



**ความต้องการในการพัฒนาตนเองบุคลากรในองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์**

**การค้นคว้าอิสระ  
ของ  
จกพันธ์ นิมพิกแก้ว**

**เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**

**ธันวาคม 2556**

**ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์**



**NEEDS FOR SELF- DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL OF  
CHUMSAENG SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN  
NANGRONG DISTRICT, BURIRAM PROVINCE**

**Chakkaphan Nimpakwaen**

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements For the  
Degree of Master of Public Administration Program in Public Administration**

**December 2013**

**Copyright of Buriam Rajabhat University**

ชื่อเรื่อง	ความต้องการในการพัฒนาคนของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์		
ชื่อผู้วิจัย	จักพันธ์ นิ่มผักแว่น		
ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ประจักษ์ คณะนวัน	ที่ปรึกษาหลัก	
	ดร.วิชาญ จุลทริก	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2556

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาคนของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากร ซึ่งเป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 69 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบคำถามปลายเปิด ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9128 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการในการพัฒนาคนของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอ นางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการ ฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนนอกนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง ไปหาต่ำจะได้ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ
2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารและ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร รองลงมา คือ การจัดฝึกอบรมต่างๆ ควรให้มีความครอบคลุมในทุกตำแหน่ง และมุ่งเน้นการนำไปปฏิบัติ และควรมีการส่งเสริมให้ พนักงานมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากขึ้น ตามลำดับ

**TITEL** Need for Self-Development of Personnel of Chumsaeng Sub-district Administrative Organization in Nangrong District, Buriram Province

**AUTHOR** Dr. Witchan Junlarick

**INDEPENDENT STUDY ADVISOR** Assoc. Prof Prajan Kanawan Major Advisor  
Dr. Witchan Junlarick Co- Advisor

**DEGREE** Master of Arts **MAJOR** Public Administration

**SCHOOL** Buriram Rajabhat University **YEAR** 2013

#### **ABSTRACT**

The purpose of this research was to study needs for self-development of the personnel of Chumsaeng Subdistrict Administrative Organization in Nangrong district, Buriram province in three aspects i.e. training, further studies, and self-learning. 69 samples were collected from a total population of personnel of Chumsaeng Sub-district Administrative Organization in Nangrong district. The study tool was a questionnaire with three parts i.e. checklist, six-rating scale and open-ended questions with the reliability of 0.9128. The basic statistics employed in this study were percentage, mean and standard deviation. The study results revealed that:

1. Their need for self-development was overall found at a high level. Having considered each aspect, it showed that training was found at the highest level while other aspects at a high level. In addition, training was ranked first and followed by self-learning and further studies respectively.
2. For their opinions and recommendations, the respective topics were mostly recommended: The administrators and superior offices should place importance on personnel development. The applicable training should cover all position holders. And the personnel should also be encouraged to pay more attention to their self-learning.

## ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงโดยได้รับความอนุเคราะห์ จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประชัน คະเนวัน ประธานคณะกรรมการควบคุม การค้นคว้าอิสระ และ ดร.วิชชาญ จุลหริก คณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้ คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ขอขอบคุณบัณฑิต วิทยาลัยที่เอื้ออำนวยและประสานงานในการจัดทำ การค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน คือ ดร. ผดุงชาติ ยั่งยืน คณบดีคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ น้อย สุปิงคลัด อาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ และนายไชยวัฒน์ ชาติประสพ ปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและ แก้ไขเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบพระคุณบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัด บุรีรัมย์ ที่ให้การสนับสนุนตอบแบบสอบถาม คุณพ่อ คุณแม่ ภรรยา ญาติพี่น้อง และเพื่อนร่วมงาน ทุกคนที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงได้จากการทำการศึกษา ค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็น เครื่องบูชาพระคุณแต่บิดา มารดา บุรพจารย์ คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอน สติปัญญา ความรู้ วิชาชีพ ตลอดจนชี้นำคุณธรรมในการดำเนินชีวิตแก่ผู้วิจัย

จักพันธ์ นิ่มผักแว่น

## สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศคุณูปการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ค
สารบัญภาพประกอบ	ด
<b>บทที่</b>	
<b>1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>5</b>
แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ.....	5
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	21
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น.....	23
บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์.....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<b>3</b> วิธีดำเนินการวิจัย.....	<b>49</b>
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
<b>4</b> ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	<b>53</b>
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
<b>5</b> สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	<b>62</b>
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	62
วิธีดำเนินการวิจัย.....	62
สรุปผลการวิจัย.....	53
อภิปรายผล.....	64
ข้อเสนอแนะ.....	67
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	67
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	68
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>69</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>76</b>
ผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	77
ผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมืองานวิจัย.....	81

## สารบัญ (ต่อ)

ภาคผนวก	หน้า
ผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม.....	83
ผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	85
ผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	91
<b>ประวัติย่อของผู้วิจัย.....</b>	<b>93</b>

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
Buriram Rajabhat University



## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	54
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดย ภาพรวมและรายด้าน.....	56
4.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การ บริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการศึกษาต่อ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	57
4.4 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมและรายข้อ.....	58
4.5 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยภาพรวมและรายข้อ.....	60
4.6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ.....	61

## สารบัญภาพประกอบ

### ภาพประกอบ

หน้า

2.1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล.....	32
---	----

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสภาพปัญหาของบุคลากรภาครัฐและเอกชนประสบปัญหาด้านความสามารถในการใช้เทคนิคและวิธีการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรห่อนความสามารถในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งตามรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้ทันตามกระแสการปฏิรูปประเทศและสังคมไทยที่ถือว่าเป็นความจำเป็นเร่งด่วน ดังนั้นบุคลากรขององค์กรและการบริหารงานทั้งภาครัฐและเอกชนจึงต้องได้รับการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถของผู้บริหารและบุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการพัฒนาของรัฐในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนโยบายประเทศไทย ให้สามารถจัดการกับปัญหาทั้งหลายทั้งปวง ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตและผลกระทบอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศไทยให้มีความมั่นคงเข้มแข็ง และมีการพัฒนาที่ยั่งยืน สืบต่อไป

