



การศึกษาระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย

โดย

นางสาวพัชริญา ทองปลาด

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การศึกษาระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย

โดย

นางสาวพัศษิญา ทองปลาต

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**THE STUDY OF HUMAN CAPITAL LEVEL OF BANGKRUI MUNICIPALITY  
PERSONNEL BY USING THE THAI QUALIFICATIONS FRAMEWORK**

**By  
Patsiya Thongplad**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree**

**MASTER OF ARTS**

**Program of Public and Private Management**

**Graduate School**

**SILPAKORN UNIVERSITY**

**2011**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย” เสนอโดย นางสาวพัศษิญา ทองปลาด เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารัทสนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม รัตนโชติ

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์พรชัย เทพปัญญา)

...../...../.....

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.อาคม เจริญสุข )

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม รัตนโชติ)

...../...../.....

52601739 : สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คำสำคัญ : ทุนมนุษย์ / กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ / เทศบาลเมืองบางกรวย

พัสณิญา ทองปลาต : การศึกษาระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากร  
ในเทศบาลเมืองบางกรวย. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผศ. ดร. สุธรรม รัตนโชติ. 176 หน้า.

การวิจัยเรื่อง ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมือง  
บางกรวย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรใน  
เทศบาลเมืองบางกรวย ประกอบด้วย ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทาง  
ปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิง  
ตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับทุนมนุษย์ตามกรอบ  
มาตรฐานคุณวุฒิในเทศบาลเมืองบางกรวย จำแนกตามลักษณะทางประชากร สถานภาพทาง  
เศรษฐกิจและสังคม สถานภาพภายในองค์กร การพัฒนาบุคลากร และองค์กรทางสังคม 3) เพื่อหา  
สมการพยากรณ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ 5 ด้านกับ  
ลักษณะทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สถานภาพภายในองค์กร การพัฒนา  
บุคลากร และองค์กรทางสังคม โดยศึกษาจากบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย จำนวน 303 คน  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน  
เบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสมการพยากรณ์

ผลการวิจัยพบว่าระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาล  
เมืองบางกรวยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่าระดับความสัมพันธ์  
ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือทักษะทางปัญญา ความรู้  
ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และคุณธรรมและ  
จริยธรรม

จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะตำแหน่ง  
สังกัดกอง ระยะเวลาในการทำงาน วิธีการเรียนรู้งาน ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ และทุนทาง  
สังคมที่แตกต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแตกต่างกัน และเมื่อบุคลากรมี  
ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ และทุนทางสังคมเพิ่มขึ้น จะ  
ส่งผลให้ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิเพิ่มขึ้น

---

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2554  
ลายมือชื่อนักศึกษา .....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ .....

52601739 : MAJOR : PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

KEYWORDS : HUMAN CAPITAL / THAI QUALIFICATIONS FRAMEWORK / BANGKRUI  
MUNICIPALITY

PATSIYA THONGPLAD : THE STUDY OF HUMAN CAPITAL LEVEL OF BANGKRUI  
MUNICIPALITY PERSONNEL BY USING THE THAI QUALIFICATIONS FRAMEWORK. THESIS  
ADVISOR : ASST. PROF. SUDHAM RATHANACHOD, Ph.D. 176 pp.

The study of human capital level of Bangkrui Municipality personnel by using the Thai Qualifications Framework aims to: 1) study human capital level of Bangkrui Municipality personnel by using the Thai Qualifications Framework regarding ethics and morals ; knowledge; the cognitive skills; interpersonal skills and responsibility and numerical analysis, communication and Information Technology skills 2) compare human capital level of Bangkrui Municipality personnel by using the Thai Qualifications Framework on the aspects of population, economic and social condition, internal condition, human resources development and social organization 3) measure forecasting equation to exhibit the relations between five aspects of human capital according to Qualifications Framework and aspects of population, economic and social condition, internal condition, human resources development and social organization by studying from 303 subjects of Bangkrui Municipality personnel. Research tools include questionnaire, data analysis by using frequency, percentage, mean, standard deviation and forecasting equation measurement.

The research found that human capital level of Bangkrui Municipality personnel by using the Thai Qualifications Framework were moderate. When analyzing by aspect , the level human capital in the aspect of interpersonal skills and responsibility were highest , followed by the cognitive skills ; knowledge ; numerical analysis, communication and Information Technology skills, and ethics and morals realization.

According to hypothesis test , different genders , age , education level , income , kinds of position, divisions, duration in performing a duty, method of learning , learning encouragement and the social capital, have different level in Thai Qualifications Framework. When people had the higher education, longer duration in performing a duty, learning encouragement, and larger levels of social capital, the levels of Thai qualifications framework would increase.

---

Program of Public and Private Management Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2011

Student's signature .....

Thesis Advisor's signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ดี ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม รัตนโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์พรชัย เทพปัญญา และอาจารย์ ดร.อาคม เจริญสุข ที่กรุณาสละเวลาให้ความรู้ คำแนะนำและคำปรึกษา ตลอดจนถึงแนะแนวทางในการศึกษาวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จนเสร็จสมบูรณ์ จึงขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว รวมถึงเพื่อน ๆ พี่ ๆ ที่คอยให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือมาโดยตลอด

ท้ายที่สุดนี้ ผู้ศึกษาหวังว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ และสามารถเป็นแนวทางตลอดจนมองเห็นถึงความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง หากมีสิ่งใดขาดตกบกพร่องหรือ มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขอภัยเป็นอย่างสูงในข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดนั้นและขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฉ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่	
1    บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	3
สมมติฐานการศึกษา.....	4
ขอบเขตของการศึกษา.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	7
ขอบเขตของประชากร .....	7
ขั้นตอนของการศึกษา .....	8
คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา .....	8
ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
2    วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	11
แนวคิดทุนมนุษย์.....	11
แนวคิดของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ (Thai Qualifications Framework) .....	16
ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลเมืองบางกรวย.....	20
การประยุกต์ใช้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิกับองค์กร .....	22
ภาระหน้าที่ของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย .....	32
คุณลักษณะพึงประสงค์ของบุคลากรในองค์กร .....	35
การพัฒนาบุคลากรในองค์กร .....	40
ทุนทางสังคม (Social Capital) .....	48
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	50

บทที่	หน้า
3	วิธีการดำเนินงานวิจัย..... 53
	ระเบียบวิธีวิจัย..... 53
	วิธีการศึกษา..... 53
	ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ..... 54
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ..... 54
	การเก็บรวบรวมข้อมูล ..... 56
	การวิเคราะห์ข้อมูล ..... 56
	การนำเสนอข้อมูล..... 57
4	ผลการวิจัย..... 58
	ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย..... 60
	ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย ..... 63
	ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การทางสังคมด้านทุนทางสังคม ..... 68
	ส่วนที่ 4 ข้อมูลระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ 5 ด้าน ของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย..... 69
	ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน..... 77
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ..... 146
	สรุปผลการวิจัย..... 146
	อภิปรายผลการศึกษา..... 152
	ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ ..... 158
	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ..... 161
	บรรณานุกรม ..... 162
	ภาคผนวก ..... 166
	ประวัติผู้วิจัย..... 175

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนความถี่และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย	60
2	จำนวน ความถี่ และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้งานของบุคลากร ในเทศบาลเมืองบางกรวย ประกอบด้วย การได้รับการฝึกอบรม การได้รับการ การสอนงาน และการใช้คู่มือการปฏิบัติงาน.....	64
3	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลด้านระดับการส่งเสริมการเรียนรู้.....	67
4	ข้อมูลทุนทางสังคม วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐานในแต่ละข้อ .....	68
5	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับทุนมนุษย์ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิ 5 ด้าน ของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย .....	69
6	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับทุนมนุษย์ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิ ของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย ด้านคุณธรรม และจริยธรรม.....	70
7	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับทุนมนุษย์ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิ ของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย ด้านความรู้ จำแนกรายข้อ.....	71
8	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับทุนมนุษย์ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิ ของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย ด้านทักษะ ทางปัญญา จำแนกรายข้อ .....	73
9	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับทุนมนุษย์ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิ ของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย ด้านทักษะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ จำแนกรายข้อ.....	74
10	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับทุนมนุษย์ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิ ของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย ด้านทักษะ การวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกรายข้อ.....	75
11	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ จำแนกตามเพศ .....	77

ตารางที่		หน้า
12	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิ จำแนกตามอายุ .....	78
13	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับ ทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ จำแนกตามอายุ.....	80
14	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับ ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา จำแนกตามอายุ .....	81
15	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับ ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามอายุ.....	82
16	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับ ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ .....	83
17	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	84
18	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับ ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	86
19	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของ ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	87
20	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของ ระดับทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา จำแนกตามระดับการศึกษา.....	88
21	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของ ระดับทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา .....	89
22	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของ ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์ เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	90

ตารางที่		หน้า
23	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	91
24	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ จำแนกตามรายได้.....	92
25	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม จำแนกตามรายได้.....	94
26	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ จำแนกตามรายได้.....	95
27	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา จำแนกตามรายได้.....	96
28	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้.....	97
29	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามรายได้.....	98
30	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้.....	99
31	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง.....	100
32	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง.....	102
33	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ จำแนกตาม ลักษณะตำแหน่ง.....	103

ตารางที่	หน้า
34 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับ ทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง .....	104
35 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับ ทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลและความรับผิดชอบ จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง .....	105
36 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับ ทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์ เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง .....	106
37 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับ ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยภาพรวม จำแนกตาม ลักษณะตำแหน่ง.....	107
38 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิ จำแนกตามสังกัดกอง/หน่วยงาน.....	108
39 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับ ทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม จำแนกตามสังกัด/หน่วยงาน.....	111
40 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับ ทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ จำแนกตามสังกัด/ หน่วยงาน.....	112
41 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับ ทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา จำแนกตามสังกัด/หน่วยงาน.....	113
42 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับ ทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ จำแนกตามสังกัด/หน่วยงาน .....	114

ตารางที่		หน้า
43	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับ ทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจำแนกตามสังกัด/ หน่วยงาน.....	115
44	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับ ทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยภาพรวม จำแนกตามสังกัด/ หน่วยงาน.....	116
45	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	117
46	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับ ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ จำแนกตาม ระยะเวลาในการทำงาน .....	118
47	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับ ทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน .....	119
48	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับ ทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยภาพรวม จำแนกตาม ระยะเวลาในการทำงาน .....	120
49	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิ จำแนกตามวิธีการเรียนรู้งาน .....	121
50	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับ ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม จำแนกตามวิธีการเรียนรู้งาน .....	122
51	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับ ทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ จำแนกตาม วิธีการเรียนรู้งาน.....	123
52	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับ ทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา จำแนกตามวิธีการเรียนรู้งาน .....	124

ตารางที่	หน้า
53	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับ ทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์ เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามวิธีการเรียนรู้งาน ..... 125
54	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับ ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยภาพรวม จำแนกตาม วิธีการเรียนรู้งาน..... 126
55	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิจำแนกตามระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ..... 127
56	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิจำแนกตามทุนทางสังคม ..... 129
57	Model Summary ..... 131
58	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการพยากรณ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่อ ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยรวม (Y)..... 131
59	แสดงค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ ตัวแปรตามทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยรวม ( $\hat{Y}$ ) ..... 132
60	Model Summary ..... 133
61	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการพยากรณ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่อ ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม ( $\hat{Y}_1$ ) ..... 133
62	แสดงค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ ตัวแปรตามทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ( $\hat{Y}_1$ ) ..... 134
63	Model Summary ..... 135
64	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการพยากรณ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่อ ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ ( $\hat{Y}_2$ ) ..... 135
65	แสดงค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ ตัวแปรตามทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ ( $\hat{Y}_2$ ) ..... 136

ตารางที่	หน้า
66	Model Summary ..... 137
67	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการพยากรณ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่อ ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะ ทางปัญญา ( $\hat{Y}_3$ ) ..... 138
68	แสดงค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ ตัวแปรตามทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา ( $\hat{Y}_3$ ) ..... 139
69	Model Summary ..... 140
70	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการพยากรณ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่อ ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ( $\hat{Y}_4$ ) ..... 140
71	แสดงค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ ตัวแปรตามทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ ความรับผิดชอบ ( $\hat{Y}_4$ ) ..... 141
72	Model Summary ..... 142
73	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการพยากรณ์ของตัวแปรอิสระ ที่มีต่อ ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์ เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\hat{Y}_5$ ) ..... 143
74	แสดงค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ ตัวแปรตามทุนมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\hat{Y}_5$ ) ..... 144

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
2	การสะสมความรู้และทักษะต่าง ๆ ด้วยแนวคิดการเชื่อมจุด .....	12
3	ทุนมนุษย์สู่ทุนทางปัญญา.....	13
4	การเปรียบเทียบระหว่างการผลิตบุคลากรทั่วไปและการผลิตบุคลากร โดยใช้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ.....	18
5	พีรามิดกระบวนการสร้างความรู้ .....	24
6	ทฤษฎีรูปตัวยู .....	25

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและถือเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดการพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ซึ่งการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เกิดขึ้นได้จากการอบรมสั่งสอน การศึกษา การฝึกอบรม การทำกิจกรรมร่วมกัน จนเกิดเป็นความรู้และประสบการณ์ ที่สามารถนำมาพัฒนาจนเกิดเป็นทักษะที่เพิ่มคุณค่าและสะสมภายในตัวบุคคลที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์” ซึ่งเป็นผลทำให้สังคมก้าวไปสู่การพัฒนา และเกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างมีศักยภาพ

ทุนมนุษย์ (Human Capital) จัดเป็นสินทรัพย์ชนิดหนึ่งและเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (Intangible Asset) เป็นต้นกำเนิดเชิงกลยุทธ์ของการสร้างมูลค่าให้กับองค์กร ซึ่งจะมีข้อได้เปรียบกว่าปัจจัยการผลิตชนิดอื่น คือสามารถสะสมได้อย่างไม่มีขอบเขตจำกัดและไม่สามารถที่จะเสื่อมสลายลงไปได้ มีแต่จะเพิ่มคุณค่าในตัวเองสูงขึ้น ประกอบด้วยต้นทุนแห่งความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่อยู่ภายในตัวบุคคลหรืออุปนิสัยส่วนตัวของบุคคล เช่น แรงจูงใจ คุณธรรมและจริยธรรม ฯลฯ (ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ 2550) ที่จะนำไปสู่การแสดงออกทางด้านพฤติกรรมภายนอก ซึ่งเป็นพฤติกรรมด้านการกระทำโดยแสดงออกทางท่าทางและอวัยวะต่าง ๆ ให้ผู้อื่นได้เห็น จึงสรุปได้ว่าทุนมนุษย์จะสร้างได้สูงหรือต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้าน อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และเมื่อมนุษย์มีความรู้ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ประกอบกับความดีงามที่อยู่ในระดับสูงก็จะทำให้สังคมและองค์กรก้าวไปสู่การพัฒนา

ในปัจจุบันมีหลายองค์กรที่ได้ให้ความสนใจในการจัดการทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น จะเห็นได้จากการสนับสนุนของรัฐบาลในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ที่เริ่มคำนึงถึงการพัฒนาศักยภาพของคนไทย ทั้งด้านทักษะ ฝีมือแรงงาน จิตใจ และฉบับที่ 9 ซึ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางแห่งการพัฒนา นั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่าสินทรัพย์ด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Asset) เริ่มมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างสรรค์สังคมให้เกิดการพัฒนาได้โดยเริ่มต้นจากมนุษย์ การให้ความสำคัญกับมนุษย์ในเรื่องของทุน ทั้งคุณธรรมและจริยธรรม ความรู้ ความสามารถ และ

ทักษะต่าง ๆ จะทำให้มนุษย์มองเห็นคุณค่าในตัวตนและพยายามพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

อย่างไรก็ตามแนวคิดเรื่องทุนมนุษย์กลับได้รับการส่งเสริมอยู่ที่องค์กรในภาคส่วนธุรกิจ (องค์กรแสวงหากำไร) มากกว่าองค์กรในภาครัฐ เพราะบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจสามารถทำให้องค์กรอยู่รอด และเศรษฐกิจของประเทศก็จะดำเนินไปได้ด้วยดี แต่เป้าหมายสำคัญของการพัฒนาประเทศไม่ได้อยู่ที่การมีเศรษฐกิจที่ดีเพียงอย่างเดียว หมายความว่าทุกสิ่งทุกอย่างต้องพัฒนาควบคู่กันไปทั้งเศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อมและสังคม ไม่ใช่เพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งเท่านั้น นักวิจัยจึงสังเกตเห็นถึงความสำคัญของทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐประเภทหนึ่งที่มีบทบาทหลักในการดูแลชุมชน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ชุมชนเกิดการพัฒนา เนื่องจากการพัฒนาชุมชนเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนด้วยสิ่งแวดล้อมปัจจุบันที่โอบอุ้มด้วยความเจริญ ทั้งด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่คิดค้นโดยมนุษย์นั้น เป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์ต้องเปลี่ยนแปลงชีวิตอย่างไม่มีที่สิ้นสุดเพื่อดำรงอยู่ในสังคมได้ แต่ความเจริญเหล่านั้นกลับสร้างปัญหาให้เกิดขึ้นในสังคมมากมาย เช่น ความไม่เท่าเทียมในการใช้บริการสาธารณะ คนที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ เนื่องจากพิการ และขาดการศึกษาทำให้ไม่มีรายได้ มาเลี้ยงตนเองและครอบครัว เด็กวัยรุ่นที่ติดยาเสพติด สิ่งที่เกิดขึ้นในสังคมเหล่านี้จึงกลายเป็นปัญหาสังคมที่ต้องเร่งแก้ไขโดยองค์กรที่มีส่วนรับผิดชอบ

ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีบทบาทสำคัญและเป็นกลไกหลักในการให้บริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งยังมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบำบัดทุกข์บำรุงสุข สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ประชาชนให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและท้องถิ่น และแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น เทศบาลเมืองบางกรวยเป็นองค์กรหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพนักงานที่ทำงานเพื่อความสุขสงบของประชาชน แต่ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรยังคงมีอยู่ โดยจากสัมภาษณ์นายกเทศมนตรีพบว่า บุคลากรในองค์กรไม่ได้ทำงานตามที่ตนเองถนัด ไม่ได้นำเอาความรู้ความสามารถที่มีมาใช้อย่างเต็มที่ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขาดความรู้ความสามารถ ขาดการแสวงหาความรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และขาดการเรียนรู้เพิ่มเติม สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรยังไม่เห็นความสำคัญของทุนมนุษย์

องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านความรู้ควบคู่ไปกับทักษะทางปัญญา ทักษะการใช้เทคโนโลยี และการพัฒนาทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน กรอบมาตรฐานคุณวุฒิจึงเป็นกรอบที่เหมาะสมต่อการนำมาประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นตัวกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ของบุคลากรใน

เทศบาลเมืองบางกรวย ประกอบด้วย คุณธรรมและจริยธรรม ความรู้ ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรและชุมชนต่อไปในอนาคต

การนำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิเข้ามาใช้เพื่อวัดระดับทุนมนุษย์ทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม ความรู้ ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ตลอดจนทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในองค์กร จึงมีความเหมาะสมกับโลกยุคปัจจุบันเป็นอย่างดี ซึ่งจะเป็นการตอบว่าบุคลากรในองค์กรมีทุนมนุษย์ในระดับใด ซึ่งจะทำให้องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านชัดเจนมากขึ้น สำหรับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิที่ใช้วัดระดับทุนมนุษย์ในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยประกอบด้วย

1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร
2. ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน
3. ด้านทักษะทางปัญญา
4. ด้านทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบต่อการทำงาน
5. ด้านทักษะด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

สำหรับเทศบาลเมืองบางกรวยจะทำการวัดบุคลากรโดยการกำหนดตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน ลักษณะตำแหน่ง สังกัดกอง 7 กอง ระยะเวลาในการทำงาน องค์กรทางสังคม และการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ด้านวิธีการเรียนรู้งานของบุคลากร ประกอบด้วย การได้รับการฝึกอบรม การได้รับการสอนงาน และการใช้คู่มือการปฏิบัติงาน
2. ด้านระดับการส่งเสริมการเรียนรู้

### ความมุ่งหมายและจุดประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย ประกอบด้วย ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย จำแนกตามลักษณะทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สถานภาพภายในองค์กร การพัฒนาบุคลากร และองค์กรทางสังคม

3. เพื่อหาสมการพยากรณ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยกับลักษณะทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สถานภาพภายในองค์กร การพัฒนาบุคลากร และองค์กรทางสังคม

### สมมติฐานการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรของเทศบาลเมืองบางกรวยที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรของเทศบาลเมืองบางกรวยที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรของเทศบาลเมืองบางกรวยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรของเทศบาลเมืองบางกรวยที่มีรายได้แตกต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรของเทศบาลเมืองบางกรวยที่มีลักษณะตำแหน่งแตกต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 บุคลากรของเทศบาลเมืองบางกรวยที่อยู่สังกัดกอง/หน่วยงานแตกต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 บุคลากรของเทศบาลเมืองบางกรวยที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 8 บุคลากรของเทศบาลเมืองบางกรวยที่มีวิธีการเรียนรู้งานที่แตกต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 9 บุคลากรของเทศบาลเมืองบางกรวยที่มีระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 10 บุคลากรของเทศบาลเมืองบางกรวยที่มีทุนทางสังคมที่แตกต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 11 ข้อมูลลักษณะทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สถานภาพภายในองค์กร การพัฒนาบุคลากร และองค์การทางสังคมของบุคลากรในเทศบาลเมือง บางกรวย มีความสัมพันธ์ต่อทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยรวม ( $\hat{Y}$ )

สมมติฐานที่ 12 ข้อมูลลักษณะทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สถานภาพภายในองค์กร การพัฒนาบุคลากร และองค์การทางสังคมของผู้บุคลากรในเทศบาล เมืองบางกรวย มีความสัมพันธ์ต่อทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม ( $\hat{Y}_1$ )

สมมติฐานที่ 13 ข้อมูลลักษณะทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สถานภาพภายในองค์กร การพัฒนาบุคลากร และองค์การทางสังคมของผู้บุคลากรในเทศบาล เมืองบางกรวย มีความสัมพันธ์ต่อทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ ( $\hat{Y}_2$ )

สมมติฐานที่ 14 ข้อมูลลักษณะทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สถานภาพภายในองค์กร การพัฒนาบุคลากร และองค์การทางสังคมของผู้บุคลากรในเทศบาล เมืองบางกรวย มีความสัมพันธ์ต่อทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา ( $\hat{Y}_3$ )

สมมติฐานที่ 15 ข้อมูลลักษณะทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สถานภาพภายในองค์กร การพัฒนาบุคลากร และองค์การทางสังคมของผู้บุคลากรในเทศบาล เมืองบางกรวย มีความสัมพันธ์ต่อทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ( $\hat{Y}_4$ )

สมมติฐานที่ 16 ข้อมูลลักษณะทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สถานภาพภายในองค์กร การพัฒนาบุคลากร และองค์การทางสังคมของผู้บุคลากรในเทศบาล เมืองบางกรวย มีความสัมพันธ์ต่อทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์ เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\hat{Y}_5$ )

### ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตของการศึกษาครั้งนี้ มีการกำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

#### 1. ตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย

- 1.1 ลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ และอายุ
- 1.2 สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ ระดับการศึกษา และรายได้
- 1.3 สถานภาพภายในองค์กร ได้แก่ ลักษณะตำแหน่ง สังกัดกอง/หน่วยงาน และ

ระยะเวลาในการทำงาน

1.4 การพัฒนาบุคลากรในด้านวิธีการเรียนรู้งานของบุคลากร ประกอบด้วย การได้รับการฝึกอบรม การได้รับการสอนงาน และการใช้คู่มือการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมการเรียนรู้

1.5 องค์กรทางสังคม ประกอบด้วย ทูตทางสังคม

## 2. ตัวแปรตาม คือ ระดับทุนมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นการวัดระดับทางด้านวิชาคน ได้แก่ ความมีน้ำใจ ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและต่อผู้อื่น เพราะนอกจากการพัฒนาในเรื่องของความรู้และทักษะต่าง ๆ ในการทำงานแล้ว คุณธรรมและจริยธรรมก็เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมีศักยภาพในการพัฒนาชุมชน

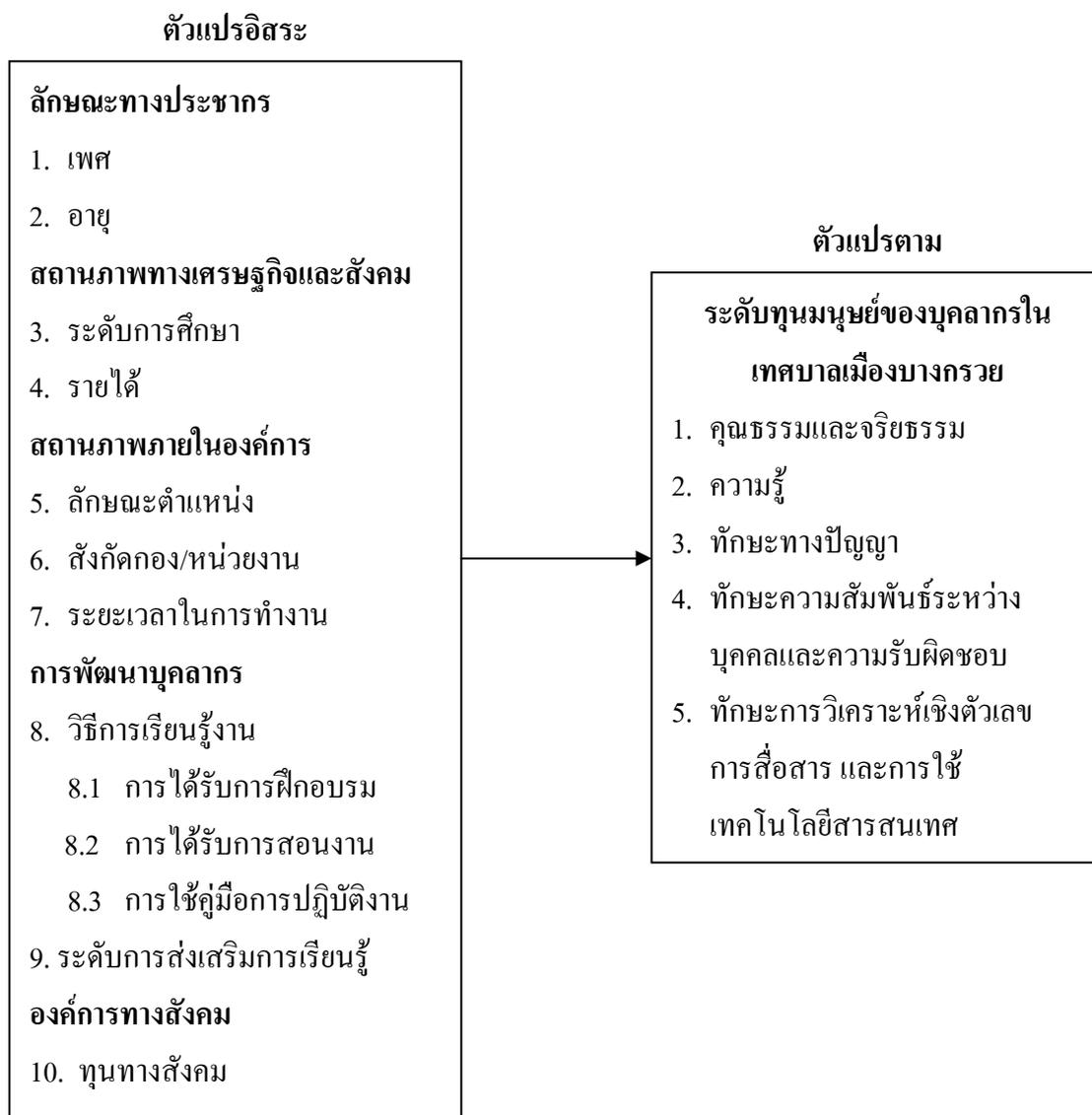
2.2 ด้านความรู้ของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยที่เป็นการวัดด้านวิชาการ ถือได้ว่าเป็นความรู้ที่บุคลากรในเทศบาลควรมี ซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานและความรู้เกี่ยวกับชุมชน

2.3 ด้านทักษะทางปัญญาของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย เป็นการวัดด้านวิชาการว่าบุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงาน และนำความรู้ที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ได้ในระดับใด

2.4 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ เป็นทักษะด้านวิชาคน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยเน้นหลักการทำงานเป็นทีม

2.3 ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งถือว่าเป็นทักษะทางวิชาการและเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กรในการก้าวสู่ความทันสมัยที่รวดเร็วในการทำงานเพื่อการบริการแก่ประชาชน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ขอบเขตของประชากร

กลุ่มประชากรที่เป็นบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยทุกระดับชั้น โดยแบ่งเป็นกองต่าง ๆ ประกอบด้วย ข้าราชการ 82 ราย ลูกจ้างประจำ 32 ราย และพนักงานจ้าง 205 ราย รวมทั้งหมดมีพนักงานเป็น จำนวน 319 ราย

## ขั้นตอนของการศึกษา

1. สำรวจปัญหาและตรวจสอบเอกสาร
2. จัดทำและเรียบเรียงโครงการศึกษาด้วยตนเอง
3. นำเสนอโครงร่างการศึกษาต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาพร้อมขอข้อเสนอแนะ
4. เสนอโครงร่างการศึกษาด้วยตนเอง
5. เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง
6. เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม
7. การเขียนรายงานการศึกษาด้วยตนเอง
8. การจัดพิมพ์รูปเล่มการศึกษาด้วยตนเอง
9. การรวบรวมข้อมูล
10. การวิเคราะห์ข้อมูล
11. การสรุปผลการศึกษา
12. การเสนอแนะ

## คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

### นิยามเชิงปฏิบัติการ

1. ระดับทุนมนุษย์ (Human Capital) หมายถึง ระดับความรู้ ทักษะหรือความชำนาญของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ในตัว และสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยการจนเกิดเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่า แต่ในการศึกษาครั้งนี้จะใช้ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ (Thai Qualification Framework) ที่กำหนดขึ้นโดยกระทรวงศึกษาธิการด้วยการทดสอบแบบประเมินค่า 5 ระดับ ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย คุณธรรมและจริยธรรม ความรู้ ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.1 คุณธรรมและจริยธรรม (Ethics and Moral) หมายถึง การดำรงให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต คำนึงถึงความสุขของประชาชน โดยการบริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

1.2 ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ การมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และความรู้เกี่ยวกับองค์การ รวมถึงปัญหาชุมชน

1.3 ทักษะทางปัญญา (Cognitive Skill) หมายถึง การนำความรู้จากการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการเรียนรู้งานด้วยวิธีการต่าง ๆ มา คิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาในการทำงานโดยคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ

1.4 ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (Interpersonal Skills and Responsibility) หมายถึง ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม การแสดงถึงภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม รวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสามัคคี ภายในองค์กร

1.5 ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Numerical Analysis, Communication and Information Technology Skills) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ความสามารถในการใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์และสถิติ ความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูด การเขียน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2. อายุ (age) หมายถึง ช่วงอายุของบุคลากรโดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง คือ บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี 21-30 ปี 31-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา (Education level) หมายถึง ช่วงระดับการศึกษาของบุคลากร 4 ช่วง คือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า/ปวช. ปวส. ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ (Income) หมายถึง ช่วงรายได้ของบุคลากร 5 ช่วง คือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000 และ 25,001 บาทขึ้นไป

5. ลักษณะตำแหน่ง (Kinds of Position) หมายถึง สถานภาพที่บ่งบอกถึงลักษณะตำแหน่งที่บุคลากรครองอยู่ ประกอบด้วย ข้าราชการ ระดับ 1-3 4-6 และ 7-9 ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง

6. สังกัดกอง/หน่วยงาน (Divisions) หมายถึง หน่วยงานในสังกัดขององค์กรที่บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ แบ่งเป็น 7 กอง ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองวิชาการและแผนงาน และกองสวัสดิการสังคม ซึ่งในแต่ละหน่วยงานจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน

7. ระยะเวลาในการทำงาน (Duration in performing a duty) หมายถึง ช่วงระยะเวลาในการทำงานของบุคลากร 4 ช่วง คือ บุคลากรที่ทำงานในองค์กรต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป

8. การเรียนรู้งาน (Learning) หมายถึง วิธีการหรือช่องทางในด้านการได้รับการฝึกอบรม การได้รับการสอนงาน และการใช้คู่มือการปฏิบัติงาน ที่สามารถทำให้บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น ได้แก่ ด้านวิชาการ (การได้รับความรู้โดยใช้ควบคู่กับทักษะทางปัญญา)

ด้านวิชาการ (การเกิดทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้ควบคู่กับทักษะทางปัญญา) ด้านวิชาคน (การเกิดทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ และคุณธรรม จริยธรรม)

8.1 การได้รับการฝึกอบรม (Training) หมายถึง การจัดกิจกรรมภายในองค์กร โดยเน้นให้บุคลากรได้เกิดการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงทักษะที่สัมพันธ์กับงาน

8.2 การได้รับการสอนงาน (Coaching) หมายถึง การให้บุคลากรเรียนรู้วิธีปฏิบัติงาน เทคนิค และแนวทางในการปฏิบัติงานได้ง่ายและรวดเร็วจากผู้ที่มิประสบความสำเร็จ หรือหัวหน้างานที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน

8.3 การใช้คู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) หมายถึง การที่บุคลากรสามารถเรียนรู้งานได้จากลักษณะงานที่มีความซับซ้อน มีหลายขั้นตอน โดยจะระบุถึงขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการการทำงานต่าง ๆ

9. ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ (Learning Encouragement) หมายถึง ระดับการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดการพัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยทำการวัดระดับจากความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร

10. ทูทางสังคม (Social Capital) หมายถึง ระดับทุนทางสังคมของบุคลากรในการรวมตัว การร่วมคิด ร่วมทำ บนฐานของความไว้วางใจ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยผ่านองค์ประกอบหลักได้แก่ คน สถาบัน วัฒนธรรมและองค์ความรู้ ซึ่งก่อให้เกิดพลังด้วยการผสมผสานพื้นฐานของวัฒนธรรมความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความมีน้ำใจ และความร่วมมือ

### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย
2. ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย
3. สามารถนำผลการศึกษานี้ไปพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มระดับทุนมนุษย์ในแต่ละด้านให้มามากขึ้น

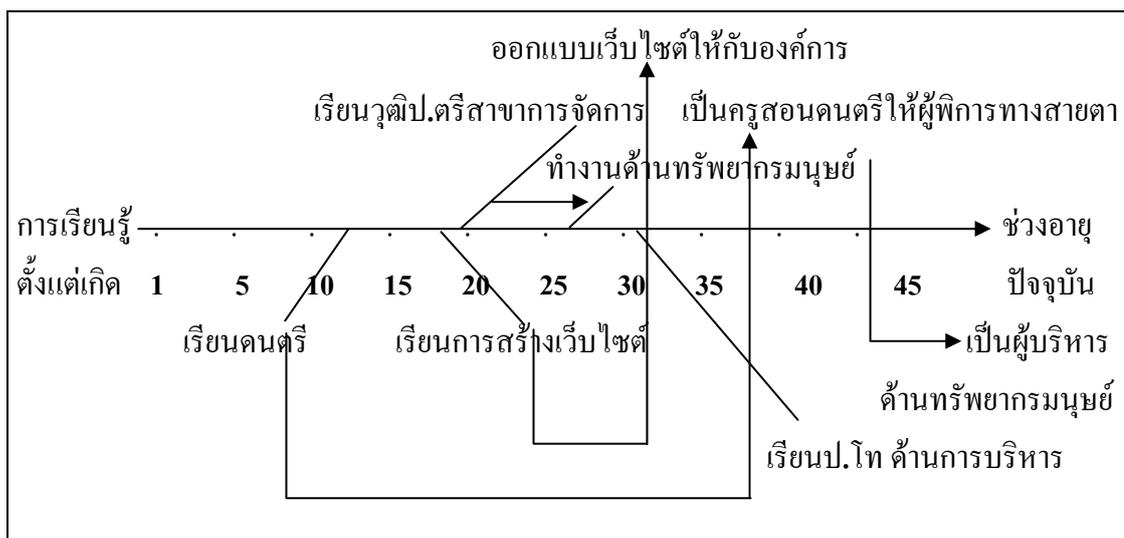
## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้จะสำเร็จลุล่วงตามจุดประสงค์ของการศึกษา ผู้วิจัยจำเป็นต้องทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้ แนวคิดทุนมนุษย์ แนวคิดกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ และแนวคิดทุนทางสังคม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การได้อย่างสมบูรณ์

#### แนวคิดทุนมนุษย์

การให้ความสำคัญกับแนวความคิดเรื่องทุนมนุษย์มากขึ้น เป็นสิ่งที่บ่งบอกได้ว่า มนุษย์ให้คุณค่าของความเป็นตัวตนและความสามารถที่บุคคลจะสามารถพัฒนาตนเอง องค์การ สังคม และเศรษฐกิจได้อย่างดีเยี่ยม ดังนั้น บุคคลจึงพยายามพัฒนาศักยภาพของตนเองด้วยการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มากขึ้น สตีฟ จ๊อบส์ ผู้ก่อตั้ง ประธานกรรมการ และซีอีโอของบริษัทแอปเปิล ได้กล่าวไว้ในสุนทรพจน์ให้กับบัณฑิตจบใหม่ของมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ดเกี่ยวกับแนวคิดของการมองชีวิตอย่างเชื่อมโยง ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลตั้งแต่เกิดที่ได้รับจากการศึกษา การเรียนรู้ การฝึกอบรม เป็นต้น และสะสมเรื่อยมาจนสามารถใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานได้



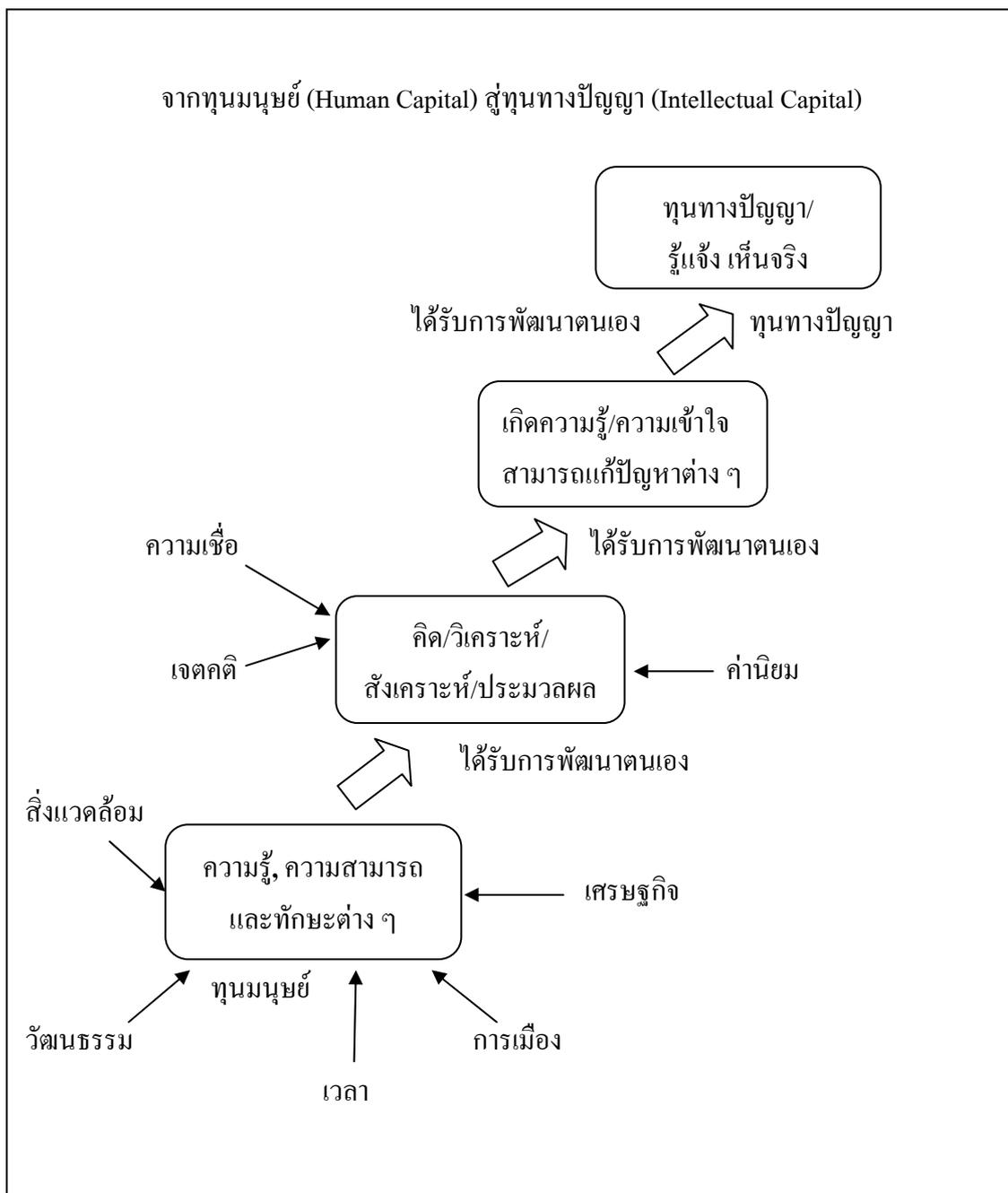
ภาพที่ 2 การสะสมความรู้และทักษะต่าง ๆ ด้วยแนวคิดการเชื่อมจุด

ที่มา: สถุณี อาชวานันทกุล, วิชาสุดท้ายที่มหาวิทยาลัยไม่ได้ (กรุงเทพฯ : โอเพ่นบุ๊กส์, 2553).

