

การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

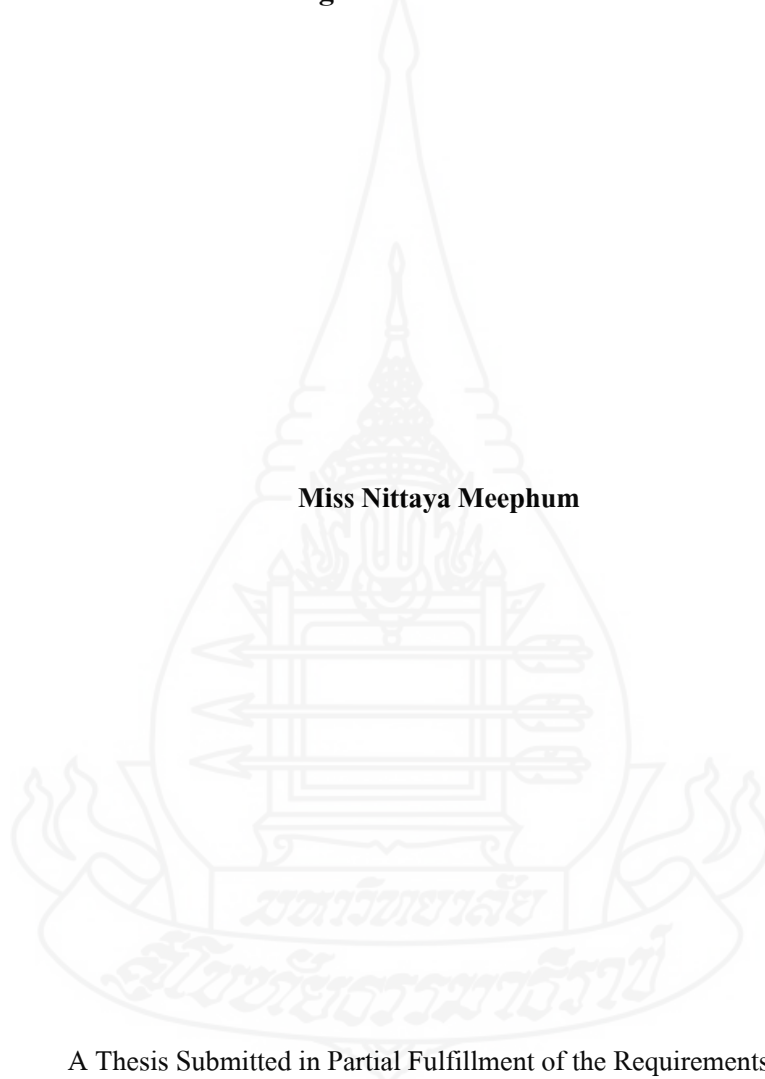
นางสาวนิตยา มีภูมิ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2554

**The Development of Management Administration Regarding Human Resources of the  
Subdistrict Administrative Organizations in Sainoi District of Nonthaburi Province**

**Miss Nittaya Meephum**



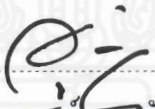
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Public Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University

2011


หัวข้อวิทยานิพนธ์ การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี  
ชื่อและนามสกุล นางสาวนิตยา มีภูมิ  
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ  
2. อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ชูปเกล้า

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2555


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
(อาจารย์ชอุทร ตันติสุนทร)


ประธานกรรมการ

  
(รองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ)

กรรมการ

  
(อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ชูปเกล้า)

กรรมการ

  
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

**ชื่อวิทยานิพนธ์** การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

**ผู้วิจัย** นางสาวนิตยา มีภูมิ รหัสนักศึกษา 2483008534

**ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

**อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ และ (2) อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ชูปกกล้า  
**ปีการศึกษา** 2554

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี (2) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี และ (3) ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประสบผลสำเร็จ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 7 แห่ง รวมทั้งสิ้น 547 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้ 416 ชุด คิดเป็นร้อยละ 76.05 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า (1) ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญคือ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอแก่การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ (2) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญคือ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยควรให้ความสำคัญกับการวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลแผนเพื่อการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ และ (3) ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการประสบความสำเร็จที่สำคัญคือ การที่องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ มาใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

**คำสำคัญ** การพัฒนา การบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

**Thesis title:** The Development of Management Administration Regarding Human Resources of the Subdistrict Administrative Organizations in Sainoi District of Nonthaburi Province

**Researcher:** Miss Nittaya Meehum; **ID:** 2483008534; **Degree:** Master of Public Administration; **Thesis advisors:** (1) Dr. Wiruch Wiruchhipawan, Associate Professor; and (2) General Sirindra Dhupklum; **Academic year:** 2011

### Abstract

The objectives of this study were to (1) study problems of the management administration regarding human resources of the subdistrict administrative organizations in Sainoi district of Nonthaburi province, (2) study development of management administration regarding human resources of the subdistrict administrative organizations in Sainoi district, of Nonthaburi province, and (3) study factors taking important parts of the success of the development of management administration regarding human resources of the subdistrict administrative organizations in Sainoi district of Nonthaburi province.

This study was a survey research using questionnaires. Sample groups of 547 were officers working in 17 subdistrict administrative organizations in Sainoi district, of Nonthaburi province. The 416 sets of questionnaire were collected which equal to 76.05% of the total samples. Statistics used for data analysis were percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, and one-way Anova

The study results showed the samples agree that (1) the major problem was the insufficient allocation of the management administration regarding human resources' funds to the subdistrict administrative organizations in Sainoi District; (2) the major development of management administration regarding human resources was the executives' giving significance to the systematic planning, implementing, and evaluating of the management administration regarding human resources; and (3) the major factor taking important part of the success of the development of management administration was the subdistrict administrative organizations in Sainoi District's applying seriously and continually modern technology, such as computers for the development of management administration regarding human resources.

**Keywords:** Development, Management administration, Human resources, Subdistrict Administrative Organizations in Sainoi District of Nonthaburi Province

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก ท่านอาจารย์อู๋ตร ดันติสุนทร อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ฐูปกล้า และรองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อย สมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทั้ง 3 ท่าน ไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ทุ่มเทให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา อีกทั้งบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 7 แห่ง ในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ที่ช่วยอำนวยความสะดวกตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่น Wimpa1-7 ที่ช่วยเหลือ และให้กำลังใจเสมอมา

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ขอขอบคุณสามีที่ให้กำลังใจและความช่วยเหลือแก่ผู้ศึกษาตลอดมา อีกทั้งบุตรที่น่ารักที่เป็นกำลังใจทำให้ผู้ศึกษาพยายามค้นคว้าด้วยความตั้งใจ วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จ

นิตยา มีภูมิ

สิงหาคม 2555

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	4
ขอบเขตการวิจัย .....	9
ข้อจำกัดในการวิจัย .....	11
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	11
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	14
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	16
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา การบริหารจัดการ และทรัพยากรมนุษย์ .....	17
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 6M .....	25
แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ .....	42
ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี .....	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	61
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	63

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ระยะเวลาทำการวิจัย .....	65
แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ .....	65
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	67
ส่วนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง .....	69
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม .....	70
ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ที่ได้จากความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ของกลุ่มตัวอย่าง .....	109
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	119
สรุปการวิจัย .....	119
อภิปรายผล .....	126
ข้อเสนอแนะ .....	135
บรรณานุกรม .....	143
ภาคผนวก .....	147
แบบสอบถาม .....	148
ประวัติผู้วิจัย .....	155





สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมกรอบแนวคิด หรือตัวชี้วัด การบริหารจัดการ 5 ตัว/ชุดตัวชี้วัด จำแนกตามด้านวัตถุ และ ด้านจิตใจ รวมทั้งงาน เงิน คน และคุณธรรม .....	30
ตารางที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่เรียกว่า 6M หรือ ตัวชี้วัดหลัก ตัวอย่าง ตัวชี้วัดรอง และตัวอย่างตัวชี้วัดผลสำเร็จ .....	34
ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จริง .....	54
ตารางที่ 3.2 แผนการดำเนินงานตลอดโครงการและระยะเวลาดำเนินงาน .....	66
ตารางที่ 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามแสดง ค่าจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง .....	69
ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M .....	71
ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนา การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M .....	82
ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนา การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิด ที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก .....	90
ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตาม กรอบแนวคิด 6M จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศชายกับเพศหญิง .....	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

<p>ตารางที่ 4.6</p>	<p>ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M จำแนกตามประเภท ได้แก่ บุคลากรฝ่ายการเมือง กับบุคลากรฝ่ายประจำ .....</p>	<p>100</p>
<p>ตารางที่ 4.7</p>	<p>ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M จำแนกตามการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี .....</p>	<p>105</p>
<p>ตารางที่ 4.8</p>	<p>ค่าสถิติการวิเคราะห์การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี .....</p>	<p>108</p>
<p>ตารางที่ 4.9</p>	<p>ค่าสถิติการวิเคราะห์การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M ด้านการบริหารคุณธรรม จำแนกตามการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี .....</p>	<p>109</p>
<p>ตารางที่ 4.10</p>	<p>ค่าสถิติสรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ <u>หนึ่ง</u> ปัญหา <u>สอง</u> การพัฒนา <u>สาม</u> ปัจจัย และ<u>สี่</u> การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M .....</p>	<p>110</p>

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดหลักที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ กับตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ .....	6
ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดรองที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ กับตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ .....	7
ภาพที่ 2.1 ตัวชี้วัดการบริหารจัดการในฐานะที่เป็นปัจจัยนำเข้า 3-11 ด้านที่เรียกว่า 3M-11M .....	27
ภาพที่ 2.2 ตัวชี้วัดการบริหารจัดการในฐานะที่เป็นปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และปัจจัยนำออก .....	29
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล .....	48
ภาพที่ 3.1 การทดสอบแบบสอบถาม 4 ขั้นตอน .....	61
ภาพที่ 5.1 ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M โดยนำ “กระบวนการพิจารณา แก้ไขปัญหาที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน” มาประยุกต์ใช้ .....	131



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐได้กำหนดนโยบายการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่นหรือประชาชนอย่างรูปธรรมตั้งแต่ พ.ศ. 2537 เมื่อมีการออกพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งบัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในการให้บริการ และการพัฒนาตำบลในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งเป็นการปกครองที่เป็นฐานเสริมสำคัญยิ่งของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย (ลิขิต ชีรเวคิน (2535: 3) ในรายงาน เรื่อง “การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท” (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์) การกระจายอำนาจปกครองสู่ท้องถิ่นหรือประชาชนเป็นวิธีที่รัฐมอบหมายอำนาจบางส่วนให้แก่องค์กรอื่นที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของราชการส่วนกลาง เพื่อให้จัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยอิสระตามสมควร (ประยูร กาญจนดล (2523: 129) ในหนังสือ เรื่อง “คำบรรยายกฎหมายปกครอง” (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย))

องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ย่อมรู้ถึงปัญหาความเดือดร้อน และสามารถตอบสนองความต้องการแก่ประชาชนในชุมชนอย่างแท้จริง นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลยังเป็นกลไกภาครัฐที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง และยังทำหน้าที่พัฒนาท้องถิ่นของตนเอง อีกทั้งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หมวด 2 มาตรา 16 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ว่า ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง จึงกล่าวได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ สามารถแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของประชาชน และก่อให้เกิดการพัฒนาซึ่งจะส่งผลต่อประโยชน์สุขของประชาชนได้อย่างแท้จริง

อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี มีองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ (1) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเพรางาย (2) องค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย (3) องค์การ

บริหารส่วนตำบลคลองขวาง (4) องค์การบริหารส่วนตำบลขุนศรี (5) องค์การบริหารส่วนตำบลทิววัฒนา (6) องค์การบริหารส่วนตำบลไพรใหญ่ และ (7) องค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์นิยม โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งนั้นมีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หมวด 2 มาตรา 16 ที่ได้วางหลักไว้ว่า ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง เช่น (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (4) การสาธารณสุขปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (5) การสาธารณสุขการ (6) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (7) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว และ (9) การจัดการศึกษา เหล่านี้เป็นต้น การปฏิบัติตามอำนาจและหน้าที่ที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ไม่อาจประสบความสำเร็จได้ หากบุคลากรผู้รับผิดชอบไม่ว่าจะเป็นฝ่ายการเมืองหรือฝ่ายประจำปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่ดีมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ด้วย ตัวอย่างเช่น การพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การฝึกอบรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

อย่างไรก็ตาม เท่าที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ได้ประสบปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์หลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ผู้บริหารบางคนขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาหรือการฝึกอบรมบุคลากร (2) ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอและรวดเร็วแก่การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ (3) ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีการวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลแผนสำหรับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ (4) ปัญหาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เป็นต้นว่า เครื่องบันทึกภาพ-เสียง และคอมพิวเตอร์ที่สนับสนุนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ (5) ปัญหาด้านการบริหารคุณธรรม เช่น ผู้บริหารบางคนขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีจิตสำนึกด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ดีงามเพื่อส่วนรวม และ (6) ปัญหาด้านการให้บริการประชาชน เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน เป็นต้น

ด้วยเหตุผลที่แสดงถึงความเป็นมา ความสำคัญและความจำเป็น อำนาจหน้าที่ ตลอดจนปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษา เรื่อง “การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี” ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 6M มาเป็นกรอบแนวคิดหลัก โดยคาดหวังว่า ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ทั้งด้านวิชาการ และด้านปฏิบัติต่อบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งประชาชนต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย หมายถึง การแสดงถึงวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการศึกษาอย่างกว้าง ๆ โดยแยกเป็นข้อ ๆ ในเวลาเดียวกัน ได้มีการแสดง “เหตุผลของการกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยแต่ละข้อ” ไว้ด้วย เพื่อแสดงให้เห็นถึงการนำเสนออย่างชัดเจน เป็นระบบ และนำวัตถุประสงค์การวิจัยแต่ละข้อไปใช้ได้อย่างถูกต้องและตรงประเด็น นอกจากนี้ ยังเป็นพื้นฐานหรือแนวทางสำหรับการศึกษาในหัวข้ออื่นที่มีความสัมพันธ์กัน (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 7) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน”) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้จัดแบ่งวัตถุประสงค์การวิจัยเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

### 2.1 ศึกษาปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้เช่นนี้ เพราะจะทำให้ทราบและเข้าใจ ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ตามกรอบแนวคิด 6M โดยถือว่าเป็นข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง (fact) ที่เป็นอดีต และขณะทำการศึกษา รวมทั้งเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญสำหรับแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการบริหารจัดการด้านด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยต่อไป วัตถุประสงค์การวิจัยหัวข้อนี้ถือได้ว่าสอดคล้องกับวิธีการแสวงหาความรู้ความเข้าใจที่จะได้รับการยอมรับในทางวิชาการเพิ่มขึ้น

### 2.2 ศึกษาการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้เช่นนี้ เพราะการศึกษาเกี่ยวกับพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M ไม่อาจสมบูรณ์ได้หากขาดข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาการ



บริหารจัดการ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยข้อนี้ขึ้นเพื่อมุ่งเสนอแนะสำหรับการประยุกต์ใช้ หรือการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยในอนาคตต่อไป ข้อมูลส่วนนี้ได้มาจากการศึกษาวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2.1 ข้างต้น แล้วนำมาเป็นพื้นฐานในการเสนอการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยในอนาคต อันมีส่วนสำคัญทำให้ข้อมูลส่วนนี้ได้มาอย่างเป็นระบบ กล่าวได้ว่า ข้อมูลส่วนนี้ส่วนใหญ่ถือว่าเป็นข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น (opinion) ซึ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการปรับปรุงหรือพัฒนาองค์การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

### 2.3 ศึกษาปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประสบผลสำเร็จ

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้เช่นนี้ เพราะจะทำให้ทราบและเข้าใจว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยภายใน และ (2) ปัจจัยภายนอก การศึกษาปัจจัยตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็น 2 ปัจจัยตามวัตถุประสงค์ข้อนี้จะมีส่วนทำให้ได้ข้อมูลเสริมเพื่อนำไปใช้ในการเสนอการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยให้ประสบผลสำเร็จในทางปฏิบัติจริงเพิ่มมากขึ้น

หมายเหตุ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์การวิจัยจำนวน 3 ข้อ (หัวข้อ 2.1-2.3) ดังกล่าวข้างต้น โดยไม่ได้ตั้งสมมติฐานไว้ด้วยแม้แต่ข้อเดียว สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาไม่ตั้งสมมติฐานไว้ด้วย เพราะ (1) การตั้งสมมติฐานเป็นการชี้นำทำให้การศึกษาขาดความเป็นอิสระ เนื่องจากได้ตีกรอบหรือกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้าโดยไม่ปล่อยให้การศึกษาเป็นไปตามธรรมชาติ (2) การกำหนดสมมติฐานไว้ อาจเป็นการซ้ำซ้อนกับหัวข้อย่อยของวัตถุประสงค์การวิจัย และ (3) อาจทำให้หลงประเด็นไปเน้นการพิสูจน์สมมติฐาน หรือให้ความสำคัญกับสมมติฐานเทียบเท่าหรือมากกว่าวัตถุประสงค์การวิจัยซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการศึกษาครั้งนี้

### 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

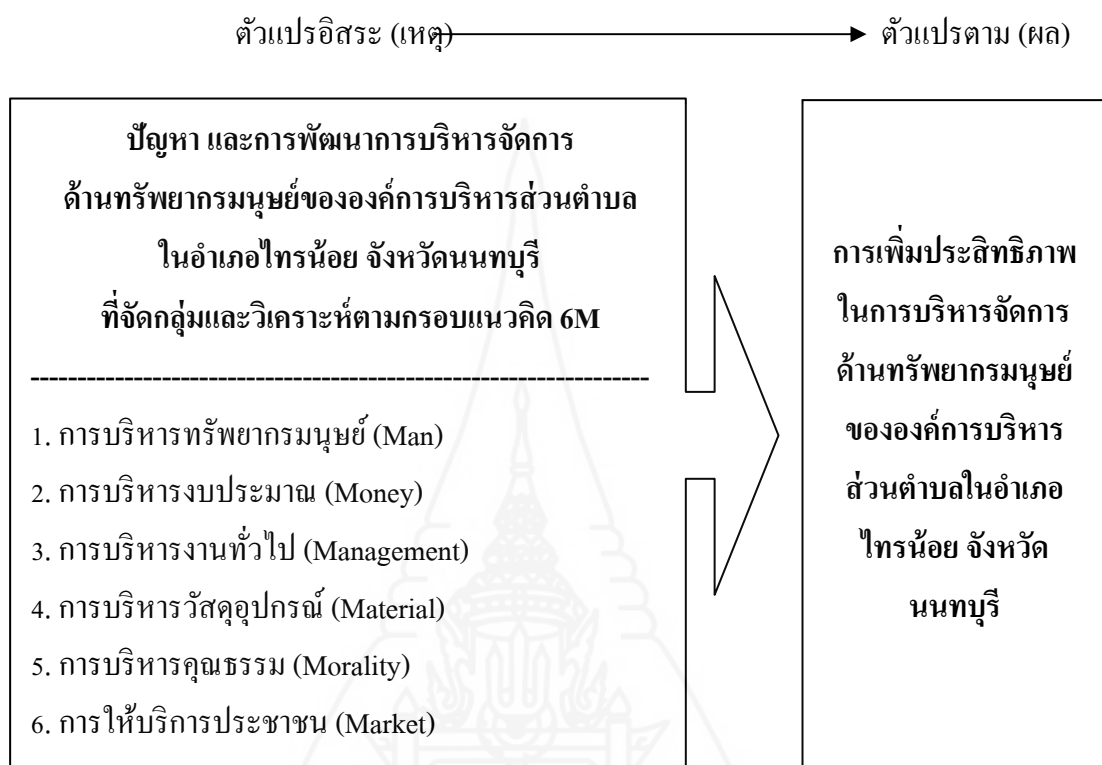
ความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องมีกรอบแนวคิด เพราะกรอบแนวคิด หมายถึง แนวคิด แนวทาง ตัวแบบ หรือตัวชี้วัดทางวิชาการที่ผู้ศึกษานำมาใช้ในการจำกัดหรือกำหนด

ขอบเขตการวิจัย การทำวิจัย หรือการทำวิทยานิพนธ์ ด้วยการแสดงให้เห็นถึงการจัดกลุ่มแนวคิดทางวิชาการและการศึกษาวิเคราะห์ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้เป็นผลงานทางวิชาการที่เป็นระบบ ชัดเจน เข้าใจง่าย รัดกุม และได้รับการยอมรับเพิ่มมากขึ้น (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 24) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร))

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M ที่ประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) (7) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (Method) (9) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (Minute) (10) การประสานงาน หรือการประนีประนอม (Mediation) และ (11) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement) มาปรับใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยผู้ศึกษานำมาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดหลักเพียง 6 ด้านแรก ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) โดยตัดออก 5 ด้านหลัง ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (Message) (2) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (Method) (3) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (Minute) (4) การประสานงาน หรือการประนีประนอม (Mediation) และ (5) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement) สำหรับเหตุผลที่ตัด 5 ด้านดังกล่าวออก เพราะสอดคล้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ และเลือกเฉพาะด้านที่สำคัญและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ และต่อจากนี้ไปเรียกว่า “กรอบแนวคิด 6M” โดยผู้ศึกษาได้นำกรอบแนวคิดนี้มาใช้ในการจัดกลุ่มและการวิเคราะห์ “(1) ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี และ (2) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี” ที่เป็นวัตถุประสงค์การวิจัยที่สำคัญ หรือเป็นวัตถุประสงค์การวิจัยหลัก 2 ข้อแรก พร้อมกันนั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดให้ “(1) ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี และ (2) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี” ที่จัดกลุ่มและวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิด 6M เป็นตัวแปรอิสระ หรือเป็นเหตุ



(cause) ส่วน ”การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี” เป็นตัวแปรตาม หรือเป็นผล (effect) ดังภาพที่ 1.1



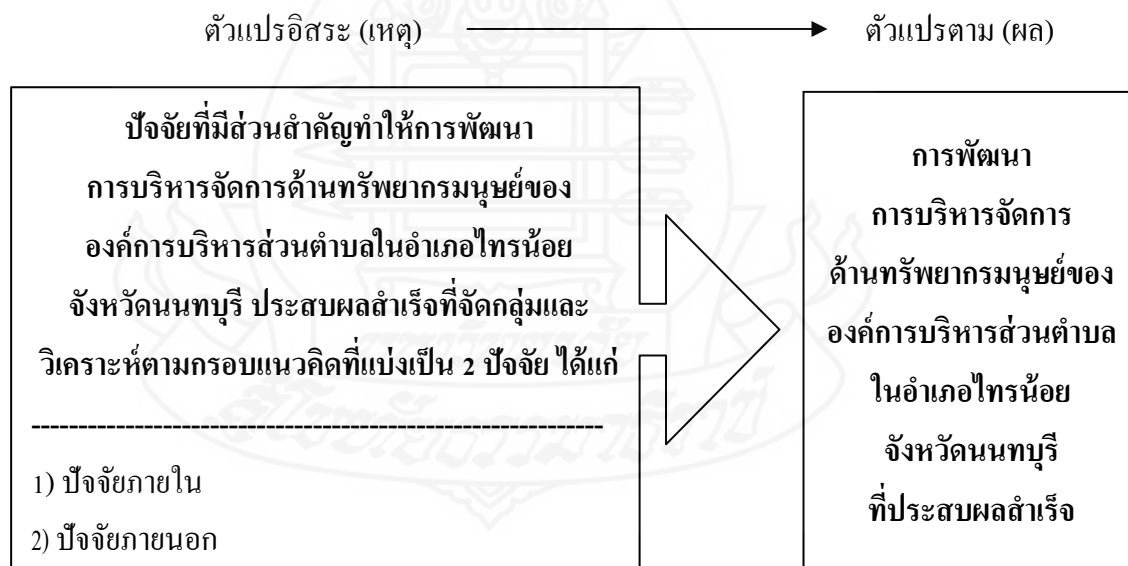
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดหลักที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

สำหรับเหตุผลที่นำ “6M” ดังกล่าว มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดหลักในการศึกษาครั้งนี้ เพราะเป็นกรอบแนวคิด หรือตัวชี้วัดการบริหารจัดการทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ และมีขอบเขตครอบคลุมเนื้อหาสาระการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตลอดจนเหมาะสมกับสภาพเหตุการณ์ในปัจจุบันและอนาคตที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นเห็นความสำคัญและให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์

อย่างไรก็ตาม กรอบแนวคิด 6M ดังกล่าวก็มีข้อจำกัด หรือข้อบกพร่องบางประการ เช่น หากมีการเปลี่ยนแปลงของสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง หรือข้อจำกัดทางกฎหมาย อาจทำให้กรอบแนวคิดนี้เกิดข้อบกพร่องขึ้น ทำให้ไม่อาจนำไปใช้ได้อย่างแพร่หลาย นอกจากนี้แล้ว

การนำกรอบแนวคิดนี้ไปใช้มากหรือน้อยเพียงใด ยังขึ้นอยู่กับความเชื่อความเข้าใจ มุมมอง และ ความสนใจของผู้บริหารของหน่วยงานอีกด้วย

ในเวลาเดียวกัน ผู้ศึกษาได้นำ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประสบผลสำเร็จที่ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก มาเป็นกรอบแนวคิดรอง สำหรับการจัดกลุ่มและการวิเคราะห์วัตถุประสงค์การวิจัยที่มีความสำคัญในลำดับรองหรือ วัตถุประสงค์รองจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้าน ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประสบผลสำเร็จ โดยในที่นี้ถือว่า “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประสบผลสำเร็จที่จัดกลุ่มและ วิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก” เป็นตัวแปร อิสระ หรือเป็นเหตุ ส่วน “การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ที่ประสบผลสำเร็จ” เป็นตัวแปรตาม หรือเป็นผล ดัง ภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดรองที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

สำหรับเหตุผลที่นำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประสบผลสำเร็จที่ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก” มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดตรง เพราะเป็นกรอบแนวคิดที่กะทัดรัด ครอบคลุมแนวคิดที่สำคัญของการพัฒนาการบริหารจัดการ เป็นสากล เป็นที่รู้จัก คู่กันเคย และได้นำไปใช้กันอย่างแพร่หลาย

หมายเหตุ การสร้างกรอบแนวคิดเพื่อช่วยให้การทำวิจัยหรือวิทยานิพนธ์เป็นผลงานทางวิชาการที่เป็นระบบ ชัดเจน เข้าใจง่าย รัดกุม และได้รับการยอมรับเพิ่มมากขึ้น ที่สำคัญมี 2 แบบ

1. แบบที่หนึ่ง คือ “กรอบแนวคิดสำเร็จรูป” ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นด้วยการนำตัวชี้วัดของกรอบแนวคิดจำนวน 1 กรอบมาประยุกต์หรือปรับให้เข้ากับหน่วยงานหรือบุคลากรในงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ที่กำลังศึกษา

2. แบบที่สอง คือ “กรอบแนวคิดประดิษฐ์ขึ้นเอง” หรือกรอบแนวคิดตามสิ่งที่ผู้ศึกษาไปค้นหาตัวชี้วัด หรือด้านดี ๆ ของกรอบแนวคิดหลาย ๆ กรอบแล้วนำมาสร้างหรือประดิษฐ์เป็นกรอบแนวคิดของตัวเองขึ้นเพื่อนำมาปรับในการศึกษา

ในการสร้างกรอบแนวคิดทั้ง 2 แบบนั้น ผู้ศึกษาจำเป็นต้องมีการประยุกต์ด้วยเสมอ เพื่อให้เป็นกรอบแนวคิดที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับหน่วยงานและบุคลากรที่กำลังศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวกับการประยุกต์นั้น หากผู้ศึกษาเพิ่งเคยทำวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ก็ควรเป็นการประยุกต์บนพื้นฐานของกรอบแนวคิดทางวิชาการที่มีอยู่แล้ว โดยอาจนำกรอบแนวคิดแบบที่หนึ่งซึ่งเป็นกรอบแนวคิดแบบสำเร็จรูปที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ อันมิใช่ประยุกต์ด้วยการสร้างหรือประดิษฐ์กรอบแนวคิดใหม่ขึ้นมาเอง เพราะผิดหลักการสำคัญ คือ การไม่ได้สร้างกรอบแนวคิดมาจากสิ่งที่มีอยู่เดิม จากนั้น จึงนำมาพัฒนาหรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดียิ่งขึ้น ต่อเมื่อผู้ศึกษามีความชำนาญและมีประสบการณ์พอควรแล้ว ผู้ศึกษาจึงควรที่จะสร้างหรือประดิษฐ์กรอบแนวคิดแบบที่สองขึ้นเองต่อไป

อย่างไรก็ตาม การสร้างกรอบแนวคิดสำหรับการทำวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ไม่จำเป็นต้องแบ่งเป็น 2 แบบดังกล่าวข้างต้นเสมอไป ยังอาจแบ่งออกเป็น 3 แบบก็ได้ ขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้จัดแบ่ง ทั้ง 3 แบบนั้น ได้แก่

1. แบบที่หนึ่ง การนำกรอบแนวคิดสำเร็จรูปที่มีอยู่แล้วจำนวน 1 กรอบมาใช้ในการทำวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ทั้งหมด เช่น นำกรอบแนวคิดการบริหารจัดการแบบสมดุล (Balanced Scorecard) กรอบแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน หรือกรอบแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) กรอบใดกรอบหนึ่งมาใช้

2. แบบที่สอง การนำกรอบแนวคิดสำเร็จรูปที่มีอยู่แล้วจำนวน 1 กรอบมาเป็นตัวหลัก และนำมาปรับ โดยผู้ศึกษาอาจตัด หรือเพิ่มตัวชี้วัดของกรอบแนวคิดนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับ หน่วยงานหรือบุคลากรที่ทำการศึกษาวินิจฉัย ทั้งนี้ ผู้ศึกษาควรให้เหตุผลไว้ด้วยเสมอ เช่น นำ กรอบแนวคิดที่ประกอบด้วยปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M แต่นำมาปรับ ใช้เพียง 6 ด้าน โดยตัดออก 5 ด้าน หรือนำกรอบแนวคิดการบริหารจัดการแบบสมดุล (Balanced Scorecard) ที่ประกอบด้วย 4 ด้านมาใช้ โดยอาจตัดตัวชี้วัดของกรอบแนวคิดดังกล่าวให้เหลือเพียง 3 ด้าน หรืออาจเพิ่มตัวชี้วัดของกรอบแนวคิดดังกล่าวนี้เป็น 5 ด้าน ก็ได้ (การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้อง กับแบบที่สองนี้)

3. แบบที่สาม การนำกรอบแนวคิดสำเร็จรูปที่มีอยู่แล้วจำนวนมากกว่า 1 กรอบ หรือ หลายกรอบมาเป็นฐาน และผู้ศึกษาเลือกเฉพาะตัวชี้วัด หรือด้านที่สำคัญเพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบ แนวคิดใหม่

#### 4. ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย หรือขอบเขตการศึกษา หมายถึง การกำหนดกรอบหรือแนวทาง การศึกษาไว้ โดยนำวัตถุประสงค์การวิจัยข้างต้นมาขยายความในรายละเอียดเพื่อให้แต่ละเรื่อง หรือ แต่ละประเด็นชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ขอบเขตการวิจัยต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 11) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร)) สำหรับขอบเขตการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านพื้นที่ และขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

**4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา** การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัญหา และการพัฒนาการ บริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่ม ต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ทั้งนี้ โดยนำกรอบแนวคิด 6M มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดหลัก ใน เวลาเดียวกัน ยังศึกษาปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประสบผลสำเร็จ โดยนำปัจจัย ภายในและปัจจัยภายนอก มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดรอง ทั้งหมดนี้ มีขอบเขตด้านเนื้อหา ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัยดังกล่าวข้างต้นเท่านั้น

ในการนำเสนอขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้ศึกษาได้แบ่งเป็น 5 บท ซึ่งมีสาระสำคัญในแต่ละบท ดังนี้

**บทที่ 1 บทนำ** นำเสนอข้อมูลทางวิชาการอย่างเป็นระบบ แบ่งเป็น 7 หัวข้อ ได้แก่

(1) ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา (2) วัตถุประสงค์การวิจัย (3) ขอบเขตการวิจัย (4) ข้อจำกัดในการวิจัย (5) กรอบแนวคิดการวิจัย (6) นิยามศัพท์เฉพาะ และ (7) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

**บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง** ศึกษาค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ เช่น หนังสือ บทความ อินเทอร์เน็ต (internet) และผลงานวิจัย ประกอบด้วย 4 หัวข้อ ได้แก่ (1) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการ และทรัพยากรมนุษย์ (2) แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 6M (3) แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ และ (4) ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย

**บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย** นำเสนอขั้นตอนหรือวิธีวิจัยที่นำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย 6 หัวข้อ ได้แก่ (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล (4) การวิเคราะห์ข้อมูล (5) ระยะเวลาทำการวิจัย และ (6) แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

**บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล** เป็นการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล หรือสรุปการวิจัยที่ได้จากการวิจัยสนาม โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ (1) สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง (2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม และ (3) สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง

**บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ** เป็นการสรุปข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสนามอย่างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย พร้อมก็นำข้อมูลดังกล่าวมาอภิปรายผลและเสนอข้อเสนอแนะไว้ด้วย ในตอนสุดท้ายเป็นบรรณานุกรม และภาคผนวก

**4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่** การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี เท่านั้น

#### **4.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

การวิจัยครั้งนี้ ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ทั้งหมด โดยแบ่งเป็น บุคลากรฝ่ายการเมือง จำนวน 159 คน และบุคลากรฝ่ายประจำ จำนวน 388 คน รวมทั้งสิ้น 547 คน

สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือกศึกษาประชากรที่เป็นบุคลากรทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี เพราะเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงจากการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

## 5. ข้อจำกัดในการวิจัย

ข้อจำกัดในการวิจัยเป็นการกล่าวถึงเหตุผลที่ทำให้การศึกษาต้องจำกัดอยู่ภายในขอบเขตหรือหัวข้อตามที่ระบุไว้ในวัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตการวิจัยเท่านั้น หรืออาจนำเสนอในทิศทางที่ว่าการศึกษาครั้งนี้ไม่ครอบคลุมเรื่องใดบ้าง พร้อมทั้งยกตัวอย่าง และให้เหตุผลประกอบ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 13) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัยวิทยานิพนธ์ และรายงาน” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร))

ข้อจำกัดในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ ข้อจำกัดด้านเนื้อหา ข้อจำกัดด้านพื้นที่ และข้อจำกัดด้านประชากร ดังนี้

