ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

A Study of the Attitude of Bang Rak District Office Personnel towards Human Resource Management Development

วรรณวิมล สำราญ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

พุทธศักราช 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสยาม

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

(ภาษาอังกฤษ) A Study of the Attitude of Bang Rak District Office Personnel towards Human Resource Management Development

นามผู้วิจัย (ภาษาไทย) วรรณวิมล สำราญ

(ภาษาอังกฤษ) Wanwimon Samran

รหัสประจำตัวนักศึกษา 6517903004

สาขา การปกครอง

คณะ บัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์

ปีการศึกษา 2566

สารนิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความเห็นชอบจากบัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์แล้ว

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....

(ศาสตราจารย์ พิเศษ ดร.ยุวัฒน์ วุฒิเมธี)

เมื่อวันที่ 6 / 12 / 2567

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐศาสตร์

เมื่อวันที่ 6 / 12 / 2567

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

โดย : วรรณวิมล สำราญ

ชื่อปริญญา : รัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขา : การปกครอง

อาจารย์ที่ปรึกษาประจำตัวนักศึกษา : .....

(ศาสตราจารย์ พิเศษ ดร.ยุวัฒน์ วุฒิเมธี)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล 2) เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจและทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล การศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงานเขตบางรัก สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-way ANOVA และ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับทัศนคติโดยรวมของการพัฒนาด้านทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับสูง 2) ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุราชการ และ รายได้ ที่แตกต่างกันมีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ทัศนคติ แรงจูงใจ การบริหารงานบุคคล

ABSTRACT

Research Title : A Study of the Attitude of Bang Rak District Office Personnel towards Human Resource Management Development

Researcher : Wanwimon Samran

Degree : Master Degree of Political Science (Government)

Major : Government

Advisor : .....

(Professor Dr. Yuwat Vuthimedhi)

6 / 12 / 2024

The research objectives were: 1) to study the attitude of Bang Rak District Office personnel towards human resource management development; 2) to compare demographic factors and the attitude of Bang Rak District Office personnel towards human resource management development; and 3) to study the relation between motivation factors and the attitude of Bang Rak District Office personnel towards human resource management development. The research employed a quantitative research methodology and collect data from Bang Rak District Office personnel using a questionnaire. The statistics were Percentage, Mean, S.D., t-test, One-way ANOVA, and Pearson's Moment Product Correlation.

The results were as follows: 1) Overall, the attitude of Bangrak District Office personnel towards human resource management development was high; 2) The different demographic factors such as years of working and income level had different attitude of Bang Rak District Office personnel towards human resource management development at the statistical significance level of 0.05; and 3) Motivation factors had a relationship with the attitude of Bang Rak District Office personnel towards human resource management development at the statistical significance level of 0.05.

Keywords: attitude, Motivation, Personnel Management

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงและเสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาจากบุคคลหลายภาคส่วน ดังนี้

- ศาสตราจารย์ พิเศษ ดร.ยุวัฒน์ วุฒิเมธี อาจารย์ที่ปรึกษา และคณาจารย์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย พร้อมทั้งช่วยเหลือในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับเสร็จสมบูรณ์

- เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างการวิจัยที่ให้ความร่วมมือกับผู้วิจัยในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ทำให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง และแม่นยำ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

- สมาชิกทุกคนในครอบครัวและญาติสนิทมิตรสหายของผู้วิจัยทุกท่านที่เป็นกำลังใจให้เสมอมา และคอยสนับสนุนทุกอย่างทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเมตตากรุณาของบุคคลดังกล่าวข้างต้นเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ คุณค่าประโยชน์และคุณค่าที่พึงมีจากการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บุคคลดังกล่าวข้างต้น ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่มิได้เอ่ยนาม ด้วยความเคารพอย่างสูง

วรรณวิมล สำราญ

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		(ก)
ABSTRACT		(ข)
กิตติกรรมประกาศ		(ค)
สารบัญ		(ง)
สารบัญตาราง		(ฉ)
สารบัญภาพ		(ช)
บทที่ 1	**บทนำ**	1
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
	1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
	1.3 ขอบเขตของการวิจัย	2
	1.4 ประโยชน์ที่ได้รับ	3
	1.5 นิยามศัพท์	3
บทที่ 2	**ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง**	4
	2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น	4
	2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่	8
	2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์	12
	2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	13
	2.5 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ	17
	2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
	2.7. กรอบแนวคิดงานวิจัย	24
	2.8. สมมติฐานการวิจัย	24

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	25
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	25
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	26
	3.3 การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ	28
	3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	29
	3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	29
บทที่ 4	**ผลการวิจัย**	31
	4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป	31
	4.2 ความคิดเห็นต่อการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ	33
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย	37
	4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน	43
บทที่ 5	**สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	45
	5.1 สรุปผลการวิจัย	45
	5.2 อภิปลายผลการวิจัย	48
	5.3 ข้อเสนอแนะ	49
บรรณานุกรม		50
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย		55
ภาคผนวก ข ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม		60
ประวัติผู้วิจัย		62

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	แสดงจำนวนร้อยละของข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ และรายได้	31
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ	33
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล	34
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการบริหารจัดการด้านกระบวนการ ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	35
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการบริหารจัดการด้านสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	36
4.6	แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามเพศ	37
4.7	แสดงการเปรียบเทียบการมีการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจและทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามอายุ	37
4.8	แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามอายุราชการ	38
4.9	แสดงค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ของทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามอายุราชการ	38
4.10	แสดงการเปรียบเทียบการมีความพึงพอใจและแรงจูงใจ จำแนกตามรายได้	40
4.11	แสดงค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ของทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามรายได้	41
4.12	แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจกับทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล	42
4.13	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	43
4.14	ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	61

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	24

บทที่ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

กรุงเทพมหานครเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น โดยได้รับการกระจายอำนาจมาจากรัฐบาล ทำหน้าที่บริหารและบริการประชาชนภายในเขตพื้นที่การปกครองของกรุงเทพมหานคร ซึ่งส่วนกลางมอบอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อให้การดำเนินการกำกับดูแลและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ **สถาบันพระปกเกล้า (2547)**

นอกจากนี้ กรุงเทพมหานครยังมีหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การพัฒนาศักยภาพของพื้นที่ตามแนวนโยบายของภาครัฐ ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย และด้านอื่น ๆ ให้กับประชาชน และเพื่อให้การดำเนินการของหน่วยงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการโครงสร้างการบริหารงานบุคลากรภายในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะผลักดันและขับเคลื่อนการส่งเสริมและพัฒนาชุมชนให้มีประสิทธิภาพอย่างถาวร

ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ขององค์กร โดยการบริหารงานบุคคลจะมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารจะต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรในองค์กร มีการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดอายุราชการที่เหมาะสมตามความสามารถของบุคลากร มีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งและการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยการให้ความสำคัญกับบุคลากร เสริมสร้างการให้ความสำคัญในงานและประสบการณ์ในการทำงาน บุคลากรมีการเรียนรู้และปรับตัวเมื่อเกิดอุปสรรค สามารถรองรับแรงกดดันจากปัจจัยภายนอก ตลอดจนการส่งเสริมการอบรม ทั้งในเรื่องมาตรฐานคุณภาพ มาตรฐานทางวิชาชีพ และการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานที่รัฐบาลกำหนด การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอันเป็นปัจจัยของความสำเร็จ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลที่ยังไม่ประสบความสำเร็จจึงอาจมีสาเหตุมาจากการไม่มีทีมงานที่มีประสิทธิภาพพียงพอ ซึ่งเมื่องานมีภารกิจมากขึ้น ความอ่อนแอเหนื่อยล้าย่อมเข้ามาทำลายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ลดลง หรือการทำงานไม่มีประสิทธิภาพเลย การสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานจึงอาจเป็นอีกวิธีหนึ่งในการแก้ปัญหาที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ แต่อย่างไรก็ตาม การที่จะทราบว่าแรงจูงใจใดที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพของบุคลากรย่อมต้องศึกษาถึงทัศนคติของบุคลากรในแรงจูงใจนั้น ๆ เสียก่อนว่ามีผลเป็นอย่างไรบ้าง เพื่อจะได้มีการพัฒนาได้อย่างถูกต้อง

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การศึกษาทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลจึงเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อจะทำให้สำนักงานเขตบางรักทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบัน เพื่อจะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตบางรัก เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้น อันจะทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สำนักงานเขตบางรักประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

2) เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจและทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล” ครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1.3.1 ขอบเขตพื้นที่

ผู้วิจัยกำหนดพื้นที่ของการวิจัยในครั้งนี้เป็นพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตบางรัก

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดให้ประชากรของสำนักงานเขตบางรัก ประกอบด้วยข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติงาน และลูกจ้างสำนักงานเขตบางรัก

1.3.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

วิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตบางรัก โดยมีปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ เพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

1.4 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.4.1 ได้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตบางรัก

1.4.2 ได้ทราบแนวทางการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตบางรัก

1.4.3 สามารถสร้างข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตบางรัก

1.5 นิยามศัพท์

1.5.1 การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารงานบุคคลตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือก การประเมินผล การบริหารค่าตอบแทน รวมถึงการธำรงรักษา และฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพทุกด้านของบุคลากรสำนักงานเขตบางรัก จังหวัดกรุงเทพมหานคร

1.5.2 แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารงานบุคคลตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผล การบริหารค่าตอบแทน เพื่อที่จะสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ของสำนักงานเขตบางรัก จังหวัดกรุงเทพมหานคร

1.5.3 กรุงเทพมหานคร หมายถึง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ซึ่งทำหน้าที่บริหารเขตการปกครองพิเศษกรุงเทพมหานคร ตามกฎหมายปัจจุบันคือ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 โดยมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

บทที่ 2
ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาและการวิจัย เรื่อง “ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล” ผู้วิจัยศึกษาได้ทำการศึกษา ทบทวนวรรณกรรม ทั้งแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง จากหนังสือ บทความวิชาการ วารสารทางวิชาการ และเอกสารออนไลน์ เพื่อค้นหา การรับรู้ความจริง มาทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยมีเนื้อหาที่ได้ทำการเรียบเรียงมาดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
2.5 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย
2.8 สมมติฐานการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปกครองหน่วยย่อยของประเทศนอกเหนือจากรัฐบาลกลางอันเป็นรูปแบบการกระจายอำนาจ โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนกลุ่มย่อยของแต่ละท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการคัดเลือกผู้นำของตน เพื่อเข้ามาทำหน้าที่บริหารจัดการบริหารและสนองความต้องการ รวมทั้งแก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องถิ่น อย่างรวดเร็ว ตรงต่อความต้องการ และทั่วถึง ในขณะเดียวกันก็สามารถที่จะเห็นผลตอบรับได้อย่างทันที (โชคสุข กรกิตติชัย 2560 : 12)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติกำหนดทิศทางของการปกครองส่วนท้องถิ่น อันปรากฏอยู่ใน 2 หมวด ได้แก่ หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ และหมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นในรัฐธรรมนูญนั้น โดยเป็นการขยายอำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีบทบาทที่ชัดเจนและกว้างขวางขึ้น โดยรัฐต้องให้ความช่วยเหลือ เพื่อให้การจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และต้องมีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ ความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติ

ในความเป็นผู้ให้บริการประชาชนปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และไม่เลือกปฏิบัติในการให้บริการประชาชน

นอกจากนี้ ในหมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบัญญัติไว้ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรหลักในการจัดให้มีการบริการสาธารณะและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในท้องถิ่น และการบัญญัติไว้เช่นนี้จึงเป็นหลักประกันที่ชัดเจนว่า หน่วยงานหลักที่จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ รัฐ โดยให้เป็นกลไกสำคัญในการกระจายอำนาจ และเพื่อให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม จึงได้มีการบัญญัติไว้ในมาตรา 250 ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและมีอิสระในการบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง ยังได้กำหนดบทบาทเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น และการที่มีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องถูกส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งบริหารงานได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบการคลังโดยการจัดระบบภาษีหรือจัดสรรภาษีให้เหมาะสม ร่วมกันจัดตั้งองค์การเพื่อจัดทำบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้สอดคล้องกับการกระจายอำนาจหน้าที่ รวมทั้งกรณีการร่วมดำเนินการของเอกชน

ในหมวด 14 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ตั้งแต่มาตรา 249-254 บัญญัติให้ การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องบัญญัติให้มีกฎหมายท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญหรือต้องออกกฎหมายมารองรับอีกด้วยเพราะสาระของการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่บทบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญได้กำหนดไว้เพียงแนวทางและหลักการเท่านั้น ส่วนในรายละเอียดต้องไปว่ากล่าวกันในกฎหมายลำดับรองต่อไป เช่น

1. ในมาตรา 249 ได้บัญญัติกล่าวถึง การจัดตั้งและรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐธรรมนูญฉบับนี้ได้วางหลักเกณฑ์ให้คำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นและความสามารถในการปกครองตนเองทั้งในด้านรายได้ จำนวนประชากร ความหนาแน่นของประชากร และพื้นที่ความรับผิดชอบประกอบกันด้วย ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นจะเป็นอย่างไรนั้นในส่วนของรายละเอียดรัฐธรรมนูญได้กำหนดให้บัญญัติเป็นกฎหมายต่อไป

2. การกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะ โดยรัฐธรรมนูญได้บัญญัติหลักเกณฑ์ไว้แต่เพียงว่า “การจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะใดที่สมควรให้เป็นหน้าที่และอำนาจโดยเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของแต่ละรูปแบบ หรือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการใดให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ”

จะเห็นได้ว่า รัฐธรรมนูญบัญญัติให้สามารถออกกฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของคนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน และสนับสนุนจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน ส่งเสริมและสนับสนุนการเงินการคลัง และการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะต้องกระทำเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นหรือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ การป้องกันการทุจริตคอรัปชั่น และการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักการกระจายอำนาจทางการปกครอง (Decentralization) เป็นการจัดระเบียบการปกครองโดยรัฐหรือส่วนกลางมอบอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะบางอย่าง ซึ่งเดิมราชการบริหารส่วนกลาง เป็นผู้ดำเนินงานให้แต่ละท้องถิ่นรับไปดำเนินการด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่น โดยราชการส่วนกลางเป็นเพียงผู้กำกับดูแลเท่านั้นมิได้เข้าไปสั่งการหรือบังคับบัญชา ในประเทศไทยนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภทด้วยกัน (เจตน์ ดิษฐอุดม 2559 : 8) ได้แก่

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการจัดตั้งขึ้น โดยมีองค์ประกอบหรือลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันทั่วประเทศ แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไปอาจจะมีหลายประเภทก็ได้ เช่น ในประเทศไทยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไปแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล (นคร/เมือง/ตำบล) และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งแต่ละประเภทจะมีการกำหนดองค์ประกอบหรือลักษณะให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ เป็นองค์กรที่มีองค์ประกอบแตกต่างไปจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่ว ๆ ไป โดยลักษณะเฉพาะของท้องถิ่นนั้นทำให้การใช้รูปแบบการบริหารจัดการแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วไปไม่เหมาะสม ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการคิดค้นหารูปแบบการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษขึ้นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าว ได้แก่ กรุงเทพมหานคร (กทม.) มีโครงสร้างการบริหาร คือ สภากรุงเทพมหานคร (ส.ก.) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา มีโครงสร้างการบริหาร คือ สภาเมืองพัทยา นายกเมืองพัทยา

สำหรับกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษของประเทศไทยมิได้มีสถานะเป็นจังหวัด คำว่า "กรุงเทพมหานคร" นั้นยังใช้เรียกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรุงเทพมหานครอีกด้วย มีโครงสร้างประกอบด้วยสภากรุงเทพมหานครและผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานครมีการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง

รูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานครมีวิวัฒนาการมาควบคู่กับรูปแบบการปกครองของประเทศ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง รูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานครมีพัฒนาการมาพร้อมกับ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม และการเมืองการปกครองของประเทศและเนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงของประเทศ เป็นเมืองศูนย์กลางการบริหารและการปกครองเป็นเมืองศูนย์กลางความเจริญและเป็นเมืองขนาดใหญ่ ที่มีอัตราความเจริญเติบโตขยายตัวอย่างรวดเร็วเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศในภูมิภาคเดียวกัน รัฐบาลทุกรัฐบาลทั้งก่อนและหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองพยายามปรับปรุงการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ การบริหารกรุงเทพมหานคร ให้เหมาะสมและสามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมาตลอดระยะเวลากว่า 62 ปี

รูปแบบการบริหารราชการกรุงเทพมหานครปัจจุบันในภาพรวม กล่าวได้ว่าเหมาะสมกับช่วงเวลาที่ผ่านมา หรือมีประสิทธิผลมากกว่าทุกรูปแบบที่นำมาใช้ในการบริหารกรุงเทพมหานคร แต่ในอนาคตอาจจะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม เพื่อให้องคาพยพขององค์การสามารถปรับตัวสนองตอบสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การที่เปลี่ยนแปลงไปตามพลวัตรของกระแสโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เนื่องจากสาเหตุสำคัญหลายประการ

ประการแรก กรุงเทพมหานครเกิดจากการรวมจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรีเข้าด้วยกันเป็นเมืองใหญ่ มีพื้นที่และประชาชนมากเกินกว่าที่จะให้เป็นท้องถิ่นเดียว และการที่กฎหมายกำหนดให้มีการเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารระดับมหานคร ส่วนผู้บริหารระดับท้องถิ่นหรือเขตต่าง ๆ กฎหมายไม่ได้กำหนดให้มีการเลือกตั้งทำให้กรุงเทพมหานครมีภาระหน้าที่รับผิดชอบครอบคลุม ไปทุกเขตพื้นที่ทั้งหมด ของกรุงเทพมหานคร ซึ่งในประเทศที่เจริญแล้ว เช่น อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น มีการจัดการบริหารท้องถิ่นในเมืองหลวงด้วยวิธีการแบ่งพื้นที่ในเมืองหลวงออกเป็นท้องถิ่นขนาดย่อยหลายท้องถิ่น เพื่อให้แต่ละท้องถิ่นสามารถดูแลรับผิดชอบท้องถิ่นของตนได้อย่างทั่วถึง ทั้งเพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีโอกาสใกล้ชิดกับประชาชน สามารถรับรู้ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ เพื่อที่จะได้นำปัญหาความต้องการเหล่านี้ไปดำเนินการสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ได้อย่างดีและทั่วถึง

ประการที่สอง รูปแบบโครงสร้างการบริหารราชการกรุงเทพมหานครที่ใช้อยู่ปัจจุบันมีลักษณะไม่เหมาะสมกับสภาพของ กรุงเทพมหานคร ที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะเป็นรูปแบบโครงสร้างที่กำหนดให้บุคคลคนเดียวได้รับเลือกตั้งเข้ามามีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ ในการบังคับบัญชา และปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานครทั้งหมด รวมทั้งมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายกำหนดอีกเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นเรื่องที่ทำได้ยากที่บุคคลเพียงคนเดียวจำทำได้ดีและทั่วถึง แม้ในทางปฏิบัติจะมีการแบ่งเขตพื้นกรุงเทพมหานครออกเป็นเขตต่าง ๆ จำนวน 50 เขตก็ตาม แต่เขตต่าง ๆ ก็เป็นเพียงส่วนราชการประจำที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายและการสั่งการของผู้ว่า

ราชการกรุงเทพมหานคร ถ้ากรุงเทพมหานครไม่สั่งการไปหรือมอบหมายให้ปฏิบัติในเรื่องใดเขตก็ไม่อาจดำเนินการได้

ประการที่สาม อำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครบางประการไม่เหมาะสมกับสถานะของกรุงเทพมหานครที่เป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น เนื่องจากอำนาจหน้าที่บางอย่างซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น เช่น การสาธารณูปโภคบางอย่างและหรือการรักษาความสงบเรียบร้อยไม่อาจทำได้เพราะไม่มีกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจ บางอย่างทำได้แต่ไม่ได้ผล เช่น การควบคุมอาคาร และการขนส่ง เป็นต้น ดังจะเห็นได้จากอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 89 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2542 และปัญหาบางประการที่เกิดขึ้นแม้จะเป็นหน้าที่ของกรุงเทพมหานครจะต้องแก้ไขโดยตรง แต่ก็เป็นปัญหาใหญ่เกินกว่ากรุงเทพมหานครจะแก้ไขได้ เช่น ปัญหาน้ำท่วม ปัญหาจราจร และการหลั่งไหลเข้ามาอาศัยอยู่ของคนจากทั่วประเทศ เป็นต้น

ประการสุดท้าย เขตไม่มีอิสระในการบริหารงานอย่างเพียงพอ เขตซึ่งเป็นส่วนราชการประจำมีหน้าที่ปฏิบัติราชการแทนกรุงเทพมหานครในพื้นที่ของเขต ไม่มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การสั่งการได้เอง จะทำได้ก็เพียงเท่าที่กรุงเทพมหานคร ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานครจะมอบให้ หรือตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้อำนวยการเขต ดังนั้นงานบางอย่างที่เขตควรจะดำเนินการหรือแก้ไขปัญหาได้เองกลับไม่อาจดำเนินการได้ถ้าเขตไม่ได้รับอำนาจ หรือกฎหมายกำหนดให้มีหน้าที่ จึงทำให้การบริหารงานของเขตขาดอิสระในการบริหารงานในเรื่องต่าง ๆ เช่น การกำหนดนโยบาย การบริหาร การสั่งการ การจัดทำแผนพัฒนาเขต การใช้อำนาจสั่งจ่ายงบประมาณของเขต เป็นต้น