จากแผนภาพแสดงการเชื่อมจุดแสดงให้เห็นว่า หากบุคคลมีการศึกษาสูงหรือมีประสบการณ์การทำงานมาก หรือการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากศึกษาในโรงเรียน เช่น คอมพิวเตอร์ ดนตรี หรือความรู้อื่น ๆ ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีทุนมนุษย์ที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ (เป็นการสร้างคุณค่าในตัวเอง ที่ทำให้ทุนมนุษย์เพิ่มมากขึ้น) โดยมีคุณธรรมและจริยธรรมที่ได้รับจากการขัดเกลาทางสังคมคอยเป็นตัวควบคุมให้บุคคลนั้นใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ไปในทางที่ถูกต้อง

ทุนมนุษย์ (Human Capital) หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่แสดงออกอย่างชัดเจนที่อยู่ภายในตัวบุคคลทำให้เกิดการสร้างความเป็นตัวตน สังคม และเศรษฐกิจที่สมบูรณ์ (Brian Keeley 2007) สถาบัน OECD ยังกล่าวว่า การศึกษาเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อทุนมนุษย์ หมายถึง เมื่อคนมีการศึกษาที่ดีขึ้น ก็จะมีรายได้ที่ดีขึ้นตามไปด้วย ส่งผลให้เศรษฐกิจเจริญเติบโต และสังคมก็จะได้รับการพัฒนา ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการศึกษา และรายได้มีผลต่อการสร้างทุนมนุษย์ที่เพิ่มขึ้น

ทุนมนุษย์ (Human Capital) คือ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถที่จะสร้างรายได้เปรียบเหนือคู่แข่ง ซึ่งทุนมนุษย์เป็นทุนที่สำคัญที่จะทำให้เกิดทุนทางปัญญา โดยผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์ จนเกิดความเข้าใจ เกิดการเห็นแจ้งและสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมาได้เอง



ภาพที่ 3 ทุนมนุษย์สู่ทุนทางปัญญา

ที่มา : ชำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, ทุนมนุษย์ การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อพัฒนา (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ส.ส.ท.), 2550).

เอดเวิร์ด อี ลอร์เลอร์ (Edward E. Lawer) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันนี้เป็นยุคแห่งทุนมนุษย์ เนื่องจากสิ่งแวดล้อมทั้งเทคโนโลยี การเมือง เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุนมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อองค์กร เพราะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นผลให้มนุษย์ต้องเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ อย่างรวดเร็วเช่นกัน ซึ่งการที่องค์กรใดมีทุนมนุษย์มากก็จะทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากการที่บุคลากรในองค์กรมีความสามารถหลักในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เช่นบุคลากรที่ทำหน้าที่ทางด้านการเงิน ก็จะต้องมีความสามารถในการจัดสรรงบประมาณรายรับ รายจ่ายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ส่งผลกระทบโดยตรงต่อองค์กร การพัฒนาขององค์กรจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรหรือไม่นั้น จะต้องขึ้นอยู่กับ การเสริมสร้างทุนมนุษย์ของบุคลากรให้เข้าไปในทิศทางที่ถูกต้อง เป็นที่ต้องการและตรงจุดประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ

3. ส่งผลกระทบโดยตรงต่อบุคคล ทุนมนุษย์เป็นสิ่งที่สามารถสร้างได้ และสามารถพัฒนาบุคคลให้เพิ่มคุณค่าอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4. ส่งผลกระทบต่อสังคม เพราะทุนมนุษย์เป็นผลมาจากการเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้ทักษะทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาอย่างรวดเร็ว หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 นี้ ก็จะทำให้องค์กรมีความทันสมัย ไม่ล้าหลัง เกิดการพัฒนาขององค์กร และเมื่อคนในชุมชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจากความก้าวหน้าในอาชีพ สังคมก็จะดีตามไปด้วยเช่นกัน

เพื่อเป็นการกำหนดกรอบมาตรฐานที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร ดังนั้น นักวิจัยจึงได้นำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ (TQF) ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในยุคแห่งศตวรรษที่ 21 นี้มาใช้ให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน มีแนวคิดหนึ่งในปัจจุบันได้รับความนิยมนำมาใช้ในองค์กรต่าง ๆ ด้วยการใช้ความสำคัญต่อขีดความสามารถของบุคลากร ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นั่นคือ แนวคิด Competency

Competency (สมรรถนะ) หมายถึง ขีดความสามารถ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ ตลอดจนทัศนคติที่จำเป็นในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และคุณลักษณะอื่นทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

Competency จะประกอบไปด้วย 2 ส่วนหลัก (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ 2553) ดังต่อไปนี้

1. ความสามารถที่สามารถมองเห็นได้ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมา คือ ความรู้ ทักษะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝน และการเรียนรู้จากห้องเรียนหรือการได้รับการฝึกอบรม

2. เป็นความสามารถที่เป็นคุณสมบัติพิเศษของบุคคล เป็นส่วนที่มองเห็นได้ยากกว่าข้อแรก ต้องอาศัยจากการสังเกตจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน คือแนวความคิด ลักษณะนิสัย แรงบันดาลใจ

สำหรับแนวความคิด Competency ที่ใช้ในหน่วยงานราชการที่เป็นพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมในงานหนึ่ง ๆ ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังต่อไปนี้ (ทรัพยากรมนุษย์ ในภาครัฐ 2554)

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นการปฏิบัติงานให้ดีตลอดจนการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน

2. การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและพยายามบริการเพื่อสนองความต้องการผู้ใช้บริการ

3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง การขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ที่จะพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถของตนเพื่อมาปรับปรุงให้เข้ากับงาน

4. จริยธรรม หมายถึงการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมตามหลักกฎหมายและคุณธรรม/จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน

5. ความร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น

6. ความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถด้านการคิด แยกแยะภายใต้สถานการณ์เพื่อประกอบกับองค์ความรู้

7. ความสามารถในการเชิงจัดการ หมายถึง ความสามารถในการเชิงจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

8. ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลและกลุ่มบุคคล หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจถึงความต้องการของบุคคล ติดต่อกับบุคคลได้ทุกระดับ

9. คุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่สำคัญต่อผลสำเร็จของงาน หมายถึง ลักษณะเฉพาะบุคคล

10. ความสามารถเพื่อสนองตอบปัจจัยความเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรตอบสนอง และให้การสนับสนุนในการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อองค์กร

จากแนวคิดดังกล่าว จึงทำให้เกิดการฝึกอบรม การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนทางความคิดที่ทำให้บุคลากรในองค์กรได้พัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสาเหตุหนึ่งที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรนั้น เนื่องมาจากระดับของ Competency ในแต่ละบุคคลมีระดับที่ไม่เท่ากัน ยกตัวอย่างเช่น ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ การทำงานเป็นทีม เป็นต้น ซึ่งล้วนแล้วแต่มีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง

### แนวคิดของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ (Thai Qualifications Framework)

#### กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF : HEd)

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ (TQF) เป็นกรอบที่แสดงระบบคุณวุฒิการศึกษา และเป็นกรอบที่ใช้กับการศึกษาระดับอุดมศึกษาแห่งชาติโดยกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้กำหนด ซึ่งตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ซึ่งจะต้องเป็นการประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอก คือ การเรียนรู้จากภายในและภายนอกห้องเรียน จึงเห็นสมควรให้จัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติขึ้น เพื่อเป็นการประกันคุณภาพบัณฑิตในแต่ละระดับคุณวุฒิและแต่ละสาขา โดยแบ่งระดับคุณวุฒิออกเป็น 6 ระดับ (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ 2552) ดังต่อไปนี้

1. อนุปริญญา
2. ปริญญาตรี
3. ประกาศนียบัตรบัณฑิต
4. ปริญญาโท
5. ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง
6. ปริญญาเอก

ซึ่งมาตรฐานผลการเรียนรู้ของการศึกษาระดับต่าง ๆ และสาขาต่าง ๆ จะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 5 ด้าน คือ

1. คุณธรรมและจริยธรรม
2. ความรู้
3. ทักษะทางปัญญา
4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ
5. ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ตามประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา เรื่อง แนวทางการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา/ปรับปรุงรายละเอียดของหลักสูตรต่อไป

2. ให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการพัฒนา/ปรับปรุงรายละเอียดของหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ได้ 2 วิธี ดังนี้

2.1 ใช้ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิสาขา/สาขาวิชาของระดับคุณวุฒินั้นเป็นแนวทางในการพัฒนา/ปรับปรุงรายละเอียดของหลักสูตร

2.2 ใช้ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 เป็นแนวทางในการพัฒนา/ปรับปรุงรายละเอียดของหลักสูตรกรณีที่กระทรวงศึกษาธิการยังมิได้ประกาศมาตรฐานคุณวุฒิสาขา/สาขาวิชาของระดับคุณวุฒินั้น

3. ให้สถาบันอุดมศึกษาบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อให้บัณฑิตมีคุณลักษณะตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ที่กำหนดในมาตรฐานคุณวุฒิ/สาขานั้น ๆ และชี้แจงคุณภาพมาตรฐานดังกล่าว โดยดำเนินการด้วยการพัฒนาอาจารย์ทั้งด้านวิชาการ วิธีการสอนและวิธีการวัดผลอย่างต่อเนื่อง จัดสรรทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และจัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาที่ครอบคลุมมาตรฐานผลการเรียนรู้ในทุก ๆ ด้านตามที่กำหนดไว้ในรายละเอียดของหลักสูตรนั้น ๆ

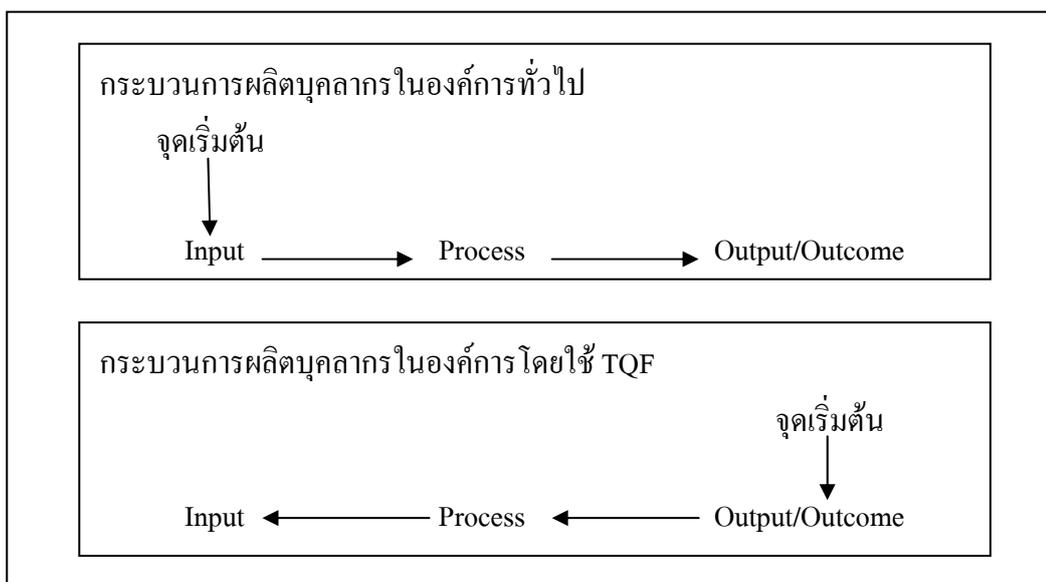
กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education: TQF : HEd) หมายถึง กรอบที่แสดงระบบคุณวุฒิการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศซึ่งประกอบด้วย ระดับคุณวุฒิ การแบ่งสาขาวิชา ความเชื่อมโยงต่อเนื่องจากคุณวุฒิระดับหนึ่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มาตรฐานผลการเรียนรู้ของแต่ละระดับคุณวุฒิซึ่งเพิ่มสูงขึ้นตามระดับของคุณวุฒิลักษณะของหลักสูตรในแต่ละระดับคุณวุฒิ ปริมาณการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเวลาที่ต้องใช้ในการเปิดโอกาสให้เทียบโอนผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตรวมทั้งระบบและกลไกที่ให้ความมั่นใจในประสิทธิผลการดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของสถาบันอุดมศึกษาว่าสามารถผลิตบัณฑิตให้บรรลุคุณภาพตามมาตรฐานผลการเรียนรู้

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF : HEd) หมายถึง กรอบที่แสดงระบบคุณวุฒิการศึกษาของประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วยระดับคุณวุฒิ การแบ่งสาขาวิชา มาตรฐานผลการเรียนรู้ของแต่ละระดับคุณวุฒิซึ่งเพิ่มสูงขึ้น การเปิดโอกาสให้เทียบโอนผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (จริณี ดันดิรัตน์วงศ์ 2552)

### หลักการสำคัญของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

1. มุ่งให้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการนำแนวนโยบายในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานการอุดมศึกษาไปสู่การปฏิบัติในสถาบันอุดมศึกษาได้ อย่างเป็นรูปธรรม เพราะกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษามีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาหลักสูตร การปรับเปลี่ยนกลวิธีการสอนของอาจารย์ การเรียนรู้ของนักศึกษา ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อให้มั่นใจว่า บัณฑิตจะบรรลุมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามที่มุ่งหวังได้จริง

2. มุ่งเน้นที่มาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิต (Learning Outcome) ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำเชิงคุณภาพ โดยเริ่มที่ผลผลิตและผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา คือ กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิตที่คาดหวังไว้ก่อน หลังจากนั้นจึงพิจารณาถึงองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จะส่งเสริมให้บัณฑิตบรรลุถึงมาตรฐานผลการเรียนรู้นั้นอย่างสอดคล้องและส่งเสริมกันอย่างเป็นระบบ



ภาพที่ 4 การเปรียบเทียบระหว่างการผลิตบุคลากรแบบทั่วไปและการผลิตบุคลากรโดยใช้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ

ที่มา : นริศรา อินทรจันทร์, กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, 2552).

จากภาพจะเป็นการมุ่งเน้นที่มาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิต (Learning Outcomes) ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำเชิงคุณภาพ เพื่อประกันคุณภาพบัณฑิตและสื่อสารให้หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจ และมั่นใจถึงกระบวนการผลิตบัณฑิต โดยเริ่มที่ผลผลิตและผลลัพธ์ (Outcome) ของการจัดการศึกษา คือ กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิตที่คาดหวังไว้ก่อน หลังจากนั้นจึงดำเนินการ (Process) โดยพิจารณาถึงองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จะส่งเสริมให้บัณฑิตบรรลุถึงมาตรฐานผลการเรียนรู้นั้นอย่างสอดคล้องและส่งเสริมกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป้าประสงค์เชิงผลลัพธ์ (Outcome) ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ได้แก่ ด้านคุณธรรม/จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

3. มุ่งที่จะประมวลกฎเกณฑ์และประกาศต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการไว้แล้วเข้าด้วยกัน และเชื่อมโยงเป็นเรื่องเดียวกัน

4. มุ่งให้คุณวุฒิหรือปริญญาของสถาบันอุดมศึกษาใด ๆ ของประเทศไทยเป็นที่ยอมรับและเทียบเคียงกันได้ดีทั้งในและต่างประเทศ โดยมั่นใจถึงผลผลิตสุดท้ายของการจัดการศึกษา คือคุณภาพของบัณฑิตที่จะมีมาตรฐานการเรียนรู้ที่มุ่งหวัง สามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข

**การเรียนรู้และมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย**

การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่นักศึกษาพัฒนาขึ้นในตนเองจากประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังให้บัณฑิตมี อย่างน้อย 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง การพัฒนานิสัยในการประพฤติอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และด้วยความรับผิดชอบต่อทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม ความสามารถในการปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยม การพัฒนานิสัยและการปฏิบัติตามศีลธรรม ทั้งในเรื่องส่วนตัวและสังคม

2. ด้านความรู้ หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ การนึกคิดและการนำเสนอข้อมูล การวิเคราะห์และจำแนกข้อเท็จจริงในหลักการ ทฤษฎี ตลอดจนกระบวนการต่าง ๆ และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้

3. ด้านทักษะทางปัญญา หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และใช้ความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และกระบวนการต่าง ๆ ในการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน

4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม การแสดงถึงภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ความสามารถในการวางแผนและรับผิดชอบ ในการเรียนรู้ของตนเอง

5. ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึงความสามารถในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ความสามารถในการใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์และสถิติ ความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูด การเขียน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

มาตรฐานผลการเรียนรู้ หมายถึง ข้อกำหนดเฉพาะซึ่งเป็นผลที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนพัฒนาขึ้นจากการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้านที่ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ได้รับการพัฒนาระหว่างการศึกษจากการเรียนและการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ

มาตรฐานผลการเรียนรู้ 5 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิตทุกคนในทุกระดับคุณวุฒิ โดยแต่ละด้านจะมีระดับความซับซ้อนเพิ่มขึ้น เมื่อระดับคุณวุฒิสูงขึ้น ทักษะและความรู้จะเพิ่มขึ้น เป็นการสะสมจากระดับคุณวุฒิที่ต่ำกว่าสู่ระดับที่สูงขึ้น ดังนั้น มาตรฐานผลการเรียนรู้ของระดับคุณวุฒิใดคุณวุฒิหนึ่งจะรวมมาตรฐานผลการเรียนรู้ในสาขา/สาขาวิชาเดียวกันของระดับคุณวุฒิที่ต่ำกว่าด้วย

### ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลเมืองบางกรวย

#### สภาพทั่วไปของเทศบาลเมืองบางกรวย

เทศบาลเมืองบางกรวย ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอบางกรวยเป็นอำเภอหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางกรวย 9 หมู่บ้าน ซึ่งมีสภาพข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรทั้งหมด 41,726 คน ความหนาแน่นของประชากร 4,967.3 คน/ตร.ม.
2. ลักษณะภูมิประเทศในพื้นที่นั้นจะเป็นที่ราบลุ่มดินแม่น้ำเจ้าพระยา มีคลองไหลผ่านหลายสายในฤดูน้ำหลากจึงมักประสบปัญหาน้ำท่วมเสมอ
3. การคมนาคม การจราจร มีปริมาณการจราจรในเขตเมืองค่อนข้างสูงในเวลาเร่งด่วน การจราจรติดขัดมาก โดยเฉพาะบริเวณถนนบางกรวย-ไทรน้อย ถนนเทิดพระเกียรติ และถนนบางกรวย-จงถนอม ประกอบกับถนนทุกสายมีพื้นผิวการจราจรคับแคบไม่ได้มาตรฐาน

4. ศาสนา และวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีที่สำคัญ ประกอบด้วยวัดจำนวน 18 วัด และมีวัฒนธรรมประเพณีที่สำคัญคือประเพณีหล่อเทียนและแห่เทียนพรรษาทางน้ำ และทางบก โดยหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และพ่อค้าประชาชน ได้ร่วมกันจัดขึ้นเพื่อนำไปถวายวัดต่าง ๆ ซึ่งเป็นประเพณีที่ได้รับความสนใจจากประชาชนในพื้นที่และประชาชนทั่วไปเป็นจำนวนมาก

เนื่องจากเทศบาลเมืองบางกรวยต้องดูแลพื้นที่ที่มีประชากรจำนวนมากพอสมควร และมีปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนมากมาย ดังนั้นเทศบาลจึงต้องจัดทำแผนพัฒนา 3 ปีขึ้น เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน บุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้แผนพัฒนาประสบความสำเร็จ และสามารถพัฒนาชุมชนทั้งประชากร และพื้นที่ในการดูแลให้สงบเรียบร้อย โดยมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาเทศบาลเมืองบางกรวยว่า “บางกรวยเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”

#### อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองบางกรวย

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และแก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลกำหนดไว้ สำหรับเทศบาลเมืองบางกรวยได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี โดยมีวิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลเมืองบางกรวยว่า “บางกรวยเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” และเพื่อเป็นการสอดคล้องตามพระราชบัญญัติเทศบาล จึงได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ด้วยแผนพัฒนา 3 ปี ซึ่งประกอบด้วยยุทธศาสตร์ทั้งหมด 7 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง คือ การจัดตั้งให้มีการบำรุงทางน้ำและทางบก มีน้ำสะอาดหรือการประปา การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม และบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง

2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง คือ ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม จัดให้มีการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ การรักษาความสะอาดของถนนทางเดินและที่สาธารณะ การจัดให้มีโรงพยาบาล การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬา และบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง คือ ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อย

4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง คือ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริการข้อมูลนักลงทุน การส่งเสริมการท่องเที่ยว และการพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับ บุคคลอื่น หรือจากสหการ

5. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง คือ การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การจัดการสิ่งแวดล้อม และมลพิษต่าง ๆ และปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม

6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง คือ การจัดการศึกษา บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง คือ สนับสนุน/ช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ประสานและให้ความร่วมมือแก่ส่วนราชการหรือท้องถิ่นอื่น การรักษาความสะอาด และความปลอดภัยในสถานที่ราชการ

### การประยุกต์ใช้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิกับองค์การ

#### การประยุกต์ใช้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิกับองค์การ

จากความหมายของมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยนั้น จึงสามารถสรุปความหมายทั้ง 5 ด้านเพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับองค์การได้ดังต่อไปนี้

**1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (Ethics and Moral)** เนื่องจากเงื่อนไขของความเป็นโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน ทำให้โลกต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของความเป็นทุนนิยมจนกระทั่งสังคมกลายเป็นสังคมที่ไม่สามารถดำเนินไปด้วยความสุขสงบ เพราะการแก่งแย่ง แข่งชิงอำนาจ การเป็นนักบริโภคนิยม การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม เป็นผลทำให้ต้องกลับมาคิดทบทวนให้สังคมเต็มเต็มไปด้วยความมีคุณธรรมและจริยธรรมมากขึ้น เพื่อให้บุคคลในสังคมอยู่ร่วมกันได้และทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขมากขึ้นตามกระแสโลกของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นคุณธรรมและจริยธรรมจึงมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการทำงาน

คุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง การพัฒนานิสัยในการประพฤติอย่างมีคุณธรรม/จริยธรรม และด้วยความรับผิดชอบทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม ความสามารถในการปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยม การพัฒนานิสัยและการปฏิบัติตนตามศีลธรรมทั้งในเรื่องส่วนตัวและสังคม (ประกาศคณะกรรมการอุดมศึกษา 2552 )

คุณธรรม หมายถึง สิ่งที่คุณยอมรับว่าเป็นสิ่งดีงาม ซึ่งสิ่งที่เป็นคุณธรรมอาจมีความแตกต่างกัน มีประโยชน์มากและมีโทษน้อยขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม ศาสนาและการศึกษาของคนในสังคม (รายงานการวิจัยเรื่องมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมพนักงานสอบสวนคดีพิเศษและเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ 2548)

อริสโตเติล นักปราชญ์ชาวกรีกได้เสนอแนวคิดด้านคุณธรรม 4 ด้าน ได้แก่

1. ความรอบคอบ คือ รู้ว่าอะไรควรประพฤติปฏิบัติ
2. ความกล้าหาญ คือ ความกล้าเผชิญต่อความเป็นจริง
3. การรู้จักประมาณ คือ การรู้จักควบคุมความต้องการและการกระทำให้เหมาะสม

กับสภาพและฐานะของตน

4. ความยุติธรรม คือ การให้ทุกคนตามความเหมาะสม

จริยธรรม หมายถึง หลักความประพฤติอบรมกริยา และการปลูกฝังลักษณะนิสัยให้อยู่ในครรลองของคุณธรรมและศีลธรรม มีแนวทางความประพฤติที่อยู่ในเรื่องของความดี ความถูกต้อง มีคุณธรรมและมโนธรรมที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดี โดยมีสำนึกที่จะใช้สิทธิและหน้าที่ของตนตามค่านิยมที่พึงประสงค์ (รายงานการวิจัยเรื่องมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมพนักงานสอบสวนคดีพิเศษและเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ 2548)

## 2. ด้านความรู้ (Knowledge)

ความรู้ หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ การนึกคิดและการนำเสนอข้อมูล การวิเคราะห์และจำแนกข้อเท็จจริงในหลักการ ทฤษฎี ตลอดจนกระบวนการต่าง ๆ และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้

ความรู้ หมายถึง สิ่งที่สั่งสมจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติการ ทักษะ และความเข้าใจตลอดจนสารสนเทศที่ได้รับจากการฟัง การคิด และ การอ่าน

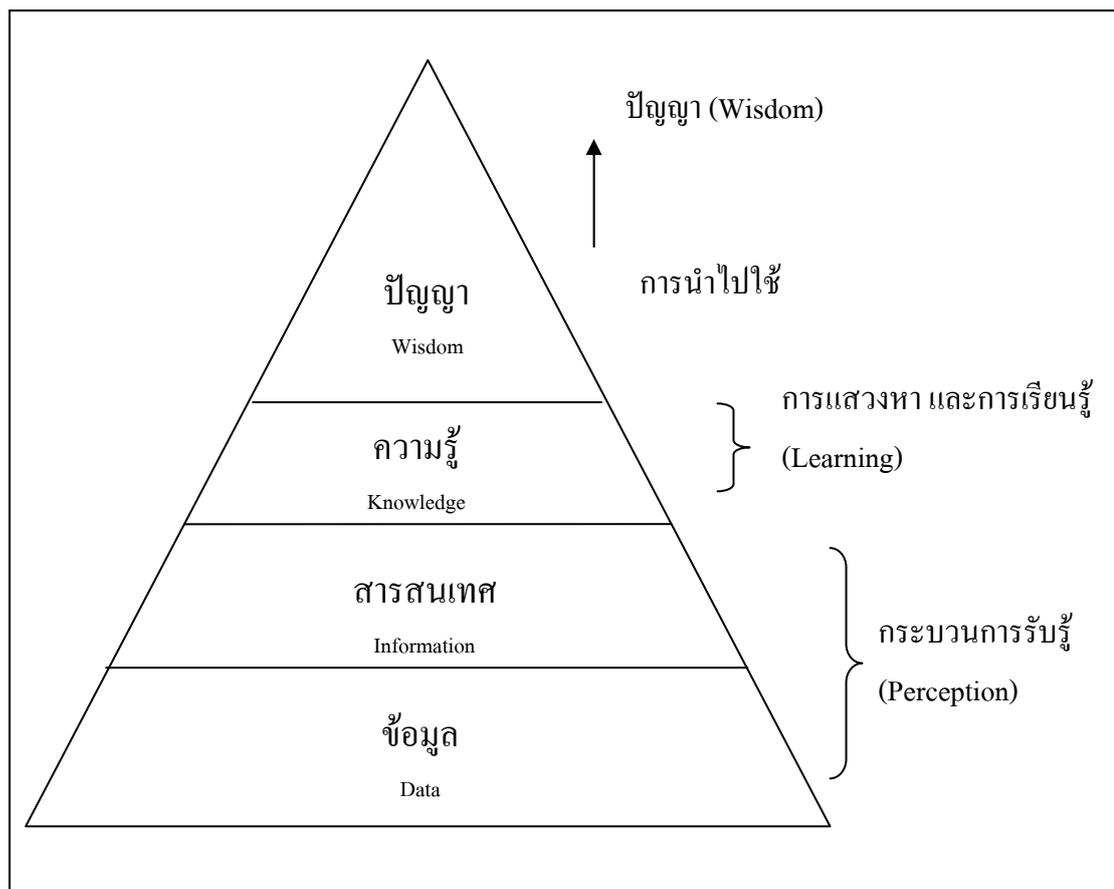
ความรู้ หมายถึง ข้อมูลและสารสนเทศผสมผสานเข้ากับประสบการณ์ที่ได้จากการตีความและแปลความหมาย โดยพร้อมจะนำไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจในชีวิตประจำวันและการทำงาน แม้ว่า ความรู้และข้อมูลข่าวสารสารสนเทศเป็นสิ่งที่แทบจะแยกกันไม่ออก แต่ทั้งสองสิ่งนี้มีค่าและเกี่ยวข้องกันบุคคลมากกว่าข้อมูลดิบ เพราะเป็นสิ่งที่สามารถนำไปใช้ได้ทันทีหรือ

ดัดแปลงเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์โดยใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความรู้ขึ้น ซึ่งความรู้ นั้นแยกได้ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถเขียนหรือ อธิบายออกมาเป็นตัวอักษร ฟังก์ชันหรือสมการได้ ซึ่งสามารถนำมาใช้ได้ง่าย (อยู่ในตำรา เอกสาร วารสาร คู่มือ คำอธิบาย วิธีคิด คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ฐานข้อมูล ฯ)

2. ความรู้ที่ไม่ปรากฏชัดแจ้ง (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ไม่สามารถเขียนหรือ อธิบายได้ การถ่ายโอนความรู้ประเภทนี้ทำได้ยาก จำเป็นต้องอาศัยการเรียนรู้จากการกระทำ ฝึกฝน (อยู่ในสมองคน เชื่อมโยงกับประสบการณ์ ความเชื่อ ค่านิยม ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาได้ ทั้งหมด) เป็นความรู้ที่ต้องพยายามดึงออกมาจากตัวบุคคล

เพื่อให้เข้าใจได้มากขึ้นต่อกระบวนการสร้างความรู้โดยประยุกต์ใช้กับแผนภูมิ พีรามิดของ ฮิเดโอะ ยามาซากิ (Hideo Yamazaki) ได้อธิบายคำจำกัดความของคำว่า “ความรู้” ดังต่อไปนี้



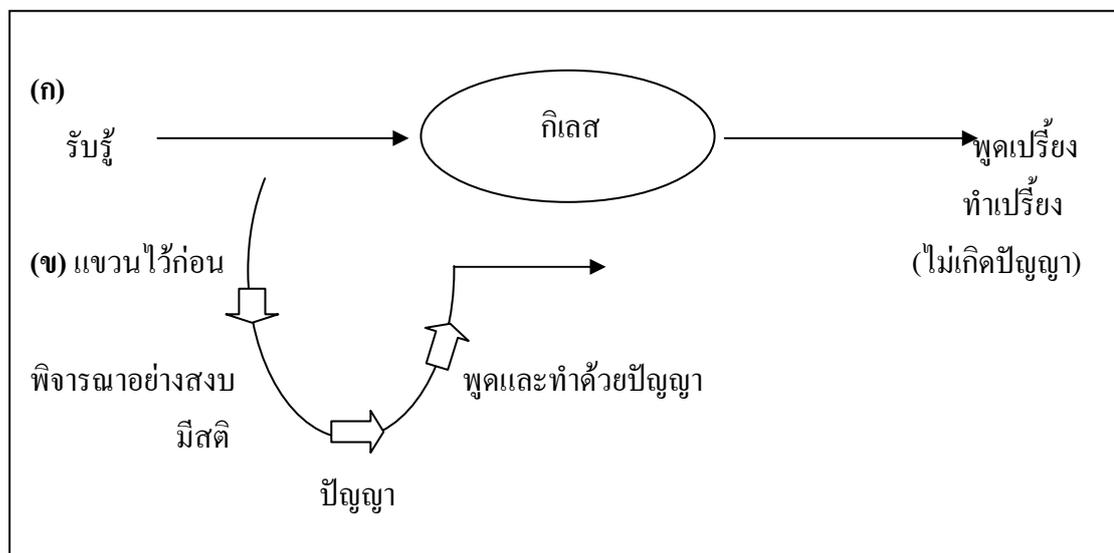
ภาพที่ 5 พีรามิดกระบวนการสร้างความรู้

จากภาพสามารถอธิบายได้ว่า ข้อมูล (Data) เป็นข้อมูลดิบต่าง ๆ เป็นข้อเท็จจริงที่ยังไม่ได้ผ่านการแปลความหมาย ส่วนสารสนเทศ (Information) นั้น เป็นข้อมูลที่ผ่านกระบวนการเรียบเรียง ติดตาม วิเคราะห์ และให้ความหมาย ส่วนความรู้ (Knowledge) เกิดจากกระบวนการที่บุคคลรับรู้ข้อมูล สารสนเทศที่ได้จากการแสวงหา และการเรียนรู้โดยการผ่านกระบวนการความคิด เปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่นจนเกิดเป็นความเข้าใจ ต่อจากนั้นได้มีการนำไปใช้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลจนเกิดเป็นปัญญา (Wisdom)

### 3. ด้านทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills)

ทักษะทางปัญญา หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์โดยใช้ความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และกระบวนการต่าง ๆ ในการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน

ทักษะทางปัญญา หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยการนำความรู้ และประสบการณ์ที่มีอยู่มาใช้ในการแก้ปัญหาและมีการคิดด้วยเหตุผล อันก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ (ลักษณะ สิริวัฒน์ 2549) ซึ่งการนำความรู้มาใช้เพื่อก่อให้เกิดทักษะทางปัญญาในการทำงานให้มีความสัมพันธ์ต่อกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ซึ่งจำเป็นต่อการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลดัง ทฤษฎีรูปตัวยูของ Otto Scharmer ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 6 ทฤษฎีรูปตัวยู

ที่มา : ประเวศ วะสี, การจัดการความรู้ : กระบวนการปลดปล่อยมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 2

(กรุงเทพฯ : ศ. เจริญการพิมพ์, 2550).