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้มุ่งให้ความสำคัญของทรัพยากรบุคคลในองค์กรเป็นลำดับแรก เนื่องจากเป็นกลไกในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กรให้บังเกิดผลในการปฏิบัติ ตลอดจนมีบทบาทในการผลักดันให้องค์กรพัฒนาไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน บุคลากรภาครัฐจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) เพื่อให้สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องและบรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับเปลี่ยนเชิงพฤติกรรมของบุคลากร ได้แก่ กระบวนทัศน์ (Paradigm) วัฒนธรรมและค่านิยม ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การเพิ่มคุณค่าในการพัฒนาองค์กรของการทำงานทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และความคิด (โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประจำปี 2552)

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น ในฐานะเป็นส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่าง

ถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและ มีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี. 2546 : 4)

ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงที่ผ่านมาและปัจจุบัน มีความ ต้องการที่จะให้บุคลากรที่คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหลักวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี การสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่าง มีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะการบริหารผลงานและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ เฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการและบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางราชการ เป็นพนักงาน ส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิเช่น ด้านความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้าน การบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับบทบาท และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงไม่สามารถบริหารจัดการบุคลากรที่มีอยู่ ให้ทำงานได้เต็มความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้ทรัพยากรบุคคล มากเกินความจำเป็นส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก พนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้างมีความต้องการในด้านต่างๆ ที่แตกต่างกัน อีกทั้งผู้บริหารเองก็ไม่ทราบถึง ความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรในสังกัดว่ามีความต้องการอย่างไร

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานส่วน ตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอหนอง จังหัดบุรีรัมย์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอหนอง จังหัดบุรีรัมย์เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการ เพื่อจะ ได้ทราบข้อมูลและนำความรู้ที่ไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้การบริหารงาน บรรลุวิสัยทัศน์และ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงต่อไป

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล  
ชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

## ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบความต้องการในการพัฒนาตนของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล  
ชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
2. เป็นสารสนเทศในการนำไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคลในการพัฒนาตน  
ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ และองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ทั้งประเทศ

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา  
การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนของบุคลากรในองค์การบริหารส่วน  
ตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และ  
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (คณัช เทียนพุด. 2540: 29)
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง  
จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 69 คน
  - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร
3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาตนของบุคลากรในองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

## นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าความต้องการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้เข้าใจความหมายศัพท์ต่างๆ ที่นำมาใช้ในการวิจัย  
ครั้งนี้ จึงให้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. ความต้องการ หมายถึง ความอยากได้ ใคร่ได้หรือประสงค์จะได้ ทำให้ร่างกายไม่อาจ  
อยู่นิ่งต้องพยายามดิ้นรน และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อร่างกายได้รับ

ตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง แต่หากยังไม่ได้รับการให้เป็นที่น่าพอใจแล้ว ก็จะเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้และการพัฒนา

## 2. การพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน

ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น ซึ่งวิธีการในการพัฒนา อาจเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ตามความต้องการของตนเองในองค์กรที่ต้องการเรียนรู้

## 3. ความต้องการพัฒนาตน หมายถึง ความต้องการในการพัฒนาตน ที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนจากที่เป็นอยู่ ให้มีความรู้ ความสามารถที่มากขึ้น หรือสูงขึ้น ให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมใน 3 ด้านดังนี้

### 3.1 ด้านการศึกษาต่อ หมายถึง ความต้องการในการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาทั้งภายในและภายนอกประเทศ ซึ่งเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคน ให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความสามารถเต็มตามศักยภาพ มีพัฒนาการที่สมดุลทั้งปัญญา ร่างกายและสังคม เพื่อส่งเสริมสร้างการพัฒนาและความเจริญเติบโตของประเทศ

### 3.2 ด้านการฝึกอบรม หมายถึง ความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคลที่มุ่งเน้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของบุคคล ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### 3.3 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง ความต้องการในการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจของ แต่ละบุคคล เหมาะสมกับสภาวะการณ์ของสังคมปัจจุบัน ความสำเร็จของการเรียนรู้ด้วยตนเอง นั้นมีเงื่อนไขและปัจจัยหลักอยู่ที่ตัวผู้เรียน ที่ต้องมีวินัยความมุ่งมั่นและนิสัยใฝ่เรียน ดังนั้น การเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยสถาบัน ทางสังคมทุกภาคส่วน โดยเฉพาะครอบครัว และสถานศึกษาที่ส่งเสริมหรือจูงใจให้เกิดการเรียนรู้

## 4. บุคลากร หมายถึง บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป

## 5. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎีและค้นคว้างานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางสู่กรอบการศึกษา วิเคราะห์ อภิปรายผลการวิจัยซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
5. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
6. บริบทองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ

##### ความหมายของความต้องการ

มนุษย์มีความต้องการ มีความอยากเป็น มีความอยากได้ ใคร่ได้หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ร่างกายเกิดมีสิ่งเร้ามากระตุ้น และมีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ต้องพยายามดิ้นรน และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความต้องการสิ่งใหม่มาทดแทนที่อยู่อย่างไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 323) กล่าวถึง "ความต้องการ" ว่าหมายถึง ความอยากได้ ใคร่ได้หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ร่างกายเกิดการขาดสมดุลเนื่องมาจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายามดิ้นรนและแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่งและก็จะเกิดความต้องการใหม่ๆ เกิดขึ้นมาทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด

คีร์วรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 108) ได้ให้ความหมายความต้องการ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ขาดความสมดุล ขาดบางสิ่งบางอย่างแล้วต้องการได้รับสิ่งนั้น เช่น ขาดอาหารทำให้หิวก็ต้องการอาหารเพื่อรับประทาน เหนื่อย เพลีย เนื่องจากพักผ่อนไม่เพียงพอก็ต้องการพักผ่อน ไม่มีเงิน ขาดเงินก็ต้องการเงินสำหรับค่าใช้จ่าย ไม่ได้รับการยอมรับยกย่อง ไม่มีชื่อเสียง ไม่มีเกียรติยศ ก็ต้องการยอมรับต้องการมีชื่อเสียง ต้องการทางด้านจิตใจ

อริยา กูหา (2546 : 2) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า ความต้องการ หมายถึง ความต้องการต่างๆ ที่เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิตและเป็นตัวผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมเพื่อลดความต้องการนั้นๆ

แมกนีส (McNeil. 1997, อ้างถึงใน อติสร ปรีดาครณ์. 2549 : 30) ได้ให้ความหมายของความ ต้องการ หมายถึง สภาพการณ์ที่มีความไม่สอดคล้องกันระหว่างพฤติกรรมหรือเจตคติ ในสถานะที่ยอมรับกับสถานะที่ได้จากการสังเกต

สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา (2551 : ออนไลน์) ได้ให้ความหมายความต้องการ หมายถึง พฤติกรรม ของคนส่วนใหญ่มักจะมีแนวทางมุ่งไปยังเป้าหมายกับการสนองความต้องการให้ สมดังความต้องการนั้นๆ เช่น มนุษย์มีความต้องการทางร่างกาย ทำให้ต้องกิน นอน ขับถ่าย ฯลฯ อยู่ตลอดเวลา ซึ่งคนเราจะมีวิธีการในการที่หาวิธีสนองความต้องการเหล่านั้น

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความต้องการหมายถึง พฤติกรรมของมนุษย์ที่มักจะมีแนวทางมุ่งไปยังเป้าหมายที่ต้องการ กับการสนองความต้องการนั้นๆ เช่น ขาดอาหารทำให้หิวก็ต้องการอาหารเพื่อรับประทาน เหนื่อย เพลีย เนื่องจากพักผ่อนไม่เพียงพอก็ต้องการพักผ่อน ไม่มีเงิน ขาดเงินก็ต้องการเงินสำหรับค่าใช้จ่าย

#### ลักษณะของความ ต้องการ

ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญมากอย่างหนึ่งของความแตกต่างระหว่างบุคคล ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เป็นสิ่งที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่เกิด เรียงลำดับจากต่ำสุดไปถึงสูงสุด โดยที่มนุษย์จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดจนเป็นที่พอใจก่อนที่ความต้องการขั้นสูง โดยความต้องการของเหล่านั้นของมนุษย์แต่ละคนจะแตกต่างกัน

มาสโลว์ (Maslow. 1954 ; 80-91 ; อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา. 2544 : 30) ได้กล่าวถึงความ ต้องการของมนุษย์นั้นสามารถจัดเป็นลำดับได้ 5 ชั้น ตามลำดับความสำคัญมาก่อนหลังได้ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ได้แก่อาหาร น้ำดื่ม ความต้องการที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ และความต้องการอื่นๆ ของร่างกาย

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการความมั่นคงและการป้องกันภัยอันตรายจากสิ่งรอบตัวและจากการทำร้ายจิตใจ



3. ความต้องการที่จะผูกพันทางสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความรัก ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการยอมรับและมิตรภาพ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องจากสังคม (Esteem Needs) ได้แก่ การเคารพนับถือตนเอง การเป็นตัวของตัวเองและการประสบความสำเร็จ การมีฐานะในวงสังคม การได้รับการยอมรับจากคนอื่นและการได้รับความสนใจจากคนอื่น

5. ความต้องการที่จะประจักษ์ตน (Self-actualization Needs) ได้แก่ แรงผลักดันที่ทำให้คนสามารถเป็นในสิ่งที่ตนเป็นได้ดีที่สุด ซึ่งรวมถึงการเจริญเติบโต การได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่และความปรารถนา

วัตสัน (Watson, 1985 ; 43 ; อ้างถึงใน มณฑิรา เขียวยิ่ง และคณะ. 2540 : 17) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

#### 1. ความต้องการขั้นต่ำ ประกอบไปด้วย

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ และการขับถ่าย

1.2 ความต้องการทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความต้องการในการมีกิจกรรมทางเพศ ความต้องการมีอิสระที่จะกระทำกิจกรรมต่างๆ หรือมีการเคลื่อนไหวที่อิสระ

#### 2. ความต้องการขั้นสูง ประกอบไปด้วย

2.1 ความต้องการด้านจิตสังคม ได้แก่ ความต้องการได้รับความรักความเอาใจใส่

2.2 ความต้องการทางด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ได้แก่ ความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จ ความสมหวังในชีวิต และได้รับการยอมรับ

สรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง เช่น อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย รวมทั้งสิ่งอื่นๆ ด้วย แต่อย่างไรก็ตาม โดยทั่วไปความต้องการเหล่านี้ยากที่จะได้รับการตอบสนองทุกอย่าง ทุกวันนี้คนเราพยายามทำงานก็เพื่อจะนำเงินมาตอบสนองความต้องการของตน เพราะเงินเป็นสื่อกลางของการแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ แต่ถ้ามองให้ลึกลงไปแล้วการทำงานไม่ใช่เพื่อเงินแต่เพียงอย่างเดียวเสมอการทำงานเพื่อเงิน เป็นเพียงเหตุผลประการหนึ่งเท่านั้น ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกมากที่คนต้องการได้รับการทำงาน ซึ่งบางครั้งเงินไม่สามารถซื้อความต้องการบางอย่างได้

#### ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

ความต้องการอาจเป็นสภาวะที่เกิดจากความไม่สมดุลทั้งร่างกายและจิตใจ หรือเกิดจากธรรมชาติของมนุษย์ ความต้องการของคนเรามากไม่ได้รับการตอบสนองอย่างสมบูรณ์ เมื่อได้รับการตอบสนองหนึ่งก็จะเกิดความต้องการมากขึ้นระดับหนึ่ง ดังทฤษฎีความต้องการต่างๆ

ที่นักวิชาการหลายท่านได้เสนอทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ไว้โดยได้กล่าวถึงลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ ได้แก่

สูนีย์ กาศจำรูญ ( 2547 : 59) กล่าวว่า ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ประกอบด้วยความต้องการ 5 ประเภทดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย คือ ต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ หรือปัจจัย 4 ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย คือ ต้องการอยู่ดีกินดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
3. ความต้องการสังคม คือ มนุษย์มีต้องการการให้ผู้อื่นรัก ขอมรับตนเอง
4. ความต้องการ การยกย่องนับถือ คือ ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในสถานะภาพ ตลอดจน ยกย่องนับถือตนเอง
5. ความต้องการความสำเร็จ คือ ความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ซึ่งเป็นความพอใจของตนเอง อาจจะไม่สามารถนับเป็นเงิน หรือ มูลค่าใด ๆ

ดิน ปรัชญพฤษ (2542 : 47) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ แม็กคลีแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) ได้กล่าวเน้นถึงความต้องการไว้ 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (Needs for Power) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา
2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Needs for Affiliation) เป็นการต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น
3. ความต้องการอำนาจ (Needs for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลและครอบงำผู้อื่น

ฉันทนา จันทร์บรรจง (2545 : 51) กล่าวถึง ความต้องการ ดังนี้

1. อยากได้ใคร่ได้ ประสงค์ เป็นการแสดงความอยากปรับปรุงและประสงค์เปลี่ยนแปลงบทบาทการทำงานของตนเองให้บรรลุผลสำเร็จตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่
2. แรงขับหรือแรงผลักดันต่างๆ ที่เกิดขึ้นในร่างกายหรือจิตใจเนื่องจากความจำเป็นที่จะต้องทำให้เกิดความสมดุลทางกายภาพหรือทางจิต
3. พลังหรือแรงพื้นฐานที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล เมื่อบุคคลเกิดความต้องการ โดยแรงดังกล่าวจะทำหน้าที่กระตุ้นให้ร่างกายเกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายเมื่อใดถึงจุดมุ่งหมายปลายทางที่ต้องการ แรงนั้นจะหมดไป ความต้องการเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งที่แต่ละบุคคลแสดงออกมาเพื่อตอบสนององความคิดของตนเอง

จากแนวคิดทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ดังกล่าว สรุปได้ว่า มนุษย์มีความอยากหรือมีความต้องการ โดยเรียงเป็นลำดับชั้นความสำคัญจากความสำคัญระดับต่ำไปหาความต้องการระดับสูง ซึ่งมาจากภายใน มาเป็นแรงผลักดันให้มีความต้องการ เมื่อความต้องการเกิดขึ้นก็จะกระตุ้นให้ร่างกายเกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ ความต้องการนั้นเป็นปัจจัยภายในที่เกิดขึ้น มีผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์ ทำให้อยากได้ ใคร่ได้ โดยแรงดังกล่าวจะทำให้หน้าที่กระตุ้นให้ร่างกายเกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งนำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ต้องการ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

### แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

#### ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่างๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง ก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไป แต่การพัฒนาบุคลากรยังต้องพัฒนาอยู่เสมอ การพัฒนาบุคลากรมีความหมายตรงกับคำว่า Development of Personnel ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราคูล (2543 : 22) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

สุคนธ์ ฐริเวทย์ (2543 : 3) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วัฏจักรของการพัฒนาบุคคล ประกอบด้วยการพัฒนาทางกายการพัฒนาทางความรู้และประสบการณ์ การพัฒนาทางความคิดการพัฒนาทางทักษะ การพัฒนาทางคุณธรรม การใช้ประโยชน์ และการประเมิน

ศุภชัย ขาวะประภาส (2548 : 174) กล่าวว่า วัฏจักรของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์การมีสมรรถนะสูงขึ้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดี อันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์การ

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการในการวางแผนดำเนินการเสริมสร้างและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจน

ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมและบุคลิกภาพของบุคคลากรในองค์กร โดยต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ตลอดระยะเวลาที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ในองค์กร เพื่อมุ่งให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้มีความเชี่ยวชาญในการที่ปฏิบัติงาน สามารถแก้ไข ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และเทคนิคในการทำงาน เป็นการพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร พัฒนาสังคมและ ประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า

### ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพในด้านต่างๆ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ วิธีการทำงานซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2546 : 169-171) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร พอสรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร ช่วยให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนทั้งการติดต่อประสานงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกในหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้ได้จากโครงการพัฒนาจากบุคลากรแล้ว ก็ย่อมนำมาเอาความรู้นั้น ไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะเป็นผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด
2. การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุต่างๆ ลงได้ด้วย
3. การพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ๆ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงานใดๆ ก็ตาม อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย
4. การพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในการตอบคำถาม หรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือ ในกรณีที่บุคคลเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงานใดๆ ก็ตาม ในระยะเริ่มแรกนั้น ย่อมมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ไม่มากนัก จึงมักจะต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้นหรือบุคคลอื่นๆ ตลอดเวลา ก่อให้เกิดภาระแก่หัวหน้าหน่วยงานที่ต้องคอยตอบคำถาม

หรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ถ้าหากจัดโครงการพัฒนาบุคลากรแก่บุคคลเหล่านั้นเสียก่อน ก็ย่อมจะเกิดความรู้ ความเข้าใจในลักษณะงานที่จะต้องปฏิบัติเสียตั้งแต่แรก

5. การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลได้ปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะ โดยทั่วไปแล้ว เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดๆ ในองค์กร มักจะคำนึงถึงความรู้ ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากร ยังช่วยทำให้บุคคลนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัย ทนต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการค้นคว้าเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากความรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตนได้และในที่สุดก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

นงคัลักษณ์ สีนสีบผล (2542 : 9-11) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ที่สำคัญและจำเป็นที่องค์กรทุกองค์กรต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ ถึงแม้จะเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ แต่องค์กรย่อมได้รับผลประโยชน์มากกว่าค่าใช้จ่ายที่เสียไป เพราะสาเหตุดังต่อไปนี้ “ถึงแม้ องค์กรจะมีระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่ดีพอ ได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเพียงใดก็ตาม แม้มิได้เป็นหลักประกันว่าบุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ทันที และตลอดไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือโอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่น ย่อมมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีเสียก่อน” ประการหนึ่ง และ “ในปัจจุบันได้มีการคิดค้นและนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานด้านต่างๆ อย่างแพร่หลาย จึงมีความจำเป็นที่บุคคลจะต้องปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ทันสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่ต้องดำเนินงานแข่งขันกับผู้อื่นย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรของตนให้มีความรู้ ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ และในการพัฒนาบุคลากรนี้ควรจะได้กระทำต่อเนื่องกันจึงจะได้ผลดี เพราะเป็นเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปรับปรุงการเตรียมการเลื่อนฐานะข้าราชการ เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ เจ้าหน้าที่และพนักงาน” ประการหนึ่ง

พินิจ ภูทับทิม (2543 : 34) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญยิ่ง เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของหน่วยงานยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับบุคลากรด้านครู อาจารย์ในโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษานักงานตำรวจแห่งชาติ ที่จะต้องเป็นต้นแบบที่ดีตั้งต้นนำตำรวจที่ใสสะอาด ย่อมผลิตบุคลากรที่ดีออกไปรับใช้ประชาชน โดยครู อาจารย์ ตำรวจจะต้องมีคุณลักษณะที่ดี คือ

จะต้องมีความรอบรู้ ทั้งทางด้านวิชาความรู้ ด้านการสอน ด้านบุคลิกภาพ ลักษณะท่าทางที่ดี ด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านการเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม และเป็นที่ยอมรับของสังคม แต่ทั้งนี้ก็ต้องมีการบำรุงรักษาบุคลากรที่ดี มีคุณค่าด้วยการสร้างขวัญและกำลังใจให้เขารักสถาบัน

ศุภชัย ขาวะประภาษ (2548 : 180-181) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญในเชิงปัจจัยที่มีเหตุและผลให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในองค์กรต่างๆ ดังนี้

1. ทำให้มีนวัตกรรมต่างๆ เข้ามาในองค์กรอันเป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการปรับเปลี่ยนรวดเร็วและรุนแรงเพิ่มมากขึ้นทุกขณะ
2. ก่อให้เกิดการเผยแพร่ นวัตกรรมนั้นๆ ให้เป็นที่เข้าใจและยอมรับไปปฏิบัติในวงกว้างขององค์กร
3. กระตุ้นบุคลากรให้เกิดความพร้อม ด้านสมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทั้งในระดับนโยบาย กลยุทธ์ในการดำเนินงาน โครงสร้างการจํอองค์กร ระบบการทำงาน

สมเพียร เทียนทอง (2545 : 14) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะด้านการศึกษา ประกอบกับนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัยของผู้มีอำนาจ เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมเศรษฐกิจ การเมือง วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ตลอดจนสภาพแวดล้อม

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความสำคัญกับองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะเป็นการสร้างนวัตกรรม การเผยแพร่ นวัตกรรม และการสร้างความพร้อมในการใช้นวัตกรรมซึ่งเป็นกุญแจสำคัญของการเพิ่มคุณค่าให้แก่บุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคแห่งสังคมฐานความรู้ ยุคที่องค์กรต้องบริหารจัดการความรู้ การเพิ่มคุณค่าและการใช้คุณค่าที่มีอยู่ และเพิ่มความสามารถของบุคลากรให้เป็นประโยชน์ต่อการเติบโตขององค์กรซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งยวดต่อความสำเร็จขององค์กร การพัฒนาบุคลากร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจุบันและอนาคตขององค์กร

#### **ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร**

ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของแต่ละหน่วยงานนั้นจะแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของแต่ละองค์กร แต่สิ่งที่ทุกองค์กรต้องการก็คือต้องการให้บุคลากรมีการเรียนรู้ มีการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในตนเองและองค์กร

สมาน รังสิโยภุชณ์ (2544 : 83) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว ก็มิได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In – service Training) ให้ด้วย ทั้งนี้เพราะการศึกษาที่ได้มาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย นั้นส่วนใหญ่จะเป็นเพียงความรู้พื้นฐาน และมีงานหลายอย่างที่ยังไม่มีสอนในโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ไม่สามารถจะทำงานได้ทันทีที่ต้องการอบรมกันก่อนจึงจะทำงานได้

ศุภชัย ขาวะประภาส (2548 : 177-178) ได้ให้เหตุผลความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