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

การบริหาร (Administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาลาติน “administatrae” หมายถึง ช่วยเหลือ (assist) หรืออำนวยการ (direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “minister” หมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ ได้แก่ รัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมคำว่า administer หมายถึง ติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ

ส่วนคำว่า **การจัดการ** (management) มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งโดยมุ่งแสวงหากำไร (profits) หรือกำไรสูงสุด (maximum profits) ซึ่งผลประโยชน์ที่จะตกแก่สาธารณะ การบริหารภาครัฐอาจเรียกว่า การบริหารจัดการ (management administration)

จากหลักการดังกล่าวข้างต้น ทำให้สามารถจำแนกองค์การโดยยึดโครงสร้างได้ (สมคิด บางโม 2538 : 7) ดังนี้

1. องค์การแบบเป็นทางการ (formal organization) เป็นองค์การที่มีการจัดโครงสร้างอย่างเป็นระเบียบแบบแผนแน่นอน โดยการจัดตั้งจะมีกฎหมายรองรับ บางครั้งอาจเรียกว่า องค์การรูปนัย ซึ่งจะมีในรูปบริษัท มูลนิธิ กรม หน่วยงานราชการ โรงพยาบาล โรงเรียน ฯลฯ ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับองค์การและการจัดการจะเป็นการศึกษาเรื่องขององค์การประเภทนี้ทั้งหมด

2. องค์การแบบไม่เป็นทางการ (Informal Organization) เป็นองค์การที่รวมกันเพื่อจัดตั้งขึ้นจากความพึงพอใจและความสัมพันธ์ส่วนตัว จะไม่มีการจัดระเบียบโครงสร้างภายใน แต่จะรวมตัวกันและเลิกล้มอย่าง ได้ง่าย องค์การเช่นนี้อาจเรียกว่า องค์การรูปนัยหรือองค์การนอกแบบ ซึ่งจะมีในรูปชมรมหรือกลุ่มต่าง ๆ มักจะเป็นการรวมกลุ่มกันตามความสมัครใจของสมาชิกกลุ่ม อันเนื่องมาจากรายได้ อาชีพ รสนิยม ศาสนา ประเพณี อายุราชการงาน ฯลฯ

Drucker, P.F. (1954 : 8) ได้มีแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการองค์การ เป็นอย่างยิ่ง สำหรับดรักเกอร์ที่เป็นนักวิชาการด้านการพัฒนาการบริหาร และการสร้างองค์ความรู้ในการพัฒนาด้านการจัดการองค์การสมัยใหม่ ซึ่งดรักเกอร์มีแนวคิดที่หลากหลาย เช่น

1. แนวคิดด้านการกระจายอำนาจทางการบริหาร (Decentralization) คือ ต้องเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการจากตัวแบบการสั่งการและการควบคุม โดยจะต้องให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งการกระจายอำนาจลักษณะนี้อาจเกิดขึ้นจากองค์กรธุรกิจที่ทำหน้าที่บริหารหรือผลิตมากจนเกินไป จึงทำให้ต้องมีการจ้างแรงงานเพื่อรองรับกับหน้าที่ในการปฏิบัติที่เพิ่มมากขึ้น จนทำให้มีจำนวนที่มากเกินไปหรืออาจจะขาดความชำนาญในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อให้ผลผลิตขององค์การมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น จะต้องให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารมากยิ่ง ๆ ขึ้นไป และจะต้องเน้นที่การทำหน้าที่ขององค์การเพียงอย่างเดียว

2. แนวคิดที่จะทำให้องค์การทำงานด้านบริการเฉพาะหน้าที่หลักเป็นด่านหน้า (Front office) คือ จะต้องทำให้เป็นหน้าที่หลักในการให้บริการแก่ลูกค้าหรือผู้ที่มาใช้บริการ ซึ่งงานที่ควรจะเป็นหน้าที่รองก็อาจจะกระทำโดยการว่าจ้างหรือหาบริษัทอื่นให้ทำงานแทน ซึ่งองค์การก็จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพในการทำงานหน้าที่หลักได้เหมือนเดิม

3. แนวคิดในการพัฒนาพนักงานให้มีความรู้มากขึ้น (Knowledge Worker) คือ กรณีที่องค์การมีการจัดการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้สูงมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นเช่นกัน

4. แนวคิดที่ให้ความสำคัญกับสมาชิกขององค์การในฐานะที่เป็นทรัพย์สิน (Asset) ขององค์การ อันไม่ใช่เป็นภาระ (Liabilities) ปัจจุบันได้มีการพัฒนาองค์การในฐานะเป็นผู้ที่เป็นทุนทางสังคมสูง มีผลในการสร้างความสำเร็จและการหาทรัพยากรในการจัดการองค์การสมัยใหม่เป็นอย่างมาก

5. แนวคิดเกี่ยวกับภาครัฐบาลไม่มีประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน โดยดรักเกอร์ได้ให้คำนิยามของรัฐบาลที่ขาดประสิทธิภาพว่า เป็นการเจ็บป่วยของรัฐบาล ทำให้แนวคิดของดรักเกอร์เกิดเป็นทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์ เรียกว่า การจัดการสาธารณะแนวใหม่ อันจะเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ภาครัฐไม่สามารถแก้ไขได้ โดยสามารถจัดจ้างให้ภาคเอกชนเป็นผู้จัดการแก้ไขปัญหานั้น ๆ

6. แนวคิดเกี่ยวกับการทบทวนแผนงาน และการยุติแผนที่ไม่เป็นประโยชน์ โดยดรักเกอร์เห็นว่าองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชนมักจะยึดติดกับภาพความสำเร็จในอดีต ซึ่งจะทำให้ไม่อาจเห็นสิ่งที่เป็นปัจจุบันหรือไม่อาจมองเห็นความสำคัญของนวัตกรรมในการพัฒนาองค์การ

7. แนวคิดเกี่ยวกับด้านการบริหารงานโดยยึดหลักตามวัตถุประสงค์ โดยดรักเกอร์เห็นว่าองค์การภาครัฐจะต้องสร้างความสมดุลในการพัฒนาองค์การในด้านความหลากหลายและเป้าหมายที่แตกต่างกัน โดยจะต้องไม่ให้ความสำคัญในทางใดทางหนึ่งเพียงทางเดียว และองค์การภาครัฐควรที่จะบริหารจัดการเพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าประสงค์โดยรวมได้ทั้งหมด

Peter F. Drucker (1909-2005 : 22) เป็นนักคิดที่ริเริ่มแนวคิดด้านการบริหารจัดการขององค์กรธุรกิจสมัยใหม่ ดรักเกอร์มีแนวคิดเรื่องการบริหารจัดการองค์กรที่แตกต่างอย่างมากกับนักคิดด้านการบริหารรุ่นใหม่ ๆ ที่มักจะมีการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ โดยจะมีหลักวิชาการรองรับและมีวิธีคิดที่เป็นระบบแบบแผน แต่จุดเด่นของแนวคิดของดรักเกอร์ ได้แก่ การพยายามที่จะเข้าใจความซับซ้อนต่าง ๆ ในสังคม และพยายามคิดทบทวนออกมาเป็นบทสรุปให้ออกมาเป็นแนวคิดที่ได้มาจากประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานและจากทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ สรุปได้ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดหน้าที่การงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยกำหนดว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรและเมื่อไร เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามแผนที่วางไว้ การวางแผนดังกล่าวจะต้องครอบคลุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การมอบหมายงานให้แก่เจ้าหน้าที่ในการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้เจ้าหน้าที่ในแผนกหรือในฝ่ายได้ปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้เมื่อเจ้าที่ในแผนกหรือฝ่ายดังกล่าวประสบความสำเร็จก็จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ไปด้วยเช่นกัน

3. การนำ (Leading) คือ การนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง การกระตือรือร้น การชักนำ การกระตุ้น การจูงใจ และชี้นำทิศทางให้ดำเนินการไปสู่การบรรลุผลตามเป้าหมาย โดยมีการเน้นการมีมนุษย์สัมพันธ์ ทำให้เกิดระดับของความสำเร็จในระยะยาวที่สูงมาก

4. การควบคุม (Controlling) คือ การที่ผู้บริหารมีภาระหน้าที่ที่จะต้องรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงาน และนำมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งเอาไว้ และการตัดสินใจเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหรือไม่

สำหรับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้น เป็นการเปลี่ยนระบบราชการ โดยการเน้นที่ระเบียบและขั้นตอนที่จะนำไปสู่การบริหารแบบใหม่ ซึ่งการเน้นผลสำเร็จและความรับผิดชอบจะต้องใช้เทคนิคและวิธีการของเอกชนมาช่วยในการปรับปรุงการทำงาน

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ และคณะ 2560 : 8) มีหลักสำคัญ 7 ประการ ได้แก่

1. การจัดการโดยนักวิชาชีพชำนาญการ (Hands-on professional management) เป็นการให้นักวิชาชีพชำนาญการที่มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอิสระ มีความคล่องตัว จากความโปร่งใส ความชำนาญในการบริหารงาน และความสามารถในการใช้ความคิด มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2. ความมีมาตรฐานและการทดสอบผลงานที่ชัดเจน (Explicit standards and measures of performance) โดยภาครัฐจะมีจุดมุ่งเน้นเป้าหมายของผลงานที่เด่นชัด การมีจุดมุ้งหมายที่ชัดเจนต้องมาจากการตรวจสอบด้วย

3. การเน้นที่การควบคุมผลผลิตให้มากขึ้น (Greater emphasis on output controls) การใช้ทรัพยากรจะต้องเป็นไปตามผลงานที่ตรวจวัดได้ เพราะเน้นที่ผลสำเร็จของงานมากกว่าระเบียบวิธี

4. การแยกหน่วยงานภาครัฐออกเป็นหน่วยย่อย ๆ (Shift to disaggregation of units in the public sector) เป็นการแยกหน่วยงานภาครัฐออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ตามการบริการที่ผลิตและลักษณะสินค้า การส่งเสริมและสนับสนุนเงินแยกออกจากกัน และมีความเป็นอิสระในการติดต่อสื่อสาร

5. การเปลี่ยนหน่วยงานภาครัฐให้แข่งขันกันมากขึ้น (Shift to greater competition in the public sector) โดยการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานไปเป็นการจ้างเหมางาน โดยมีเหตุผลก็เพื่อให้ฝ่ายที่เป็นฝ่ายตรงข้ามกัน (rivalry) กลายเป็นตัวเร่งสำคัญที่ทำให้ต้นทุนต่ำและมีมาตรฐานสูงขึ้น

6. การเน้นการจัดการตามแบบภาคเอกชน (Stress on private sector styles of management practice) โดยการเปลี่ยนรูปแบบการบริหารข้าราชการเป็นการบริหารแบบไม่เคร่งครัดในการจ้างงานและการให้รางวัล

7. การเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีวินัยและประหยัด (Stress on greater discipline and parsimony in resource use) วิธีการเช่นนี้อาจจะดำเนินการได้ เช่น การเพิ่มความมีระเบียบในการทำงาน

ลดค่าใช้จ่าย จำกัดต้นทุนทำงาน ยับยั้งการเรียกร้องของสหภาพแรงงาน เหตุผลก็เพราะต้องการตรวจสอบความต้องการใช้ทรัพยากรของภาครัฐและให้มีการปฏิบัติงานที่มากขึ้น โดยกำหนดให้ลดการใช้ทรัพยากรให้น้อยลง (Do more with less)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ขั้นตอนที่ผู้บริหารต้องใช้กลยุทธ์ในการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติและการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคคลในองค์การ ซึ่งครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน (เพ็ญศรี ฉิรินัง 2560 : 6) 1. การสร้างทัศนคติทางการเมือง การสื่อสารทางการเมืองสามารถช่วยสร้างทัศนคติทางการเมืองให้กับประชาชน เช่น การสร้างความรู้สึกรักชาติ การส่งเสริมประชาธิปไตย เป็นต้น

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนหนึ่งที่จะช่วยคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเจริญรุ่งเรือง ความก้าวหน้าในองค์กร และพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยจะมีการแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ก่อนปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องวางแผน สรรหา และจูงใจ บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานด้านนี้จำเป็นต้องรู้และเข้าใจถึงกลุ่มเป้าหมายที่องค์การต้องการ เพื่อให้เข้ามาร่วมงานด้วยความเหมาะสมต่อไป

2. ขณะปฏิบัติงาน หลังจากสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาร่วมงานกับองค์การแล้ว ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังจำเป็นต้องธำรงรักษาให้บุคลากรขององค์การมีคุณภาพมีชีวิตการปฏิบัติงานที่ดีมีความศรัทธา และจงรักภักดีต่อองค์การ โดยคำนึงถึงผลตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม จึงจะสามารถดึงดูดความสนใจบุคลากรที่ดีเข้ามาร่วมปฏิบัติงานได้

3. ภายหลังการปฏิบัติงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ได้มุ่งหวังผลเพียงได้บุคลากรเข้ามาและปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้น ภาระงานอีกหน้าที่หนึ่งที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องให้ความเอาใจใส่เช่นเดียวกัน คือ การดูแลบุคลากรหลังเกษียณอายุ หรือ บุคลากรที่มีความจำเป็นต้องลาออกจากงานก่อนเวลา ด้วยความจำเป็นบางประการ โดยองค์การจะต้องจัดเตรียมความพร้อมให้บุคลากรได้ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขในสังคมหลังออกจากงาน อาจจะเป็นเรื่องเงินบำเหน็จ บำนาญ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และผลตอบแทนในรูปอื่น ๆ ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตที่มีความสุขได้ต่อไป

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล คือ การจัดการบุคคล โดยจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง มีความสามารถเหมาะสมกับอาชุราชการงาน เกิดประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล กับงาน หรือองค์กร ตลอดจนส่งเสริม หรือสนับสนุนให้ บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิ และประสบความสำเร็จในการทำงาน สิ่งสำคัญในการบริหารงานบุคคลจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ และกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการบริหารงานบุคคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ที่ควบคุมและกำกับ การดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของคุณธรรมในการดำเนินการประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องมองบทบาทตนเองเลยออกไปจากกรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาทและกระบวนทัศน์ใหม่ ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถและความเจริญที่มั่นคงและยั่งยืนให้กับบุคลากรและองค์กร

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ทั้งในเรื่อง การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนอาชุราชการ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษทางวินัย รวมถึงการให้พ้นจากอาชุราชการ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถดำเนินงานได้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์

สำหรับประเภทของเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เสถียร จันทร์แย้ม 2552 : 13) แบ่งออกเป็น

1. ข้าราชการส่วนท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

2. ผู้บริหารท้องถิ่น คือ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร นายกเมืองพัทยา รวมตลอดถึงนายกหรือผู้บริหารท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง

3. พนักงานจ้าง คือ บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณหมวดค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นค่าจ้างพนักงานจ้าง เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยในปัจจุบันได้กำหนดอาชุราชการของข้าราชการท้องถิ่นของไทย ได้มีการปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) คล้ายกับข้าราชการพลเรือน ซึ่งจะจำแนกได้เป็น 4 ประเภทดังต่อไปนี้

1. อายุราชการประเภทบริหารจัดการท้องถิ่น ได้แก่ อายุราชการปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

2. อายุราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ อายุราชการหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรืออายุราชการระดับที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

3. อายุราชการประเภทวิชาการ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ประกอบด้วย ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

4. อายุราชการประเภททั่วไป แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส

นอกจากนี้ สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำแนกเป็น 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง ข้าราชการท้องถิ่นทุกประเภทและระดับอายุราชการจำเป็นต้องมี เพื่อเป็นการขัดเกลาให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม

2. สมรรถนะประจำผู้บริหาร หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการท้องถิ่นในอายุราชการประเภทบริหารและอำนวยการซึ่งต้องกำกับดูแลทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถในการพัฒนาคน และการคิดเชิงกลยุทธ์

3. สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับประเภทและระดับอายุราชการในสายงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการท้องถิ่นที่ดำรงอายุราชการในสายงานนั้น สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 22 สมรรถนะ อาทิ การคิดวิเคราะห์ การบริหารความเสี่ยง ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ความคิดสร้างสรรค์ ศิลปะการโน้มน้าวจูงใจ ฯลฯ เป็นต้น

โดยเป้าหมายการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลนั้น มีแนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอานาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับ ภารกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคล เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. นโยบายการวางแผนกำลังคน

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่าง ๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและอายุราชการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดนำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

2. นโยบายการสรรหาและคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ และต้องควบคู่กับความเป็นคนดีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของ คณะกรรมการ แผนอัตรากาลัง 3 ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใสและมีความเหมาะสมกับอายุราชการงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุนซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร

3. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากาลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่าง ๆ การนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

4. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ต้องมีการจัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พร้อมทั้งแจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติตามหัวข้อมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการจรรยาวิชาชีพขององค์กร การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและขั้นตอนการลงโทษ

5. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ

ต้องมีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ ตามความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่างานตามมาตรฐานกำหนดอายุราชการให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละอายุราชการให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน สิทธิ ประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

6. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

ต้องนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและการเลือกสรร บุคลากรและการสำรวจความต้องการการพัฒนาความรู้ความต้องการพัฒนางานในสายอาชีพ เพื่อส่งเข้ารับการอบรมและนำความรู้ความสามารถที่ได้จากการอบรมมาพัฒนางานในสายงานให้ดียิ่งขึ้น และจัดทำแผนพัฒนาบุคคลากรเพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้รับการอบรมพัฒนาสายงานอาชีพ

7. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมตามสายงาน และนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาพัฒนาสายงานอาชีพ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาถ่ายทอดให้บุคลากรคนอื่นได้รับความรู้เพิ่มเติม และรายงานผลหลังการอบรมให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

8. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ต้องให้ความสำคัญอย่างมากกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร การจัดกิจกรรมทำความสะอาดภายในองค์กร (กิจกรรมก 5 ส.) เป็นต้น

2.5 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

Shelly (1975, p. 5) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ ว่ามี 2 แบบ ได้แก่ ความรู้สึกในทางบวกจะเป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข และความรู้สึกในทางลบ ขณะที่ วิชัย เหลืองธรรมชาติ (2531 :15) กล่าวว่า แนวคิดความพึงพอใจ มนุษย์มีความต้องการที่แตกต่างกัน และความพึงพอใจ จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองนั่นเอง

พิทักษ์ ตรุษทิม (2538 : 24) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นเรื่องทางด้านความรู้สึก มีผลต่อสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้นที่แสดงผลออกมาในลักษณะของผลลัพธ์สุดท้ายของกระบวนการประเมิน โดยบ่งบอกทิศทางของผลการประเมิน ว่าเป็นไปในลักษณะทิศทางบวกหรือทิศทางลบ หรือไม่มีปฏิกิริยา คือ เฉย ๆ ต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งที่มากระตุ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 145-152) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ

ปัจจัยด้านบุคคล สรุปได้ดังนี้

1. ประสบการณ์ คือ การที่บุคคลได้ทำงานนานจนเกิดความรู้ความชำนาญมากขึ้น
2. เพศ มีส่วนเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำว่าเป็นงานลักษณะใดจึงเหมาะสม
3. จำนวนสมาชิก
4. ประสบการณ์ในการทำงาน
5. เวลาในการทำงาน
6. เชาว์ปัญญา
7. การศึกษา
8. บุคลิกภาพ
9. ระดับเงินเดือน
10. แรงจูงใจในการทำงาน
11. ความสนใจในงาน

ปัจจัยด้านงาน สรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะงาน คือความน่าสนใจของงาน ความท้าทาย ความแปลกใหม่ โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน และความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. ทักษะในการทำงาน คือ ความชำนาญในงานที่ทำ จะพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน

3. ฐานะของอาชีพ ขึ้นอยู่กับบุคคลแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป

4. ขนาดของหน่วยงาน องค์กรเล็กย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจได้ง่ายกว่าองค์กรขนาดใหญ่จะมีผลต่อความพึงพอใจอย่างมาก

5. ความห่างไกลระหว่างบ้านกับที่ทำงาน จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

6. สภาพภูมิศาสตร์ ในแต่ละภูมิศาสตร์มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

7. โครงสร้างของงาน คือความชัดเจนของการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการจัดการ สรุปได้ดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน เช่น ระยะเวลาของงานความมั่นคงหรือไม่มั่นคงขององค์การ เป็นต้น

2. รายรับ คือ สิ่งที่ได้จากการทำงาน เช่น เงินเดือน

3. ผลประโยชน์ คือ เงินเดือน ค่าตอบแทนและเงินอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ

4. โอกาสก้าวหน้า คือ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี การเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์

5. อำนาจและอายุราชการหน้าที่ คือ อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ ตามอายุราชการเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อความสำเร็จของงาน

6. สภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ ที่ชอบในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ

7. เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

8. ความรับผิดชอบงาน ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

9. การนิเทศงาน คือการชี้แนะแนวทางในการทำงานจากหน่วยงาน

10. การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา คือการได้รับข่าวสารจากหน่วยงาน จำนวนพอเหมาะจะทำให้การก้าวหน้าในการทำงาน

11. ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร คือความชื่นชอบความสามารถของผู้บริหารและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน

12. ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ในเรื่องรายรับ ความก้าวหน้า