ทักษะทางปัญญาเป็นทักษะที่มีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับกระบวนการคิด ซึ่งมีความสำคัญต่อการเรียนรู้และการดำเนินชีวิต และเป็นแก่นแท้ของศักยภาพของสมองและสติปัญญาของมนุษย์ คือ การคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การคิดวิจารณ์ (Critical Thinking) และการคิดแก้ปัญหา (Problem Solving) ซึ่งการพัฒนาความคิดและทักษะทางปัญญาสามารถพัฒนาและฝึกฝนได้ด้วยการเรียนรู้ ดังนั้น องค์การโดยส่วนใหญ่จึงได้จากประสบการณ์ในการทำงาน การเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน หรือการได้จากการฝึกอบรม (ประพันธ์ศิริ สุเลารัจ 2553) ซึ่งทักษะทางปัญญาจะประกอบไปด้วยความสามารถ ดังต่อไปนี้

1. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นรายละเอียด และจำแนกแยกแยะข้อมูลองค์ประกอบของสิ่งต่าง ๆ และจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อค้นหาความจริง สามารถอธิบายหรือตีความในสิ่งที่เห็น รวมทั้งหาความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงของสิ่งต่าง ๆ ว่าเกี่ยวข้องกันอย่างไร จนได้ความคิดเพื่อนำไปสู่การสรุป การประยุกต์ใช้ หรือคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ได้

2. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) หมายถึง กระบวนการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหา คลุมเครือ มีความขัดแย้ง เพื่อตัดสินใจว่าสิ่งใดควรเชื่อหรือไม่ควรเชื่อ สิ่งใดควรทำหรือไม่ควรทำ โดยใช้ความรู้ความคิดจากประสบการณ์ของตนจากข้อมูลรอบด้าน การคิดอย่างมีวิจารณญาณจึงประกอบด้วยทักษะย่อย ๆ เพื่อนำมาช่วยในการตัดสินใจได้ถูกต้องยิ่งขึ้น คือ ทักษะความรู้และการแสวงหาความรู้ ถ้ามีความรู้มากจะทำให้คิดได้รวดเร็วและดีกว่าการมีความรู้น้อย ดังนั้น การคิดอย่างมีวิจารณญาณจึงถือได้ว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการคิดแก้ปัญหา เอนนิส (Emmis) เป็นนักจิตทฤษฎีที่ได้กล่าวเกี่ยวกับความสามารถในการคิดวิจารณ์ ควรประกอบไปด้วยสิ่งสำคัญ ดังต่อไปนี้

2.1 สามารถกำหนดหรือระบุประเด็นคำถามหรือปัญหา โดยระบุปัญหาสำคัญที่ชัดเจน สาระสำคัญ หรือแม้กระทั่งให้ความหมายของเรื่องได้

2.2 สามารถวิเคราะห์ข้อโต้แย้งหรือข้อถกเถียง โดยใช้หลักของข้อมูลที่มีความเป็นเหตุเป็นผล และระบุความเหมือนและความแตกต่างของความคิดเห็นหรือข้อมูลที่มีอยู่ได้

2.3 สามารถตั้งคำถามที่ท้าทาย กระตุ้นความอยากรู้อยากเห็นและสามารถตอบคำถามได้อย่างชัดเจน

2.4 สามารถพิจารณาประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลได้ว่าเป็นข้อมูลจากแหล่งใด ข้อมูลใดมีความจำเป็น ควรเชื่อหรือไม่ควรเชื่อ

2.5 ความสามารถสังเกตและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่ใช้ความรู้สึกหรืออารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้อง

2.6 สามารถนำหลักการใหญ่ ๆ ไปแตกเป็นหลักการย่อย ๆ หรือสามารถนำหลักการไปประยุกต์ใช้ได้ สถานการณ์ต่าง ๆ

2.7 สามารถสรุปอ้างอิงจากสถานการณ์ หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้

2.8 สามารถประเมินและพิจารณาตัดสินใจคุณค่าของข้อมูลได้ โดยมีข้อมูลเพียงพอที่จะบอกก่อนการตัดสินใจได้ว่าสิ่งใดดี สิ่งใดเป็นคุณค่าแท้คุณค่าเทียม สิ่งใดถูกหรือสิ่งใดผิด

2.9 สามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้ด้วยการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีในการเข้าร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น และสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

3. การคิดแก้ปัญหา (Problem Solving) หมายถึง การคิดพิจารณาได้ตรงอย่างพินิจพิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประเด็นสำคัญของเรื่องหรือสิ่งต่าง ๆ ที่คอยก่อกวน สร้างความรำคาญ สร้างความวุ่นวายสับสน และวิตกกังวลซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดด้วยการพยายามที่จะคลี่คลายสิ่งเหล่านั้น ซึ่งทักษะในการฝึกคิดแก้ปัญหา มี 6 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ขั้นตระหนักรู้ปัญหา (Sensing Problem and Challenges) เป็นขั้นต้นตัวที่อยากจะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น สามารถกำหนดสิ่งที่เป็นประเด็นปัญหาและใช้ปัญญาในการไตร่ตรอง

3.2 ขั้นรวบรวมข้อมูล หรือขั้นค้นหาสาเหตุของปัญหา (Data Finding หรือ Fact Finding) พิจารณาถึงสิ่งที่ทำให้สับสนวุ่นวาย ไม่ว่าจะเป็นเกี่ยวกับปัญหาการทำงานหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิต แล้วจึงค้นหาความจริงถึงความรู้สึกที่เป็นปัญหา ข้อมูลที่ได้มาจะเป็นพื้นฐานในการที่จะเข้าใจถึงปัญหาที่มีอยู่

3.3 การกำหนดหรือระบุปัญหา (Problem Finding) เป็นความสามารถที่ระบุได้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง แล้วพิจารณาว่าทำไมจึงเกิดปัญหานั้นขึ้นมา

3.4 ขั้นหาแนวทางในการแก้ปัญหา (Idea Finding) เป็นขั้นที่คิดค้นหาวิธีในการแก้ปัญหาที่เหมาะสมให้ได้มากมายหลายวิธีเพื่อเลือกหนทางแก้ไขให้ดีที่สุด

3.5 ขั้นค้นหาข้อสรุปและเลือกวิธีการแก้ปัญหา (Solution Finding) ว่าวิธีใดเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับมากที่สุด

3.6 ขั้นดำเนินการแก้ปัญหา (Acceptance Finding) เป็นขั้นตอนที่ชี้ให้เห็นว่า การตัดสินใจมีความถูกต้องเหมาะสม สามารถนำเอาวิธีการที่เลือกนั้นไปปฏิบัติใช้ได้

ในการฝึกทักษะการคิดแก้ปัญหา จำเป็นต้องฝึกฝนทักษะในแต่ละขั้นซึ่งเป็นทักษะย่อย ๆ เพราะจะเป็นพื้นฐานของกระบวนการคิดแก้ปัญหาในระดับที่สูงขึ้นเป็นการฝึกใช้ทักษะทางปัญญา เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในชีวิตการทำงานและต่อองค์กรต่อไป

4. **ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ** (Interpersonal Skills and Responsibility) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม การแสดงถึงภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม ความสามารถในการวางแผนและรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง

#### มิติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การที่จะส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลทำให้เกิดความสำเร็จตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิได้นั้น (มลินี สมภพเจริญ 2549) จะต้องประกอบด้วยปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ความไว้วางใจ (Trust) เป็นระดับที่กำหนดการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวของตนเองด้วยตนเองต่อผู้อื่น โดยไว้วางใจต่อบุคคลที่ติดต่อสัมพันธ์ด้วย

2. ความใกล้ชิดสนิทสนมหรือความรัก (Intimacy) เป็นระดับที่แสดงของความเป็นตัวตนให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งให้ยอมรับได้

3. อำนาจ (Power) เป็นความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือทิศทางความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่งโดยจะได้รับสิทธิในการตัดสินใจอะไรบางอย่าง

มิติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นสิ่งที่ทำให้นักวิชาการในองค์กรมีความใกล้ชิดสนิทสนมกันมากขึ้น และเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ที่มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลคือผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การศึกษาที่ว่าด้วยการสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ซึ่งมีลักษณะสำคัญ คือ การอยู่ร่วมกันและการทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข การให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และการเอื้อประโยชน์ต่อกัน และพื้นฐานของมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานนั้น ได้แก่ การยอมรับในความเป็นคน ความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในความคิด และพฤติกรรม การแสดงออกของแต่ละบุคคลอันจะนำไปสู่ความร่วมมือและการเสริมสร้างพลัง (เอกชัย กี่สุขพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2538)

มนุษยสัมพันธ์ ตามความหมายของการศึกษาวิจัยทั้งหลายที่ Hawthorne ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถทำงานร่วมกับบุคคลกรในทิศทางที่เพิ่มความสำเร็จขององค์กรได้ (พัชนี นนทศักดิ์ และคณะ 2552)

### ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร

องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายต้องขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ ฉะนั้นการทำงานในองค์กรจึงจำเป็นต้องใช้มนุษยสัมพันธ์สูงเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์จะมีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่สูงตามไปด้วย สิ่งสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ มีดังต่อไปนี้

1. ช่วยให้เห็นใจความแตกต่างของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นด้านสติปัญญา ความต้องการ อารมณ์ เจตคติต่าง ๆ เป็นต้น

2. สามารถหาวิธีการที่เหมาะสมในการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล เพราะแต่ละบุคคลมีความคิดที่แตกต่างกัน

3. สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรีเมื่อมีการติดต่อสัมพันธ์กันทั้งต่อบุคคลภายในองค์กรและภายนอกองค์กรทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง โดยเคารพในเกียรติและคุณค่าของความเป็นมนุษย์

4. ความมีมนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยภายในบุคคลที่ก่อให้เกิดความสำเร็จต่อบุคลากรในองค์กรสมัยใหม่ จะเกิดขึ้นได้ไม่เพียงแต่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถในการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีปัจจัยแห่งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ก็เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และเกิดความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร

### 5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Numerical Analysis, Communication and Information Technology Skills)

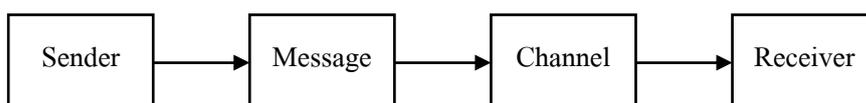
ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ความสามารถในการใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์ และสติปัญญาความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูด การเขียน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

#### 5.1 ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข (Numerical Analysis)

การวิเคราะห์เชิงตัวเลข เป็นเรื่องเกี่ยวกับวิธีการคำนวณเรื่องต่าง ๆ ทางคณิตศาสตร์ (โดยใช้คอมพิวเตอร์) เช่น การหาผลเฉลยของสมการและระบบสมการ ทั้งแบบเชิงเส้นและไม่เชิงเส้น วิธีต่าง ๆ หลากหลาย เช่นวิธีของนิวตัน การประมาณค่าแบบต่าง ๆ เช่น แบบลากรองจ์ สไปนน์ สมการถดถอย พหุนามเชิงตั้งฉาก สมการเชิงอนุพันธ์ ปัญหาค่าเริ่มต้นและปัญหาค่าขอบ มีเรื่องตั้งแต่คณิตศาสตร์ชั้นต้น และชั้นสูง การเขียนเป็นในแนวการวิเคราะห์และแนววิธีการคำนวณ ทั้งการพิสูจน์ที่มา และระเบียบ วิธีการคำนวณ เหมาะสำหรับครู อาจารย์ นักศึกษาวิชาคณิตศาสตร์ วิศวกร ผู้ที่จะเขียนโปรแกรมคำนวณด้วยตัวเอง และผู้ที่ทำงานด้านการเงิน หรือการบัญชี

## 5.2 ด้านการสื่อสาร (Communication)

การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการเคลื่อนไหวยุ่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่งของการถ่ายทอดสาร (Message) จากบุคคลหนึ่งซึ่งเรียกว่า ผู้ส่งสาร (Source, Sender) ไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า ผู้รับสาร (Receiver) โดยผ่านสื่อหรือช่องทางสื่อหลายช่องทาง ซึ่งสรุปเป็นโมเดลในการสื่อสารได้ ดังต่อไปนี้



ทักษะการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถที่ผู้ส่งและผู้รับสารมีความชำนาญในการส่งและรับสารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ลดความผิดพลาดและความล้มเหลวทางการสื่อสาร โดยการสื่อสารเป็นการสื่อสารระหว่างผู้ที่เป็สมาชิกขององค์การที่มีการแบ่งสายงานและลำดับชั้นของความรับผิดชอบ และการบังคับบัญชา ประกอบด้วย การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง (มลินี สมภพเจริญ 2549) มีดังต่อไปนี้

### 1. การสื่อสารแนวตั้ง (Vertical Communication)

1.1 การสื่อสารในแนวตั้ง (Upward Communication) เป็นกิจกรรมที่เกิดการสื่อสารระหว่างลูกน้องกับผู้บังคับบัญชา โดยที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของลูกน้องหรือการที่ลูกน้องขอคำปรึกษาจากเจ้าหน้าที่

1.2 การสื่อสารในแนวตั้งลง (Downward Communication) เป็นกิจกรรมระหว่างผู้บังคับ บัญชากับลูกน้อง โดยที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการหรือเจงนโยบายลงมา

2. การสื่อสารแบบแนวขวาง (Horizontal Communication) เป็นการสื่อสารที่เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Share ideas) ของคนที่อยู่ในระดับเดียวกัน เช่นระหว่างเจ้านายกับลูกน้อง ลูกน้องกับลูกน้อง

ความสำคัญของการมีทักษะการสื่อสาร

1. ทำให้สามารถช่วยถ่ายทอดความรู้และความคิดไปสู่เพื่อนร่วมงานได้
2. แลกเปลี่ยนข่าวสาร ความคิดเห็นด้วยการอภิปรายหรือถกเถียงกันเพื่อให้ได้ข้อสรุปโดยไม่ใช้อารมณ์เป็นที่ตั้งของการอภิปรายหรือถกเถียง
3. เมื่อการสื่อสารมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

### 5.3 ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Skills)

เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT ย่อจาก Information Technology) ประกอบด้วยเทคโนโลยี 2 สาขาด้วยกัน คือ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคม ซึ่งอุปกรณ์คอมพิวเตอร์สามารถนำมาใช้เพื่อการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลให้สำเร็จลุล่วงได้ภายในเวลาอันสั้น ในขณะที่เทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคม ช่วยให้การสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันสามารถดำเนินการได้บนระยะทางไกล ๆ โดยไม่จำกัดระยะทาง ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารภายในหรือต่างประเทศ

ดังนั้น การสร้างกรอบมาตรฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามากำหนดกิจกรรมการดำเนินงานในองค์กร จึงเป็นการตอบสนองต่อโลกในยุคปัจจุบันได้ดี อย่างไรก็ตามการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจะทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใด ต้องขึ้นอยู่กับโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีที่มีอยู่ รวมทั้งความรู้และทักษะความสามารถของบุคลากรในองค์กรด้วยซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วจะจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อจุดประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. พัฒนาความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา
2. พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานทั่วไป
3. พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน

เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ ไอที (IT ย่อจาก Information Technology) หมายถึงเทคโนโลยี สำหรับการประมวลผลสารสนเทศ ซึ่งครอบคลุมถึงการรับ-ส่ง การแปลง การจัดเก็บ การประมวลผล และการค้นคืนสารสนเทศในการประยุกต์ การบริการ และพื้นฐานทางเทคโนโลยีสามารถแบ่งกลุ่มย่อยเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ คอมพิวเตอร์ การสื่อสาร และข้อมูลแบบมัลติมีเดีย ระบบสารสนเทศที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในองค์กร เป็นการนำสิ่งใหม่มาประยุกต์ใช้งานกับระบบงานเดิม ซึ่งก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้น สำหรับองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรอย่างภาครัฐก็ได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กรเช่นกัน ถึงแม้ว่าจะไม่สามารถเพิ่มมูลค่าในเชิงเศรษฐกิจได้ แต่ก็สามารถช่วยให้องค์กรติดต่อสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและสะดวกรวดเร็ว กลายเป็นองค์กรที่ทันสมัยไม่ล้าหลัง กระตุ้นให้ประชาชนอยากที่จะเข้ามาใช้บริการแก่องค์กรมากขึ้น

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่โดยเน้นให้ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชนได้รู้จักใช้ขีดความสามารถและศักยภาพของตนเองให้เต็มที่ โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลักด้วยการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อให้เกิดความ

รวดเร็วในเรื่องของการบริการ ดังนั้นรัฐบาลจึงมีแนวคิดที่จะถ่ายโอนอำนาจกับข้าราชการในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น ตลอดจนภาคธุรกิจที่ต้องการจะปฏิบัติงานร่วมกับภาครัฐจะต้องดำเนินไปได้ด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพราะประชาชนต้องการเห็นการเข้าถึงรัฐบาลจากทุกสถานที่ ทุกเวลา มีความรวดเร็ว ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ในระบอบราชการ (ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ 2546) มีดังต่อไปนี้

1. เรื่อง E-service ในการบริหารราชการอันดับแรก ความเร็วของข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงและสำคัญ ข้อมูลข่าวสารเร็วการตัดสินใจก็จะเร็ว ถ้าหากข้อมูลข่าวสารช้าทุกอย่างก็จะช้าทั้งระบบการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ก็จะช้าลงด้วย

2. เรื่อง E-Government เป็นองค์ประกอบสำคัญที่รัฐบาลต้องการให้เกิดการบริการประชาชนที่ดีขึ้น จะทำอย่างไรให้ประชาชนเข้าถึงรัฐได้มากขึ้น ใช้เวลาน้อยลง ในปัจจุบันประชาชนมีความรู้สึกว่าการให้บริการจากรัฐช้า เช่น ที่อำเภอในต่างจังหวัด ซึ่งจะต่างจากอำเภอในกทม. การบริการจะรวดเร็วและใช้เวลาน้อย การบริการที่กล่าวถึงนั้นต้องให้ตรงกับความต้องการของประชาชน จะเห็นได้ว่ารัฐบาลที่เปิดเผยข้อมูลให้ประชาชนได้รับรู้ได้มากจะเป็นรัฐบาลที่มั่นคง ตรงกันข้ามหากรัฐบาลปิดบังข้อมูลข่าวสารก็จะทำให้ไม่มีความมั่นคง

### ภาระหน้าที่ของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย

นอกจากการกำหนดคุณศาสตร์การบริหารงานของเทศบาลเมืองบางกรวย ซึ่งบ่งบอกถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยรวมที่ต้องปฏิบัติแล้ว ยังต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรที่จะต้องปฏิบัติงานเพื่อรองรับภารกิจตามคุณศาสตร์การบริหารงาน ด้วยการกำหนดหน่วยงานสังกัดต่าง ๆ เพื่อที่จะรับผิดชอบในงานแต่ละด้านที่แตกต่างกัน ซึ่งในสังกัดแต่ละสังกัดนั้นจะมีความรู้ ความสามารถและทักษะของบุคลากรที่แตกต่างกัน เนื่องจากความจำเป็นในภาระหน้าที่ความรับผิดชอบอาจจะต้องการสมรรถนะด้านใดด้านหนึ่งมากกว่าหรือน้อยกว่านอกเหนือจากคุณธรรมและจริยธรรมที่บุคลากรทุกคนพึงมี ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่รับ-ส่งหนังสือ รับเรื่องร้องเรียน งานธุรการ งานประชุม ให้บริการเกี่ยวกับบัตรประจำตัวประชาชน แจกย้ายเข้า-ย้ายออก การแจ้งเกิด รักษาความสงบเรียบร้อยภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านตรวจสอบและจัดระเบียบในตลาดสด หาบเร่แผงลอย รวมทั้งกิจการค้าที่น่ารังเกียจที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และงานควบคุมตรวจสอบและดำเนินการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ

จากหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักปลัดเทศบาลซึ่งเป็นลักษณะหน้าที่ที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล ดังนั้นบุคลากรในสังกัดกองนี้จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับนโยบายแนวทางประกาศต่าง ๆ ของเทศบาล ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่การทำงานของหน่วยงานอื่นเป็นสำคัญ เพราะต้องประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เนื่องจากเป็นสังกัดที่เกี่ยวข้องกับการต้องรับเรื่องราวร้องทุกข์ต่าง ๆ ของประชาชน จึงต้องอาศัยทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะทางด้านการสื่อสารค่อนข้างมาก และยังจะต้องมีความรู้ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากต้องใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการให้บริการประชาชน ดังนั้นสมรรถนะที่ที่บุคลากรในสังกัดสำนักปลัดเทศบาลพึงมีมากที่สุดนอกจากคุณธรรม/จริยธรรม และทักษะทางปัญญาแล้ว คือความรู้ที่มีต่อองค์การและพื้นที่ที่อยู่ในการดูแลของเทศบาลเมืองบางกรวย ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการชำระภาษี และค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ของประชาชน รวมทั้งจัดทำแผนที่ภาษี และจัดทำทะเบียนทรัพย์สินงานพัสดุของหน่วยงาน

เนื่องจากงานส่วนใหญ่ของกองคลังเป็นงานที่จะต้องดูแลในเรื่องของการจ่าย การรับ การนำส่งเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สินของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นหลัก ดังนั้นบุคลากรในสังกัดกองคลังควรจะต้องมีคุณธรรม/จริยธรรมมากที่สุด และต้องมีทักษะทางด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลข เนื่องจากต้องเกี่ยวข้องกับการดูแลบัญชีและจัดทำบัญชีทุกประเภท

3. กองการศึกษา มีหน้าที่ดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองบางกรวย จำนวน 7 ศูนย์ ตั้งอยู่ ณ โรงเรียนสังกัด สำนักงานการ ประถมศึกษาอำเภอในเขตเทศบาล เตรียมความพร้อมให้กับเด็กอายุ 3 ปีบริบูรณ์ เตรียมความพร้อมในการพัฒนาเด็กให้มีพัฒนาการสมกับวัยทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาอารมณ์ และสังคม

กองการศึกษาเป็นกองที่มีบทบาทเกี่ยวกับการบริหาร การศึกษาและพัฒนาการศึกษา งานประเพณี งานกีฬา และนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน ซึ่งกองนี้จัดได้ว่าเป็นกองที่มีบทบาทต่อสังคมเป็นอย่างมาก ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานเต็มไปด้วยความสำเร็จ บุคลากรในสังกัดนี้ควรมีความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ที่รับผิดชอบรวมถึงความรู้ที่จะสามารถนำไปสู่การพัฒนากระบวนการศึกษาได้ นอกจากการที่จะต้องมีความรู้เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อสังคมและการจัดกิจกรรมชุมชนแล้ว กองการศึกษาจะต้องมีทักษะทางปัญญาที่จะต้องใช้ความคิดในการแก้ไขปัญหาสังคม และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงานกลุ่มและความรับผิดชอบ เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

4. กองช่าง มีหน้าที่ขออนุญาตปลูกสร้างอาคาร อีกทั้งการตรวจสอบ และซ่อมแซม ไฟฟ้าสาธารณะ และการก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อระบายน้ำ ฯลฯ

การปฏิบัติงานของกองช่างเป็นงานที่จะต้องเกี่ยวข้องกับการสำรวจ ออกแบบและ จัดทำข้อมูลทางวิศวกรรม งานออกแบบทุกชนิด ซึ่งเป็นงานที่เป็นการให้บริการทางด้าน สาธารณสุขแก่ประชาชนเป็นสำคัญรองลงมาจากกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้จะต้อง มีความรู้ในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบแล้วยังต้องอาศัยทักษะทางปัญญาที่จะต้องทำการคิด วิเคราะห์ห้อย่างมีเหตุมีผล และการทำงานที่จะต้องอาศัยเครื่องมือที่ทันสมัยเข้ามาช่วย ดังนั้น นอกจากความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่แล้ว ฝ่ายช่างควรต้องอาศัยทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การ สื่อสาร และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติหน้าที่

5. กองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่รับปรึกษากฎหมาย จัดทำข้อมูลเทศบาล และ เอกสารประชาสัมพันธ์จึงเป็นแหล่งศูนย์ข้อมูลข่าวสารสนเทศ อีกทั้งจะต้องเกี่ยวข้องกับการจัดทำ เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย และการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลเมืองบางกรวย

เป็นกองที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการ กำหนดนโยบายจัดทำแผนของเทศบาล และโครงการต่าง ๆ เพื่อการบริหารความมั่นคงของ ประชาชน ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญมากที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ต้องมีความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ต่าง ๆ ของเทศบาลเป็นอย่างดี และจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ขององค์การในเรื่องของ การพัฒนาชุมชนไปสู่ความยั่งยืน รวมทั้งจะต้องมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร และทักษะในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากจะต้องจัดทำประกาศและเผยแพร่ข้อมูลให้แก่บุคลากรในองค์การ หรือประชาชนทราบทั่วกัน

6. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการ ดำเนินการตามกฎหมาย ว่าด้วยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และการให้บริการด้านการ สาธารณสุข พัฒนา ฟันฟู ป้องกัน รักษาพยาบาล การสุขาภิบาล การอาชีวอนามัย การสัตวแพทย์ การอนามัยสิ่งแวดล้อม การรักษาความสะอาดเพื่อความสมบูรณ์ของร่างกาย จิตใจ และสังคมของ ประชาชน

กองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเป็นกองที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุขของชุมชน ที่เป็นการส่งเสริมสุขภาพและอนามัย และเพื่อเป็นการตอบโต้ของของการให้บริการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมที่ดีให้แก่ประชาชน บุคลากรจะต้องให้ความสำคัญและมีจิตสำนึกที่ดีต่อทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมด้วย

7. กองสวัสดิการและสังคม มีหน้าที่จัดทำข้อมูลการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้าน 1 ล้านบาท และข้อมูลการส่งเสริมการออกก้ำลังกายเพื่อสุขภาพ

กองสวัสดิการและสังคมเป็นกองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน ดังนั้นสิ่งที่บุคลากรในสังกัดนี้พึงมี คือ ความร่วมมือที่จะช่วยกันทำกิจกรรมเพื่อสังคม และจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นที่ที่อยู่ในการดูแลเป็นอย่างดี เพื่อที่จะทำให้เกิดการพัฒนาสูงสุด

### คุณลักษณะพึงประสงค์ของบุคลากรในองค์การ

จากแผนยุทธศาสตร์และหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล เพื่อให้การดำเนินงานในกิจการต่าง ๆ ของเทศบาลประสบความสำเร็จ นักวิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรทุกคนในองค์การควรมีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. การเสียสละเพื่อส่วนรวม
2. การมีความสามัคคีในการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานเพื่อประชาชนประสบความสำเร็จ
3. การทราบถึงปัญหาในชุมชนอย่างชัดเจน
4. การมีความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อที่จะพัฒนาองค์การและชุมชนให้ดีขึ้น

ยิ่งขึ้น

ประกอบกับการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ซึ่งเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ในการสร้างระบบราชการที่มีคุณลักษณะของระบบในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่อิงหลักธรรมาภิบาล และหลักประชาธิปไตย บุคลากรจึงเป็นปัจจัยหลักและเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานและนำความสำเร็จมาสู่องค์การ ซึ่งระบบของการจัดการภาครัฐแนวใหม่มีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ปรับระบบการทำงานจากเดิมที่ใช้คนเป็นหลัก มาเป็นการใช้เทคโนโลยี ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ การใช้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์ เปิดบริการจุดเดียว (One Stop Service) เพื่อความสะดวกสบายแก่ประชาชน และการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
2. ปรับระบบวิธีการบริหารงานจากเดิมที่ต่างคนต่างทำเป็นแบบบูรณาการเชื่อมโยงการทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ซึ่งจะทำให้การทำงานง่ายมากขึ้น
3. ปรับเปลี่ยนการติดต่อสื่อสารสั่งการมาเป็นการประสานงานในแนวราบมากขึ้น เป็นการสร้างวัฒนธรรมในการมีส่วนร่วม

4. เปลี่ยนการทำงานเพื่อระบบ ระเบียบ มาเป็นการทำงานเพื่อผู้รับบริการ

5. เน้นผลสำเร็จของการทำงานเป็นเกณฑ์ มีการวัดผลที่มีประสิทธิภาพชัดเจน เป็นรูปธรรม ตรวจสอบได้ เน้นการทำงานอย่างสร้างสรรค์

นอกจากการปรับเปลี่ยนระบบของราชการแล้ว ยังมีความคาดหวังที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลของภาครัฐ ซึ่งมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

2. เป็นบุคคลที่มีมาตรฐานความเป็นธรรมสูง ซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักการและเหตุผล

3. เป็นบุคคลที่มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

จากการสัมภาษณ์นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองบางกรวยเมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2554 เกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือสมรรถนะที่บุคลากรพึงมี คือ

1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม การทำงานใด ๆ ก็ตาม โดยเฉพาะงานเพื่อส่วนรวมและสังคม หรือการช่วยเหลือประชาชน ย่อมต้องอาศัยความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ ความมีระเบียบวินัย ตรงไปตรงมา การเสียสละเพื่อส่วนรวม และความสามัคคีเป็นสำคัญ เนื่องจากการทำงานเพื่อส่วนรวมไม่สามารถทำคนเดียวได้ ต้องอาศัยความร่วมมือกันของบุคลากรในองค์กร แต่สำหรับเทศบาลเมืองบางกรวยนั้น การทำงานยังถือได้ว่าขาดประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ เนื่องจากว่าบุคลากรขาดความสามัคคี หน่วยงานแต่ละหน่วยงานขาดการพูดคุยกัน ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน และอีกประการหนึ่งของการทำงานเพื่อส่วนรวม คือ ความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ ดังนั้นจึงได้มีการจัดส่งพนักงานบางส่วนจัดการฝึกอบรมเรื่อง “โครงการคนไทยต้องไม่โกง” โดยร่วมมือกับสำนักคุ้มครองและป้องกัน สำนักงาน ป.ป.ท. ทั้งนี้จุดประสงค์ก็เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้มีความรู้ ความเข้าใจในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ตลอดจนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ อันจะส่งผลให้เกิดจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม สร้างความตระหนัก และค่านิยมที่ถูกต้องของสังคม

2. ด้านความรู้ สิ่งสำคัญของการทำงาน คือความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน แต่นายกเทศมนตรีได้กล่าวว่า บุคลากรยังขาดการแสวงหาความรู้ทั้งงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง หรือกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลเมืองบางกรวย ดังนั้นจึงแก้ปัญหาโดยการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และการส่งเสริมให้ทุนเรียนต่อทั้งปริญญาตรีและปริญญาโท เพื่อให้เพิ่มประสิทธิภาพต่อการทำงานมากขึ้น

3. ด้านทักษะทางปัญญา เนื่องมาจากการไม่แสวงหาความรู้ของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย ประกอบกับการทำงานที่เรียกว่าเช้าชามเย็นชาม จึงมีผลทำให้บุคลากรขาดการนำความรู้ไปปรับใช้ให้เหมาะสม ดังนั้นสิ่งสำคัญของทักษะทางปัญญาที่บุคลากรพึงมี คือ การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงาน หรือการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ เป็นสิ่งที่สำคัญประการหนึ่ง และเป็นสิ่งที่ต้องการกำลังขาดอยู่ เนื่องมาจากผลของการแตกความสามัคคี จึงทำให้ความสัมพันธ์ที่จะต้องเกิดขึ้นระหว่างบุคคลเกิดความอ่อนแอ ส่งผลให้การทำงานนั้นเกิดความยากลำบาก การดำเนินงานล่าช้า ดังนั้นคุณลักษณะของบุคลากรจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การรู้จักยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น การเคารพซึ่งกันและกัน และการรู้จักหน้าที่ของตนเอง

5. ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรส่วนใหญ่แล้วจะเป็นการใช้โปรแกรมพื้นฐาน คือ Microsoft Word และ Microsoft Excel แต่บุคลากรก็ยังขาดทักษะในด้านนี้อยู่มาก

จากความคิดเห็นของผู้วิจัย แนวทางการจัดการภาครัฐแบบใหม่ และจากการสัมภาษณ์นายกเทศมนตรีที่มีการกล่าวถึงสมรรถนะที่บุคลากรพึงมี ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องและครอบคลุมกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ นักวิจัยจึงได้นำกรอบมาตรฐานคุณวุฒินี้มาประยุกต์ใช้ในเทศบาลเมืองบางกรวย เพราะสามารถเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้บุคลากร ตั้งแต่ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ซึ่งมีความแตกต่างหลากหลายทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และองค์กรมากขึ้น โดยพัฒนาไปพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ด้วยเครื่องมือที่มีการกำหนดปัจจัยการเรียนรู้ ซึ่งประกอบไปด้วย คุณธรรมและจริยธรรม ความรู้ ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

เพื่อให้เป็นองค์กรพัฒนาชุมชนได้อย่างยั่งยืน ตามที่เทศบาลเมืองบางกรวยได้กำหนดถึงวิสัยทัศน์ว่า “บางกรวยน่าอยู่ มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” ดังนั้น การนำเอากรอบมาตรฐานคุณวุฒิมาใช้ จึงเป็นการช่วยให้เกิดการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานให้เป็นผู้นำด้านคุณภาพในการจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและบรรลุยุทธศาสตร์ที่วางแผนไว้ เนื่องจากการจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิจะต้องกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่นักศึกษาพึงมี ในระดับองค์กรก็เช่นเดียวกันที่จะต้องมีการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยเช่นเดียวกัน และจากการนำเอาหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ซึ่งเป็นกระบวนการใหม่ในการสร้างระบบราชการจากการสัมภาษณ์นายกเทศมนตรี และหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย ทำให้ทราบว่าคุณลักษณะของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยพึงมี ดังต่อไปนี้

## 1. คุณธรรมและจริยธรรม

1.1 ดำรงตนเองให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละเพื่อส่วนรวม ยึดมั่นความสามัคคี และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีความตรงเวลา หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยคำนึงถึงความสุขของประชาชน ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์และอุทิศเวลาให้กับราชการ

1.2 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบได้ หมายถึง การมีขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมอบหมายงานที่ชัดเจน โดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานให้แก่ผู้มาติดต่อราชการทราบ และมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา

1.3 ให้การบริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก หมายถึง การให้บริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างเสมอภาคทั่วถึง เป็นธรรม ตรงต่อเวลา และบริการด้วยความเต็มใจ รวมถึงรักษาประโยชน์แก่ผู้มารับบริการทุกคน

1.4 ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลลัพธ์และผู้มารับบริการ โดยอยู่ภายใต้ขอบเขตของระเบียบ และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

## 2. ความรู้

2.1 การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัย ที่เป็นการพัฒนาด้านวิชาการและพัฒนาจิตใจของตนเองด้วยวิธีการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ เช่น การเข้าร่วมอบรม การประชุม การสัมมนา และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.2 การมีความรู้กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทั่วไปในองค์กร เช่น การวางแผน การบัญชีการเงิน การจัดการคุณภาพ สาธารณูปโภค ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานในองค์กรว่ามีหน้าที่ความรับผิดชอบใดที่เกี่ยวข้อง

2.3 การสนับสนุนให้ตนเองและบุคคลอื่น ๆ แสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะการเรียนรู้งานสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

2.4 การมีความรู้ทางด้านกฎหมายต่าง ๆ เช่นกฎหมายพระราชบัญญัติเทศบาล รวมทั้งประกาศต่าง ๆ ของเทศบาลเมืองบางกรวย วิสัยทัศน์ของเทศบาลเมืองบางกรวยและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามแผน เพื่อให้เกิดเป้าหมายในการพัฒนาที่ตรงกัน

2.5 ควรมีความรู้ในเรื่องของปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน รวมทั้งสภาพทั่วไป หรือข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลเมืองบางกรวย

### 3. ทักษะทางปัญญา

3.1 การนำความรู้จากการศึกษา ประสบการณ์ การฝึกอบรม และการเรียนรู้ด้วยตนเองมาใช้ในการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในการทำงาน

3.2 การเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาการทำงาน และการสร้างสรรค์ผลงาน ด้วยการนำหลักทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาตนเองและชุมชนเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

3.3 การคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาคลุมเครือ หรือมีความขัดแย้ง เพื่อตัดสินใจว่าสิ่งใดควรเชื่อหรือไม่ควรเชื่อและหาข้อโต้แย้งได้

3.4 การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้ด้วยการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีในการเข้าร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น และสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

### 4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรในยุคปัจจุบัน ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างทีมที่ทำให้มีความสุขในการทำงานร่วมกัน และจะต้องทำให้แน่ใจว่าไม่มีความขัดแย้งหรือเกิดปัญหาต่าง ๆ อย่างไม่รู้ตามความขัดแย้งก็ไม่ใช่อะไรที่เลวร้ายเสมอไป ความขัดแย้งอาจนำมาซึ่งผลประโยชน์แก่องค์กรก็เป็นได้ แต่ก็ต้องควบคุมให้อยู่ในขอบเขต