**5.1 ข้อจำกัดด้านเนื้อหา** การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาทำการศึกษาเฉพาะเนื้อหาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตการวิจัยข้างต้นเท่านั้น โดยไม่ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านอื่น เช่น ด้านนโยบาย และด้านอำนาจหน้าที่

**5.2 ข้อจำกัดด้านพื้นที่** การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาทำการศึกษาเฉพาะประชากรที่เป็นบุคลากรทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี เท่านั้น ไม่ครอบคลุมไปถึงองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในอำเภออื่น หรือจังหวัดอื่น

**5.3 ข้อจำกัดด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** การศึกษาครั้งนี้ ครอบคลุมประชากรและกลุ่มตัวอย่างเพียง 2 ประเภท ได้แก่ (1) บุคลากรฝ่ายการเมือง และ (2) บุคลากรฝ่ายประจำที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี เท่านั้น โดยไม่ได้ศึกษาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคหรือส่วนกลางด้วย

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสำคัญและความจำเป็นของนิยามศัพท์เฉพาะ เนื่องจากเป็นเรื่องยากมากที่จะให้ความหมายของคำศัพท์หรือคำต่าง ๆ และได้รับการยอมรับจากทุกคน ทั้งนี้เพราะความแตกต่างของ



แนวคิด ความคิดเห็น มุมมอง ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของแต่ละคน ดังนั้น ในการทำวิจัย หรือวิทยานิพนธ์จึงจำเป็นต้องกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการทำวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ เพื่อ หนึ่ง อธิบายและกำหนดขอบเขตของคำศัพท์หรือคำสำคัญที่นำมาใช้เฉพาะในการทำวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ให้ชัดเจนขึ้น สอง สื่อให้ผู้อ่านเข้าใจนิยามศัพท์เฉพาะแต่ละคำที่ใช้ในการทำวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ตรงกันหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผู้ศึกษา รวมทั้ง สาม ทำให้ผู้ศึกษาไม่สับสน ไม่หลงประเด็น และสามารถศึกษาให้ตรงกับความหมายที่ได้ให้ไว้ในนิยามศัพท์เฉพาะด้วย (วิรัช วิรัชนิการวรรณ (2553: 56) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร)) สำหรับนิยามศัพท์เฉพาะในการศึกษาค้นคว้านี้ ประกอบด้วย 6 หัวข้อ ได้แก่

**6.1 การพัฒนา** หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผน กำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ถ้าเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่ดี ก็ไม่เรียกว่าการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสามารถในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**6.2 การบริหารจัดการ (management administration)** หมายถึง แนวทาง หรือการดำเนินงานที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ ตามกรอบแนวคิด 6M

**6.3 ทรัพยากรมนุษย์** หมายถึง การที่หน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

**6.4 ปัญหา** หมายถึง ปัญหาการบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี โดยเป็นปัญหา อุปสรรค สิ่งที่มีลักษณะไม่ดี ไม่พร้อม หรือไม่สมควร ทั้งนี้ จะต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุง หรือพัฒนา

“ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่นำมาเป็นตัวอย่างในแบบสอบถาม” ในที่นี้หมายถึง ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ที่สำคัญและจำเป็น ได้แก่ (1) ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรมบุคลากร และ (2) ปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทน (ที่มา : จากการสอบถาม (1) นายไพโรจน์ ขำเหล็ง ตำแหน่งเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเพรางาย และ

(2) นางสาววิชาดี เหมือนแก ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ชี 6 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเพรางาย อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2555 ณ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเพรางาย) โดยผู้ศึกษาได้เลือกนำปัญหาดังกล่าวมาเพียง 1 ปัญหาเท่านั้น ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรมบุคลากร เพื่อนำมาใช้เป็นตัวอย่างในการทำหรือสร้างแบบสอบถามที่ช่วยให้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมองเห็นภาพ เข้าใจ และตอบแบบสอบถามได้อย่างตรงประเด็น และเฉพาะเจาะจงเพิ่มมากขึ้น

**6.5 องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย** หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่งที่อยู่ในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ (1) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเพรางาย (2) องค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย (3) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง (4) องค์การบริหารส่วนตำบลขุนศรี (5) องค์การบริหารส่วนตำบลทิวพัฒนา (6) องค์การบริหารส่วนตำบลไทรใหญ่ และ (7) องค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์นิยม

**6.6 6M** หมายถึง ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ หรือกรอบแนวคิดหลัก หรือตัวชี้วัดการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่นำมาใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ครั้งนี้ โดยประกอบด้วย 6 ด้าน (สำหรับเหตุผล และที่มาของ 6M ได้นำเสนอไว้แล้วในหัวข้อ 3. กรอบแนวคิดการวิจัย ข้างต้น) ดังนี้

**6.6.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man)** หมายถึง การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร นั่นคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งกรณีทีปฏิบัติงานรวมกันและกรณีที่ทำงานคนเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมายในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย

**6.6.2 การบริหารงบประมาณ (Money)** หมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้งบประมาณเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย

**6.6.3 การบริหารงานทั่วไป (Management)** หมายถึง การบริหารงานภายใน เช่น การวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย

**6.6.4 การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)** หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ที่สนับสนุนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย



**6.6.5 การบริหารคุณธรรม (Morality)** หมายถึง การใช้คุณธรรมในการบริหารงานเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย

**6.6.6 การให้บริการประชาชน (Market)** หมายถึง การบริหารงานที่ทำให้ประชาชนชื่นชอบและประทับใจ รวมถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาครั้งนี้คาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ โดยผู้ศึกษาได้แบ่งเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่ องค์ความรู้ใหม่ ประโยชน์ในทางวิชาการ ประโยชน์ในทางปฏิบัติ และประโยชน์ต่อประชาชน ดังนี้

**7.1 องค์ความรู้ใหม่** การศึกษาครั้งนี้ จะทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่หรือสร้างความรู้ทางวิชาการ คือ ตัวความรู้ที่กำหนดขอบเขตได้ และระบุเฉพาะเจาะจงได้ เป็นสิ่งที่สร้าง ผลิต และพัฒนาได้ เผยแพร่ ถ่ายทอด และนำมาใช้ประโยชน์ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย สำหรับองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ การได้ทราบและเข้าใจปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี รวมทั้งทราบและเข้าใจการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย ทั้งนี้ ได้นำ 6M มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดหลัก ในเวลาเดียวกัน ยังทำให้ทราบและเข้าใจปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยประสบผลสำเร็จ โดยนำ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดรอง

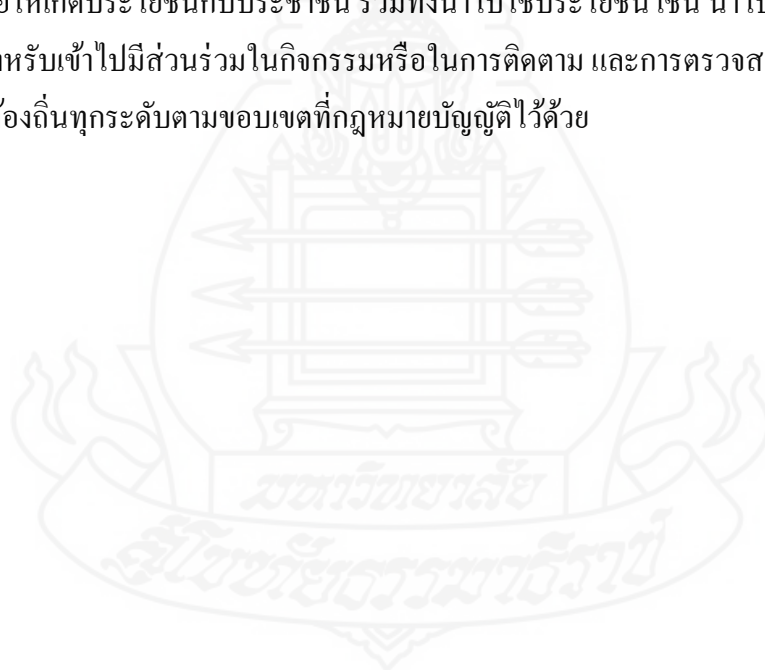
**7.2 ประโยชน์ในทางวิชาการ** ดังกล่าวแล้วว่า การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้กรอบแนวคิดหลัก จึงมีส่วนสำคัญทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย สถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนนักศึกษาทราบและเข้าใจความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย เป็นต้น ทั้งนี้ ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง และตามวัตถุประสงค์การวิจัย อันจะเป็นประโยชน์ทั้งทางวิชาการ การเรียนการสอน และการวิจัย

**7.3 ประโยชน์ในทางปฏิบัติ** หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐจะได้รับประโยชน์ในทางปฏิบัติอย่างน้อย 2 หัวข้อ ดังนี้

7.3.1 องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยจะได้รับประโยชน์จากการศึกษาครั้งนี้ โดยนำข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง และข้อเสนอแนะไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M เป็นต้น

7.3.2 หน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่น ๆ จะได้รับประโยชน์จากการศึกษาครั้งนี้ โดยนำข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง และข้อเสนอแนะไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาและการเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ได้

**7.4 ประโยชน์ต่อประชาชน** ในส่วนของประชาชนหากนำไปศึกษา จะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M เพิ่มมากขึ้น และเกิดความมั่นใจว่าการบริหารจัดการดังกล่าวก่อให้เกิดประโยชน์กับประชาชน รวมทั้งนำไปใช้ประโยชน์ เช่น นำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือในการติดตาม และการตรวจสอบหน่วยการปกครองท้องถิ่นทุกระดับตามขอบเขตที่กฎหมายบัญญัติไว้ด้วย



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง “การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี” ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตลอดจนการรวบรวมแนวคิด ผลงานวิจัยต่าง ๆ หรือวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้ผู้ศึกษาได้ทราบและเข้าใจว่า (1) เรื่องที่กำลังศึกษา ได้เคยมีใครศึกษาไว้ก่อนแล้วมากน้อยเพียงใด (2) มีปัญหาใดบ้าง และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร รวมทั้ง (3) ควรศึกษาซ้ำหรือศึกษาเรื่องอื่นใดเพิ่มขึ้น และหากไม่เคยมีใครศึกษา อาจารย์เริ่มศึกษาได้ นอกจากนั้น ข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังมีความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับหัวข้ออื่นหรือส่วนอื่น ๆ ของการศึกษาก็ด้วย ผู้ศึกษาได้นำวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาปรับใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือกำหนด (1) กรอบแนวคิดการวิจัย (2) วัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตการวิจัย (3) นิยามศัพท์เฉพาะ (4) วิธีดำเนินการวิจัย (5) แบบสอบถาม รวมตลอดทั้ง (6) ปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการให้บริการเพื่อการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเพรางาย เป็นต้น (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 15) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร)) สำหรับการจัดแบ่งหรือการกำหนดหัวข้อของบทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดให้สอดคล้องกับหัวข้อ วิทยานิพนธ์ วัตถุประสงค์การวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัย โดยครอบคลุม 4 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา การบริหารจัดการ และทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 6M
3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์
4. ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ

ไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

## 1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา การบริหารจัดการ และทรัพยากรมนุษย์

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ ให้ความสำคัญกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดหรือความหมายของการพัฒนา การบริหารจัดการ และทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้ทบทวนโดยนำเสนอหัวข้อย่อยเรียงตามลำดับปี พ.ศ. จากปี พ.ศ. เก่าสุดถึงใหม่สุด หัวข้อนี้แบ่งออกเป็น 3 หัวข้อย่อย ได้แก่

- 1.1 ความหมายของการพัฒนา
- 1.2 ความหมายของการบริหารจัดการ
- 1.3 ความหมายของทรัพยากรมนุษย์

**1.1 ความหมายของการพัฒนา** ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา โดยมีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้ ดังนี้

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2526: 1) ในหนังสือ เรื่อง “จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ : การพัฒนาชุมชน” (กรุงเทพมหานคร : บางกอกบลิ๊ก) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา หมายถึง การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิมอย่างเป็นระบบ หรือการทำให้ดีขึ้นกว่าสภาพเดิมที่เป็นอยู่อย่างเป็นระบบ

ปกรณั ปรียากร (2538: 5) ในหนังสือ เรื่อง “ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา” (กรุงเทพมหานคร : สามเจริญพานิช) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบทางด้านคุณภาพระหว่างสภาพการณ์ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ถ้าในปัจจุบันสภาพการณ์ของสิ่งนั้นดีกว่า สมบูรณ์กว่าก็แสดงว่าเป็นการพัฒนา

สนธยา พลศรี (2547: 2) ในหนังสือ เรื่อง “ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน” (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์) การพัฒนา หมายถึงการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดคุณภาพดีขึ้นกว่าเดิม ความหมายนี้ นับว่าเป็นความหมายที่รู้จักกันโดยทั่วไป เพราะนำมาใช้มากกว่าความหมายอื่น ๆ แม้ว่าจะไม่เป็นที่ยอมรับของนักวิชาการก็ตาม

วิรัช วิรัชนิการวรรณ (2552: 1-10) ในหนังสือ เรื่อง “ความหมายการพัฒนา คำที่มีความหมายใกล้เคียง และแนวคิดพื้นฐานการพัฒนา (ค้นคืนวันที่ 20 กรกฎาคม 2555 จากเว็บไซต์ <http://www.wiruch.com>) ได้อธิบายว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ถ้าเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่ดี ก็ไม่เรียกว่าการพัฒนา ขณะเดียวกัน การพัฒนามิได้หมายถึง

การเพิ่มขึ้นปริมาณสินค้าหรือรายได้ของประชาชนเท่านั้น แต่หมายความรวมไปถึงการเพิ่มความพึงพอใจและเพิ่มความสุขของประชาชนด้วย

สรุปและวิเคราะห์ จากการศึกษาความหมายของคำว่า การพัฒนา ของนักวิชาการข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า การให้ความหมายของคำดังกล่าวนั้น อาจเหมือนหรือแตกต่างกัน และนี้อาจหาข้อยุติ จนเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายได้ว่าควรยึดถือความหมายของคำใด ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนซึ่งมีความรู้ และประสบการณ์ที่แตกต่างกันจะเป็นผู้กำหนด อีกทั้งวิชาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา เป็นวิชาความรู้ด้านสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับอคติหรือความลำเอียงที่อาจเข้ามาเกี่ยวข้องกับการให้ความหมายของคำแต่ละคำได้ อย่างไรก็ตาม อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาหมายถึง การเปลี่ยนแปลงไปทิศทางที่ดีกว่าเดิมเพื่อให้ประชาชนหรือชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีความเจริญก้าวหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนั้น ได้มีการกำหนดไว้ก่อนและครอบคลุมทั้งด้านวัตถุ และด้านจิตใจ หรืออาจแบ่งเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

ในเวลาเดียวกัน จากการศึกษาวิเคราะห์ ผู้ศึกษามีความเห็น ว่า นักวิชาการแต่ละคนได้ให้ความหมายของการพัฒนาลักษณะคล้ายคลึงกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงไปทิศทางที่ดีกว่าเดิมเพื่อให้ประชาชนหรือชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีความเจริญก้าวหน้า ตัวอย่างเช่น ยุวัฒน์ วุฒิเมธี ได้ให้ความหมายของการพัฒนา หมายถึง การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่ง ไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิมอย่างเป็นระบบ หรือการทำให้ดีขึ้นกว่าสภาพเดิมที่เป็นอยู่อย่างเป็นระบบ ส่วนปกรณ ปรียากร ให้ความหมายไว้ว่า ถ้าในปัจจุบันสภาพการณ์ของสิ่งนั้นดีกว่า สมบูรณ์กว่าก็แสดงว่าเป็นการพัฒนา ในขณะที่ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้ให้ความหมายของการพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ถ้าเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่ดี ก็ไม่เรียกว่าการพัฒนา ขณะเดียวกัน การพัฒนามิได้หมายถึงการเพิ่มขึ้นปริมาณสินค้าหรือรายได้ของประชาชนเท่านั้น แต่หมายความรวมไปถึงการเพิ่มความพึงพอใจและเพิ่มความสุขของประชาชนด้วย

เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้ศึกษาจึงได้นำความหมายของการพัฒนาของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ มาเป็นพื้นฐานในการกำหนดความหมายของ การพัฒนา ที่เป็นความคิดเห็นของผู้ศึกษาเองและใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยหมายถึง “การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ถ้าเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่ดี ก็ไม่เรียกว่าการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสามารถในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

สำหรับเหตุผลที่นำความหมายคำว่า การพัฒนา ของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ มาใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดความหมายของการพัฒนาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากผู้ศึกษาเห็นว่าเป็นการให้ความหมายของคำว่า การพัฒนาที่มีเนื้อหาครอบคลุมการปฏิบัติงาน เข้าใจง่าย และสะดวกต่อการนำมาปรับใช้ได้อย่างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยของการศึกษาครั้งนี้

**1.2 ความหมายของการบริหารจัดการ** มีนักวิชาการที่สำคัญได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2543: 21-22) ในหนังสือ เรื่อง “องค์การและการบริหาร” (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช) ได้กล่าวถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ

1. ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ
2. ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำงานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การ และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน
3. ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

นิรมิต เทียมทัน (2548: 61-62) ในหนังสือ เรื่อง “ยุทธศิลป์การบริหารจัดการศาสตร์และศิลป์สำหรับผู้สร้างอนาคตใหม่” (ปทุมธานี : โรงพิมพ์พิมพ์ตะวัน) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การบริหารจัดการเป็นการแปลความมาจากภาษาอังกฤษอยู่ 2 คำ ได้แก่ administration และ management โดยมีการแปลความหมาย administration หมายถึง การบริหาร ส่วน management หมายถึง การจัดการ ซึ่งทั้งสองคำมีความแตกต่างกันในสาระสำคัญคือ ความรับผิดชอบ (accountability) กล่าวคือ การจัดการจะมีความรับผิดชอบในระดับความเข้มข้นที่มากกว่าการบริหาร (degree) การบริหารมักจะใช้กับการปฏิบัติที่เป็นเรื่องของกระบวนการที่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนปกติตามคู่มือ ตามกฎระเบียบ และกฎหมาย โดยเฉพาะการบริหารองค์กรภาครัฐ หรือลักษณะการทำงานของผู้บริหารทั่วไป เพราะความรับผิดชอบของเขาสัมผัสเพียงรับรู้ว่าได้เอาใจใส่งานในหน้าที่แล้ว แต่ผลสำเร็จจะเกิดหรือไม่ไม่สำคัญ (responsibility) ในทางปฏิบัติของการทำงานส่วนใหญ่จะมีลักษณะงานที่ต้องบริหารคืองานปกติ (routine work) และงานที่ต้องแก้ปัญหาหรือพัฒนา จำเป็นต้องเข้าไปจัดการ ลงมือทำหรือร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน (involvement) ลักษณะการทำงานเช่นนี้ เรียกว่า การจัดการ สำหรับไทยใช้ทั้งสองคำ บางครั้งใช้คำว่า การบริหาร บางครั้งใช้คำว่า การจัดการ บางครั้งใช้ร่วมกันเรียกว่า การบริหารจัดการ และก็มีบ่อยครั้งใช้คำว่า การบริหาร แต่หมายถึง การจัดการ โดยเฉพาะการพูดกันในแวดวงธุรกิจเอกชน และการพูดใน



วงการทั่วไป ดังนั้น ในบางตอนบางข้อความอาจจะมีการพหุคูณถึงการบริหารจัดการรวมกันไปได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 5) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม) อธิบายไว้ว่า การบริหารจัดการ (management administration) การบริหารการพัฒนา (development administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (service administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ หนึ่ง ส่วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ สอง กระบวนการบริหารที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (thinking) หรือการวางแผน (planning) การดำเนินงาน (acting) และการประเมินผล (evaluating) และ สาม มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหาร รวมทั้งการพัฒนา นโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (policy, plan, program, project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการประชาชน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 27) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการ และการบริหารพัฒนาของหน่วยงานภาครัฐ” (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การบริหารจัดการในฐานะที่เป็นกระบวนการ หรือกระบวนการบริหารจัดการ เกิดได้จากหลายแนวคิด เช่น โปสเตอร์บ (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของ ลูเทอร์ กุลลิค (Luther Gulick) และ ลินดอล เออร์วิค (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหารจัดการ 7 ด้าน/ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดการคน (Staffing) การอำนวยความสะดวก (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารจัดการตามแนวคิดของ เฮนรี ฟาโยล์ (Henry Fayol) ประกอบด้วย 5 ด้าน/ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการบังคับบัญชา (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค์ (POCCCC)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 33-35) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาของหน่วยงานของรัฐ” (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด) ยังได้กล่าวไว้ว่า เมื่อศึกษาค้นคว้าเอกสารจากต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร และแคนาดา พบว่า ได้มีการนำคำว่า การบริหารจัดการ ซึ่งตรงกับคำว่า management administration มาใช้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เช่น ใช้ในวงการศึกษาหรือมหาวิทยาลัย ในหน่วยงานของรัฐ และในหน่วยงานของเอกชน ตัวอย่างเช่น

1. หนังสือ เรื่อง “Union-Management Administration of Employee Training: the Experience of Tennessee Valley Authority” เขียน โดย William J. McGlothlin ในปี ค.ศ. 1943

2. หนังสือ เรื่อง “Organizational Management Administration for Athletic Program” เขียน โดย Thomas M. Kinder จัดพิมพ์โดย Eddie Bowers Publishing, U.S.; พิมพ์ครั้งที่ 4, ธันวาคม ค.ศ. 1998

3. หนังสือ เรื่อง “Guide to Collection Development and Management Administration, Organization, and Staffing” เขียน โดย Mary H. Munroe, John M. Haar, Peggy Johnson จัดพิมพ์โดย Lanham, Md.: Scarecrow Press, 2001

4. วารสาร “Educational Management Administration & Leadership” Tony Bush (บรรณาธิการ) จาก University of Lincoln, UK (สหราชอาณาจักร) จัดพิมพ์โดย Sage Publications และได้ความร่วมมือจาก British Educational Leadership, Management & Administration Society, 2005-2007

5. มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้นำคำว่า management administration มาใช้ เช่น

5.1 Fairleigh Dickinson University ในเมืองแวนคูเวอร์ (Vancouver) ประเทศแคนาดา

5.2 Missouri State University ในมลรัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา

5.3 Villanova University ในมลรัฐเพนซิลวาเนีย สหรัฐอเมริกา

5.4 University of Northwestern Connecticut ในมลรัฐคอนเนทิคัต สหรัฐอเมริกา

5.5 University of West Texas A&M ในมลรัฐเท็กซัส สหรัฐอเมริกา

5.6 University of Southwestern Medical Center ในเมืองดัลลัส (Dallas) มลรัฐเท็กซัส สหรัฐอเมริกา

6. หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยราชการของสหรัฐอเมริกา ได้นำมาใช้ เช่น



6.1 กระทรวงสิ่งแวดล้อม (Department of the Environment) ในมลรัฐ  
แมริแลนด์

6.2 หน่วยการปกครองท้องถิ่น คือ Jackson County ในมลรัฐฟลอริดา

## 7. หน่วยงานของเอกชนในสหรัฐอเมริกา

7.1 บริษัท Hewlett Packard

7.2 บริษัท คอมพิวเตอร์ของเอกชน ชื่อ Novell

7.3 บริษัท คอมพิวเตอร์ของเอกชน ชื่อ Knowledgestorm

7.4 บริษัท Gemalto

7.5 บริษัท ViaNett

สรุปและวิเคราะห์ จากการศึกษาคำหมายของ คำว่า “การบริหารจัดการ” ของ นักวิชาการทั้งหลายที่ได้นำเสนอไว้แล้วข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้นำมาสรุปเป็นความหมายของ การบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารงานในหน่วยงานของภาครัฐเพื่อให้กระบวนการดำเนินงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ในเวลาเดียวกัน จากการวิเคราะห์ ผู้ศึกษามีความเห็นที่ นักวิชาการแต่ละคน ได้ ให้ความหมายของการบริหารจัดการไว้แตกต่างกัน เช่น ชงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวถึงลักษณะของ งานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ (1) ด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน (2) ด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ ต้องทำ และ (3) ด้านความรับผิดชอบ ขณะที่ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้อธิบายแนวคิดหรือความหมาย ของคำว่า การบริหารจัดการ ไว้มากและครอบคลุม เฉพาะที่สำคัญสรุปได้ว่า การบริหารจัดการเป็น แนวทาง หรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ใน การปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ รวมทั้งเป็นกระบวนการ ปฏิบัติงานที่ประกอบด้วยหลายขั้นตอน และมีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปใน ทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง เพิ่มขึ้น เช่นนี้ ผู้ศึกษาเห็นว่า ชงชัย สันติวงษ์ ให้ความหมายการบริหารจัดการไม่ครอบคลุม กระบวนการบริหารจัดการ และไม่เหมาะสมที่จะนำมาปรับใช้กับหน่วยงานในสภาพปัจจุบัน ส่วน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ให้ความหมายของการบริหารจัดการเน้นกระบวนการปฏิบัติงานหลายขั้นตอน และมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน

เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้ศึกษาจึงได้นำความหมายของการบริหารจัดการของ วิรัช วิรัช นิภาวรรณ มาเป็นพื้นฐานในการกำหนดความหมายของ การบริหารจัดการ ที่เป็นการคิดเห็นของ ผู้ศึกษาเองและใช้ในการศึกษาค้นคว้า โดยหมายถึง “แนวทาง หรือการดำเนินงานที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัด

นนทบุรี นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยในการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ ตามกรอบแนวคิด 6M”

สำหรับเหตุผลที่นำความหมายของการบริหารจัดการของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ มาใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดความหมายของการบริหารจัดการที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นการให้ความหมายของคำว่า การบริหารจัดการ ที่มุ่งเน้นกระบวนการปฏิบัติงานที่มีจุดหมายปลายทาง เข้าใจง่าย และสะดวกต่อการนำมาปรับใช้ได้อย่างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยของการศึกษาครั้งนี้

**1.3 ความหมายของทรัพยากรมนุษย์** ผู้ศึกษาจึงได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ของนักวิชาการ โดยเรียงลำดับจากปี พ.ศ. ที่เก่าที่สุดถึงปีล่าสุด ดังนี้

สถาพร ทองไทย (2539: 9) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา” (กรุงเทพมหานคร : โรงเรียนแพร่พิทยา) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจ ตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัสดุ และอุปกรณ์ที่มีอยู่ หรือคาดว่าจะมีในการดำเนินงานของสถาบันหรือหน่วยงานนั้น ๆ ให้ดำเนินไปสู่จุดหมายที่ต้องการเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

กัญจนพร ถกลชัยศรี (2548: 14) ในวิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการคุณภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เรื่อง “กระบวนการบริหารงานบุคคลกรณีศึกษา โรงเรียนตะกั่วป่า เสนาอนุกุล” สรุปความหมายของทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุดในระยะเวลาอันสั้นที่สุด สิ้นเปลืองเงินทองและวัสดุน้อยที่สุดในขณะเดียวกัน คนที่เราใช้นั้นก็มีความสุข มีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้ พยายามที่จะทำงานตามที่ต้องการ

หวน พินรุพันธ์ (2548: 19) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์) ได้อธิบายความหมายทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าเป็นบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือเป็นบุคคลในองค์การที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

สรุปและวิเคราะห์ จากการศึกษาความหมายของ คำว่า “ทรัพยากรมนุษย์” ของนักวิชาการทั้งหลายที่ได้นำเสนอไว้แล้วข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้นำมาสรุปเป็นความหมายของทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงาน

ในเวลาเดียวกัน จากการวิเคราะห์ ผู้ศึกษามีความเห็น ว่า นักวิชาการแต่ละคนได้ให้ความหมายของทรัพยากรมนุษย์ไว้แตกต่างกัน เช่น กัญจนพร ถกลชัยศรี อธิบายความหมายของทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุด ภายในระยะเวลาอันสั้นที่สุด สิ้นเปลืองเงินทองและวัสดุน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกัน คนที่เราใช้นั้นก็มีความสุข มีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้ พยายามที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ ขณะที่ หวน พิณรุฬพันธ์ กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์ เป็นบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ส่วนสถาพร ทองไทย เห็นว่า ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัสดุ และอุปกรณ์ที่มีอยู่ หรือคาดว่าจะมีในการดำเนินงานของสถาบันหรือหน่วยงานนั้น ๆ ให้ดำเนินไปสู่จุดหมายที่ต้องการเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นนี้ ผู้ศึกษาเห็นว่า สถาพร ทองไทย ให้ความหมาย ทรัพยากรมนุษย์ ที่เน้นกระบวนการทำงานไม่ได้คำนึงถึงความรู้สึกในจิตใจ ในขณะที่ นักวิชาการอีก 2 คน คือ กัญจนพร ถกลชัยศรี และหวน พิณรุฬพันธ์ ให้ความหมายของทรัพยากรมนุษย์ไปในทิศทางเดียวกัน คือ บุคคลมีความพร้อม และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เพียงแต่ กัญจนพร ถกลชัยศรี ให้ความหมายของทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นระบบมากกว่า นั่นคือ บุคคลมีความพร้อม ต้องมีความสุข มีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้ และพอใจที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ

เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้ศึกษาจึงได้นำความหมายของทรัพยากรมนุษย์ ของ กัญจนพร ถกลชัยศรี มาเป็นพื้นฐานในการกำหนดความหมายของ ทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นความคิดเห็นของผู้ศึกษาเองและใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยหมายถึง “การที่หน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรบริหารส่วนตำบลไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร”

สำหรับเหตุผลที่นำความหมายของทรัพยากรมนุษย์ของ กัญจนพร ถกลชัยศรี มาใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดความหมายของทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นการให้ความหมายของคำว่า ทรัพยากรมนุษย์ ที่เข้าใจง่าย และสะดวกต่อการนำไปปรับใช้ได้อย่างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยของการศึกษาครั้งนี้

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 6M

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 6M มาเป็นกรอบแนวคิดหลัก ผู้ศึกษาจึงได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยดังกล่าว ดังต่อไปนี้

วิเชียร วิทยอุดม (2551: 2) (อ้างใน สุวณี จรุงโรจน์ ณ อยุธยา (2551: 25-26) วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรื่อง “การวิเคราะห์การบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชนด้วยระบบพิธีการศุลกากรนำเข้าและส่งออกทางอิเล็กทรอนิกส์แบบไร้เอกสารของกรมศุลกากร”) กล่าวถึง ทรัพยากรในการบริหาร (management resources) ว่า โดยทั่วไป ทรัพยากรในการบริหารหรือปัจจัยในการบริหารที่สำคัญมีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการบริหาร (Management) หรือเรียกสั้น ๆ ว่า 4M ทรัพยากรในการบริหารหรือปัจจัยในการบริหารเหล่านี้เป็นสิ่งที่จำเป็น หรือเป็นพื้นฐานในการบริหารที่จะขาดเสียมิได้ ถ้าขาดเสียแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการบริหารราชการ หรือการบริหารธุรกิจก็ตาม งานก็ไม่สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 24-26) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร) ได้กล่าวถึงกรอบแนวคิดทางวิชาการที่นำมาใช้ในการจัดกลุ่ม เป็นกรอบแนวคิดที่ประกอบด้วย “กลุ่มคำ” หลายด้านหรือหลายขั้นตอน กรอบแนวคิดแบบนี้นำมาใช้ในการศึกษา การทำวิจัย หรือการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งรวมทั้งใช้ใน “การจัดกลุ่มหรือการจัดกลุ่มปัญหา” ด้วย ดังนี้

ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 3M-11M (หรืออาจเรียกว่า ทรัพยากรบริหารจัดการ หรือทรัพยากรการจัดการ (management resources)

1. 3M เช่น Man (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) Money (การบริหารงบประมาณ) Management (แปลว่า การบริหารงานทั่วไป หรือการจัดการทั่วไป เช่น การวางแผน การควบคุมดูแล การตัดสินใจ และการประชาสัมพันธ์)

2. 4M เช่น Man Money Management Material (การบริหารวัสดุอุปกรณ์) หรือ Man Machine Medium Mission

3. 5M เช่น Man Money Management Material Morality (การบริหารคุณธรรม หรือจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน) หรือ Machinery Manpower Material Method Measurement

4. 6M เช่น Man Money Management Material Morality Market (ตลาด ผู้รับบริการ หรือประชาชนผู้รับบริการ)

5. 7M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message (การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร)

6. 8M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message Method (วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค)

7. 9M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message Method Minute (การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน)

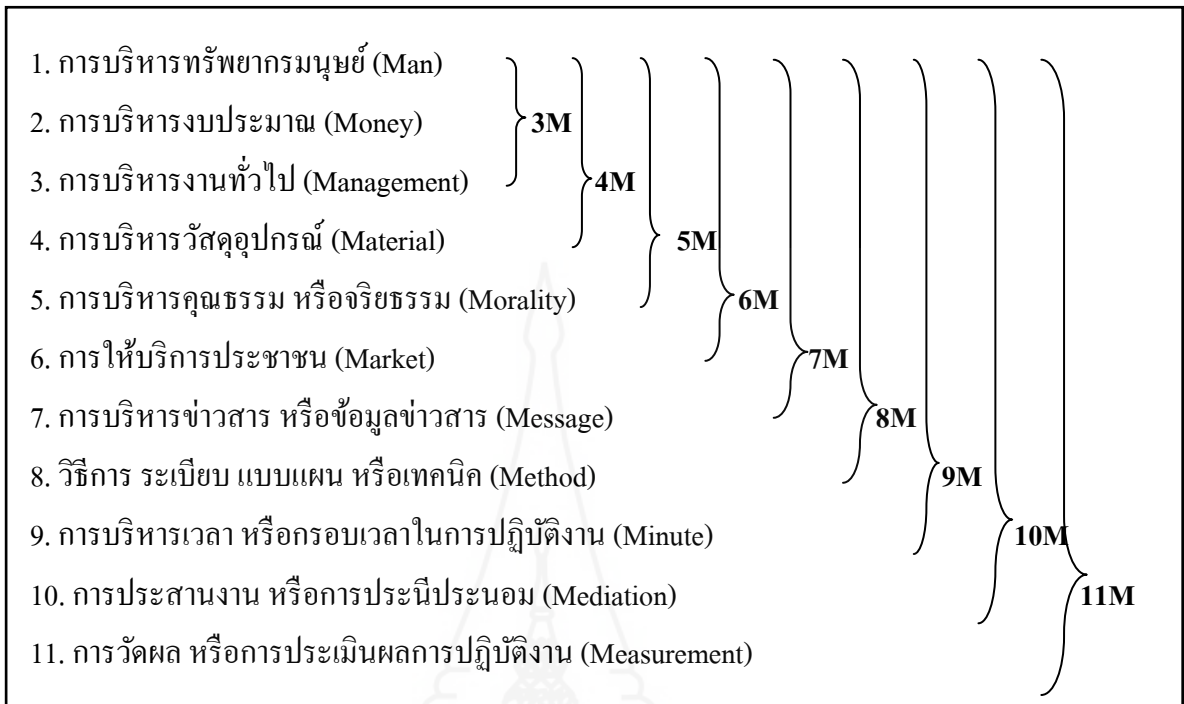
8. 10M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message Method Minute Mediation (การประสานงาน หรือการประนีประนอม)