Kotler and Armstrong (2002, pp. 100 - 101) กล่าวว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นต้องมีสิ่งจูงใจ (Motive) หรือแรงขับดัน (Drive) ความต้องการ ทางชีววิทยา (Biological) ความต้องการทางจิตวิทยา (Psychological) เกิดจากความต้องการการยอมรับ (Recognition) การยกย่อง (Esteem) หรือการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน (Belonging) โดยทฤษฎีที่ได้รับความนิยมมากที่สุด มี 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์ และทฤษฎีของซิกมันด์ ฟรอยด์

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's theory motivation)

อับนาฮัม มาสโลว์ (A.H.Maslow) ค้นหาวิธีที่จะอธิบายว่าทำไมคนจึงถูกผลักดันโดยความต้องการบางอย่าง ณ เวลาหนึ่ง ทำไมคนหนึ่งจึงทุ่มเทเวลาและพลังงานอย่างมากเพื่อให้ได้มาซึ่งความปลอดภัยของตนเองแต่อีกคนหนึ่งกลับทำสิ่งเหล่านั้น เพื่อให้ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น คำตอบของมาสโลว์ คือ ความต้องการของมนุษย์จะถูกเรียงตามลำดับจากสิ่งที่กดดันมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุด ทฤษฎีของมาสโลว์ได้จัดลำดับความต้องการตามความสำคัญ คือ

1.1 ความต้องการทางกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ อาหาร ที่พัก ยารักษาโรค

1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการอยู่รอด ซึ่งมนุษย์ต้องการเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น เช่น ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ เป็นต้น

1.3 ความต้องการด้านสังคม (Social needs) ความต้องการให้ได้การยอมรับ ความต้องการความรัก ความสนใจ และความต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคมและหมู่คณะ เป็นต้น

1.4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ซึ่งเป็นความต้องการเห็นคุณค่าของตัวเอง ความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status)

1.5 ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องที่เกิดจากความสามารถของตนเองที่ได้รับความสำเร็จ

2. ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) เป็นทฤษฎีที่คล้ายคลึงกับทฤษฎีของมาสโลว์แต่ได้นำลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์มาจัดเรียงใหม่ โดยจัดแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) ความต้องการดำรงชีวิต (existence needs) เป็นความต้องการทางร่างกายและปัจจัยในการดำรงชีวิต เทียบเคียงได้กับความต้องการขั้นที่ 1 และ 2 (Physiological needs และ Safety needs) ในทฤษฎีมาสโลว์

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) เป็นความต้องการทางสังคมที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เทียบเคียงได้กับความต้องการขั้นที่ 3 และ 4 (Love needs และ Self-steem needs) ในทฤษฎีของ มาสโลว์

3) ความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุด เทียบเคียงได้กับความต้องการขั้นที่ 5 (Self-Actualization needs) ของมาสโลว์

3. ทฤษฎีแรงจูงใจของฟรอยด์

ซิกมันด์ ฟรอยด์ (S.M. Freud) ตั้งสมมุติฐานว่าบุคคลมักไม่รู้ตัวมากนักว่าพลังทางจิตวิทยามีส่วนช่วยสร้างให้เกิดพฤติกรรม ฟรอยด์พบว่าบุคคลเพิ่มและควบคุมสิ่งเร้าหลายอย่าง สิ่งเร้าเหล่านี้อยู่นอกเหนือ การควบคุมอย่างสิ้นเชิง บุคคลจึงมีความฝัน พูดคำที่ไม่ตั้งใจพูด มีอารมณ์อยู่เหนือเหตุผลและมีพฤติกรรมหลอกหลอนหรือเกิดอาการวิตกจริตอย่างมาก การทำงานของจิตแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

3.1 จิตไร้สำนึก (Unconscious Mind) การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์โดยออกไปโดยไม่รู้ตัว ที่เกิดมาจากพลังของจิตไร้สำนึกซึ่งทำหน้าที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงออกไปตามหลักแห่งความพึงพอใจของตน และการทำงานของจิตไร้สำนึกเกิดจากความปรารถนา หรือความต้องการของบุคคลที่เกิดขึ้นในวัยเด็ก ที่ไม่ได้รับการยอมรับ เช่น การถูกห้าม หรือถูกลงโทษ จะถูกเก็บกดไว้ในจิตส่วนนี้

3.2 จิตสำนึก (Conscious Mind) บุคคลรับรู้ตามประสาทสัมผัสทั้งห้า ที่บุคคลจะมีการรู้ตัวตลอดเวลาว่ากำลังทำอะไรอยู่ คิดอะไรอยู่ คิดอย่างไรเป็นการรับรู้โดยทั่วไปของมนุษย์ที่ควบคุมการกระทำ ส่วนใหญ่ให้อยู่ในระดับรู้ตัว (Awareness) และเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาโดยมีเจตนาและมีจุดมุ่งหมาย

3.3 จิตก่อนสำนึก (Preconscious Mind) เป็นส่วนของประสบการณ์ที่สะสมไว้หรือเมื่อบุคคลต้องการนำกลับมาใช้ใหม่ก็สามารถระลึกได้และสามารถนำกลับมาใช้ในระดับจิตสำนึกได้ และเป็นส่วนที่อยู่ใกล้ชิดกับจิตรู้สำนึกมากกว่าจิตไร้สำนึก

จะเห็นได้ว่าการทำงานของจิตทั้ง 3 ระดับจะมาจากทั้งส่วนของจิตไร้สำนึกที่มีพฤติกรรม ส่วนใหญ่เป็นไปตามกระบวนการขั้นปฐมภูมิ (Primary Process) เป็นไปตามแรงขับสัญชาตญาณ (Instinctual Drives) และเมื่อมีการรับรู้กว้างไกลมากขึ้นจากตนเองไปยังบุคคลอื่นและ

สิ่งแวดล้อม พลังในส่วนของจิตก่อนสำนึกและจิตสำนึก จะพัฒนาขึ้นเป็นกระบวนการขั้นทุติยภูมิ (Secondary Process)

ขณะที่ ชริณี เดชจินดา (2535 : 18) ได้เสนอทฤษฎีการแสวงหาความพึงพอใจไว้ว่า บุคคลพอใจจะกระทำสิ่งใด ๆ ที่ให้มีความสุขและจะหลีกเลี่ยงไม่กระทำในสิ่งที่เขาจะได้รับความทุกข์หรือความยากลำบาก โดยอาจแบ่งประเภทความพอใจกรณีนี้ได้ 3 ประเภท คือ

1) ความพอใจด้านจิตวิทยา (Psychological hedonism) เป็นทรรศนะของความพึงพอใจว่ามนุษย์โดยธรรมชาติจะมีการแสวงหาความสุขส่วนตัวหรือหลีกเลี่ยงจากความทุกข์ใด ๆ

2) ความพอใจเกี่ยวกับตนเอง (Egoistic hedonism) เป็นทรรศนะของความพอใจว่ามนุษย์จะพยายามแสวงหาความสุขส่วนตัว แต่ไม่จำเป็นว่าการแสวงหาความสุขต้องเป็นธรรมชาติของมนุษย์เสมอไป

3) ความพอใจเกี่ยวกับจริยธรรม (Ethicai hedonism) ทรรศนะนี้ถือว่ามนุษย์แสวงหาความสุข เพื่อผลประโยชน์ของมวลมนุษย์หรือสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่และเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ผู้หนึ่งด้วย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอมรินทร์ จันทร์บุณนาค และคณะ (2561) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลที่ดี คือ การที่ผู้บริหารได้รับการยอมรับจากบุคลากรในองค์การ เพื่อที่จะนำองค์การไปสู่ความเป็นเลิศได้ โดยที่ผู้บริหารรับดับสูงจะต้องมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดอายุราชการให้เหมาะสมตามความสามารถของบุคลากรของตนเอง ตลอดจนมีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งและยังประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และให้ความสำคัญกับบุคลากร

พชรภัทร อุทรักษ์ (2559) ได้ศึกษา แนวทางพัฒนาเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพปัจจุบันในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ด้านการดำเนินการเชิงรุกอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเมื่อนำสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ด้านการดำเนินการเชิงรุก ด้านการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนงาน ด้านความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ และด้านความยืดหยุ่นผ่อนปรน ตามลำดับจากข้อมูลที่ได้นำมาสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์

ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในแต่ละด้าน โดยพบว่าในด้านการคิดวิเคราะห์ควรมีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของอายุราชการเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปให้ชัดเจน โดยมีการวิเคราะห์กระบวนงานหลัก ร่วมกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานเฉพาะ อายุราชการ ในด้านการดำเนินการเชิงรุก มีแนวทางในการพัฒนาโดยใช้การทดสอบ ใช้ระบบพี่เลี้ยง การสอนงานการมอบหมายงานให้เหมาะกับคนการจัดการอบรม และการจัดทำคู่มือในด้านความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ มีแนวทางการพัฒนาโดยใช้วิธีการเพิ่มคุณค่าในงาน การหมุนเวียนงาน การประเมินจุดอ่อนจุดแข็งของบุคลากรจัดส่งบุคลากรไปอบรมและใช้การประเมินในสมรรถนะการปฏิบัติงานในด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการมีแนวทางการพัฒนาโดยใช้การวิเคราะห์โครงสร้างขององค์กร การใช้ระบบพี่เลี้ยง และให้บุคลากรใหม่ศึกษาโครงสร้างขององค์กร ในด้านการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนงานมีแนวทางในการพัฒนาโดยจัดให้มีการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความซื่อสัตย์ และการประเมินสมรรถนะในด้านการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนงาน และสร้างมาตรการในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานบนพื้นฐาน ความถูกต้องโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ในด้านความยืดหยุ่นผ่อนปรนมีแนวทางการพัฒนาโดยใช้วิธีการประเมินและการอบรม

สุทธญาณ์ โอบอ้อม (2557) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา พบว่า สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีการศึกษาระดับอุดมศึกษา และเป็นข้าราชการที่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี สำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมพบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา รวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 3 ด้าน คือ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) มาบูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา และเป็นหลักให้นำมาสังเคราะห์ (Synthesis Mode) ต่อไป

เสถียร จันทร์แย้ม (2552) ได้ทำการศึกษา แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์กรการบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการที่จะพัฒนาบุคลากรทุกด้าน โดยมีความต้องการที่จะพัฒนาในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงานในอายุราชการ ด้านคุณสมบัติ คุณธรรม และจริยธรรม ด้านรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหาร และด้านนันทนาการตามลำดับความต้องการกิจกรรมนั้น ๆ สำหรับวิธีการพัฒนาจะต้องมีความต้องการฝึกอบรม ส่วนการศึกษาหรือดูงานมาเป็นอันดับ

สุดท้าย สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาในแต่ละด้านนั้น คือ ควรจะต้องมีแผนพัฒนาบุคคลกร และติดตามผล พร้อมทั้งประเมินผลของแผนการดำเนินงานด้วย ตลอดจนเสริมสร้างความรู้ โดยเฉพาะทักษะของงานในอายุราชการและเทคโนโลยีสารสนเทศหรือสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรดังกล่าว