ความรับผิดชอบ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรแสดงความเป็นเจ้าของงาน และตั้งใจทำงานมากขึ้น ดังนั้นการมอบหมายงาน การแบ่งงาน การมอบหน้าที่ความรับผิดชอบจะกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรตั้งใจทำงานมากขึ้น ซึ่งข้อดีของการมอบหมายงานนอกจากจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ยังเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับองค์กร จึงได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่บุคลากรพึงมี ดังต่อไปนี้

4.1 การยอมรับในความเป็นคน ความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในความคิด และพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน

4.2 การเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวของตนเองด้วยตนเองต่อผู้อื่นด้วยความไว้วางใจและความจริงใจ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก

4.3 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างหน่วยงาน

4.4 การรับผิดชอบต่อการศึกษาค้นคว้าความรู้ด้วยตนเอง และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

## 5. ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ดูเหมือนจะเชื่อมทุกสิ่งทุกอย่างเข้าไว้ด้วยกัน หากองค์กรปิดกั้นเทคโนโลยีที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารแล้ว ก็คงเปรียบเสมือนกับการที่องค์กรเอามือมาปิดตาตนเองจนทำให้มองไม่เห็นสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว องค์กรจึงขาดความก้าวหน้าและการพัฒนา การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำให้แกบุคลากรในองค์กรจึงมี ดังต่อไปนี้

5.1 ความสามารถในการใช้คณิตศาสตร์และสถิติเพื่อนำมาใช้ในการศึกษา ค้นคว้า ปัญหา ระบุปัญหาและหาแนวทางแก้ไข

5.2 ความสามารถในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมกับบุคคลต่าง ๆ ทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 ความสามารถในการค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน ในการใช้งานทางด้านคอมพิวเตอร์ได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว โดยเฉพาะโปรแกรมพื้นฐาน เช่น Microsoft Word และ Microsoft Excel

### การพัฒนาบุคลากรในองค์กร

องค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น องค์กรจะต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และการที่องค์กรจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติดังกล่าว องค์กรจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิชิต เทพวรรณ 2554) ซึ่งประกอบไปด้วย

1. การเรียนรู้ (Learning) คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดอย่างถาวร ที่มีผลต่อการปฏิบัติหรือประสบการณ์ ซึ่งองค์กรจะต้องสร้างและพัฒนาให้เกิดเป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

2. การฝึกอบรม (Training) เป็นแผนการและระบบการปรับปรุงพฤติกรรมซึ่งผ่านการเรียนรู้ หรือเป็นโปรแกรมหรือรายการที่บุคคลสามารถพัฒนาไปแต่ละระดับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3. การพัฒนา (Development) เป็นการเจริญเติบโตหรือการตระหนักถึงความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ของแต่ละบุคคล โดยผ่านการเรียนรู้และได้ประสบการณ์จากการเรียนรู้

4. การศึกษา (Education) เป็นการพัฒนาของการเรียนรู้ที่เป็นความนิยม และความเข้าใจที่เป็นความต้องการในการดำเนินชีวิต ซึ่งจะต่างกับความรู้และทักษะที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับกิจกรรมในการดำเนินชีวิตเพียงอย่างเดียว

จากองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นักวิจัยจึงได้กำหนดหัวข้อ การพัฒนาทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิหรือประสบความสำเร็จตามผลการเรียนรู้ในการทำงานของ บุคลากรประกอบด้วยสิ่งสำคัญ ดังต่อไปนี้

### 1. การส่งเสริมการเรียนรู้

การเรียนรู้ หมายถึง การปรับเปลี่ยนทัศนคติ แนวคิด และพฤติกรรมอันเนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์ ซึ่งควรเป็นการปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น และการเรียนรู้ในที่นี้มีขอบเขต ครอบคลุมความหมาย 2 ประการ คือ การเรียนรู้ในความหมายของกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นขั้นเป็นตอน หรือวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลเกิดการ เรียนรู้ และการเรียนรู้ในความหมายของผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ได้แก่ ความรู้ความ เข้าใจในสาระต่าง ๆ ความสามารถในการกระทำ การใช้ทักษะกระบวนการต่าง ๆ รวมทั้งความรู้สึก หรือเจตคติอันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้หรือการใช้วิธีการเรียนรู้

### 2. การแสวงหาความรู้

การแสวงหาความรู้ (Knowledge acquisition) เป็นกระบวนการแรกเพื่อการพัฒนา องค์การไปสู่องค์การเพื่อการเรียนรู้ โดยแสวงหาความรู้ได้ด้วยการค้นหาและการเรียนรู้ในระดับ องค์การ ประกอบด้วยการกลั่นกรอง การค้นหาในสิ่งที่ต้องการ และการควบคุมปฏิบัติงานเพื่อให้ องค์การมีประสิทธิภาพในการทำตามเป้าหมาย (ยุรพร สุทธิรัตน์ 2553)

สรุปได้ว่า การส่งเสริมการเรียนรู้ หมายถึง สิ่งที่องค์การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความ รักในการเรียนรู้ด้วยการแสวงหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดองค์การแห่งการ เรียนรู้ (Learning Organization) และองค์การแห่งการเรียนรู้จะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่ทำให้เกิดการ จัดการความรู้ในองค์การ Peter Senge ผู้เสนอแนวคิดองค์การเพื่อการเรียนรู้ กล่าวว่า การเรียนรู้ คือ การที่บุคคลสามารถที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน และด้วยการเรียนรู้นี้เองจะนำพาให้ เกิดการพัฒนาและนำไปสู่การสร้างสิ่งใหม่ ๆ การที่จะเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องเป็น องค์การที่ประกอบด้วยความสามารถในการพัฒนาและขยายความสามารถในการสร้างอนาคตได้ อย่างต่อเนื่อง และจะต้องมีการปรับการเรียนรู้ (Adaptive Learning) เพื่อความอยู่รอด Peter Senge ได้เสนอหลัก 5 ประการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การไปสู่องค์การเพื่อการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

1. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) เป็นการมองภาพและความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยรวมเข้าด้วยการแทนการมองทีละภาพ หรือมองแบบองค์รวม เหมือนกับทฤษฎีหนึ่งๆ เรียกว่าทฤษฎีของทุก ๆ สิ่ง (Theory of Everything) เป็นทฤษฎีที่มองจักรวาลเป็นเครือข่าย (Networks)

2. ความสามารถของบุคคล (Personal Mastery) เป็นระดับความสามารถของคนที่ นอกเหนือจากทักษะ (Skill) และความสามารถ (Competence) ด้วยการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและต่อเนื่อง รวมทั้งการพัฒนาความอดทนหรือการเข้าใจในสิ่งที่เป็นอย่างชัดเจน

3. รูปแบบทางความคิด (Mental model) สืบเนื่องมาจากความคิดความอ่าน และการมองเหตุการณ์เดียวกันแต่มีความคิดที่แตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรจะต้องมีการสร้างทักษะของรูปแบบทางการคิดด้วยการทำให้บุคลากรในองค์กรมองเหตุผลของตนเองอย่างชัดเจน และให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการมองภาพที่เรามองเห็น ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้ทักษะใหม่

4. การแชร์หรือการแบ่งปันวิสัยทัศน์ (Shared Vision) เป็นทักษะในการเปิดเผยและพูดคุยจากคำนิยม ความสนใจ และความเชื่อที่มีอยู่ในตัวบุคคลมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน

5. การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) โดยมีรากฐานมาจากการแบ่งปันวิสัยทัศน์ ส่งผลให้กลุ่มสร้างความรู้ร่วมกัน ซึ่งการเรียนรู้ของทีมเป็นการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับองค์กรสมัยใหม่ในปัจจุบัน

นอกจากแนวคิดของ Peter Senge แล้ว การบริหารราชการแนวใหม่ยังได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อให้หน่วยงานมีการพัฒนาความรู้ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (ทศพร ศิริสัมพันธ์ 2548) ดังต่อไปนี้

1. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
2. ต้องสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์
3. ต้องมีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่
4. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

### 3. ทฤษฎีการ/สิ่งอำนวยความสะดวก

ทฤษฎีการและสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ซึ่งทฤษฎีการในความหมายของการบริหารจัดการได้แบ่งทฤษฎีการออกเป็น 4 M สามารถแยกได้เป็นคน (Men) ทฤษฎีการเงินทอง (Money) วัสดุดิบ (Materials) เครื่องจักร/อุปกรณ์ (Machine/Equipment) (ปราชญา กล้าผจญ และ ศิริพงษ์ เสาภาชน 2553)

ทฤษฎีการ หมายถึง ทฤษฎีการทางการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีการทางกายภาพหรือวัสดุดิบ ทฤษฎีการมนุษย์ ทฤษฎีการทางการเงินหรือทุน ทฤษฎีการข้อมูลหรือเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีการที่ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาความสามารถในการทำงาน และทฤษฎีการ/สิ่งอำนวยความสะดวกยังเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึงสถานที่ทำงาน อุปกรณ์การทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ รถประจำตำแหน่ง หรือแม้กระทั่งสิ่งอำนวยความสะดวกเล็ก ๆ ประเภทเครื่องชงชาในที่ทำงาน เป็นต้น อาจเปลี่ยนแปลงให้เกิดแรงจูงใจที่ดีต่อบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ได้ ในทฤษฎีของ Ferderick (Herzberg 1959, อ้างถึงใน พรพิมล มีฤกษ์กิจ 2553) ได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัยจนเป็นที่นิยม แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยหลัก ดังต่อไปนี้

ปัจจัยอนามัย/ปัจจัยป้องกันตัว (Hygiene Factor) หมายถึง สภาพแวดล้อมของการทำงานซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดได้ว่าเป็นทฤษฎีการที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรและวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องไป จะทำให้บุคลากรรู้สึกไม่พอใจในงาน แต่ก็ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งเสริมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารงานเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งเทียบได้กับการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำ คือความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม

ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factor) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานและทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่นความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผดชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทายเหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้น ซึ่งเทียบได้กับการตอบสนองต่อความต้องการระดับสูง คือ ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต

#### 4. วิธีการเรียนรู้งาน ด้านการสอนงาน ด้านคู่มือการปฏิบัติงาน และด้านการฝึกอบรม การสอนงาน (Coaching)

การสอนงาน คือ การที่บุคคลที่มีประสบการณ์ให้คำแนะนำในการทำงานแก่บุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า (Schermerhorn, อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2549) ซึ่งการสอนงานนั้นจะถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมที่เรียกว่าการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน (On-the-job-training) เป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดการพัฒนา

การสอนงาน (Coaching) หมายถึง การที่หัวหน้างานแนะนำให้พนักงานเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ เทคนิค และแนวปฏิบัติงานได้อย่างง่ายและรวดเร็ว รวมทั้งแนะนำจุดบกพร่องที่ควรหลีกเลี่ยง ซึ่งสามารถสอนตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มก็ได้ (Blanchard & Thacker, อ้างถึงใน วรรัตน์ เขียวไพรี 2550)

การสอนงานมีข้อดี คือ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ตรงกับความรู้อและความสามารถ อีกทั้งหากความสัมพันธ์ของผู้สอนงานกับผู้เรียนดี ก็จะทำให้เกิดความผูกพัน และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน แต่การสอนงานจะมีข้อจำกัด คือ ความรู้ความสามารถของผู้สอนงานในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ ประสิทธิภาพของการสอนงานจะขึ้นอยู่กับ การวางแผนการถ่ายทอดของผู้สอนงานเป็นสำคัญ (วรรัตน์ เขียวไพรี 2550)

#### คู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (ก.พ.ร.) ได้กล่าวถึงคู่มือการปฏิบัติงานว่าคู่มือการปฏิบัติงานเปรียบเสมือนแผนที่บอกเส้นทางการทำงานที่มีจุดเริ่มต้น และสิ้นสุดของกระบวนการ ซึ่งระบุถึงขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กรและวิธีควบคุมกระบวนการนั้น โดยคู่มือการปฏิบัติงานมักจัดทำขึ้นสำหรับลักษณะงานที่ซับซ้อน มีหลายขั้นตอนและเกี่ยวข้องกับคนหลายคน สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ซึ่งวัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (ก.พ.ร.) 2554) มีดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้การปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นมาตรฐานเดียวกัน
2. ผู้ปฏิบัติงานทราบและเข้าใจว่าควรทำอะไรก่อนและหลัง
3. ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าควรปฏิบัติงานอย่างไร เมื่อใด กับใคร
4. เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร
5. เพื่อให้ผู้บริหารติดตามงานได้ทุกขั้นตอน
6. เป็นเครื่องมือในการฝึกอบรม

7. ใช้เป็นเอกสารอ้างอิงในการทำงาน

8. ใช้เป็นสื่อในการประสานงาน

**ประโยชน์ของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน มีดังต่อไปนี้**

1. ได้งานที่มีคุณภาพตามที่กำหนด

2. ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความสับสน

3. แต่ละหน่วยงานรู้งานซึ่งกันและกัน

4. บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่สามารถทำงานแทนกันได้

5. สามารถเริ่มปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วเมื่อมีการโยกย้ายตำแหน่งงาน

6. ลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน

7. ลดข้อผิดพลาดจากการทำงานที่ไม่เป็นระบบ

8. ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน

9. ช่วยให้เกิดความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

10. ช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน

11. ช่วยลดการตอบคำถาม

12. ช่วยลดเวลาในการสอนงาน

13. ช่วยให้การทำงานเป็นมืออาชีพ

14. ช่วยในการออกแบบระบบงานใหม่และปรับปรุงงาน

จากวัตถุประสงค์และประโยชน์ของคู่มือการปฏิบัติงาน จึงสรุปได้ว่าคู่มือการปฏิบัติงานจัดว่าเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้ในองค์กร ( Knowledge Management) ซึ่งเป็นแนวคิดและวิธีการพัฒนาบุคลากรได้อีกวิธีหนึ่ง เพราะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลออกมาสู่ส่วนกลางให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ซึ่งในหลาย ๆ องค์กรมีการจัดหมวดหมู่ขององค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ (ที่ถ่ายทอดออกมาจากบุคลากรในองค์กร) โดยอาจใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดเก็บในรูปแบบของฐานความรู้ (Knowledge Base) ที่อยู่ใน Server โดยทำเป็น Intranet ภายในองค์กร อย่างไรก็ตามการจัดการความรู้ในองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรในองค์กรเข้ามาหาความรู้ ดังนั้นหากองค์กรสามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization หรือ LO) ให้เกิดขึ้นก่อนการทำ KM จึงจะทำให้โครงการ KM ที่จัดทำขึ้นมีคุณค่าและคุ้มค่าต่อการลงทุน

การจัดการความรู้เป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติของการเคารพความรู้ในตัวคน และเป็นแนวคิดที่มีผลทำให้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิประสบความสำเร็จ เพราะเป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม หรือเกิดความรู้ใหม่ ๆ

ขึ้น ซึ่งจะเป็นในลักษณะของการรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ แลกเปลี่ยน และประยุกต์ใช้ความรู้ ในองค์กร โดยพัฒนาระบบจากข้อมูลไปสู่สารสนเทศ เพื่อให้เกิดความรู้ และปัญญาในที่สุด (ประเวศ วะสี 2550) การจัดการความรู้ตามแนวคิดของ Davenport, De Long และ Beers ได้เสนอ ปัจจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้ในการนำความรู้ไปใช้ (ยุรพร สุทธิรัตน์ 2553) ดังต่อไปนี้

1. การสร้างที่เก็บความรู้ (Create knowledge repositories) โดยเน้นไปที่การสร้าง องค์กรความรู้ที่มีความรู้ทั้งที่อยู่ภายในและภายนอก ความรู้ที่อยู่ภายใน ได้แก่ รายงานการวิจัย เทคนิค และวิธีการต่าง ๆ ในการทำงาน เป็นต้น ส่วนความรู้ที่อยู่ภายนอก ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับ รูปแบบธุรกิจอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งทั้งสองแบบนี้มีเป้าหมายส่วนใหญ่อีกเพื่อที่จะดึงความรู้ออกมา จัดเก็บเป็นเอกสาร เช่น บันทึก รายงาน การนำเสนอ บทความ ซึ่งนำมาเก็บไว้ในที่ที่สามารถเรียก กลับมาใช้งานได้โดยง่าย

2. การปรับปรุงการเข้าถึงข้อมูลความรู้ที่มี (Improve knowledge access) โดยการหา บุคคลที่มีความรู้เฉพาะว่าอยู่ที่ใดในองค์กรและถ่ายโอนความรู้นั้น ไปยังบุคคลอื่น ๆ

3. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมขององค์กรความรู้ (Enhance knowledge environment) ด้วยการสร้างวัฒนธรรมของการรับรู้ และแนวคิดใหม่ ๆ ให้เกิดการสร้างสรรค์ รวมทั้งการปรับ พฤติกรรมเกี่ยวกับกระบวนการในการจัดการความรู้ เช่น การให้ความสนใจการสร้างความรู้ การ แบ่งปันความรู้ และการใช้ความรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการแรกที่ทำให้เกิดการพัฒนานในกิจกรรมของ การจัดการความรู้ให้รวดเร็ว

4. การจัดการความรู้ในฐานะที่เป็นสินทรัพย์ (Manage knowledge as an asset) เหมือนกับสินทรัพย์อื่นในงบดุล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลตอบแทนที่ดีขึ้นและจะทำให้ทราบด้วยว่า สินทรัพย์ที่เป็นความรู้นี้เพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร

#### **การฝึกอบรม (Training)**

การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุง พฤติกรรม อันจะนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ศิริภาคย์ บุรพาเดชะ, อ้างถึงใน ญัฐพันธ์ เจริญนันท์ 2545)

การฝึกอบรม หมายถึง การจัดหาโอกาสให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ เพื่อจัดหาและ ปรับปรุงทักษะที่สัมพันธ์กับงาน ซึ่งประยุกต์ใช้ทั้งการฝึกอบรมในช่วงแรกของการทำงาน และ ในช่วงหลังเพื่อยกระดับหรือปรับปรุงทักษะ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2549)

เนื่องจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วง อันประกอบไปด้วย ความสามารถ ประสิทธิภาพ เป้าหมาย พลังในการทำงาน และการคาดหวังต่อสิ่งตอบแทนของบุคลากรในองค์กร (John W.Hunt.1986) ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้ปัจจัยดังกล่าวเกิดขึ้นเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท (Desimone, Werner & Harris 1994) ดังต่อไปนี้

1. ทักษะขั้นพื้นฐาน (Basic Skill) เป็นทักษะความสามารถที่อ่านออกเขียนได้ โดยการฝึกอบรมหรือการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เทคนิคเฉพาะ (Technical) ได้แก่ ช่วงเวลาแห่งการฝึกงาน การฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ การฝึกทักษะด้านเทคนิคการทำงาน การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย การฝึกอบรมด้านคุณภาพ ฯลฯ

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) ได้แก่ การสร้างทีม การจัดการฝึกอบรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้า การฝึกอบรมการขาย การฝึกอบรมด้านการบริการ

การฝึกอบรม เป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่จะพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีระดับทุนมนุษย์ที่เพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมภายในองค์กรหรือที่เรียกว่า In-House Training เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน รวมทั้งปรับเปลี่ยนเจตคติและพฤติกรรมที่ดีต่อการทำงานให้กับองค์กร การฝึกอบรมจึงถือเป็นการลงทุนพัฒนาทุนมนุษย์ที่องค์กรสามารถกระทำได้โดยจะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย หรือสอดคล้องกับการสร้างสมรรถนะความสามารถ (Competency) ของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป้าหมายในการจัดการฝึกอบรมก็เพื่อให้ได้มาซึ่งปริมาณผลผลิต การพัฒนาคุณภาพของผลผลิต ลดต้นทุนของงาน ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ และลดอัตราการหมุนเวียน (Turn Over) และการขาดงาน (Absenteeism) (ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์ 2545)

จากการพัฒนาบุคลากรด้วยการสอนงาน การฝึกอบรม หรือการใช้คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการที่จะทำให้บุคลากรพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ซึ่งในกรอบมาตรฐานคุณวุฒิทั้ง 5 ด้าน จะสามารถพัฒนาบุคลากรได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านวิชาการ (Knowledge) เป็นการนำความรู้และทักษะทางปัญญามาใช้ร่วมกัน ซึ่งผู้เรียนต้องมีองค์ความรู้ในสาขาวิชาการและประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะสามารถนำมาใช้ในการประกอบอาชีพ รวมถึงการนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งนักวิจัยมีความคิดเห็นว่าความรู้ทางด้านวิชาการถือได้ว่าเป็นทักษะขั้นพื้นฐานที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

2. ด้านวิชางาน (Skill) เป็นการนำทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะทางปัญญามาใช้ร่วมกัน ซึ่งนักวิจัยมีความคิดเห็นว่าการความสามารถทางด้านวิชางานเป็นส่วนหนึ่งของเทคนิคเฉพาะที่จะทำให้บุคลากรในเทศบาลปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

3. ด้านวิชาคน (Attitude) เป็นการนำเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบมาใช้ร่วมกัน เพื่อการดำรงตนให้ดำรงอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

### ทุนทางสังคม (Social Capital)

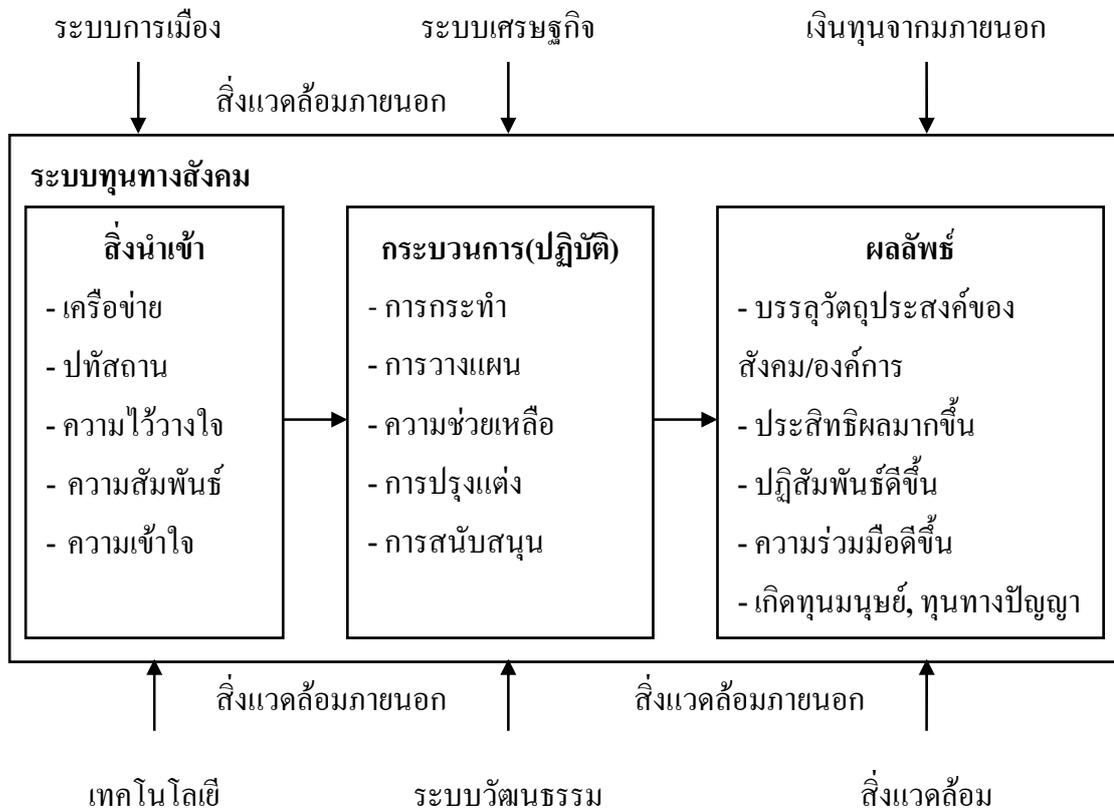
#### ทุนทางสังคม

ทุนทางสังคมเหมือนกับทุนมนุษย์ แต่อาจจะไม่สามารถทดแทนกันได้อย่างสมบูรณ์ และอาจใช้ได้กับงานบางอย่าง ในทางตรงกันข้ามทุนทางสังคมก็ไม่เหมือนทุนมนุษย์ คือ ทุนทางสังคมจะอยู่ในรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้กระทำด้วยตนเอง และไม่ใช้คุณสมบัติส่วนบุคคลเหมือนทุนมนุษย์

World Bank ได้ให้คำนิยามทุนทางสังคม คือ การที่บุคคลสามารถได้ประโยชน์จากการเป็นสมาชิกของสังคม หรือเครือข่ายสังคมผ่านความสัมพันธ์ทางสังคมหรือโครงสร้างทางสังคม

สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2549) ได้สรุปความหมายของทุนทางสังคมว่า เกิดจากการรวมตัว การร่วมคิด ร่วมทำ บนฐานของความไว้วางใจ วัฒนธรรมที่ดีงามของไทย โดยผ่านองค์ประกอบหลักได้แก่ คน สถาบัน วัฒนธรรม และองค์ความรู้ ซึ่งก่อให้เกิดพลังด้วยการผสมผสานพื้นฐานของวัฒนธรรมความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความมีน้ำใจ และความร่วมมือ (สุวรรณณี คำมั่น และคณะ 2551)

ทุนทางสังคมตามแนวคิดของ พูทนาม ( Robert Putnam) ได้ให้ความหมายว่าเป็นลักษณะความมีชีวิตทางสังคม ซึ่งประกอบไปด้วย เครือข่าย (Network) ปทัสถาน (Norms) และความไว้วางใจ (Trust) ซึ่งทั้ง 3 ตัวนี้มีส่วนทำให้สมาชิกในสังคมกระทำร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและสังคม (สุธรรม รัตนโชติ.2552) นอกจากนี้ทุนทางสังคมยังประกอบไปด้วย การเกิดประชาสังคม ความสัมพันธ์ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ที่เป็นการกระทำด้วยการสนับสนุน การปรองดอง การช่วยเหลือ จนมีผลทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ชุมชน องค์การที่มีมากขึ้น ทุนทางสังคมจึงเป็นระบบที่ประกอบด้วยลักษณะพิเศษทางสังคมเป็นสิ่งที่น่าเข้า การกระทำทางสังคมเป็นกระบวนการ และผลที่เกิดขึ้นเป็นผลลัพธ์ ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



### ภาพที่ 7 ระบบทุนทางสังคม

ที่มา : สุธรรม รัตนโชติ, เอกสารประกอบการศึกษาวิชาการจัดการทุนทางสังคม (กรุงเทพฯ : สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552).

1. เครือข่ายทางสังคม (Social Network) เป็นการติดต่อร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เป็นลักษณะของการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Reciprocity) ซึ่งสามารถแบ่งเครือข่ายทางสังคมได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มปฐมภูมิ และกลุ่มทุติยภูมิ

1.1 กลุ่มปฐมภูมิ (Primary Group) เป็นส่วนสำคัญเบื้องต้นของการจัดระเบียบทางสังคม ลักษณะที่สำคัญของกลุ่มนี้ คือ ความใกล้ชิดสนิทสนมระหว่างสมาชิกที่มีทัศนคติและค่านิยมร่วมกัน เช่นกลุ่มญาติพี่น้อง พ่อ-แม่-ลูก เป็นต้น ซึ่งในกลุ่มปฐมภูมินี้ถือได้ว่าเป็นทุนทางสังคมประเภทผูกพัน (Bonding Social Capital) เป็นลักษณะกาวทางสังคมที่เป็นลักษณะความสัมพันธ์แบบเหนียวแน่นที่สุด

1.2 กลุ่มทุติยภูมิ (Secondary Group) มีลักษณะเป็นกลุ่มใหญ่ จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เฉพาะ มีการกำหนดหน้าที่ มอบหมายความรับผิดชอบ สัมพันธภาพของสมาชิกในกลุ่ม

นี่ค่อนข้างจะเป็นทางการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกจะดำเนินไปตามสถานภาพของแต่ละบุคคลในกลุ่ม เช่น ตำแหน่ง หน้าที่ เป็นต้น ซึ่งในกลุ่มทฤษฎีนี้มีถือได้ว่าเป็นทุนทางสังคมประเภทเชื่อมโยง (Bridging Social Capital) ที่เป็นการสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างองค์กรที่เป็นในลักษณะแนวราบ และประเภทเชื่อมต่อ (Linking Social Capital) เป็นการสัมพันธ์ที่มีความแตกต่างทางฐานะทางสังคมหรือมีอำนาจต่างกัน เช่น นักการเมืองกับประชาชน ผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง เป็นต้น

2. ความไว้วางใจ (Trust) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะลดความเสี่ยงในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ นั่นคือความเชื่อใจผู้อื่นและหวังจะได้กลับมา ซึ่งความไว้วางใจจะเกิดหลังจากที่คนมีปฏิสัมพันธ์ที่ต่างกัน ภายใต้บรรทัดฐานร่วมกัน และเป็นเครือข่ายที่จะนำไปสู่การมีทุนทางสังคม

3. ปทัสถานทางสังคม (Social Norms) หรือบรรทัดฐานทางสังคมที่ประกอบไปด้วย ข้อตกลง กฎ ระเบียบ หรือกฎหมายที่ใช้กำหนดแบบแผนของการติดต่อระหว่างสมาชิกภายในองค์กร เช่น การตกลงของกลุ่มบุคคลในสังคมหรือในองค์กรอย่างเท่าเทียมในเรื่องของการทำงาน โดยเครือข่าย ปทัสถาน ความไว้วางใจ ความสัมพันธ์และความเข้าใจจะต้องผ่านกระบวนการปรับแต่ง การได้รับการสนับสนุน การวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การช่วยเหลือกัน และการกระทำที่จะสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีได้ ได้แก่ การบรรลุวัตถุประสงค์การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีขึ้นของบุคคลในองค์กร โดยอาจแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดทุนมนุษย์เพิ่มมากขึ้น ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านต่าง ๆ เป็นต้น

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรปวีณ์ กองแดง (2551) กล่าวว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีความรู้เฉพาะตำแหน่งในการปฏิบัติงาน แต่ขาดทักษะทางด้าน IT เทคนิคการช่าง โปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้งาน โดยเฉพาะ ขาดความรู้ด้านการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม ขาดทักษะด้านกฎหมาย ขาดทักษะด้านการพูด การนำเสนอด้านรูปลักษณะ ส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน แต่ไม่กล้าแสดงออกซึ่งความคิด ไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน ขาดความรักความสามัคคี ขาดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีความรู้ความสามารถด้านระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ ส่วนในด้านเครื่องมือที่ทันสมัยยังไม่มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

การกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จากการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีและวิเคราะห์ภารกิจฝ่ายโอน พบว่าทุนมนุษย์ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีคุณสมบัติ 13 ประการ คือ 1) พัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณสมบัติ 3 ประการ คือ เก่ง ดี สุข เก่ง หมายถึงมีความรู้เป็นที่ยอมรับภายในองค์กร

บริหารส่วนจังหวัดและส่วนราชการอื่น ความสามารถ มีทักษะ ศิลปะในการประสานงานเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น ดีหมายถึง มีคุณธรรม/จริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ สุขหมายถึง ใช้ชีวิตอย่างพอเพียง 2) ทูมนุชย์ต้องมีความรู้ ความชำนาญและเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้ครอบคลุม และทูนุชย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในทุกระดับจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน 3) ทูนุชย์มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงาน 4) การรักษา ทูนุชย์ในองค์กรโดยมีสิ่งจูงใจ เช่นการจัดสวัสดิการต่าง ๆ 5) เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่ทูนุชย์ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ 6) จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่ทูนุชย์อย่างเพียงพอ 7) เพิ่มทูนุชย์ที่มีทักษะเฉพาะด้าน เพื่อรองรับภารกิจที่จะมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา 8) ทูนุชย์ที่มีการให้บริการที่ดีกับผู้มาติดต่อ 9) ทูนุชย์มีความหลากหลายด้านประสบการณ์โดยมีการสับเปลี่ยนการปฏิบัติงาน 10) มีแผนการฝึกอบรมทูนุชย์อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 11) ทูนุชย์มีสมรรถนะตรงตามภารกิจ 12) ทูนุชย์มีความพร้อมในการบริหารความเปลี่ยนแปลง 13) ยึดระบบคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีแนวทางในการนำแผนที่กล่าวมานี้ไปสู่การปฏิบัติ ผู้วิจัยคิดว่าองค์การจะประสบความสำเร็จตามยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ได้กำหนดอย่างแน่นอน

พรพรรณ ทองเนื้อนุ่ม (2549) การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ พบว่า หัวหน้าส่วนราชการที่จังหวัดสระบุรี จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการบริหารงาน จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการสอนงาน ด้านตัวบุคลากรของหน่วยงาน ด้านการพัฒนาขีดสมรรถนะให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมยังไม่ทั่วถึง และมีการดำเนินการเฉพาะกลุ่มเป้าหมายบางส่วน ซึ่งส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปที่ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ

เพ็ญประภา พรศรีเมตต์ (2548) สภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รวมทั้งได้ปฏิบัติตามแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน มีการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาแต่ละระดับ โดยกระจายอย่างทั่วถึงและยุติธรรม มีการนำเอาความรู้จากการอบรมไปใช้ประโยชน์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของแต่ละคน ซึ่งความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาด้านวิชาการมากที่สุด และวิธีการพัฒนาที่ความต้องการมากที่สุดคือการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน

นายวุฒิชัย ประเสริฐสุข (2538) กล่าวถึงผลงานวิจัยว่า คู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนสามารถทำให้เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนที่ปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์และจัดทำงบประมาณแผ่นดินและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ได้มีความรู้ความเข้าใจและนำแนวคิดจากคู่มือไปพัฒนางานในหน่วยงานที่สังกัดอยู่ได้เป็นอย่างดี

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินงานวิจัย

##### ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การวัดระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ประกอบด้วย คุณธรรมและจริยธรรม ความรู้ ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ และทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในองค์กร อีกทั้งต้องการเปรียบเทียบระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย จำแนกตามลักษณะทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สถานภาพภายในองค์กร การพัฒนาบุคลากร และองค์การทางสังคม และเพื่อหาสมการพยากรณ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยกับลักษณะทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สถานภาพภายในองค์กร การพัฒนาบุคลากร และองค์การทางสังคม

##### วิธีการศึกษา

1. การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Study) โดยศึกษาจากเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วย รายงานการศึกษา วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกาศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ราชกิจจานุเบกษาที่เกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่ของเทศบาล และบทความทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาใช้อ้างอิงประกอบการศึกษาให้สมบูรณ์ทางด้านเนื้อหาและอ้างอิงประกอบในการหาความหมายและความสำคัญของทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ซึ่งเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อทำการวัดระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในองค์กร

2. การศึกษาภาคสนาม (Field Research) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสอบถามข้อมูลจากบุคลากร และนายกเทศมนตรีของเทศบาลเมืองบางกรวย ซึ่งจัดได้ว่าเป็นข้อมูลที่นำเชื่อถือได้ หลังจากนั้นจึงสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวัดระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ และเปรียบเทียบระดับทุนมนุษย์ตาม

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิในเทศบาลเมืองบางกรวย จำแนกตามลักษณะทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สถานภาพภายในองค์กร การพัฒนาบุคลากร และองค์การทางสังคม โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด 303 ราย ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งได้แบ่งออกเป็นสังกัดกองต่าง ๆ ทั้งหมด 7 กอง ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองวิชาการและแผนงาน และกองสวัสดิการสังคม

3. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม นำมาตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows เป็นค่าสถิติในการประมวลผลจากการลงภาคสนามแจกแบบสอบถาม

### ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ บุคลากรที่ทำงานอยู่ในเทศบาลเมืองบางกรวย จำนวน 303 ราย จากประชากรทั้งหมด 319 ราย เป็นการศึกษาโดยใช้วิธีแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) แบ่งเป็นสังกัดกอง 7 กอง คือ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองวิชาการและแผนงาน และกองสวัสดิการสังคม

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งได้จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร การลงพื้นที่สอบถามบุคลากรในองค์กรและข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยมีโครงสร้างของแบบสอบถามในลักษณะปลายปิดแบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะตำแหน่ง สังกัดกอง/หน่วยงาน ระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในด้านการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

1. วิธีการเรียนรู้งาน 3 ด้าน คือการได้รับการฝึกอบรม การได้รับการสอนงาน และการใช้คู่มือการปฏิบัติงานที่จัดขึ้น โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องวิธีการเรียนรู้งานด้านการได้รับการฝึกอบรม และการใช้คู่มือการปฏิบัติงาน

2. ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ที่วิเคราะห์ข้อมูลโดยมีระดับการตอบ 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการวัดทุนทางสังคมของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย โดยมีระดับการตอบ 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการวัดระดับคุณธรรมและจริยธรรม ความรู้ และทักษะความสามารถต่าง ๆ ประกอบด้วย ทักษะทางปัญญา ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และทักษะด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งลักษณะแบบสอบถามด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นแบบสอบถามเชิงพฤติกรรม ทั้งหมด 8 ข้อ ซึ่งเป็นมาตรประเมินค่าแบบ Rating Scale มีระดับการตอบ 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

บ่อยมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
บ่อยมาก	ให้	4	คะแนน
บางครั้ง	ให้	3	คะแนน
ไม่บ่อย	ให้	2	คะแนน
ไม่เคยเลย	ให้	1	คะแนน

