

ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์  
ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้  
Public Opinion on Human Resource Management  
of the Subdistrict Administrative Organization  
Case Study of Rang Chorakhe Subdistrict  
Administrative Organization.

อภิชาติ พานสุวรรณ<sup>1</sup> | Apichat Pansuwan  
วิชชุกร นาครน<sup>2</sup> | Witchugon Nakthon

## Abstract

Research on Public Opinion on Human Resource Management of the Subdistrict Administrative Organization, Rang Chorakhe Subdistrict Administrative Organization. Have a purpose To study people's opinions on the human resource management of the Rang Chorakhe Sub-District

---

<sup>1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์  
ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา  
E-mail: Apichat\_ASM@hotmail.com

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรี  
ศรีสุพรรณภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย E-mail: witchugon@yahoo.co.th

Administrative Organization, Sena District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. To study problems and obstacles and suggestions on human capital management. Types of research using quantitative research models. Using the questionnaire, the sample population was 371 persons in the area of the Rang Chorakhe Subdistrict Administrative Organization. The statistics were used to calculate mean and standard deviation (SD), which included personal data, behavioral information such as check-list. The results of the research showed that Most people have 6 opinions on corporate governance. Organizational competitiveness The ability of people in the organization. The promotion of knowledge to people in the organization. Corporate Development Management of leadership

**Keywords:** Human Resource Management, Rang Chorakhe Subdistrict Administrative Organization.

## บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลراجระเข้ อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลراجระเข้ อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลراجระเข้ จำนวน 371 คน สถิติที่ใช้การคำนวณค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีทั้งข้อมูลส่วนบุคคลข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามผลของการวิจัยพบว่า ประชาชนส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างมากกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลراجระเข้ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารภายในองค์กร 2) ด้านการแข่งขัน

ขององค์กร 3) ด้านความสามารถของคนในองค์กร 4) ด้านการส่งเสริมความรู้ให้คนใน  
องค์กร 5) ด้านการพัฒนาบุคคลในองค์กรและ 6) ด้านการบริหารงานของผู้นำ

**คำสำคัญ:** การบริหารทรัพยากรมนุษย์, องค์กรบริหารส่วนตำบลราชบุรี

## บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพย์สินที่มีค่าและความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กร  
ทั้งหลายประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและ  
สลับซับซ้อนอย่างในปัจจุบัน ทำให้ยากต่อการคาดหมายมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ  
การเมือง สังคมและเทคโนโลยีที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นภายใน  
ประเทศและนอกประเทศ องค์กรต่าง ๆ จึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากร  
มนุษย์ขององค์กร เพื่อให้เครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่จะช่วยสร้างคุณค่าขององค์กรให้เกิดขึ้น  
อย่างยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับ  
การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสมทันสมัย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพโดยต้อง  
พัฒนาตนเองให้เข้าใจบทบาทเชิงกลยุทธ์ของตนให้สามารถเป็นพันธมิตรเชิงกลยุทธ์  
เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และเป็นผู้เชี่ยวชาญในการบริหารงานด้านทรัพยากร  
มนุษย์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุดทรัพยากร  
มนุษย์นั้น คือ คนที่เป็นทรัพยากร อาจหมายถึงมนุษย์เป็นประโยชน์ต่อสังคมและสามารถ  
ให้คุณค่าต่อสังคมได้เช่นเดียวกับทรัพยากรอื่น ๆ อาทิเช่น ทรัพยากรธรรมชาติต่าง ๆ  
เช่น พลังงาน ป่าไม้ ดิน น้ำ ในการศึกษาเรื่ององค์ประกอบขององค์กรนั้น ประกอบไปด้วย  
คน โครงสร้าง เครื่องมือ การบริหาร เทคนิคการบริหารและเป็นเป้าหมายของการบริหาร  
และปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมขององค์กร อันได้แก่ สภาพการเมือง สภาพเศรษฐกิจ  
สภาพสังคมและวัฒนธรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรใดก็ตามมุ่งหวังจะเกิด  
สัมฤทธิ์ผล 4 ประการ ได้แก่ มนุษย์ในองค์กร มีความรู้เพิ่มพูนขึ้น มนุษย์ในองค์กรมี  
ความเชี่ยวชาญ มนุษย์ในองค์กรมีความสูงชันมนุษย์ในองค์กรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง  
ไปในทางที่ดีขึ้น ส่วนแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวาง

ได้แก่ กระบวนการฝึกอบรมและกระบวนการให้การศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางที่นิยมใช้ทั่วไปทางหลักการของเรย์มอนด์ โน และคณะ (Noe, 2006 : 383) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาว่า ได้แก่ การศึกษาอย่างเป็นทางการ ประสบการณ์ในการทำงานความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กร และการประเมินบุคลิกภาพและความสามารถที่ช่วยให้พนักงานตระเตรียมการณ์สำหรับอนาคต หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งการพัฒนาเป็นการให้ได้ซึ่งความรู้ทักษะพฤติกรรมที่ปรับปรุง ความสามารถของพนักงานให้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในความต้องการของงานและความต้องการของลูกค้า ในส่วนนี้ผู้เขียนจะได้อธิบายถึงวิธีการในการพัฒนาพนักงานตามแนวคิดของ (เรย์มอนด์ โน) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 วิธี ได้แก่ วิธีการให้การศึกษาอย่างเป็นทางการ วิธีการใช้ประสบการณ์ในงานและวิธีด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะสัมฤทธิ์หรือไม่ประการใดขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบร่วมกันของผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย (สุนันทา เลาพันธ์, 2554)

องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ เป็นองค์กรที่มีผลงานชนะเลิศการประกวดโครงการการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาหลายปี ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล รางจรเข้ อำเภอสวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ว่าประชาชนในพื้นที่การให้บริการมีความคิดเห็นอย่างไรกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อย่างไรและเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอสวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้แก่ประชาชนในเขตให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอสวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. ด้านเนื้อหา การวิจัยนี้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลراجจระเข้ อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. ด้านพื้นที่ พื้นที่การวิจัยได้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลراجจระเข้ อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. ด้านระยะเวลา ผู้วิจัยเริ่มทำการวิจัยตั้งแต่ มีนาคม พ.ศ. 2563 ถึง ตุลาคม พ.ศ. 2563 รวมระยะเวลา 7 เดือน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม



## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ได้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่การให้บริการของ องค์การบริหารส่วนตำบลراجระเข้ อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ประกอบ อาชีพ ทำนา ธุรกิจส่วนตัว ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ รับจ้าง พนักงานเอกชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ข้าราชการการเมือง จำนวน 2,749 คน (31 มีนาคม 2560) องค์การบริหาร ส่วนตำบลراجระเข้ เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง 371 คน

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (samples size) โดยใช้สูตรของ (ยามาเน่ ) (อ้างอิง จาก หนังสือระเบียบวิธีวิจัยท้องถิ่น) คือ สูตร

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

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง 5%

N คือ ขนาดของประชากร

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ดังนั้น

$$n = \frac{2,749}{1+2,749(0.05)^2}$$

$$n = \frac{2,749}{1+12.79}$$

$$n = \frac{2,749}{13.79}$$

$$n = 370.97$$

$$n = 371$$

เพราะฉะนั้นจะได้ผลจากการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง 371 คน ระดับความเชื่อมั่น และความคลาดเคลื่อนที่ 0.5

## 2. เครื่องมือและการเก็บตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม

## 3. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยพัฒนาตามกรอบแนวคิดของการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารสวนตำบลเพื่อใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยสร้างเครื่องมือ ดังนี้

แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) อาชีพ (5) รายได้ (6) สถานภาพการสมรส

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารภายในองค์กร (2) ด้านการแข่งขันขององค์กร (3) ด้านความสามารถของคนในองค์กร (4) ด้านการส่งเสริมความรู้ให้คนในองค์กร (5) ด้านการพัฒนาบุคคลในองค์กร (6) ด้านการบริหารงานของผู้นำในองค์กร โดยแบ่งเป็นช่วงคะแนนดังนี้

1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.80 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

กำหนดให้แต่ละข้อมีตัวเลือก 5 ตัวเลือก ดังต่อไปนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับ มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับ มาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับ ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับ น้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลراجระเข้ อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่เป็นแบบเปิด (Open Question) ให้เลือกตอบแบบเสรี