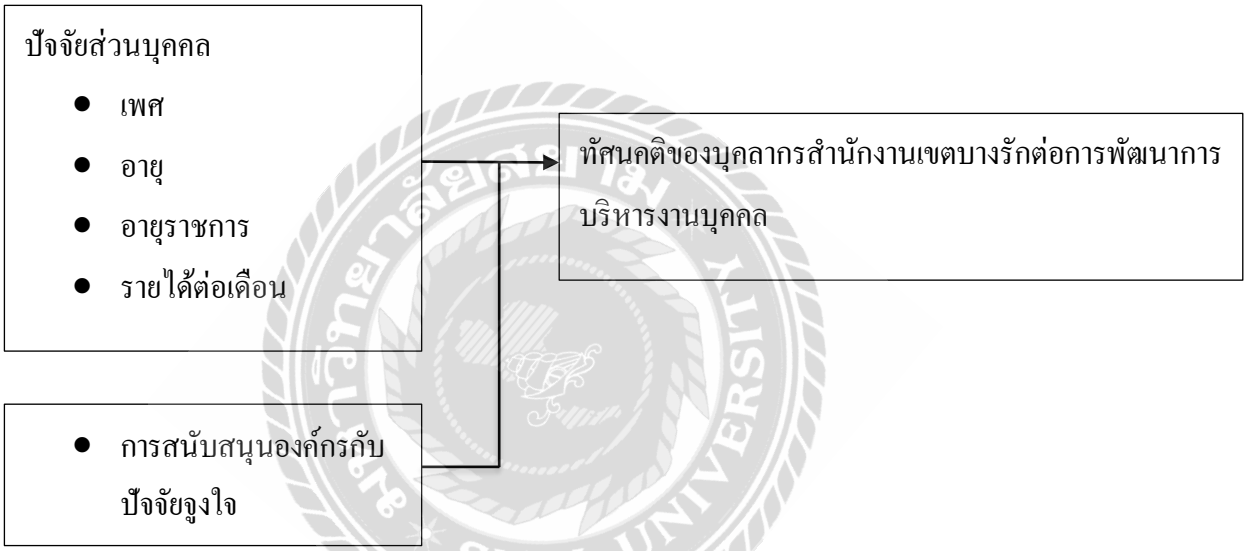
2.7 กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากการศึกษาและทบทวนทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดกรอบแนวความคิดการวิจัยได้ ดังนี้

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล และการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.8 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุราชการ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 การสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดวิธีการดำเนินการ ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานเขตบางรัก มีจำนวนทั้งหมด 535 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานเขตบางรัก แขวงสี่พระยา เขตบางรัก จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 535 คน และทำการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง (Sample Size) โดยวิธีแทนค่าตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ระดับความคลาดเคลื่อน ที่ยอมรับได้ ร้อยละ 5 มีรายละเอียด ดังนี้ (วัลลภัช สุขสวัสดิ์, 2561, น. 76) 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยใช้สูตร Taro Yamane

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (ในที่นี้ e เท่ากับ0.05)

การคำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยแทนค่าตามสูตรของ Yamane ได้ดังนี้

แทนค่าสูตร $n = \frac{535}{1+535(0.05)^2}$

$n = \frac{535}{1+1.3375}$

$n = 228.87$ หรือ 229

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัยเท่ากับ 229 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ โดยแบ่งเนื้อหา และโครงสร้างของแบบสอบถามเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากร สำนักงานเขตบางรัก ซึ่งเป็นตัวแปร เพศ อายุ อายุราชการ และรายได้ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดแบบตรวจสอบ (Check lists) จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1. การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน 2. มีนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร 3. การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน และ 4. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาลต่าง ๆ กำหนดเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

สุพัตรา จุณณะปิยะ (2551) อธิบาย มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีการของลิเคิทสเกล (Likert's scale) มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเห็นต่อการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเห็นต่อการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเห็นต่อการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเห็นต่อการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเห็นต่อการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ ระดับน้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูล และแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับความเห็นต่อการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ ออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้วิธีการคำนวณ ความกว้างของชั้น ดังนี้

ความกว้างของชั้น = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

= (5 – 1) ÷ 5

= 1.80

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว แปลความหมายระดับความคิดเห็นการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง การสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.40 - 4.20 หมายถึง การสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง การสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง การสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง การสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ด้านกระบวนการและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบบสอบถามเป็นมาตรประเมินค่า Rating Scale จำนวน 3 ด้าน รวม 18 ข้อ กำหนดเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้ สุพัตรา จุณณะปิยะ (2551) อธิบาย มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีการของลิเคิทสเกล (Likert's scale) มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีทัศนคติระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีทัศนคติระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีทัศนคติระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีทัศนคติระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีทัศนคติระดับน้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับทัศนคติ ออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยใช้วิธีการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

ความกว้างของชั้น = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

= (5 – 1) ÷ 5

= 1.80

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว แปลความหมายระดับทัศนคติ ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง มีทัศนคติระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง มีทัศนคติระดับ มาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง มีทัศนคติระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง มีทัศนคติระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง มีทัศนคติระดับ น้อยที่สุด

3.3 การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคคลต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม เรื่องการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโดยทำการศึกษาจากเอกสารวิชาการ ตำรา แนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเอกสารต่าง ๆ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความเหมาะสม และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละหัวข้อของแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและขอคำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและเหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรของสำนักงานเขตบางรัก จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Item Analysis) ด้วยวิธีการหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) หรือครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha) (วีระยุทธ พรพจน์ธนมาศ, 2565, น. 241) ได้ค่าความเชื่อมั่น ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป ดังนี้

ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.850
ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงานได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.951
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.942
แบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.933

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. สำรวจเอกสาร (Documentary survey) ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย หนังสือ ตำรา บทความ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. ทำการเก็บข้อมูลภาคสนาม (Field survey) ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

3. เมื่อได้ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย

4. นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

จากข้อมูลที่ได้โดยการเก็บแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อได้ข้อมูลที่ตอบสนองความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. การอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจากแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบรายการตรวจสอบ (Check lists) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าสถิติร้อยละ (percentage)

2. การคำนวณหาข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

3. การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่อีกครั้งด้วยวิธีของ Fisher's Least Significance Difference : LSD

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Moment Product Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ความพึงพอใจและแรงจูงใจฯกับการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ

กัลยา วาณิชย์บัญชา (2545) อธิบาย เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

± 0.81 ถึง ± 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ ระดับสูงมาก

± 0.61 ถึง ± 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ ระดับสูง

± 0.41 ถึง ± 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง

± 0.21 ถึง ± 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ ระดับต่ำ

± 0.00 ถึง ± 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ ระดับต่ำมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง 0 ถึง ±1 อธิบายค่า ได้ดังนี้

1) ค่าเป็น ลบ แสดงว่าตัวแปรต้นและตัวแปรตาม มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม

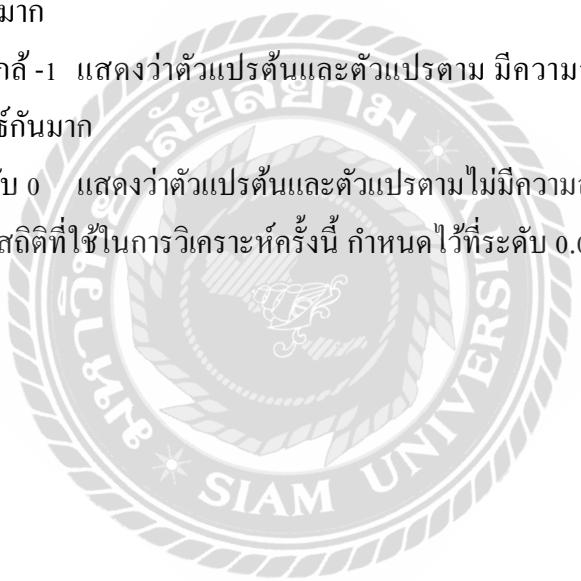
2) ค่าเป็น บวก แสดงว่าตัวแปรต้นและตัวแปรตาม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

3) ค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

4) ค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่าตัวแปรต้นและตัวแปรตาม มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

5) ค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าตัวแปรต้นและตัวแปรตามไม่มีความสัมพันธ์กัน

5. ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05



บทที่ 4
ผลการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการแบ่งการวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

4.2 ความคิดเห็นต่อการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน ร้อยละของข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ และรายได้

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	105	45.9
หญิง	124	54.1
อายุ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
21-30 ปี	41	17.9
31-40 ปี	96	41.9
41-50 ปี	69	30.1
51-60 ปี	23	10.0
อายุราชการ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
1-5 ปี	71	31.0
6-10 ปี	70	30.6
11-15 ปี	51	22.3
16-20 ปี	18	7.9
21-25 ปี	15	6.6
มากกว่า 30 ปี	4	1.7

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	84	36.7
20,000 - 25,000 บาท	68	29.7
25,001 – 30,000 บาท	42	18.3
30,001-35,000 บาท	17	7.4
35,001 – 40,000 บาท	14	6.1
40,001 – 45,000 บาท	2	0.9
45,001-50,000 บาท	2	0.9

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรในสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ และรายได้ พบว่า

ปัจจัยด้านเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 และเพศชาย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านอายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมาได้แก่ 41-50 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1, 21-30 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 และสุดท้ายคือ 51-60 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0

ปัจจัยด้านอายุราชการ ส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วง 1 – 5 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 6 – 10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6, ช่วงอายุ 11 – 15 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3, ช่วงอายุ 16 – 20 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9, ช่วงอายุ 21 – 25 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 และช่วงอายุมากกว่า 30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

ปัจจัยด้านรายได้ ส่วนใหญ่จะมีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมา คือ มีรายได้ 20,000 – 25,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7, รายได้ 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3, รายได้ 30,001 – 35,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4, รายได้ 35,001 – 40,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1, รายได้ 40,001 – 45,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 และรายได้ 45,001 – 50,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

4.2 ความคิดเห็นต่อการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ

ความคิดเห็นความต่อการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ โดยวัดระดับความคิดเห็นตามคะแนน 1 2 3 4 และ 5 ทั้งนี้กำหนดให้เกณฑ์แปลความหมาย ดังนี้

4.21-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

3.41-4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

2.61-3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ

การสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.93	0.537	มาก	4
2. นโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร	4.02	0.755	มาก	2
3. การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน	3.96	0.671	มาก	3
4. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาลต่างๆ	4.04	0.690	มาก	1
รวม	**3.9858**	**0.51890**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่มีต่อการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.9858 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านรายข้อส่วนใหญ่เห็นว่า บุคลากรของสำนักงานเขตบางรักต้องการให้มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาลต่างๆ ($\bar{X}$ = 4.04, S.D.= 0.690) รองลงมาได้แก่ การมีนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.02, S.D.= 0.755), การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.96, S.D.= 0.671) และการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($\bar{X}$ = 3.93, S.D.= 0.537)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. บุคลากรในองค์กร มีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการปฏิบัติงาน	4.05	0.583	มาก	3
2. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา	4.01	0.635	มาก	4
3. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.01	0.592	มาก	5
4. สัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงาน/การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	4.08	0.564	มาก	1
5. องค์กรให้ความสำคัญ ในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม	4.05	0.590	มาก	2
6. เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร	3.99	0.588	มาก	6
รวม	**4.0313**	**0.37413**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.0313 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านรายข้อส่วนใหญ่เห็นว่า บุคลากรของสำนักงานเขตบางรักต้องการสัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงาน/การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.08, S.D.= 0.564) รองลงมาได้แก่ องค์กรให้ความสำคัญ ในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.05, S.D.= 0.590), บุคลากรในองค์กร มีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.05, S.D.= 0.583) มี

การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 4.01, S.D.= 0.635) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.01, S.D.= 0.592) เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.99, S.D.= 0.588)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการบริหารจัดการด้านกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านกระบวนการ /ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. การปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	4.23	0.578	มากที่สุด	1
2. มีขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	4.04	0.528	มาก	4
3. มีความชัดเจนและโปร่งใส	4.20	0.643	มาก	2
4. มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง	4.13	0.575	มาก	3
รวม	**4.1485**	**0.41532**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านกระบวนการ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.1485 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านรายข้อส่วนใหญ่เห็นว่า บุคลากรของสำนักงานเขตบางรักต้องการการปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}$ = 4.23, S.D.= 0.578) รองลงมาได้แก่ มีความชัดเจนและโปร่งใส ($\bar{X}$ = 4.20, S.D.= 0.643), มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.13, S.D.= 0.575) และการมีขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.04, S.D.= 0.528)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการบริหารจัดการด้านสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. มีการจัดสถานที่ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมปลอดภัย	3.86	0.647	มาก	1
2. มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	3.74	0.720	มาก	2
3. มีสถานที่จอดรถเพียงพอ	3.24	0.857	ปานกลาง	4
4. บรรยากาศในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง ความสงบ อากาศ ฯลฯ เอื้ออำนวยให้ทำงานได้อย่างสะดวกสบาย	3.69	0.590	มาก	3
รวม	**3.6299**	**0.52804**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.6299 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านรายข้อส่วนใหญ่เห็นว่า บุคลากรของสำนักงานเขตบางรักต้องการมีการจัดสถานที่ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมปลอดภัย ($\bar{X}$ = 3.86, S.D.= 0.647) รองลงมาได้แก่ มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.74, S.D.= 0.720), บรรยากาศในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง ความสงบ อากาศ ฯลฯ เอื้ออำนวยให้ทำงานได้อย่างสะดวกสบาย ($\bar{X}$ = 3.69, S.D.= 0.590) และมีสถานที่จอดรถเพียงพอ ($\bar{X}$ = 3.24, S.D.= 0.857)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล **จำแนกตามเพศ**

เพศ	จำนวน	Mean	S.D.	t	Sig.
ชาย	105	3.9331	.32615	-.147	.261
หญิง	124	3.9395	.33478	-.147	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรในสำนักงานเขตบางรักที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 แสดงการเปรียบเทียบการมีการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจและทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล **จำแนกตามอายุ**

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.674	3	.225	2.091	.102
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	24.177	225	.107		
รวม	**24.851**	**228**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรในสำนักงานเขตบางรักที่อยู่ในช่วงอายุต่างกันมีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.102 สรุปไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุราชการ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล **จำแนกตามอายุราชการ**

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.643	5	.529	5.308	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	22.208	223	.100		
รวม	**24.851**	**228**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรในสำนักงานเขตบางรักที่อยู่ในช่วงอายุราชการต่างกันมีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุป เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ของทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล **จำแนกตามอายุราชการ**

อายุ	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 – 20 ปี	21 – 25 ปี	30 ปีขึ้นไป
1 - 5 ปี	-			.001	.001	
6 - 10 ปี		-		.001	.001	
11 - 15 ปี			-	.001	.001	
16 – 20 ปี				-	.001	
21 – 25 ปี	.001	.001	.001		-	.016
30 ปีขึ้นไป				.021	.016	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบรายคู่ปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับอายุราชการด้วยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่อีกครั้งด้วยวิธีของ Fisher’s Least Significance Difference : LSD พบว่า

คู่ที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 1-5 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 16-20 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 21-25 ปี มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 1-5 ปี มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 16-20 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 21-25 ปี

คู่ที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 6-10 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 16-20 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 21-25 ปี มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 6-10 ปี มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 16-20 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 21-25 ปี

คู่ที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 11-15 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 16-20 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 21-25 ปี มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 11-15 ปี มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 16-20 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 21-25 ปี

คู่ที่ 4 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 16-20 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 1-5 ปี กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 6-10 ปี กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 11-15 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการมากกว่า 30 ปี มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 16-20 ปี มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 1-5 ปี กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 6-10 ปี กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 11-15 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการมากกว่า 30 ปี

คู่ที่ 5 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 21-25 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 1-5 ปี กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 6-10 ปี กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 11-15 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการมากกว่า 30 ปี มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่ม

ตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 21-25 ปี มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 1-5 ปี กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 6-10 ปี กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 11-15 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการมากกว่า 30 ปี

คู่ที่ 6 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการมากกว่า 30 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 16-21 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 21-25 ปี มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ มากกว่า 30 ปี มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 16-21 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุราชการ 21-25 ปี

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบการมีความพึงพอใจและแรงจูงใจ จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.998	6	.500	5.075	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	21.853	222	.098		
รวม	**24.851**	**228**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรในสำนักงานเขตบางรักที่อยู่ในช่วงรายได้ต่างกัน มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุป เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ของทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล **จำแนกตามรายได้**

รายได้	ต่ำกว่า 20,000	20,000 – 25,000	25,001 – 30,000	30,001 – 35,000	35,001 – 40,000	40,001 – 45,000	45,001 – 50,000
ต่ำกว่า 20,000	-		.001	.000	.027		
20,001 – 25,000		-	.009	.000			
25,001 – 30,000	.001	.009	-			.030	
30,001 – 35,000	.000	.000		-	.006		
35,001 – 40,000	.027				-	.038	
40,001 – 45,000			.030	.006	.038	-	
45,001 – 50,000							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบรายคู่ปัจจัยด้านการมีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามรายได้ วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่อีกครั้งด้วยวิธีของ Fisher's Least Significance Difference : LSD พบว่า

คู่ที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่รายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ กลุ่มตัวอย่างที่รายได้ตั้งแต่ 25,001 – 30,000 บาท, 30,001 – 35,000 บาท และ 35,001 – 40,000 บาท มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่รายได้ 30,001 – 35,000 บาท มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล มากกว่า

คู่ที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่รายได้ตั้งแต่ 20,000- 25,000 บาท กับ กลุ่มตัวอย่างที่รายได้ตั้งแต่ 25,001 – 30,000 บาท และ 30,001 – 35,000 บาท มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่รายได้ 30,001 – 35,000 บาท มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล มากกว่า

คู่ที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่รายได้ตั้งแต่ 25,001 – 30,000 บาท กับ กลุ่มตัวอย่างที่รายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท, 20,000-25000 และ 40,001 – 45,000 บาท มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่รายได้ 40,001 – 45,000 บาท มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

คู่ที่ 4 กลุ่มตัวอย่างที่รายได้ตั้งแต่ 30,001 – 35,000 บาท กับ กลุ่มตัวอย่างที่รายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท, 20,000-25000 และ 40,001 – 45,000 บาท มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่รายได้ 40,001 – 45,000 บาท มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล มากกว่า

คู่ที่ 5 กลุ่มตัวอย่างที่รายได้ตั้งแต่ 35,001 – 35,000 บาท กับ กลุ่มตัวอย่างที่รายได้ต่ำกว่า 20,000 บาทและ 40,001 – 45,000 บาท มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่รายได้ 40,001 – 45,000 บาท มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล มากกว่า

คู่ที่ 6 กลุ่มตัวอย่างที่รายได้ตั้งแต่ 40,001 – 45,000 บาท กับ กลุ่มตัวอย่างที่รายได้ตั้งแต่ 25,001 -30,000 บาท, 30,001-35,000 บาท และ 35,001 – 35,000 บาท มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่รายได้ 30,001-35,000 บาท มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล มากกว่า

สมมติฐานที่ 5 การสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจกับทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

ตัวแปร	ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล
การสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ	.451**
Sig.	.000
N.	229

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.4 ผลการทดสอบสมติฐาน

ตารางที่ 4.13 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ปัจจัย	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1	เพศ	0.261	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
2	อายุ	0.102	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
3	อายุราชการ	0.000	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
4	รายได้	0.000	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
5	การสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ	0.000	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบ พบว่า

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.261 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.102 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุราชการ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 การสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างในครั้งนี้เป็นบุคลากรของสำนักงานเขตบางรัก โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากวิธีการแทนค่าตามสูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 229 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างบุคลากรของสำนักงานเขตบางรัก โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่อีกครั้งด้วยวิธีของ Fisher’s Least Significance Difference : LSD และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานกับทัศนคติของบุคคลต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตบางรักด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Moment Product Correlation Coefficient) โดยในการวิเคราะห์จะกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่แสดงทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ รายได้ พบว่า

ปัจจัยด้านเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 ตามด้วยเพศชาย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9

ปัจจัยด้านอายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมาได้แก่ 41-50 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1, 21-30 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 และสุดท้ายคือ 51-60 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0

ปัจจัยด้านอายุราชการ ส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วง 1 – 5 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 6 – 10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6, ช่วงอายุ 11 – 15 ปี จำนวน 51 คน

คิดเป็นร้อยละ 22.3, ช่วงอายุ 16 – 20 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9, ช่วงอายุ 21 – 25 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 และช่วงอายุมากกว่า 30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

ปัจจัยด้านรายได้ ส่วนใหญ่จะมีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมา คือ มีรายได้ 20,000 – 25,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7, รายได้ 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3, รายได้ 30,001 – 35,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4, รายได้ 35,001 – 40,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1, รายได้ 40,001 – 45,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 และรายได้ 45,001 – 50,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

5.1.2 ความคิดเห็นความต่อการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ

ความคิดเห็นความต่อการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่มีต่อการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.9858 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านรายข้อส่วนใหญ่เห็นว่า บุคลากรของสำนักงานเขตบางรักต้องการให้มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาลต่างๆ ($\bar{X}$ = 4.04, S.D.= 0.690) รองลงมาได้แก่ การมีนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.02, S.D.= 0.755), การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.96, S.D.= 0.671) และการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($\bar{X}$ = 3.93, S.D.= 0.537)

5.1.3 ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.0313 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านรายข้อส่วนใหญ่เห็นว่า บุคลากรของสำนักงานเขตบางรักต้องการสัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงาน/การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.08, S.D.= 0.564) รองลงมาได้แก่ องค์กรให้ความสำคัญ ในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.05, S.D.= 0.590), บุคลากรในองค์กร มีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.05, S.D.= 0.583) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่าง

ผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 4.01, S.D.= 0.635) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.01, S.D.= 0.592) เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.99, S.D.= 0.588)

ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการบริหารจัดการด้านกระบวนการ ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านกระบวนการ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.1485 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านรายข้อ ส่วนใหญ่เห็นว่า บุคลากรของสำนักงานเขตบางรักต้องการการปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}$ = 4.23, S.D.= 0.578) รองลงมาได้แก่ มีความชัดเจนและโปร่งใส ($\bar{X}$ = 4.20, S.D.= 0.643), มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.13, S.D.= 0.575) และการมีขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.04, S.D.= 0.528)

ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการบริหารจัดการด้านสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.6299 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านรายข้อส่วนใหญ่เห็นว่า บุคลากรของสำนักงานเขตบางรักต้องการมีการจัดสถานที่ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมปลอดภัย ($\bar{X}$ = 3.86, S.D.= 0.647) รองลงมาได้แก่ มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.74, S.D.= 0.720), บรรยากาศในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง ความสงบ อากาศ ฯลฯ เอื้ออำนวยให้ทำงานได้อย่างสะดวกสบาย ($\bar{X}$ = 3.69, S.D.= 0.590) และมีสถานที่จอดรถเพียงพอ ($\bar{X}$ = 3.24, S.D.= 0.857)

5.1.4 ผลการทดสอบ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.261 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.102 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุราชการ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 การสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลมีประเด็นสำคัญที่สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล พบว่า ความคิดเห็นต่อการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่มีต่อการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สิริวัฒก์ พลซา, (2563) ที่พบว่ามีการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร การมีส่วนร่วมในการพัฒนางานบุคคลเช่นกัน โดยลำดับแรกเป็นด้านกระบวนการและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ลำดับที่สอง ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กรและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอภิปรายได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการที่แตกต่างกัน มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories Theory) ของ DeFleur, 1966 อ้างใน **จเรศักดิ์ ชูรักษ์ (2550)** ที่ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีลักษณะทางสังคม ได้แก่ เพศ การศึกษา รายได้ อาชีพ ศาสนาฯ มักมีความสนใจ ความคิดเห็น ทัศนคติ ตลอดจนพฤติกรรมในการสื่อสารในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจและทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล พบว่า การสนับสนุน

องค์กรกับปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัย**ชนาทิพย์ พลเสน, (2554)** พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคตมีความสัมพันธ์ต่อองค์การ

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. ควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับในการกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตบางรัก

2. ควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการศึกษาเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและในการพัฒนาองค์กร

3. ควรมีการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น และนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตบางรัก

4. ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำ ปรึกษา ชี้แจง และแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานที่ต้องรับผิดชอบให้แก่บุคลากรของสำนักงานเขตบางรักให้มากขึ้นและชัดเจนขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล” นี้ เป็นเพียงการศึกษาในประเด็นการพัฒนาการบริหารงานบุคคลเท่านั้น ยังมีประเด็นที่ควรศึกษาอีกหลายประเด็น ดังนี้

1) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตบางรัก

2) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตอื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบว่าพื้นที่ที่ต่างกันการมีส่วนร่วมแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด

3) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในแต่ละด้านของการบริหารงานบุคคล หรือต่อยอดการศึกษาครั้งนี้เพื่อนำข้อมูลมาเสนอแนะเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตบางรักเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในอนาคต

บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กาญจนา ขาวสง่า และรงค์ บุญสวยขวัญ. (2558). การประยุกต์แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เพื่อการบริหารงานบุคคลที่ดีของเทศบาลตาบลกำเนิดนพคุณ อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, *4*(3), 104-113. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JIRGS/article/view/228848/155748

จเรศักดิ์ ชูรักษ์. (2550). *การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และแนวโน้มพฤติกรรมการเลือกใช้ยางรถยนต์ประหยัดน้ำมันของผู้ใช้รถยนต์นั่งส่วนบุคคลในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เจตน์ ดิษฐอุดม. (ม.ป.ป.). *ข้าราชการท้องถิ่น*. http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=ข้าราชการท้องถิ่น

ชนาทิพย์ พลเสน. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, *10*(3), 324-336.

ชริณี เดชจินดา. (2535). *ความพึงพอใจของผู้ประกอบการต่อศูนย์กาจัดกากอุตสาหกรรมแขวงแสมดำ เขตบางขุนเทียน จังหวัดกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์สังคมศาสตร์มหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล .

โชคสุข กรกิตติชัย. (2560). *ทิศทางการปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแล้วธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560*. สำนักวิชาการสานักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2549). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)*. ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ดนัย เทียนพุฒ. (2543). *การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21*. ไทยเจริญการพิมพ์.

ธัญญ์ณณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน. บริษัท อมรินทร์บุ๊คเซ็นเตอร์ จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการสาธารณะมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ และคณะ. (2560). *การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่*. สถาบันพระปกเกล้า.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.

พชรภัทร อุทรักษ์ และ สุทธิพงศ์ หกสุวรรณ. (2559). แนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยของรัฐ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, (14), 32-45. http://journalgrad.ssru.ac.th/index.php/issue14/article/view/826

พะยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)*. สุภา.

พิทักษ์ ตรุษทิม. (2538). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อระบบและกระบวนการให้บริการของกรุงเทพมหานคร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขตยานนาวา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.

เพ็ญศรี ฉิรินัง. (2560). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล (Human Resource Management)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

วัลลภัช สุขสวัสดิ์. (2561). *การวิจัยเชิงปริมาณทางรัฐศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วิชัย เหลืองธรรมชาติ. (2531). *ความพึงพอใจและการปรับตัวต่อสภาพแวดลอมใหม่ของประชากรในหมู่บ้านอพยพโครงการเขื่อนรัชชประภา (เชี่ยวหลาน) จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วีระยุทธ พรพจน์ธนมาศ. (2565). *ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันพระปกเกล้า. (2547). *อำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร*. https://www. http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=กรุงเทพมหานคร

สมคิด บางโม. (2538). *หลักการจัดการ*. นำอักษรการพิมพ์.

สิริวัฒก์ พลซา (2563). *แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลสวนหลวง จังหวัดสมุทรสาคร*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

สุทธญาณ์ โอบอ้อม. (2557). *การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสนาดุษฎีบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

สุเทพ พานิชพันธุ์. (2541). *ความพึงพอใจของเกษตรกรในการเข้าร่วมโครงการปรับโครงสร้างและระบบการผลิตการเกษตรจังหวัดอุบลราชธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

สุพัตรา จุณณะปิยะ. (2551). *คู่มือการวิจัยทางรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สุวิทย์ แย้มเผื่อน และคณะ. (2543). *การจัดองค์การ*. https://www.baanjomyut.com/library_2/extension-/organization/index.html#google_vignette

เสถียร จันทร์แย้ม. (2552). *แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

โสภณ สวยขุนทด. (2557). *การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อนันตชัย รุ่งโรจน์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

เอมรินทร์ จันทร์บุญนาค. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*. *6*(3). 1041-1055.

Drucker, P. F. (1954). *The practice of management*. Harper and Row

Kotler, P., & Armstrong, G. (2002). *Principle of marketing*. Prentice-Hall.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.

Shelly, M. W. (1975). *Responding to social change*. Dowden, Hutchinson & Ross.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd ed.). Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

.....

คำชี้แจง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ

ส่วนที่ 3 ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

นางสาววรรณวิมล สำราญ

ผู้ศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน ☐ หน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงเกี่ยวกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ 21 – 30 ปี ☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี ☐ 51- 60 ปี

3. อายุราชการ

☐ 1 – 5 ปี ☐ 6 – 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี ☐ 16 – 20 ปี

☐ 21 – 25 ปี ☐ 26 – 30 ปี

☐ มากกว่า 30 ปี

4. รายได้

☐ ต่ำกว่า 20,000 บาท ☐ 20,000 – 25,000 บาท

☐ 25,001 – 30,000 บาท ☐ 30,001 – 35,000 บาท

☐35,001 – 40,000 บาท ☐ 40,001 – 45,000 บาท

☐ 45,001 – 50,000 บาท

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องระดับการตัดสินใจ ข้อละ 1 ช่อง โดยมีค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 การสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
1. การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
2. มีนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร					
3. การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน					
4. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาลต่างๆ					

ส่วนที่ 3 ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล					
1. บุคลากรในองค์กร มีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการปฏิบัติงาน					
2. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา					
3. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
4. สัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงาน/การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน					
5. องค์กรให้ความสำคัญ ในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม					
6. เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร					
ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน					
1. การปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง					
2. มีขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน					
3. มีความชัดเจนและโปร่งใส					
4. มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1. มีการจัดสถานที่ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมปลอดภัย					

2. มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน					
3. มีสถานที่จอดรถเพียงพอ					
4. บรรยากาศในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง ความสงบ อากาศ ฯลฯ เอื้ออำนวยให้ทำงานได้อย่างสะดวกสบาย					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยสยาม SIAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ข
ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	67.32	29.885	.513	.814
a2	67.23	29.211	.417	.819
a3	67.28	28.888	.533	.812
a4	67.21	29.918	.370	.821
b1	67.19	29.875	.467	.816
b2	67.24	30.620	.308	.824
b3	67.24	31.313	.230	.828
b4	67.17	30.727	.342	.822
b5	67.19	30.296	.391	.820
b6	67.26	29.394	.540	.812
c7	67.02	30.535	.363	.821
c8	67.20	30.495	.414	.819
c9	67.05	29.686	.441	.817
c10	67.12	30.078	.440	.817
d11	67.38	29.466	.470	.816
d12	67.51	28.795	.501	.813
d13	68.01	29.193	.352	.825
d14	67.56	29.862	.462	.816

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	18

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	:	วรรณวิมล สำราญ
วัน เดือน ปีเกิด	:	03 มิถุนายน 2527
ที่อยู่ปัจจุบัน	:	123/2 หมู่ 4 ตำบลบางหญ้าแพรก
		อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร 74000
วุฒิการศึกษา	:	รัฐศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2555
	:	รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม, 2567

อายุราชการและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ตำแหน่ง : นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

สถานที่ทำงาน : สำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

การนำเสนองานวิจัย

วรรณวิมล สำราญ และ ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2567). *ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล*. วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ 8 ฉบับที่ 2