ลักษณะแบบสอบถามที่เป็นการวัดระดับความรู้ ทักษะการทำงานต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะใช้มาตรประเมินค่าแบบ Rating Scale เช่นกัน และมีระดับการตอบ 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หนังสือที่ได้จากห้องสมุด และจากเอกสารทางราชการ ของเทศบาลเมืองบางกรวย และเอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการค้นคว้าบทความทาง อินเทอร์เน็ตซึ่งทั้งหมดจัดว่าเป็นข้อมูลทุติยภูมิ และข้อมูลจากการสอบถามบุคลากรผู้ทำงานอยู่ใน องค์กรซึ่งเป็นข้อมูลปฐมภูมินำมาประกอบการวิจัย และทำการวิเคราะห์ข้อมูลให้ตรงประเด็นกับ เรื่องที่ต้องศึกษา

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์จากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม นำมาตรวจสอบความครบถ้วนและความ ถูกต้องของข้อมูล นำมาแบ่งแยกออกเป็นกลุ่มย่อยตามประเด็นการศึกษา และนำมาเชื่อมโยงส่วน ที่เกี่ยวข้องกัน โดยสังเคราะห์และนำเสนอผลเชิงปริมาณ แยกแต่ละประเด็นด้วยการใช้โปรแกรม สำเร็จรูป SPSS for windows เป็นค่าสถิติในการประมวลผลจากการลงภาคสนามแจกแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละในการบรรยาย ข้อมูลของบุคลากร
2. การใช้  $\bar{X}$  และ ค่า S.D. เป็นสถิติในการบรรยาย (Descriptive) ระดับ ซึ่งจะเป็นส่วน ที่ 2.2 - ส่วนที่ 4 ของแบบสอบถามที่ประกอบไปด้วย ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ระดับทุนทาง สังคม และระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ คือ ระดับคุณธรรมและจริยธรรม ระดับ ความรู้ ระดับทักษะทางปัญญา ระดับทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และ ระดับทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

โดยการแปลค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best 1981 : 174, อ้างถึงในภัทรพร เมฆสกุลรัตน์ 2553) ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ข้อมูลในข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ จะนำข้อมูลที่ได้มาประมวลเพื่อ สรุปผลค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังต่อไปนี้

3.1 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า T-test, F-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแปรทางเดียว (one – way Analysis of Variance )

3.2 ใช้ Multiple Linear Regression ในการสร้างสมการพยากรณ์ตัวแปรตามด้วยตัวแปรอิสระ

### **การนำเสนอข้อมูล**

ผู้ศึกษาใช้วิธีการนำเสนอผลการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การพรรณนา โดยอาศัยข้อมูลทางสถิติและการอธิบายผล โดยใช้แนวคิดและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ตารางการกระจายของตัวแปรโดยอ่านค่าสถิติตัวเลขที่ปรากฏตามตารางประกอบการพรรณนาข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย ประกอบด้วย ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย จำแนกตามลักษณะทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สถานภาพภายในองค์กร และการพัฒนาบุคลากร และองค์การทางสังคม 3) เพื่อหาสมการพยากรณ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยกับลักษณะทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สถานภาพภายในองค์กร การพัฒนาบุคลากร และองค์การทางสังคม ด้วยการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) จำนวนทั้งสิ้น 303 ชุด จากนั้นผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล ทำการวิเคราะห์ และประมวลผลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive method) และการวิเคราะห์เชิงอนุมาน (inferential method) ซึ่งผลการวิจัยสามารถแบ่งได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย

- 1.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากร
- 1.2 ข้อมูลสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม
- 1.3 ข้อมูลด้านสถานภาพภายในองค์กร

#### ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 2.1 ด้านวิธีการเรียนรู้งานของบุคลากร ประกอบด้วย การได้รับการฝึกอบรม การได้รับการสอนงาน และการใช้คู่มือการปฏิบัติงาน
- 2.2 ด้านระดับการส่งเสริมการเรียนรู้

#### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การทางสังคมด้านทุนทางสังคม

**ส่วนที่ 4** ข้อมูลระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ 5 ด้าน ของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย

**ส่วนที่ 5** การทดสอบสมมติฐาน

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกันผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย
$\bar{x}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (t - distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (F - distribution)
p-value	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สัญลักษณ์ที่ใช้กับตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

#### 1. ตัวแปรตาม

$X_1$	=	เพศ
$X_2$	=	อายุ
$X_3$	=	การศึกษา
$X_4$	=	รายได้
$X_5$	=	ลักษณะตำแหน่ง
$X_6$	=	สังกัดกอง
$X_7$	=	ระยะเวลาในการทำงาน
$X_8$	=	วิธีการเรียนรู้งาน
$X_9$	=	ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้
$X_{10}$	=	ทุนทางสังคม

#### 2. ตัวแปรอิสระ

$\hat{Y}$	=	ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ
$\hat{Y}_1$	=	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
$\hat{Y}_2$	=	ด้านความรู้
$\hat{Y}_3$	=	ด้านทักษะทางปัญญา
$\hat{Y}_4$	=	ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ
$\hat{Y}_5$	=	ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย

การศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ข้อมูลลักษณะทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สถานภาพภายในองค์กร วิเคราะห์โดยการหาจำนวนความถี่ และร้อยละในแต่ละข้อ นำเสนอข้อมูลในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนความถี่และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
<b><u>ลักษณะทางประชากร</u></b>		
เพศ		
ชาย	144	47.50
หญิง	159	52.50
รวม	303	100.00
อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	19	6.30
21 - 30 ปี	99	32.70
31 - 40 ปี	105	34.70
41 ปีขึ้นไป	80	26.40
รวม	303	100.00
<b><u>สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม</u></b>		
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า/ปวช.	105	34.70
ปวส.	65	21.50
ปริญญาตรี	104	34.30
สูงกว่าปริญญาตรี	29	9.60
รวม	303	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
<b>ข้อมูลสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม</b>		
รายได้		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	197	65.00
10,001 - 15,000 บาท	58	19.10
15,001 - 20,000 บาท	25	8.30
20,001 - 25,000 บาท	14	4.60
25,001 บาทขึ้นไป	9	3.00
รวม	303	100.00
<b>สถานภาพภายในองค์กร</b>		
ลักษณะตำแหน่ง		
ข้าราชการระดับ 1 - 3	14	4.60
ข้าราชการระดับ 4 - 6	52	17.20
ข้าราชการระดับ 7 - 9	16	5.30
ลูกจ้างประจำ	30	9.90
พนักงานจ้าง	191	63.00
รวม	303	100.00
<b>หน่วยงานที่สังกัด</b>		
สำนักปลัดเทศบาล	56	18.50
กองคลัง	37	12.20
กองช่าง	62	20.50
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	96	31.70
กองการศึกษา	26	8.60
กองวิชาการและแผนงาน	12	4.00
กองสวัสดิการสังคม	14	4.60
รวม	303	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
<b>สถานภาพภายในองค์กร</b>		
ระยะเวลาในการทำงาน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	138	45.50
6 - 10 ปี	95	31.40
11 - 15 ปี	40	13.20
16 ปีขึ้นไป	30	9.90
รวม	303	100.00

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจ และสังคม สถานภาพภายในองค์กรของบุคลากรในองค์กร จำนวน 303 คน เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า

**เพศ** บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 และเป็นเพศชาย จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50

**อายุ** บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 อายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 และอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30

**ระดับการศึกษา** บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า/ปวช จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 ปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 ปวส. จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60

**รายได้ต่อเดือน** บุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10 รายได้ต่อเดือน ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60 และรายได้ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00

**ลักษณะตำแหน่ง** บุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 ข้าราชการระดับ 4 - 6 จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 ลูกจ้างประจำ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90 ข้าราชการระดับ 7 - 9 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 และข้าราชการระดับ 1 - 4 จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60

**หน่วยงานที่สังกัด** บุคลากรส่วนใหญ่สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 สังกัดกองช่าง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 สังกัดสำนักปลัดเทศบาล จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 สังกัดกองคลัง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 สังกัดกองการศึกษา จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 สังกัดกองสวัสดิการสังคม จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60 และสังกัดกองวิชาการและแผนงาน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00

**ระยะเวลาในการทำงาน** บุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 ระยะเวลา 6 - 10 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 ระยะเวลา 11 - 15 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20 และระยะเวลา 16 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยแบ่งออกเป็น 2 ด้านดังต่อไปนี้

**2.1 ด้านวิธีการเรียนรู้งาน** คือ การได้รับการฝึกอบรม การได้รับการสอนงาน การใช้คู่มือการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 จำนวน ความถี่ และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้งานของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย ประกอบด้วย การได้รับการฝึกอบรม การได้รับการสอนงาน และการใช้คู่มือการปฏิบัติงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้งานของบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
<b>วิธีการเรียนรู้งาน</b>		
การได้รับการฝึกอบรม	71	23.40
การได้รับการสอนงาน	107	35.30
การใช้คู่มือการปฏิบัติงาน	47	15.50
อื่น ๆ	78	25.70
รวม	303	100.00
<b>ความถี่ที่ได้รับการฝึกอบรม ต่อ 6 เดือน</b>		
5 - 6 ครั้ง ต่อ 6 เดือน	3	1.00
3 - 4 ครั้ง ต่อ 6 เดือน	37	12.20
1 - 2 ครั้ง ต่อ 6 เดือน	145	47.90
น้อยกว่า 1 ครั้ง ต่อ 6 เดือน	118	38.90
รวม	303	100.00
<b>การเรียนรู้งานด้านวิชาการจากการฝึกอบรม</b>		
มากที่สุด	34	11.20
มาก	80	26.40
ปานกลาง	63	20.80
น้อย	126	41.60
รวม	303	100.00
<b>การเรียนรู้งานด้านวิชางานจากการฝึกอบรม</b>		
มากที่สุด	15	5.00
มาก	77	25.40
ปานกลาง	81	26.70
น้อย	130	42.90
รวม	303	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้งานของบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
การเรียนรู้งานด้านวิชาคนจากการฝึกอบรม		
มากที่สุด	17	5.60
มาก	52	17.20
ปานกลาง	85	28.10
น้อย	149	49.20
รวม	303	100.00
ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการฝึกอบรมในองค์การ		
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	276	91.10
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	27	8.90
รวม	303	100.00
ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดคู่มือการปฏิบัติงานในองค์การ		
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	275	90.80
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	28	9.20
รวม	303	100.00

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้งานของบุคลากร จำนวน 303 คน เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า

วิธีการเรียนรู้งานของบุคลากร บุคลากรส่วนใหญ่เรียนรู้ได้จากการได้รับการสอนงาน จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 วิธีการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการได้รับการสอนงาน การได้รับการฝึกอบรม และการใช้คู่มือการปฏิบัติงาน เช่นการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70 การได้รับการฝึกอบรม 71 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40 และการใช้คู่มือการปฏิบัติงาน จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50

ความถี่ที่ได้รับการฝึกอบรม ต่อ 6 เดือน บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมจากองค์การ 1 - 2 ครั้ง ต่อ 6 เดือน จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 47.90 การได้รับการฝึกอบรมน้อยกว่า 1 ครั้ง ต่อ 6 เดือน จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90 การได้รับการฝึกอบรม 3 - 4 ครั้ง ต่อ 6 เดือน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 และการได้รับการฝึกอบรม 5 - 6 ครั้ง ต่อ 6 เดือน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00

**การเรียนรู้งานด้านวิชาการจากการฝึกอบรม** บุคลากรส่วนใหญ่เรียนรู้งานด้านวิชาการได้น้อย (การได้รับความรู้และนำความรู้ที่นำมาปฏิบัติหน้าที่) จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 41.60 มาก จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 ปานกลาง จำนวน 63 คิดเป็นร้อยละ 20.80 และมากที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20

**การเรียนรู้งานด้านวิชาการจากการฝึกอบรม** บุคลากรส่วนใหญ่เรียนรู้งานด้านวิชาการได้น้อย (ทักษะในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะทางปัญญามาใช้ร่วมกัน) จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90 ปานกลาง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 มาก จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 และมากที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

**การเรียนรู้งานด้านวิชาการจากการฝึกอบรม** บุคลากรส่วนใหญ่เรียนรู้งานด้านวิชาการ (ด้านคุณธรรม/จริยธรรม และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ) ได้น้อย จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20 ปานกลาง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 มาก จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 และมากที่สุด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60

**ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการสนับสนุนให้มีการจัดการฝึกอบรมในองค์กร** บุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 91.10 โดยบุคลากรส่วนใหญ่ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งแสดงเหตุผลว่า การฝึกอบรมช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้การทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้เกิดความรู้ที่สามารถใช้ได้ในชีวิตประจำวัน อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ ซึ่งจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและไปสู่เป้าหมายขององค์กร และบุคลากรที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.90 โดยบุคลากรที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งแสดงเหตุผลว่า การฝึกอบรมไม่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ ทำให้สูญเสียรายได้อย่างไม่จำเป็น

**ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการสนับสนุนให้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในองค์กร** บุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 90.80 โดยบุคลากรส่วนใหญ่ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งแสดงเหตุผลว่า ทำให้การทำงานมีระเบียบ มีหลักเกณฑ์มากขึ้น ลดการทำงานแบบตามใจชอบ และบุคลากรที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20 โดยบุคลากรที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งแสดงเหตุผลว่าเป็นการสิ้นเปลืองและเสียเวลาในการจัดทำ

## 2.2 ข้อมูลระดับการส่งเสริมการเรียนรู้

ข้อมูลระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละข้อ นำเสนอข้อมูลในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลด้านระดับการส่งเสริมการเรียนรู้

ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
1. ท่านคิดว่าเทศบาลมีวิธีการ แนวทางที่ดีในการเสริมสร้างความรู้และพัฒนาทักษะการทำงาน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเทศบาล	3.18	1.05	ปานกลาง	2
2. ท่านคิดว่าองค์กรมีการส่งเสริมการเรียนรู้ทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม	2.83	0.98	ปานกลาง	4
3. ผู้บริหารในเทศบาลให้โอกาสในการแสวงหาความรู้และทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.29	0.97	ปานกลาง	1
4. ผู้บริหารของหน่วยงานท่านสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาความรู้และทักษะต่าง ๆ	3.11	1.04	ปานกลาง	3
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.10</b>	<b>0.75</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 3 ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.10$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 3. ผู้บริหารในเทศบาลให้โอกาสในการแสวงหาความรู้และทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\bar{X} = 3.29$ ) ข้อ 1. ท่านคิดว่าเทศบาลมีวิธีการ แนวทางที่ดีในการเสริมสร้างความรู้และพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเทศบาล ( $\bar{X} = 3.18$ ) ข้อ 4. ผู้บริหารของหน่วยงานท่านสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาความรู้และทักษะต่าง ๆ ( $\bar{X} = 3.11$ ) และ ข้อ 2. ท่านคิดว่าองค์กรมีการส่งเสริมการเรียนรู้ทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม ( $\bar{X} = 2.83$ )

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การทางสังคมด้านทุนทางสังคม

นำเสนอข้อมูลในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 4 ข้อมูลทุนทางสังคม วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละข้อ

ทุนทางสังคม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
1. ท่านมักร่วมมือกับเทศบาลในการทำกิจกรรมที่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน	3.58	1.06	มาก	4
2. ท่านมักตอบแทนในความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงานที่ช่วยให้ท่าน ทำงานจนสำเร็จลุล่วง	3.72	0.97	มาก	2
3. ก่อนการปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นงานสำคัญ ท่านจะรายงานให้ผู้บังคับ-บัญชาทราบ	3.64	1.04	มาก	3
4. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ	3.77	0.96	มาก	1
5. ท่านไว้วางใจให้ผู้อื่นทำงานแทนในกรณีที่ท่านไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้	2.98	1.21	ปานกลาง	6
6. ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ท่านดูแลรับผิดชอบเสมอ	3.05	1.03	ปานกลาง	5
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.46</b>	<b>0.71</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 4 ทุนทางสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.46$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีระดับมากได้แก่ ข้อ 4.ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ( $\bar{X} = 3.77$ ) ข้อ 2. ท่านมักตอบแทนในความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงานที่ช่วยให้ท่านทำงานจนสำเร็จลุล่วง ( $\bar{X} = 3.72$ ) ข้อ 3. ก่อนการปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นงานสำคัญ ท่านจะรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ( $\bar{X} = 3.64$ ) ข้อ 1. ท่านมักร่วมมือกับเทศบาลในการทำกิจกรรมที่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ( $\bar{X} = 3.58$ ) ข้อที่มีระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อ 6. ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ท่านดูแลรับผิดชอบเสมอ ( $\bar{X} = 3.05$ ) และ ข้อ 5. ท่านไว้วางใจให้ผู้อื่นทำงานแทนในกรณีที่ท่านไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ( $\bar{X} = 2.98$ )

ส่วนที่ 4 ข้อมูลระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ 5 ด้านของบุคลากรในเทศบาล  
เมืองบางกรวย

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐาน  
คุณวุฒิ 5 ด้าน ของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย

ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ 5 ด้าน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	2.98	0.61	ปานกลาง	5
2. ด้านความรู้	3.12	0.67	ปานกลาง	3
3. ด้านทักษะทางปัญญา	3.23	0.68	ปานกลาง	2
4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความ รับผิดชอบ	3.27	0.53	ปานกลาง	1
5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.07	0.68	ปานกลาง	4
ภาพรวม	3.13	0.50	ปานกลาง	

ตารางที่ 5 ข้อมูลระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ 5 ด้านของบุคลากรใน  
เทศบาลเมืองบางกรวย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.13$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
พบว่า ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านทักษะ  
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.27$ ) ด้านทักษะทางปัญญา ( $\bar{X} = 3.23$ )  
ด้านความรู้ ( $\bar{X} = 3.12$ ) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ  
( $\bar{X} = 3.07$ ) และด้านคุณธรรมและจริยธรรม ( $\bar{X} = 2.98$ )

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐาน  
คุณวุฒิ ของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อัน ดับ
<b>ด้านคุณธรรมและจริยธรรม</b>				
1. ท่านยิ้มแย้มแจ่มใสต่อประชาชนผู้มารับบริการเสมอ	3.64	1.19	มาก	1
2. มีผู้มาติดต่อราชการในขณะที่ท่านกำลังทำกิจกรรมบางอย่างอยู่ ท่านจะบริการผู้มาติดต่อราชการทันที	2.20	1.14	น้อย	6
3. ท่านเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะเสมอ	2.46	1.23	น้อย	5
4. ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.64	0.88	มาก	1
5. ท่านมาถึงที่ทำงานก่อนเวลาเข้างานเสมอ	3.55	1.10	มาก	2
6. ท่านนั่งทำงานหลังเลิกงาน โดยที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนใด ๆ	2.98	1.30	ปานกลาง	4
7. หากท่านมาทำงานก่อนเพื่อนร่วมงาน ท่านจะไม่เซ็นชื่อแทน เพื่อนร่วมงานที่มาสาย	1.87	1.15	น้อย	7
8. ท่านนำกระดาษที่ใช้งานแล้วกลับมาใช้งานซ้ำ	3.50	1.25	มาก	3
<b>ภาพรวม</b>	<b>2.98</b>	<b>0.61</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 6 ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย ด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.98$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากได้แก่ ข้อ 1. ท่านยิ้มแย้มแจ่มใสต่อประชาชนผู้มารับบริการเสมอ และข้อ 4. ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.64$ ) ข้อ 5. ท่านมาถึงที่ทำงานก่อนเวลาเข้างานเสมอ ( $\bar{X} = 3.55$ ) ข้อ 8. ท่านนำกระดาษที่ใช้งานแล้วกลับมาใช้งานซ้ำ ( $\bar{X} = 3.50$ ) ข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อ 6. ท่านนั่งทำงานหลังเลิกงาน โดยที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนใด ๆ ( $\bar{X} = 2.98$ ) ข้อที่อยู่ในระดับน้อย

ได้แก่ ข้อ 3. ท่านเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่ขณะเสมอ ( $\bar{X} = 2.46$ ) ข้อ 2. มีผู้มาติดต่อราชการในขณะที่ท่านกำลังทำกิจกรรมบางอย่างอยู่ ท่านจะบริการผู้มาติดต่อราชการทันที ( $\bar{X} = 2.20$ ) และข้อ 7. หากท่านมาทำงานก่อนเพื่อนร่วมงาน ท่านจะไม่เซ็นชื่อแทนเพื่อนร่วมงานที่มาสาย ( $\bar{X} = 1.87$ )

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย ด้านความรู้ จำแนกรายข้อ

ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
<b>ด้านความรู้</b>				
1. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (แก้ไขเพิ่มเติม) เป็นอย่างดี	2.75	1.11	ปานกลาง	8
2. ท่านรู้ถึงปัญหาชุมชนที่เป็นพื้นที่ที่อยู่ในการดูแลของเทศบาลเป็นอย่างดี	3.14	1.01	ปานกลาง	6
3. ท่านเข้าใจและมีความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการพัฒนาชุมชนไปสู่ความยั่งยืน	3.24	0.87	ปานกลาง	4
4. ท่านสามารถอธิบายหรือถ่ายทอดหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน	3.48	0.89	ปานกลาง	1
5. ท่านมีความรู้เรื่องการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ว่ามีลักษณะสำคัญอย่างไร	2.47	1.08	น้อย	9
6. ท่านรู้ถึงบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของงานในแต่ละหน่วยงาน	3.17	0.90	ปานกลาง	5
7. ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับประกาศต่าง ๆ ของเทศบาล	3.03	0.99	ปานกลาง	7
8. หากมีการเปลี่ยนแปลงระบบ/โครงสร้าง หรือมีงานใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้ด้วยความเต็มใจ	3.42	1.01	ปานกลาง	2

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ทวนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
<b>ด้านความรู้</b>				
9. หากมีการจัดการความรู้ในเทศบาลท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่ออกมาให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและพนักงานทุกคนได้	3.37	0.91	ปานกลาง	3
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.12</b>	<b>0.67</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 7 ระดับทวนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย ด้านความรู้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.12$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ข้อ 4. ท่านสามารถอธิบายหรือถ่ายทอดหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน ( $\bar{X} = 3.48$ ) ข้อ 8. หากมีการเปลี่ยนแปลงระบบ/โครงสร้าง หรือมีงานใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้ด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X} = 3.42$ ) ข้อ 9. หากมีการจัดการความรู้ในเทศบาลท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่ออกมาให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและพนักงานทุกคนได้ ( $\bar{X} = 3.37$ ) ข้อ 3. ท่านเข้าใจและมีความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการพัฒนาชุมชนไปสู่ความยั่งยืน ( $\bar{X} = 3.24$ ) ข้อ 6. ท่านรู้ถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของงานในแต่ละหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.17$ ) ข้อ 2. ท่านรู้ถึงปัญหาชุมชนที่เป็นพื้นที่ทีู่่ในการดูแลของเทศบาลเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.14$ ) ข้อ 7. ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับประกาศต่าง ๆ ของเทศบาล ( $\bar{X} = 3.03$ ) ข้อ 1. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 (แก้ไขเพิ่มเติม) เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 2.75$ ) ข้อที่อยู่ในระดับน้อยได้แก่ ข้อ 5. ท่านมีความรู้เรื่องการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ว่ามีลักษณะสำคัญอย่างไร ( $\bar{X} = 2.47$ )

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐาน  
คุณวุฒิ ของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย ด้านทักษะทางปัญญา จำแนกรายข้อ

ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
<b>ทักษะทางปัญญา</b>				
1. ท่านไม่เคยคิดที่จะหาตัวผู้กระทำความผิดก่อน การคิดแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	2.73	1.19	ปานกลาง	6
2. ท่านมักจะประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน	3.22	0.84	ปานกลาง	4
3. ท่านนำความรู้จากประสบการณ์การทำงานมาใช้ ในการแก้ปัญหาดังตามสถานการณ์	3.46	1.08	ปานกลาง	2
4. ท่านนำความรู้จากการศึกษาเล่าเรียนมา ประยุกต์ใช้ในการทำงาน	3.22	1.05	ปานกลาง	4
5. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในที่ทำงาน ท่านจะแก้ไข ปัญหาด้วยการคิดไตร่ตรองก่อนลงมือปฏิบัติ เสมอ	3.47	0.90	ปานกลาง	1
6. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการพูดคุยแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นมาปรับใช้ในการทำงาน	3.37	1.01	ปานกลาง	3
7. ท่านมักจะสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ประจักษ์แก่ บุคคลภายในและภายนอกเทศบาล	3.12	0.96	ปานกลาง	5
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.23</b>	<b>0.68</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 8 ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย ด้านทักษะทางปัญญา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับทุนมนุษย์ด้านทักษะทางปัญญา เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ข้อ 5. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในที่ทำงาน ท่านจะแก้ไขปัญหาดังด้วยการคิดไตร่ตรองก่อนลงมือปฏิบัติเสมอ ( $\bar{X} = 3.47$ ) ข้อ 3. ท่านนำความรู้จากประสบการณ์การทำงานมาใช้ในการแก้ปัญหาดังตามสถานการณ์ ( $\bar{X} = 3.46$ ) ข้อ 6. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมาปรับใช้ในการ

ทำงาน ( $\bar{X} = 3.37$ ) ข้อ 4. ท่านนำความรู้จากการศึกษาเล่าเรียนมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และ ข้อ 2. ท่านมักจะประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.22$ ) ข้อ 7. ท่านมักจะสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลภายในและภายนอกเทศบาล ( $\bar{X} = 3.12$ ) และข้อ 1. ท่านไม่เคยคิดที่จะหาตัวผู้กระทำความผิดก่อนการคิดแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ( $\bar{X} = 2.73$ )

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิ ของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ จำแนกรายข้อ

ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
<b>ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ</b>				
1. ท่านชอบที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นมากกว่าทำงาน เพียงคนเดียว	2.87	1.12	ปานกลาง	6
2. เมื่อมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกัน ท่านจะพยายามทำ ความเข้าใจผู้อื่นก่อนตนเองเสมอ	3.38	0.93	ปานกลาง	4
3. ภายหลังจากความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการทำงาน ร่วมกัน มักจะจบลงด้วยความเข้าใจ	3.46	0.98	ปานกลาง	3
4. ท่านจะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เทศบาลจัดขึ้น	3.65	1.07	มาก	1
5. ท่านจะแสดงความเป็นตัวเองทั้งต่อหน้าและ ลับหลังผู้อื่นเสมอ	3.64	0.95	มาก	2
6. ท่านมักจะสนใจที่จะพูดคุยกับคนแปลกหน้า	2.66	1.03	ปานกลาง	7
7. ท่านมักได้รับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	3.26	0.96	ปานกลาง	5
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.27</b>	<b>0.53</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 9 ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมือง บางกรวย ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีระดับมาก

ได้แก่ ข้อ 4. ท่านจะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เทศบาลจัดขึ้น ( $\bar{X} = 3.65$ ) ข้อ 5. ท่านจะแสดงความเป็นตัวเองทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่นเสมอ ( $\bar{X} = 3.64$ ) ข้อที่อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ข้อ 3. ภายหลังจากความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน มักจะจบลงด้วยความเข้าใจ ( $\bar{X} = 3.46$ ) ข้อ 2. เมื่อมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกัน ท่านจะพยายามทำความเข้าใจผู้อื่นก่อนตนเองเสมอ ( $\bar{X} = 3.38$ ) ข้อ 7. ท่านมักได้รับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.26$ ) ข้อ 1. ท่านชอบที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นมากกว่าทำงานเพียงคนเดียว ( $\bar{X} = 2.87$ ) และข้อ 6. ท่านมักจะสนใจที่จะพูดคุยกับคนแปลกหน้า ( $\bar{X} = 2.66$ )

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกรายข้อ

ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
<b><u>ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</u></b>				
1. ท่านชอบคิดเลข และใช้ตัวเลขในการวิเคราะห์ข้อมูล หรือปัญหาต่าง ๆ	2.93	1.11	ปานกลาง	8
2. ท่านสามารถประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ให้พนักงานในเทศบาลทุกคนรับทราบอย่างเข้าใจ	3.14	1.03	ปานกลาง	4
3. ท่านมีความเข้าใจและสามารถดำเนินการตามคำสั่งของผู้บังคับ-บัญชาได้อย่างถูกต้อง	2.95	0.94	ปานกลาง	7
4. งานที่ท่านขอให้เพื่อนร่วมงานช่วยทำให้ เป็นไปตามความต้องการของท่าน	2.81	0.97	ปานกลาง	9
5. ท่านเป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับประชาชนผู้มารับบริการ	3.21	1.00	ปานกลาง	3
6. ท่านสามารถร่างหนังสือราชการ ทั้งหนังสือภายในและหนังสือภายนอกให้ผู้อื่นเข้าใจได้	2.97	1.21	ปานกลาง	6
7. ท่านใช้โปรแกรม Microsoft Word และ Microsoft Excel ในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว	3.07	1.15	ปานกลาง	5

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ทวนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
<b>ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</b>				
8. ท่านค้นหาข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้ประกอบการทำงาน หรือหาข้อมูลความรู้อื่น	3.24	1.11	ปานกลาง	2
9. ท่านสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี	3.33	1.01	ปานกลาง	1
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.07</b>	<b>0.68</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 10 ระดับทวนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.07$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับทวนมนุษย์ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ข้อ 9. ท่านสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ( $\bar{X} = 3.33$ ) ข้อ 8. ท่านค้นหาข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้ประกอบการทำงาน หรือหาข้อมูลความรู้อื่น ( $\bar{X} = 3.24$ ) ข้อ 5. ท่านเป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อ ประสานงานกับประชาชนผู้มารับบริการ ( $\bar{X} = 3.21$ ) ข้อ 2. ท่านสามารถประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ให้พนักงานในเทศบาลทุกคนรับทราบอย่างเข้าใจ ( $\bar{X} = 3.14$ ) และข้อ 7. ท่านใช้โปรแกรม Microsoft Word และ Microsoft Excel ในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว ( $\bar{X} = 3.07$ ) ข้อ 6. ท่านสามารถร่างหนังสือราชการทั้งหนังสือภายในและหนังสือภายนอกให้ผู้อื่นเข้าใจได้ ( $\bar{X} = 2.97$ ) ข้อ 3. ท่านมีความเข้าใจและสามารถดำเนินการตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง ( $\bar{X} = 2.95$ ) ข้อ 1. ท่านชอบคิดเลข และใช้ตัวเลขในการวิเคราะห์ข้อมูล หรือปัญหาต่าง ๆ ( $\bar{X} = 2.93$ ) และข้อ 4. งานที่ท่านขอให้เพื่อนร่วมงานช่วยทำให้ เป็นไปตามความต้องการของท่าน ( $\bar{X} = 2.81$ )

## ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** บุคลากรของเทศบาลเมืองบางกรวยที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแตกต่างกัน

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ จำแนกตามเพศ

ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ	เพศ	$\bar{x}$	S.D.	t	p-value
1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ชาย	2.91	0.64	-2.015	0.045
	หญิง	3.05	0.58		
2. ด้านความรู้	ชาย	3.04	0.75	-1.825	0.069
	หญิง	3.19	0.59		
3. ด้านทักษะทางปัญญา	ชาย	3.28	0.71	-0.511	0.610
	หญิง	3.25	0.65		
4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ	ชาย	3.28	0.52	0.120	0.904
	หญิง	3.27	0.54		
5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	ชาย	2.91	0.65	-4.124	0.000
	หญิง	3.22	0.68		
รวม	ชาย	3.05	0.51	-2.367	0.019
	หญิง	3.19	0.49		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบทางสถิติ t-test เพื่อการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างด้านคุณธรรมและจริยธรรมและด้านทักษะการ

วิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยบุคลากรเพศหญิง มีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านทักษะวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากกว่าบุคลากรเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2** บุคลากรของเทศบาลเมืองบางกรวยที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแตกต่างกัน

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ จำแนกตามอายุ

ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ	อายุ	$\bar{x}$	S.D.	F	p-value
1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	2.68	0.70	1.687	0.170
	21 - 30 ปี	2.99	0.65		
	31 - 40 ปี	3.01	0.56		
	41 ปีขึ้นไป	3.00	0.61		
2. ด้านความรู้	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	2.36	0.60	16.843	0.000
	21 - 30 ปี	2.93	0.63		
	31 - 40 ปี	3.29	0.58		
	41 ปีขึ้นไป	3.30	0.70		
3. ด้านทักษะทางปัญญา	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	2.72	0.70	9.074	0.000
	21 - 30 ปี	3.06	0.66		
	31 - 40 ปี	3.38	0.65		
	41 ปีขึ้นไป	3.36	0.62		
4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	3.07	0.43	1.167	0.322
	21 - 30 ปี	3.30	0.55		
	31 - 40 ปี	3.26	0.60		
	41 ปีขึ้นไป	3.31	0.40		

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ทุนมนุษย์ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิ	อายุ	$\bar{x}$	S.D.	F	p- value
5. ด้านทักษะการวิเคราะห์ เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	2.78	0.68	3.925	0.009
	21 - 30 ปี	3.13	0.62		
	31 - 40 ปี	3.19	0.69		
	41 ปีขึ้นไป	2.92	0.71		
รวม	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	2.72	0.54	5.891	0.001
	21 - 30 ปี	3.08	0.51		
	31 - 40 ปี	3.22	0.50		
	41 ปีขึ้นไป	3.16	0.44		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบทางสถิติ F-test เพื่อการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อหาความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD's Method ต่อไป ดังตารางที่ 13-16

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		2.36	2.93	3.29	3.30
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	2.36	-	-0.57* (0.000)	-0.93* (0.000)	-0.94* (0.000)
21 - 30 ปี	2.93		-	-0.36* (0.000)	-0.36* (0.000)
31 - 40 ปี	3.29			-	-0.01 (0.917)
41 ปีขึ้นไป	3.30				-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 21-30 ปี, 31-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป มีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้มากกว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี

บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป มีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 21-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		2.72	3.06	3.38	3.36
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	2.72	-	-0.33* (0.041)	-0.66* (0.000)	-0.64* (0.000)
21 - 30 ปี	3.06		-	-0.32* (0.001)	-0.31* (0.002)
31 - 40 ปี	3.38			-	0.01 (0.882)
41 ปีขึ้นไป	3.36				-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 21-30 ปี, 31-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป มีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญามากกว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี

บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป มีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญามากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 21-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		2.78	3.13	3.19	2.92
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	2.78	-	-0.35* (0.038)	-0.40* (0.017)	-0.13 (0.443)
21 - 30 ปี	3.13		-	-0.05 (0.584)	0.22* (0.030)
31 - 40 ปี	3.19			-	0.27* (0.007)
41 ปีขึ้นไป	2.92				-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 21-30 ปี และ 31-40 ปี มีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากกว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี และ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		2.72	3.08	3.22	3.16
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	2.72	-	-0.36* (0.004)	-0.50* (0.000)	-0.44* (0.001)
21 - 30 ปี	3.08		-	-0.14* (0.05)	0.08 (0.310)
31 - 40 ปี	3.22			-	0.06 (0.407)
41 ปีขึ้นไป	3.16				-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 21-30 ปี, 31-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป มีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยภาพรวมมากกว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 3** บุคลากรของเทศบาลเมืองบางกรวยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ จำแนกตามระดับการศึกษา

ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ	ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	F	p-value
1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า / ปวช.	2.82	0.56	5.790	0.001
	ปวส.	2.92	0.61		
	ปริญญาตรี	3.16	0.60		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.06	0.74		
2. ด้านความรู้	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า / ปวช.	2.81	0.65	34.699	0.000
	ปวส.	2.85	0.58		
	ปริญญาตรี	3.41	0.51		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.77	0.58		
3. ด้านทักษะทางปัญญา	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า / ปวช.	3.00	0.65	14.750	0.000
	ปวส.	3.08	0.72		
	ปริญญาตรี	3.40	0.58		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.76	0.57		
4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ ความรับผิดชอบ	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า / ปวช.	3.19	0.51	3.491	0.016
	ปวส.	3.18	0.57		
	ปริญญาตรี	3.37	0.52		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.43	0.53		

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ทุนมนุษย์ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิ	ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	F	p-value
5. ด้านทักษะการวิเคราะห์ เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอน ปลาย หรือเทียบเท่า / ปวช.	2.80	0.66	21.653	0.000
	ปวส.	2.84	0.58		
	ปริญญาตรี	3.40	0.57		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.39	0.72		
รวม	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอน ปลาย หรือเทียบเท่า / ปวช.	2.91	0.46	23.346	0.000
	ปวส.	2.97	0.48		
	ปริญญาตรี	3.34	0.43		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.47	0.48		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบทางสถิติ F-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อหาความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD's Method ต่อไป ดังตารางที่ 18-23

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์  
ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา ตอนปลายหรือ เทียบเท่า/ปวช.	ปวส.	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
		2.82	2.92	3.16	3.06
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า / ปวช.	2.82	-	-0.10 (0.309)	-0.33* (0.000)	-0.24 (0.060)
ปวส.	2.92		-	-0.24* (0.013)	-0.14 (0.293)
ปริญญาตรี	3.16			-	0.10 (0.447)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.06				-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณมากกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า/ปวช. และปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา ตอนปลายหรือ เทียบเท่า/ปวช.	ปวส.	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
		2.81	2.85	3.41	3.77
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า / ปวช.	2.81	-	-0.04 (0.684)	-0.59* (0.000)	-0.96* (0.000)
ปวส.	2.85		-	-0.56* (0.000)	-0.92* (0.000)
ปริญญาตรี	3.41			-	-0.37* (0.003)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.77				-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ มากกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า/ปวช. ปวส. และปริญญาตรี

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ มากกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า/ปวช. และปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา ตอนปลายหรือ เทียบเท่า/ปวช.	ปวส.	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
		3.00			
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า / ปวช.	3.00	-	-0.08 (0.434)	-0.39* (0.000)	-0.76* (0.000)
ปวส.	3.08		-	-0.32* (0.002)	-0.68* (0.000)
ปริญญาตรี	3.40			-	-0.36* (0.007)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.76				-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญามากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า/ปวช. ปวส. และปริญญาตรี

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญามากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า/ปวช. และปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า/ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.19	3.18	3.37	3.43
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า / ปวช.	3.19	-	0.01 (0.930)	-0.18* (0.015)	-0.24* (0.032)
ปวส.	3.18		-	-0.18* (0.026)	-0.24* (0.038)
ปริญญาตรี	3.37			-	-0.06 (0.591)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.43				-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า/ปวช. และปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า/ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		2.80	2.84	3.40	3.39
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า / ปวช.	2.80	-	-0.04 (0.674)	-0.60* (0.000)	-0.59* (0.000)
ปวส.	2.84		-	-0.55* (0.000)	-0.55* (0.000)
ปริญญาตรี	3.40			-	0.01 (0.953)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.39				-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า/ปวช. และปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา ตอนปลายหรือ เทียบเท่า/ปวช.	ปวส.	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
		2.92			2.97
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า / ปวช.	2.92	-	-0.05 (0.462)	-0.43* (0.000)	-0.55* (0.000)
ปวส.	2.97		-	-0.37* (0.000)	-0.50* (0.000)
ปริญญาตรี	3.34			-	-0.13 (0.181)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.47				-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิโดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า/ปวช. และปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรของเทศบาลเมืองบางกรวยที่มีรายได้แตกต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ จำแนกตามรายได้

ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ	รายได้	$\bar{x}$	S.D.	F	p-value
1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	2.90	0.60	5.474	0.000
	10,001-15,000 บาท	3.10	0.58		
	15,001-20,000 บาท	3.45	0.58		
	20,001-25,000 บาท	2.82	0.73		
	25,001 บาทขึ้นไป	2.93	0.53		
2. ด้านความรู้	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	2.89	0.62	25.840	0.000
	10,001-15,000 บาท	3.33	0.55		
	15,001-20,000 บาท	3.81	0.45		
	20,001-25,000 บาท	3.60	0.37		
	25,001 บาทขึ้นไป	4.01	0.69		
3. ด้านทักษะทางปัญญา	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.07	0.69	14.182	0.000
	10,001-15,000 บาท	3.29	0.46		
	15,001-20,000 บาท	3.85	0.52		
	20,001-25,000 บาท	3.66	0.46		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.94	0.47		
4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.20	0.53	4.351	0.002
	10,001-15,000 บาท	3.34	0.47		
	15,001-20,000 บาท	3.62	0.57		
	20,001-25,000 บาท	3.41	0.51		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.33	0.35		

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ทุนมนุษย์ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิ	รายได้	$\bar{x}$	S.D.	F	p-value
5. ด้านทักษะการวิเคราะห์ เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	2.93	0.66	9.054	0.000
	10,001-15,000 บาท	3.21	0.66		
	15,001-20,000 บาท	3.69	0.54		
	20,001-25,000 บาท	3.23	0.66		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.26	0.62		
รวม	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	2.99	0.48	15.984	0.000
	10,001-15,000 บาท	3.25	0.44		
	15,001-20,000 บาท	3.67	0.41		
	20,001-25,000 บาท	3.33	0.39		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.47	0.32		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ จำแนกตามรายได้ โดยใช้การทดสอบทางสถิติ F-test เพื่อการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อหาความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD's Method ต่อไป ดังตารางที่ 25-30

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{x}$	ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001 บาท ขึ้นไป
		2.90	3.10	3.45	2.82	2.93
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	2.90	-	-0.20* (0.029)	-0.54* (0.000)	0.08 (0.630)	-0.03 (0.885)
10,001-15,000 บาท	3.10		-	-0.35 (0.015)	0.28 (0.122)	0.17 (0.437)
15,001-20,000 บาท	3.45			-	-0.62* (0.002)	-0.51* (0.027)
20,001-25,000 บาท	2.82				-	-0.11 (0.669)
25,001 บาทขึ้นไป	2.93					-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

บุคลากรที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-25,000 บาท และ 25,000 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{x}$	ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001 บาท ขึ้นไป
		2.89	3.33	3.81	3.60	4.01
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	2.89	-	-0.44* (0.000)	-0.92* (0.000)	-0.71 (0.000)	-1.12 (0.000)
10,001-15,000 บาท	3.33		-	-0.48 (0.001)	-0.27 (0.120)	-0.68 (0.001)
15,001-20,000 บาท	3.81			-	0.21 (0.283)	-0.20* (0.382)
20,001-25,000 บาท	3.60				-	-0.41 (0.103)
25,001 บาทขึ้นไป	4.01					-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

บุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{x}$	ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 บาท ขึ้นไป
		3.07	3.29	3.85	3.66	3.94
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.07	-	-0.22* (0.020)	-0.78* (0.000)	-0.60* (0.001)	-0.87* (0.000)
10,001-15,000 บาท	3.29		-	-0.57* (0.000)	-0.78* (0.043)	-0.65* (0.004)
15,001-20,000 บาท	3.85			-	0.19 (0.368)	-0.09 (0.726)
20,001-25,000 บาท	3.66				-	-0.27 (0.307)
25,001 บาทขึ้นไป	3.94					-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญามากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

บุคลากรที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000 และ 25,000 บาทขึ้นไป จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญามากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{x}$	ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001 บาท ขึ้นไป
		3.20	3.34	3.62	3.41	3.33
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.20	-	-0.15 (0.058)	-0.42* (0.000)	-0.21 (0.142)	-0.14 (0.442)
10,001-15,000 บาท	3.34		-	-0.27* (0.029)	-0.06 (0.682)	-0.01 (0.951)
15,001-20,000 บาท	3.62			-	0.21 (0.228)	0.28 (0.160)
20,001-25,000 บาท	3.41				-	0.75 (0.736)
25,001 บาทขึ้นไป	3.33					-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{x}$	ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001 บาท ขึ้นไป
		3.93	3.21	3.69	3.23	3.26
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	2.93	-	-0.28* (0.004)	-0.76* (0.000)	-0.30 (0.098)	-0.33 (0.140)
10,001-15,000 บาท	3.21		-	-0.47* (0.002)	-0.02 (0.936)	-0.04 (0.847)
15,001-20,000 บาท	3.69			-	0.46* (0.035)	0.43 (0.089)
20,001-25,000 บาท	3.23				-	-0.3 (0.916)
25,001 บาทขึ้นไป	3.26					-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

บุคลากรที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 10,001-15,000 บาท และ 20,001-25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{x}$	ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001 บาท ขึ้นไป
		2.99	3.25	3.67	3.33	3.47
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	2.99	-	-0.26* (0.000)	-0.68* (0.000)	-0.34* (0.009)	-0.48* (0.002)
10,001-15,000 บาท	3.25		-	-0.42* (0.000)	-0.08 (0.573)	-0.22 (0.176)
15,001-20,000 บาท	3.67			-	0.34* (0.026)	0.20 (0.272)
20,001-25,000 บาท	3.33				-	-0.15 (0.457)
25,001 บาทขึ้นไป	3.47					-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้ เนื่องจากค่า พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท, 15,001-20,000 บาท, 20,001-25,000 บาท และ 25,001 บาทขึ้นไป จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

บุคลากรที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท

บุคลากรที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 20,001-25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรของเทศบาลเมืองบางกรวยที่มีลักษณะตำแหน่งแตกต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแตกต่างกัน

ตารางที่ 31 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง

ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ	ลักษณะตำแหน่ง	$\bar{x}$	S.D.	F	p-value
1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ข้าราชการระดับ 1-3	3.06	0.68	4.138	0.003
	ข้าราชการระดับ 4-6	3.19	0.63		
	ข้าราชการระดับ 7-9	3.06	0.57		
	ลูกจ้างประจำ	3.20	0.74		
	พนักงานจ้าง	2.88	0.57		
2. ด้านความรู้	ข้าราชการระดับ 1-3	3.35	0.47	23.223	0.000
	ข้าราชการระดับ 4-6	3.61	0.49		
	ข้าราชการระดับ 7-9	3.81	0.66		
	ลูกจ้างประจำ	3.28	0.64		
	พนักงานจ้าง	2.88	0.61		
3. ด้านทักษะทางปัญญา	ข้าราชการระดับ 1-3	3.30	0.83	12.730	0.000
	ข้าราชการระดับ 4-6	3.61	0.53		
	ข้าราชการระดับ 7-9	3.86	0.57		
	ลูกจ้างประจำ	3.33	0.64		
	พนักงานจ้าง	3.05	0.64		
4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ	ข้าราชการระดับ 1-3	3.35	0.77	3.617	0.007
	ข้าราชการระดับ 4-6	3.48	0.54		
	ข้าราชการระดับ 7-9	3.38	0.50		
	ลูกจ้างประจำ	3.37	0.52		
	พนักงานจ้าง	3.19	0.50		

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ทุนมนุษย์ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิ	ลักษณะตำแหน่ง	$\bar{x}$	S.D.	F	p-value
5. ด้านทักษะการวิเคราะห์ เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ	ข้าราชการระดับ 1-3	3.18	0.76	9.503	0.000
	ข้าราชการระดับ 4-6	3.45	0.60		
	ข้าราชการระดับ 7-9	3.46	0.63		
	ลูกจ้างประจำ	3.21	0.76		
	พนักงานจ้าง	2.91	0.63		
รวม	ข้าราชการระดับ 1-3	3.24	0.56	15.414	0.000
	ข้าราชการระดับ 4-6	3.46	0.44		
	ข้าราชการระดับ 7-9	3.49	0.30		
	ลูกจ้างประจำ	3.27	0.51		
	พนักงานจ้าง	2.97	0.46		

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิจำแนกตามลักษณะตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบทางสถิติ F-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีลักษณะตำแหน่งต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อหาความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD's Method ต่อไป ดังตารางที่ 32-37

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์  
ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง

ลักษณะตำแหน่ง	$\bar{x}$	ข้าราชการ	ข้าราชการ	ข้าราชการ	ลูกจ้าง	พนักงาน
		ระดับ 1-3	ระดับ 4-6	ระดับ 7-9	ประจำ	จ้าง
		3.06	3.19	3.06	3.20	2.88
ข้าราชการระดับ 1-3	3.06	-	-0.13 (0.474)	-0.000 (1.000)	-0.13 (0.494)	0.19 (0.265)
ข้าราชการระดับ 4-6	3.19		-	0.13 (0.451)	-0.00 (0.980)	0.32* (0.001)
ข้าราชการระดับ 7-9	3.06			-	-0.13 (0.475)	0.19 (0.236)
ลูกจ้างประจำ	3.20				-	-0.32 (0.007)
พนักงานจ้าง	2.88					-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการระดับ 4-6 จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากกว่าบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 33 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง

ลักษณะตำแหน่ง	$\bar{x}$	ข้าราชการ	ข้าราชการ	ข้าราชการ	ลูกจ้าง	พนักงาน
		ระดับ 1-3	ระดับ 4-6	ระดับ 7-9	ประจำ	จ้าง
		3.35	3.61	3.81	3.28	2.88
ข้าราชการระดับ 1-3	3.35	-	-0.27 (0.137)	-0.46* (0.036)	0.07 (0.724)	0.47* (0.005)
ข้าราชการระดับ 4-6	3.61		-	-0.19 (0.263)	0.33* (0.015)	0.73* (0.000)
ข้าราชการระดับ 7-9	3.81			-	0.52* (0.005)	0.92* (0.000)
ลูกจ้างประจำ	3.28				-	-0.40* (0.001)
พนักงานจ้าง	2.88					-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง พบว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการระดับ 7-9 จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้มากกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการระดับ 1-3

บุคลากรที่เป็นข้าราชการระดับ 4-6 และระดับ 7-9 จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้มากกว่าบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ

บุคลากรที่เป็นข้าราชการระดับ 1-3 ระดับ 4-6 ระดับ 7-9 และลูกจ้างประจำจะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้มากกว่าบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 34 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง

ลักษณะตำแหน่ง	$\bar{x}$	ข้าราชการ	ข้าราชการ	ข้าราชการ	ลูกจ้าง	พนักงาน
		ระดับ 1-3	ระดับ 4-6	ระดับ 7-9	ประจำ	จ้าง
		3.30	3.61	3.86	3.33	3.05
ข้าราชการระดับ 1-3	3.30	-	-0.31 (0.102)	-0.56* (0.016)	-0.03 (0.873)	0.25 (0.160)
ข้าราชการระดับ 4-6	3.61		-	-0.25 (0.166)	0.28 (0.055)	0.556* (0.000)
ข้าราชการระดับ 7-9	3.86			-	0.53* (0.007)	0.81* (0.000)
ลูกจ้างประจำ	3.33				-	0.28* (0.025)
พนักงานจ้าง	3.05					-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง พบว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการระดับ 7-9 จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญามากกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการระดับ 1-3

บุคลากรที่เป็นข้าราชการระดับ 7-9 จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญามากกว่าบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ

บุคลากรที่เป็นข้าราชการระดับ 4-6 ระดับ 7-9 และลูกจ้างประจำจะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้มากกว่าบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 35 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง

ลักษณะตำแหน่ง	$\bar{x}$	ข้าราชการ	ข้าราชการ	ข้าราชการ	ลูกจ้าง	พนักงาน
		ระดับ 1-3	ระดับ 4-6	ระดับ 7-9	ประจำ	จ้าง
		3.35	3.48	3.38	3.37	3.19
ข้าราชการระดับ 1-3	3.35	-	-0.13 (0.414)	-0.28 (0.883)	-0.20 (0.907)	0.16 (0.280)
ข้าราชการระดับ 4-6	3.48		-	0.10 (0.501)	0.11 (0.364)	0.28* (0.001)
ข้าราชการระดับ 7-9	3.38			-	0.01 (0.959)	0.18 (0.175)
ลูกจ้างประจำ	3.37				-	0.18 (0.087)
พนักงานจ้าง	3.19					-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการระดับ 4-6 จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ มากกว่าบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 36 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง

ลักษณะตำแหน่ง	$\bar{x}$	ข้าราชการ	ข้าราชการ	ข้าราชการ	ลูกจ้าง	พนักงาน
		ระดับ 1-3	ระดับ 4-6	ระดับ 7-9	ประจำ	จ้าง
		3.18	3.45	3.46	3.21	2.91
ข้าราชการระดับ 1-3	3.18	-	-0.27 (0.168)	-0.28 (0.244)	-0.03 (0.877)	0.28 (0.124)
ข้าราชการระดับ 4-6	3.45		-	-0.01 (0.968)	0.24 (0.112)	0.54* (0.000)
ข้าราชการระดับ 7-9	3.46			-	0.24 (0.224)	0.55* (0.001)
ลูกจ้างประจำ	3.21				-	0.31* (0.016)
พนักงานจ้าง	2.91					-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการระดับ 4-6 ระดับ 7-9 และลูกจ้างประจำ จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากกว่าบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 37 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยภาพรวม จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง

ลักษณะตำแหน่ง	$\bar{x}$	ข้าราชการ	ข้าราชการ	ข้าราชการ	ลูกจ้าง	พนักงาน
		ระดับ 1-3	ระดับ 4-6	ระดับ 7-9	ประจำ	จ้าง
		3.24	3.46	3.49	3.27	2.97
ข้าราชการระดับ 1-3	3.24	-	-0.21 (0.129)	-0.25 (0.140)	-0.02 (0.882)	0.27* (0.034)
ข้าราชการระดับ 4-6	3.46		-	-0.04 (0.771)	0.19 (0.075)	0.48* (0.000)
ข้าราชการระดับ 7-9	3.49			-	0.23 (0.112)	0.52* (0.000)
ลูกจ้างประจำ	3.27				-	0.29* (0.001)
พนักงานจ้าง	2.97					-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยภาพรวม จำแนกตามลักษณะตำแหน่ง พบว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการระดับ 1-3, ระดับ 4-6, ระดับ 7-9 และลูกจ้างประจำ จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ จำแนกตามลักษณะตำแหน่งมากกว่าบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 6 บุคลากรของเทศบาลเมืองบางกรวยที่มีสังกัดกอง/หน่วยงานแตกต่างกัน  
จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแตกต่างกัน

ตารางที่ 38 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ  
จำแนกตามสังกัดกอง/หน่วยงาน

ทุนมนุษย์ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิ	สังกัดกอง/หน่วยงาน	$\bar{x}$	S.D.	F	p-value
1. ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม	สำนักปลัดเทศบาล	3.19	0.61	5.338	0.000
	กองคลัง	3.11	0.52		
	กองช่าง	2.99	0.69		
	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	2.74	0.54		
	กองการศึกษา	2.99	0.49		
	กองวิชาการและแผนงาน	3.43	0.66		
	กองสวัสดิการสังคม	3.01	0.62		
2. ด้านความรู้	สำนักปลัดเทศบาล	3.44	0.62	5.814	0.000
	กองคลัง	3.30	0.50		
	กองช่าง	2.94	0.68		
	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	2.94	0.66		
	กองการศึกษา	3.02	0.60		
	กองวิชาการและแผนงาน	3.06	0.67		
	กองสวัสดิการสังคม	3.52	0.81		

ตารางที่ 38 (ต่อ)

ทุนมนุษย์ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิ	สังกัดกอง/หน่วยงาน	$\bar{x}$	S.D.	F	p-value
3. ด้านทักษะทางปัญญา	สำนักปลัดเทศบาล	3.48	0.67	3.521	0.002
	กองคลัง	3.27	0.49		
	กองช่าง	3.28	0.70		
	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	3.00	0.66		
	กองการศึกษา	3.20	0.69		
	กองวิชาการและแผนงาน	3.32	0.53		
	กองสวัสดิการสังคม	3.40	0.80		
4. ด้านทักษะความ สัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ	สำนักปลัดเทศบาล	3.46	0.59	4.381	0.000
	กองคลัง	3.42	0.40		
	กองช่าง	3.24	0.51		
	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	3.10	0.54		
	กองการศึกษา	3.38	0.41		
	กองวิชาการและแผนงาน	3.49	0.37		
	กองสวัสดิการสังคม	3.13	0.59		
5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิง ตัวเลข การสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ	สำนักปลัดเทศบาล	3.29	0.60	7.512	0.000
	กองคลัง	3.24	0.61		
	กองช่าง	3.17	0.72		
	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	2.72	0.63		
	กองการศึกษา	3.26	0.58		
	กองวิชาการและแผนงาน	3.43	0.61		
	กองสวัสดิการสังคม	3.08	0.65		

ตารางที่ 38 (ต่อ)

ทุนมนุษย์ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิ	สังกัดกอง/หน่วยงาน	$\bar{x}$	S.D.	F	p- value
รวม	สำนักปลัดเทศบาล	3.36	0.44	7.281	0.000
	กองคลัง	3.26	0.35		
	กองช่าง	3.12	0.56		
	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	2.89	0.47		
	กองการศึกษา	3.16	0.45		
	กองวิชาการและแผนงาน	3.34	0.41		
	กองสวัสดิการสังคม	3.22	0.50		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิจำแนกตามสังกัดกอง/หน่วยงาน โดยใช้การทดสอบทางสถิติ F-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่สังกัดกอง/หน่วยงานต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อหาความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD's Method ต่อไป ดังตารางที่ 39-44

ตารางที่ 39 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตาม  
กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม จำแนกตามสังกัดกอง/หน่วยงาน

สังกัดกอง / หน่วยงาน	$\bar{x}$	สำนัก ปลัด เทศบาล	กอง คลัง	กอง ช่าง	กอง สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม	กอง การ ศึกษา	กอง วิชาการ และ แผนงาน	กอง สวัสดิการ สังคม
		3.19	3.11	2.99	2.74	2.99	3.43	3.01
สำนักปลัดเทศบาล	3.19	-	0.70 (0.573)	0.19 (0.083)	0.45* (0.000)	0.19 (0.165)	-0.24 (0.198)	0.18 (0.318)
กองคลัง	3.11		-	0.12 (0.332)	0.38* (0.001)	0.12 (0.410)	-0.31 (0.112)	0.11 (0.567)
กองช่าง	2.99			-	0.26* (0.007)	0.01 (0.968)	-0.43* (0.021)	-0.01 (0.941)
กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	2.74				-	-0.25 (0.053)	-0.69* (0.000)	0.27 (0.108)
กองการศึกษา	2.99					-	-0.44* (0.035)	-0.02 (0.924)
กองวิชาการและ แผนงาน	3.43						-	0.42 (0.072)
กองสวัสดิการสังคม	3.01							-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม จำแนกตามสังกัดกอง/หน่วยงาน พบว่า บุคลากรที่อยู่สังกัดสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่าง จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากกว่าบุคลากรที่อยู่สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

บุคลากรที่อยู่กองวิชาการและแผนงาน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากกว่าบุคลากรที่อยู่สังกัดกองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 40 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์  
ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ จำแนกตามสังกัดกอง/หน่วยงาน

สังกัดกอง / หน่วยงาน	$\bar{x}$	สำนัก ปลัด เทศบาล	กอง คลัง	กอง ช่าง	กอง สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม	กอง การ ศึกษา	กอง วิชาการ และ แผนงาน	กอง สวัสดิการ สังคม
		3.44	3.30	2.94	2.94	3.02	3.06	3.52
สำนักปลัดเทศบาล	3.44	-	0.14 (0.316)	0.50* (0.000)	0.50* (0.000)	0.42* (0.006)	0.38 (0.068)	-0.08 (0.666)
กองคลัง	3.30		-	0.36* (0.008)	0.36* (0.004)	0.29 (0.084)	0.24 (0.266)	-0.22 (0.277)
กองช่าง	2.94			-	0.00 (0.991)	-0.07 (0.630)	-0.12 (0.554)	-0.58* (0.003)
กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	2.94				-	-0.07 (0.605)	-0.12 (0.539)	0.58* (0.002)
กองการศึกษา	3.02					-	-0.05 (0.832)	-0.51* (0.018)
กองวิชาการและ แผนงาน	3.06						-	-0.46 (0.071)
กองสวัสดิการสังคม	3.52							-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ จำแนกตามสังกัดกอง/หน่วยงาน พบว่าบุคลากรที่อยู่สังกัดสำนักปลัดเทศบาล จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้มากกว่าบุคลากรที่อยู่สังกัดกองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา

บุคลากรที่อยู่กองคลัง จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้มากกว่าบุคลากรที่อยู่สังกัดกองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

บุคลากรที่อยู่กองสวัสดิการสังคม จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้มากกว่าบุคลากรที่อยู่สังกัดกองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และกองวิชาการและแผนงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 41 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์  
ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา จำแนกตามสังกัดกอง/หน่วยงาน

สังกัดกอง / หน่วยงาน	$\bar{x}$	สำนัก ปลัด เทศบาล	กอง คลัง	กอง ช่าง	กอง สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม	กอง การ ศึกษา	กอง วิชาการ และ แผนงาน	กอง สวัสดิการ สังคม
		3.48	3.27	3.28	3.00	3.20	3.32	3.40
สำนักปลัดเทศบาล	3.48	-	0.21 (0.136)	0.20 (0.100)	0.48* (0.000)	0.28 (0.073)	0.16 (0.453)	0.08 (0.680)
กองคลัง	3.27		-	-0.01 (0.951)	0.27* (0.036)	0.07 (0.669)	-0.05 (0.816)	-0.13 (0.539)
กองช่าง	3.28			-	0.28* (0.011)	0.08 (0.600)	-0.04 (0.838)	-0.12 (0.543)
กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	3.00				-	0.20 (0.180)	-0.32 (0.115)	0.40* (0.037)
กองการศึกษา	3.20					-	-0.12 (0.592)	-0.20 (0.362)
กองวิชาการและ แผนงาน	3.32						-	-0.08 (0.769)
กองสวัสดิการสังคม	3.40							-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา จำแนกตามสังกัดกอง/หน่วยงาน พบว่า บุคลากรที่อยู่สังกัดสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่าง จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญามากกว่าบุคลากรที่อยู่สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

บุคลากรที่อยู่สังกัดกองสวัสดิการสังคม จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญามากกว่าบุคลากรที่อยู่สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 42 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ จำแนกตามสังกัดกอง/หน่วยงาน

สังกัดกอง / หน่วยงาน	$\bar{x}$	สำนัก ปลัด เทศบาล	กอง คลัง	กอง ช่าง	กอง สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม	กอง การ ศึกษา	กอง วิชาการ และ แผนงาน	กอง สวัสดิการ สังคม
		3.46	3.42	3.24	3.10	3.38	3.49	3.13
สำนักปลัดเทศบาล	3.46	-	0.03 (0.769)	0.22* (0.022)	0.36* (0.000)	0.08 (0.525)	-0.03 (0.847)	0.32* (0.035)
กองคลัง	3.42		-	0.19 (0.083)	0.33* (0.001)	0.05 (0.729)	-0.06 (0.710)	0.29 (0.071)
กองช่าง	3.24			-	0.14 (0.088)	-0.14 (0.245)	-0.25 (0.126)	0.11 (0.481)
กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	3.10				-	-0.28 (0.013)	-0.39* (0.013)	-0.04 (0.807)
กองการศึกษา	3.38					-	-0.11 (0.543)	0.25 (0.148)
กองวิชาการและ แผนงาน	3.49						-	0.36 (0.079)
กองสวัสดิการสังคม	3.13							-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ จำแนกตามสังกัดกอง/หน่วยงาน พบว่า บุคลากรที่อยู่สังกัดสำนักปลัดเทศบาล จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ มากกว่าบุคลากรที่อยู่สังกัดกองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม

บุคลากรที่อยู่สังกัดกองคลัง และกองวิชาการและแผนงาน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบมากกว่าบุคลากรที่อยู่สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 43 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจำแนกตามสังกัดกอง/หน่วยงาน

สังกัดกอง / หน่วยงาน	$\bar{x}$	สำนักปลัดเทศบาล	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองการศึกษา	กองวิชาการและแผนงาน	กองสวัสดิการสังคม
		3.29	3.24	3.17	2.72	3.26	3.43	3.08
สำนักปลัดเทศบาล	3.29	-	0.04 (0.744)	0.12 (0.321)	0.57* (0.000)	0.03 (0.837)	-0.15 (0.470)	0.21 (0.277)
กองคลัง	3.24		-	0.07 (0.584)	0.52* (0.000)	-0.01 (0.936)	-0.19 (0.368)	0.16 (0.416)
กองช่าง	3.17			-	0.45* (0.000)	-0.09 (0.565)	-0.26 (0.191)	0.09 (0.632)
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	2.72				-	-0.53* (0.000)	-0.71* (0.000)	-0.36 (0.052)
กองการศึกษา	3.26					-	-0.18 (0.425)	0.18 (0.405)
กองวิชาการและแผนงาน	3.43						-	0.36 (0.159)
กองสวัสดิการสังคม	3.08							-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามสังกัดกอง/หน่วยงาน พบว่า บุคลากรที่อยู่สังกัดสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองวิชาการและแผนงาน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากกว่าบุคลากรที่อยู่สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 44 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์  
ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยภาพรวม จำแนกตามสังกัดกอง/หน่วยงาน

สังกัดกอง / หน่วยงาน	$\bar{x}$	สำนัก ปลัด เทศบาล	กอง คลัง	กอง ช่าง	กอง สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม	กอง การ ศึกษา	กอง วิชาการ และ แผนงาน	กอง สวัสดิการ สังคม
		3.36	3.26	3.12	2.89	3.16	3.34	3.22
สำนักปลัดเทศบาล	3.36	-	0.09 (0.358)	0.24* (0.008)	0.47* (0.000)	0.20 (0.083)	0.01 (0.924)	0.13 (0.363)
กองคลัง	3.26		-	0.14 (0.149)	0.38* (0.000)	0.01 (0.397)	-0.08 (0.620)	0.04 (0.806)
กองช่าง	3.12			-	0.23* (0.003)	-0.04 (0.720)	-0.22 (0.141)	-0.11 (0.450)
กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	2.89				-	-0.27* (0.010)	-0.45* (0.002)	-0.34* (0.013)
กองการศึกษา	3.16					-	-0.18 (0.275)	-0.07 (0.673)
กองวิชาการและ แผนงาน	3.34						-	0.11 (0.539)
กองสวัสดิการสังคม	3.22							-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยภาพรวม จำแนกตามสังกัดกอง/หน่วยงาน พบว่าบุคลากรที่อยู่สังกัดสำนักปลัดเทศบาล จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่อยู่สังกัดกองช่าง

บุคลากรที่อยู่สังกัดสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองวิชาการและแผนงาน และกองสวัสดิการสังคม จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่อยู่สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 7 บุคลากรของเทศบาลเมืองบางกรวยที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแตกต่างกัน

ตารางที่ 45 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ	ระยะเวลาในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	F	p-value
1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	2.90	0.62	1.562	0.199
	6-10 ปี	3.06	0.57		
	11-15 ปี	3.08	0.67		
	16 ปีขึ้นไป	2.97	0.64		
2. ด้านความรู้	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	2.89	0.66	14.818	0.000
	6-10 ปี	3.15	0.61		
	11-15 ปี	3.53	0.53		
	16 ปีขึ้นไป	3.47	0.71		
3. ด้านทักษะทางปัญญา	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.05	0.68	11.113	0.000
	6-10 ปี	3.23	0.61		
	11-15 ปี	3.66	0.58		
	16 ปีขึ้นไป	3.48	0.68		
4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.24	0.56	1.980	0.117
	6-10 ปี	3.23	0.53		
	11-15 ปี	3.44	0.47		
	16 ปีขึ้นไป	3.35	0.44		
5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.02	0.63	0.978	0.403
	6-10 ปี	3.09	0.68		
	11-15 ปี	3.23	0.75		
	16 ปีขึ้นไป	3.04	0.80		
รวม	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.02	0.50	6.036	0.001
	6-10 ปี	3.14	0.50		
	11-15 ปี	3.37	0.47		
	16 ปีขึ้นไป	3.24	0.45		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยใช้การทดสอบทางสถิติ F-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างด้านความรู้ และด้านทักษะทางปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อหาความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD's Method ต่อไป ดังตารางที่ 46-48

ตารางที่ 46 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	6 - 10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		2.89	3.15	3.53	3.47
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	2.89	-	-0.26* (0.002)	-0.64* (0.000)	0.58* (0.000)
6 - 10 ปี	3.15		-	-0.38* (0.001)	-0.32* (0.016)
11 - 15 ปี	3.53			-	0.06 (0.685)
16 ปีขึ้นไป	3.47				-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี, 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 47 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	6 - 10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		3.05	3.23	3.66	3.48
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.05	-	-0.18* (0.040)	-0.61* (0.000)	0.43* (0.001)
6 - 10 ปี	3.23		-	-0.44* (0.000)	-0.26 (0.060)
11 - 15 ปี	3.66			-	0.18 (0.250)
16 ปีขึ้นไป	3.48				-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 47 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี, 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญามากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 48 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	6 - 10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		3.02	3.14	3.37	3.24
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.02	-	-0.12 (0.058)	-0.35* (0.000)	-0.22* (0.024)
6 - 10 ปี	3.14		-	-0.22* (0.016)	-0.10 (0.328)
11 - 15 ปี	3.37			-	0.12 (0.298)
16 ปีขึ้นไป	3.24				-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 48 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่าจึงสรุปได้ว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 - 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิโดยภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 - 15 ปี จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมุติฐานที่ 8** บุคลากรของเทศบาลเมืองบางกรวยที่มีวิธีการเรียนรู้งานที่แตกต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแตกต่างกัน

ตารางที่ 49 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ  
จำแนกตามวิธีการเรียนรู้งาน

ทุนมนุษย์ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิ	วิธีการเรียนรู้งาน	$\bar{x}$	S.D.	F	p-value
1. ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม	การได้รับการฝึกอบรม	3.19	0.55	6.093	0.000
	การได้รับการสอนงาน	2.90	0.64		
	การใช้คู่มือปฏิบัติงาน	3.10	0.70		
	อื่น ๆ	2.82	0.51		
2. ด้านความรู้	การได้รับการฝึกอบรม	3.26	0.61	5.295	0.001
	การได้รับการสอนงาน	2.91	0.68		
	การใช้คู่มือปฏิบัติงาน	3.26	0.64		
	อื่น ๆ	3.17	0.70		
3. ด้านทักษะทางปัญญา	การได้รับการฝึกอบรม	3.32	0.67	5.405	0.001
	การได้รับการสอนงาน	3.06	0.70		
	การใช้คู่มือปฏิบัติงาน	3.50	0.63		
	อื่น ๆ	3.21	0.62		
4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและความ รับผิดชอบ	การได้รับการฝึกอบรม	3.41	0.60	3.023	0.30
	การได้รับการสอนงาน	3.23	0.55		
	การใช้คู่มือปฏิบัติงาน	3.34	0.50		
	อื่น ๆ	3.17	0.42		
5. ด้านทักษะการวิเคราะห์ เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ	การได้รับการฝึกอบรม	3.29	0.62	9.130	0.000
	การได้รับการสอนงาน	2.97	0.66		
	การใช้คู่มือปฏิบัติงาน	3.34	0.71		
	อื่น ๆ	2.84	0.64		
รวม	การได้รับการฝึกอบรม	3.29	0.49	7.549	0.000
	การได้รับการสอนงาน	3.01	0.51		
	การใช้คู่มือปฏิบัติงาน	3.30	0.51		
	อื่น ๆ	3.03	0.44		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 49 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิจำแนกตามวิธีการเรียนรู้งาน โดยใช้การทดสอบทางสถิติ F-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีวิธีการเรียนรู้งานที่ต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อหาความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD's Method ต่อไป ดังตารางที่ 50-54

ตารางที่ 50 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม จำแนกตามวิธีการเรียนรู้งาน

วิธีการเรียนรู้งาน	$\bar{x}$	การได้รับการฝึกอบรม	การได้รับการสอนงาน	การใช้คู่มือปฏิบัติงาน	อื่น ๆ
		3.19	2.90	3.10	2.82
การได้รับการฝึกอบรม	3.19	-	0.29* (0.002)	0.09 (0.435)	0.37* (0.000)
การได้รับการสอนงาน	2.90		-	-0.20 (0.060)	0.09 (0.325)
การใช้คู่มือปฏิบัติงาน	3.10			-	0.29* (0.010)
อื่น ๆ	2.82				-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 50 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม จำแนกตามวิธีการเรียนรู้งานของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีวิธีการเรียนรู้งานด้านการได้รับการฝึกอบรม จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากกว่าบุคลากรที่มีวิธีการเรียนรู้งานด้านการได้รับการสอนงาน และด้านการเรียนรู้งานด้วยวิธีอื่น ๆ

บุคลากรที่มีวิธีการเรียนรู้งานด้วยการใช้คู่มือการปฏิบัติงาน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากกว่าบุคลากรที่มีการเรียนรู้งานด้วยวิธีอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 51 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ จำแนกตามวิธีการเรียนรู้งาน

วิธีการเรียนรู้งาน	$\bar{x}$	การได้รับ	การได้รับ	การใช้คู่มือ	อื่น ๆ
		การฝึกอบรม	การสอนงาน	ปฏิบัติงาน	
		3.26	2.91	3.26	3.17
การได้รับการฝึกอบรม	3.26	-	0.34* (0.001)	-0.00 (0.988)	0.09 (0.382)
การได้รับการสอนงาน	2.91		-	-0.35* (0.003)	-0.25 (0.012)
การใช้คู่มือปฏิบัติงาน	3.26			-	0.10 (0.429)
อื่น ๆ	3.17				-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 51 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ จำแนกตามวิธีการเรียนรู้งาน พบว่าบุคลากรที่มีวิธีการเรียนรู้งานด้านการได้รับการฝึกอบรม จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิด้านความรู้มากกว่าบุคลากรที่มีวิธีการเรียนรู้งานด้านการได้รับการสอนงาน

บุคลากรที่มีวิธีการเรียนรู้งานด้านการใช้คู่มือการปฏิบัติงาน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิด้านความรู้มากกว่าบุคลากรที่มีวิธีการเรียนรู้งานด้านวิธีการได้รับการสอนงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 52 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา จำแนกตามวิธีการเรียนรู้งาน

วิธีการเรียนรู้งาน	$\bar{x}$	การได้รับ	การได้รับ	การใช้คู่มือ	อื่น ๆ
		การฝึกอบรม	การสอนงาน	ปฏิบัติงาน	
		3.32	3.06	3.50	3.21
การได้รับการฝึกอบรม	3.32	-	0.26* (0.011)	-0.18 (0.153)	0.11 (0.316)
การได้รับการสอนงาน	3.06		-	-0.44* (0.000)	-0.15 (0.125)
การใช้คู่มือปฏิบัติงาน	3.50			-	0.29* (0.019)
อื่น ๆ	3.21				-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 52 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา จำแนกตามวิธีการเรียนรู้งาน พบว่า บุคลากรที่มีวิธีการเรียนรู้งานด้านการได้รับการฝึกอบรม จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญามากกว่าบุคลากรที่มีวิธีการเรียนรู้งานด้านการได้รับการสอนงาน

บุคลากรที่มีวิธีการเรียนรู้งานด้านการใช้คู่มือการปฏิบัติงาน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญามากกว่าบุคลากรที่มีวิธีการเรียนรู้งานด้านการได้รับการสอนงาน และการเรียนรู้งานด้วยวิธีอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 53 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามวิธีการเรียนรู้งาน