1. คนถูกสรรหาและคัดเลือกเข้ามาทำงาน โดยคำนึงถึงลักษณะงานที่กว้างมากกว่าที่จะคัดเลือกเข้ามาเพื่อทำงานเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง งานบางงานกระจายอยู่ในส่วนต่างๆ ทั่วหน่วยงาน จึงจำเป็นต้องสร้างความคุ้นเคยกับงานของหน่วยงานบางแห่ง หรือบางแผนก ทำให้ต้องมีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรม
2. โครงการของหน่วยงานของรัฐมักไม่อยู่นิ่ง แต่มักเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและแนวทางที่เร็วที่สุดที่จะปรับบุคลากรให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คือการจัดฝึกอบรมอย่างมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนให้แก่บุคลากรทั้งหลายของหน่วยงาน
3. อาชีพจำนวนมากเป็นอาชีพที่จำกัดเฉพาะในงานภาครัฐ ดังนั้นทักษะเฉพาะที่จำเป็นสำหรับงานหรืออาชีพนั้นจึงไม่มีการสอนในสถานศึกษาทั่วไป ทำให้ต้องมีการจัดฝึกอบรม
4. สาขาอาชีพต่างๆ มักพัฒนาเปลี่ยนแปลงไป แพทย์ วิศวกร นักบัญชี หรือแม้กระทั่งนักตรวจปรูฟยังมีการเปลี่ยนแปลงไป การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้กระบวนการที่ช่วยให้บรรดาผู้เชี่ยวชาญทั้งหลายสามารถพัฒนาตนเองให้ทันกับวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงไป และช่วยให้ไม่จำกัดตัวเองอยู่ในแวดวงแคบๆ
5. การพัฒนาทักษะของบุคลากรที่มีอยู่ให้สามารถทำงานได้ เป็นวิธีการที่เหมาะสมกว่าการหวังพึ่งการสรรหา และคัดเลือกเพื่อให้ได้คนที่มีทักษะที่จำเป็น
6. การฝึกอบรมผ่านวิธีการต่างๆ ตั้งแต่การบรรยาย การอ่านหนังสือที่น่าสนใจ การสัมมนา การประชุมทางวิชาการ การดูภาพยนตร์ หรือวิธีการฝึกอบรมอื่นๆ ช่วยกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวในงานได้มากกว่าการปล่อยให้บุคลากรเรียนรู้จากการลองผิดลองถูกด้วยตนเอง
7. การสร้างความเป็นปึกแผ่นและการประสานงานของหน่วยงานจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรเข้าใจเป้าหมาย และภาระหน้าที่ของหน่วยงานย่อยต่างๆ ในองค์การ ซึ่งต้องดำเนินการ

อย่างเป็นระบบ และด้วยวิธีการที่จะสร้างความมั่นใจ ความนับถือซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์กร

8. การฝึกอบรมมักทำให้องค์กรต่างๆ แตกต่างกันในมิติต่างๆ ของคุณภาพบุคลากร ดังเช่นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน และระเบียบข้อบังคับต่างๆ รวมทั้งความรู้เรื่องงาน มารยาทในการทำงาน และทัศนคติต่อสาธารณะ ผลประโยชน์ในการทำงาน ทักษะ และความเร็วในการปฏิบัติงาน

9. การฝึกอบรมต้องทำอย่างระมัดระวัง การวางแผนเตรียมการและคิดอย่างรอบคอบ มิฉะนั้นอาจนำมาซึ่งความสูญเสียมากกว่าประสิทธิภาพ

เพ็ญประภา พรศรีเมตต์ (2549 : 10) ได้กล่าวว่า ในการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรใดๆ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยนำเข้า (Input) หรือทรัพยากรต่างๆ (Resources) ขององค์กรที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุดและได้ผลดีจึงจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร เพราะจะนำเอาบุคลากรด้านอื่นขององค์กรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรให้มากที่สุดทั้งเป็นผู้จัดการ หรือดำเนินงานให้แก่องค์กรในการที่จะหาบุคลากรอื่นๆ ที่จำเป็นแก่องค์กร ด้วยหากบุคลากรเป็นผู้ที่ขาดประสิทธิภาพ บุคลากรต่างๆ เหล่านั้นก็จะถูกไปใช้อย่างไร้ประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพงานเป็นอย่างมาก คือเมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ามาทำงานแล้วก็มีได้หมายความว่าสามารถเข้าทำงาน ได้ทันทีเสมอไปจำเป็นต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In-service training) ให้ด้วย

สรุปได้ว่า ในการพัฒนาบุคลากร นับว่ามีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร เพราะผู้บริหารกับบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงานจะต้องทำงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งความก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงาน ทุกฝ่ายควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และจะต้องทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อว่าทุกคนจะอยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร จำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อจะได้กำหนดขอบเขต และความต้องการที่จะพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์ และประสบความสำเร็จสูงสุดในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

ศรีอรุณ เรศานนท์ (2540 : 344) ได้กล่าวถึง แนวทางพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. การให้ความรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์ปรับปรุงทัศนคติให้เหมาะสมกับงาน ได้แก่ การฝึกอบรม การสอนงาน การประชุมสัมมนา



2. การบริหาร เช่นการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ การหมุนเวียนงาน การแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยให้เป็นตัวแทน รักษาการแทน การให้เข้าร่วมในคณะทำงาน ทำหน้าที่เป็นกรรมการการดูงาน การเพิ่มความรับผิดชอบในงาน การมอบหมายพิเศษให้ทำการจัดกลุ่มคุณภาพ การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรหรือจัดแบ่งส่วนงานใหม่

3. การศึกษา เช่น การให้ทุนการศึกษาต่อ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาเฉพาะรายบุคคล และการศึกษาในระบบเปิด

4. การแสวงหาความรู้ในหน้าที่ เช่น การจัดการศึกษาแบบสำเร็จรูป จัดคู่มือ การปฏิบัติงาน การออกวารสารทางวิชาการ การให้ศึกษาเอกสารแล้วสรุปทำเป็นรายงานเสนอ มีการมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ เป็นต้น

ไพฑูริย์ สินลรัตน์ (2542 : ) ได้กล่าวถึง การพัฒนาครูอาจารย์ว่า การพัฒนาครูอาจารย์เป็นแนวทางการพัฒนาการสอนระหว่างปฏิบัติการ (In-service Training) การพัฒนาการสอน จะมีคุณค่าสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องกัน กิจกรรมแต่ละอย่างมีการประสานสัมพันธ์กัน ไม่ใช่จัดเป็นยุคๆ เป็นช่วงๆ เพราะการสอนนั้นเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุด การดำเนินงานด้านนี้ควรมีโครงการมีการวางแผนมีการรับผิดชอบ กำหนดเวลาและทำตารางเวลาให้แน่นอน

ศุภชัย ยาวะประภาส (2548 : 182) ได้กล่าวถึง แนวทางหลักในการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 แนวทางดังนี้

1. การให้การศึกษา (Education) เป็นเครื่องมือและกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้บุคลากรมีความเจริญงอกงามปรับตัวได้ ดำเนินชีวิตได้ และมีความเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์ บุคลากรจะเรียนรู้ได้ คิดได้ ทำได้ และแก้ไขปัญหาได้เพราะได้รับการศึกษา ซึ่งอาจเป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติในวิถีชีวิต การทำงาน การศึกษานอกระบบ โรงเรียนและการศึกษาในระบบโรงเรียน ตลอดจนการศึกษาในระบบมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร การให้การศึกษาอาจทำได้โดยการให้ทุน และ/หรืออนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้น ระยะกลาง และการให้ไปศึกษาระดับปริญญาและหลังปริญญา การให้การศึกษาจึงเป็นการลงทุนที่สำคัญทั้งขององค์กรและตัวบุคลากรเอง

2. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากร ได้เรียนรู้และเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในการยกมาตรฐาน การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น อันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย

3. การพัฒนาบุคลากร (Employee Development) เป็นการดำเนินการด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มและขยายโลกทัศน์สำหรับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนทั้งในงานและในสังคมส่วนรวม ให้บุคลากรซึ่งรวมถึงการมอบหมายงานพิเศษ การสอนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การเป็นพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การงาน การจัดทัศนศึกษา คุงาน การมอบหมายให้ประชุมแทนและการมอบหมายให้เข้าร่วมกิจกรรมสังคมอื่นๆ ซึ่งวิธีการต่างๆ ดังกล่าวหากใช้ผสมผสานกับ 2 แนวทางข้างต้น ก็จะช่วยให้ระบบการพัฒนาบุคลากรขององค์กรมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จะเห็นได้ว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อมุ่งพัฒนาคนในองค์กรให้เกิดความเชี่ยวชาญที่สามารถทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงและพร้อมรับการขยายตัวและการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์

### แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

#### ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การที่จะบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพตามต้องการนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมึบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานที่ดี เพราะบุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2545 : 5) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งใส่ใจพัฒนา บำรุงรักษาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้บุคลากรในองค์กรที่ต้องพ้นจากการปฏิบัติงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว (2550 : 5) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์กร อันประกอบไปด้วยภารกิจหลัก 4 ด้าน คือ การจัดหาการพัฒนา การใช้ประโยชน์และการเก็บรักษาบุคลากร เพื่อให้้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดจากคุณค่าของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร ขณะเดียวกันบุคลากรก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความเจริญก้าวหน้าตามความมุ่งหวังของแต่ละบุคคล

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2546 : 2) กล่าวว่า การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาการบำรุงให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

เสนาะ ดิเขาว์ (2545: 7) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดระเบียบบุคคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บุคคลากรได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลากรให้ได้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขัน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคคลากร ตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุด รวมตลอดถึงการดำเนินการต่างๆ อันเกี่ยวข้องกับบุคคลากรทุกคนในองค์กร

คณัฏ เทียนพุ่ม (2546: 17) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เช่น เรื่องการสรรหา การพัฒนา การรักษา และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคล ให้สามารถพัฒนาทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจและเทคโนโลยีใหม่ รวมถึงการตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคลากรให้มากที่สุดด้วยเทคโนโลยีและวิทยาการด้านต่างๆ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับบุคคล โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การพัฒนา การฝึกอบรมและการบำรุงรักษาบุคคลากรจนกระทั่งบุคคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรได้บุคคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบันได้

#### **ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์**

การที่องค์กรจะกระทำภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีบุคคลากรที่มีคุณภาพ เพราะบุคคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่นๆก็จะติดตามมา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2545 : 6) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งก็คือ ความเจริญเติบโตขององค์กร ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงาน และเมื่อคนเหล่านั้นเข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ยังไม่ได้สิ้นสุดเพียงเท่านั้น แต่ยังคงดำเนินการต่อเนื่องอย่างเป็นระบบด้วยการประสานงานกับฝ่ายหรือแผนกต่างๆ ในองค์กรดำเนินการฝึกอบรม พัฒนาปรับปรุงให้พนักงานเหล่านี้มีความรู้ ความสามารถ ทันสมัย ต่อสภาพสังคมที่แปรเปลี่ยนไป เช่น ปัจจุบันระบบคอมพิวเตอร์ได้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การแสวงหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต การสื่อสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอื่นๆ ได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับงานสำนักงาน มีการใช้หุ่นยนต์และเครื่องจักรต่างๆ แทนแรงงานคน งานบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงยังมีความสำคัญที่ต้องแสวงหาวิธีการอบรมพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถในบทบาทใหม่ของตน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นหัวใจในการบริหารงาน องค์กรใดมีระบบการบริหารที่ดี มีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย องค์กรจะเจริญก้าวหน้านักบริหารจึงให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังได้ มีการตระหนักถึงสภาพทางร่างกาย และจิตใจของผู้ปฏิบัติงานด้วยการคำนึงถึงความปลอดภัย ความเหนื่อยล้า มีการพิจารณาเรื่องเงินทดแทนต่าง ๆ ทั้งขณะที่กำลังปฏิบัติงาน และเมื่อพ้นจากการทำงานไปแล้ว ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมากอันเป็นการเพิ่มพูนความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ซึ่งผลสุดท้ายที่เกิดขึ้นคือการเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กรนั้น ๆ และผู้ปฏิบัติงานก็ทำงานอย่างมีความสุข

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2546 : 76) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า ปัจจัยสำคัญของการปฏิบัติงานในองค์กร โดยอาศัยบุคคลทุกฝ่ายในการทำงานอย่างมีคุณค่าเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมจะช่วยให้พนักงานมีความรู้ มีความรู้สึกลงในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มผลผลิตในองค์กรมาจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและจัดการทรัพยากรทางการบริหารที่ดี

วิลาวรรณ รพีพิศาล ( 2550 : 4-6) ได้กล่าวว่า ความสำคัญการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆต่อไปนี้

1. การแข่งขันของโลกธุรกิจยุคใหม่ จากการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและการเมืองทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคลากร ผู้บริหารและที่สำคัญบุคลากรไม่ได้อยู่ในฐานะที่จะต้องปฏิบัติงานให้องค์กรใดองค์กรหนึ่งเท่านั้นหากแต่ได้มีการโยกย้ายไปปฏิบัติงานในที่อื่นๆ ที่พอใจมากกว่า ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ ความเป็นอยู่และที่สำคัญผู้บริหาร

ไม่ได้บริหารงานโดยอาศัยอำนาจเพียงอย่างเดียวอีกต่อไป ซึ่งแนวคิดใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้ไม่อาจใช้เงินเพียงอย่างเดียวเป็นสิ่งจูงใจได้ แต่จำเป็นต้องอาศัยเรื่องเกียรติยศความมั่นคงในการปฏิบัติงานประกอบด้วย โดยเฉพาะภาวะการแข่งขันระหว่างธุรกิจทำให้บทบาทหรือความสำคัญของบุคลากรแต่ละคนมีอิสระที่จะตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตนเองมากขึ้น

2. กฎเกณฑ์และข้อกำหนดของรัฐ จากความเอาใจใส่เปรียบระหว่างนายจ้างและลูกจ้างรัฐบาลจึงได้เข้ามาควบคุมการดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งธุรกิจ จนกระทั่งถึงกฎเกณฑ์และข้อกำหนดต่างๆ ที่บัญญัติขึ้นมาทำให้ระบบเศรษฐกิจปัจจุบันถือผลประโยชน์ของส่วนรวมและความเป็นธรรมในสังคมเป็นหลัก โดยเฉพาะรัฐเข้ามามีบทบาทในเรื่องสวัสดิการรายได้ สภาพการปฏิบัติงาน การจ้างแรงงานในวันหยุดและเงินทดแทนต่าง ๆ ตามกฎหมายแรงงาน เพื่อไม่ให้ผู้บริหารเอาเปรียบบุคลากรในองค์กร และเน้นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ได้รับความเป็นธรรมยิ่งขึ้น

3. ความเติบโตด้านเทคโนโลยี ปัจจุบันบุคลากรปฏิบัติงานโดยอาศัยเครื่องมือเครื่องจักรที่มีเทคโนโลยีเป็นเครื่องทุ่นแรง การปฏิบัติงานย่อมมีความซ้ำซ้อนมากขึ้นองค์กรจำเป็นต้องจัดฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีรายได้เพียงพอดำรงชีพ มีสวัสดิการเกื้อหนุนมีเกียรติยศชื่อเสียง และมีความมั่นคงพึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติมากที่สุด

4. ความซับซ้อนขององค์กร การดำเนินงานปัจจุบันต้องเผชิญกับความซ้ำซ้อนของปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร จำเป็นต้องปรับและพัฒนาตนเองให้แข็งแกร่งและรองรับสภาพการณ์ต่างๆ ได้ เมื่อองค์กรมีขนาดใหญ่ขึ้น ความต้องการเงินทุนและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถย่อมมีมากขึ้น โครงสร้างที่ซับซ้อนนี้เองจึงจำเป็นต้องกำหนดให้การดำเนินงานทุกอย่างมีระบบและแนวทางปฏิบัติที่แน่นอน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในฝ่ายต่างๆ ให้มากขึ้น โดยอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพและพร้อมที่จะปฏิบัติ จึงจะทำให้ไม่เกิดปัญหาตามมา

5. การเปลี่ยนบทบาทของฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะปรัชญาทางการบริหารได้เปลี่ยนแปลงไป คือจากการบริหารที่มุ่งหวังผลกำไรเพียงอย่างเดียว ยังจะต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะกิจกรรมขององค์กรจะเป็นรูปแบบใดย่อมมีผลมาจากปัจจัยทางสังคม การเมือง และวัฒนธรรมที่องค์กรกำหนดไว้ เว้นแต่สภาพแวดล้อมปัจจุบันไม่ได้ทำให้ผู้เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตมีอิทธิพลเหนือผู้บริหาร โภคแต่ฝ่ายเดียวเหมือนแต่ก่อน ดังนั้นวัตถุประสงค์ใหม่ของธุรกิจจึงมุ่งสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร ลูกจ้าง และสังคม ขณะเดียวกันก็จะต้องได้รับผลตอบแทนในรูปของกำไร

6. พลังของสหภาพแรงงาน เมื่ออำนาจของรัฐบาลเข้ามาแทรกแซงกิจกรรมของธุรกิจพลังของผู้ใช้แรงงานก็เริ่มรวมตัวกันในรูปของสมาคมแรงงานและเข้ามามีบทบาทต่อรองกับฝ่ายนายจ้างด้วย ซึ่งแม้ว่าในระยะแรกