

**ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของบุคลากรหน่วยงานในสังกัด
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร**
**Personnel Management Efficiency of Organization under Ministry of Social
Development and Human Security, Yasothon Province**

ศศิธร ศักดิ์ศรี¹ ธรรมวิมล สุขเสริม²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในหน่วยงานสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร จำนวน 280 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีสถานภาพการปฏิบัติงาน คือ อาสาสมัคร และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน ระดับความคิดเห็นของทรัพยากรทางการบริหารจัดการด้านคุณธรรม (Morality) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นมาก ส่วนการบริหารจัดการด้านงบประมาณ (Money) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพ ความทันเวลามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีความคิดเห็นระดับมาก ในขณะที่ความคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีระดับความคิดเห็นมากในการทดสอบอิทธิพลของทรัพยากรทางการบริหารจัดการ (6M's) พบว่า การบริหารจัดการด้านบุคลากร (Man) การบริหารจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) การบริหารจัดการด้านงานทั่วไป (Management) และการให้บริการประชาชน (Market) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร คือ การบริหารจัดการด้านงบประมาณ (Money) และการบริหารจัดการด้านคุณธรรม (Morality)

คำสำคัญ :ประสิทธิภาพ, การบริหารจัดการ, บุคลากร

Abstract

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

² อาจารย์ที่ปรึกษา ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

This research aimed to examine the influence of management resources upon personnel management efficiency of organization under Ministry of Social Development and Human Security, Yasothon Province. Quantitative research was conducted via questionnaire distributed to 280 samples of government officers, government employees, temporary employees, and Social Development and Human Security Volunteers in organizations under Ministry of Social Development and Human Security using quota sampling technique. Statistics used in data analysis were percentage, frequency, mean, standard deviation, and multiple regression. The result revealed that the majority of respondents were female, aged over 41, educated bachelor degree or higher, 5 years of working or more, under volunteer condition, and earned below 10,000 Baht per month. Regarding level of opinion in management resources, morality had the highest mean which fell into high level, and money management aspect received the lowest opinion as moderate level. Concerning opinion toward efficiency, we found punctuality the highest opinion which accounted to high level and worthiness as the lowest which was classified as high level. By testing the influence of management resources (6M's), we found 4 components having significant influence on management efficiency at 0.01 significant level including Man, Material, Management, and Market, whereas Money and Morality had no significant influence on management efficiency.

Keywords : Efficiency, Management, Personnel

บทนำ

การบริหารงานราชการในปัจจุบัน เป็นการบริหารแบบบูรณาการเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยกำหนดให้การบริหารราชการต้องมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงานให้สามารถประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับได้อย่างชัดเจน (อินยวัฒน์ รัตนศักดิ์, 2555)ตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 กำหนดให้การพัฒนากระบวนราชการต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ความต้องการของประชาชนและทันต่อการบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจภาครัฐ การอำนวยความสะดวกการตอบสนองความต้องการของประชาชน การจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้าดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ (สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2545)

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ คือ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความรวดเร็ว การประหยัดเวลา ทรัพยากร และบุคลากร เพื่อให้หน่วยงานราชการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ประสบความสำเร็จไปด้วยดี และประสิทธิภาพการบริหารจัดการส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานราชการเมื่อบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ไม่คุ้มค่ากับการลงทุนถือว่าบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานของหน่วยงานราชการกำหนดไว้ การสรรหาหรือคัดเลือกข้าราชการ บุคลากรของหน่วยงานราชการที่มีความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานราชการหรือมีผลการ

ปฏิบัติงานสูงสุดตลอดจนสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในหน่วยงานราชการได้นานที่สุดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในและภายนอก เช่น ระบบการบริหารราชการ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร ความสำเร็จของงาน สภาพการทำงาน การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานราชการ (อัญชลี จอมคำสิงห์, 2560)

ทรัพยากรทางการบริหารจัดการ (6M's) มีองค์ประกอบสำคัญที่หน่วยงานควรคำนึงถึง เพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย การบริหารบุคลากร การบริหารเงิน การบริหารวัสดุสิ่งของ การบริหารจัดการทั่วไป การบริหารการให้บริการประชาชน และการบริหารคุณธรรม ซึ่งเป็นความรู้ในการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร ที่จะส่งผลไปสู่ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนคือ การทำงาน และการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ของส่วนราชการใด ๆ เพื่อให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจในคุณภาพการบริหาร ตอบสนองและตรงกับความต้องการของประชาชน และเป็นการบริหารราชการที่ส่งผลทางบวกต่อประชาชนและสังคมโดยรวม (วิรัช นิภาวรรณ, 2553)

ปัจจุบันหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร ได้รับการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจดำเนินการ ทำให้มีการจัดทำพระราชบัญญัติ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการ ทำให้หน่วยงานราชการได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ ในหลาย ๆ ด้านจากการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจทำให้เกิดผลกระทบ ด้านบุคลากร เพราะบุคลากร เป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงานในองค์กรให้สำเร็จ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามนโยบายที่ภาครัฐกำหนดไว้จากการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานราชการซึ่งส่งผลต่อบุคลากร ทำให้หน่วยงานราชการประสบปัญหาด้านบุคลากรเป็นอย่างมาก ซึ่งมักจะประสบปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลงบุคลากร บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การโอนย้ายส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร การขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ บุคลากรขาดความรับผิดชอบ ขาดความตระหนัก ในหน้าที่ความรับผิดชอบ คำนึงแต่สิทธิประโยชน์มากกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบ บางส่วนขาดความเสียสละขาดการอุทิศร่างกายแรงใจอย่างจริงจังเพื่อองค์กร และที่สำคัญ คือ การขาดจิตวิญญาณของความเป็นเจ้าขององค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

ดังนั้น จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธรเพื่อหน่วยงานราชการสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไขปัญหาของบุคลากรในหน่วยงาน และเป็นแนวทางในเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์

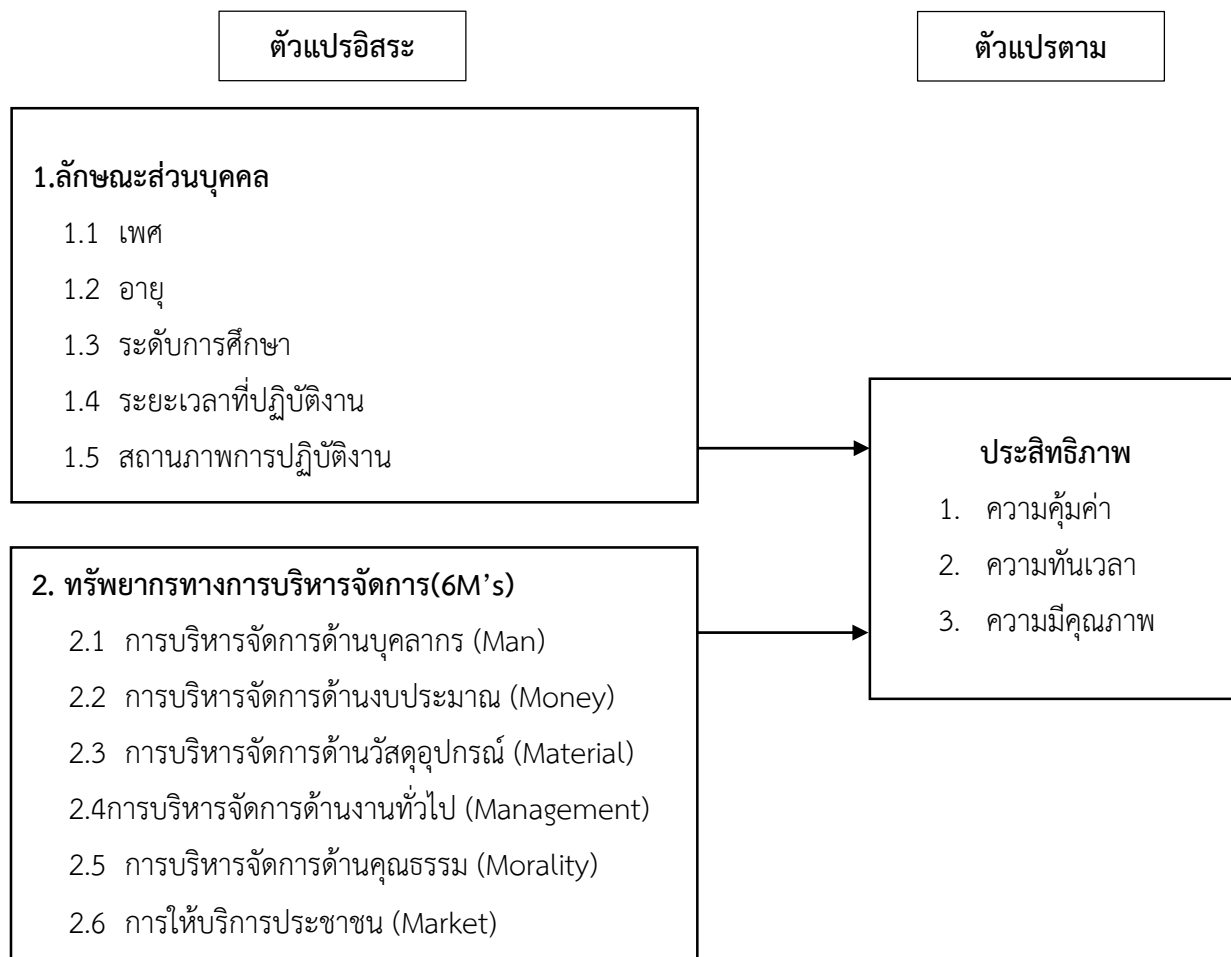
เพื่อศึกษาอิทธิพลของทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร

สมมติฐานการวิจัย

ทรัพยากรทางการบริหารจัดการส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยจากการศึกษาดำรง และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยได้ ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรทางการบริหารจัดการ (6M's)

ทรัพยากรทางการบริหารจัดการ (6M's) ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้ดำเนินไปได้และบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย การบริหารจัดการด้านบุคลากร (Man) การบริหารจัดการด้านงบประมาณ (Money) การบริหารจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) การบริหารจัดการด้านงานทั่วไป (Management) การบริหารจัดการด้านคุณธรรม (Morality) การให้บริการประชาชน (Market) (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2553: 46, วงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ, 2552: 45-48) ซึ่งองค์การได้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารจัดการ (6M's) ในการวางแผนและการจัดระบบที่ชัดเจนเป็นการดำเนินการหรือกระบวนการ เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยคำนึงถึงการจัดทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. **ด้านบุคลากร (Man)** คือ ทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ อัจฉริยะดี พร้อมทั้งมีทักษะ ความชำนาญ และความสามารถ ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่องค์กรกำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้จะเป็นผู้ ดำเนินกิจการต่าง ๆ ในขั้นปฏิบัติงาน โดยบุคลากรจะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรที่มีในองค์กร เช่น เงิน วัสดุสำนักงาน ครุภัณฑ์สำนักงาน เช่น บุคลากรให้บริการต่อผู้รับบริการ บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น

2. **ด้านงบประมาณ (Money)** คือ เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ในดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เงินหรือทรัพย์สินที่มีค่าเป็นเงินของระบบ ซึ่งนับเป็นหัวใจที่สำคัญอย่างหนึ่งของระบบ เช่น เงินอุดหนุน เงินอุดหนุนราชการ เงินสด เงินหมุนเวียน เงินค่าใช้จ่าย เป็นต้น

3. **ด้านวัสดุสิ่งของ (Materials)** คือ การบริหารและจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้การบริหารงาน ขององค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่จะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ไว้ นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความพอเพียง ครบครัน คุณภาพของวัสดุสิ่งของที่มีอยู่และการบริหารจัดการวัสดุสิ่งของที่ สามารถนำไปใช้งานได้มีคุณค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดจึงเป็นแนวทางอย่างหนึ่งในการบริหารจัดการองค์กร ให้มีความก้าวหน้าและอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

4. **ด้านการจัดการทั่วไป (Management)** หมายถึง หน้าที่ต่าง ๆ ที่กำหนดทิศทางในการใช้ ประโยชน์จากทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร คือ การใช้ ทรัพยากรอย่างเฉลียวฉลาด และคุ้มค่า และการตัดสินใจอย่างถูกต้อง ซึ่งมีการปฏิบัติการได้สำเร็จตามแผนที่กำหนด ไว้ ดังนั้น ผลสำเร็จของการจัดการต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กันไป

5. **การให้บริการประชาชน (Market)** หมายถึง การปฏิบัติซึ่งผู้ให้บริการโดยทั่วไปต้องยึดถือ ปฏิบัติ เพราะการให้บริการด้วยหลักความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร หลักความสม่ำเสมอ หลักความ เสมอภาค การบริการ หลักความประหยัด และหลักความสะดวกเป็นการช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ ต่อประชาชนและผู้อื่น เช่น อำนวยความสะดวกให้ผู้รับบริการด้านการบริการ โอนเงินสงเคราะห์เข้าบัญชี ผู้รับบริการ การให้บริการด้านที่พักชั่วคราว การส่งผู้รับบริการกลับภูมิลำเนา โดยไม่มีค่าใช้จ่าย และการติดต่อ ประสานงานเพื่อให้ความช่วยเหลือต่อผู้รับบริการ เป็นต้น

6. **ด้านคุณธรรม/จริยธรรม (Morality)** หมายถึง การที่องค์กร หน่วยงานภาครัฐ รวมไปถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากรเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการประชาชน ไม่เอารัดเอาเปรียบประชาชน คำนึงถึงกฎระเบียบ และความถูกต้องเป็นสำคัญ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

ความคุ้มค่า หมายถึง การดำเนินงานของภาครัฐเพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่าง มีประสิทธิภาพ และมีประโยชน์ที่สมดุลกับทรัพยากรที่ใช้ ทั้งนี้ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอาจเป็นได้ทั้งผลสำเร็จที่พึงประสงค์ และผลกระทบในทางลบที่เกิดขึ้นกับประชาชนและสังคม ทั้งที่สามารถคำนวณเป็นตัวเงินได้ และไม่ได้ (วรพล หนู นุ่น, 2559)

ความทันเวลา หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดความพึงพอใจ และประโยชน์แก่สังคมแต่ประสิทธิภาพใน วงราชการจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคม จึงไม่จำเป็นต้องประหยัดหรือมีกำไร ลักษณะการบริหารที่มี ประสิทธิภาพ คือ การบรรลุเป้าหมายแต่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากร อย่างประหยัด เกิด

ความรวดเร็ว งานเสร็จทันเวลา ถูกต้อง (อัญชลี จอมคำสิงห์ และ ธนาชัย สุขวณิช: 2561, อ้างถึงใน อุทัย หิรัญโต, 2525)

ความมีคุณภาพ หมายถึง การบริหารงานที่ประกอบด้วย นโยบาย วัตถุประสงค์ การวางแผนงาน ระบบการบริหารจัดการ ระบบการตรวจสอบหรือการประเมินผล และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ของพนักงานและของสังคม (ดวงเดือน บุญประเสริฐ, 2555)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดยโสธร (อพม.) ในหน่วยงานสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร จำนวน 846 คน ผู้ศึกษาทำการสุ่มตัวอย่างเพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ (Taro Yamane, 1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร (อพม.) ในหน่วยงานสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร จำนวน 846 คน

E = ค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวอย่างและค่าเฉลี่ยของประชากรเท่ากับ 0.05 แทนค่าได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{846}{1 + 204 (0.05)^2} \\ &= 280 \text{ คน} \end{aligned}$$

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์แล้วจึงนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ทฤษฎีการบริหารจัดการ (6M's) และส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของบุคลากรโดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 30 ชุด และนำไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.60 และใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยได้ค่าเท่ากับ 0.81 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้และสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 280 ชุด (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555)

ลักษณะคำถามของส่วนที่ 2 และ 3 เป็นการเลือกตอบตามระดับความสำคัญที่มีการบริหารจัดการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีการกำหนดระดับ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552) ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
 ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
 ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง ระดับคะแนนความคิดเห็นปานกลาง
 ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
 ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การแปลผลของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดข้อมูลประเภทอัตราภาคพื้น เป็นการวัดแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต โดยการรวมคะแนนที่ได้จากคำตอบทุกข้อของแต่ละคำถาม นำมาหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายการจัดลำดับความสำคัญของการศึกษาการบริหารจัดการของบุคลากร ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดยโสธร ของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม(บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ความถี่ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลงานวิจัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่มีจำนวนมากที่สุด

ลักษณะส่วนบุคคล	ลักษณะมากที่สุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	หญิง	150	53.6
อายุ	41 ปีขึ้นไป	108	38.6
ระดับการศึกษา	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	105	37.5
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี	120	42.9
สถานภาพการปฏิบัติงาน	อาสาสมัคร	204	72.9
รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	196	70.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด จากจำนวน 280 คน ประกอบด้วย เพศหญิง จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 สถานภาพการปฏิบัติงาน คือ อาสาสมัคร จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 72.9 และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของทรัพยากรทางการบริหารจัดการ (6M's)

ทรัพยากรทางการบริหารจัดการ(6M's)	Mean	SD	ระดับความสำคัญ
1. การบริหารจัดการด้านบุคลากร (Man)	3.92	0.55	มาก
2. การบริหารจัดการด้านงบประมาณ (Money)	3.12	1.02	ปานกลาง
3. การบริหารจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material)	3.81	0.81	มาก
4. การบริหารจัดการด้านงานทั่วไป (Management)	4.13	0.54	มาก
5. การบริหารจัดการด้านคุณธรรม (Morality)	4.36	0.57	มาก
6. การให้บริการประชาชน (Market)	4.11	0.56	มาก
รวม	3.91	0.46	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อทรัพยากรทางการบริหารจัดการ (6M's) ในด้านต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณธรรม (Morality)การบริหารจัดการด้านงานทั่วไป (Management)การให้บริการประชาชน (Market)การบริหารจัดการด้านบุคลากร (Man)และการบริหารจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36, 4.13, 4.11, 3.92 และ 3.81 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง คือ การบริหารจัดการด้านงบประมาณ (Money)มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ของบุคลากร หน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร

ประสิทธิภาพ	Mean	SD	ระดับความสำคัญ
1. ความคุ้มค่า	3.69	0.70	มาก
2. ความทันเวลา	4.32	0.46	มาก
3. ความมีคุณภาพ	4.05	0.60	มาก
รวม	4.02	0.46	มาก

จากตารางที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของบุคลากร หน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมากมี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญมากคือ ความทันเวลา, ความมีคุณภาพ และความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32, 4.05 และ 3.69 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานทรัพยากรทางการบริหารจัดการส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร

ทรัพยากรทางการบริหาร จัดการ	b	SE b	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.83	0.20		4.22	0.00**		
การบริหารจัดการด้าน บุคลากร (Man)	0.17	0.04	0.20	3.84	0.00**	0.50	2.00
การบริหารจัดการด้าน งบประมาณ (Money)	0.01	0.02	0.03	0.50	0.62	0.45	2.23
การบริหารจัดการด้านวัสดุ อุปกรณ์ (Material)	0.17	0.03	0.30	5.27	0.00**	0.42	2.40
การบริหารจัดการด้านงาน ทั่วไป (Management)	0.15	0.04	0.17	3.35	0.00**	0.51	1.95
การบริหารจัดการด้าน คุณธรรม (Morality)	0.05	0.03	0.06	1.58	0.12	0.92	1.80
การให้บริการประชาชน (Market)	0.34	0.04	0.29	6.33	0.00**	0.66	1.52
$R^2 = 0.79$, Adjusted $R^2 = 0.61$ SEE = 0.29, F = 74.43, Sig = 0.00**							

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.34 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่เกี่ยวกับทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร มีค่า F = 74.43, Sig. = 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า ความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสองกลุ่ม มีความแปรปรวนเท่ากัน โดยค่าความแปรปรวนของทรัพยากรทางการบริหารจัดการนั้น จะมีค่า Adjusted R^2 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.61 แสดงว่า ความแปรปรวนของทรัพยากรทางการบริหารจัดการส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร มีค่าเท่ากับร้อยละ 61 นั้นหมายความว่า ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์ทรัพยากรทางการบริหารจัดการส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของบุคลากรหน่วยงานในสังกัด

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร ได้ร้อยละ 61 ส่วนอีกร้อยละ 39 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่น

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta) ของทรัพยากรทางการบริหารจัดการส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร ได้ดีที่สุดคือ การบริหารจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) การให้บริการประชาชน (Market) การบริหารจัดการด้านบุคลากร (Man) และการบริหารจัดการงานทั่วไป (Management) มีค่าเท่ากับ 0.30, 0.29, 0.20, และ 0.17 ตามลำดับ มีค่า Sig.เท่ากับ 0.00 เท่ากันทุกด้าน

ในส่วนของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถนำมาใช้อธิบายทรัพยากรทางการบริหารจัดการส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุคูณของทรัพยากรทางการบริหารจัดการ ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) มีค่าเท่ากับ 0.30 หมายถึง ถ้าทรัพยากรทางการบริหารจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์มีค่าเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 0.30 หน่วย แต่หากทรัพยากรทางการบริหารจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์มีค่าลดลง 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการบริหารจัดการมีค่าลดลง 0.30 หน่วย

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุคูณของทรัพยากรทางการบริหารจัดการ ด้านการให้บริการประชาชน (Market) มีค่าเท่ากับ 0.29 หมายถึง ถ้าทรัพยากรทางการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน มีค่าเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 0.29 หน่วย แต่หากทรัพยากรทางการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน มีค่าลดลง 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ มีค่าลดลง 0.29 หน่วย

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุคูณของทรัพยากรทางการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร (Man) มีค่าเท่ากับ 0.20 หมายถึง ถ้าทรัพยากรทางการบริหารจัดการด้านบุคลากร มีค่าเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยจะทำให้ประสิทธิภาพการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 0.20 หน่วย แต่หากทรัพยากรทางการบริหารจัดการด้านบุคลากรมีค่าลดลง 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการบริหารจัดการมีค่าลดลง 0.20 หน่วย

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุคูณของทรัพยากรทางการบริหารจัดการด้านงานทั่วไป (Management) มีค่าเท่ากับ 0.17 หมายถึง ถ้าทรัพยากรทางการบริหารจัดการด้านงานทั่วไปมีค่าเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 0.17 หน่วย แต่หากทรัพยากรทางการบริหารจัดการด้านงานทั่วไปมีค่าลดลง 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ มีค่าลดลง 0.17 หน่วย

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร พบว่า

การบริหารจัดการด้านบุคลากร (Man) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ(สมพร มาคิน, 2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรทางการจัดการ 7M's กับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมืองมหาสารคาม พบว่า การบริหารจัดการด้านบุคลากร สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วาง

ไว้ ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบข้อบังคับ การปฏิบัติงานมีการติดตามและประเมินผลการทำงานอยู่เสมอ และ (ศรีมอย ชะเอมทอง, 2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขของเทศบาลตำบลป่าอ้อดอนชัย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ตามทัศนะของผู้บริหาร พบว่า เทศบาลมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานด้านสาธารณสุข อีกทั้งมีนโยบายในการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพโดยตรง หรือจบการศึกษาด้านสาธารณสุข จากหน่วยงานภายนอกเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ และมีจำนวนเพียงพอต่อปริมาณงาน

การบริหารจัดการด้านงบประมาณ (Money) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุพรรณ ยามาตะ, 2558) ศึกษาเรื่อง ทรัพยากรทางการบริหารจัดการกับประสิทธิผลของงานพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชลบุรี พบว่า มีการจัดสรรงบประมาณการเงิน วางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงิน การบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบและรัดกุม และ (ศรีมอย ชะเอมทอง, 2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขของเทศบาลตำบลป่าอ้อดอนชัย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ตามทัศนะของผู้บริหาร พบว่า ด้านงบประมาณ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขของเทศบาลตำบลป่าอ้อดอนชัย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย เนื่องจากปัญหาการบริหารจัดการด้านงานสาธารณสุขด้านงบประมาณ พบปัญหาเทศบาลขาดแคลนงบประมาณในการ

การบริหารจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชนิษฐา จุมลี, 2554) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการด้านการให้บริการของสำนักวิทยบริการที่ตอบสนองความต้องการของนักศึกษามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า การบริหารจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์มีสำหรับการให้บริการอย่างเพียงพอ รวมทั้งได้จัดทำแผนการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย และ (สุดใจ ทองเจริญ , 2553) ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอภมมกลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ วัสดุอุปกรณ์มีความทันสมัยเอื้อต่อการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพดีเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานมีคู่มือที่ช่วยให้ทำงานได้สะดวกและรวดเร็ว

การบริหารจัดการด้านงานทั่วไป (Management) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พัชร คุ้มเมือง, 2558) ศึกษาเรื่อง การจัดการ 6M's ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า มีเจ้าหน้าที่คอยอำนวยความสะดวกสำหรับผู้มาติดต่อราชการและมีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ประสานงาน ติดตามและประเมินผลการทำงาน และ (โกวิท นาคพงษ์, 2554) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการบริหารจัดการที่สนับสนุนสวัสดิการผู้ต้องขังของเรือนจำบางขวาง พบว่า ผู้บริหารของเรือนจำกลางบางขวาง ได้จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการสนับสนุนสวัสดิการของผู้ต้องขังมากเพียงพอต่อการรับรู้และส่งข้อมูลข่าวสาร

การบริหารจัดการด้านคุณธรรม (Morality) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นิตยา มีภูมิ, 2554) ศึกษาเรื่องการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี พบว่า การบริหารจัดการด้านคุณธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย นำเอา หลักธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม มาใช้ในการบริหารจัดการ รวมถึงการปลูกฝังให้ บุคลากรมีจิตสำนึกด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ทำงานเพื่อส่วนรวมซึ่งในทางตรงกันข้ามไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ (มนัส มหาวงศ์, 2559) ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบของการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ดโดยพบว่า การบริหารจัดการด้านคุณธรรม ส่งผลต่อองค์ประกอบของการจัดการองค์การบริหารส่วน ตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการบริหารจัดการด้านคุณธรรม บุคลากรในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีการนำเอาหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริตมาใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ การวางตัวบุคลากรได้เหมาะสมกับตำแหน่ง

การให้บริการประชาชน (Market) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของบุคลากรหน่วยงานใน สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นิตยา มี ภูมิ, 2554) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี พบว่า มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านทรัพยากร มนุษย์ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และ (สนอง มะลัยขวัญ, 2554) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการ ด้านการมีส่วนร่วมระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อแก้ไขปัญหาเสพติคของอำเภอ แก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น เช่น การจัดให้มีกล่องรับความคิดเห็น รวมทั้งได้จัดให้มีการประเมินผลความต้องการของประชาชนอย่างน้อยปีละ 1- 2 ครั้ง

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อบุคลากรหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนา และปรับปรุงได้ ดังนี้

การบริหารจัดการด้านบุคลากร (Man) ควรมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่ตรงตาม ตำแหน่งงานรับสมัคร ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ตลอดจนผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มีการแสดงออกถึงความคิดเห็นถึงปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน เพื่อ เป็นการลดปัญหาระหว่างบุคลากร อันจะเป็นการส่งเสริมให้เป็นการลดปัญหาในการปฏิบัติงาน และบุคลากรมีความ พร้อมในการปฏิบัติงานและปรับปรุงตนเองตามข้อเสนอแนะของผู้บริหารได้

การบริหารจัดการด้านงบประมาณ (Money) ควรปรับปรุงการจัดสวัสดิการเพื่อเป็นการเพิ่มความสุขใน การทำงานให้กับบุคลากร เช่น การจัดตั้งกองทุนเพื่อเงินกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าสถาบันการเงินอื่น เป็นต้น รวมทั้งควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร และการจัดสรรสวัสดิการ อื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น เลือทิมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

การบริหารจัดการด้านการบริหารจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) หน่วยงานควรให้ความสำคัญในการ จัดทำบัญชีควบคุมการใช้งานวัสดุอุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานทุกครั้ง เช่น การจัดทำสถิติการใช้กระดาษ และ ปากกา เป็นต้น รวมทั้งส่งเสริมให้มีการจัดทำคู่มือ/เอกสาร สำหรับการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่อยู่ในหน่วยงาน จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงานอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานและพร้อมใช้งานอยู่ เสมอ

การบริหารจัดการด้านงานทั่วไป (Management) ควรส่งเสริมหน่วยงานให้มีสถานที่เพื่อเอื้ออำนวยในการจัดเก็บเอกสารที่ง่ายต่อการค้นหาให้แก่บุคลากร จัดสรรที่นั่งหรือบรรยากาศในการทำงานที่สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกและมีความสุข เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ วิธีการทำงานใหม่ ๆ หรือการรับฟังปัญหาจากการทำงานของบุคลากร เพื่อกำหนดวิธีการดำเนินงาน เป้าหมาย และวางแผนการดำเนินงานได้ต่อไป

การบริหารจัดการด้านคุณธรรม (Morality) ควรพัฒนาและปรับปรุงเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีการเข้าร่วมกิจกรรมสันตทานการระหว่างฝ่าย หรือกิจกรรมระหว่างหน่วยงานภาคีเครือข่าย ควรรณรงค์และสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรไม่ใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือให้พวกพ้อง และนำเอาหลักการบริหารคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต มาใช้ในการปฏิบัติงาน

การให้บริการประชาชน (Market) ควรจัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรเพื่อเป็นตัวชี้วัดในด้านการให้บริการประชาชนทั่วไป และผู้รับบริการ อำนวยความสะดวกต่อผู้รับบริการ ทำความเข้าใจหรือชี้แจงเกี่ยวกับบทบาทภารกิจของหน่วยงานให้กับประชาชนทั่วไปและผู้มารับบริการทราบทุกครั้งและควรนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนทั่วไป และผู้รับบริการ ให้มีความสะดวกและรวดเร็วในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษานี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ควรนำผลการวิจัยด้านทรัพยากรทางการบริหารจัดการ (6M's) ประกอบด้วย การบริหารจัดการด้านบุคลากร (Man) จัดการด้านงบประมาณ (Money) การบริหารจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) การบริหารจัดการด้านงานทั่วไป (Management) การบริหารจัดการด้านคุณธรรม (Morality) และการให้บริการประชาชน (Market) ไปต่อยอดในการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึกในการอภิปรายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น และเพื่อหาแนวทางในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรทางการบริหารจัดการของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2555). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 20. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษณะ ไกรสี. (2558). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- โกวิท นาคพงษ์. (2554). การพัฒนาการบริหารจัดการที่สนับสนุนสวัสดิการผู้ต้องขังของเรือนจำกลางบางขวาง. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.
- ชนิษฐา จุมลี. (2554). การบริหารจัดการด้านการให้บริการของสำนักวิทยบริการที่ตอบสนองความต้องการของนักศึกษามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.
- นิตยา มีภูมิ. (2554). การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

- ดวงเดือน บุญประเสริฐ. (2555). การบริหารงานคุณภาพในองค์กร. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2561, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/381912>.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2554.
- พัชรีย์ คูเมือง. (2556). การจัดการ 6M's ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธัญวัฒน์รัตนศักดิ์. (2555). การบริหารราชการไทย. เชียงใหม่: คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มนัส มหาวงค์. (2559). องค์ประกอบของการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วรพล หนูนุ่น. (2559). การประเมินความคุ้มค่าการปฏิบัติงานของภาครัฐ. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2561, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/11565>.
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. (2553). หลักรัฐประศาสนศาสตร์ : แนวคิดและกระบวนการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สนอง มาลัยขวัญ. (2554). การบริหารจัดการด้านการมีส่วนร่วมระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อแก้ไขปัญหาเสียดินของอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมพร มานิน. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรทางการจัดการ 7M's กับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุดใจ ทองเจริญ. (2553). องค์ประกอบทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอกลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุพรรณ ยามาตะ. (2558). ทรัพยากรการบริหารกับประสิทธิผลของงานพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเกริก.
- สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2534). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534. "ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 108 ตอนที่ 156 ฉบับพิเศษ หน้า 1. 4 กันยายน 2534.
- ศรีมอย ชะเอมทอง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขของเทศบาลตำบล ออดอนชัย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ตามทัศนะของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานสาธารณสุข. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- อัญชลี จอมคำสิงห์. (2560). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.