วิธีการเรียนรู้งาน	$\bar{x}$	การได้รับ	การได้รับ	การใช้คู่มือ	อื่น ๆ
		การฝึกอบรม	การสอนงาน	ปฏิบัติงาน	
		3.29	2.97	3.34	2.84
การได้รับการฝึกอบรม	3.29	-	0.32 (0.002)	-0.05 (0.689)	0.44* (0.000)
การได้รับการสอนงาน	2.97		-	-0.37* (0.002)	0.13 (0.196)
การใช้คู่มือปฏิบัติงาน	3.34			-	0.49 (0.000)
อื่น ๆ	2.84				-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 53 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามวิธีการเรียนรู้งาน พบว่า บุคลากรที่มีวิธีการเรียนรู้งานด้านการได้รับการฝึกอบรม จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มากกว่าบุคลากรที่มีวิธีการเรียนรู้งานด้วยวิธีการอื่น ๆ

บุคลากรที่มีวิธีการเรียนรู้งานด้านการใช้คู่มือการปฏิบัติงาน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มากกว่าบุคลากรที่มีวิธีการเรียนรู้งานด้านการได้รับการสอนงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 54 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตาม  
กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยภาพรวม จำแนกตามวิธีการเรียนรู้งาน

วิธีการเรียนรู้งาน	$\bar{x}$	การได้รับ	การได้รับ	การใช้คู่มือ	อื่น ๆ
		การฝึกอบรม	การสอนงาน	ปฏิบัติงาน	
		3.29	3.01	3.30	3.03
การได้รับการฝึกอบรม	3.29	-	0.28* (0.000)	-0.01 (0.896)	0.26* (0.001)
การได้รับการสอนงาน	3.01		-	-0.29* (0.001)	-0.02 (0.802)
การใช้คู่มือปฏิบัติงาน	3.30			-	0.27* (0.003)
อื่น ๆ	3.03				-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 54 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD's Method ของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยภาพรวม จำแนกตามวิธีการเรียนรู้งาน พบว่าบุคลากรที่มีวิธีการเรียนรู้งานด้านการได้รับการฝึกอบรม จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิโดยภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีวิธีการเรียนรู้งานด้านการได้รับการสอนงาน และ การเรียนรู้งานด้วยวิธีอื่น ๆ

บุคลากรที่มีวิธีการเรียนรู้งานด้านการใช้คู่มือการปฏิบัติงาน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิโดยภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีวิธีการเรียนรู้งานด้วยการได้รับการสอนงาน และ การเรียนรู้งานด้วยวิธีอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 9** บุคลากรของเทศบาลเมืองบางกรวยที่มีระดับการส่งเสริมการเรียนรู้แตกต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแตกต่างกัน

ตารางที่ 55 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ จำแนกตามระดับการส่งเสริมการเรียนรู้

ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ	ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้	$\bar{x}$	S.D.	F	p-value
1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	มากที่สุด	3.72	0.53	5.740	0.000
	มาก	3.17	0.58		
	ปานกลาง	2.94	0.50		
	น้อย	2.52	0.65		
	น้อยที่สุด	1.75	0.53		
2. ด้านความรู้	มากที่สุด	3.49	0.73	4.250	0.000
	มาก	3.39	0.64		
	ปานกลาง	3.05	0.60		
	น้อย	2.64	0.66		
	น้อยที่สุด	2.67	0.47		
3. ด้านทักษะทางปัญญา	มากที่สุด	3.68	0.50	4.611	0.000
	มาก	3.48	0.60		
	ปานกลาง	3.17	0.62		
	น้อย	2.76	0.74		
	น้อยที่สุด	2.43	0.00		
4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ	มากที่สุด	3.87	0.49	4.374	0.000
	มาก	3.44	0.51		
	ปานกลาง	3.20	0.46		
	น้อย	3.01	0.58		
	น้อยที่สุด	2.71	0.20		

ตารางที่ 55 (ต่อ)

ทุนมนุษย์ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิ	ระดับการ ส่งเสริม การเรียนรู้	$\bar{x}$	S.D.	F	p-value
5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิง ตัวเลข การสื่อสาร และการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ	มากที่สุด	3.75	0.68	5.379	0.000
	มาก	3.31	0.55		
	ปานกลาง	3.03	0.59		
	น้อย	2.52	0.81		
	น้อยที่สุด	2.11	0.16		
รวม	มากที่สุด	3.68	0.41	7.581	0.000
	มาก	3.35	0.41		
	ปานกลาง	3.07	0.42		
	น้อย	2.69	0.56		
	น้อยที่สุด	2.33	0.00		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 55 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ จำแนกตามระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ โดยใช้การทดสอบทางสถิติ F-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิกับระดับการส่งเสริมการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันนั่นคือ เมื่อระดับการส่งเสริมการเรียนรู้มาก ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิจะมากด้วย

**สมมติฐานที่ 10** บุคลากรของเทศบาลเมืองบางกรวยที่มีทุนทางสังคมแตกต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแตกต่างกัน

ตารางที่ 56 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ จำแนกตามทุนทางสังคม

ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ	ทุนทางสังคม	$\bar{x}$	S.D.	F	p-value
1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	มากที่สุด				
	มาก	3.33	0.54	5.800	0.000
	ปานกลาง	2.91	0.55		
	น้อย	2.29	0.53		
	น้อยที่สุด				
2. ด้านความรู้	มากที่สุด				
	มาก	3.49	0.64	6.012	0.000
	ปานกลาง	3.03	0.59		
	น้อย	2.42	0.52		
	น้อยที่สุด				
3. ด้านทักษะทางปัญญา	มากที่สุด				
	มาก	3.62	0.54	7.519	0.000
	ปานกลาง	3.15	0.62		
	น้อย	2.39	0.54		
	น้อยที่สุด				
4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ	มากที่สุด				
	มาก	3.60	0.47	9.401	0.000
	ปานกลาง	3.21	0.41		
	น้อย	2.57	0.60		
	น้อยที่สุด				

ตารางที่ 56 (ต่อ)

ทุนมนุษย์ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิ	ทุนทางสังคม	$\bar{x}$	S.D.	F	p-value
5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิง ตัวเลข การสื่อสาร และการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ	มากที่สุด				
	มาก	3.38	0.57	4.527	0.000
	ปานกลาง	3.02	0.67		
	น้อย	2.36	0.49		
	น้อยที่สุด				
รวม					
	มากที่สุด				
	มาก	3.47	0.37	10.433	0.000
	ปานกลาง	3.05	0.43		
	น้อย	2.42	0.42		
	น้อยที่สุด				
	รวม				

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 56 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ จำแนกตามทุนสังคม โดยใช้การทดสอบทางสถิติ F-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีทุนทางสังคมต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิกับทุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันนั่นคือ เมื่อทุนทางสังคมมาก ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิจะมากด้วย

**สมมติฐานที่ 11** ข้อมูลลักษณะทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สถานภาพภายในองค์กร การพัฒนาบุคลากร และองค์การทางสังคมของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย มีความสัมพันธ์ต่อทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยรวม ( $\hat{Y}$ )

ตารางที่ 57 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 <sup>a</sup>	.505	.499	.35584

a Predictors: (Constant), ทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ), ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ), ระดับการศึกษา ( $X_3$ ), ระยะเวลาในการทำงาน ( $X_7$ )

จากตารางที่ 57 พบว่า มีตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการพยากรณ์ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยรวม ( $\hat{Y}$ ) ที่ดีที่สุด โดยมีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.505 ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 50.5

ตารางที่ 58 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการพยากรณ์ของตัวแปรอิสระ ที่มีต่อตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยรวม (Y)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.566	4	9.641	76.143	.000 <sup>a</sup>
	Residual	37.733	298	.127		
	Total	76.299	302			

a Predictors: (Constant), ทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ), ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ), ระดับการศึกษา ( $X_3$ ), ระยะเวลาในการทำงาน ( $X_7$ )

b Dependent Variable: ทุนมนุษย์

จากตารางที่ 58 พบว่า เมื่อใช้สถิติ F-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากค่า Sig. เท่ากับ  $0.00 < 0.05$  จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ( $X_3$ ) ระยะเวลาในการทำงาน ( $X_7$ ) ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ) และทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ) สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยรวม ( $\hat{Y}$ ) ได้ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 59 แสดงค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยรวม ( $\hat{Y}$ )

Coefficients(a)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.825	.143		5.771	.000
	ระดับการศึกษา ( $X_3$ )	.106	.022	.216	4.935	.000
	ระยะเวลาในการทำงาน ( $X_7$ )	.054	.022	.106	2.505	.013
	ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ )	.184	.031	.274	5.874	.000
	ทุนทางสังคม ( $X_{10}$ )	.425	.048	.414	8.834	.000

a Dependent Variable: ทุนมนุษย์

จากตารางที่ 59 พบว่า เมื่อใช้สถิติ t-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากค่า Sig. < 0.05 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ( $X_3$ ) ระยะเวลาในการทำงาน ( $X_7$ ) ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ) และทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ) มีอำนาจในการพยากรณ์ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยรวม ( $\hat{Y}$ ) ได้ โดยตัวแปรอิสระด้านทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ) มีความสัมพันธ์ในอันดับแรก รองลงมาคือ ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ) ระดับการศึกษา ( $X_3$ ) และระยะเวลาในการทำงาน ( $X_7$ ) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยรวม ( $\hat{Y}$ ) ได้ดีที่สุดในรูปแบบของสมการ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.825 + 0.106X_3 + 0.054X_7 + 0.184X_9 + 0.425X_{10}$$

ผลจากสมการสามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระดังกล่าว มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยรวม ( $\hat{Y}$ ) ในทิศทางแปรผันตรงกัน ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ( $X_3$ ) ระยะเวลาในการทำงาน ( $X_7$ ) ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ) และทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ) นั่นคือ เมื่อนักดาราในเทศบาลเมืองบางกรวยมี ระดับการศึกษา ( $X_3$ ) ระยะเวลาในการทำงาน ( $X_7$ ) ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ) และทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ) เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยรวม ( $\hat{Y}$ ) เพิ่มขึ้น

**สมมติฐานที่ 12** ข้อมูลลักษณะทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สถานภาพภายในองค์กร การพัฒนาบุคลากร และองค์การทางสังคมของผู้บุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย มีความสัมพันธ์ต่อทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ( $\hat{Y}_1$ )

ตารางที่ 60 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532 <sup>a</sup>	.283	.278	.52204

a Predictors: (Constant), ทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ), ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ )

จากตารางที่ 60 พบว่า มีตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการพยากรณ์ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ( $\hat{Y}_1$ ) ที่ดีที่สุด โดยมีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.283 ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 28.3

ตารางที่ 61 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการพยากรณ์ของตัวแปรอิสระ ที่มีต่อตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ( $\hat{Y}_1$ )

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.237	2	16.119	59.145	.000 <sup>a</sup>
	Residual	81.758	300	.273		
	Total	113.995	302			

a Predictors: (Constant), ทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ), ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ )

b Dependent Variable: ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

จากตารางที่ 61 พบว่า เมื่อใช้สถิติ F-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากค่า Sig. เท่ากับ 0.00 < 0.05 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ) และระดับการ

ส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ) สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ( $\hat{Y}_1$ ) ได้ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 62 แสดงค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ( $\hat{Y}_1$ )

Coefficients (a)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.873	.207		4.213	.000
	ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ )	.238	.045	.290	5.279	.000
	ทุนทางสังคม ( $X_{10}$ )	.417	.069	.332	6.031	.000

a Dependent Variable: ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

จากตารางที่ 62 พบว่า เมื่อใช้สถิติ t-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากค่า Sig. < 0.05 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ) และทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ) มีอำนาจในการพยากรณ์ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ( $\hat{Y}_1$ ) ได้ โดยตัวแปรอิสระทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ) มีความสัมพันธ์ในอันดับแรก รองลงมาคือ ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ( $\hat{Y}_1$ ) ได้ดีที่สุดในรูปของสมการ ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = 0.873 + 0.238X_9 + 0.417X_{10}$$

ผลจากสมการสามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระดังกล่าว มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ( $\hat{Y}_1$ ) ในทิศทางแปรผันตรงกัน ประกอบด้วย ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ) และทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ) นั่นคือ เมื่อบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยมีการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ) และทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ) เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ( $\hat{Y}_1$ ) เพิ่มขึ้น

**สมมติฐานที่ 13** ข้อมูลลักษณะทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สถานภาพภายในองค์กร การพัฒนาบุคลากร และองค์การทางสังคมของผู้บุคลากรในเทศบาลเมือง บางกรวย มีความสัมพันธ์ต่อทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ ( $\hat{Y}_2$ )

ตารางที่ 63 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 <sup>a</sup>	.477	.466	.49311

a Predictors: (Constant), ทุนทางสังคม, ระดับการศึกษา ( $X_3$ ), อายุ ( $X_2$ ), ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ), ระยะเวลาในการทำงาน ( $X_7$ ), ลักษณะตำแหน่ง ( $X_5$ )

จากตารางที่ 63 พบว่า มีตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการพยากรณ์ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ ( $\hat{Y}_2$ ) ที่ดีที่สุด โดยมีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.477 ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 47.7

ตารางที่ 64 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการพยากรณ์ของตัวแปรอิสระ ที่มีต่อตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ ( $\hat{Y}_2$ )

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.531	6	10.922	44.916	.000 <sup>a</sup>
	Residual	71.976	296	.243		
	Total	137.507	302			

a Predictors: (Constant), ทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ), ระดับการศึกษา ( $X_3$ ), อายุ ( $X_2$ ), ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ), ระยะเวลาในการทำงาน ( $X_7$ ), ลักษณะตำแหน่ง ( $X_5$ )

b Dependent Variable: ด้านความรู้

จากตารางที่ 64 พบว่า เมื่อใช้สถิติ F-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากค่า Sig. เท่ากับ  $0.00 < 0.05$  จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ) ระดับการศึกษา ( $X_3$ ) อายุ ( $X_2$ ) ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ) ระยะเวลาในการทำงาน ( $X_7$ ) และ ลักษณะตำแหน่ง ( $X_5$ ) สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ ( $\hat{Y}_2$ ) ได้ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 65 แสดงค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ ( $\hat{Y}_2$ )

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.761	.273		2.789	.006
	อายุ ( $X_2$ )	.113	.038	.151	2.975	.003
	ระดับการศึกษา ( $X_3$ )	.168	.033	.254	5.010	.000
	ลักษณะตำแหน่ง ( $X_5$ )	-.061	.026	-.120	-2.326	.021
	ระยะเวลาในการทำงาน ( $X_7$ )	.086	.036	.126	2.400	.017
	ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ )	.154	.044	.170	3.517	.001
	ทุนทางสังคม ( $X_{10}$ )	.390	.067	.283	5.799	.000

a Dependent Variable: ด้านความรู้

จากตารางที่ 65 พบว่า เมื่อใช้สถิติ t-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากค่า Sig.  $< 0.05$  จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย อายุ ( $X_2$ ) ระดับการศึกษา ( $X_3$ ) ลักษณะตำแหน่ง ( $X_5$ ) ระยะเวลาในการทำงาน ( $X_7$ ) ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ) และทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ) มีอำนาจในการพยากรณ์ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ ( $\hat{Y}_2$ ) ได้ โดยตัวแปรอิสระด้านทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ) มีความสัมพันธ์ในอันดับแรก รองลงมาคือ ระดับการศึกษา ( $X_3$ ) อายุ ( $X_2$ ) ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ) ระยะเวลาในการทำงาน ( $X_7$ ) และลักษณะตำแหน่ง ( $X_5$ ) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ ( $\hat{Y}_2$ ) ได้ดีที่สุดในรูปของสมการ ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = 0.761 + 0.113X_2 + 0.168X_3 - 0.061X_5 + 0.086X_7 + 0.154X_9 + 0.390X_{10}$$

ผลจากสมการสามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระดังกล่าว มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ ( $Y_2$ ) ใน 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ในทิศทางแปรผกผันกัน ประกอบด้วย ลักษณะตำแหน่ง ( $X_5$ ) นั่นคือ เมื่อบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยมีลักษณะตำแหน่ง ( $X_5$ ) สูงขึ้น จะส่งผลให้ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ ( $\hat{Y}_2$ ) ลดลง

2. ในลักษณะทิศทางแปรผันตรงกัน ประกอบด้วย อายุ ( $X_2$ ) ระดับการศึกษา ( $X_3$ ), ระยะเวลาในการทำงาน ( $X_7$ ) ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ) และทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ) นั่นคือ เมื่อบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยมีอายุ ( $X_2$ ) ระดับการศึกษา ( $X_3$ ) ระยะเวลาในการทำงาน ( $X_7$ ) ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ) และทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ) เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านความรู้ ( $\hat{Y}_2$ ) เพิ่มขึ้น

**สมมติฐานที่ 14** ข้อมูลลักษณะทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สถานภาพภายในองค์กร การพัฒนาบุคลากร และองค์การทางสังคมของผู้บุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย มีความสัมพันธ์ต่อทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา ( $\hat{Y}_3$ )

ตารางที่ 66 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 <sup>a</sup>	.406	.398	.52552

a Predictors: (Constant), ทุนทางสังคม( $X_{10}$ ), ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้( $X_9$ ), ระยะเวลาในการทำงาน( $X_7$ ), ระดับการศึกษา( $X_3$ )

b Dependent Variable: ปัญญา

จากตารางที่ 66 พบว่า มีตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการพยากรณ์ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา ( $\hat{Y}_3$ ) ที่ดีที่สุด โดยมีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.406 ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 40.6

ตารางที่ 67 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการพยากรณ์ของตัวแปรอิสระ ที่มีต่อตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา ( $\hat{Y}_3$ )

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	56.259	4	14.065	50.928	.000 <sup>a</sup>
	Residual	82.298	298	.276		
	Total	138.556	302			

a Predictors: (Constant), ทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ), ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ), ระยะเวลาในการทำงาน ( $X_7$ ), ระดับการศึกษา ( $X_3$ )

b Dependent Variable: ด้านทักษะทางปัญญา

จากตารางที่ 67 พบว่า เมื่อใช้สถิติ F-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากค่า Sig. เท่ากับ  $0.00 < 0.05$  จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ) ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ) ระยะเวลาในการทำงาน ( $X_7$ ) และระดับการศึกษา ( $X_3$ ) สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา ( $\hat{Y}_3$ ) ได้ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 68 แสดงค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา ( $\hat{Y}_3$ )

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.417	.211		1.974	.049
	ระดับการศึกษา ( $X_3$ )	.098	.032	.147	3.064	.002
	ระยะเวลาในการทำงาน ( $X_7$ )	.137	.032	.200	4.307	.000
	ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ )	.189	.046	.209	4.100	.000
	ทุนทางสังคม ( $X_{10}$ )	.534	.071	.385	7.506	.000

a Dependent Variable: ด้านทักษะทางปัญญา

จากตารางที่ 68 พบว่า เมื่อใช้สถิติ t-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากค่า Sig.<0.05 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ( $X_3$ ) ระยะเวลาในการทำงาน ( $X_7$ ) ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ) และทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ) มีอำนาจในการพยากรณ์ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา ( $\hat{Y}_3$ ) ได้ โดยตัวแปรอิสระด้านระดับทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ) มีความสัมพันธ์ในอันดับแรก รองลงมาคือ ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ) ระยะเวลาในการทำงาน ( $X_7$ ) และระดับการศึกษา ( $X_3$ ) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา ( $\hat{Y}_3$ ) ได้ดีที่สุดในรูปแบบของสมการ ดังนี้

$$\hat{Y}_3 = 0.417 + 0.098X_3 + 0.137X_7 + 0.189X_9 + .534X_{10}$$

ผลจากสมการสามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระดังกล่าว มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา ( $\hat{Y}_3$ ) ในลักษณะทิศทางแปรผันตรงกัน ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ( $X_3$ ) ระยะเวลาในการทำงาน ( $X_7$ ) ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ) และทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ) นั่นคือ เมื่อบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยมีระดับการศึกษา ( $X_3$ ) ระยะเวลาในการทำงาน ( $X_7$ ) ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ )

และทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ) เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะทางปัญญา ( $\hat{Y}_3$ ) เพิ่มขึ้น

**สมมติฐานที่ 15** ข้อมูลลักษณะทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สถานภาพภายในองค์กร การพัฒนาบุคลากร และองค์กรทางสังคมของผู้บุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย มีความสัมพันธ์ต่อทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ( $\hat{Y}_4$ )

ตารางที่ 69 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 <sup>a</sup>	.333	.328	.43431

A Predictors: (Constant), ทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ), ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ )

จากตารางที่ 69 พบว่า มีตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการพยากรณ์ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ( $\hat{Y}_4$ ) ที่ดีที่สุด โดยมีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.333 ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 33.3

ตารางที่ 70 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการพยากรณ์ของตัวแปรอิสระ ที่มีต่อตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ( $\hat{Y}_4$ )

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.207	2	14.104	74.771	.000 <sup>a</sup>
	Residual	56.587	300	.189		
	Total	84.795	302			

a Predictors: (Constant), ทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ), ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ )

b Dependent Variable: ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

จากตารางที่ 70 พบว่า เมื่อใช้สถิติ F-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากค่า Sig. เท่ากับ  $0.00 < 0.05$  จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ทูนทางสังคม ( $X_{10}$ ) และระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ) สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ( $\hat{Y}_4$ ) ได้ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 71 แสดงค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ( $\hat{Y}_4$ )

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.202	.172		6.978	.000
	ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ )	.131	.038	.185	3.487	.001
	ทูนทางสังคม ( $X_{10}$ )	.507	.058	.468	8.818	.000

a Dependent Variable: ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

จากตารางที่ 71 พบว่า เมื่อใช้สถิติ t-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากค่า Sig.  $< 0.05$  จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ และทูนทางสังคม ( $X_{10}$ ) มีอำนาจในการพยากรณ์ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ( $\hat{Y}_4$ ) ได้ โดยตัวแปรอิสระด้านทูนทางสังคม ( $X_{10}$ ) มีความสัมพันธ์ในอันดับแรก รองลงมาคือ ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ( $\hat{Y}_4$ ) ได้ดีที่สุดในรูปแบบของสมการ ดังนี้

$$\hat{Y}_4 = 1.202 + 0.131X_9 + 0.507X_{10}$$

ผลจากสมการสามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระดังกล่าว มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ( $\hat{Y}_4$ ) ในลักษณะทิศทางแปรผันตรงกัน ประกอบด้วย ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ) และทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ) นั่นคือ เมื่อบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยมีระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ) และทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ) เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ( $\hat{Y}_4$ ) เพิ่มขึ้น

**สมมุติฐานที่ 16** ข้อมูลลักษณะทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สถานภาพภายในองค์กร การพัฒนาบุคลากร และองค์การทางสังคมของผู้บุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย มีความสัมพันธ์ต่อทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\hat{Y}_5$ )

ตารางที่ 72 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
5	.592 <sup>a</sup>	.350	.339	.55345

a Predictors: (Constant), ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ), ระดับการศึกษา ( $X_3$ ), ทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ), เพศ ( $X_1$ ), อายุ ( $X_2$ )

จากตารางที่ 72 พบว่า มีตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการพยากรณ์ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\hat{Y}_5$ ) ที่ดีที่สุด โดยมีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.350 ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 35

ตารางที่ 73 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการพยากรณ์ของตัวแปรอิสระ ที่มีต่อตัวแปรตาม  
ทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร  
และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\hat{Y}_5$ )

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.034	5	9.807	32.016	.000 <sup>a</sup>
	Residual	90.974	297	.306		
	Total	140.008	302			

a Predictors: (Constant), ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ), ระดับการศึกษา ( $X_3$ ), ทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ), เพศ ( $X_1$ ), อายุ ( $X_2$ )

b Dependent Variable: ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

จากตารางที่ 73 พบว่า เมื่อใช้สถิติ F-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากค่า Sig. เท่ากับ  $0.00 < 0.05$  จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ) ระดับการศึกษา ( $X_3$ ) ทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ) เพศ ( $X_1$ ) และอายุ ( $X_2$ ) สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\hat{Y}_5$ ) ได้ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 74 แสดงค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\hat{Y}_5$ )

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.805	.242		3.329	.001
	เพศ ( $X_1$ )	.192	.065	.141	2.951	.003
	อายุ ( $X_2$ )	-.102	.036	-.135	-2.817	.005
	ระดับการศึกษา ( $X_3$ )	.169	.033	.253	5.099	.000
	ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ )	.205	.049	.225	4.189	.000
	ทุนทางสังคม ( $X_{10}$ )	.383	.075	.275	5.076	.000

a Dependent Variable : ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

จากตารางที่ 74 พบว่า เมื่อใช้สถิติ t-test เพื่อการทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากค่า Sig. < 0.05 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย เพศ ( $X_1$ ) อายุ ( $X_2$ ) ระดับการศึกษา ( $X_3$ ) ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ) และทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ) มีอำนาจในการพยากรณ์ตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\hat{Y}_5$ ) ได้ โดยตัวแปรอิสระด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ) มีความสัมพันธ์ในอันดับแรก รองลงมาคือ ระดับการศึกษา ( $X_3$ ) ทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ) เพศ ( $X_1$ ) และอายุ ( $X_2$ ) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\hat{Y}_5$ ) ได้ดีที่สุดในรูปของสมการ ดังนี้

$$\hat{Y}_5 = 0.805 + 0.192X_1 - 0.102X_2 + 0.169X_3 + 0.205X_9 + 0.383X_{10}$$

ผลจากสมการสามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระดังกล่าว มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\hat{Y}_5$ ) ใน 2 ลักษณะ ดังนี้

1) ในทิศทางแปรผกผันกัน ประกอบด้วย อายุ ( $X_2$ ) นั่นคือ เมื่อบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย มีอายุ ( $X_2$ ) น้อย จะส่งผลให้ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\hat{Y}_5$ ) เพิ่มขึ้น

2) ในทิศทางแปรผันตรงกัน ประกอบด้วย เพศ ( $X_1$ ) ระดับการศึกษา ( $X_3$ ) ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ) และทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ) นั่นคือ เมื่อเมื่อบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย มี เพศ ( $X_1$ ) ระดับการศึกษา ( $X_3$ ) ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ( $X_9$ ) และทุนทางสังคม ( $X_{10}$ ) เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\hat{Y}_5$ ) เพิ่มขึ้น

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องการศึกษาระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย ประกอบด้วย ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย จำแนกตามลักษณะทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สถานภาพภายในองค์กร การพัฒนาบุคลากร และองค์กรทางสังคม 3) เพื่อหาสมการพยากรณ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยกับลักษณะทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สถานภาพภายในองค์กร การพัฒนาบุคลากร และองค์กรทางสังคม วิเคราะห์ด้วยความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

##### 1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย จำนวน 303 คน พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรเป็นเพศหญิง ร้อยละ 52.50 เป็นบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 34.70 เป็นผู้มีการศึกษาในระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า/ปวช. ร้อยละ 34.70 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ร้อยละ 65.00 ลักษณะตำแหน่งเป็นพนักงานจ้าง ร้อยละ 63.00 สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ร้อยละ 31.70 มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ร้อยละ 45.50

กล่าวโดยสรุป คือ บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า/ปวช. มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จ้างเป็นพนักงานจ้างสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และมีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

## 2. ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้งานของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า บุคลากรมีวิธีการเรียนรู้งานจากการได้รับการสอนงานจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 วิธีการเรียนรู้งานด้วยวิธีการอื่น ๆ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเองจากการใช้อินเทอร์เน็ตจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70 วิธีการเรียนรู้งานจากการได้รับการฝึกอบรมจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40 และวิธีการเรียนรู้งานจากการใช้คู่มือการปฏิบัติงานจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50

ด้านความถี่ในการได้รับการฝึกอบรมพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมจากองค์กร 1-2 ครั้งต่อ 6 เดือน จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 47.90 รองลงมาได้แก่การได้รับการฝึกอบรมน้อยกว่า 1 ครั้งต่อ 6 เดือน จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90 การได้รับการฝึกอบรม 3-4 ครั้งต่อ 6 เดือน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 และการได้รับการฝึกอบรม 5-6 ครั้งต่อ 6 เดือน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

เมื่อสอบถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเรียนรู้งานด้านวิชาการ วิชาการ และวิชาคนจากการฝึกอบรม พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าเรียนรู้งานได้น้อยทั้ง 3 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. บุคลากรส่วนใหญ่เรียนรู้งานด้านวิชาการ (การได้รับความรู้และนำความรู้นั้นมาปฏิบัติหน้าที่) ได้น้อย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 41.60 มาก จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 ปานกลาง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 และมากที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20

2. บุคลากรส่วนใหญ่เรียนรู้งานด้านวิชาการ (ทักษะในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะทางปัญญามาใช้ร่วมกัน) ได้น้อย จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90 ปานกลาง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 มาก จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 และมากที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

3. บุคลากรส่วนใหญ่เรียนรู้งานด้านวิชาคน (ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ) ได้น้อย จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20 ปานกลาง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 มาก จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 และมากที่สุด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60

จากการสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรต่อการสนับสนุนให้มีการจัดการฝึกอบรมในองค์กร บุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 91.10 โดยบุคลากรที่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้เหตุผลว่า การฝึกอบรมช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้การทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้เกิดความรู้ที่สามารถใช้ได้ในชีวิตประจำวัน อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ ซึ่งจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและไปสู่เป้าหมาย

ขององค์กร ส่วนบุคลากรที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.90 ให้เหตุผลว่าการฝึกอบรมไม่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ ทำให้สูญเสียรายได้อย่างไม่จำเป็น

จากการสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรต่อการสนับสนุนให้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในองค์กร บุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 90.80 โดยบุคลากรที่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้เหตุผลว่า ทำให้การทำงานมีระเบียบ มีหลักเกณฑ์มากขึ้น ลดการทำงานแบบตามใจชอบ ส่วนบุคลากรที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20 ให้เหตุผลว่าเป็นการสิ้นเปลืองและเสียเวลาในการจัดทำ

กล่าวโดยสรุป คือ บุคลากรส่วนใหญ่มีวิธีการเรียนรู้งานจากการได้รับการสอนงาน วิธีการเรียนรู้งานจากการใช้คู่มือการปฏิบัติงาน และวิธีการเรียนรู้งานจากการได้รับการฝึกอบรม โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความดีในการได้รับการฝึกอบรมจากองค์กรค่อนข้างน้อย อีกทั้งการเรียนรู้งานจากการได้รับการฝึกอบรมด้านวิชาการ วิชาการงาน และวิชาคนของบุคลากรส่วนใหญ่ยังพบน้อย ทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นส่วนใหญ่ว่าองค์กรควรส่งเสริมให้มีการจัดการฝึกอบรม และการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์กรสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารในเทศบาลเมืองบางกรวยให้โอกาสในการแสวงหาความรู้ และทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ย 3.29 ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เทศบาลเมืองบางกรวยมีการส่งเสริมการเรียนรู้ทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ย 2.83

กล่าวโดยสรุป คือ บุคลากรมีระดับการส่งเสริมทางวิชาการด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุด ในขณะที่ระดับการส่งเสริมทางวิชาคนด้านคุณธรรมและจริยธรรมมีระดับน้อยที่สุด

### 3. ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรทางสังคมด้านทุนทางสังคม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรทางสังคมด้านทุนทางสังคมของบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.77 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ บุคลากรมีความไว้วางใจให้ผู้อื่นทำงานแทนในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 2.98

กล่าวโดยสรุป คือ บุคลากรส่วนใหญ่มีทุนทางสังคมในด้านปทัสถานสูงที่สุดในขณะที่ทุนทางสังคมในด้านความไว้วางใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### 4. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยปานกลางทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

4.1 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่

1. บุคลากรจะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เทศบาลจัดขึ้น
2. บุคลากรจะแสดงความเป็นตัวเองทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่นเสมอ
3. ภายหลังจากความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกันของบุคลากร มักจะจบลงด้วยความเข้าใจ

4. เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกัน บุคลากรจะพยายามทำความเข้าใจผู้อื่นก่อนตนเองเสมอ

5. บุคลากรมักได้รับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา
6. บุคลากรชอบที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นมากกว่าการทำงานเพียงคนเดียว
7. บุคลากรมักจะสนใจที่จะพูดคุยกับคนแปลกหน้า

4.2 ด้านทักษะทางปัญญา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่

1. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในที่ทำงาน บุคลากรจะแก้ไขปัญหาด้วยการคิดไตร่ตรองก่อนลงมือปฏิบัติเสมอ

2. บุคลากรนำความรู้จากประสบการณ์การทำงานมาใช้ในการแก้ปัญหาตามสถานการณ์

3. บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมาปรับใช้ในการทำงาน

4. บุคลากรมักจะประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงาน

5. บุคลากรนำความรู้จากการศึกษาเล่าเรียนมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

6. บุคลากรมักจะสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลภายในและภายนอกเทศบาล

7. บุคลากรไม่เคยคิดที่จะหาตัวผู้กระทำความผิดก่อนการคิดแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น

4.3 ด้านความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่

1. บุคลากรสามารถอธิบายหรือถ่ายทอดหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน
2. หากมีการเปลี่ยนแปลงระบบ/โครงสร้าง หรือมีงานใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น บุคลากรพร้อมที่จะเรียนรู้ด้วยความเต็มใจ
3. หากมีการจัดการความรู้ในเทศบาล บุคลากรสามารถถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่ ออกมาให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและพนักงานทุกคนได้
4. บุคลากรเข้าใจและมีความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการพัฒนาชุมชนไปสู่ความยั่งยืน
5. บุคลากรรู้ถึงบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของงานในแต่ละหน่วยงาน
6. บุคลากรรู้ถึงปัญหาชุมชนที่เป็นพื้นที่ที่อยู่ในการดูแลของเทศบาลเป็นอย่างดี
7. บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับประกาศต่าง ๆ ของเทศบาล
8. บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (แก้ไขเพิ่มเติม) เป็นอย่างดี
9. บุคลากรมีความรู้เรื่องการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ว่ามีลักษณะสำคัญอย่างไร

4.4 ด้านทักษะในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่

1. บุคลากรสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี
2. บุคลากรค้นหาข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้ประกอบการทำงาน หรือหาข้อมูลความรู้อื่น
3. บุคลากรเป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อ ประสานงานกับประชาชนผู้มารับบริการ
4. บุคลากรสามารถประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ให้พนักงานในเทศบาลทุกคนรับทราบอย่างเข้าใจ
5. บุคลากรใช้โปรแกรม Microsoft Word และ Microsoft Excel ในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว

6. บุคลากรสามารถร่างหนังสือราชการทั้งหนังสือภายในและหนังสือภายนอกให้ผู้อื่นเข้าใจได้
7. บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถดำเนินการตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง

8. บุคลากรชอบคิดเลข และใช้ตัวเลขในการวิเคราะห์ข้อมูล หรือปัญหาต่าง ๆ
9. งานที่บุคลากรขอให้เพื่อนร่วมงานช่วยทำให้ เป็นไปตามความต้องการของตัวบุคลากร

4.5 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่

1. บุคลากรยิ้มแย้มแจ่มใสต่อประชาชนผู้มารับบริการเสมอ
2. บุคลากรให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
3. บุคลากรมาถึงที่ทำงานก่อนเวลาเข้างานเสมอ
4. บุคลากรนำกระดาษที่ใช้งานแล้วกลับมาใช้งานซ้ำ
5. บุคลากรนั่งทำงานหลังเลิกงาน โดยที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนใด ๆ
6. บุคลากรเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะเสมอ
7. มีผู้มาติดต่อราชการในขณะที่บุคลากรกำลังเพลินกับการทำกิจกรรมบางอย่างอยู่บุคลากรจะบริการผู้มาติดต่อราชการทันที
8. หากบุคลากรมาทำงานก่อนเพื่อนร่วมงาน บุคลากรจะไม่เซ็นชื่อแทนเพื่อนร่วมงานที่มาสาย

กล่าวโดยสรุป คือ บุคลากรมีระดับทุนมนุษย์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยได้รับการเรียนรู้วิชาคนด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านวิชาการ ในขณะที่การเรียนรู้วิชาคนด้านคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 5. ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยกับตัวแปรด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะตำแหน่ง สังกัดกอง/หน่วยงาน ระยะเวลาในการทำงาน วิธีการเรียนรู้งาน ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ และทุนทางสังคม พบว่าแตกต่างกันทุกด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้



5.9 บุคลากรที่มีระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

5.10 บุคลากรที่มีทุนทางสังคมต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

กล่าวโดยสรุป คือ การศึกษาจากบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย จำนวน 303 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท เป็นข้าราชการระดับ 7-9 อยู่ในสังกัดสำนักปลัดเทศบาล มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี ถือเป็นกลุ่มที่มีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิสูงสุด

ในขณะที่การศึกษาจากบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย จำนวน 303 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า/ปวช. มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท เป็นพนักงานจ้าง สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ถือเป็นกลุ่มที่มีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิที่ต่ำที่สุด

## 6. ข้อมูลเกี่ยวกับการหาสมการพยากรณ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการหาสมการพยากรณ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยโดยภาพรวมพบว่า บุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ และทุนทางสังคมเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิโดยรวมเพิ่มขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถจำแนกได้ดังนี้

6.1 เมื่อบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยมีระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ และทุนทางสังคมเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมเพิ่มขึ้น

6.2 เมื่อบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยมีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ และระดับทุนทางสังคมเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิด้านความรู้เพิ่มขึ้น