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ และใช้เครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วในการลงพื้นที่เก็บข้อมูล

2. การเตรียมการในการรวบรวมข้อมูล การกำหนดเลขชุดของแบบสอบถาม การตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถาม แยกแบบสอบถามออกเป็นแต่ละหมู่บ้านตามกลุ่มตัวอย่าง

3. ประสานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลراجระเข้ และผู้นำชุมชนเพื่อขอความร่วมมือนำลงพื้นที่ในการแจกแบบสอบถามทั้งหมด 7 หมู่บ้าน

4. ลงพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลراجระเข้ เพื่อแจกแบบสอบถาม โดยกระจายกลุ่มตัวอย่างโดยสุ่มเลือกจากประชาชนที่พบ

5. ดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนจากผู้ตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ต่อไป



## 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ และใช้ค่าทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ การใช้สถิติอธิบายลักษณะข้อมูล (Describing Data) เป็นการนำสถิติมาวิเคราะห์ข้อมูลและอธิบายลักษณะของข้อมูล ใช้สถิติจำแนกออกเป็นร้อยละ การคำนวณค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

### สรุปผลการวิจัย

#### 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ

พบว่าประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 เพศหญิงจำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 ประชากรส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมาคืออายุ 41-50 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 น้อยที่สุดมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 พบว่าระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับมัธยมศึกษาจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมา ระดับปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 น้อยที่สุดระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 อาชีพของประชากรพบว่าส่วนใหญ่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมาอาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 น้อยที่สุดอาชีพนักการเมืองท้องถิ่น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 รายได้ของประชากรพบว่ารายได้เฉลี่ยของประชากรส่วนใหญ่ 5,000-10,000 บาท จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 รองลงมารายได้ 10,000-15,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 น้อยที่สุดรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 สถานภาพของของประชากรพบว่าประชากรส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรสแล้ว จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 68.7 รองลงมาสถานภาพโสด จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 น้อยที่สุดสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6

## 2. ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พบว่าความคิดเห็นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด 6 ด้านที่ระดับ ( $\bar{X}=3.71, S.D.= 0.303$ ) ประกอบด้วยด้านการบริหารภายในองค์กร ด้านการแข่งขันขององค์กร ด้านความสามารถของคนในองค์กร ด้านการส่งเสริมความรู้ให้คนในองค์กร ด้านการพัฒนาบุคคลในองค์กร และด้านการบริหารงานของผู้นำองค์กร และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมความรู้ให้คนในองค์กร ( $\bar{X}=3.89, S.D.= 0.51$ ) รองลงมาคือ ด้านการบริหารภายในองค์กร ( $\bar{X}=3.88, S.D.= 0.44$ ) และระดับที่น้อยที่สุด คือ ด้านการจัดทาทรัพยากร ( $\bar{X}=3.55, S.D.=0.49$ )

### 2.1 ความคิดเห็นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารภายในองค์กร

พบว่าความคิดเห็นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารภายในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=3.88, S.D.=0.44$ ) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นในระดับที่มากที่สุด คือ มีการเขียนแผนงานก่อนทำงาน ( $\bar{X}=3.94, S.D.= 0.56$ ) รองลงมา คือ องค์กรมีการบริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X}=3.86, S.D.= 0.61$ ) และระดับน้อยที่สุด คือ มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X}=3.85, S.D.= 0.62$ )

### 2.2 ความคิดเห็นในการบริหารทุนมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการแข่งขันขององค์กร

พบว่าความคิดเห็นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการแข่งขัน โดยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=3.75, S.D.= 0.50$ ) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ

พบว่า ความคิดเห็นในระดับที่มากที่สุดคือมีการพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันภายในองค์กร ( $\bar{X}$ =3.78, S.D.= 0.65) รองลงมาคือ พนักงานมีการแข่งขันภายในองค์กร ( $\bar{X}$ =3.76, S.D.= 0.66) และระดับที่น้อยที่สุด คือ บุคลากรมีการสร้างผลงานในการแข่งขันภายในองค์กร ( $\bar{X}$ =3.74, S.D.= 0.66)

### 2.3 ความคิดเห็นในการบริหารทุนมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบล รางจรเข้ อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสามารถของคนในองค์กร

พบว่าในการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบล  
รางจรเข้ อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสามารถของคนในองค์กร  
โดยรวมอยู่ในระดับที่มาก และความคิดเห็นระดับที่มากที่สุดคือมีการพัฒนาคนภายใน  
องค์กร ( $\bar{X}$ =3.81, S.D.= 0.65) รองลงมา คือ บุคลากรภายในองค์กรมีความสามารถพอ  
ต่อการทำงาน ( $\bar{X}$ =3.71, S.D.= 0.67) และผู้นำองค์กรมีความสามารถต่อการบริการ  
ประชาชน ( $\bar{X}$ =3.71, S.D.= 0.70) และระดับที่น้อยที่สุดคือมีการปฏิบัติงานอย่างมี  
ประสิทธิภาพและทันต่อเหตุการณ์ ( $\bar{X}$ =3.69, S.D.= 0.64)

### 2.4 ความคิดเห็นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหาร ส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการส่งเสริมความรู้ให้ คนในองค์กร

พบว่าความคิดเห็นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหาร  
ส่วนตำบลรางจรเข้ อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการส่งเสริมความรู้ให้คน  
ในองค์กร โดยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.89, S.D.= 0.51) และเมื่อ  
วิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจระดับที่มากที่สุดคือมีการวางแผนและการพัฒนา  
สายทางก้าวหน้า ( $\bar{X}$ =3.92, S.D.= 0.67) และ ผู้นำองค์กรมีแผนพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า  
มากขึ้น ( $\bar{X}$ = 3.92, S.D.= 0.62) รองลงมาคือ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ  
ในด้านคุณสมบัติส่วนตัว ( $\bar{X}$ =3.91, S.D.= 0.63) และระดับที่น้อยที่สุดคือ มีการส่งเสริม  
ให้บุคลากรมีความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง ( $\bar{X}$ =3.84, S.D.= 0.66)

## 2.5 ความคิดเห็นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลراجจระเข้ อำเภอสมนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการพัฒนาบุคคลในองค์กร

พบว่าความคิดเห็นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลراجจระเข้ อำเภอสมนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการพัฒนาบุคคลในองค์กรโดยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.80$ , S.D.= 0.51) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นระดับที่มากที่สุดคือ มีการพัฒนาบุคลากรมีความรู้ในด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ( $\bar{X}=3.88$ , S.D.= 0.66) รองลงมาคือมีการจัดการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ( $\bar{X}=3.83$ , S.D.= 0.63) และระดับที่น้อยที่สุดคือมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในด้านการบริหาร ( $\bar{X}=3.70$ , S.D.= 0.72)

## 2.6 ความคิดเห็นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลراجจระเข้ อำเภอสมนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารงานของผู้นำองค์กร

พบว่าความคิดเห็นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลراجจระเข้ อำเภอสมนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารงานของผู้นำองค์กร โดยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก( $\bar{X}=3.55$ , S.D.= 0.49) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นระดับที่มากที่สุด คือ ข้อที่ 6.1 ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองบุคลากรในการพัฒนาหลักธรรมด้วย เช่น การพัฒนาหมู่บ้าน ( $\bar{X}=3.69$ , S.D.= 0.68) รองลงมาคือผู้บริหารทำให้เกิดการพัฒนาโดยใช้หลักที่มีต่อบุคลากรและการพัฒนาส่วนร่วม ( $\bar{X}=3.56$ , S.D.= 0.61) และระดับที่น้อยที่สุดคือผู้บริหารสามารถให้ความเข้าใจในการพัฒนาของหลักคุณธรรมต่อบุคลากรในการพัฒนาหลักคุณธรรมด้านคุณธรรมด้วย เช่น การพัฒนา ( $\bar{X}=3.42$ , S.D.= 0.66)

## อภิปรายผล

ผลการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลراجกรี อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่าความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลراجกรี อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานภายในองค์กร 2) ด้านการแข่งขันขององค์กร 3) ด้านความสามารถของคนในองค์กร 4) ด้านการส่งเสริมความรู้ให้คนในองค์กร 5) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ 6) ด้านการบริหารงานของผู้นำ เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลراجกรี อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจเป็นเพราะเป็นเพราะผู้บริหารดูแลและให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างดี บริหารงานถูกต้องตามระเบียบการบริหารงานบุคคลทั้งในส่วนการสรรหาคนมาบรรจุในตำแหน่งต่าง ๆ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มทักษะ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน การให้ผลตอบแทนจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธมลวรรณ พงษ์สถิต, 2557) เรื่องการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาพบว่าแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานภายในองค์กร ด้านการแข่งขันขององค์กร ด้านความสามารถของคนในองค์กร ด้านการส่งเสริมความรู้ให้คนในองค์กร ด้านการพัฒนาบุคคลในองค์กร ด้านการบริหารงานของผู้นำองค์กร และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อภิชาติ พานสุวรรณ, 2561) เรื่องความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการแข่งขันขององค์กร ด้านการทำงานของคนในองค์กร ด้านการส่งเสริมความรู้ให้คนในองค์กร ด้านการพัฒนาบุคคลในองค์กรและด้านการบริหารงานขององค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึง

การบริหารองค์กรของผู้นำองค์กรที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรและการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนที่มาใช้บริการ องค์กรบริหารส่วนตำบลراجรำจรำหมีแนวทางการพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น เพื่อรองรับการบริการประชาชนได้ยงทั่วถึง ตรงตามหลักวัตถุประสงค์ขององค์กรดงนี้

1. ด้านการบริหารงานภายในองค์กรพบว่าประชากรส่วนใหญเห็นด้วยเป็นอย่งมากในด้านนี้ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าการบริหารภายในเป็นไปตามประสิทธิภพของตัวบุคคลที่มีความสามารถพอต่อการบริหารงานของตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (กาญจนา หับทิมทอง, 2554) เรื่องความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์กรบริหารส่วนตำบลวังน้อย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อภิชาติ พานสุวรรณ, 2561) เรื่องความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารงานขององค์กรอยู่ในระดับมากซึ่งแสดงถึงความสำคัญของผู้นำที่จำเป็นต้องมีทักษะในทางบริหารถึงจะสามารถบริหารองค์กรให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่งแท้จริง

2. ด้านการแข่งชันขององค์กรพบว่าประชากรส่วนใหญเห็นด้วยเป็นอย่งมากในด้านนี้ซึ่งวิเคราะห์เป็นรายข้อ ซึ่งพบว่า มีการแข่งชันภายในองค์กรเพื่อการปรับปรุงผลงานของบุคลากรให้ก้าวหน้าขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธมลวรรณ พงษ์สถิต, 2557) เรื่องการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา พบว่า บุคลากรมีการมุ่งมั่นพัฒนาตัวเองให้มีประสิทธิภพมากขึ้นและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อภิชาติ พานสุวรรณ, 2561) เรื่องความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า ด้านการแข่งชันขององค์กรอยู่ในระดับมากซึ่งองค์กรบริหารส่วนตำบลراجรำจรำหมี อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีเป้าหมายชัดเจนเรื่องการส่งผลงานเข้าประกวดระดับชาติรางวัลการบริหารจัดการที่ดี สามารถคว้ารางวัลการบริหารจัดการที่ดีระดับดีเลิศหลายปีติดต่อกันมาจนถึงปัจจุบัน

3. ด้านความสามารถของคนในองค์กรพบว่าประชากรส่วนใหญ่เห็นด้วยเป็นอย่างมากในด้านนี้เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าบุคคลากรและผู้นำมีประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธมลวรรณ พงษ์สกลิต, 2557) เรื่องการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาพบว่า มีการพัฒนาคนภายในตลอดเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อภิชาติ พานสุวรรณ, 2561) เรื่องความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า ด้านความสามารถของคนในองค์กรอยู่ในระดับมากซึ่งแสดงถึงองค์การบริหารส่วนตำบลบางจรเข้มมีการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

4. ด้านการส่งเสริมความรู้ให้คนในองค์กรพบว่าประชากรส่วนใหญ่เห็นด้วยเป็นอย่างมากในด้านนี้เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามีการส่งเสริมการพัฒนาสายงานต่าง ๆ ให้มีความรู้ในสายงานตัวเองให้มากขึ้น สอดคล้องกับวิจัยของ (กาญจนา ทับทิมทอง, 2554) เรื่องความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังน้อย อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า มีการส่งเสริมความรู้ให้กับคนในองค์กรเพื่อการพัฒนาที่ดีขึ้นและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อภิชาติ พานสุวรรณ, 2561) เรื่องความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า ด้านการส่งเสริมความรู้ให้คนในองค์กรอยู่ในระดับมากซึ่งแสดงถึงความสำคัญของบุคลากรต่อการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน

5. ด้านการพัฒนาบุคคลในองค์กรพบว่าประชาชนส่วนใหญ่เห็นด้วยเป็นอย่างมากในด้านนี้ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามีการส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากรการจัดอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรืออาจเป็นเพราะบุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ (กาญจนา ทับทิมทอง, 2554) เรื่องความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังน้อย อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า การจัดการอบรมกับบุคลากรเป็นตาม

แผนพัฒนาภายในองค์กรเพื่อความก้าวหน้าและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อภิชาติ พานสุวรรณ, 2561) เรื่องความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า ด้านการพัฒนาบุคคลในองค์กรอยู่ในระดับมากซึ่งแสดงถึงความสำคัญของบุคลากรต่อการพัฒนางานและการให้บริการ

6. ด้านการบริหารงานของผู้นำองค์กรพบว่าประชากรส่วนใหญ่เห็นด้วยเป็นอย่างมากในด้านนี้ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามีการบริหารงานเป็นไปอย่างดีและให้ความสำคัญของการวางแผนงานในองค์กรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลอย่างครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วันเพ็ญ พานพิกุล, 2554) เรื่อง การบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลกรณีศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดปราสาท อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง พบว่า การบริหารของผู้นำในองค์กรมีการพัฒนาภายในองค์กรไปอย่างเหมาะสม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อภิชาติ พานสุวรรณ, 2561) เรื่องความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า ด้านการบริหารงานของผู้นำองค์กรอยู่ในระดับมากซึ่งแสดงถึงความสำคัญของผู้นำที่จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ มีทักษะในทางบริหาร และมีความสามารถทางการประสานงานถึงจะสามารถบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จตอบสนองต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อภิชาติ พานสุวรรณ, 2562) เรื่อง บทบาทผู้นำในการพัฒนาชุมชนบ้านลาว อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้นำในการพัฒนาชุมชนบ้านลาว อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง ผู้นำจะนำพาการพัฒนาชุมชนได้ตัวผู้นำต้องมีความรู้ มีทักษะการทำงาน มีความเข้าใจเรื่องกฎระเบียบ ความรู้ในชุมชน ความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสามารถด้านการประสานงาน การจัดหาและการบริหารงบประมาณ การสร้างความร่วมมือในชุมชนและการนำนวัตกรรมมาสร้างอาชีพให้เกิดรายได้กับคนในชุมชน



## เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ทับทิมทอง. (2554). **ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้อย อำเภอลำลูกกา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.**
- ฉมฉวรรณ พงษ์สถินทร์. (2557). **การศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดเขต  
พื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา. อยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.**
- วันเพ็ญ ปานพิบูล. (2554). **การบริหารจัดการในโรงเรียนตามหลักกรรมมาภิบาล  
กรณีศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดปราสาทอำเภอบางบาลจังหวัดอ่างทอง :**  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุนันทา เลหาพันธ์. (2554). **การศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.  
ฉะเชิงเทรา: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- องค์การบริหารส่วนตำบลบางระจัน. (2562). **องค์การบริหารส่วนตำบลบางระจัน.**  
สืบค้นเมื่อ 14 ธันวาคม 2562 จาก [http://www.rangjorrakea.go.th/  
viewpage.php?page\\_id=2](http://www.rangjorrakea.go.th/viewpage.php?page_id=2)
- อภิชาติ ปานสุวรรณ. (2561). **ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทุนมนุษย์ของ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.**
- อภิชาติ ปานสุวรรณ. (2562). **บทบาทผู้นำในการพัฒนาชุมชนบ้านลาว อำเภอลำลูกกา  
จังหวัดอ่างทอง. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.**
- Raymond No. (1996). **ทฤษฎีบุคคลศึกษา. New York.**
- Taro Yamane. (1973). **Statistics An Introductory Analysis. New York:**  
Harper and Row Publications.