9. 11M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message Method Minute Mediation Measurement (การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน)

นอกจากนั้น วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2552: 11) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร) ได้กล่าวถึง การจัดแบ่งตัวชี้วัดการบริหารจัดการออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (input) หมายถึง ตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการหรือประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ หรือทรัพยากรการจัดการ (management resources) ตัวอย่างเช่น 3M ที่ประกอบด้วย คนหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) เงินหรือการบริหารงบประมาณ (Money) และการบริหารงานทั่วไป (Management) ที่ถูกนำเข้าไปในระบบการบริหารจัดการ ตัวชี้วัดดังกล่าวนี้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากการบริหารจัดการมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น จนเป็น 11M ตัวอย่างเช่น (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) (7) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (Method) (9) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Minute) (10) การประสานงาน หรือการประนีประนอม (Mediation) และ (11) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement) ตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่เป็นทรัพยากรการจัดการเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นไปเรื่อย ๆ ครอบคลุมที่ระบบการบริหารจัดการยังคงพัฒนา และก้าวไปอย่างไม่หยุดยั้ง ดังแสดงไว้ในภาพที่ 2.1





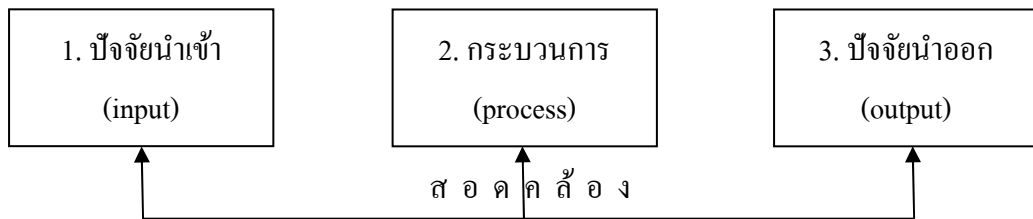
ภาพที่ 2.1 ตัวชี้วัดการบริหารจัดการในฐานะที่เป็นปัจจัยนำเข้า 3-11 ด้านที่เรียกว่า 3M-11M

2. กระบวนการ (process) หมายถึง ตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วย การดำเนินงานหลายขั้นตอนที่หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐพึงดำเนินการ หรือหมายถึง ตัวชี้วัดที่ประกอบด้วยหลายขั้นตอนที่อยู่ในระบบการบริหารจัดการ โดยนำแต่ละขั้นตอนมาใช้เป็น เครื่องมือในการปรับเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าให้เป็นปัจจัยนำออกหรือผลผลิตตามเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ของหน่วยงานต่อไป เช่น พอลค์ (POLC) ที่ประกอบด้วย 4 ด้าน/ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การชี้นำ (Leading), และการควบคุม (Controlling) ตัวชี้วัดที่เป็นกระบวนการนี้ ได้มีพัฒนาการตลอดมา โดยในสมัยของ เฮนรี ฟาโย (Henri Fayol) ปี ค.ศ. 1916 ประกอบด้วย 5 ด้าน/ขั้นตอน เรียกว่า พอลค์ (POCCC) ที่ประกอบด้วย การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การสั่งการ (Commanding), การประสานงาน (Coordinating), และการควบคุม (Controlling) ต่อมาในปี ค.ศ. 1937 กุลิกและเออร์วิค (Gulick และ Urwick) เรียกว่า โปสคอร์ด (POSDCoRB) ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน/ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การบริหารงานบุคคล (Staffing), การอำนวยการ (Directing), การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting), และการงบประมาณ (Budgeting) ครั้นถึงปี ค.ศ. 1972 แฮร์โรลด์ กูนต์ซ์ (Harold D. Koontz) เห็นว่า ประกอบด้วย 5 ด้าน/ขั้นตอน เรียกว่า โปสคอร์ด (POSDC) ได้แก่ การวางแผน (Planning), การจัด

องค์การ (Organizing), การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing), การอำนวยการ (Directing), และการควบคุม (Controlling) จากนั้น แนวคิดได้เปลี่ยนแปลงไปบ้าง โดยในปี ค.ศ. 1988 คูนต์ซ์ และ เวียห์ริช (Koontz และ Wehrich) ได้ร่วมกันเขียนหนังสือ เรื่อง Management โดยได้เปลี่ยนขั้นตอนจากตัว D (Directing) เป็น L (Leading) เรียกว่า โปสลส์ (POSLOC) พัฒนาการของตัวชีวิตที่เป็นกระบวนการที่กล่าวมานี้ยังคงก้าวต่อไปไม่หยุดยั้ง เช่น ได้มีการพัฒนาเป็น แพมส์-โพสคอร์บ (PAMS-POSDCoRB) ที่ประกอบด้วย 11 ด้าน/ขั้นตอน โดยพัฒนามาจาก โพสคอร์บ ข้างต้น และได้เพิ่มเติมเข้าไปอีก 4 ด้าน/ขั้นตอน ได้แก่ การบริหารนโยบาย (Policy) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) การบริหารคุณธรรม (Morality) และการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) ในอนาคตตัวชีวิตที่เป็นกระบวนการดังกล่าวนี้ อาจมีจำนวนขั้นตอนเพิ่มมากขึ้นอีก หรืออาจลดลงก็ได้

3. ปัจจัยนำออก (output) หมายถึง ตัวชีวิตการบริหารจัดการที่เป็นผลลัพธ์ ผลผลิต ผลการดำเนินงาน หรือเป็นจุดหมายปลายทาง (end(s)) เป้าหมาย (goal(s)) หรือ วัตถุประสงค์ (objective(s)) ของหน่วยงานที่ออกมาจากกระบวนการในขั้นตอนที่สอง ตัวชีวิตที่เป็นปัจจัยนำออก หรือเป็นเป้าหมายของหน่วยงานนี้ อาจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวชีวิตที่มีเป้าหมายที่มุ่งแสวงหากำไร (profit) และตัวชีวิตที่มีเป้าหมายไม่มุ่งแสวงหากำไร (non-profit) หรือแบ่งเป็นตัวชีวิตที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการผลิตสินค้าหรือผลผลิต (products) และตัวชีวิตที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการ (services) ก็ได้ ตัวอย่างเช่น ตัวชีวิตการบริหารจัดการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 1 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาตรา 6 โดยบัญญัติให้เป็นจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายที่ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังแสดงไว้ในภาพที่ 2.2





- 3M  
- 4M  
- 11M

- POCCC  
- POSDCoRB  
- PAMS-POSDCoRB

ตัวชี้วัดที่เป็นผลผลิต  
เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์  
ของหน่วยงาน เช่น ตัวชี้วัด  
การบริหารจัดการตาม  
พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย  
หลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร  
กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.  
2546 มาตรา 6 โดยบัญญัติ  
ให้เป็นเป้าหมายที่  
ประกอบด้วย 7 ด้าน

ภาพที่ 2.2 ตัวชี้วัดการบริหารจัดการในฐานะที่เป็นปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และปัจจัยนำออก

ไม่เพียงเท่านั้น วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2552: 62-65) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพช) ยังได้วิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมตัวชี้วัดการบริหารจัดการ 5 ตัว ได้แก่ (1) 11M (2) PAMS-POSDCoRB (3) SWOT (4) Benchmarking และ (5) Balanced Scorecard โดยจัดแบ่งตามด้านวัตถุและด้านจิตใจ รวมทั้งจัดแบ่งตามงาน (Management) เงิน (Money) คน (Man) และคุณธรรม (Morality) พบว่า

หนึ่ง เมื่อจัดแบ่งตามด้านวัตถุและจิตใจ ตัวชี้วัดการบริหารจัดการหรือตัวชี้วัดหลักทั้ง 5 ตัว/ชุดตัวชี้วัด ส่วนให้ความสำคัญกับด้านวัตถุมากกว่าด้านจิตใจ กล่าวคือ (1) 11M หรือตัวชี้วัดที่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่ประกอบด้วย 11 ด้าน ได้เน้นด้านวัตถุมากถึง 10 ด้าน ขณะที่เน้นด้านจิตใจเพียง 1 ด้าน คือ คุณธรรมหรือจริยธรรมเท่านั้น (2) PAMS-POSDCoRB หรือตัวชี้วัดที่เป็นกระบวนการ หรือตัวชี้วัดที่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่ประกอบด้วย 11 ด้าน/ขั้นตอน ได้เน้นด้านวัตถุ 9 ด้าน และเน้นด้านจิตใจเพียง 2 ด้าน คือ ด้านการ



บริหารคุณธรรม และด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (3) SWOT หรือตัวชี้วัดที่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่ประกอบด้วย 4 ด้าน/ปัจจัย ได้เน้นด้านวัตถุทั้ง 4 ด้าน (4) Benchmarking หรือตัวชี้วัดที่ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้เน้นด้านวัตถุทั้ง 5 ด้าน และ (5) Balanced Scorecard หรือตัวชี้วัดที่ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้เน้นด้านวัตถุ 3 ด้าน และเน้นด้านจิตใจ 1 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต

สอง ถ้าจัดแบ่งตามงาน เงิน คน และคุณธรรม พบว่า (1) 11M และ (2) PAMS-POSDCoRB ครอบคลุมครบทั้งด้านงาน เงิน คน และคุณธรรม ในขณะที่ (3) SWOT และ (4) Benchmarking ครอบคลุมเฉพาะด้านงานเท่านั้น ส่วน (5) Balanced Scorecard ครอบคลุม ด้านงาน เงิน และคน โดยไม่ครอบคลุมด้านคุณธรรม ดังแสดงไว้ในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมกรอบแนวคิด หรือตัวชี้วัดการบริหารจัดการ 5 ตัว/ชุดตัวชี้วัด จำแนกตามด้านวัตถุ และด้านจิตใจ รวมทั้งงาน เงิน คน และคุณธรรม

กรอบแนวคิด หรือตัวชี้วัด	ด้านวัตถุ			ด้านจิตใจ
	งาน (Management)	เงิน (Money)	คน (Man)	คุณธรรม (Morality)
1. 11M หรือ ตัวชี้วัดที่เป็น ปัจจัยที่มีส่วน สำคัญต่อ การบริหาร จัดการ 11 ด้าน/ขั้นตอน	(3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (6) การให้บริการประชาชน (Market) (7) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูล ข่าวสาร (Message) (8) วิธีการ ระเบียบ แบบ แผน หรือเทคนิค (Method) (9) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน (Minute) (10) การ ประสานงาน หรือการประนีประนอม (Mediation) และ (11) การวัดผล หรือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement)	(2) การ บริหารงบ ประมาณ (Money)	(1) การ บริหาร ทรัพยากร มนุษย์ (Man)	(5) การ บริหาร คุณธรรม (Morality)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

กรอบแนวคิด หรือตัวชี้วัด	ด้านวัตถุ			ด้านจิตใจ
	งาน (Management)	เงิน (Money)	คน (Man)	คุณธรรม (Morality)
การบริหาร จัดการ 5 ตัว/ ชุดตัวชี้วัด	(1) การบริหารนโยบาย (Policy) (2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) (5) การวางแผน (Planning) (6) การจัดองค์การ (Organizing) (8) การ	(11) การงบประมาณ (Budgeting)	(7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing)	(3) การบริหารคุณธรรม (Morality) (4) การบริหารที่
2. PAMS- POSDCoRB หรือตัวชี้วัดที่ เป็น กระบวนการ หรือตัวชี้วัดที่ เป็นปัจจัยที่มี ส่วนสำคัญต่อ การบริหาร จัดการ 11 ด้าน/ขั้นตอน	อำนาจการ (Directing) (9) การประสานงาน (Coordinating) และ (10) การรายงาน (Reporting)			เกี่ยวข้องกับสังคม (Society)
3. SWOT 4 ด้าน/ปัจจัย	(1) จุดแข็ง (Strength) คือ ข้อดี หรือ ปัจจัยที่สนับสนุนภายในหน่วยงาน (2) จุดอ่อน (Weakness) คือ ข้อด้อย หรือปัจจัยที่ไม่สนับสนุนภายในหน่วยงาน (3) โอกาส (Opportunity) คือ ข้อดี หรือปัจจัยที่สนับสนุนภายนอกหน่วยงาน			

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

กรอบแนวคิด หรือตัวชี้วัด	ด้านวัตถุ			ด้านจิตใจ
การบริหาร จัดการ 5 ตัว/ ชุดตัวชี้วัด	งาน (Management)	เงิน (Money)	คน (Man)	คุณธรรม (Morality)
	และ (4) ข้อจำกัด หรืออุปสรรค (Threat) คือ ข้อด้อย หรือปัจจัยที่ไม่ สนับสนุนภายนอกหน่วยงาน			
<b>4. Bench- marking</b> 5 ด้าน	(1) การปฏิบัติงาน หรือผลของการ ปฏิบัติงาน (2) กระบวนการดำเนินงาน (3) ผลิตภัณฑ์ (4) ความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ และ (5) ยุทธศาสตร์			
<b>5. Balanced Scorecard</b> 4 ด้าน	(1) ด้านภายนอกองค์กร เช่น ประชาชน ผู้รับบริการ และ (2) ด้าน ภายในองค์กร เช่น กระบวนการ บริหารงานภายในหน่วยงาน	(4) ด้าน การเงิน	(3) ด้าน การเรียนรู้ และการ เจริญเติบโต	

หมายเหตุ การนำเสนอตารางที่ 2.1 ข้างบนนี้ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความ  
ครอบคลุมของกรอบแนวคิด 11M เมื่อเปรียบเทียบกับกรอบแนวคิดอื่น  
แต่ในที่นี้ ได้นำมาปรับใช้เพียง 6M แรกเท่านั้น

สรุป จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกรอบแนวคิด 11M ดังกล่าวข้างต้นนี้ พบว่า ได้ให้  
ความหมายและกำหนดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการไว้แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการเลือก  
หรือกำหนดว่าปัจจัยใดบ้างที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดเกี่ยวกับ  
“ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M” ของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ มาใช้เป็น  
แนวทางในการกำหนดความหมายของกรอบแนวคิด 11M โดยหมายถึง “กรอบแนวคิด หรือตัวชี้วัด  
การบริหารจัดการ 11 ด้าน แต่ผู้ศึกษานำมาปรับใช้ 6 ด้านแรก หรือ 6M เพื่อศึกษาการพัฒนาการ

บริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี”

สำหรับเหตุผลที่นำแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ มาใช้ในการกำหนดความหมาย เนื่องจากเป็นกรอบแนวคิดที่มีเนื้อหาสาระครอบคลุมการบริหารจัดการมีความชัดเจน มีการเผยแพร่และนำไปใช้อย่างกว้างขวางพอสมควร รวมทั้งนำมาปรับใช้กับวัตถุประสงค์การวิจัยของการศึกษานี้ได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม ถึงแม้จะมีข้อจำกัดบางประการ เช่น เป็นกรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้นโดยนักวิชาการไทย โดยพัฒนามาจาก 3M จนกระทั่งเป็น 11M จึงอาจทำให้ไม่ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการไทยบางส่วนก็ตาม

**2.2 ประโยชน์ของปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 6M หรือกรอบแนวคิด 6M มีดังนี้**

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2552: 20-29) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร) ได้กล่าวถึง ตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่เรียกว่า 3M-11M หรือทรัพยากรการจัดการเป็นตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากร หรือปัจจัยที่มีส่วนสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารจัดการ หรือการดำเนินงานของหน่วยงานที่ประกอบด้วยตัวชี้วัดหลัก 3-11 ด้าน ตามลำดับ ดังนี้

1. 3M ได้แก่ Man (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) Money (การบริหารงบประมาณ) Management (แปลว่า การบริหารงานทั่วไป หรือการจัดการทั่วไป เช่น การวางแผน การควบคุมดูแล การตัดสินใจ และการประชาสัมพันธ์)
2. 4M เช่น Man Money Material Management หรือ Man Machine Medium Mission
3. 5M ได้แก่ Man Money Material Management Market (การให้บริการประชาชน)
4. 6M ได้แก่ Man Money Material Management Market Morality (การบริหารคุณธรรม)
5. 7M ได้แก่ Man Money Material Management Market Morality Message (การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร)
6. 8M ได้แก่ Man Money Material Management Market Morality Message Method (วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค)
7. 9M เช่น Man Money Material Management Market Morality Message Method Minute (การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน)

8. 10M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message  
Method Minute Mediation (การประสานงาน หรือการประนีประนอม)

9. 11M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message  
Method Minute Mediation Measurement (การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน)

สำหรับตัวอย่างตัวชี้วัดรองของตัวชี้วัดหลัก หมายถึง ระดับความสำเร็จของ  
ข้อความที่ขยายความหรือขยายการดำเนินงานของตัวชี้วัดหลักแต่ละด้านให้เห็นชัดเจนขึ้น ดังแสดง  
ไว้ในตารางที่ 2.2

หมายเหตุ เนื่องจากในที่นี้ ผู้ศึกษาได้นำตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M มาปรับใช้เพียง  
6M หรือ 6 ด้าน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงนำเสนอตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่เรียกว่า 6M  
เพียง 6 ด้านเท่านั้น

ตารางที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่เรียกว่า 6M หรือตัวชี้วัดหลัก ตัวอย่าง  
ตัวชี้วัดรอง และตัวอย่างตัวชี้วัดผลสำเร็จ

ตัวชี้วัดการ บริหารจัดการที่ เรียกว่า 6M ที่ ประกอบด้วย ตัวชี้วัดหลัก 6 ด้าน	ตัวอย่างตัวชี้วัดรอง (หมายถึง ระดับความสำเร็จของ ข้อความที่ขยายความ หรือขยายการดำเนินงานของ ตัวชี้วัดหลักแต่ละด้าน ให้เห็นชัดเจนขึ้น)	ตัวอย่างตัวชี้วัดผลสำเร็จ (หมายถึง ระดับความสำเร็จของผลการ ดำเนินงาน ผลของความสำเร็จ หรือ เป้าหมายที่ปรากฏออกมาที่หน่วยงาน ต้องการ หรือตัวชี้วัดที่แสดงถึง ความสำเร็จของตัวชี้วัดรอง)
1. การบริหาร ทรัพยากร มนุษย์ (Man)	1.1 หน่วยงานบรรจุ แต่งตั้ง และใช้ บุคลากรอย่างเหมาะสมกับงาน	1.1 การร้องเรียนเรื่องการบรรจุ แต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง และการใช้บุคลากร ของหน่วยงานลดน้อยลง และหน่วยงาน ได้รับความเชื่อมั่น กำชับ และการยอมรับ เพิ่มมากขึ้นด้วย
	1.2 หน่วยงานเห็นความสำคัญของ การพัฒนาคุณภาพของบุคลากร โดย ให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนา หรือ การฝึกอบรมเป็นประจำ	1.2 บุคลากรของหน่วยงานมีคุณภาพ มี ประสบการณ์ มีระดับการศึกษา มีการ ตื่นตัว และมีความมั่นใจในการปฏิบัติ หน้าที่สูงขึ้น

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวชี้วัดการ บริหารจัดการที่ เรียกว่า 6M ที่ ประกอบด้วย ตัวชี้วัดหลัก 6 ด้าน	ตัวอย่างตัวชี้วัดรอง (หมายถึง ระดับความสำเร็จของ ข้อความที่ขยายความ หรือขยายการดำเนินงานของ ตัวชี้วัดหลักแต่ละด้าน ให้เห็นชัดเจนขึ้น)	ตัวอย่างตัวชี้วัดผลสำเร็จ (หมายถึง ระดับความสำเร็จของผลการ ดำเนินงาน ผลของความสำเร็จ หรือ เป้าหมายที่ปรากฏออกมาที่หน่วยงาน ต้องการ หรือตัวชี้วัดที่แสดงถึง ความสำเร็จของตัวชี้วัดรอง)
	1.3 หน่วยงานเชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์ เข้ามาช่วย พัฒนา หรือให้คำแนะนำปรึกษาแก่ บุคลากรเป็นประจำ	1.3 บุคลากรของหน่วยงานมีความรู้และมี ความคิดที่กว้างขวางเพิ่มมากขึ้น อีกทั้ง ความร่วมมือกับบุคคลภายนอกมีเพิ่มมาก ขึ้นด้วย
	1.4 หน่วยงานแลกเปลี่ยน หรือยืมตัว บุคลากรจากหน่วยงานอื่น	1.4 บุคลากรของหน่วยงานที่แลกเปลี่ยน กันมีความสามัคคี ติดต่อกัน และมี ความสัมพันธ์ที่ดีกันมากขึ้น
	1.5 ผู้บริหารของหน่วยงานทำตัวเป็น แบบอย่างที่ดีด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ เช่น การไม่ สนับสนุนระบบพวกพ้อง หรือระบบ อุปถัมภ์ เป็นต้น	1.5 การร้องเรียน และความขัดแย้งเรื่อง ทรัพยากรมนุษย์ลดลง ความร่วมมือ ภายในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้ง ผู้บริหารได้รับคำชม และได้รับการ ยอมรับเพิ่มมากขึ้นด้วย
<b>2. การบริหาร งบประมาณ (Money)</b>	2.1 หน่วยงานได้รับการจัดสรร งบประมาณเพียงพอแก่การบริหาร จัดการ	2.1 ผู้บริหารของหน่วยงานได้ดำเนิน กิจกรรมหรือโครงการด้วยความสบายใจ มากขึ้น บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างสะดวก และรวดเร็วเพิ่ม มากขึ้น



ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่เรียกว่า 6M ที่ประกอบด้วยตัวชี้วัดหลัก 6 ด้าน	ตัวอย่างตัวชี้วัดรอง (หมายถึง ระดับความสำเร็จของ ข้อความที่ขยายความ หรือขยายการดำเนินงานของ ตัวชี้วัดหลักแต่ละด้าน ให้เห็นชัดเจนขึ้น)	ตัวอย่างตัวชี้วัดผลสำเร็จ (หมายถึง ระดับความสำเร็จของผลการดำเนินงาน ผลของความสำเร็จ หรือ เป้าหมายที่ปรากฏออกมาที่หน่วยงาน ต้องการ หรือตัวชี้วัดที่แสดงถึง ความสำเร็จของตัวชี้วัดรอง)
	2.2 การรายงานการบริหาร งบประมาณของหน่วยงานถูกต้อง ตามระเบียบ	2.2 ข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดของ รายงานลดน้อยลง ระบบการควบคุม ตรวจสอบด้านงบประมาณ ได้รับความ เชื่อมั่น คำชม และการยอมรับเพิ่มขึ้น
	2.3 หน่วยงานสนับสนุนให้ ตรวจสอบภายในด้านงบประมาณ อย่างเข้มงวด	2.3 ความระมัดระวังในการใช้จ่าย งบประมาณของบุคลากรเพิ่มขึ้น ข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดในการใช้ จ่ายงบประมาณลดลง และหน่วยงานได้ ดำเนินการลงโทษบุคลากรที่กระทำ ความผิดด้านงบประมาณอย่างจริงจังด้วย
	2.4 หน่วยงานสนับสนุนให้ หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม ในการตรวจสอบงบประมาณ	2.4 หน่วยงานภายนอกได้เข้ามามีส่วน ร่วมในการตรวจสอบ และให้ ข้อเสนอแนะด้านงบประมาณเพิ่มมากขึ้น การร้องเรียนเรื่องการทุจริตงบประมาณ ลดน้อยลง หน่วยงานได้รับความเชื่อมั่น คำชม รวมทั้งการยอมรับด้านการควบคุม และตรวจสอบงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ด้วย

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวชี้วัดการ บริหารจัดการที่ เรียกว่า 6M ที่ ประกอบด้วย ตัวชี้วัดหลัก 6 ด้าน	ตัวอย่างตัวชี้วัดรอง (หมายถึง ระดับความสำเร็จของ ข้อความที่ขยายความ หรือขยายการดำเนินงานของ ตัวชี้วัดหลักแต่ละด้าน ให้เห็นชัดเจนขึ้น)	ตัวอย่างตัวชี้วัดผลสำเร็จ (หมายถึง ระดับความสำเร็จของผลการ ดำเนินงาน ผลของความสำเร็จ หรือ เป้าหมายที่ปรากฏออกมาที่หน่วยงาน ต้องการ หรือตัวชี้วัดที่แสดงถึง ความสำเร็จของตัวชี้วัดรอง)
	2.5 หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณ อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	2.5 การร้องเรียนเรื่องการทุจริต งบประมาณลดน้อยลง หน่วยงานได้รับ ความเชื่อมั่น คำชม และการยอมรับด้าน การใช้จ่ายงบประมาณเพิ่มมากขึ้นด้วย
<b>3. การ บริหารงาน ทั่วไป (Management)</b>	3.1 หน่วยงานวางแผน ปฏิบัติตาม แผน และประเมินผลแผนอย่างเป็น ระบบ	3.1 ข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดด้าน การวางแผนของหน่วยงานและบุคลากร ลดน้อยลง และหน่วยงานได้รับคำชม และการยอมรับด้านการวางแผนเพิ่มมาก ขึ้นด้วย
	3.2 หน่วยงานมีการบังคับบัญชา อย่างเป็นเอกภาพ	3.2 ความซ้ำซ้อน และความขัดแย้ง ภายในหน่วยงานลดน้อยลง หน่วยงานมี ผู้รับผิดชอบ หรือเจ้าภาพชัดเจนด้วย
	3.3 หน่วยงานประชาสัมพันธ์อย่าง ต่อเนื่อง	3.3 ความขัดแย้งหรือข้อบกพร่องด้านการ รับข้อมูลข่าวสารลดน้อยลง ผู้รับบริการ หรือประชาชนรับทราบข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักหน่วยงาน ตลอดจนการบริหาร จัดการของหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น หน่วยงานได้รับคำชมด้าน ประชาสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้นด้วย

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่เรียกว่า 6M ที่ประกอบด้วยตัวชี้วัดหลัก 6 ด้าน	ตัวอย่างตัวชี้วัดรอง (หมายถึง ระดับความสำเร็จของ ข้อความที่ขยายความ หรือขยายการดำเนินงานของ ตัวชี้วัดหลักแต่ละด้าน ให้เห็นชัดเจนขึ้น)	ตัวอย่างตัวชี้วัดผลสำเร็จ (หมายถึง ระดับความสำเร็จของผลการดำเนินงาน ผลของความสำเร็จ หรือ เป้าหมายที่ปรากฏออกมาที่หน่วยงาน ต้องการ หรือตัวชี้วัดที่แสดงถึง ความสำเร็จของตัวชี้วัดรอง)
	3.4 ผู้บริหารของหน่วยงานมีภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	3.4 ผู้บริหารของหน่วยงานได้รับความร่วมมือ และยอมรับจากบุคลากรเพิ่มมากขึ้น การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหน่วยงาน เกิดง่ายขึ้น ชัดเจนขึ้น และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่เกิดมากขึ้น
	3.5 ผู้บริหารของหน่วยงานมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม ใช้ความรู้ในการปฏิบัติราชการ และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก	3.5 ผู้บริหารของหน่วยงานมีความเป็นสากล และได้รับการยอมรับเพิ่มมากขึ้น การบริหารจัดการสมัยใหม่ หลักวิชาการ และนักวิชาการได้รับการสนับสนุนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งประชาชนหรือส่วนรวมได้รับผลประโยชน์เพิ่มมากขึ้นด้วย
4. การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)	4.1 หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ และคอมพิวเตอร์ ที่มีคุณภาพเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน	4.1 วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานมีความคงทน และใช้ประโยชน์ได้นานเพิ่มมากขึ้น คำร้องเรียนเกี่ยวกับการด้อยคุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ลดลง
	4.2 หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ และคอมพิวเตอร์ มากเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน	4.2 ปริมาณวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงาน รวมทั้งบุคลากรของหน่วยงาน และประชาชนได้ใช้ประโยชน์จากวัสดุอุปกรณ์อย่างชัดเจน และมากเพียงพอด้วย

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวชี้วัดการ บริหารจัดการที่ เรียกว่า 6M ที่ ประกอบด้วย ตัวชี้วัดหลัก 6 ด้าน	ตัวอย่างตัวชี้วัดรอง (หมายถึง ระดับความสำเร็จของ ข้อความที่ขยายความ หรือขยายการดำเนินงานของ ตัวชี้วัดหลักแต่ละด้าน ให้เห็นชัดเจนขึ้น)	ตัวอย่างตัวชี้วัดผลสำเร็จ (หมายถึง ระดับความสำเร็จของผลการ ดำเนินงาน ผลของความสำเร็จ หรือ เป้าหมายที่ปรากฏออกมาที่หน่วยงาน ต้องการ หรือตัวชี้วัดที่แสดงถึง ความสำเร็จของตัวชี้วัดรอง)
	4.3 หน่วยงานปฏิบัติตามระเบียบการ พัสดุอย่างเคร่งครัด	4.3 การใช้จ่ายงบประมาณด้านวัสดุ อุปกรณ์เป็นระบบ ประหยัด และเกิด ประโยชน์คุ้มค่าเพิ่มมากขึ้น หน่วยงาน ได้รับความเชื่อมั่น และการยอมรับ เกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบการพัสดุ เพิ่มมากขึ้นด้วย
	4.4 หน่วยงานมีระบบการบำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์อย่างชัดเจน	4.4 การใช้วัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงาน เป็นระเบียบ สอดคล้อง และประหยัดเพิ่ม มากขึ้น หน่วยงานได้รับความเชื่อมั่น และการสนับสนุนจากบุคลากรเกี่ยวกับ ระบบการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์เพิ่ม มากขึ้นด้วย
	4.5 ผู้บริหารของหน่วยงานมี ความคิดริเริ่มที่จะนำวัสดุอุปกรณ์ ใหม่มาใช้ในหน่วยงาน	4.5 ผู้บริหารของหน่วยงานมีแนวโน้มที่ จะมีและใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย บุคลากรของหน่วยงานมีความหวังที่จะ ได้ใช้วัสดุอุปกรณ์ใหม่เพิ่มมากขึ้น
5. การบริหาร คุณธรรม (Morality)	5.1 บุคลากรของหน่วยงานนำ หลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	5.1 บุคลากรของหน่วยงานได้ปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความราบรื่น ความขัดแย้ง และการร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติ หน้าที่ลดน้อยลง

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวชี้วัดการ บริหารจัดการที่ เรียกว่า 6M ที่ ประกอบด้วย ตัวชี้วัดหลัก 6 ด้าน	ตัวอย่างตัวชี้วัดรอง (หมายถึง ระดับความสำเร็จของ ข้อความที่ขยายความ หรือขยายการดำเนินงานของ ตัวชี้วัดหลักแต่ละด้าน ให้เห็นชัดเจนขึ้น)	ตัวอย่างตัวชี้วัดผลสำเร็จ (หมายถึง ระดับความสำเร็จของผลการ ดำเนินงาน ผลของความสำเร็จ หรือ เป้าหมายที่ปรากฏออกมาที่หน่วยงาน ต้องการ หรือตัวชี้วัดที่แสดงถึง ความสำเร็จของตัวชี้วัดรอง)
	5.2 บุคลากรของหน่วยงานมี จิตสำนึกที่ดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ งานอย่างสม่ำเสมอ	5.2 บุคลากรของหน่วยงานมีความสุข มี ความสามัคคี และความร่วมมือภายใน หน่วยงานมีเพิ่มมากขึ้น ประชาชน ผู้รับบริการพึงพอใจการปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากรเพิ่มมากขึ้นด้วย
	5.3 หน่วยงานวางตัวบุคลากรได้ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	5.3 บุคลากรของหน่วยงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่าง เต็มที่เพิ่มขึ้น
	5.4 บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติ หน้าที่ตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ วินัยอย่างเคร่งครัด	5.4 ผู้บริหารของหน่วยงานได้ควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร เพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารได้นำหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบมาใช้บังคับจริงจังเพิ่มมากขึ้น และ การร้องเรียนบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติ หน้าที่ลดน้อยลงด้วย
6. การให้บริการ ประชาชน (Market)	6.1 หน่วยงานเปิดโอกาสให้ ประชาชนแสดงความคิดเห็น	6.1 ประชาชนได้เข้าร่วมกิจกรรม แสดง ความคิดเห็น รวมทั้งติดตาม และ ตรวจสอบการบริหารจัดการหรือการ ให้บริการของหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเสนอประเด็น เสนอปัญหา และเสนอแนวทางแก้ไข ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการของ หน่วยงาน อีกทั้งการกล่าวหาและ

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวชี้วัดการ บริหารจัดการที่ เรียกว่า 6M ที่ ประกอบด้วย ตัวชี้วัดหลัก 6 ด้าน	ตัวอย่างตัวชี้วัดรอง (หมายถึง ระดับความสำเร็จของ ข้อความที่ขยายความ หรือขยายการดำเนินงานของ ตัวชี้วัดหลักแต่ละด้าน ให้เห็นชัดเจนขึ้น)	ตัวอย่างตัวชี้วัดผลสำเร็จ (หมายถึง ระดับความสำเร็จของผลการ ดำเนินงาน ผลของความสำเร็จ หรือ เป้าหมายที่ปรากฏออกมาที่หน่วยงาน ต้องการ หรือตัวชี้วัดที่แสดงถึง ความสำเร็จของตัวชี้วัดรอง)
		การร้องเรียนเรื่องหน่วยงานไม่เปิด โอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น ลดน้อยลงด้วย
	6.2 หน่วยงานให้บริการในลักษณะที่ ตอบสนองความต้องการของ ประชาชน	6.2 ผู้รับบริการหรือประชาชนพึงพอใจ ชื่นชม และให้ความร่วมมือกับบุคลากร ของหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น
	6.3 หน่วยงานดำเนินงานโดยยึดถือ ผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก	6.3 ผู้รับบริการหรือประชาชนได้รับ ผลประโยชน์ เกิดความพึงพอใจ ให้คำชม และให้ความร่วมมือเพิ่มมากขึ้น
	6.4 หน่วยงานค้นหาข้อมูลเพื่อ นำมาใช้ในการให้บริการประชาชน	6.4 ปริมาณข้อมูลและการจัดเก็บข้อมูล สำหรับการให้บริการเพิ่มมากขึ้น บุคลากรของหน่วยงานได้ให้บริการด้วย ความมั่นใจ และตรงกับความต้องการ ของประชาชนเพิ่มมากขึ้น
	6.5 หน่วยงานประเมินผลความ ต้องการของประชาชน	6.5 ผู้บริหารของหน่วยงานคำนึงได้ถึง ความสำคัญของความต้องการของ ประชาชนเพิ่มมากขึ้น หน่วยงานได้นำ ตัวชี้วัดทางวิชาการมาใช้ในการ ประเมินผล และได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการ ประเมินผลความต้องการของประชาชน เพิ่มขึ้นด้วย



นอกจากนี้ ยังได้มีการนำกรอบแนวคิด 11M ซึ่งผู้ศึกษานำมาปรับใช้เป็น 6M ดังกล่าวไปใช้อย่างกว้างขวางอีกด้วย ตัวอย่างเช่น **อดุลย์ แสงทอง** (2549: 26) วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เรื่อง “การเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการของการประปาส่วนภูมิภาค” และ **ภุชพงศ์ สัตยอุษิต** (2551: 4) ในวิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เรื่อง “การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” เป็นต้น

สรุป จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 6M ข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาได้นำมากำหนดเป็นความหมายของ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 6M” หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการซึ่งนำมาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดหลักในการศึกษาครั้งนี้ โดยประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) และ (6) การให้บริการประชาชน (Market)

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์

เนื่องจากหัวข้อวิทยานิพนธ์ และวัตถุประสงค์การวิจัยของการศึกษานี้ได้ให้ความสำคัญกับปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ผู้ศึกษาจึงได้ทบทวนวรรณกรรม งานวิจัย และแนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

พระบรมราชาบาท "...ในบ้านเมืองนั้นมีทั้งคนดีและคนไม่ดี ไม่มีใครจะทำให้คนทุกคนเป็นคนดีได้ทั้งหมด การทำให้ บ้านเมืองมีความปรกติสุขเรียบร้อย จึงมิใช่การทำให้ ทุกคนเป็นคนดี หากแต่อยู่ที่การส่งเสริมคนดี ให้คนดีได้ ปกครองบ้านเมืองและควบคุมคนไม่ดีไม่ให้ มีอำนาจไม่ให้ก่อความเดือดร้อนวุ่นวายได้..." ในพิธีเปิดงานชุมนุมลูกเสือแห่งชาติ ณ ค่ายลูกเสือวชิราวุธ จังหวัดชลบุรี 11 ธันวาคม 2512

ชรูเดน และเซอร์แมน (Chruden and Sherman) (1968: 10-11) (อ้างใน ศักดิ์ชาย บุญยราศรี (2546: 8) สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง “ความพร้อมของบุคลากรในสังกัดกรมปศุสัตว์ในจังหวัดเชียงรายในการปรับตัวต่อบทบาทและภารกิจใหม่ตามแนวทางปฏิรูประบบราชการ”) ให้ความสำคัญกับการ

พัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการให้การศึกษาฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้เป็นบุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ซึ่งการพัฒนานั้น คือ การพัฒนาการทำงานด้านทักษะ และความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพ

คำรงค์ศักดิ์ แก้วเพ็ง (2540: 106) ในวิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรื่อง “การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด” สรุปสาระสำคัญได้ว่า หน่วยงานควรพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2552: 21-29) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพช) กล่าวไว้ว่า หน่วยงานควรใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 419) ในหนังสือ “ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการพัฒนา” (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช) กล่าวถึงแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการบริหารราชการ ไว้ว่า จะเป็นไปในทิศทางที่สนับสนุนและส่งเสริมนักบริหารมืออาชีพ ผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพเข้ามาเป็นผู้ใช้อำนาจรัฐในหน่วยงานของรัฐเพิ่มขึ้น

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 219) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพช) สรุปสาระสำคัญได้ว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง กล้าที่จะเป็นผู้นำ และกล้าที่จะตัดสินใจ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 หมวดที่ 3 มาตรา 9 ข้อ (3) “ส่วนราชการต้องจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกำหนด”

คูบริน และ ไอริแลนด์ (Dubrin and Ireland) (1993: 107) ในหนังสือ เรื่อง “Management and Organization” (Cincinnati, OH : South-West) ให้ความสำคัญกับในด้านการวางแผน และการควบคุมไว้ด้วยว่า กระบวนการในการกำหนดเป้าหมายไว้ในอนาคต การให้ทรัพยากร และการปฏิบัติงานที่จะให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การวางแผนจะเกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ผู้บริหารต้องระลึกอยู่เสมอว่าจะมอบหมายให้ใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร ทำไม่ต้องทำ และทำอย่างไร เพื่อเป็นหลักประกันในปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การวางแผนอาจมี

ความหมายในอีกมุมมองหนึ่งว่าเป็นเรื่องการตัดสินใจ ในการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการในปัจจุบันและวิธีการปฏิบัติเพื่อรับมือกับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อย่างไรก็ตาม “การวางแผน” จะถูกพิจารณาในแง่ของกระบวนการหรือวิธีการในการจัดทำ ในขณะที่ “แผน” คือผลที่ได้จากกระบวนการวางแผนที่จัดทำเสร็จเรียบร้อยแล้วออกมาเป็นเอกสารที่สามารถนำไปอ้างอิงหรือควบคุมการดำเนินงานต่อไป

อาภรณ์พันธ์ จันทสว่าง (2530: 1) ในหนังสือ เรื่อง “การฝึกอบรมและการประชุม” (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์) ให้ความเห็นว่า การฝึกอบรมช่วยพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ มีเจตคติ และมีทักษะได้โดยตรง

สายฝน ยิ่งวัฒนา (2549: 146) ในวิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรื่อง “ความพร้อมในการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรมการจัดหางาน” ได้ให้ข้อเสนอแนะสรุปไว้ว่า ผู้บริหารระดับสูงควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้

อนงค์ทิพย์ เอกแสงศรี (2550: 9) ในหนังสือ “ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารภาครัฐ” (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช) กล่าวถึงการนำระบบคุณธรรมมาใช้เป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังเป็นระบบที่นำไปสู่ระบบบริหารที่ดี

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2546: 78) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารและการจัดการเทศบาลในยุคปฏิรูปการเมือง” (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โพรเพซ) กล่าวไว้ว่า การบริหารการพัฒนา ด้านจริยธรรมหรือคุณธรรม (Morality) เช่น (1) การนำหลักธรรมมาใช้บริการ โดยเฉพาะในเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต อุดม สุภาพ มีเมตตาธรรม (2) การไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ของตนเองหรือของผู้อื่น เช่น การใช้ตำแหน่งหน้าที่เรียกร้องผลประโยชน์ในทางมิชอบ เรียกร้องของกำนัล ของขวัญ หรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นเพื่อแลกกับการบริการ (3) การไม่ใช่และไม่บิดเบือนข้อมูลข่าวสารของราชการเพื่อให้ประชาชนเข้าใจผิดโดยมุ่งหวังผลประโยชน์สำหรับตนเอง และ (4) การแสดงความรับผิดชอบในการบริหารงานผิดพลาด เช่น เมื่อมีการบริหารงานผิดพลาดหรือตัดสินใจผิดก็ออกมาขอโทษประชาชนหรือชี้แจงทำความเข้าใจรวมทั้งแสดงความรับผิดชอบโดยการย้ายหรือลาออกจากตำแหน่ง

โคเฮน และ อัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff) (1981: 6) ในหนังสือ เรื่อง “Rural Development Participation: Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation” (Rural Development Committee Center for International Studies: Cornell University) สรุปสาระสำคัญได้ว่า สมาชิกของชุมชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในเรื่องการร่วมตัดสินใจ การร่วม

ปฏิบัติ การร่วมประเมิณผล และการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน

วิฑูรย์ ปัญญากุล (2535: 10) ในหนังสือ เรื่อง “การพัฒนาต้องมาจากประชาชน” (กรุงเทพมหานคร: มปป.) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน คือการที่ประชาชนผู้ที่ได้รับประโยชน์ และ/หรือ ผลกระทบโดยตรง จากการพัฒนา มีสิทธิในการกำหนดทิศทางของการพัฒนาได้

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2551-พ.ศ. 2555 คั่นคืนวันที่ 13 กรกฎาคม 2555 จาก <http://164.115.5.66/uploads/files/Strategies51-55.pdf> ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้มีกลไกการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน

สรุป จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของนักวิชาการข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการเสนอปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างแบบสอบถาม รวมทั้งการอภิปรายผล และการเสนอแนะในบทที่ 5 ต่อไป

#### 4. ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

ผู้ศึกษาได้ศึกษาความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ (1) ความเป็นมา (2) โครงสร้าง และ (3) อำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

**4.1 ความเป็นมา** องค์การบริหารส่วนตำบล หรือเรียกย่อว่า “อบต.” เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นไทยรูปแบบหนึ่งที่มีความเป็นมา ดังนี้

อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี รหัสไปรษณีย์ 11150 มีพื้นที่ 186.017 ตารางกิโลเมตร มีประชากร 58,574 คน (พ.ศ. 2554) มีความหนาแน่น 314.89 คนต่อตารางกิโลเมตร

อำเภอไทรน้อยเป็นอำเภอที่จัดตั้งขึ้นล่าสุด รวมทั้งมีพื้นที่มากที่สุดและมีจำนวนประชากรน้อยที่สุดในจังหวัดนนทบุรี สภาพพื้นที่ทั่วไปยังคงสภาพชนบทไว้ เช่น ท้องนา ท้องไร่ บ้านเรือนแบบเรียบง่าย แต่มีระบบสาธารณูปโภคขั้นสูง เช่น โรงไฟฟ้า บ่อขยะ คลองชลประทาน และยังพบวิถีชีวิตดั้งเดิมของชาวนนนทบุรีอีกด้วย อำเภอไทรน้อยเป็นจุดเชื่อมต่อที่สำคัญระหว่างจังหวัดนนทบุรี นครปฐม ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา และสุพรรณบุรี

อำเภอไทรน้อยตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัดนนทบุรี โดยอยู่ห่างจากตัวจังหวัดเป็นระยะทาง 29.01 กิโลเมตร และมีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอลาดบัวหลวง (จังหวัดพระนครศรีอยุธยา)

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอลาดหลุมแก้ว (จังหวัดปทุมธานี) และอำเภอบางบัวทอง มีคลองลากค้อน คลองลัดยายเป้า คลองตาค้าย คลองลากค้อน คลองพระพิมล และคลองตาชมเป็นเส้นแบ่งเขต

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอบางใหญ่

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอพุทธมณฑลและอำเภอบางเลน (จังหวัดนครปฐม) มีคลองนราภิรมย์ คลองทวีวัฒนา คลองสืบศอก คลองสถาพรพัฒนา คลองพระพิมล คลองรางกระทุ่ม คลองสองคว้น คลองบางภาษี และคลองสองเป็นเส้นแบ่งเขต

#### 4.2 โครงสร้าง โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

**4.2.1 สภาพองค์การบริหารส่วนตำบล** ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น (มาตรา 45) ซึ่งได้แก้ไขแล้วโดย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

ไม่มีการแต่งตั้งสมาชิกโดยตำแหน่งอีกต่อไป ถ้าเขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเพียง 6 คน ถ้ามีเพียง 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ 3 คน มีอายุอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการสมัครรับเลือกตั้งและการเลือกตั้งให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น (มาตรา 45 วรรค 3 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542)

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีประธานสภาหนึ่งคน รองประธานสภาหนึ่งคน ซึ่งเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้นายอำเภอแต่งตั้งตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งสองตำแหน่งอยู่ในวาระได้เพียง 2 ปี (มาตรา 48 และ 49)

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกสมาชิกคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภาองค์การ (มาตรา 57) ส่วนเลขานุการของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล นั้นกฎหมายกำหนดให้เป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 58 แก้ไขเพิ่มเติม โดย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542)

**4.2.2 คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล** ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ประกอบด้วยกรรมการ ซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งตามมติ



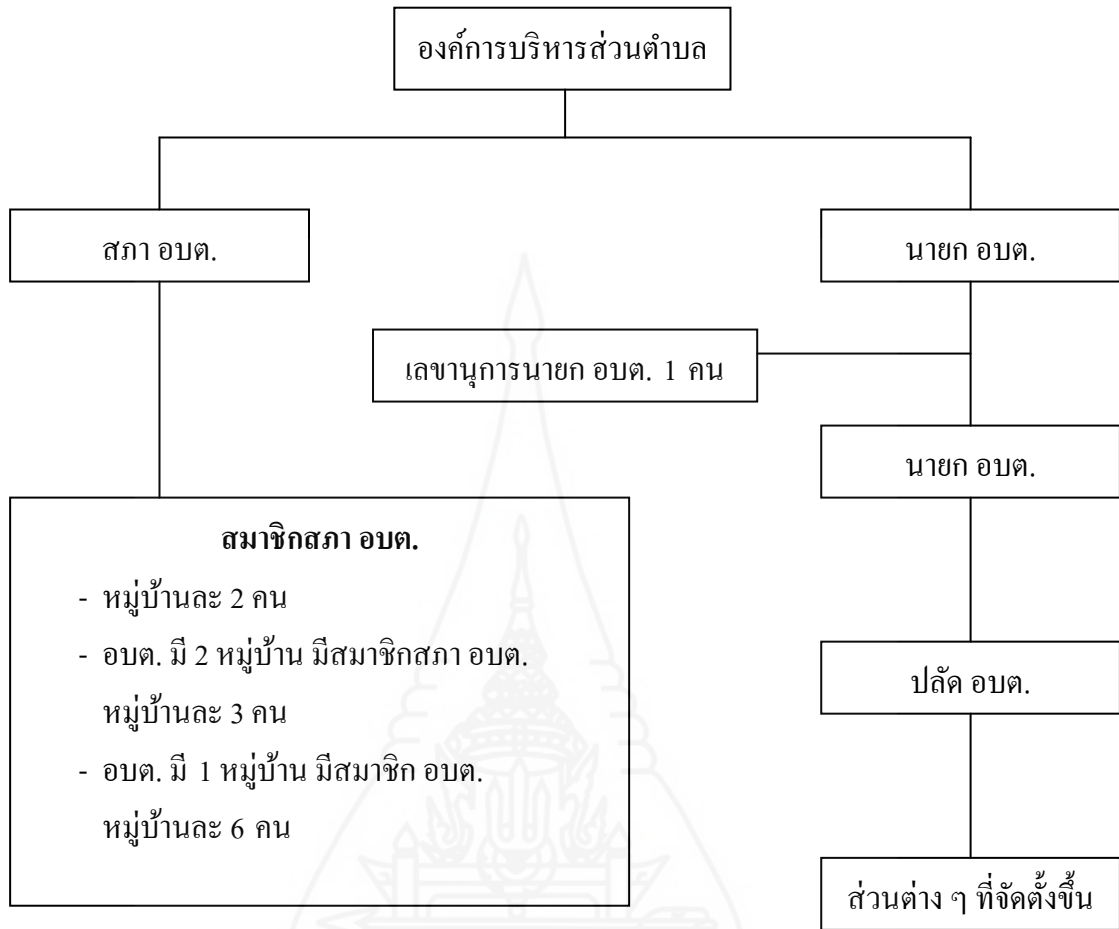
ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจากกำนัน และจากผู้ใหญ่บ้าน ไม่เกินสองคน และจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งได้รับเลือกตั้งไม่เกินสี่คน คณะกรรมการบริหารส่วนตำบลมีประธานกรรมการบริหารคนหนึ่ง เลือกจากกรรมการบริหารด้วยกัน แต่ในบทเฉพาะกาลกำหนดให้กำนัน เป็นประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโดยตำแหน่งในระยะเวลา 4 ปีแรกที่ใช้พระราชบัญญัตินี้ (จนถึงวันที่ 2 มีนาคม 2542)

แต่ได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งได้กำหนดให้คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยประธานกรรมการบริหารคนหนึ่งและกรรมการบริหารจำนวนสองคน ซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง (มาตรา 58) ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเลขานุการคณะกรรมการบริหาร (มาตรา 58 วรรค 2)

ในส่วนของการกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นสังกัดราชการบริหารส่วนท้องถิ่นที่นับว่าเป็นการกระจายอำนาจทางการบริหาร และการตัดสินใจไปสู่องค์กรระดับตำบลและประชาชน อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปในทางที่ถูกต้อง สอดคล้องกับกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ จึงให้นายอำเภอเป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และมีอำนาจเรียกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการบริหารพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขึ้นมาชี้แจงหรือสอบสวน รวมทั้งเรียกรายงาน หรือเอกสารใด ๆ มาตรวจสอบได้ และให้อำนาจแก่ผู้ว่าราชการจังหวัด สั่งยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือให้คณะกรรมการบริหารทั้งคณะ หรือกรรมการ บริหารรายบุคคลพ้นจากตำแหน่งได้ตามคำเสนอของนายอำเภอ

สำหรับโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ได้แสดงไว้ในภาพที่ 2.3





ภาพที่ 2.3 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ที่มา : อุดร ตันติสุนทร (2551: 13) ในหนังสือ เรื่อง “อบต.ของเรา : ที่องถิ่นของเรา”

กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

#### 4.3 อำนาจหน้าที่ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ดังนี้

มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และ

สวนสาธารณะ

(5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

(9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

(10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

มาตรา 69 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา 66 มาตรา 67 และ มาตรา 68 นั้น ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล แต่ต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้าตามสมควร ในกรณีนี้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าว ให้กระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐ นำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย

มาตรา 70 เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนิน

กิจการของทางราชการในตำบล เว้นแต่ข้อมูลหรือข่าวสารที่ทางราชการถือว่าเป็นความลับเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ

มาตรา 71 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจออกข้อบังคับตำบลเพื่อใช้บังคับ ในตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกินห้าร้อยบาท ร่างข้อบังคับตำบลจะเสนอได้ก็แต่โดยคณะกรรมการบริหารหรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

เมื่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายอำเภอให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบลตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ประธานคณะกรรมการบริหารลงชื่อและประกาศเป็นข้อบังคับตำบลต่อไป ในกรณีที่นายอำเภอไม่เห็นชอบด้วยกับร่างข้อบังคับตำบลใด ให้ส่งคืนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายอำเภอได้รับร่างข้อบังคับตำบลดังกล่าวเพื่อให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาทบทวนร่างข้อบังคับตำบลนั้นใหม่ แต่ถ้าเป็นร่างข้อบังคับตำบลที่กำหนดให้มีโทษปรับตามวรรคหนึ่ง เมื่อนายอำเภอไม่เห็นชอบด้วย ให้ร่างข้อบังคับตำบลนั้นเป็นอันตกไป เมื่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาทบทวนร่างข้อบังคับตำบลตาม วรรคสี่แล้ว มีมติยืนยันตามร่างข้อบังคับตำบลเดิมด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ ให้ประธานคณะกรรมการบริหารลงชื่อและประกาศเป็นข้อบังคับตำบลได้โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากนายอำเภอ แต่ถ้าสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ยืนยันภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับร่างข้อบังคับตำบลคืนจากนายอำเภอหรือยืนยันด้วยคะแนนเสียงน้อยกว่าสองในสามของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ ให้ร่างข้อบังคับตำบลนั้นเป็นอันตกไป

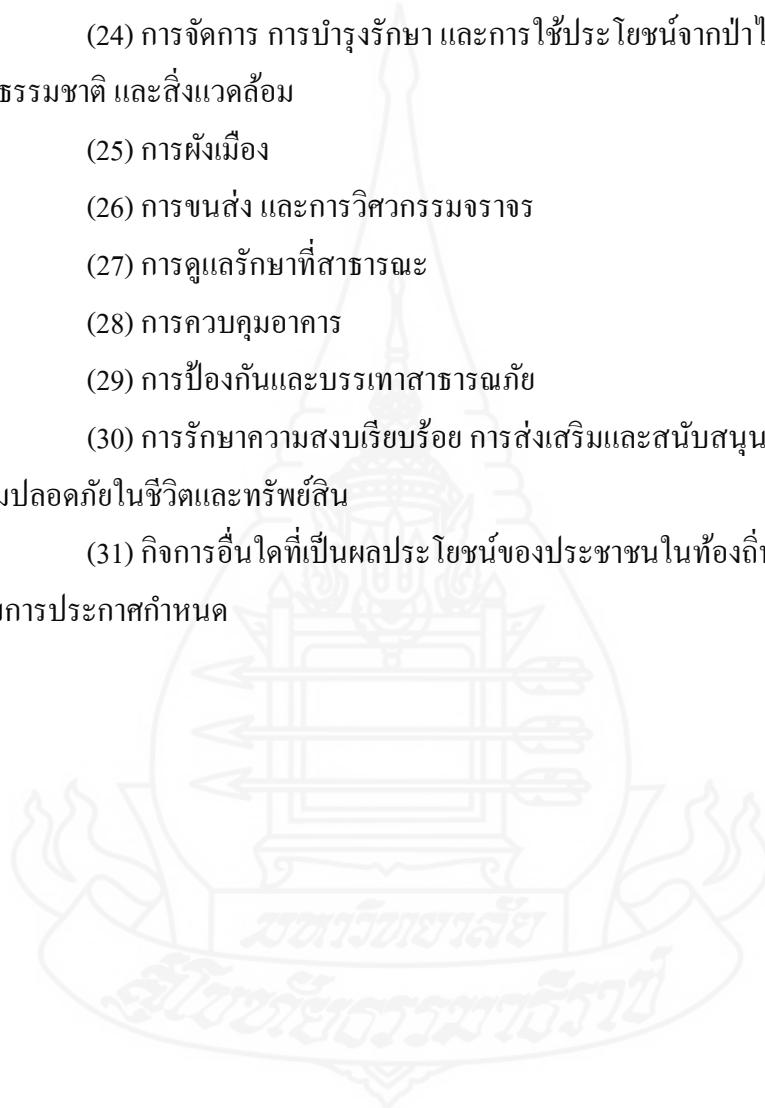
มาตรา 72 ในองค์การบริหารส่วนตำบลมีพนักงานส่วนตำบลและอาจจัดแบ่งการบริหารงานออกเป็น (1) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และ (2) ส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้นระเบียบพนักงานส่วนตำบลให้ตราขึ้นเป็นพระราชกฤษฎีกา เพื่อประโยชน์แก่กิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลอาจขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม ทั้งนี้ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตได้ตามความจำเป็น และในกรณีที่เป็นการข้าราชการซึ่งไม่อยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ให้กระทรวงมหาดไทยทำความตกลงกับหน่วยงานต้นสังกัดก่อนแต่งตั้ง

มาตรา 73 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หรือร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำกิจการร่วมกันได้ ทั้งนี้ เมื่อได้รับความยินยอมจากสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง และกิจการนั้นเป็นกิจการที่จำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน

ต่อมา พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (4) การสาธารณสุขูปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ
- (5) การสาธารณสุขูปการ
- (6) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (7) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (9) การจัดการศึกษา
- (10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (14) การส่งเสริมกีฬา
- (15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (17) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

- (20) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- (21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรง  
มหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- (24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน  
ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- (25) การผังเมือง
- (26) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
- (27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (28) การควบคุมอาคาร
- (29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและ  
รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (31) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่  
คณะกรรมการประกาศกำหนด



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย (methodology) หรือวิธีดำเนินการวิจัยเป็นส่วนสำคัญทำให้การวิจัยหรือการศึกษาครั้งนี้เป็นระบบ ได้รับการยอมรับในทางวิชาการ เกิดความชัดเจน ผู้อ่านเข้าใจง่าย การนำเสนอจึงต้องมีขั้นตอนเป็นระบบที่ชัดเจน และใช้ภาษาที่ง่ายต่อความเข้าใจ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 58-59) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร)) การศึกษา เรื่อง “การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี” ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยโดยแบ่งเป็น 6 หัวข้อ ได้แก่ (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล (4) การวิเคราะห์ข้อมูล (5) ระยะเวลาทำการวิจัย และ (6) แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่ง ในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ทั้งหมดซึ่งมีจำนวน 547 คน โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) บุคลากรฝ่ายการเมือง จำนวน 159 คน และ (2) บุคลากรฝ่ายประจำ จำนวน 388 คน รวมประชากรทั้ง 2 ประเภท (159+388) เท่ากับ 547 คน (ที่มา : ฐานข้อมูลบุคลากรของอำเภอไทรน้อย (2555))

ในส่วนของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 547 คน โดยผู้ศึกษาได้กำหนดให้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูลสนามดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2555 ถึง วันที่ 30 มีนาคม 2555

หลังจากที่ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอไทรน้อย 7 แห่ง จำนวน 547 คนแล้ว ผู้ศึกษาสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ กลับคืนมาได้จำนวน 416 คน คิดเป็นร้อยละ 76.05 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (547 คน) ดังแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 3.1



ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จริงขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบล 7 แห่งในอำเภอไทรน้อย

(หน่วย : คน)

องค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่ง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนแบบสอบถามที่เก็บ รวบรวมได้จริง
<b>1. ไทรน้อย</b>		
1.1 บุคลากรฝ่ายการเมือง	25	25
1.2 บุคลากรฝ่ายประจำ	90	67
<b>2. ราษฎร์นิยม</b>		
2.1 บุคลากรฝ่ายการเมือง	14	14
2.2 บุคลากรฝ่ายประจำ	55	49
<b>3. หนองเพรางาย</b>		
3.1 บุคลากรฝ่ายการเมือง	28	8
3.2 บุคลากรฝ่ายประจำ	51	20
<b>4. ไทรใหญ่</b>		
4.1 บุคลากรฝ่ายการเมือง	22	22
4.2 บุคลากรฝ่ายประจำ	71	30
<b>5. ชุนศรี</b>		
5.1 บุคลากรฝ่ายการเมือง	20	20
5.2 บุคลากรฝ่ายประจำ	53	53
<b>6. คลองขวาง</b>		
6.1 บุคลากรฝ่ายการเมือง	25	16
6.2 บุคลากรฝ่ายประจำ	45	45
<b>7. ทวีวัฒนา</b>		
7.1 บุคลากรฝ่ายการเมือง	25	24
7.2 บุคลากรฝ่ายประจำ	23	23
<b>รวม</b>	<b>547</b>	<b>416</b>
(คิดเป็นร้อยละ 76.05 ของกลุ่ม ตัวอย่างทั้งหมด (547 คน))		

สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือกศึกษากลุ่มตัวอย่างดังกล่าวนี้ เพราะเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย ซึ่งเป็นผู้ได้รับผลโดยตรงจากการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของอำเภอไทรน้อย ทำให้เป็นประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม น่าเชื่อถือ และมีคุณภาพมาก

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ซึ่งหมายถึง การศึกษา หรือ การวิจัยที่ให้ความสำคัญกับการเก็บรวบรวมข้อมูลสนามหรือวิจัยสนามเป็นหลัก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาครั้งนี้ ยังได้ให้ความสำคัญกับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารด้วย ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลในลักษณะของการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณ ในการศึกษาครั้งนี้จึงใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว โดยหัวข้อนี้แบ่งการนำเสนอเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ (1) หลักเกณฑ์การสร้างข้อคำถาม (2) ลักษณะแบบสอบถาม และ (3) การทดสอบแบบสอบถาม

### 2.1 หลักเกณฑ์การสร้างข้อคำถาม ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ข้อ

2.1.1 การคำนึงถึงวัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตการวิจัยของการศึกษาครั้งนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แบบสอบถามต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตการวิจัย

2.1.2 การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวคิดพื้นฐานสำหรับการตั้งคำถาม เช่น การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 6M มาใช้ในการตั้งคำถาม

2.1.3 การใช้ความรู้และประสบการณ์ของผู้ศึกษาเอง

2.1.4 การขอคำปรึกษา คำแนะนำ และความร่วมมือจากผู้มีความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ ยังขอคำแนะนำและคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขคำถามอีกด้วย

2.2 ลักษณะแบบสอบถาม ในการรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนามนั้น ได้ใช้แบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ ผู้ศึกษาได้เลือกสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (rating scale) ตามแบบของ เร็นซิส เอ. ลิเคิร์ต (Rensis A. Likert) (1961: 166-169) จากหนังสือเรื่อง “New Patterns of Management” (New York: McGraw-Hill Book Company Inc.) โดยกำหนดให้มีน้ำหนักเปรียบเทียบกัน เป็นการแบ่งมาตราประมาณค่าของการตีความหมายออกเป็น 3

ระดับ พร้อมกันนี้ ได้จัดรูปแบบที่เอื้อต่อการประเมินผลให้มีความง่ายต่อผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ผล โดยมีค่าน้ำหนักเปรียบเทียบกัน 3 ระดับ

ในส่วนของเกณฑ์การวิเคราะห์ห้ระดับแต่ละข้อ ผู้ศึกษาได้ใช้การคำนวณช่วงการวัดตามแนวคิดของ จอห์น ดับบลิว. เบส (John W. Best) (1977: 174) จากหนังสือ เรื่อง “Research in Education” (New Jersey: Prentice-Hall) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้ค่าคะแนนสูงสุด ลบ ด้วยค่าคะแนนต่ำสุด และนำมาหารด้วยจำนวนกลุ่มหรือระดับการวัดที่ต้องการแบ่ง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระยะของช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{3 - 1}{3} \\ &= 0.66 \end{aligned}$$

ได้กำหนดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

3 เห็นด้วยระดับมาก	ช่วงคะแนน 2.34 - 3.00 คะแนน
2 เห็นด้วยระดับปานกลาง	ช่วงคะแนน 1.67 - 2.33 คะแนน
1 เห็นด้วยระดับน้อย	ช่วงคะแนน 1.00 - 1.66 คะแนน

ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ในการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่าที่แบ่งเป็น 3 ระดับนั้น ผู้ศึกษามีเหตุผลสำคัญของการเลือกแบ่งเป็น 3 ระดับ รวม 8 ข้อ ดังนี้

หนึ่ง ผู้ศึกษาไม่ต้องการใช้การประเมินความละเอียดในระดับที่มากจนเกินไป เช่น 5 หรือ 6 ระดับ ซึ่งเป็นระดับที่เกินความเป็นจริง เกินความจำเป็น ผู้ตอบแบบสอบถามแยกแยะความเห็นหรือความรู้สึกของแต่ละระดับอย่างชัดเจนได้ยาก เกิดการโต้แย้งเกี่ยวกับขอบเขตของแต่ละระดับได้ง่าย ที่สำคัญคือ ไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์จริง และฝืนสภาพความเป็นจริง แต่ผู้ศึกษาต้องการใช้การประเมินความละเอียดที่อยู่ในระดับที่เหมาะสม และง่ายสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม คือ 3 ระดับ

สอง ประหยัดเวลาแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อแบบสอบถามมีจำนวนมากกว่า 30 ข้อคำถาม

สาม ผู้ตอบแบบสอบถามตัดสินใจได้สะดวก รวดเร็ว แยกแยะความรู้สึกได้ง่าย และไม่ฝืนความรู้สึก

ได้ง่ายต่อผู้อ่านหรือผู้นำผลการศึกษาวิจัยไปศึกษา

ห้า ทำให้ข้อมูลที่ได้รับเป็นกลุ่มก้อน ชัดเจน ถ้าเป็น 5 ระดับ ข้อมูลจะกระจาย อีกทั้งเมื่อผู้ศึกษาเขียนบรรยาย ข้อมูลจะยึดเชื้อ ช้าชาก เกินความจำเป็น ทำให้เกิดความน่าเบื่อในการอ่านงานวิจัย

หก ทำให้ประหยัดเวลาและง่ายต่อการประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการนำเสนอหรือเขียนบรรยายข้อมูล

เจ็ด ในทางปฏิบัติ บ่อยครั้งที่เริ่มแรก ผู้ศึกษาได้กำหนดไว้ 5-6 ระดับ แต่หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว และนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ปรากฏว่า ข้อมูลมีลักษณะกระจายไม่เป็นกลุ่มก้อน บางระดับหรือหลายระดับไม่มีน้ำหนักมากเพียงพอ หรือบางระดับใกล้เคียงกันมาก ทำให้ในที่สุดจำเป็นต้องยุบรวมเป็น 3 ระดับ การยุบรวมเช่นนี้อาจส่งผลให้การวิเคราะห์ข้อมูลคลาดเคลื่อนไป

แปด มีนักวิชาการที่ใช้เพียง 3 ระดับนี้อย่างแพร่หลาย และยอมรับการใช้แบบสอบถามที่เป็น 3 ระดับนี้ด้วย (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ ลัดดาวัลย์ รอดมณี และไพฑูริย์ ภักดี (2529: 310-311) ในหนังสือ เรื่อง “ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์”; เอกสารการสอนชุดวิชา ขอบข่ายและวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ หน่วยที่ 1-8 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2539: 377) (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช); สมชัย ศรีสุทธิยากร (2546: 15) ในหนังสือ เรื่อง “ตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน” (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอ็กซ์ทรีม มีเดีย จำกัด) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตามแนวคิดของ จอห์น ดับบลิว. เบสท์ (John W. Best) (1977: 174) ในหนังสือ เรื่อง “Research in Education” (Third Edition, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall) และแนวคิดของ เวนนี ดับบลิว. แดเนียล (Wayne W. Daniel) (1995: 18-19) ในหนังสือ เรื่อง “Biostatistics: A Foundation for Analysis in the Health Sciences” (Sixth Edition, New York: John Wiley & Sons) (อ้างใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 71-72) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพช))

สำหรับเนื้อหาภายในแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ประกอบด้วยคำถามปิดและคำถามเปิด โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ การศึกษา และประเภท โดยประกอบด้วย 3 ข้อคำถาม

ส่วนที่สอง เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย 18 ข้อคำถาม

ส่วนที่สาม เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย 6 ข้อคำถาม

ส่วนที่สี่ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย 6 ข้อคำถาม

หมายเหตุ แบบสอบถามแต่ละส่วนมีจำนวนคำถามไม่เท่ากัน เนื่องจากผู้ศึกษาต้องการให้จำนวนคำถามของแบบสอบถามมีความเหมาะสม โดยการกำหนดจำนวนแบบสอบถามแต่ละส่วนได้กำหนดจากความสำคัญของวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาต้องการศึกษาปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ดังนั้น แบบสอบถามในส่วนของปัญหา จึงมีจำนวนมากกว่าส่วนอื่น ๆ และในส่วนของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์มีจำนวนมากเป็นลำดับรองลงมาตามลำดับ

**2.3 การทดสอบแบบสอบถาม** การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการทำวิจัยสนาม ผู้ศึกษาได้สร้างหรือออกแบบสอบถามและสร้างตัวชี้วัด (indicator (s)) ให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขตการวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัยของการศึกษาครั้งนี้ และเพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้มีความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) โดยข้อคำถามหรือตัวชี้วัดแต่ละข้อในแบบสอบถามมีลักษณะหลายข้อข้างล่างนี้ ตามความเหมาะสม (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 71-72) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร))

1. มีมาตรฐาน (standard)
2. เป็นสากล (universalization)
3. เป็นระบบ (system) หรือสอดคล้องกันทั้งหมด
4. ได้รับการยอมรับ (acceptability)
5. มีความเป็นกลาง (neutrality)
6. ไม่ลำเอียง (non-bias)
7. อยู่บนพื้นฐานของความรู้และวิชาการที่พิสูจน์และทดสอบได้ (objectivity)

8. มิใช่ข้อคำถามและตัวชี้วัดที่สร้างหรือออกแบบขึ้นจากความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของผู้ศึกษาเอง (subjectivity)

9. ตรงประเด็น (accuracy)

10. มีความเที่ยงตรง (validity)

11. มีความเชื่อถือได้ (reliability)

12. มีความไวต่อสิ่งที่จะวัด (sensitivity) หรือชี้วัดได้รวดเร็ว

13. มีความสามารถในการแยกแยะหรือชี้วัดความแตกต่าง (differentiation) ของสิ่งที่จะวัดได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ

14. มีความเป็นไปได้ในการวัด (feasibility)

15. มีความครอบคลุม (coverall)

16. เข้าใจง่ายและแปลความหมายได้ง่าย (meaningfulness and interpretability)

17. ประหยัด (economy)

18. สะดวกหรือง่ายต่อการนำมาใช้ (convenience) ในการศึกษา วิเคราะห์ วัด และประเมินผล

19. มีกระบวนการทดสอบตัวชี้วัดก่อนนำมาใช้จริง (pre-test)

ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบแบบสอบถามรวม 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

**ขั้นตอนที่หนึ่ง** การยกร่างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตการวิจัยของการศึกษาคั้งนี้

**ขั้นตอนที่สอง** การตรวจสอบความเที่ยงตรง เป็นลักษณะของการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความสมบูรณ์ ความสอดคล้อง ตลอดจนเนื้อหาและถ้อยคำของแบบสอบถามให้รัดกุมและถูกต้อง โดยดำเนินการ ดังนี้

1. การนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 คนตรวจสอบ ได้แก่ (1) นายไพโรจน์ จำเหลือ ตำแหน่งเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเพรางาย และ (2) นางสาววิชาติ เหมือนแก ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ชี 6 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเพรางาย เมื่อพบข้อบกพร่องผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม เช่น ตัดข้อคำถามบางข้อที่ไม่จำเป็นออก และเพิ่มข้อคำถามที่สำคัญบางข้อจนกระทั่งแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง

2. การนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ และอาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ฐูปเกล้า ตรวจสอบ เมื่อพบข้อบกพร่องก็ได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น



**ขั้นตอนที่สาม** การตรวจสอบความเชื่อถือได้ ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (pretest) เพื่อหาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 50 คน จากนั้น จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามดังกล่าวมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้จากสูตร การหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ลี โจเซฟ ครอนบาค (Lee Joseph Cronbach) จากวารสาร Psychometrika 16 (1951: 297-334) เรื่อง “Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests” (New York: Harper & Row Publishers) และ (1971: 160) ในหนังสือ เรื่อง “Essentials of Psychological Testing” (New York: Harper Collins Publishers, Inc) (อ้างใน **วิช วิรัชนิภาวรรณ** (2553: 74) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร)) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ หากได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ นอกจากนี้ ยังอาจคำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้

$$a = \frac{n}{n-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

$a$  = ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

$n$  = จำนวนข้อในแบบสอบถามทั้งหมด

$\sum S_i^2$  = ผลรวมความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$S_t^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนรวมของแบบสอบถาม

แทนค่า

$$a = \frac{31}{31-1} \left[ 1 - \frac{3.832^2}{11.032^2} \right]$$

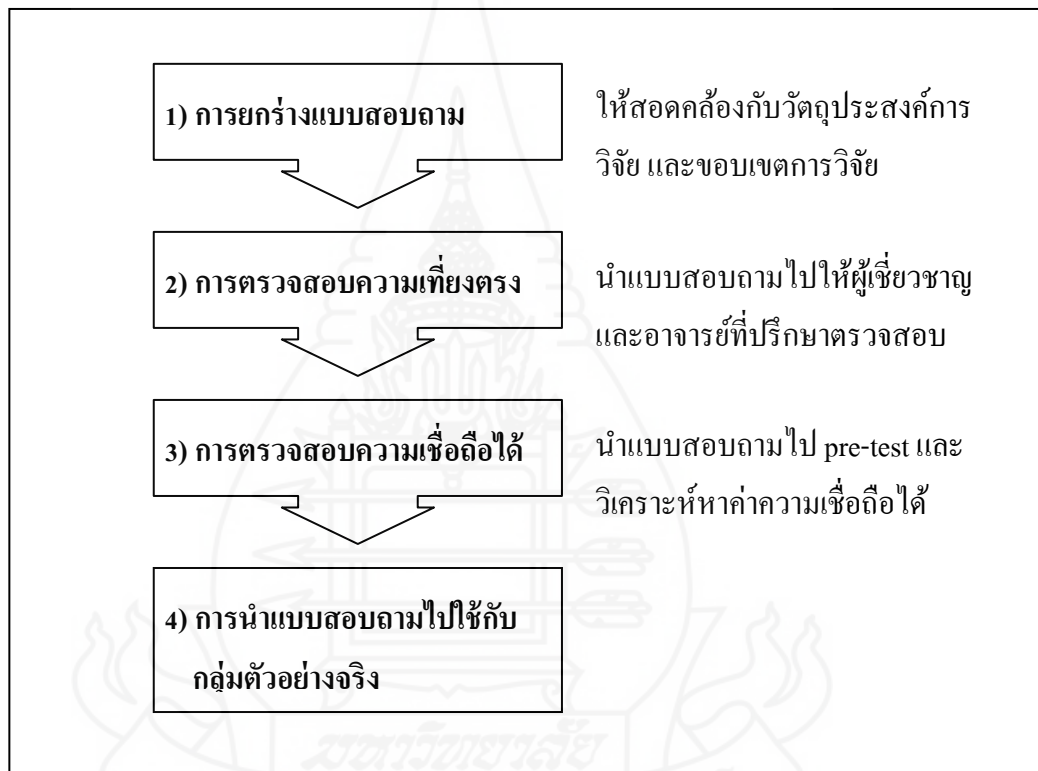
$$a = \frac{31}{30} \left[ 1 - \frac{14.684}{121.705} \right]$$

$$a = 1.03[0.879]$$

$$a = 0.91$$

จากสูตร ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามมาใช้ทดสอบหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามจำนวน 50 ชุด ได้ค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.91 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

**ขั้นตอนที่สี่** การนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยแจกให้กลุ่มตัวอย่างกรอก หลังจากนั้น จึงเก็บรวบรวมกลับคืนมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล หากพบข้อบกพร่องในขั้นตอนใด ก็จะนำไปปรับปรุงแก้ไขจนผ่านทุกขั้นตอน การทดสอบแบบสอบถามทั้ง 4 ขั้นตอนข้างต้นนี้ ได้สรุปไว้ในภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 การทดสอบแบบสอบถาม 4 ขั้นตอน

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ 3 วิธี ได้แก่

- (1) การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหรือการวิจัยเอกสาร
- (2) การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม และ
- (3) การรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการณ์

3.1 การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหรือการวิจัยเอกสาร ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา หนังสือ รายงานผลการวิจัย สถิติ ตัวเลข และเอกสารต่าง ๆ ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ รวมตลอดถึงข้อมูลที่ได้จากอินเทอร์เน็ต (internet)

3.2 การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม ประกอบด้วย 2 หัวข้อย่อย ได้แก่ (1) การแจกและการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม รวมทั้ง (2) ปัญหา และแนวทางแก้ไข

3.2.1 การแจกและการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้ศึกษา และผู้ช่วยจำนวน 7 คน ได้เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่งในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 547 ชุด (ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3.1 ข้างต้น) โดยผู้ศึกษา และผู้ช่วยดังกล่าวได้แจกและเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ บุคลากรฝ่ายการเมือง และฝ่ายประจำที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่งในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี รวม 547 คน ก่อนหน้านั้น ผู้ศึกษาได้ซักซ้อมทำความเข้าใจกับผู้ช่วยทุกคนก่อนแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

หมายเหตุ ก่อนแจกแบบสอบถามผู้ศึกษา และผู้ช่วยได้ทำการสอบถามผู้ตอบแบบสอบถามก่อนว่าเคยได้ทำแบบสอบถามดังกล่าวมาก่อนหน้านี้หรือไม่ เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการแจกแบบสอบถามซ้ำ และเมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนมาแล้ว ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนเสมอ หากพบว่า แบบสอบถามข้อใดไม่สมบูรณ์ ได้ขอให้กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามกรอกให้สมบูรณ์และครบถ้วนทุกข้อ

3.2.2 ปัญหา และแนวทางแก้ไข ที่สำคัญคือ การแจกแบบสอบถามโดยไม่รอรับคืนในทันที ทำให้เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนไม่ครบตามจำนวนที่แจกไป

สำหรับแนวทางแก้ไข คือ ผู้ศึกษา และผู้ช่วยควรแจกแบบสอบถาม และรอจนกระทั่งกลุ่มตัวอย่างที่แจกแบบสอบถามกรอกแบบสอบถามจนเสร็จ

3.3 การรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการณ์ ผู้ศึกษาได้ทำการสังเกตกลุ่มตัวอย่างจากประสบการณ์ของผู้ศึกษา ดังนี้

3.3.1 การสังเกตภาพรวมจากวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่งในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี รวมทั้งสังเกตภาพรวมขณะที่ยังกลุ่มตัวอย่างกรอกแบบสอบถาม

3.3.2 การสังเกตสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่งในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นเพียงข้อมูลเสริมข้อมูลหลักที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากการวิจัยสนามแล้ว ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการตามลำดับที่แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ วิธีการประมวลผลข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### 4.1 วิธีการประมวลผลข้อมูล แบ่งเป็น 4 ข้อ

4.1.1 การรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการวิจัยสนาม

4.1.2 การตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุด

4.1.3 การจัดคำตอบเป็นกลุ่มและเป็นหมวด โดยกำหนดรหัส (code) ข้อมูล พร้อมทั้งจัดทำคู่มือลงรหัส (codebook) และบันทึกรหัสข้อมูลลงในตารางของโปรแกรมสำเร็จรูปในเครื่องคอมพิวเตอร์

4.1.4 การประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการคำนวณวิเคราะห์ข้อมูล และการจัดทำรายการต่าง ๆ โดยข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมดจะอยู่ในเครื่องคอมพิวเตอร์ในรูปของรหัสที่เป็นตัวเลข ได้แก่ 1 2 หรือ 3

4.2 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ในรูปตาราง (contingency analysis) รวมทั้งใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive analytical approach) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

4.2.1 ค่าสถิติร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ และการศึกษา เป็นต้น

4.2.2 ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) หรือ S.D. ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ (1) ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M (2) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M (3) ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประสบความสำเร็จตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก และ (4) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M

**4.2.3 การทดสอบค่าที (t-test)** ใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M

**4.2.4 การทดสอบค่าเอฟ (f-test)** ใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่จำแนกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M

สำหรับรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งแบ่งเป็น 5 ส่วน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

**ส่วนที่หนึ่ง** เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ การศึกษาและประเภท ผู้ศึกษาได้นำมาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ พร้อมทั้งนำเสนอในตารางประกอบคำอธิบาย

**ส่วนที่สอง** เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M ผู้ศึกษาได้นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลในตารางประกอบคำอธิบาย

**ส่วนที่สาม** เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M ผู้ศึกษาได้นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลในตารางประกอบคำอธิบาย

**ส่วนที่สี่** เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประสบผลสำเร็จ ผู้ศึกษาได้นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลในตารางประกอบคำอธิบาย

นอกจากข้างต้นนี้แล้ว ผู้ศึกษายังได้นำข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M มาวิเคราะห์อีกด้วย โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลในตารางประกอบคำอธิบาย

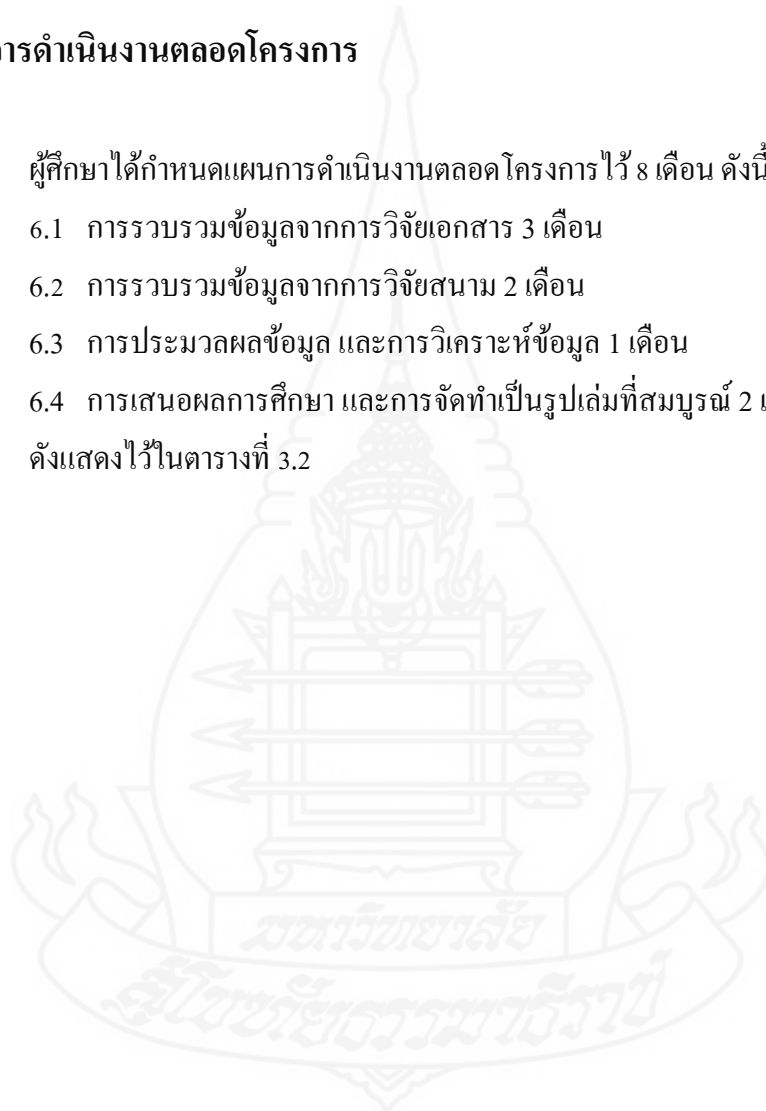
## 5. ระยะเวลาทำการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้ระยะเวลาทำการวิจัยรวม 8 เดือน ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2554 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2555

## 6. แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

ผู้ศึกษาได้กำหนดแผนการดำเนินงานตลอดโครงการไว้ 8 เดือน ดังนี้

- 6.1 การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร 3 เดือน
  - 6.2 การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม 2 เดือน
  - 6.3 การประมวลผลข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล 1 เดือน
  - 6.4 การเสนอผลการศึกษา และการจัดทำเป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์ 2 เดือน
- ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3.2





ตารางที่ 3.2 แผนการดำเนินงานตลอดโครงการและระยะเวลาดำเนินงาน

แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ	ระยะเวลาดำเนินงาน 8 เดือน							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร ศึกษาเอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น ความเป็นมา การบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ และอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี เป็นต้น	_____							
2. การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม ตามวัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตการ วิจัย				_____				
3. การประมวลผลข้อมูล และการวิเคราะห์ ข้อมูล						_____		
4. การเสนอผลการศึกษา และการจัดทำเป็น รูปเล่มที่สมบูรณ์							_____	

หมายเหตุ ในขณะที่ทำการศึกษา ผู้ศึกษาได้ปรับปรุงข้อมูลจากการวิจัยเอกสารให้  
ทันสมัยตลอดเวลา

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษา เรื่อง “การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี” เป็นการศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษา (1) ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี (2) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี และ (3) ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประสบผลสำเร็จ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำกรอบแนวคิด 6M ได้แก่ (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดหลัก และนำปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดรอง

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 547 คน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ (1) บุคลากรฝ่ายการเมือง และ (2) บุคลากรฝ่ายประจำ ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้จำนวน 416 คน คิดเป็นร้อยละ 76.05 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (547 คน) จากนั้น จึงนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์สถิติทางสังคมศาสตร์แล้วนำเสนอในตารางประกอบคำบรรยาย สำหรับความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ มีดังนี้

ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายเพื่อใช้ประกอบการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1)  $n$  แทน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
- 2)  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย (mean)
- 3) S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
- 4)  $t$  แทน การทดสอบค่าที (t-test)
- 5)  $F$  แทน การทดสอบค่าที (f-test)

ผู้ศึกษาแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 1 หัวข้อ ได้แก่

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาวิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาหาจำนวน และค่าร้อยละ (ตารางที่ 4.1)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 หัวข้อ ได้แก่

2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M วิเคราะห์โดยการนำข้อมูลมาหาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ตารางที่ 4.2)

2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M วิเคราะห์โดยการนำข้อมูลมาหาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ตารางที่ 4.3)

2.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อบัณฑิตที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก วิเคราะห์โดยการนำข้อมูลมาหาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ตารางที่ 4.4)

2.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M วิเคราะห์โดยการนำข้อมูลมาทดสอบค่าที และทดสอบ ค่าเอฟ (ตารางที่ 4.5-4.9)

ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 1 หัวข้อ ได้แก่

สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา การพัฒนา บัณฑิต และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M (ตารางที่ 4.10)

## ส่วนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 1 นี้ ประกอบด้วย 1 หัวข้อ ได้แก่

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 416 คน คิดเป็นร้อยละ 76.05 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 547 คน ผู้ศึกษาได้ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามแสดงค่าจำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง		กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	1.1 ชาย	221	53.12
	1.2 หญิง	195	46.88
	รวม	416	100.00
2. การศึกษา	2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	206	49.52
	2.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	178	42.79
	2.3 สูงกว่าปริญญาตรี	32	7.36
รวม	416	100.00	
3. ประเภท	3.1 บุคลากรฝ่ายการเมือง	159	38.22
	3.2 บุคลากรฝ่ายประจำ	257	62.78
รวม	416	100.00	

หมายเหตุ ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในตารางที่ 4.1 มีเพียง 3 ข้อ เนื่องจากผู้ศึกษาเลือกวิเคราะห์เฉพาะข้อมูลที่เป็นประโยชน์เท่านั้น เช่น ผู้ศึกษาได้นำเสนอข้อมูลในเรื่องเพศและประเภทของกลุ่มตัวอย่าง ไว้เพื่อนำไปใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.1 พบว่า (1) ในเรื่องเพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 53.12) เป็นเพศชาย และที่เหลือ (ร้อยละ 46.88) เป็นเพศหญิง (2) ในเรื่องการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 49.52) มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี รองลงมา (ร้อยละ 42.79) มีการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า และที่เหลือ (ร้อยละ 7.36) มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (3) ในเรื่องประเภท กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 62.78) เป็นบุคลากรฝ่ายประจำ และที่เหลือ (ร้อยละ 38.22) เป็นบุคลากรฝ่ายการเมือง

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 นี้ แบ่งเป็น 4 หัวข้อย่อยดังกล่าวแล้วข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

**2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.2**

หมายเหตุ ปัญหาการบริหารจัดการ ในที่นี้หมายถึง ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ที่สำคัญและจำเป็น เช่น (1) ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรมบุคลากร และ (2) ปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทน (ที่มา : จากการสอบถาม (1) นายไพโรจน์ ขำเหล็ง ตำแหน่งเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเพรางาย และ (2) นางสาวริชชาติ เหมือนแก ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ชี 6 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเพรางาย อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2555 ณ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเพรางาย) โดยผู้ศึกษาได้เลือกนำปัญหาดังกล่าวมาเพียง 1 ปัญหาเท่านั้น ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรมบุคลากร โดยนำมาใช้เป็นตัวอย่างเป็นการทำหรือสร้างแบบสอบถามเพื่อช่วยให้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามได้มองเห็นภาพ เข้าใจ และตอบแบบสอบถามได้อย่างตรงประเด็น และเฉพาะเจาะจงเพิ่มมากขึ้น

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการ  
ด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี  
ตามกรอบแนวคิด 6M

การวิเคราะห์ปัญหาการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็น ด้วย
	มาก (n) (%)	ปาน กลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>1. ปัญหาการบริหารด้าน ทรัพยากรมนุษย์</b>							
1.1 ผู้บริหารบางคนขององค์การ บริหารส่วนตำบลไม่เห็น ความสำคัญของการพัฒนาเช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	(71) 17.07	(157) 37.74	(188) 45.19	(416) 100.00	1.72*	0.73	ปาน กลาง
1.2 องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้เชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้มี ประสบการณ์และมีความ เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์เข้า มาช่วยพัฒนาหรือฝึกอบรม บุคลากรในองค์การบริหารส่วน ตำบล	(52) 12.50	(177) 42.55	(187) 44.95	(416) 100.00	1.68	0.68	ปาน กลาง
1.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 1.1-1.2 ข้างต้น องค์การบริหาร ส่วนตำบลมีปัญหาการบริหาร จัดการด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์มาก	(42) 10.10	(157) 37.74	(217) 52.16	(416) 100.00	1.56	0.66	น้อย
	<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>1.65</b>	<b>0.62</b>	<b>น้อย</b>



ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

การวิเคราะห์ปัญหาการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็น ด้วย
	มาก (n) (%)	ปาน กลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>2. ปัญหาการบริหารด้าน งบประมาณ</b>							
2.1 องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่ เพียงพอและรวดเร็วแก่การ บริหารจัดการด้านทรัพยากร มนุษย์	(64) 15.38	(182) 43.78	(170) 40.87	(416) 100.00	1.75**	0.70	ปาน กลาง
2.2 องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้ใช้จ่ายงบประมาณสำหรับ การบริหารจัดการด้านทรัพยากร มนุษย์อย่างประหยัด มี ประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิด ประโยชน์สูงสุด	(55) 13.22	(171) 41.11	(190) 45.67	(416) 100.00	1.68	0.69	ปาน กลาง
2.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 2.1-2.2 ข้างต้น องค์การบริหาร ส่วนตำบลมีปัญหาการบริหาร จัดการด้านการบริหาร งบประมาณมาก	(48) 11.54	(148) 35.58	(220) 52.88	(416) 100.00	1.59	0.68	น้อย
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>					<b>1.66</b>	<b>0.61</b>	<b>น้อย</b>

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

การวิเคราะห์ปัญหาการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็น ด้วย
	มาก (n)	ปาน กลาง (n)	น้อย (n)	รวม (n)			
3. ปัญหาด้านการบริหารงาน ทั่วไป							
3.1 องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ มีการวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลแผนสำหรับ การบริหารจัดการด้านทรัพยากร มนุษย์อย่างเป็นระบบ	(54)	(155)	(207)	(416)	1.63	0.70	น้อย
3.2 ผู้บริหารบางคนขององค์การ บริหารส่วนตำบลไม่มีลักษณะ เป็นผู้นำมืออาชีพ และไม่คำนึงถึง ผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็น หลัก เช่น การขาดความคิดริเริ่ม และการขาดการตัดสินใจที่ สนับสนุนการบริหารจัดการด้าน ทรัพยากรมนุษย์ทั้งอย่างเป็น ทางการและไม่เป็นทางการ	(60)	(169)	(187)	(416)	1.69*	0.70	ปาน กลาง
3.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 3.1-3.2 ข้างต้น องค์การบริหาร ส่วนตำบลมีปัญหาการบริหาร จัดการด้านการบริหารงานทั่วไป มาก	(49)	(145)	(222)	(416)	1.58	0.69	น้อย
	ค่าเฉลี่ยรวม				1.63	0.61	น้อย

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

การวิเคราะห์ปัญหาการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็น ด้วย
	มาก (n) (%)	ปาน กลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>4. ปัญหาด้านการบริหารวัสดุ</b>							
<b>อุปกรณ์</b>							
4.1 องค์การบริหารส่วนตำบลขาด วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่อง บันทึกภาพ-เสียง และ คอมพิวเตอร์ที่สนับสนุนการ บริหารจัดการด้านทรัพยากร มนุษย์	(59)	(175)	(182)	(416)	1.70	0.70	ปาน กลาง
4.2 บุคลากรบางส่วนขององค์การ บริหารส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจในการใช้วัสดุอุปกรณ์ ที่ทันสมัยที่นำมาใช้ในการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์	(54)	(184)	(178)	(416)	1.70*	0.68	ปาน กลาง
4.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 4.1-4.2 ข้างต้น องค์การบริหาร ส่วนตำบลมีปัญหาการบริหาร จัดการด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์มาก	(41)	(160)	(215)	(416)	1.59	0.66	น้อย
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>					<b>1.66</b>	<b>0.60</b>	<b>น้อย</b>

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

การวิเคราะห์ปัญหาการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็น ด้วย
	มาก (n) (%)	ปาน กลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>5. ปัญหาด้านการบริหาร</b>							
<b>คุณธรรม</b>							
5.1 ผู้บริหารบางคนขององค์การ บริหารส่วนตำบลไม่มีจิตสำนึก ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่พึงามเพื่อ ส่วนรวม	(65) 15.62	(154) 37.02	(197) 47.36	(416) 100.00	1.68*	0.72	ปาน กลาง
5.2 ผู้บริหารบางคนขององค์การ บริหารส่วนตำบลไม่นำ หลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต และจรรยาบรรณ มาใช้ใน การบริหารจัดการด้านทรัพยากร มนุษย์	(49) 11.78	(172) 41.34	(195) 46.88	(416) 100.00	1.65	0.68	น้อย
5.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 5.1-5.2 ข้างต้น องค์การบริหาร ส่วนตำบลมีปัญหาการบริหาร จัดการด้านการบริหารคุณธรรม มาก	(47) 11.30	(149) 35.82	(220) 52.88	(416) 100.00	1.58	0.68	น้อย
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>					<b>1.63</b>	<b>0.64</b>	<b>น้อย</b>

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

การวิเคราะห์ปัญหาการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็น ด้วย
	มาก (n) (%)	ปาน กลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>6. ปัญหาด้านการให้บริการ</b>							
<b>ประชาชน</b>							
6.1 องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้เปิดโอกาสให้ประชาชน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการ บริหารจัดการด้านทรัพยากร มนุษย์ที่สอดคล้องกับความ ต้องการของประชาชน	(57) 13.71	(167) 40.14	(192) 46.15	(416) 100.00	1.68*	0.70	ปาน กลาง
6.2 องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ มีการประเมินผลความต้องการ ของประชาชนที่เกี่ยวกับการ บริหารจัดการด้านทรัพยากร มนุษย์	(54) 12.98	(159) 38.22	(203) 48.80	(416) 100.00	1.64	0.70	น้อย
6.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 6.1-6.2 ข้างต้น องค์การบริหาร ส่วนตำบลมีปัญหาการบริหาร จัดการด้านการให้บริการ ประชาชนมาก	(45) 10.82	(149) 35.81	(222) 53.37	(416) 100.00	1.57	0.68	น้อย
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>					<b>1.63</b>	<b>0.63</b>	<b>น้อย</b>

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

การวิเคราะห์ปัญหาการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็น ด้วย
	มาก (n)	ปาน กลาง (n)	น้อย (n)	รวม (n)			
ในภาพรวมทั้งหมด องค์การ บริหารส่วนตำบลมีปัญหาการ บริหารจัดการด้านทรัพยากร มนุษย์ตามกรอบแนวคิด 6M มาก ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การ บริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การ บริหารงบประมาณ (3) การ บริหารงานทั่วไป (4) การบริหาร วัสดุอุปกรณ์ (5) การบริหาร คุณธรรม และ (6) การให้บริการ ประชาชน	(40)	(173)	(203)	(416)	1.61	0.65	น้อย

## หมายเหตุ

1. ตารางที่แสดงค่าสถิติ คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. และการทดสอบค่าที่ ผู้ศึกษาได้ใช้  
สถิติ ดังนี้

1.1 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05

1.2 ระดับความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ระดับ มีช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

1.2.1 เห็นด้วยมาก ช่วงคะแนนระหว่าง 2.34-3.00 คะแนน

1.2.2 เห็นด้วยปานกลาง ช่วงคะแนนระหว่าง 1.67-2.33 คะแนน

1.2.3 เห็นด้วยน้อย ช่วงคะแนนระหว่าง 1.00-1.66 คะแนน

2. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือค่า S.D. ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ในตาราง ได้แสดงถึงความสัมพันธ์  
เชื่อมโยง และขยายรายละเอียดให้กับค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าร้อยละ (%) ดังนั้น ทุกตารางในหัวข้อ

2.1-2.5 และหัวข้อ 2.6 บางตาราง ผู้ศึกษาจึงได้แสดงค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือค่า S.D. ไว้ด้วย

แม้ว่าผู้ศึกษาไม่ได้นำมาใช้ในการวิเคราะห์หรือเขียนบรรยายไว้ก็ตาม



3. ปัญหาตามกรอบแนวคิด 6M ที่ประกอบด้วย 6 ด้านนั้น แต่ละด้านมีหลายปัญหา แต่ในที่นี้ ผู้ศึกษาได้พิจารณาคัดเลือกเฉพาะปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้านเพื่อนำไปใช้ศึกษาวิเคราะห์ใน “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหาที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน” ในบทที่ 5 หัวข้อ 2. อภิปรายผล หัวข้อย่อย ปัญหา และการพัฒนา

สำหรับหลักเกณฑ์การคัดเลือกปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้านรวม 6 ด้านตามกรอบแนวคิด 6M ดังกล่าว ได้พิจารณาตามลำดับ ดังนี้ หนึ่ง ผู้ศึกษาพิจารณาจากค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  ของปัญหาในแต่ละด้าน กล่าวคือ หากปัญหาด้านใดมีค่าเฉลี่ยของปัญหามากที่สุดจะเลือกเพื่อนำไปวิเคราะห์เป็นอันดับแรก สอง ถ้าหากค่าเฉลี่ยของปัญหาในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ผู้ศึกษาจะพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. ที่แสดงถึงการกระจายของข้อมูลของปัญหาแต่ละด้าน โดยเลือกปัญหาที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดเป็นอันดับสอง (สำหรับวิธีการเลือกค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้พิจารณาว่า ถ้าค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีค่าน้อยหรือมีตัวเลขน้อย ย่อมแสดงว่ามีข้อบกพร่องน้อย ซึ่งเท่ากับมีความถูกต้องน่าเชื่อถือมาก แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีค่ามากหรือมีตัวเลขมาก ย่อมแสดงว่ามีข้อบกพร่องมาก ซึ่งเท่ากับมีความถูกต้องน่าเชื่อถือน้อย ดังนั้น จึงควรเลือกค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีค่าน้อยที่สุด) และ สาม ถ้าหากปัญหาแต่ละด้านมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากันอีก ผู้ศึกษาจะพิจารณาจากจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (n) ของปัญหาแต่ละด้านต่อระดับความเห็นด้วย โดยดูจากจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (n) ที่มากที่สุดที่เห็นด้วยในระดับมาก (มาก ปานกลาง น้อย) เป็นอันดับสุดท้าย

นอกจากนี้ เพื่อให้เห็นความชัดเจนขึ้น ในตารางที่ 4.2 ข้างบนนี้แสดงการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M ผู้ศึกษาได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ท้ายตัวเลขค่าเฉลี่ยที่ผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้านไว้ด้วย พร้อมกันนี้ ผู้ศึกษาได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้ท้ายตัวเลขค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงให้เห็นว่าเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของทั้ง 6 ด้าน

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M ซึ่งมี 6 ด้าน ๆ ละ 2 ข้อคำถาม ผู้ศึกษาได้นำเสนอปัญหาเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย นอกจากนี้ ในแต่ละด้าน ยังได้นำเสนอคำถามเกี่ยวกับภาพรวมอีก 1 ข้อคำถาม รวมทั้งมีสรุปค่าเฉลี่ยรวมของ 3 ข้อคำถามของแต่ละด้านอีกด้วย ดังนี้

**2.1.1 ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์** กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อคำถาม กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.72) ว่า

ผู้บริหารบางคนขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.68) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้เชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วยพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.56) ว่า ในภาพรวมดังกล่าวไว้ใน 2 ข้อคำถาม องค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 1.65)

**2.1.2 ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ** กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อคำถาม กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.75) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอและรวดเร็วแก่การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.68) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้ใช้จ่ายงบประมาณสำหรับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.59) ว่า ในภาพรวมดังกล่าวไว้ใน 2 ข้อคำถาม องค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการบริหารงบประมาณมาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการบริหารงบประมาณ รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 1.66)

**2.1.3 ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง 1 ข้อคำถาม และเห็นด้วยในระดับน้อย 1 ข้อคำถาม กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.69) ว่า ผู้บริหารบางคนขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ และไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เช่น การขาดความคิดริเริ่ม และการขาดการตัดสินใจที่สนับสนุนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็น

ทางการ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.63) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีการวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลแผนสำหรับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.58) ว่า ในภาพรวมดังกล่าวไว้ใน 2 ข้อคำถาม องค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการบริหารงานทั่วไปมาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการบริหารงานทั่วไป รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 1.63)

**2.1.4 ปัญหาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์** กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อคำถาม กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.70) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.70) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องบันทึกภาพ-เสียง และคอมพิวเตอร์ที่สนับสนุนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.59) ว่า ในภาพรวมดังกล่าวไว้ใน 2 ข้อคำถาม องค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์มาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 1.66)

**2.1.5 ปัญหาด้านการบริหารคุณธรรม** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง 1 ข้อคำถาม และเห็นด้วยในระดับน้อย 1 ข้อคำถาม กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.68) ว่า ผู้บริหารบางคนขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีจิตสำนึกด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ดีงามเพื่อส่วนรวม และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.65) ว่า ผู้บริหารบางคนขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่นำหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต และจรรยาบรรณ มาใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.58) ว่า ในภาพรวมดังกล่าวไว้ใน 2 ข้อคำถาม องค์กรบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารจัดการด้าน ทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการบริหารคุณธรรมมาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตาม กรอบแนวคิด 6M โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการบริหารคุณธรรม รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของ กลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 1.63)

**2.1.6 ปัญหาด้านการให้บริการประชาชน** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง 1 ข้อคำถาม และเห็นด้วยในระดับน้อย 1 ข้อคำถาม กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปาน กลาง (ค่าเฉลี่ย 1.68) ว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลไม่ได้เปิด โอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.64) ว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลไม่มีการประเมินผล ความต้องการของประชาชนที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.57) ว่า ในภาพรวมดังกล่าวไว้ใน 2 ข้อคำถาม องค์กรบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารจัดการด้าน ทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการให้บริการประชาชนมาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตาม กรอบแนวคิด 6M โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการให้บริการประชาชน รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวม ของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 1.63)

**2.1.7 ปัญหาการบริหารจัดการในภาพรวมทั้งหมด** ในการวิเคราะห์ความคิดเห็น ของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมทั้งหมด กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.61) ว่า ใน ภาพรวมทั้งหมด องค์กรบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ตาม กรอบแนวคิด 6M มากทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหาร งบประมาณ (3) การบริหารงานทั่วไป (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) การบริหารคุณธรรม และ (6) การให้บริการประชาชน

2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้าน  
ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบ  
แนวคิด 6M ดังได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหารจัดการ  
ด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี  
ตามกรอบแนวคิด 6M

การวิเคราะห์การพัฒนาการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็น ด้วย
	มาก (n) (%)	ปาน กลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. การพัฒนาการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์							
ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วน ตำบลควรเห็นความสำคัญของ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ บริหารส่วนตำบล เช่น การส่ง บุคลากรเข้ารับการพัฒนาเข้ารับ การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องอย่าง น้อยปีละ 2 ครั้ง รวมทั้งควรเชิญ บุคคลภายนอก เช่น ผู้มี ประสบการณ์ และมีความ เชี่ยวชาญเข้ามาช่วยพัฒนา หรือ ให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างน้อยปีละ 1 ครั้งด้วย	(231) 55.53	(156) 37.50	(29) 6.97	(416) 100.00	2.49	0.62	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การวิเคราะห์การพัฒนาการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็น ด้วย
	มาก (n) (%)	ปาน กลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>2. การพัฒนาด้านการบริหาร</b>							
<b>งบประมาณ</b>							
ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วน	(229)	(160)	(27)	(416)			
ตำบลควรให้ความสำคัญและจัดสรร	55.05	38.46	6.49	100.00	2.49	0.61	มาก
งบประมาณให้เพียงพอและรวดเร็วแก่							
การบริหารจัดการด้านทรัพยากร							
มนุษย์ รวมทั้งควรใช้จ่ายงบประมาณ							
ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากร							
มนุษย์อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ							
คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดด้วย							



ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การวิเคราะห์การพัฒนาการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็น ด้วย
	มาก (n) (%)	ปาน กลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>3. การพัฒนาการบริหารงาน ทั่วไป</b>							
ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วน ตำบลควรให้ความสำคัญ และมีการ วางแผน การปฏิบัติตามแผน และการ ประเมินผลแผนสำหรับการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเป็น ระบบ รวมทั้งควรมีลักษณะเป็นผู้นำ มีอาชีพ และคำนึงถึงผลประโยชน์ ของส่วนรวมเป็นหลัก เช่น การมี ความคิดริเริ่ม และการกล้าตัดสินใจ ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็น ทางการด้วย	(237)	(156)	(23)	(416)	2.51*	0.60	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การวิเคราะห์การพัฒนาการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็น ด้วย
	มาก (n) (%)	ปาน กลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>4. การพัฒนาด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์</b>							
ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วน ตำบลควรเห็นความสำคัญ และ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องบันทึกภาพ-เสียง และ คอมพิวเตอร์สำหรับการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ รวดเร็ว รวมทั้งควรกำหนด แผนการพัฒนา เช่น การฝึกอบรม บุคลากรทุกระดับเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในการใช้วัสดุอุปกรณ์ ที่ทันสมัยด้วย	(218) 52.40	(171) 41.11	(27) 6.49	(416) 100.00	2.46	0.61	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การวิเคราะห์การพัฒนาการบริหาร	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็น ด้วย
	มาก (n) (%)	ปาน กลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)	6M (%)			
จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด								
<b>5. การพัฒนาด้านการบริหาร</b>								
<b>คุณธรรม</b>								
ผู้บริหารทุกระดับขององค์การ	(230)	(158)	(28)	(416)				
บริหารส่วนตำบลควรปลูกฝังให้ บุคลากรนำหลักธรรม ความ ซื่อสัตย์สุจริต และการปฏิบัติงาน เพื่อส่วนรวม มาใช้ในการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้ง ควรปลูกฝังให้บุคลากรมีจิตสำนึก ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ดีงามเพื่อ ส่วนรวมด้วย	55.29	37.98	6.73	100.00	2.49	0.62	มาก	

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การวิเคราะห์การพัฒนาการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย S.D. ( $\bar{X}$ )	ระดับ ความ เห็น ด้วย	
	มาก (n) (%)	ปาน กลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)				
องค์การบริหารส่วนตำบล ควร กำหนดมาตรการที่ชัดเจน และ ต่อเนื่องในการเปิดโอกาสให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการ บริหารจัดการด้านทรัพยากร มนุษย์ที่สอดคล้องกับ ความต้องการของประชาชน รวมทั้ง ควรกำหนดมาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่องเพื่อให้มีการ ประเมินผลความต้องการของ ประชาชนด้วย	(215)	(168)	(33)	(416)		2.44	0.63	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>2.47</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ เพื่อให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น ในตารางที่ 4.3 ข้างบนที่แสดงการวิเคราะห์การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ผู้ศึกษาได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ท้ายตัวเลขที่ผู้ศึกษาเห็นว่าเป็นการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้านของ 6M ไว้ด้วย

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M โดยภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย

จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.47) โดยทั้ง 6 ด้านมีคำถาม ด้านละ 1 ข้อคำถาม ดังนี้

**2.2.1 การพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์** พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.49) ว่า ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลควรเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง รวมทั้งควรเชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญเข้ามาช่วยพัฒนา หรือให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งด้วย

**2.2.2 การพัฒนาด้านการบริหารงบประมาณ** พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.49) ว่า ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ความสำคัญและจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและรวดเร็วแก่การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งควรใช้จ่ายงบประมาณในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดด้วย

**2.2.3 การพัฒนาด้านการบริหารงานทั่วไป** พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.51) ว่า ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ความสำคัญ และมีการวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลแผนสำหรับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเป็นระบบ รวมทั้งควรมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เช่น การมีความคิดริเริ่ม และการกล้าตัดสินใจทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วย

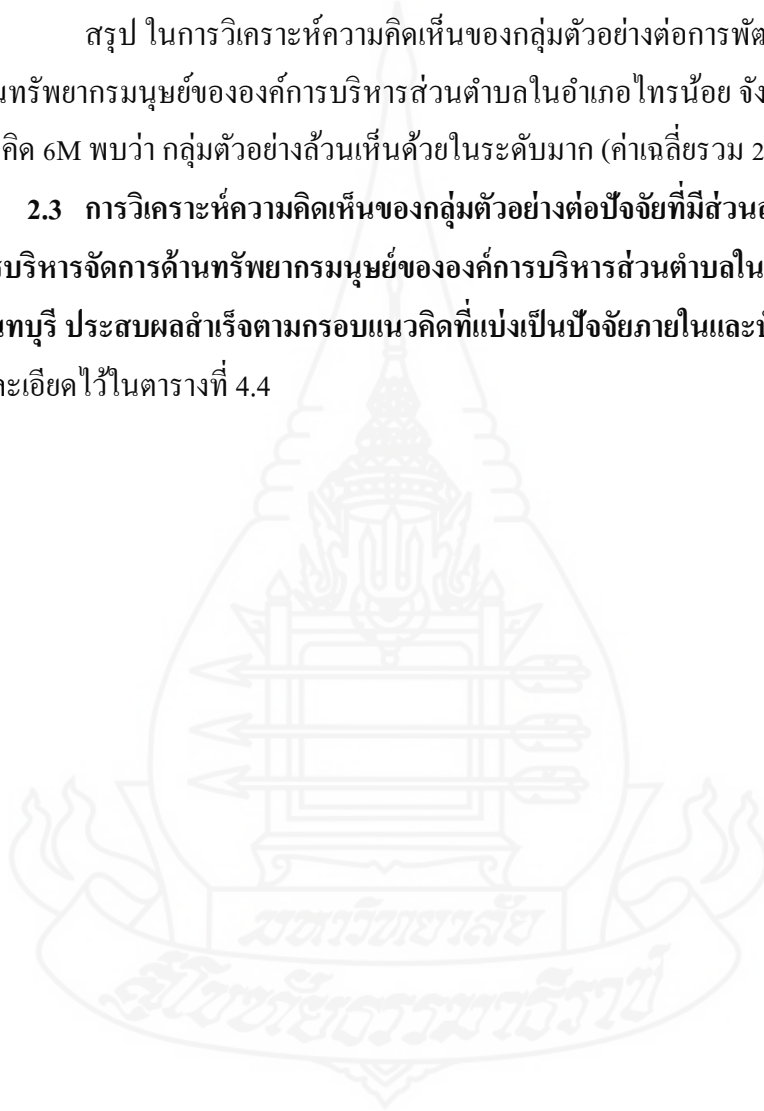
**2.2.4 การพัฒนาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์** พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.46) ว่า ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลควรเห็นความสำคัญ และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องบันทึกภาพ-เสียง และคอมพิวเตอร์สำหรับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่รวดเร็ว รวมทั้งควรกำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยด้วย

**2.2.5 การพัฒนาด้านการบริหารคุณธรรม** พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.49) ว่า ผู้บริหารทุกระดับขององค์การบริหารส่วนตำบลควรปลูกฝังให้บุคลากรนำหลักธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม มาใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งควรปลูกฝังให้บุคลากรมีจิตสำนึกด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ดิงามเพื่อส่วนรวมด้วย

**2.2.6 การพัฒนาด้านการให้บริการประชาชน** พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.44) ว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลควรกำหนดมาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่อง ในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งควรกำหนดมาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่อง เพื่อให้มีการประเมินผล ความต้องการของประชาชนด้วย

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตาม กรอบแนวคิด 6M พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.47)

**2.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การ พัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ได้ แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.4**





ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้ การพัฒนาการบริหารจัดการด้าน ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ บริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย ประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิด ที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัย ภายนอก	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็น ด้วย				
	มาก (n) (%)	ปาน กลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)							
<b>1. ปัจจัยภายใน</b>											
1.1 การที่องค์การบริหารส่วนตำบล มีผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูง เช่น กล้าคิด กล้าริเริ่ม กล้าตัดสินใจ และกล้าลงมือปฏิบัติงานด้าน ทรัพยากรมนุษย์	(261)	(137)	(18)	(416)	62.74	32.93	4.33	100.00	2.58*	0.57	มาก
1.2 การที่องค์การบริหารส่วนตำบลมี บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากร มนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ	(231)	(172)	(13)	(416)	55.53	41.35	3.12	100.00	2.52	0.55	มาก
1.3 การที่องค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้าน ทรัพยากรมนุษย์ที่มีจิตสำนึกที่ดีเพื่อ ส่วนรวม	(240)	(162)	(14)	(416)	57.69	38.94	3.37	100.00	2.54	0.56	มาก
	<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>2.55</b>	<b>0.50</b>					<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้ การพัฒนาการบริหารจัดการด้าน ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร บริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย ประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิด ที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัย ภายนอก	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความเห็น ด้วย
	มาก (n) (%)	ปาน กลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>2. ปัจจัยภายนอก</b>							
2.1 การที่องค์กรบริหารส่วนตำบล นำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ มาใช้ในด้านการ บริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง	(259) 62.25	(143) 34.38	(14) 3.37	(416) 100.00	2.59*	0.55	มาก
2.2 การที่องค์กรบริหารส่วนตำบล เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่าง ชัดเจน	(236) 56.73	(165) 39.66	(15) 3.61	(416) 100.00	2.53	0.56	มาก
2.3 การที่องค์กรบริหารส่วนตำบล เปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอก หรือผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้าน ทรัพยากรมนุษย์เข้ามาพัฒนาหรือ ฝึกอบรมบุคลากรอย่างจริงจัง	(248) 59.62	(140) 33.65	(28) 6.73	(416) 100.00	2.53	0.62	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>					<b>2.54</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ เพื่อให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น ในตารางที่ 4.4 ข้างบนที่แสดงการวิเคราะห์ปัจจัย ผู้ศึกษา  
ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ท้ายตัวเลขที่ผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของแต่ละ  
ปัจจัยไว้ด้วย

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยแต่ละปัจจัยประกอบด้วย 3 ข้อคำถาม ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมาก ทั้ง 2 ปัจจัย ๆ ละ 2 ข้อคำถามดังกล่าว ทั้งนี้ ได้พิจารณาจาก “ค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละปัจจัย ๆ ละ 2 ข้อคำถาม” โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย นอกจากนี้ ผู้ศึกษายังได้นำเสนอสรุปค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละปัจจัยไว้ในส่วนท้ายสุดของแต่ละปัจจัยด้วย ดังนี้

**2.3.1 ปัจจัยภายใน** พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมากทั้ง 3 ข้อคำถาม กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.58) ว่า การที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูง เช่น กล้าคิด กล้าริเริ่ม กล้าตัดสินใจ และกล้าลงมือปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.54) ว่า การที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีจิตสำนึกที่ดีเพื่อส่วนรวม และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.52) ว่า การที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประสบผลสำเร็จตามปัจจัยภายใน รวม 3 ข้อคำถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.55)

**2.3.2 ปัจจัยภายนอก** พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมากทั้ง 3 ข้อคำถาม กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.59) ว่า การที่องค์การบริหารส่วนตำบลนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ มาใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.53) ว่า การที่องค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.53) ว่า การที่องค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอก หรือผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์เข้ามาพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรอย่างจริงจัง

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประสบผลสำเร็จตามปัจจัยภายนอก รวม 3 ข้อคำถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.54)

2.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M แบ่งเป็น 3 หัวข้อย่อย (ตารางที่ 4.5-4.9) ดังนี้

2.4.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชายกับเพศหญิง (ตารางที่ 4.5)

2.4.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M จำแนกตามประเภท ได้แก่ บุคลากรฝ่ายการเมืองกับบุคลากรฝ่ายประจำ (ตารางที่ 4.6)

2.4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M จำแนกตามการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี (ตารางที่ 4.7-4.9)

2.4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชายกับเพศหญิง ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวม การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศชายกับเพศหญิง

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวม การพัฒนาการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ บริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย ตามกรอบแนวคิด 6M จำแนกตามเพศ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 416)				t	Sig. (2- tailed)
	ชาย ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) (n = 221)	S.D.	หญิง ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) (n = 195)	S.D.		
<b>1. การพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์</b>						
ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรเห็นความสำคัญของทรัพยากร มนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา เช่น การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องอย่าง น้อยปีละ 2 ครั้ง รวมทั้งควรเชิญ บุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญเข้ามาช่วยพัฒนา หรือให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้งด้วย	2.52	0.58	2.45	0.66	1.05	0.29**

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวม การพัฒนาการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ บริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย ตามกรอบแนวคิด 6M จำแนกตามเพศ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 416)				t	Sig. (2- tailed)
	ชาย ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) (n = 221)	S.D.	หญิง ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) (n = 195)	S.D.		
<b>2. การพัฒนาด้านการบริหารงบประมาณ</b>						
ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้ความสำคัญและจัดสรร งบประมาณให้เพียงพอและรวดเร็วแก่ การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งควรใช้จ่ายงบประมาณในการ บริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่าง ประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิด ประโยชน์สูงสุดด้วย	2.52	0.56	2.44	0.66	1.38	0.17**
<b>3. การพัฒนาด้านการบริหารงานทั่วไป</b>						
ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้ความสำคัญ และมีการวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผล แผนสำหรับการบริหารจัดการด้าน ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลอย่างเป็นระบบ รวมทั้งควรมี ลักษณะเป็นผู้นำมีอาชีพ และคำนึงถึง ผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เช่น การมีความคิดริเริ่ม และการกล้า ตัดสินใจทั้งอย่างเป็นทางการและไม่ เป็นทางการด้วย	2.52	0.56	2.51	0.64	0.21	0.83**



ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวม การพัฒนาการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ บริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย ตามกรอบแนวคิด 6M จำแนกตามเพศ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 416)				t	Sig. (2- tailed)
	ชาย ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) (n = 221)	S.D.	หญิง ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) (n = 195)	S.D.		
<b>4. การพัฒนาด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์</b>						
ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรเห็นความสำคัญ และจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่อง บันทึกภาพ-เสียง และคอมพิวเตอร์ สำหรับการบริหารจัดการด้านทรัพยากร มนุษย์ที่รวดเร็ว รวมทั้งควรกำหนด แผนการพัฒนา เช่น การฝึกอบรม บุคลากรทุกระดับเพื่อให้มีความรู้ความ เข้าใจในการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย ด้วย	2.47	0.56	2.45	0.66	0.24	0.80**
<b>5. การพัฒนาด้านการบริหารคุณธรรม</b>						
ผู้บริหารทุกระดับขององค์การบริหาร ส่วนตำบลควรปลูกฝังให้บุคลากรนำ หลักธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และการ ปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม มาใช้ในการ บริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งควร ปลูกฝังให้บุคลากรมีจิตสำนึกด้าน ทรัพยากรมนุษย์ที่ดั่งามเพื่อส่วนรวม ด้วย	2.47	0.59	2.50	0.65	0.52	0.60**

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวม การพัฒนาการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ บริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย ตามกรอบแนวคิด 6M จำแนกตามเพศ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 416)				t	Sig. (2- tailed)
	ชาย ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) (n = 221)	S.D.	หญิง ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) (n = 195)	S.D.		
<b>6. การพัฒนาด้านการให้บริการ ประชาชน</b>						
องค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนด มาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่องในการ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วน ร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งควรกำหนดมาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่องเพื่อให้มีการประเมินผล ความต้องการของประชาชนด้วย	2.44	0.60	2.43	0.67	0.20	0.84**
	<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>0.52</b>	<b>0.60**</b>

หมายเหตุ เฉพาะตารางที่ 4.5-4.6 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง  
กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด  
6M ผู้ศึกษาได้ยึดถือแนวทางการวิเคราะห์ ดังนี้

1) การวิเคราะห์หรือการทดสอบค่าที (t-test) เป็นการทดสอบผลต่างของค่าเฉลี่ยความ  
คิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 กลุ่มเท่านั้น เช่น ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย  
กับเพศหญิงต่อคำถามที่นำมาวิเคราะห์ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ สำหรับในที่นี้ พิจารณาจากค่า  
Sig. (2-tailed) กล่าวคือ ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน ค่า Sig. (2-tailed) จะ  
น้อยกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  หรือเขียนว่า Sig. (2-tailed) <  $\alpha$  หรือ Sig. (2-tailed) =  $\alpha$  (ในตารางข้างบน  
ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ ซึ่งหมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) แต่ถ้าความคิดเห็นของ  
กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ค่า Sig. (2-tailed) จะมากกว่า  $\alpha$  หรือเขียนว่า Sig. (2-tailed) >

$\alpha$  (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้ ซึ่งหมายถึง ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ (2552: 356-361) ในหนังสือ เรื่อง “การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS”) (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด) และ กัลยา วาณิชย์บัญชา (2549: 234-235) ในหนังสือ เรื่อง “การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล” (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย))

2)  $t$  หมายถึง ค่าสถิติที่คำนวณได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

3) Sig. (2-tailed) หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน (หมายถึง ข้อคิดเห็นหรือข้อความที่ใช้เป็นมูลฐานของการหาเหตุผลของการวิจัย) ในกรณีนี้ หมายถึง แตกต่าง หรือ ไม่แตกต่างกัน

4) ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $\alpha$ ) ที่ใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการยอมรับหรือปฏิเสธ สมมติฐาน ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน ในที่นี้กำหนดให้  $\alpha = 0.05$  หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 หรือ 95%

5) \* หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน (Sig. (2-tailed) <  $\alpha$ ) หรือ (Sig. (2-tailed) =  $\alpha$ )

6) \*\* หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (Sig. (2-tailed) >  $\alpha$ )

7) เนื่องจากค่า  $t$  และค่า S.D. มีความสัมพันธ์ เชื่อมโยง และขยายรายละเอียดให้กับ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าร้อยละ (%) ดังนั้น ทุกตารางในหัวข้อ 2.6 ผู้ศึกษาจึงได้แสดงค่า S.D. ไว้และ บางตารางก็ได้แสดงค่า  $t$  ไว้ด้วย ถึงแม้ว่าในทุกตารางผู้ศึกษาไม่ได้นำค่า  $t$  และค่า S.D. มาใช้ในการ วิเคราะห์หรือเขียนบรรยายใต้ตารางไว้ก็ตาม

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.5 เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มจำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชายกับเพศหญิงต่อภาพรวมการพัฒนาการ บริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัด นนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M ปรากฏว่า ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหารงบประมาณ (3) การบริหารงานทั่วไป (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) การบริหาร คุณธรรม และ (6) การให้บริการประชาชน ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า  $\alpha$  (ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.29, 0.17, 0.83, 0.80, 0.60 และ 0.84 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม ตัวอย่างที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากร

มนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

สรุป การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชายกับเพศหญิงต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 6 ด้าน

**2.4.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M จำแนกตามประเภท ได้แก่ บุคลากรฝ่ายการเมืองกับบุคลากรฝ่ายประจำ ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.6**



ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวม การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M จำแนกตามประเภท ได้แก่ บุคลากรฝ่ายการเมืองกับบุคลากรฝ่ายประจำ

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวม	กลุ่มตัวอย่าง (n = 416)				t	Sig. (2- tailed)
	ฝ่าย การเมือง	S.D.	ฝ่าย ประจำ	S.D.		
ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยตาม กรอบแนวคิด 6M จำแนกตามประเภท	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )		ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )			
	(n = 159)		(n = 257)			
<b>1. การพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์</b>						
ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรเห็นความสำคัญของทรัพยากร มนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา เช่น การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องอย่าง น้อยปีละ 2 ครั้ง รวมทั้งควรเชิญ บุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญเข้ามาช่วยพัฒนา หรือให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้งด้วย	2.42	0.63	2.53	0.61	1.65	0.09**

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวม	กลุ่มตัวอย่าง (n = 416)				t	Sig. (2- tailed)
	ฝ่าย การเมือง	ฝ่าย ประจำ	ค่าเฉลี่ย S.D.	ค่าเฉลี่ย S.D.		
การพัฒนาการบริหารจัดการด้าน ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยตาม กรอบแนวคิด 6M จำแนกตามประเภท	( $\bar{X}$ ) (n = 159)	( $\bar{X}$ ) (n = 257)				
<b>2. การพัฒนาด้านการบริหารงบประมาณ</b>						
ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้ความสำคัญและจัดสรร งบประมาณให้เพียงพอและรวดเร็วแก่ การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งควรใช้จ่ายงบประมาณในการ บริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่าง ประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิด ประโยชน์สูงสุดด้วย	2.39	0.60	2.54	0.61	2.50	0.01*
<b>3. การพัฒนาด้านการบริหารงานทั่วไป</b>						
ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้ความสำคัญ และมีการวางแผน การปฏิบัติงานตามแผน และการประเมินผล แผนสำหรับการบริหารจัดการด้าน ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลอย่างเป็นระบบ รวมทั้งควรมี ลักษณะเป็นผู้นำมีอาชีพ และคำนึงถึง ผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เช่น การมีความคิดริเริ่ม และการกล้า ตัดสินใจทั้งอย่างเป็นทางการและไม่ เป็นทางการด้วย	2.47	0.58	2.54	0.61	1.14	0.25**



ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวม	กลุ่มตัวอย่าง (n = 416)				t	Sig. (2- tailed)
	ฝ่าย การเมือง	S.D.	ฝ่าย ประจำ	S.D.		
การพัฒนาการบริหารจัดการด้าน ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยตาม กรอบแนวคิด 6M จำแนกตามประเภท	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )		ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )			
	(n = 159)		(n = 257)			
<b>4. การพัฒนาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์</b>						
ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรเห็นความสำคัญ และจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่อง บันทึกภาพ-เสียง และคอมพิวเตอร์ สำหรับการบริหารจัดการด้านทรัพยากร มนุษย์ที่รวดเร็ว รวมทั้งควรกำหนด แผนการพัฒนา เช่น การฝึกอบรม บุคลากรทุกระดับเพื่อให้มีความรู้ความ เข้าใจในการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย ด้วย	2.32	0.64	2.54	0.58	3.65	0.00*
<b>5. การพัฒนาด้านการบริหารคุณธรรม</b>						
ผู้บริหารทุกระดับขององค์การบริหาร ส่วนตำบลควรปลูกฝังให้บุคลากรนำ หลักธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และการ ปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม มาใช้ในการ บริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งควร ปลูกฝังให้บุคลากรมีจิตสำนึกด้าน ทรัพยากรมนุษย์ที่ดีงามเพื่อส่วนรวม ด้วย	2.38	0.63	2.55	0.60	2.82	0.00*

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวม	กลุ่มตัวอย่าง (n = 416)				t	Sig. (2- tailed)
	ฝ่าย		ฝ่าย			
การพัฒนาการบริหารจัดการด้าน ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยตาม กรอบแนวคิด 6M จำแนกตามประเภท	การเมือง	S.D.	ประจำ	S.D.		
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )		ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )			
	(n = 159)		(n = 257)			
<b>6. การพัฒนาด้านการให้บริการประชาชน</b>						
องค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนด มาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่องในการ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วน ร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งควรกำหนดมาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่องเพื่อให้มีการประเมินผล ความต้องการของประชาชนด้วย	2.33	0.62	2.51	0.63	2.80	0.00*
	ค่าเฉลี่ยรวม				3.04	0.00*

หมายเหตุ เฉพาะตารางที่ 4.6 ซึ่งเป็นตารางวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M จำแนกตามประเภท ได้แก่ บุคลากรฝ่ายการเมืองกับบุคลากรฝ่ายประจำ ผู้ศึกษาได้ยึดถือแนวทางการวิเคราะห์เปรียบเทียบเช่นเดียวกับที่ผู้ศึกษาได้เขียนอธิบายไว้แล้ว ได้ตารางที่ 4.5 ข้างต้น

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.6 เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามประเภท ได้แก่ บุคลากรฝ่ายการเมืองกับบุคลากรฝ่ายประจำต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M ปรากฏว่า มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารงบประมาณ (2) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (3) การบริหารคุณธรรม และ (4) การให้บริการ

ประชาชน แตกต่างกัน โดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.01, 0.00, 0.00 และ 0.00 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรฝ่ายการเมือง กับบุคลากรฝ่ายประจำต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M ด้าน แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 4 ด้านดังกล่าว

ส่วนอีก 2 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ (2) การบริหารงานทั่วไป ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.09 และ 0.25 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรฝ่ายการเมืองกับบุคลากรฝ่ายประจำต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 2 ด้านดังกล่าว

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามประเภท คือได้แก่ บุคลากรฝ่ายการเมืองกับบุคลากรฝ่ายประจำต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M พบว่า แตกต่างกัน 4 ด้าน และไม่แตกต่างกัน 2 ด้าน

**2.4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M จำแนกตามการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.7-4.9**

ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มต่อภาพรวม การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M จำแนกตามการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี

การพัฒนาการบริหารจัดการ							
ด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอน้อยตามกรอบแนวคิด 6M	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	
		ระหว่างกลุ่ม					
1. การพัฒนาด้านการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.17	2	0.58			
ทรัพยากรมนุษย์	ภายในกลุ่ม	160.74	413	0.38	1.50	0.22**	
2. การพัฒนาด้านการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.10	2	0.55			
งบประมาณ	ภายในกลุ่ม	156.80	413	0.38	1.45	0.23**	
3. การพัฒนาด้านการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.20	2	0.60			
ทั่วไป	ภายในกลุ่ม	148.70	413	0.36	1.67	0.18**	
4. การพัฒนาด้านการบริหารวัสดุ	ระหว่างกลุ่ม	4.09	2	2.04			
อุปกรณ์	ภายในกลุ่ม	153.21	413	0.37	5.51	0.00*	
5. การพัฒนาด้านการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.81	2	1.40			
คุณธรรม	ภายในกลุ่ม	157.10	413	0.38	3.69	0.02*	
6. การพัฒนาด้านการให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	2.24	2	1.12			
ประชาชน	ภายในกลุ่ม	166.12	413	0.40	2.79	0.06**	

หมายเหตุ เฉพาะตารางที่ 4.7 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M ผู้ศึกษาได้ยึดถือแนวทางการวิเคราะห์ ดังนี้

1) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม หรือเรียกว่า การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เขียนย่อว่า F เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ซึ่งเรียกว่า วัน-เวย์ โอนวา (One-way ANOVA) รวมทั้งการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟฟี (Scheffe) ซึ่งในที่นี้ใช้ทดสอบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มต่อคำถามที่นำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษา 3 ระดับ ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือ

เทียบเท่า และสูงกว่าปริญาตรีต่อคำถามที่นำมาวิเคราะห์ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) กล่าวคือ ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน ค่า Sig. (2-tailed) จะน้อยกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  หรือเขียนว่า Sig. (2-tailed)  $< \alpha$  หรือ Sig. (2-tailed) =  $\alpha$  (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ ซึ่งหมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) แต่ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ค่า Sig. (2-tailed) จะมากกว่า  $\alpha$  หรือเขียนว่า Sig. (2-tailed)  $> \alpha$  (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้ ซึ่งหมายถึง ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ (2552: 356-361) ในหนังสือ เรื่อง “การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS” (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด) และ กัลยา วานิชย์บัญชา (2549: 234-235) ในหนังสือ เรื่อง “การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล” (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย))

2) F หมายถึง ค่าสถิติที่คำนวณได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

$$F = \frac{\text{ค่ากำลังสองเฉลี่ยความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between: MS<sub>B</sub>)}}{\text{ค่ากำลังสองเฉลี่ยความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Between: MS<sub>W</sub>)}}$$

3) Sig. (2-tailed) หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน (หมายถึง ข้อคิดเห็นหรือข้อความที่ใช้เป็นมูลฐานของการหาเหตุผลของการวิจัย) ในกรณีนี้ หมายถึง แยกต่าง หรือ ไม่แตกต่างกัน

4) ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $\alpha$ ) ที่ใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน ในที่นี้กำหนดให้  $\alpha = 0.05$  หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 หรือ 95%

5) \* หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม แยกต่าง (Sig. (2-tailed)  $< \alpha$ ) หรือ (Sig. (2-tailed) =  $\alpha$ )

6) \*\* หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน (Sig. (2-tailed)  $> \alpha$ )

7) กรณีพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกัน (Sig. (2-tailed)  $< \alpha$ ) หรือ (Sig. (2-tailed) =  $\alpha$ ) ผู้ศึกษาจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ (multiple comparisons) ด้วยวิธีของ Scheffe ต่อไป

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.7 เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม จำแนกตามการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรีต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M ปรากฏว่า มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหารงบประมาณ (3) การบริหารงานทั่วไป และ (4) การให้บริการประชาชน ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.22, 0.23, 0.18 และ 0.06 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษิต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรีต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 4 ด้านดังกล่าว

ส่วนอีก 2 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ และ (2) การบริหารคุณธรรม แตกต่างกัน โดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 และ 0.02 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษิต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 2 ด้านดังกล่าว

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม จำแนกตามการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรีต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M พบว่า ไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน และแตกต่างกัน 2 ด้าน

เนื่องจากค่า F ที่ได้ในการทดสอบข้างต้นบ่งชี้ได้แต่เพียงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M แตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารคุณธรรมเท่านั้น เพื่อให้ทราบว่ามีข้อมูลค่าเฉลี่ยของรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างใดที่แตกต่างกัน ผู้ศึกษาได้ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ (multiple comparisons) ด้วยวิธีของ scheffe ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.8-4.9



ตารางที่ 4.8 ค่าสถิติการวิเคราะห์การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านการบริหาร วัสดุอุปกรณ์	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	การศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญา ตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญา ตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.36	-	0.02*	0.42*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	2.53	0.25**	-	0.57**
สูงกว่าปริญญาตรี	2.66	0.42*	0.57**	-

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.8 เป็นการวิเคราะห์การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ปรากฏว่า มีจำนวน 2 คู่ที่พบความแตกต่าง ได้แก่ (1) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และ (2) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี

สรุป การทดสอบรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามการศึกษา ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ( $\bar{X}=2.53$ ) สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X}=2.36$ )



ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติการวิเคราะห์การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M ด้านการบริหารคุณธรรม จำแนกตามการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านการบริหาร คุณธรรม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	การศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญา ตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญา ตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.41	-	0.16**	0.06**
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	2.53	0.16**	-	0.43**
สูงกว่าปริญญาตรี	2.69	0.06**	0.43**	-

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.9 เป็นการวิเคราะห์การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M ด้านการบริหารคุณธรรม ปรากฏว่า การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

สรุป การทดสอบรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ไม่แตกต่างกัน

### ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ที่ได้จากความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 3 นี้เป็นการนำเสนอสรุปผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรฝ่ายการเมืองและบุคลากรฝ่ายประจำที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่งในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ไว้ในตาราง ประกอบด้วย 1 หัวข้อ ได้แก่

สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา การพัฒนา ปัจจัย และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้าน

ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M

ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติสรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ หนึ่ง ปัญหา สอง การพัฒนา สาม ปัจจัย และ สี่ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M

<u>หนึ่ง</u> ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M				
	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปาน กลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
<b>1. ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์</b>				
1.1 ผู้บริหารบางคนขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนา เช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	17.07	37.74	45.19*	1.72**
1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้เชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วยพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล	12.50	42.55	44.95*	1.68
1.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 1.1-1.2 ข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาก	10.10	37.74	52.16*	1.56
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>1.65</b>

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

<b>หนึ่ง ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M</b>				
	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปาน กลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
<b>2. ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ</b>				
2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้รับการจัดสรร งบประมาณที่เพียงพอและรวดเร็วแก่การบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรมนุษย์	15.38	43.78	40.87*	1.75** *
2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้ใช้จ่ายงบประมาณ สำหรับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่าง ประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์ สูงสุด	13.22	41.11	45.67*	1.68
2.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 2.1-2.2 ข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงบประมาณมาก	11.54	35.58	52.88*	1.59
	<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>			<b>1.66</b>
<b>3. ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป</b>				
3.1 องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีการวางแผน การ ปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลแผนสำหรับการ บริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ	12.98	37.26	49.76*	1.63
3.2 ผู้บริหารบางคนขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มี ลักษณะเป็นผู้ที่มีอาชีพ และไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ ของส่วนรวมเป็นหลัก เช่น การขาดความคิดริเริ่ม และ การขาดการตัดสินใจที่สนับสนุนการบริหารจัดการด้าน ทรัพยากรมนุษย์ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็น ทางการ	14.43	40.62	44.95*	1.69**

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

<b>หนึ่ง ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M</b>				
	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปาน กลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
<b>3. ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป</b>				
3.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 3.1-3.2 ข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานทั่วไปมาก	11.78	34.85	53.37*	1.58
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>1.63</b>
<b>4. ปัญหาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์</b>				
4.1 องค์การบริหารส่วนตำบลขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ ทันสมัย เช่น เครื่องบันทึกภาพ-เสียง และคอมพิวเตอร์ ที่สนับสนุนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์	14.18	42.07	43.75*	1.70
4.2 บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล ขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย ที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์	12.98	44.23*	42.79	1.70**
4.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 4.1-4.2 ข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารจัดการ ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์มาก	9.86	38.46	51.68*	1.59
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>1.66</b>
<b>5. ปัญหาด้านการบริหารคุณธรรม</b>				
5.1 ผู้บริหารบางคนขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มี จิตสำนึกด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ดีงามเพื่อส่วนรวม	15.62	37.02	47.36*	1.68**
5.2 ผู้บริหารบางคนขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่ นำหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต และจรรยาบรรณ มาใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์	11.78	41.34	46.88*	1.65

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

<b>หนึ่ง ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M</b>				
	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปาน กลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
<b>5. ปัญหาด้านการบริหารคุณธรรม</b>				
5.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 5.1-5.2 ข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารจัดการ ด้านการบริหารคุณธรรมมาก	11.30	35.82	52.88*	1.58
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>1.63</b>
<b>6. ปัญหาด้านการให้บริการประชาชน</b>				
6.1 องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้เปิดโอกาสให้ ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับความต้องการของ ประชาชน	13.71	40.14	46.15*	1.68**
6.2 องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีการประเมินผลความ ต้องการของประชาชนที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้าน ทรัพยากรมนุษย์	12.98	38.22	48.80*	1.64
6.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 6.1-6.2 ข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารจัดการ ด้านการให้บริการประชาชนมาก	10.82	35.81	53.37*	1.57
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>1.63</b>
ในภาพรวมทั้งหมด องค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหา การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ตามกรอบ แนวคิด 6M มากทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหารงบประมาณ (3) การ บริหารงานทั่วไป (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) การ บริหารคุณธรรม และ (6) การให้บริการประชาชน	9.61	41.59	48.80*	1.61

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

<b>สอง การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์</b>				
<b>ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M</b>				
	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปาน กลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
<b>1. การพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์</b>				
ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลควรเห็น ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา เช่น การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง รวมทั้ง ควรเชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์ และมี ความเชี่ยวชาญเข้ามาช่วยพัฒนา หรือให้คำแนะนำ ปรึกษาแก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่าง น้อยปีละ 1 ครั้งด้วย	55.53*	37.50	6.97	2.49
<b>2. การพัฒนาด้านการบริหารงบประมาณ</b>				
ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ ความสำคัญและจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอแก่การ บริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่รวดเร็ว รวมทั้ง ควรใช้จ่ายงบประมาณในการบริหารจัดการด้าน ทรัพยากรมนุษย์อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดด้วย	55.05*	38.46	6.49	2.49

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

<b>สอง การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M</b>				
	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปาน กลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
<b>3. การพัฒนาด้านการบริหารงานทั่วไป</b>				
ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ความสำคัญ และมีการวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผล แผนสำหรับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเป็นระบบ รวมทั้งควรมี ลักษณะเป็นผู้ที่มีอาชีพ และคำนึงถึงผลประโยชน์ของ ส่วนรวมเป็นหลัก เช่น การมีความคิดริเริ่ม และการกล้า ตัดสินใจทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วย	56.97*	37.50	5.53	2.51***
<b>4. การพัฒนาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์</b>				
ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลควรเห็น ความสำคัญ และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องบันทึกภาพ-เสียง และคอมพิวเตอร์สำหรับการ บริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่รวดเร็ว รวมทั้ง ควรกำหนดแผนการพัฒนา เช่น การฝึกอบรมบุคลากร ทุกระดับเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยด้วย	52.40*	41.11	6.49	2.46
<b>5. การพัฒนาด้านการบริหารคุณธรรม</b>				
ผู้บริหารทุกระดับขององค์การบริหารส่วนตำบลควร ปลูกฝังให้บุคลากรนำหลักธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม มาใช้ในการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วน ตำบล รวมทั้งควรปลูกฝังให้บุคลากรมีจิตสำนึกด้าน ทรัพยากรมนุษย์ที่ดีงามเพื่อส่วนรวมด้วย	55.29*	37.98	6.73	2.49



ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

<b>สอง</b> การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M				
6. การพัฒนาด้านการให้บริการประชาชน	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปาน กลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
องค์การบริหารส่วนตำบล ควรกำหนดมาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่องในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งควรกำหนดมาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่องเพื่อให้มีการประเมินผลความต้องการของประชาชนด้วย	51.68*	40.39	7.93	2.44
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>2.47</b>
<b>สาม</b> ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยประสบความสำเร็จตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็นปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก				
1. ปัจจัยภายใน				
1.1 การที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูง เช่น กล้าคิด กล้าริเริ่ม กล้าตัดสินใจ และกล้าลงมือปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์	62.74*	32.93	4.33	2.58**
1.2 การที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ	55.53*	41.35	3.12	2.52
1.3 การที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีจิตสำนึกที่ดีเพื่อส่วนรวม	57.69*	38.94	3.37	2.54
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>2.55</b>

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

<b>สาม ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็นปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก</b>				
<b>2. ปัจจัยภายนอก</b>	<b>ระดับความเห็นด้วย</b>			
	<b>มาก (%)</b>	<b>ปาน กลาง (%)</b>	<b>น้อย (%)</b>	<b>ค่าเฉลี่ย (<math>\bar{X}</math>)</b>
2.1 การที่องค์กรบริหารส่วนตำบลนำเทคโนโลยี สมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ มาใช้ในด้านการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง	62.25*	34.38	3.37	2.59**
2.2 การที่องค์กรบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน	56.73*	39.66	3.61	2.53
2.3 การที่องค์กรบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ หน่วยงานภายนอก หรือผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ด้านทรัพยากรมนุษย์เข้ามาพัฒนาหรือฝึกอบรม บุคลากรอย่างจริงจัง	59.62*	33.65	6.73	2.53
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>2.54</b>
<b>สี่ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M</b>				
1. จำแนกตามเพศระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 6 ด้าน				
2. จำแนกตามประเภทระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม พบว่า แตกต่างกัน 4 ด้าน และไม่แตกต่างกัน 2 ด้าน				
3. จำแนกตามการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม พบว่า ไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน และแตกต่างกัน 2 ด้าน				
* หมายถึง ตัวเลขหรือค่าร้อยละ (%) ที่กลุ่มตัวอย่างแสดงระดับความเห็นด้วยมากที่สุดในแต่ละ คำถามหรือข้อความ				
** หมายถึง ตัวเลขหรือค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้านหรือแต่ละเรื่อง				
*** หมายถึง ตัวเลขหรือค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ที่สำคัญที่สุด หรือสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับทุกด้านของกรอบแนวคิด				

จากตารางที่ 4.10 เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเป็น 4 หัวข้อ ดังนี้

**3.1 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M** โดยแต่ละด้านประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อคำถาม แบ่งเป็นปัญหา 2 ข้อคำถาม และปัญหาในภาพรวม 1 ข้อคำถาม พบว่า ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหารงบประมาณ และ (3) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทุกข้อคำถาม ส่วนที่เหลือด้าน (1) การบริหารงานทั่วไป (2) การบริหารคุณธรรม และ (3) การให้บริการประชาชน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง 1 ข้อคำถาม และเห็นด้วยในระดับน้อย 1 ข้อคำถาม

นอกจากนี้ ในภาพรวมทั้งหมด กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ตามกรอบแนวคิด 6M มากทั้ง 6 ด้าน

**3.2 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M** โดยแต่ละด้านประกอบด้วยคำถาม 1 ข้อคำถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน

**3.3 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก** พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อคำถามทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

**3.4 สรุปผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M** เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่ม โดย (1) จำแนกตามเพศระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 6 ด้าน และ (2) จำแนกตามประเภทระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม พบว่า แตกต่างกัน 4 ด้าน และไม่แตกต่างกัน 2 ด้าน และ (3) จำแนกตามการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม พบว่า ไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน และแตกต่างกัน 2 ด้าน

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี” ในบทสุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปการวิจัย

ประกอบด้วย 3 หัวข้อย่อย ได้แก่ วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย ประกอบด้วย 3 ข้อ

1.1.1 ศึกษาปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

1.1.2 ศึกษาการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

1.1.3 ศึกษาปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประสบผลสำเร็จ

นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

ผู้ศึกษาได้นำปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M ที่ประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) (7) การบริหารข่าวสาร หรือ ข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (Method) (9) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (Minute) (10) การประสานงาน หรือการประนีประนอม (Mediation) และ (11) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement) มาปรับใช้โดย

ในการศึกษาครั้งนี้ แต่ผู้ศึกษานำมาใช้เพียง 6 ด้านแรก ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) โดยตัดออก 5 ด้านหลัง ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (Message) (2) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (Method) (3) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (Minute) (4) การประสานงาน หรือการประนีประนอม (Mediation) และ (5) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement) สำหรับเหตุผลที่ตัด 5 ด้านหลังดังกล่าวออก เพราะสอดคล้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ รวมทั้งผู้ศึกษาได้เลือกเฉพาะด้านที่สำคัญและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ และต่อจากนี้ไปเรียกว่า “กรอบแนวคิด 6M” โดยนำมาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดหลักสำหรับการจัดกลุ่มและการวิเคราะห์ปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

สำหรับเหตุผลที่นำ “กรอบแนวคิด 6M” ดังกล่าว มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดหลักในการศึกษาครั้งนี้ เพราะเป็นกรอบแนวคิด หรือตัวชี้วัดการบริหารจัดการทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ และมีขอบเขตครอบคลุมเนื้อหาสาระการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี รวมทั้งสอดคล้องกับสภาพเหตุการณ์ในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย ได้เห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ เช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาต่อเนื่อง อีกทั้งยังเป็นกรอบแนวคิดที่สนับสนุนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ได้อย่างเหมาะสม

ต่อจากนี้ไป “องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี” ในบางแห่งเขียนย่อว่า “องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย” และในภาพที่ 5.1 เขียนย่อว่า “อบต.”

นอกจากนี้ ผู้ศึกษายังได้นำ “ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก” มาเป็นกรอบแนวคิดรอง สำหรับการจัดกลุ่มและการวิเคราะห์วัตถุประสงค์การวิจัยที่มีความสำคัญในลำดับรอง หรือวัตถุประสงค์รอง ได้แก่ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประสบผลสำเร็จ”

สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาได้เลือกนำกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกดังกล่าวมาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดรอง เนื่องจากเป็นกรอบแนวคิดที่กะทัดรัด ครอบคลุมเป็นสากล เป็นที่รู้จัก คู่กันเคย และได้นำไปใช้กันอย่างแพร่หลาย

1.2 **วิธีดำเนินการวิจัย** แบ่งเป็น 3 หัวข้อย่อย ได้แก่ (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และ (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1.2.1 **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่งในอำเภอ ไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ทั้งหมดรวมทั้งสิ้น 547 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรดังกล่าวที่ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ศึกษาได้เลือกประชากรทั้งหมดจำนวน 547 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับเหตุผลที่เลือกประชากร และกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ บุคลากรทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่งในอำเภอ ไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี เพราะเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงจากการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความเหมาะสม มีคุณภาพ และน่าเชื่อถือเป็นอย่างมาก ในการศึกษาครั้งนี้ ไม่ได้นำประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี มาเป็นประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างด้วย เพราะมีแนวโน้มที่จะไม่ทราบและไม่เข้าใจการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

1.2.2 **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** คือ แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการทดสอบ (pre-test) จำนวน 50 ชุด และผ่านทดสอบหาความเที่ยงตรง และความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามซึ่งมีระดับความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.91

1.2.3 **การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามจำนวน 547 ชุด ให้กลุ่มตัวอย่างกรอก การแจกและการเก็บรวบรวมแบบสอบถามดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2555 ถึง วันที่ 30 เมษายน 2555 รวม 61 วัน ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาได้จำนวน 416 ชุด คิดเป็นร้อยละ 76.05 ของแบบสอบถามทั้งหมด (547 ชุด) ที่แจกออกไป

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาแปลงเป็นข้อมูล และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ ในส่วนของวิธีวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ในรูปของตาราง รวมทั้งใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ หลังจากวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลมาเขียนบรรยายหรือพรรณนาพร้อมตาราง และภาพประกอบตามความเหมาะสม

1.3 **ผลการวิจัย** ผู้ศึกษาได้สรุปผลการวิจัยโดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 หัวข้อย่อย ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และหัวข้อในบทที่ 4 ดังนี้



1.3.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

1.3.2 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M

1.3.3 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M

1.3.4 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

1.3.5 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M

ผู้ศึกษาได้นำเสนอสรุปผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

**1.3.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม** (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.1) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และเป็นบุคลากรฝ่ายประจำ

**1.3.2 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M** (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.2) โดยในแต่ละด้านประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อคำถาม ปรากฏว่า ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหารงบประมาณ และ (3) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทุกข้อคำถาม ส่วนที่เหลือ ด้าน (1) การบริหารงานทั่วไป (2) การบริหารคุณธรรม และ (3) การให้บริการประชาชน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง 1 ข้อคำถาม และเห็นด้วยในระดับน้อย 1 ข้อคำถาม ทั้งนี้ ได้พิจารณาจาก “ค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้าน ๆ ละ 3 ข้อคำถาม” ผู้ศึกษาได้จัดหัวข้อการนำเสนอตามกรอบแนวคิด 6M ดังนี้

หมายเหตุ ผู้ศึกษาได้นำเสนอตัวอย่างปัญหาเฉพาะ “คำถามที่สำคัญที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด” เพียง 1 ข้อคำถามในแต่ละด้านเท่านั้น

1) ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ คำถามที่ว่า ผู้บริหารบางคนขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนา เช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง



2) ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ ได้แก่ คำถามที่ว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอและรวดเร็วแก่การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์

3) ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป ได้แก่ คำถามที่ว่า ผู้บริหารบางคนขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยไม่มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ และไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เช่น การขาดความคิดริเริ่ม และการขาดการตัดสินใจที่สนับสนุนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

4) ปัญหาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ คำถามที่ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์

5) ปัญหาด้านการบริหารคุณธรรม ได้แก่ คำถามที่ว่า ผู้บริหารบางคนขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยไม่มีจิตสำนึกด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ดีงามเพื่อส่วนรวม

6) ปัญหาด้านการให้บริการประชาชน ได้แก่ คำถามที่ว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยไม่ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

นอกจากนี้แล้ว ในภาพรวมทั้งหมด (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อยต่อคำถาม 1 ข้อคำถาม ที่ว่า ในภาพรวมทั้งหมด องค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยมีปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ตามกรอบแนวคิด 6M มากทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหารงบประมาณ (3) การบริหารงานทั่วไป (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) การบริหารคุณธรรม และ (6) การให้บริการประชาชน

### **1.3.3 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M**

(จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.3) โดยในแต่ละด้านประกอบด้วยคำถาม 1 ข้อคำถาม ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมากทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหารงบประมาณ (3) การบริหารงานทั่วไป (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) การบริหารคุณธรรม และ (6) การให้บริการประชาชน ทั้งนี้ ได้พิจารณาจาก “ค่าเฉลี่ยของแต่ละด้าน ๆ ละ 1 ข้อคำถาม” ดังนี้

1) การพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ คำถามที่ว่า ผู้บริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยควรเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล เช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การส่งบุคลากร

เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง รวมทั้งควรเชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญเข้ามาช่วยพัฒนา หรือให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งด้วย

2) การพัฒนาด้านการบริหารงบประมาณ ได้แก่ คำถามที่ว่า ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยควรให้ความสำคัญและจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและรวดเร็วแก่การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งควรใช้จ่ายงบประมาณในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดด้วย

3) การพัฒนาด้านการบริหารงานทั่วไป ได้แก่ คำถามที่ว่า ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยควรให้ความสำคัญ และมีการวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลแผนสำหรับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างเป็นระบบ รวมทั้งควรมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เช่น การมีความคิดริเริ่ม และการกล้าตัดสินใจทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วย

4) การพัฒนาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ คำถามที่ว่า ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยควรเห็นความสำคัญ และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องบันทึกภาพเสียง และคอมพิวเตอร์สำหรับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่รวดเร็ว รวมทั้งควรกำหนดแผนการพัฒนา เช่น การฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยด้วย

5) การพัฒนาด้านการบริหารคุณธรรม ได้แก่ คำถามที่ว่า ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยควรปลูกฝังให้บุคลากรนำหลักธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม มาใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งควรปลูกฝังให้บุคลากรมีจิตสำนึกด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ดีงามเพื่อส่วนรวมด้วย

6) การพัฒนาด้านการให้บริการประชาชน ได้แก่ คำถามที่ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยควรกำหนดมาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่องในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน รวมทั้งควรกำหนดมาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่องเพื่อให้มีการประเมินผลความต้องการของประชาชนด้วย

**1.3.4 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญ  
ทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทร**

**น้อย จังหวัดนนทบุรี ประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก** (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.4) แต่ละปัจจัยประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อคำถาม ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากทั้ง 3 ข้อคำถามทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกด้วย ทั้งนี้ ได้พิจารณาจาก “ค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละปัจจัย ๆ ละ 3 ข้อคำถาม” ผู้ศึกษาได้นำเสนอตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

หมายเหตุ ผู้ศึกษาได้นำเสนอตัวอย่างปัจจัยเฉพาะ “คำถามที่สำคัญที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด” เพียง 1 ข้อคำถามในแต่ละปัจจัยเท่านั้น

1) ปัจจัยภายใน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากต่อคำถามที่ว่า การที่องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยมีผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูง เช่น กล้าคิด กล้าริเริ่ม กล้าตัดสินใจ และกล้าลงมือปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์

2) ปัจจัยภายนอก กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากต่อคำถามที่ว่า การที่องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ มาใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

**1.3.5 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M** (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.5-4.9) ประกอบด้วย 3 หัวข้อย่อย ดังนี้

1) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชายกับเพศหญิง (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.5) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไม่แตกต่างกันทั้ง 6 ด้าน

2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามประเภท ได้แก่ บุคลากรฝ่ายการเมืองกับบุคลากรฝ่ายประจำ (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.6) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นแตกต่างกัน 4 ด้าน และไม่แตกต่างกัน 2 ด้าน

3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม จำแนกตามการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.7-4.8) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน และแตกต่างกัน 2 ด้าน

## 2. อภิปรายผล

ในการอภิปรายผล ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเฉพาะที่สำคัญและจำเป็น ตลอดจนข้อควรระวังกับวัตถุประสงค์การวิจัยของการศึกษานี้มาอภิปรายผล วิเคราะห์ หรือแสดงความคิดเห็นด้วยการเขียนบรรยาย และบางส่วนนำเสนอไว้ในภาพ ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอเป็น 4 หัวข้อ ดังนี้

2.1 การอภิปรายผลปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M

2.2 การอภิปรายผลปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M (เป็นการนำปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการมาอภิปรายผลควบคู่กันใน “กระบวนการพิจารณาแก้ไข ปัญหาที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน” หรือในภาพที่ 5.1)

2.3 การอภิปรายผลปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

2.4 การอภิปรายผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M

ผู้ศึกษาขอแนะนำรายละเอียดการอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

2.1 การอภิปรายผลปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M การที่กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับน้อยทั้ง 6 ด้านต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M ผู้ศึกษามีความเห็นว่าคุณลักษณะที่ตอบแบบสอบถามซึ่งได้แก่ บุคลากรฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยบางส่วนเห็นว่า (1) ผู้บริหารบางคนขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร (คำถามที่ 1 ของแบบสอบถาม) (2) องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอและรวดเร็วสำหรับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ (คำถามที่ 4 ของแบบสอบถาม) และ (3) ผู้บริหารบางคนขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยไม่มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ

(คำถามที่ 8 ของแบบสอบถาม) เป็นต้น เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้กลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่ง  
ด้วยในระดับน้อยดังกล่าว

นอกจากนี้แล้ว การที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อยต่อภาพรวมทั้งหมดของ  
ปัญหาการบริหารจัดการ ดังคำถามที่ว่า “ในภาพรวมทั้งหมด องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ  
ไทรน้อยมีปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ตามกรอบแนวคิด 6M มากทั้ง 6 ด้าน ได้แก่  
ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหารงบประมาณ (3) การบริหารงานทั่วไป (4) การ  
บริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) การบริหารคุณธรรม และ (6) การให้บริการประชาชน” (คำถามที่ 19 ของ  
แบบสอบถาม) แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เช่นนี้ ทำให้มีข้อสังเกตว่า การที่กลุ่มตัวอย่างเห็น  
ด้วยในระดับน้อยต่อภาพรวมทั้งหมดของปัญหานั้น สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ  
ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย  
จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M ดังได้อธิบายผลไว้แล้วข้างต้นด้วย

**2.2 การอธิบายผลปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M** ผู้ศึกษามี  
ความเห็นว่ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรีมี “ปัญหา” การบริหาร  
จัดการตามกรอบแนวคิด 6M และเนื่องจากปัญหาแต่ละด้าน มีหลายปัญหาขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละ  
คน เช่น เฉพาะปัญหาด้านงบประมาณอาจแบ่งเป็น (1) องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทร  
น้อยไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอและรวดเร็วสำหรับการบริหารจัดการด้านทรัพยากร  
มนุษย์ (คำถามที่ 4 ของแบบสอบถาม) (2) องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยไม่ได้ใช้จ่าย  
งบประมาณสำหรับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า  
และเกิดประโยชน์สูงสุด (คำถามที่ 5 ของแบบสอบถาม) เป็นต้น แต่ในที่นี้ ผู้ศึกษาได้ยกตัวอย่าง  
เฉพาะ “ปัญหาที่สำคัญที่สุด” ด้านละ 1 ปัญหาเท่านั้น (โดยได้เลือกปัญหาที่สำคัญที่สุดตามความคิด  
เห็นของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละด้านจากบทที่ 4 ตารางที่ 4.2 ซึ่งมีเครื่องหมาย \* มาศึกษาวิเคราะห์)  
ในเวลาเดียวกัน ผู้ศึกษาได้เสนอ “สาเหตุ” และ “แนวทางแก้ไข” หรือ “แนวทางการพัฒนา” ควบคู่ไปด้วย  
หมายเหตุ

1. ปัญหาแต่ละคำถามในภาพที่ 5.1 ข้างล่างนี้ ผู้ศึกษาได้นำมาจากบทที่ 4 ตารางที่  
4.2 ซึ่งประกอบด้วยปัญหาด้านละ 3 ข้อคำถาม (ซึ่งแบ่งเป็น ปัญหาในภาพย่อย 2 ข้อคำถาม และ  
ปัญหาในภาพรวม 1 ข้อคำถาม) แต่ผู้ศึกษาได้เลือกเฉพาะปัญหาที่สำคัญที่สุดที่มีเครื่องหมาย \* เพียง  
1 ปัญหาในแต่ละด้าน มาศึกษาวิเคราะห์ สำหรับ “การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี” ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.3 นั้น ผู้

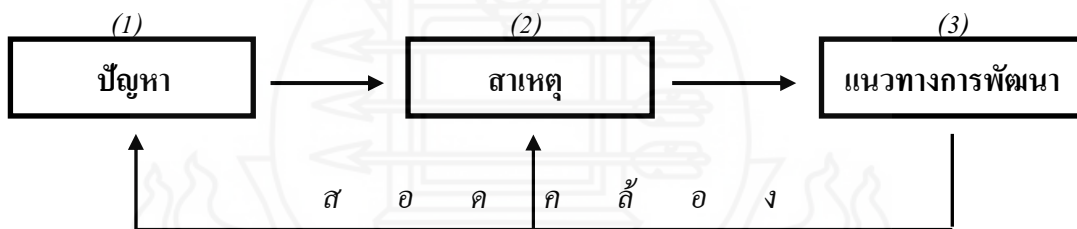


ศึกษาไม่ได้นำมาแสดงไว้ในหัวข้อนี้ด้วย แต่ได้นำไปปรับใช้ในหัวข้อ 3. ข้อเสนอแนะ หัวข้อย่อย 3.1.1 ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิด 6M

2. โดยปกติ สาเหตุต้องมีอย่างน้อย 2 สาเหตุ เนื่องจากไม่มีปัญหาใดเกิดจากสาเหตุเดียว อีกทั้งสาเหตุอาจจัดแบ่งเป็น สาเหตุด้านวัตถุและสาเหตุด้านจิตใจ แต่ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอเพียง 1 สาเหตุในแต่ละปัญหา โดยนำเสนอเฉพาะสาเหตุที่สำคัญและปรากฏชัดเจนในทางปฏิบัติเท่านั้น

ในการวิเคราะห์และอภิปรายผลที่เกี่ยวกับปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข หรือแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M ผู้ศึกษาได้นำกรอบแนวคิดทางวิชาการ คือ “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหาคู่ที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน” ของ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 149) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพช)) มาปรับใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ กรอบแนวคิดทางวิชาการนี้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข หรือแนวทางการพัฒนา โดยแต่ละขั้นตอนมีความสอดคล้องกัน ดังแสดงรายละเอียดไว้ในภาพที่ 5.1 ดังนี้

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหาคู่ที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน

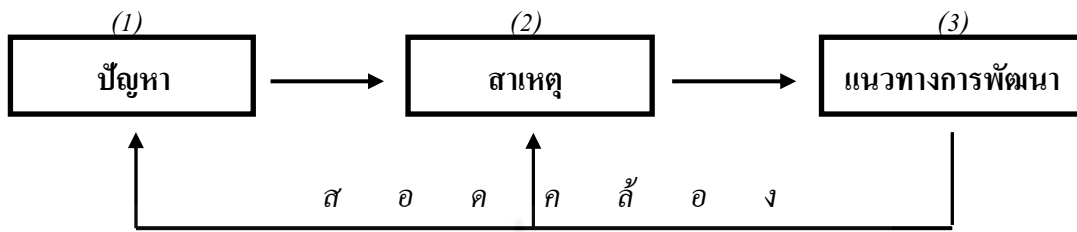


1. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารบางคนของ อบต. ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง (คำถามที่ 1 ของแบบสอบถาม)

1. ผู้บริหารบางคนของ อบต. ไม่ตระหนักในประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรหรือค่าคุณที่ได้รับจากการฝึกอบรมบุคลากร

1. ผู้บริหารระดับสูงควรได้รับการพัฒนาเรื่องประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรม

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหาที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน



2. ด้านการบริหาร  
งบประมาณ ที่สำคัญที่สุด  
ตามความเห็นของกลุ่ม  
ตัวอย่าง คือ อบต. ไม่ได้รับ  
การจัดสรรงบประมาณที่  
เพียงพอและรวดเร็วสำหรับ  
การบริหารจัดการด้าน  
ทรัพยากรมนุษย์ (คำถามที่ 4  
ของแบบสอบถาม)

3. ด้านการบริหารงานทั่วไป  
ที่สำคัญที่สุดตามความเห็น  
ของกลุ่มตัวอย่าง คือ  
ผู้บริหารบางคนของ อบต.  
ไม่มีลักษณะเป็นผู้นำมือ  
อาชีพ และไม่คำนึงถึง  
ผลประโยชน์ของส่วนรวม  
เป็นหลัก เช่น การขาด  
ความคิดริเริ่ม และการขาด  
การตัดสินใจที่สนับสนุนการ  
บริหารจัดการด้านทรัพยากร  
มนุษย์ทั้งอย่างเป็นทางการ  
และไม่เป็นทางการ (คำถามที่  
8 ของแบบสอบถาม)

2. ผู้บริหารระดับสูงบางคน  
ของ อบต. ไม่สนใจ และไม่  
เห็นความสำคัญของการ  
บริหารจัดการด้านทรัพยากร  
มนุษย์ จึงไม่ได้จัดสรร  
งบประมาณไว้อย่างเพียงพอ  
และรวดเร็วสำหรับการ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์

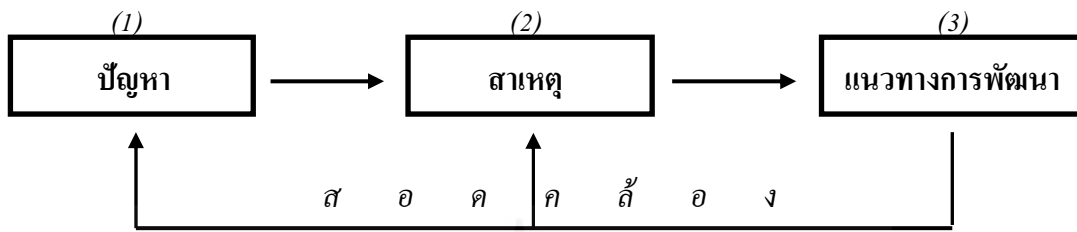
3. ผู้บริหารบางคนของ อบต.  
ยังมีค่านิยมยึดติดกับระบบ  
ราชการแบบเดิม โดยเห็นว่า  
การคิดริเริ่มเป็นการเพิ่มงาน  
และสร้างปัญหาแก่ตนเอง  
ส่งผลให้ขาดการตัดสินใจที่  
ทันท่วงทีต่อการสนับสนุน  
การบริหารจัดการด้าน  
ทรัพยากรมนุษย์ของ อบต.

2. อบต. หรือผู้บริหารระดับสูง  
ของ อบต. ควรให้ความสำคัญ  
การพัฒนาการบริหารจัดการ  
ด้านทรัพยากรมนุษย์ โดย  
จัดสรรงบประมาณอย่าง  
รวดเร็วและต่อเนื่องเพื่อให้  
บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่าง  
สม่ำเสมอ

3. ผู้บริหารระดับสูงของ อบต.  
ควรเสริมสร้างความรู้และ  
อุดมการณ์โดยการพัฒนาภาวะ  
ผู้นำและการเป็นผู้นำที่ดี เพื่อ  
นำไปสู่ความเป็นนักบริหารมือ  
อาชีพที่คำนึงถึงประโยชน์  
ส่วนรวมในการบริหารจัดการ  
ด้านทรัพยากรมนุษย์ของ อบต.



กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหาที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน



4. ด้านการบริหารวัสดุ  
อุปกรณ์ ที่สำคัญที่สุดตาม  
ความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
คือ บุคลากรบางส่วนของ  
อบต. ขาดความรู้ความเข้าใจ  
ในการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่  
ทันสมัยที่นำมาใช้ในการ  
บริหารจัดการด้านทรัพยากร  
มนุษย์ (คำถามที่ 11 ของ  
แบบสอบถาม)

5. ด้านการบริหารคุณธรรม  
ที่สำคัญที่สุดตามความเห็น  
ของกลุ่มตัวอย่าง คือ  
ผู้บริหารบางคนของ อบต.  
ไม่มีจิตสำนึกในการบริหาร  
จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่  
ดีงามเพื่อส่วนรวม (คำถามที่  
13 ของแบบสอบถาม)

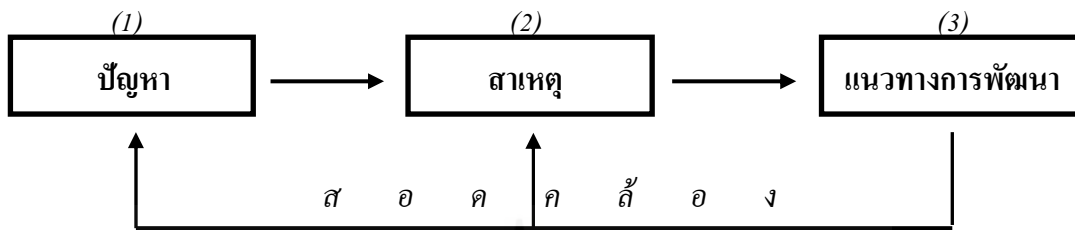
4. อบต. หรือผู้บริหาร  
ระดับสูงบางคนไม่เห็น  
ความสำคัญของการพัฒนาขีด  
ความสามารถของบุคลากร  
อบต. ในการใช้เทคโนโลยี  
และวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย  
เพื่อสนับสนุนการบริหาร  
จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์

5. ผู้บริหารบางคนของ อบต.  
ยังขาดหลักธรรมในการ  
บริหารจัดการด้านทรัพยากร  
มนุษย์

4. อบต. หรือผู้บริหารระดับสูง  
ของ อบต. ควรให้ความสำคัญ  
และจัดให้มีการฝึกอบรม  
บุคลากรในเรื่องการใช้วัสดุ  
อุปกรณ์ที่ทันสมัย รวมทั้ง  
ความรู้เกี่ยวกับระบบ e-  
Government มาร่วมประยุกต์ใช้  
เพื่อเพิ่มศักยภาพของ อบต. ใน  
การบริหารจัดการด้าน  
ทรัพยากรมนุษย์ให้ทันสมัยและ  
ทันเทคโนโลยีมากขึ้น

5. อบต. ควรจัดการฝึกอบรม  
ธรรมะ และ โครงการปฏิบัติ  
ธรรมแก่ผู้บริหารและบุคลากร  
ของ อบต. เป็นประจำและ  
ต่อเนื่อง เพื่อกล่อมเกลาคิดใจ  
และสร้างจิตสำนึกในการ  
บริหารจัดการด้านทรัพยากร  
มนุษย์ที่ดีงามเพื่อส่วนรวม

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหาที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน



6. ด้านการให้บริการ

ประชาชน ที่สำคัญที่สุดตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่างคือ อบต. ไม่ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (คำถามที่ 16 ของแบบสอบถาม)

6. ผู้บริหารบางคนของ อบต.

ไม่เห็นความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ อบต.

6. ผู้บริหารระดับสูงของ อบต.

ควรมีนโยบายและการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ และเพื่อนำข้อเสนอแนะของประชาชนมาประกอบการพิจารณาในการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ อบต. ด้วย

ภาพที่ 5.1 ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M โดยนำ “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหาที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน” มาประยุกต์ใช้

2.3 การอภิปรายผลปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้าน

ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อคำถามทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกด้วย แต่ในที่นี้ ผู้ศึกษาขอเสนอเพียง 3 ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากที่สุดที่เป็นปัจจัยภายในเพื่อเป็นตัวอย่าง อันได้แก่ (1) การที่องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ มา

ใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง (คำถามที่ 29 ของแบบสอบถาม) (2) การที่องค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน (คำถามที่ 30 ของแบบสอบถาม) และ (3) การที่องค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยเปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอก หรือผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์เข้ามาพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรอย่างจริงจัง (คำถามที่ 31 ของแบบสอบถาม) ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่งในอำเภอไทรน้อยเห็นด้วยในระดับมากดังกล่าวแทนที่จะเห็นด้วยในระดับปานกลางหรือในระดับน้อย เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ปัจจัยดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญ จำเป็น และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับจากประชาชนเพิ่มมากขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากแทนที่จะเห็นด้วยในระดับปานกลางหรือในระดับน้อยดังกล่าว

**2.4 การอภิปรายผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M แบ่งเป็น 3 หัวข้อย่อย ดังนี้**

**2.4.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชายกับเพศหญิง พบว่า** กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นบุคลากรปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่งในอำเภอไทรน้อยมีความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M ไม่แตกต่างกันทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหารงบประมาณ (3) การบริหารงานทั่วไป (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) การบริหารคุณธรรม และ (6) การให้บริการประชาชน

ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามเพศ มีความเห็นไม่แตกต่างกันทั้ง 6 ด้านดังกล่าวนี้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงเป็นบุคลากรปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่งในอำเภอไทรน้อยเหมือนกัน จึงมีแนวทางในการปฏิบัติงาน กฎ และระเบียบเดียวกันด้วยเหตุผลนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกันทั้ง 6 ด้าน

การที่กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม โดยจำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้ง 6 ด้าน เช่นนี้ ทำให้สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม เมื่อจำแนกตามเพศดังกล่าว มีแนวโน้มที่จะมีมุมมอง หรือความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในเรื่องภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M (ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวนี้ เป็นเพียงข้อมูลเบื้องต้นเท่านั้น หากต้องการทราบรายละเอียด ควรทำการศึกษาต่อไป)

**2.4.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M จำแนกตามประเภท ได้แก่ บุคลากรฝ่ายการเมือง และบุคลากรฝ่ายประจำ พบว่า** กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มมีความเห็นแตกต่างกัน 4 ด้าน และไม่แตกต่างกัน 2 ด้าน

ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามประเภท มีความเห็นแตกต่างกัน 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารงบประมาณ (2) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (3) การบริหารคุณธรรม และ (4) การให้บริการประชาชน นั้น

ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามประเภท มีความเห็นแตกต่างกัน 4 ด้านดังกล่าวนี้ เนื่องจากแม้ว่า กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม แม้ว่าจะจะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่งในอำเภอไทรน้อยเหมือนกัน แต่สถานภาพของบุคลากรฝ่ายการเมืองกับบุคลากรฝ่ายประจำในการปฏิบัติงานนั้นแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรฝ่ายการเมืองมีอำนาจและเป็นผู้บังคับบัญชาบุคลากรฝ่ายประจำ เช่นนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นบุคลากรฝ่ายการเมืองกับบุคลากรฝ่ายประจำมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ในเวลาเดียวกัน กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มดังกล่าวมีความเห็นไม่แตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ (2) การบริหารงานทั่วไป เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม 2 กลุ่มเป็นบุคลากรปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่งในอำเภอไทรน้อยเหมือนกัน ด้วยเหตุผลนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกัน 2 ด้านดังกล่าว

การที่กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม จำแนกตามประเภท คือ บุคลากรฝ่ายการเมืองกับบุคลากรฝ่ายประจำ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 4 ด้าน และไม่แตกต่างกัน 2 ด้าน เช่นนี้ ทำให้สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม เมื่อจำแนกตามประเภทดังกล่าว มีแนวโน้มที่จะมีมุมมอง หรือความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M (ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวนี้ เป็นเพียงข้อมูลเบื้องต้นเท่านั้น หากต้องการทราบรายละเอียด ควรทำการศึกษาต่อไป)

**2.4.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มต่อภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M จำแนกตามการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี** พบว่า กลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน และแตกต่างกัน 2 ด้าน

ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม จำแนกตามการศึกษา มีความเห็นไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหารงบประมาณ (3) การบริหารงานทั่วไป และ (4) การให้บริการประชาชนนั้น เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม 3 กลุ่ม แม้จะมีการศึกษาต่างกัน แต่ก็ได้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยเหมือนกัน มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และมีการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์เช่นเดียวกันอีกด้วย ด้วยเหตุผลนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้กลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกัน 4 ด้านดังกล่าว

ในเวลาเดียวกัน กลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มดังกล่าวมีความเห็นแตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ และ (2) การบริหารคุณธรรม

ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม จำแนกตามการศึกษา มีความเห็นแตกต่างกัน 2 ด้านดังกล่าว นั้น เนื่องจากระดับการศึกษารวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เป็นปัจจัยที่ส่งผลทำให้กลุ่มตัวอย่าง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวางต่างกัน อีกทั้งการศึกษาทำให้มีกระบวนการตัดสินใจ และการแสดงความคิดเห็นที่เป็นระบบมากขึ้น เช่นนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้กลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มที่มีการศึกษิต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

การที่กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม โดยจำแนกตามการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี มีความเห็นไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน และแตกต่างกัน 2 ด้าน เช่นนี้ ทำให้สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม เมื่อจำแนกตามการศึกษาดังกล่าว มีแนวโน้มที่จะมีมุมมอง หรือความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในเรื่องภาพรวมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M (ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวนี้ เป็นเพียงข้อมูลเบื้องต้นเท่านั้น หากต้องการทราบรายละเอียด ควรทำการศึกษาต่อไป)

### 3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อไปนี้เป็นข้อเสนอแนะของผู้ศึกษาทั้งหมด ประกอบด้วย 2 หัวข้อ ตามลำดับ ได้แก่ (1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ (2) ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย 3 หัวข้อ ได้แก่ (1)

ข้อเสนอแนะที่นำเสนอตามกรอบแนวคิด 6M (2) ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิดอื่น และแนวคิดอื่น และ (3) สรุปข้อเสนอแนะที่สำคัญเรียงตามลำดับ ดังนี้

**3.1.1 ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิด 6M** เนื่องจากในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้นำ 6M มาปรับใช้เป็นการกรอบแนวคิดหลัก ดังนั้น ข้อเสนอแนะในส่วนนี้จึงได้แบ่งออกเป็น 6 ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดดังกล่าวนี้ด้วย

หมายเหตุ

1) ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิด 6M ข้างล่างนี้ เป็นข้อเสนอแนะของผู้ศึกษาเอง ซึ่งได้มาจาก 2 ทาง ได้แก่ (1) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.3 และ (2) แนวทางการพัฒนา ในบทที่ 5 ภาพที่ 5.1

2) เพื่อให้ข้อเสนอแนะ หรือการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M เป็นระบบมากขึ้น ข้อเสนอแนะ หรือการพัฒนาข้างล่างนี้ จึงเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับปัญหา ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.3 และปัญหา ในบทที่ 5 ภาพที่ 5.1

3) รายละเอียดของข้อเสนอแนะ หรือการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M ส่วนใหญ่ปรากฏอยู่ในบทที่ 2 หัวข้อ 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์

1) ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

(1) ผู้บริหารระดับสูงควรได้รับการพัฒนาเรื่องประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรม เฉพาะข้อเสนอแนะเรื่องการพัฒนาบุคลากรนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ชรูเดน และเชอร์แมน (Chruden and Sherman) (1968: 10-11) (อ้างใน ศักดิ์ชาย บุญยราศรัย (2546:



8) สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง “ความพร้อมของบุคลากรในสังกัดกรมปศุสัตว์ในจังหวัดเชียงรายในการปรับตัวต่อบทบาทและภารกิจใหม่ตามแนวทางปฏิรูประบอบราชการ” ที่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการให้การศึกษาฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้เป็นบุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ซึ่งการพัฒนานั้น คือ การพัฒนาการทำงานด้านทักษะ และความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพ (แนวคิดข้างหน้านี้ นำมาจากบทที่ 2 หัวข้อ 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์)

(2) องค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยควรเสริมสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรด้วยการเชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วยพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล เฉพาะข้อเสนอแนะเรื่องการพัฒนา เช่น การฝึกอบรมบุคลากรนั้น พอเทียบเคียงได้กับแนวคิดของ ดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง (2540: 106) ในวิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรื่อง “การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาของสภาตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด” ที่สรุปสาระสำคัญได้ว่า หน่วยงานควรพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (แนวคิดข้างหน้านี้ นำมาจากบทที่ 2 หัวข้อ 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์)

2) ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ ได้แก่

(1) องค์กรบริหารส่วนตำบลหรือผู้บริหารระดับสูงในอำเภอไทรน้อยควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

(2) องค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยควรใช้จ่ายงบประมาณสำหรับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด เฉพาะข้อเสนอแนะเรื่องการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด สอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2552: 21-29) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร) ที่กล่าวไว้ว่า หน่วยงานควรใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด (แนวคิดข้างหน้านี้ นำมาจากบทที่ 2 หัวข้อ 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์)



3) ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป ได้แก่

(1) ผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย ควรเสริมสร้างความรู้และอุดมการณ์โดยการพัฒนาภาวะผู้นำและการเป็นผู้นำที่ดี เพื่อนำไปสู่ความเป็นนักบริหารมืออาชีพที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย เฉพาะข้อเสนอแนะที่สนับสนุนนักบริหารมืออาชีพนั้น พอเทียบเคียงได้กับแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 419) ในหนังสือ “ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการพัฒนา” (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช) ที่ได้กล่าวถึงแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการบริหารราชการ ไว้ว่า จะเป็นไปได้ในทิศทางที่สนับสนุนและส่งเสริมนักบริหารมืออาชีพ ผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพเข้ามาเป็นผู้ใช้อำนาจรัฐในหน่วยงานของรัฐเพิ่มขึ้น และเฉพาะข้อเสนอแนะเรื่องการมีภาวะผู้นำนั้น พอเทียบเคียงได้กับแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 219) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพช) ที่สรุปสาระสำคัญได้ว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง กล่าวที่จะเป็นผู้นำ และกล้าที่จะตัดสินใจ (แนวคิดข้างหน้านี้ นำมาจากบทที่ 2 หัวข้อ 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์)

(2) องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยควรมีการวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลแผนสำหรับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ เฉพาะข้อเสนอแนะเรื่องการวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลแผนนั้น พอเทียบเคียงได้กับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวดที่ 3 มาตรา 9 ข้อ (3) “ส่วนราชการต้องจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกำหนด” และข้อเสนอแนะเรื่องการวางแผนข้างต้น ยังพอเทียบเคียงได้กับแนวคิดของ คูบรินท์ และ ไอริแลนด์ (Dubrin and Ireland) (1993: 107) ในหนังสือ เรื่อง “Management and Organization” (Cincinnati, OH : South-West) ที่ให้ความสำคัญกับในด้านการวางแผน และการควบคุมไว้ด้วยว่า “กระบวนการในการกำหนดเป้าหมายไว้ในอนาคต การใช้ทรัพยากร และการปฏิบัติงานที่จะให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การวางแผนจะเกี่ยวเนื่องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ผู้บริหารต้องระลึกอยู่เสมอว่าจะมอบหมายให้ใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร ทำไม่ต้องทำ และทำอย่างไร เพื่อเป็นหลักประกันในปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การ

วางแผนอาจมีความหมายในอีกมุมมองหนึ่งว่าเป็นเรื่องการตัดสินใจ ในการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการในปัจจุบันและวิธีการปฏิบัติเพื่อรับมือกับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อย่างไรก็ตาม “การวางแผน” จะถูกพิจารณาในแง่ของกระบวนการหรือวิธีการในการจัดทำ ในขณะที่ “แผน” คือ ผลที่ได้จากกระบวนการวางแผนที่จัดทำเสร็จเรียบร้อยแล้วออกมาเป็นเอกสารที่สามารถนำไป อ้างอิงหรือควบคุมการดำเนินงานต่อไป” (แนวคิดข้างหน้านี้ นำมาจากบทที่ 2 หัวข้อ 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์)

4) ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ ได้แก่

(1) องค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยหรือผู้บริหารระดับสูง ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยควรให้ความสำคัญ และจัดให้มีการฝึกอบรม บุคลากรในเรื่องการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับระบบ e-Government มาร่วม ประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลในการบริหารจัดการด้านทรัพยากร มนุษย์ให้ทันสมัยและทันเทคโนโลยีมากขึ้น เฉพาะข้อเสนอแนะเรื่องการฝึกอบรมนั้น พอเทียบเคียง กับแนวคิดของ อารณพันธ์ พันธุ์ จันทสว่าง (2530: 1) ในหนังสือ เรื่อง “การฝึกอบรมและการประชุม” (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์) ที่ให้ความเห็นว่า การฝึกอบรมช่วยพัฒนา บุคคลให้มีความรู้ มีเจตคติ และมีทักษะได้โดยตรง (แนวคิดข้างหน้านี้ นำมาจากบทที่ 2 หัวข้อ 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์)

(2) องค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น เครื่องบันทึกภาพ-เสียง และคอมพิวเตอร์ที่สนับสนุนการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เฉพาะข้อเสนอแนะเรื่องให้นำเทคโนโลยีมาใช้นั้น พอเทียบเคียงได้ กับแนวคิดของ สายฝน ยิ่งวัฒนา (2549: 146) ในวิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรื่อง “ความพร้อมในการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรมการจัดหา งาน” ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะสรุปไว้ว่า ผู้บริหารระดับสูงควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้า มาใช้ (แนวคิดข้างหน้านี้ นำมาจากบทที่ 2 หัวข้อ 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์)

5) ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหาร คุณธรรม ได้แก่

(1) องค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยควรจัดการฝึกอบรม ธรรมะ และ โครงการปฏิบัติธรรมแก่ผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอ

ไทรน้อยเป็นประจำและต่อเนื่อง เพื่อกล่อมเกล่าจิตใจ และสร้างจิตสำนึกในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ดิงงามเพื่อส่วนรวม เฉพาะข้อเสนอแนะเรื่องการนำระบบคุณธรรมมาใช้เป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น พอเทียบเคียงกับแนวคิดของ อนงค์ทิพย์ เอกแสงศรี (2550: 9) ในหนังสือ “ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารภาครัฐ” (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช) ที่ได้กล่าวถึงการนำระบบคุณธรรมมาใช้เป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังเป็นระบบที่นำไปสู่ระบบบริหารที่ดี (แนวคิดข้างหน้านี้ นำมาจากบทที่ 2 หัวข้อ 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์)

(2) ผู้บริหารบางคนขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยควรมีการพัฒนาด้านจริยธรรมด้วยการนำหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต อุดม สุภาพ มีเมตตาธรรม และจรรยาบรรณ มาร่วมประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์เฉพาะข้อเสนอแนะเรื่องการพัฒนาด้านจริยธรรมนั้น พอเทียบเคียงกับแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2546: 78) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารและการจัดการเทศบาลในยุคปฏิรูปการเมือง” (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โพเพช) ที่กล่าวไว้ว่า การบริหารการพัฒนาด้านจริยธรรมหรือคุณธรรม (Morality) เช่น (1) การนำหลักธรรมมาใช้บริการ โดยเฉพาะในเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต อุดม สุภาพ มีเมตตาธรรม (2) การไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ของตนเองหรือของผู้อื่น เช่น การใช้ตำแหน่งหน้าที่ เรียกร้องผลประโยชน์ในทางมิชอบ เรียกร้องของกำนัลของขวัญ หรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นเพื่อแลกกับการบริการ (3) การไม่ใช้และไม่บิดเบือนข้อมูลข่าวสารของราชการเพื่อให้ประชาชนเข้าใจผิดโดยมุ่งหวังผลประโยชน์สำหรับตนเอง และ (4) การแสดงความรับผิดชอบในการบริหารงานผิดพลาด เช่น เมื่อมีการบริหารงานผิดพลาดหรือตัดสินใจผิดก็ออกมาขอโทษประชาชนหรือชี้แจงทำความเข้าใจรวมทั้งแสดงความรับผิดชอบโดยการย้ายหรือลาออกจากตำแหน่ง (แนวคิดข้างหน้านี้ นำมาจากบทที่ 2 หัวข้อ 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์)

6) ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน ได้แก่

(1) ผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยควรมีนโยบาย และการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ และเพื่อนำข้อเสนอแนะของประชาชนมาประกอบการพิจารณาในการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย เฉพาะข้อเสนอแนะเรื่องการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมนั้น

พอเทียบเคียงกับแนวคิดของ โคะเฮน และ อัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff) (1981: 6) ในหนังสือ เรื่อง “Rural Development Participation: Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation” (Rural Development Committee Center for International Studies: Cornell University) ที่สรุปสาระสำคัญได้ว่า สมาชิกของชุมชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในเรื่องการร่วมตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติ การร่วมประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน เฉพาะข้อเสนอแนะเรื่องเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม พอเทียบเคียงกับแนวคิดของ วิฑูรย์ ปัญญากุล (2535: 10) ในหนังสือ เรื่อง “การพัฒนาต้องมาจากประชาชน” (กรุงเทพมหานคร : มปป.) ที่กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน คือการที่ประชาชนผู้ที่ได้รับประโยชน์ และ/หรือ ผลกระทบโดยตรงจากการพัฒนามีสติธิในการกำหนดทิศทางของการพัฒนาได้ (แนวคิดข้างหน้านี้ นำมาจากบทที่ 2 หัวข้อ 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์)

(2) องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยควรมีการประเมินผล และรับฟังความคิดเห็นของประชาชนที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เฉพาะข้อเสนอแนะเรื่องการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนนั้น พอเทียบเคียงได้กับ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2551-พ.ศ. 2555 ค้นคืนวันที่ 13 กรกฎาคม 2555 จาก <http://164.115.5.66/uploads/files/Strategies51-55.pdf> ที่ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้มีกลไกการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน (แนวคิดข้างหน้านี้ นำมาจากบทที่ 2 หัวข้อ 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์)

**3.1.2 ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิดอื่น และแนวคิดอื่น** นอกเหนือจากข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยตามกรอบแนวคิด 6M ตามที่ได้นำเสนอไว้ข้างต้นแล้ว ผู้ศึกษายังได้นำเสนอข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิดอื่นไว้ในหัวข้อ 3.1.2 นี้ด้วย โดยกรอบแนวคิดอื่นนั้น ได้แก่ กรอบแนวคิดที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษานำกรอบแนวคิดดังกล่าวนี้มาปรับใช้ เพราะเป็นกรอบแนวคิด หรือตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ชัดเจน ครอบคลุมสาระสำคัญของการบริหารจัดการทั้งภายในและปัจจัยภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย นำมาปรับใช้ได้ง่าย และไม่ซ้ำซ้อนกับกรอบแนวคิด 6M สำหรับข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิดอื่น หรือแนวคิดอื่น มีดังนี้

1) ปัจจัยภายใน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยควรมีระบบที่มีประสิทธิภาพในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน

2) ปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ไทรน้อยควรเปิดโอกาสให้ประชาชน หรือหน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา เข้ามามีส่วน ร่วมในการวางแผนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน

### 3.1.3 สรุปข้อเสนอแนะที่สำคัญเรียงตามลำดับ จากข้อเสนอแนะในหัวข้อที่

3.1.1-3.1.2 ข้างต้นนี้ ผู้ศึกษาได้เลือกข้อเสนอแนะเฉพาะข้อที่สำคัญ โดยเรียงตามลำดับ รวม 3 ข้อ ดังนี้

1) ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารงาน ทั่วไป ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ไทรน้อยควรเสริมสร้าง ความรู้และอุดมการณ์โดยการพัฒนาภาวะผู้นำและการเป็นผู้นำที่ดี เพื่อนำไปสู่ความเป็นนักบริหาร มืออาชีพที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ บริหารส่วนตำบลในอำเภอ ไทรน้อย

2) ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหาร งบประมาณ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้บริหารระดับสูงในอำเภอ ไทรน้อยควรให้ ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยจัดสรรงบประมาณอย่าง รวดเร็วและต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากร

3) ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงควรได้รับการพัฒนาเรื่องประโยชน์ที่ได้รับจากการ ฝึกอบรมบุคลากรที่มีต่อองค์กรเพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ด้วยการฝึกอบรม

**3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป** ในการศึกษา หรือการทำวิจัยครั้งนี้ เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ไทร น้อย สำหรับการศึกษา หรือการทำวิจัยในอนาคต ควรดำเนินการดังนี้

**3.2.1 ในการศึกษา หรือการทำวิจัยครั้งนี้** ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาปัญหา การพัฒนา ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ตลอดจนการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบาง กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ไทร น้อย จังหวัดนนทบุรี ทั้งนี้ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยผู้ศึกษาได้นำกรอบแนวคิด 11M มาปรับ ใช้ แต่นำมาปรับใช้เพียง 6 ด้าน ซึ่งเรียกว่า 6M ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การ บริหารงบประมาณ (3) การบริหารงานทั่วไป (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) และ (6) การให้บริการประชาชน โดยผู้ศึกษาได้ตัดออก 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การ บริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (2) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (3) การบริหารเวลา



หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (4) การประสานงาน หรือการประนีประนอม และ (5) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น ในการศึกษา หรือการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรนำกรอบแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม อย่างน้อยก็จะเป็นการช่วยพิสูจน์ หรือยืนยันว่า กรอบแนวคิดนี้มีเนื้อหาสาระที่ชัดเจน และครอบคลุมแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์หรือการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อนำไปวิเคราะห์หรือศึกษาเปรียบเทียบกับกรอบแนวคิดอื่น อย่งไรก็ตาม ในการศึกษา หรือการทำวิจัยครั้งต่อไป อาจนำกรอบแนวคิด 6M ไปปรับใช้เฉพาะบางด้านที่เหมาะสมกับหน่วยงานที่ศึกษา หรือทำวิจัยก็ได้ หรือตัดบางด้านออกก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องนำกรอบแนวคิดไปใช้ครบทั้ง 6 ด้าน ในทางตรงกันข้าม อาจเพิ่มจำนวนด้านหรือตัวชี้วัดของกรอบแนวคิดขึ้นอีกก็ได้ ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ควรอธิบายเหตุผลไว้ด้วยเสมอ

**3.2.2 ศึกษา หรือทำวิจัยหลายรูปแบบควบคู่กัน** เช่น การวิจัยเชิงสำรวจควบคู่กับการสังเกต หรือสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

**3.2.3 ศึกษา หรือทำวิจัยแบบเจาะลึกด้านการบริหารจัดการแต่ละด้านอย่างเจาะจง** เช่น การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรีด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

**3.2.4 ศึกษา หรือทำวิจัยโดยเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น** แล้วนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบว่าผลการวิจัยคล้ายคลึง หรือแตกต่างกับการศึกษาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ครั้งนี้เพียงใด

**3.2.5 ศึกษา หรือทำวิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้าน** ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี กับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี และหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ นำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**3.2.6 ศึกษา หรือทำวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ** องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี โดยใช้กรอบแนวคิดอื่น เช่น แฟ้มสโ-โปสคอร์ป (PAMS-POSDCoRB) การบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และแนวทางการบริหารจัดการหน่วยงานแบบสมดุล (Balanced Scorecard) เป็นต้น



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา (2549) *การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* พิมพ์ครั้งที่ 8  
กรุงเทพมหานคร ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- คำรงค์ศักดิ์ แก้วเพ็ง (2540) “การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาของสภาตำบลและ  
องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ธงชัย สันติวงษ์ (2543) *องค์การและการบริหาร* ไทยวัฒนาพานิช
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ (2552) *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS* พิมพ์ครั้งที่ 10  
กรุงเทพมหานคร บิซิเนสฮาร์เอนด์ดี
- ปกรณ์ ปรียากร (2538) *ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา* กรุงเทพมหานคร สามเจริญพานิช
- ประยูร กาญจนกุล (2523) *คำบรรยายกฎหมายปกครอง* กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
“พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537” (2537,  
ธันวาคม 2) *ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ* เล่ม 11 ตอนที่ 53 ก หน้า 2
- กุชพงศ์ สัตยัญโชติ (2551) “การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหา  
เพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2526) *จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ : การพัฒนาชุมชน* กรุงเทพมหานคร บางกอกบลิ๊กล  
ลิจิต ธีรเวคิน (2535) *การกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท* รายงานเสนอต่อ  
สมาคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย และมูลนิธิ Friend rich Ebert กรุงเทพมหานคร  
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วิฑูรย์ ปัญญากุล (2535) *การพัฒนาต้องมาจากประชาชน* กรุงเทพมหานคร ม.ป.ท.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2546) *การบริหารและการจัดการเทศบาลในยุคปฏิรูปการเมือง*  
กรุงเทพมหานคร โพรเพซ
- \_\_\_\_\_. (2548) *การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและ  
หน่วยงานของรัฐ* กรุงเทพมหานคร นิติธรรม

- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548) *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการพัฒนา* นนทบุรี  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- \_\_\_\_\_. (2550) *การบริหารการจัดการ และการบริหารการพัฒนาของหน่วยงานภาครัฐ*  
กรุงเทพมหานคร เอ็กซ์เปอร์เน็ท
- \_\_\_\_\_. (2552) *การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด*  
กรุงเทพมหานคร โฟร์เฟซ
- \_\_\_\_\_. (2553) *หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน*  
กรุงเทพมหานคร โฟร์เฟซ
- ศักดิ์ชาย บุญยราศรี (2546) “ความพร้อมของบุคลากรในสังกัดกรมปลัดทั่วไปในจังหวัดเชียงรายในการปรับตัวต่อบทบาทและภารกิจใหม่ตามแนวทางปฏิรูประบบราชการ” สารนิพนธ์  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สถาพร ทองไทย (2539) *การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร* แพร์พิทยา
- สนธยา พลศรี (2547) *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร* โอเดียนสโตร์
- สายฝน ยิ่งวัฒนา (2549) “ความพร้อมในการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการ  
บ้านเมืองที่ดีของกรมการจัดหางาน” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร  
มหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2551) “แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบ  
ราชการไทย (พ.ศ. 2551-พ.ศ. 2555)” ค้นคืนวันที่ 13 กรกฎาคม 2555 จาก  
<http://164.115.5.66/uploads/files/Strategies51-55.pdf>
- สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2546) *พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย  
หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2546*  
กรุงเทพมหานคร ชุมชุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- สุวณี จรุงญโรจน์ ณ อุทยาน (2551) “การวิเคราะห์การบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชนด้วย  
ระบบพิธีการศุลกากรนำเข้าและส่งออกทางอิเล็กทรอนิกส์แบบไร้เอกสารของ  
กรมศุลกากร” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา  
บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- หวน พิณรุฬพันธ์ (2548) *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร* โอเดียนสโตร์

อดุลย์ แสงทอง (2549) “การเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการของการประชาสัมพันธ์ภาค”

วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารรัฐกิจ

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อนงค์ทิพย์ เอกแสงศรี (2550) *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารภาครัฐ* นนทบุรี

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาภรณ์พันธ์ จันทสว่าง (2530) *การฝึกอบรมและการประชุม* กรุงเทพมหานคร

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อุคร ตันติสุนทร (2551) *อบต.ของเรา : ท้องถิ่นของเรา* กรุงเทพมหานคร

มูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

Best, John W. (1977). *Research in Education*. 3rd ed. New Jersey: Prentice Hall.

Cohen and Uphoff. (1981). *Rural Development Participation: Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation*. Rural Development Committee Center for International Studies Cornell University.

Cronbach, Lee Joseph. (1951). “Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests.”

*Psychometrika* 16 (1951): 297-334.

Dubrin and Ireland. (1993). *Management and Organization*. Cincinnati, OH : South-West.

Likert, Rensis, A. (1961). *New Patterns of Management*. New York: John McGraw-Hill Book.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## แบบสอบถาม

แบบสอบถาม เรื่อง “การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี” ในครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ศึกษาขอทราบข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการศึกษาและเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ผู้ศึกษาจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงเพื่อจะได้ผลการศึกษาที่ใกล้เคียงกับความต้องการของท่านมากที่สุดอันจะเป็นประโยชน์ต่อท่านและองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ในอนาคต ข้อมูลที่กรุณาตอบจะใช้เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประสบผลสำเร็จ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

- |             |  |   |
|-------------|--|---|
| 1. เพศ      | <input type="checkbox"/> (1) ชาย                 | <input type="checkbox"/> (2) หญิง                   |
| 2. การศึกษา | <input type="checkbox"/> (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี    | <input type="checkbox"/> (2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า |
|             | <input type="checkbox"/> (3) สูงกว่าปริญญาตรี    |   |
| 3. ประเภท   | <input type="checkbox"/> (1) บุคลากรฝ่ายการเมือง | <input type="checkbox"/> (2) บุคลากรฝ่ายประจำ       |



**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อละเครื่องหมายเดียว

ในที่นี้ คำว่า “อบต.” หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่งใน อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

“การบริหารจัดการ” หมายถึง การดำเนินงานใด ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นเรื่องการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรมขององค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่งใน อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

**ส่วนที่ 2** ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M

2.1 ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man)	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ผู้บริหารบางคนของ อบต. ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาหรือการฝึกอบรมบุคลากร เช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาหรือการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง			
2. อบต. ไม่ได้เชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วยพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรใน อบต.			
3. ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 1.-2. ข้างต้น อบต. มีปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาก			
2.2 ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ (Money)	มาก	ปานกลาง	น้อย
4. อบต. ไม่ได้ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอและรวดเร็วแก่การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์			
5. อบต. ไม่ได้ใช้จ่ายงบประมาณสำหรับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด			
6. ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 4.-5. ข้างต้น อบต. มีปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณมาก			

2.3 ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป (Management)	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
7. อบต. ไม่มีการวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลแผน สำหรับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ			
8. ผู้บริหารบางคนของ อบต. ไม่มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ และไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เช่น การขาดความคิดริเริ่ม และการขาดการตัดสินใจที่สนับสนุนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ			
9. ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 7.-8. ข้างต้น อบต. มีปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไปมาก			
2.4 ปัญหาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)	มาก	ปานกลาง	น้อย
10. อบต. ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องบันทึกภาพ-เสียง และคอมพิวเตอร์ที่สนับสนุนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์			
11. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์			
12. ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 10.-11. ข้างต้น อบต. มีปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์มาก			
2.5 ปัญหาด้านการบริหารคุณธรรม (Morality)	มาก	ปานกลาง	น้อย
13. ผู้บริหารบางคนของ อบต. ไม่มีจิตสำนึกด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ดีงามเพื่อส่วนรวม			
14. ผู้บริหารบางคนของ อบต. ไม่นำหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต และ จรรยาบรรณ มาใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์			
15. ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 13.-14. ข้างต้น อบต. มีปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรมมาก			

2.6 ปัญหาด้านการให้บริการประชาชน (Market)	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
16. อบต. ไม่ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน			
17. อบต. ไม่มีการประเมินผลความต้องการของประชาชนที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์			
18. ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 16.-17. ข้างต้น อบต. มีปัญหาการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชนมาก			
19. ในภาพรวมทั้งหมด อบต. มีปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ตามกรอบแนวคิด 6M มากทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหารงบประมาณ (3) การบริหารงานทั่วไป (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) การบริหารคุณธรรม และ (6) การให้บริการประชาชน			



**ส่วนที่ 3** ความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด 6M

3.1 การพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
20. ผู้บริหารของ อบต. ควรเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ของ อบต. เช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาหรือการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง รวมทั้งควรเชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญเข้ามาช่วยพัฒนา หรือให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากรของ อบต. อย่างน้อยปีละ 1 ครั้งด้วย			
3.2 การพัฒนาด้านการบริหารงบประมาณ	มาก	ปานกลาง	น้อย
21. ผู้บริหารของ อบต. ควรให้ความสำคัญและจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและรวดเร็วแก่การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งควรใช้จ่ายงบประมาณในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดด้วย			
3.3 การพัฒนาด้านการบริหารงานทั่วไป	มาก	ปานกลาง	น้อย
22. ผู้บริหารของ อบต. ควรให้ความสำคัญ และมีการวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลแผนสำหรับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ อบต. อย่างเป็นระบบ รวมทั้งควรมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เช่น การมีความคิดริเริ่ม และการกล้าตัดสินใจทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วย			
3.4 การพัฒนาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์	มาก	ปานกลาง	น้อย
23. ผู้บริหารของ อบต. ควรเห็นความสำคัญ และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องบันทึกภาพ-เสียง และคอมพิวเตอร์สำหรับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่รวดเร็ว รวมทั้งควรกำหนดแผนการพัฒนาหรือการฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยด้วย			

3.5 การพัฒนาด้านการบริหารคุณธรรม	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
24. ผู้บริหารทุกระดับของ อบต. ควรปลูกฝังให้บุคลากรนำหลักธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม มาใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ อบต. รวมทั้งควรปลูกฝังให้บุคลากรมีจิตสำนึกด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ดีงามเพื่อส่วนรวมด้วย			
3.6 การพัฒนาการให้บริการประชาชน	มาก	ปานกลาง	น้อย
25. อบต. ควรกำหนดมาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่องในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน รวมทั้งควรกำหนดมาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่องเพื่อให้มีการประเมินผลความต้องการของประชาชนด้วย			



**ส่วนที่ 4** ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประสบผลสำเร็จ

4.1 ปัจจัยภายใน	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
26. การที่ อบต. มีผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูง เช่น กล้าคิด กล้าริเริ่ม กล้าตัดสินใจ และกล้าลงมือปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์			
27. การที่ อบต. มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ			
28. การที่ อบต. มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีจิตสำนึกที่ดีเพื่อส่วนรวม			
4.2 ปัจจัยภายนอก	มาก	ปานกลาง	น้อย
29. การที่ อบต. นำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ มาใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง			
30. การที่ อบต. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน			
31. การที่ อบต. เปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอก หรือผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์เข้ามาพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรอย่างจริงจัง			

ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม



**ประวัติผู้วิจัย**

ชื่อ	นางสาวนิตยา มีภูมิ
วัน เดือน ปีเกิด	28 เมษายน 2512
สถานที่เกิด	จังหวัดชัยภูมิ
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ.) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2547
สถานที่ทำงาน	183/1570 ถนนสรงประภา แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	ธุรกิจส่วนตัว