6.3 เมื่อบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยมีระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ และทุนทางสังคมเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิด้านทักษะทางปัญญาเพิ่มขึ้น

6.4 เมื่อบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยมีระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ และทุนทางสังคมเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

6.5 เมื่อบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยมี เพศ ระดับการศึกษา ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ และทุนทางสังคมเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้น

กล่าวโดยสรุปคือ ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ และทุนทางสังคมเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีระดับทุนมนุษย์ในทุก ๆ ด้าน ประกอบด้วยคุณธรรมและจริยธรรม ความรู้ ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มมากขึ้น

### อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษา ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย และนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยมาพิจารณาเปรียบเทียบกับแนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงความสอดคล้องในแต่ละประเด็นซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

#### 1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า/ปวช. มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จ้างเป็นพนักงานจ้างสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และมีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี เนื่องมาจากงานส่วนใหญ่ของเทศบาลเมืองบางกรวยเป็นงานปฏิบัติการด้วยการบริการประชาชนในพื้นที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ได้แก่งานประเภทฟื้นฟู ป้องกัน การสุขภาพ การอนามัยสิ่งแวดล้อม และเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสาธารณสุขของชุมชน ดังนั้นจึงมีบุคลากรกลุ่มนี้สูงที่สุด

#### 2. การพัฒนาบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยโดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

2.1. ด้านวิธีการเรียนรู้งาน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการสอนงานมากที่สุด รองลงมาคือ การได้รับการฝึกอบรม และการใช้คู่มือการปฏิบัติงาน เนื่องจากในองค์การของเทศบาลเมืองบางกรวยมีการแบ่งแยกหน่วยงานที่ชัดเจน เพราะฉะนั้นแล้วในหน่วยงานแต่ละสังกัด จึงมีบุคลากรไม่มากจนเกินไป ทำให้บุคลากรมีโอกาสนในการพูดคุย ซักข้อสงสัยต่าง ๆ ได้ง่ายกว่า วิธีการเรียนรู้งานอื่น ๆ อีกทั้งจากข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานยังน้อยอยู่ จึงต้องมีพี่เลี้ยง หรือผู้ที่มีประสบการณ์ให้คำแนะนำในการทำงานซึ่งเป็นผลให้บุคลากรส่วนใหญ่ เรียนรู้งานได้จากการสอนงาน

เมื่อสอบถามถึงความถี่ด้านการได้รับการฝึกอบรม ซึ่งถือได้ว่าเป็นวิธีพื้นฐาน ในการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรม 1-2 ครั้ง ต่อ 6 เดือน และน้อยกว่า 1 ครั้ง ต่อ 6 เดือน ซึ่งค่อนข้างน้อย อีกทั้งการเรียนรู้งานด้านวิชาการ วิชาการ และวิชาคนจากการ ฝึกอบรมของบุคลากรยังน้อยอีกด้วย จึงบ่งชี้ได้ว่า ถึงแม้องค์กรจะมีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการ จัดการฝึกอบรม แต่ไม่สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาบุคลากรในด้านวิชาการ วิชาการ และวิชา คนได้ ดังนั้นองค์กรควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น มีการปรับกระบวนการและวิธีการฝึกอบรม เพื่อเป็นการเพิ่มระดับทุนมนุษย์ของบุคลากรในองค์การให้มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้แล้ว องค์กรยังสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้งาน นอกเหนือจากการฝึกอบรม ด้วยการสนับสนุนให้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพราะจากศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีวิธีการเรียนรู้งานจากการใช้คู่มือการปฏิบัติงานจะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิด้านวิชาการสูงกว่าวิธีการอื่น อันได้แก่การได้รับความรู้และนำความรู้นั้นมาปฏิบัติ หน้าที่ ซึ่งสัมพันธ์กับงานวิจัยของ นายวุฒิชัย ประเสริฐสุข (2538) กล่าวว่าคู่มือการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนสามารถทำให้เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนที่ปฏิบัติงาน ด้านการวิเคราะห์และจัดทำงบประมาณแผ่นดินและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ได้มีความรู้ความ เข้าใจและนำแนวคิดจากคู่มือไปพัฒนางานในหน่วยงานที่สังกัดอยู่ได้เป็นอย่างดี

2.2. ด้านระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ส่วนใหญ่แล้ว บุคลากรมีระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ทางด้านวิชาการมากที่สุด เนื่องจากการเติบโตทาง เทคโนโลยี ที่เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาสังคม ประกอบกับการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บริการแก่ ประชาชน จำเป็นต้องอาศัยความรวดเร็วในการให้บริการ เช่น การให้บริการ e – service ด้วยการ บริการที่รวดเร็วของข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ดังนั้นบุคลากรจึงมีระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านวิชา งานที่มากกว่าด้านอื่น ๆ ในขณะที่ระดับการส่งเสริมวิชาคนด้านคุณธรรมและจริยธรรมมีระดับน้อย ที่สุด เนื่องจากการสนใจในด้านเทคโนโลยีมากขึ้นไป ทำให้องค์กร และบุคลากรขาดการคำนึงถึง การส่งเสริมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม



ติดต่อสื่อสารกัน มีจิตใจที่ละเอียดอ่อน ชอบช่วยเหลือผู้อื่น และชอบเอาใจใส่ผู้อื่น ดังนั้นการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนด้วยการติดต่อสื่อสาร การบริการที่ดี และการบริการที่รวดเร็วด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จึงส่งผลให้เพศหญิงมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิมากกว่าเพศชาย

5.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิโดยภาพรวมแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปีจะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิสูงที่สุด เหตุผลอาจเป็นช่วงอายุที่กำลังสร้างความมั่นคงให้แก่ตนเอง และเป็นวัยที่เหมาะสมต่อการสร้างครอบครัว ดังนั้นบุคลากรที่มีช่วงอายุนี้ จึงมีความกระตือรือร้น และความอดทนต่อการเรียนรู้งานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคตมากกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น

5.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิโดยภาพรวมแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิสูงที่สุด เหตุผลอันเนื่องมาจาก การศึกษาเป็นสิ่งที่ช่วยขัดเกลาพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น และขัดเกลากระบวนการทางการคิด รวมถึงการเสริมสร้างความรู้ทางด้านวิชาการ วิชาการ และวิชาคนให้เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นบุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงจึงเป็นกลุ่มที่มีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิมากที่สุด

5.4 บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิโดยภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องมาจากปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันที่ส่งผลต่อรายได้ของบุคลากรต่อเดือนไม่เท่ากัน นอกจากนั้นแล้วจากการศึกษายังพบว่า บุคลากรที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาทต่อเดือน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิมากที่สุดซึ่งเป็นช่วงรายได้ที่อยู่ในระดับปานกลาง จึงบ่งชี้ได้ว่าบุคลากรในช่วงรายได้นี้เป็นบุคลากรที่มีกำลังใจในการขวนขวายหาความรู้เพื่อให้มีรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นในการตอบสนองความต้องการของตนเอง

5.5 บุคลากรที่มีลักษณะตำแหน่งต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิโดยภาพรวมแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการระดับ 7-9 จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิสูงที่สุด เหตุผลอาจเนื่องมาจากบุคลากรกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูง รวมทั้งเป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลุ่มที่มีทั้งวัยวุฒิและคุณวุฒิ ดังนั้นบุคลากรที่เป็นข้าราชการระดับ 7-9 จึงมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิสูงกว่าลักษณะตำแหน่งอื่น

5.6 บุคลากรที่มีสังกัดกอง/หน่วยงานต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิโดยภาพรวมแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรที่อยู่ในสังกัดกองสำนักปลัดเทศบาลจะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิสูงที่สุด เหตุผลอาจเนื่องมาจาก เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบในการทำงานที่มาก ได้แก่การให้บริการแก่

ประชาชน การทำงานที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ดังนั้นสังกัดกองนี้จึงจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับนโยบาย แนวทางประกาศต่าง ๆ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีเพื่องานบริการ รวมทั้งการมีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อการบริการที่ดี และการประสานความสัมพันธ์ที่ดีต่อหน่วยงานภายในองค์กร

5.7 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิโดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงบ่งชี้ได้ว่า ระยะเวลาในการเก็บเกี่ยวประสบการณ์ในการทำงาน หรือการเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการได้รับการฝึกอบรม การได้รับการสอนงาน การใช้คู่มือการปฏิบัติงาน หรือการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน มีความสำคัญต่อระดับทุนมนุษย์ที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามการให้ความหมายของ ชาร์ลส์ คิง คาสวัตต์ (2550) ว่าทุนมนุษย์เป็นสิ่งที่สั่งสมอยู่ในตัวเองตั้งแต่เกิด และสามารถจะนำมารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่า

5.8 บุคลากรที่มีวิธีการเรียนรู้ต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิโดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งวิธีการเรียนรู้ประกอบด้วย การได้รับการสอนงาน การได้รับการฝึกอบรม และการใช้คู่มือการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีวิธีการเรียนรู้จาก การใช้คู่มือการปฏิบัติงานจะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิสูงที่สุด เนื่องจากประโยชน์ของการใช้คู่มือการปฏิบัติงานตามแนวคิดของของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) คือ การได้งานที่มีคุณภาพ ผู้ปฏิบัติไม่เกิดความสับสน บุคลากรสามารถทำงานแทนกันได้ สามารถเริ่มทำงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน ช่วยลดข้อผิดพลาดในการทำงาน ช่วยลดเวลาในการสอนงาน และช่วยให้การทำงานเป็นมืออาชีพ ดังนั้นบุคลากรที่มีวิธีการเรียนรู้จาก การใช้คู่มือการปฏิบัติงาน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิสูงที่สุด ยกเว้นในด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่ไม่สามารถตอบสนองวิธีการเรียนรู้จาก การใช้คู่มือการปฏิบัติงาน ได้ดีเท่ากับการฝึกอบรม เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่ดีวิธีหนึ่งที่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และลักษณะนิสัยส่วนบุคคลให้เกิดขึ้นได้

5.9 บุคลากรที่มีระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิโดยภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องมาจากการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรวิธีหนึ่ง และเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ซึ่งสัมพันธ์กับองค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของ Armstrong (อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ 2554) ที่กล่าวถึงการเรียนรู้ที่เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างถาวร ที่มีผลต่อการปฏิบัติหรือประสบการณ์ ซึ่งองค์กรจะต้องสร้างและพัฒนาให้เกิดเป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นเมื่อบุคลากรได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้จากองค์กรมาก จะส่งผลให้ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิมากขึ้น

5.10 บุคลากรที่มีทุนทางสังคมต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิโดยภาพรวมแตกต่างกัน เหตุผลอาจเนื่องมาจากทุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับทุนมนุษย์ด้านการอยู่ร่วมกันในสังคม เช่นการทำงานร่วมกันด้วยการใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ หรือการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ หรือการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อเพิ่มพูนทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นเมื่อบุคลากรมีทุนทางสังคมมาก จะส่งผลให้บุคลากรมีระดับทุนมนุษย์มากเช่นกัน

## 6. การหาสมการพยากรณ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย

การหาสมการพยากรณ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยโดยภาพรวม พบว่า บุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยที่มี ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน การส่งเสริมการเรียนรู้ และทุนทางสังคมเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิโดยรวมเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ และด้านทุนทางสังคม

เนื่องจากการส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการปรับเปลี่ยนทัศนคติ แนวคิด และพฤติกรรม ดังนั้นหากองค์การพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยนทัศนคติ พฤติกรรมในระดับที่มีความเหมาะสม เท่าเทียมกันทุกด้าน ทั้งด้านคุณธรรมและจริยธรรม ความรู้ ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จะทำให้ได้ชื่อว่าเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและนำไปสู่การสร้างสิ่งใหม่ ๆ จึงสรุปได้ว่า เมื่อบุคลากรมีระดับการส่งเสริมการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิเพิ่มขึ้นตรงตามผลการศึกษา

เนื่องจากทุนทางสังคมเป็นเรื่องของการกระทำร่วมกัน และเป็นสิ่งสำคัญของการทำงานเพื่อให้ได้มาเพื่อความสำเร็จ เพราะเบื้องหลังของความสำเร็งนั้นต้องประกอบไปด้วย ความเป็นเครือข่ายในการรวมตัว ร่วมคิด และร่วมทำ ความเป็นปทัสถานในการมีกฎ ระเบียบข้อตกลงร่วมกัน บนพื้นฐานของความไว้วางใจกัน จะทำให้เกิดเป็นพลังด้วยการผสมผสานพื้นฐานของวัฒนธรรมความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความมีน้ำใจ และความร่วมมือ ซึ่งก่อนที่จะเกิดเป็น ทุนทางสังคมได้นั้น จำเป็นต้องมีคุณสมบัติส่วนบุคคลที่เรียกว่า ทุนมนุษย์ เพื่อให้เกิดโครงสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์การ บุคลากรจึงต้องมีคุณสมบัติ ได้แก่คุณธรรมและจริยธรรม ความรู้ ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สรุปได้ว่าทุนทางสังคมและทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์กัน จึงกล่าวได้ว่า เมื่อบุคลากรทุนทางสังคมเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิเพิ่มขึ้นเช่นกัน

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

จากผลการศึกษข้างต้นจะเห็นว่าบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเพียง 2.98 ซึ่งเป็นคำตอบที่ชี้ให้เห็นว่าองค์การควรมีมาตรการในการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากที่สุด เพราะคุณธรรมและจริยธรรมเป็นเรื่องที่องค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันให้ความสำคัญควบคู่ไปกับการความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความใสสะอาด และโปร่งใส

ดังนั้น องค์กรควรมีการพัฒนาบุคลากรโดยการใช้แนวคิดทุนทางสังคมเข้ามาช่วยในการพัฒนา เพราะคุณธรรมและจริยธรรมเป็นเรื่องของลักษณะนิสัย ไม่ว่าจะจะเป็นความรับผิดชอบทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม ความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งหากมีการนำเอาหลักแนวคิดทุนทางสังคม ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรมีวัฒนธรรมและแนวความคิดทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมเป็นไปในทางเดียวกัน จะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความไว้วางใจ เกิดเครือข่าย ปทัสถาน ความเข้าใจ อันนำไปสู่การกระทำ การวางแผน ความช่วยเหลือ จนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ด้วยความรัก ความสามัคคี ความซื่อสัตย์ ต่อเพื่อนร่วมงาน องค์กร และประชาชน

จากผลการศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่ที่มีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอยู่ในระดับน้อย คือ กลุ่มที่มีอายุน้อย การศึกษาน้อย รายได้ต่ำ ระยะเวลาในการทำงานน้อย และวิธีการเรียนรู้งานด้านการได้รับการสอนงาน ดังนั้น องค์กรควรมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรดังต่อไปนี้

1. องค์กรต้องให้การส่งเสริมบุคลากรให้เห็นความสำคัญของการศึกษามากขึ้น
2. ถึงแม้ว่าการได้รับการสอนงานจะทำให้เกิดระดับทุนมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า การได้รับการสอนงานจะไม่มีผลสำคัญ เพราะข้อดีของการสอนงานตามที่ ผศ.วรรัตน์ เขียวไพริกล่าว นั้น คือเป็นเทคนิคที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ตรงกับความรู้ความสามารถ อีกทั้งถ้าความสัมพันธ์ของผู้สอนงานกับผู้เรียนดี ก็จะทำให้เกิดความผูกพันและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ดังนั้นถ้าองค์กรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการสอนงานจากผู้มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน ก็จะทำให้บุคลากรมีการพัฒนาในการทำงานได้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และเกิดการพัฒนามากขึ้น

3. การให้ความสำคัญกับบุคลากรเพื่อให้อยู่กับองค์กรได้นาน เพราะจากการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่มากจะทำให้มีทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิที่สูงขึ้น และ การที่จะทำให้บุคลากรอยู่ในองค์กร ได้เป็นเวลานานก็ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ปัจจัยตามทฤษฎีของ Ferderick Herzberg คือ 1) ปัจจัยอนามัย/ปัจจัยป้องกันตัวตัวอย่าง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารงาน เงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งเทียบได้กับการตอบสนองความ

ต้องการในระดับต่ำ คือความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม 2) ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factor) ซึ่งได้แก่ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิชอบในงาน ลักษณะงานที่ทำทนายเหมาะกับระดับความสามารถซึ่งเทียบได้กับการตอบสนองต่อความต้องการระดับสูง คือ ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต

นอกจากนี้แล้ว ยังมีข้อมูลที่ได้จากบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยซึ่งได้เสนอแนะถึงแนวทางปฏิบัติที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

1. การทำงานถือว่าเป็นการแก้ปัญหาอย่างหนึ่ง และเพื่อความเป็นข้าราชการที่ดีนั้นจะต้องทำงานให้เสร็จทันเวลา ไม่มีการค้างงานใด ๆ หมายถึงการปฏิบัติหน้าที่ต้องใช้ทักษะทางปัญญา และจะต้องทุ่มเทให้กับงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน รวมทั้งไม่เบียดเบียนเวลาราชการด้วย

2. การขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างสุดความสามารถ เนื่องจากการได้รับการผลักดันจากผู้บังคับบัญชา ด้วยเห็นถึงศักยภาพในตัวบุคคล จะทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสัมพันธ์กับทฤษฎีของ Ferderick Herzberg ดังที่ได้กล่าวข้างต้น

3. บุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยบางคนไม่รู้จักระยะสละเพื่อส่วนรวม เอาแต่ประโยชน์ส่วนตัวใส่ตนเอง ชอบใส่อารมณ์เวลาปฏิบัติหน้าที่ และแอบนิทาผู้อื่น โดยที่ไม่ยอมทำงานของตนเอง ดังนั้น องค์การจะต้องส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นโดยการจัดกิจกรรมทางด้านคุณธรรม/จริยธรรมให้บุคลากรมีความรักต่อองค์การและเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการทำวิจัยควรมีการศึกษาประชากรในจำนวนที่เพิ่มมากขึ้น และควรขยายพื้นที่ไปในส่วนอื่น ๆ เช่นการศึกษากลุ่มตัวอย่างของเทศบาลเมืองในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งจะมีหลายองค์การในการศึกษา เพื่อให้ข้อมูลมีความครอบคลุม และมีความน่าเชื่อถือเพิ่มขึ้น

2. ควรมีการเปรียบเทียบระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น เทศบาลเมือง กับ องค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากมีจุดประสงค์และสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน หรือการเปรียบเทียบขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นระหว่างจังหวัด เช่นเทศบาล กับ เทศบาล ทั้งนี้เพื่อศึกษาจุดอ่อน จุดแข็ง ข้อดี ข้อเสียของแต่ละองค์การ เพื่อปรับปรุงระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ให้สูงยิ่งขึ้น ตามกระแสยุคโลกาภิวัตน์

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

จิตเจริญ ไชยคำ. **TQF และสมรรถนะคนในศตวรรษที่ 21**. ขอนแก่น : คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2553.

จิรณี ตันติรัตนวงศ์. **การพัฒนาบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของประเทศ**. นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2552.

ชินสัคค สุวรรณอัจฉริย. **เครือข่ายทางสังคม**. มหาสารคาม : หจก.อภิชาติการพิมพ์, 2549.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2545.

ทศพร ศิริสัมพันธ์. **การบริหารราชการแนวใหม่ : บริบทและเทคนิควิธี**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ.ร., 2548.

เทศบาลเมืองบางกรวย. **โครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552-2554**. นนทบุรี : งานวิเคราะห์นโยบายและแผนกองวิชาการและแผนงาน, 2552.

\_\_\_\_\_. **แผนพัฒนาสามปีเทศบาลเมืองบางกรวย พ.ศ. 2552-2556**. นนทบุรี : งานวิเคราะห์นโยบายและแผนกองวิชาการและแผนงาน, 2552.

ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ. **การปฏิรูประบบราชการโดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีบริหารร่วมสมัย**. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.

ธีรศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. **ทุนมนุษย์ การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ส.ส.ท.), 2550.

นริศรา อินทรจันทร์. **กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, 2552.

พัชนี นนทศักดิ์ และคณะ, ผู้แปล. **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า, 2552.

พิชิต เทพวรรณ. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทวี พรินท์ (1991) จำกัด, 2554.

พิพัฒน์ ก้องกิจกุล, ผู้แปล. **Human Capital**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ธรรมการตลาดพิมพ์, 2549.

- พรปวีณ์ กองแดง. “การพัฒนาทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี.”  
 สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น  
 วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551
- พรพิมล มีฤกษ์กิจ. “ปัจจัยที่ทำให้พนักงานระดับสาขายังคงปฏิบัติงานในธนาคาร.” สารนิพนธ์  
 พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.
- พรพรรณ ทองเนื้อนุ่ม. “ศึกษารูปแบบการพัฒนากฎการเพื่อรองรับการบริหารราชการจังหวัด  
 แบบบูรณาการ : กรณีจังหวัดสระบุรี.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2549.
- เพ็ญประภา พรศรีเมตต์. “ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิงคนไร้บ้านในโรงพยาบาลขอนแก่น.”  
 วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิงคนไร้บ้าน  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2548.
- ประพันธ์ศิริ สุเลารัจ. การพัฒนาการคิด. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ หจก. 9119  
 เทคนิคพรินติ้ง, 2553.
- ประเวศ วะสี. การจัดการความรู้ : กระบวนการปลดปล่อยมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
 กรุงเทพมหานคร : ส. เจริญการพิมพ์, 2550 .
- ปราชญา กล้าผจญ และ ศิริพงษ์ เสภาภายน. การบริหารจัดการยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร :  
 ปราชญาพับบลิชชิ่ง, 2553.
- มลินี สมภพเจริญ. ทฤษฎีการสื่อสารระหว่างบุคคล. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พี. เอส. เพลส  
 จำกัด, 2549.
- มหาดไทย, กระทรวง. สรุปสาระสำคัญการประชุมคณะทำงานของกระทรวงมหาดไทยตาม  
 โครงการศึกษาวิจัยเรื่อง “การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน  
 ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ระยะ 2)” พ.ศ. 2552. กรุงเทพมหานคร : ส่วนวิจัยและ  
 พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น สำนักงาน ก.ค. สป. กระทรวงมหาดไทย, 2552.
- ยุติธรรม, กระทรวง. รายงานการวิจัยเรื่องมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมพนักงาน  
 สอบสวนคดีพิเศษและเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ. กรุงเทพมหานคร : กรมสอบสวนคดีพิเศษ,  
 2548
- ยุรพร ศุภรัตน์. องค์การเพื่อการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่ง  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมสาร จำกัด, 2549.

วรารัตน์ เจียวไพรี. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : Human Resource Development**.

กรุงเทพมหานคร : บริษัทสิริบุตรการพิมพ์ จำกัด, 2550.

วุฒิชัย ประเสริฐสุข. “การพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน  
กองงาน สจพ. ปราจีนบุรี สำนักงานอธิการบดี.” สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้า  
พระนครเหนือ, 2538.

ศึกษาศึกษา, กระทรวง. **เอกสารการประชุมระดับชาติ “2552 ปีแห่งคุณภาพการอุดมศึกษาไทย”**.

กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2552.

สถณี อาชวานันทกุล. **วิชาสุดท้ายที่มหาวิทยาลัยไม่ได้**. กรุงเทพมหานคร : โอเพ่นบุ๊กส์, 2553.

สุธรรม รัตนโชติ. **เอกสารประกอบการศึกษา วิชาการจัดการทุนทางสังคม (Social Capital :**

**Measurement and Consequences)**. กรุงเทพมหานคร : สาขาการจัดการภาครัฐ  
และภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

สุวรรณณี คำมั่น และคณะ. **ทุนทางสังคมกับการพัฒนาทุนมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิ

ชัยพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และ  
มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ, 2551.

สุทธิวรรณ สุขศรีดากุล. “การสำรวจระดับทุนทางสังคมของบุคคลในชนบทไทย : กรณีศึกษา

บ้านละว้า หมู่ที่ 7 ตำบลวัดเพลง อำเภอวัดเพลง จังหวัดราชบุรี.” สารนิพนธ์ศิลปศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. **Competency – based Training Road Map**. กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์

เซ็นเตอร์, 2553.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. **การบริหารทักษะและการปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, 2538.

## ภาษาต่างประเทศ

Keeley, Brian. **Human Capital : How what you know shapes your life**. France : OECD

Publishing, 2007.

Fitz-enz, Jac. **Human Value Management : The Value-Adding Human Resource**

**Management Strategy for the 1990s**. San Francisco, California : Jossey-Bass Inc.  
Publishers, 1990.

Hunt, John W. **Managing People at Work : A Manager’s Guide to Behaviour in**

**Organization**. 2<sup>nd</sup> ed. UK : McGraw-Hill Book Company (UK) Limited, 1986.

Desimone, Randy L., Werner, John M. and Harris, David M. **Human Resource Development.**  
3<sup>rd</sup> TX : Harcourt College Inc., 1994.

### ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 – พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่13) พ.ศ. 2552  
ราชกิจจานุเบกษา. [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 15 มกราคม 2554. เข้าถึงได้จาก  
<http://www.ratchakitcha.soc.go.th>

ประกาศคณะกรรมการอุดมศึกษา เรื่องแนวทางการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับ  
อุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552. [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 15 มกราคม 2554.  
เข้าถึงได้จาก <http://www.mau.go.th>

ทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ. [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 15 มกราคม 2554. เข้าถึงได้จาก  
<http://www.local.moi.go.th/2009/home/search.php>.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (ก.พ.ร.). [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ  
18 มิถุนายน 2554. เข้าถึงได้จาก [http://www.km.thaicyberu.go.th/  
SelfLearningToolKits/work\\_manual.pdf](http://www.km.thaicyberu.go.th/SelfLearningToolKits/work_manual.pdf)

ภาคผนวก

42/2 หมู่ที่ 4 ต.วัดชลอ อ.บางกรวย

จ.นนทบุรี 11130

วันที่ 25 มกราคม พ.ศ.2554

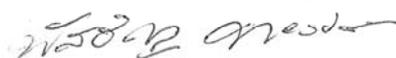
เรื่อง ขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองบางกรวย

ด้วย ข้าพเจ้านางสาวพัศษิญา ทองปลาต ขณะนี้กำลังศึกษาในระดับปริญญาโท สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร ใ้ร่ขอความอนุญาติและขอรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองบางกรวย เพื่อนำไปประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การศึกษาระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย เพื่อเป็น ประโยชน์ต่อการศึกษาและประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการสำรวจ การวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวพัศษิญา ทองปลาต)



(นายสุรศักดิ์ วิจิณโรจน์จรัส)

นายกเทศมนตรีเมืองบางกรวย

- 4 ก.พ. 2554

## แบบสอบถาม

## การวิจัยเรื่อง

“การศึกษาระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย”

ทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ทักษะหรือความชำนาญของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ในตัว และสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่า

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ หมายถึง กรอบที่แสดงมาตรฐานของระบบคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาล ที่ประกอบไปด้วย คุณธรรม/จริยธรรม ความรู้ ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ตอนที่ 1 โปรดทำเครื่องหมาย  ในช่อง  ตามความเห็นของท่าน  
ให้ตรงตามความเป็นจริงที่สุด

## 1. เพศ

1.  ชาย
2.  หญิง

## 2. อายุ

1.  ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี
2.  21-30 ปี
3.  31-40 ปี
4.  41 ปีขึ้นไป

## 3. ระดับการศึกษา

1.  ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า/ปวช
2.  ปวส
3.  ปริญญาตรี
4.  สูงกว่าปริญญาตรี

**4. รายได้**

1.  ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
2.  10,001-15,000 บาท
3.  15,001 - 20,000 บาท
4.  20,001-25,000 บาท
5.  25,001 บาทขึ้นไป

**5. ลักษณะตำแหน่ง**

1.  ข้าราชการ
  1.  ระดับ 1 – ระดับ 3
  2.  ระดับ 4 – ระดับ 6
  3.  ระดับ 7 – ระดับ 9
2.  ลูกจ้างประจำ
3.  พนักงานจ้าง

**6. หน่วยงานที่ท่านสังกัด**

1.  สำนักปลัดเทศบาล
2.  กองคลัง
3.  กองช่าง
4.  กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
5.  กองการศึกษา
6.  กองวิชาการและแผนงาน
7.  กองสวัสดิการสังคม

**7. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ราชการที่เทศบาล**

1.  ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี
2.  6 – 10 ปี
3.  11-15 ปี
4.  16 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  ตามความเห็นของท่าน  
ให้ตรงตามความเป็นจริงที่สุด

1. ท่านคิดว่าวิธีการใดที่สามารถทำให้ท่านมีความรู้ในงานที่ปฏิบัติได้มากที่สุด

- |   |  |
|---|--|
| 1. <input type="checkbox"/> การได้รับการฝึกอบรม       | 2. <input type="checkbox"/> การได้รับการสอนงาน |
| 3. <input type="checkbox"/> การใช้คู่มือการปฏิบัติงาน | 4. <input type="checkbox"/> อื่นๆ              |

2. ท่านได้รับการฝึกอบรมจากองค์กรของท่าน

- |   |  |
|---|--|
| 1. <input type="checkbox"/> 5 - 6 ครั้ง ต่อ 6 เดือน | 2. <input type="checkbox"/> 3 - 4 ครั้ง ต่อ 6 เดือน      |
| 3. <input type="checkbox"/> 1 - 2 ครั้ง ต่อ 6 เดือน | 4. <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 1 ครั้ง ต่อ 6 เดือน |

3. ท่านได้รับการเรียนรู้งานจากการฝึกอบรมด้านใดมากที่สุด

(ให้ใส่หมายเลขเฉพาะข้อ 3 ใน  โดยหมายเลข 1 = มากที่สุด, หมายเลข 2 = มาก,  
หมายเลข 3 = ปานกลาง, หมายเลข 4 = น้อย)

1.  ด้านวิชาการ (การได้รับความรู้และนำความรู้นั้นมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่)
2.  ด้านวิชาการ (ทักษะในวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน)
3.  ด้านวิชาคน (ด้านคุณธรรม/จริยธรรม และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล)

4. ท่านเห็นด้วยหรือไม่อย่างไรที่ควรสนับสนุนให้มีการจัดการฝึกอบรมแก่บุคลากรในเทศบาล

1.  เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2.  ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เพราะเหตุใด.....  
.....

5. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ที่ควรสนับสนุนให้มีการจัดการทำคู่มือในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในเทศบาล

1.  เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2.  ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เพราะเหตุใด.....  
.....

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องตามความเห็นของท่าน  
ให้ตรงตามความเป็นจริงที่สุด

(5) มากที่สุด, (4) มาก, (3) ปานกลาง, (2) น้อย, (1) น้อยที่สุด

เรื่อง “ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้”	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ท่านคิดว่าเทศบาลมีวิธีการ แนวทางที่ดีในการเสริมสร้าง ความรู้และพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ของเทศบาล					
2. ท่านคิดว่าองค์กรมีการส่งเสริมการเรียนรู้ทางด้าน คุณธรรมและจริยธรรม					
3. ผู้บริหารในเทศบาลให้โอกาสในการแสวงหาความรู้ และ ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติม					
4. ผู้บริหารของหน่วยงานท่านสนับสนุนทรัพยากรในการ พัฒนาความรู้ และทักษะต่างๆ					

**ตอนที่ 3** โปรดอ่านข้อความแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องตามความเห็นของท่านให้ตรงตาม  
ความเป็นจริงที่สุด

(5) มากที่สุด, (4) มาก, (3) ปานกลาง, (2) น้อย, (1) น้อยที่สุด

ทวนทางสังคม	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ท่านมักร่วมมือกับเทศบาลในการทำกิจกรรมที่ทำให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน					
2. ท่านมักตอบแทนในความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงานที่ช่วย ให้ท่านทำงานจนสำเร็จคล่อง					
3. ก่อนการปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นงานสำคัญ ท่านจะรายงานให้ ผู้บังคับบัญชาทราบ					

ทุนทางสังคม	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ					
5. ท่านไว้ใจให้ผู้อื่นทำงานแทนในกรณีที่ท่านไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้					
6. ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานใหม่ๆ ให้ท่านดูแลรับผิดชอบเสมอ					

**ตอนที่ 4** โปรดอ่านข้อความแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องตามความเห็นของท่าน ให้ตรงตามความเป็นจริงที่สุด  
(5) บ่อยที่สุด, (4) บ่อยมาก, (3) ปานกลาง, (2) ไม่บ่อย, (1) ไม่เคยเลย

เรื่อง “คุณธรรมและจริยธรรม”	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ท่านยิ้มแย้มแจ่มใสต่อประชาชนผู้มารับบริการเสมอ					
2. มีผู้มาติดต่อราชการในขณะที่ท่านกำลังทำกิจกรรมบางอย่างอยู่ ท่านจะบริการผู้มาติดต่อราชการทันที					
3. ท่านเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่ขณะเสมอ					
4. ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
5. ท่านมาถึงที่ทำงานก่อนเวลาเข้างานเสมอ					
6. ท่านนั่งทำงานหลังเลิกงาน โดยที่ไม่ได้รับคำตอบแทนใดๆ					
7. หากท่านมาทำงานก่อนเพื่อนร่วมงาน ท่านจะไม่เซ็นชื่อแทนเพื่อนร่วมงานที่มาสาย					
8. ท่านนำกระดาษที่ใช้งานแล้วกลับมาใช้งานซ้ำ					

เรื่อง “ความรู้”	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
9. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 (แก้ไขเพิ่มเติม) เป็นอย่างดี					
10. ท่านรู้ถึงปัญหาชุมชนที่เป็นพื้นที่ที่อยู่ในการดูแลของเทศบาลเป็นอย่างดี					
11. ท่านเข้าใจและมีความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการพัฒนาชุมชนไปสู่ความยั่งยืน					
12. ท่านสามารถอธิบายหรือถ่ายทอดหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน					
13. ท่านมีความรู้เรื่องการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ว่ามีลักษณะสำคัญอย่างไร					
14. ท่านรู้ถึงบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของงานในแต่ละหน่วยงาน					
15. ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับประกาศต่างๆของเทศบาล					
16. หากมีการเปลี่ยนแปลงระบบ/โครงสร้าง หรือมีงานใหม่ๆเพิ่มมากขึ้น ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้ด้วยความเต็มใจ					
17. หากมีการจัดการความรู้ในเทศบาลท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่ออกมาให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและพนักงานทุกคนได้					
เรื่อง “ทักษะทางปัญญา”	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
18. ท่านไม่เคยคิดที่จะหาตัวผู้กระทำความผิดก่อนการคิดแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น					
19. ท่านมักจะประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงาน					
20. ท่านนำความรู้จากประสบการณ์การทำงานมาใช้ในการแก้ปัญหาตามสถานการณ์					
21. ท่านนำความรู้จากการศึกษาเล่าเรียนมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน					

เรื่อง “ทักษะทางปัญญา” (ต่อ)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
22. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในที่ทำงาน ท่านจะแก้ไขปัญหาด้วยการคิดไตร่ตรองก่อนลงมือปฏิบัติเสมอ					
23. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมาปรับใช้ในการทำงาน					
24. ท่านมักจะสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลภายในและภายนอกเทศบาล					
เรื่อง “ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ”	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
25. ท่านชอบที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นมากกว่าทำงานเพียงคนเดียว					
26. เมื่อมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกัน ท่านจะพยายามทำความเข้าใจผู้อื่นก่อนตนเองเสมอ					
27. ภายหลังจากความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกันมักจะจบลงด้วยความเข้าใจ					
28. ท่านจะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่เทศบาลจัดขึ้น					
29. ท่านจะแสดงความเป็นตัวเองทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่นเสมอ					
30. ท่านมักจะสนใจที่จะพูดคุยกับคนแปลกหน้า					
31. ท่านมักได้รับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา					
เรื่อง “ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ”	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
32. ท่านชอบคิดเลข และใช้ตัวเลขในการวิเคราะห์ข้อมูลหรือปัญหาต่างๆ					
33. ท่านสามารถประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ให้พนักงานในเทศบาลทุกคนรับทราบอย่างเข้าใจ					

เรื่อง “ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ” (ต่อ)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
34. ท่านมีความเข้าใจและสามารถดำเนินการตามคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง					
35. งานที่ท่านขอให้เพื่อนร่วมงานช่วยทำให้ เป็นไปตาม ความต้องการของท่าน					
36. ท่านเป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อ ประสานงาน กับประชาชนผู้มารับบริการ					
37. ท่านสามารถร่างหนังสือราชการทั้งหนังสือภายในและ หนังสือภายนอกให้ผู้อื่นเข้าใจได้					
38. ท่านใช้โปรแกรม Microsoft Word และ Microsoft Excel ในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว					
39. ท่านค้นหาข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้ ประกอบการทำงาน หรือหาข้อมูลความรู้อื่น					
40. ท่านสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้าน เทคโนโลยี					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

- ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการทำแบบสอบถาม -

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล

นางสาวพัศิญา ทองปลาต

ที่อยู่

42/2 หมู่ 4 ตำบลวัดชะลอ อำเภอบางกรวย  
จังหวัดนนทบุรี 11130

## ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2552

ศึกษาต่อระดับปริญญาโท

สาขาการจัดการภาครัฐ และภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

พ.ศ. 2551

สำเร็จการศึกษาปริญญา ศิลปศาสตรบัณฑิต

สาขาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

## ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2552 - ปัจจุบัน

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักพระราชวังสนามเสือป่า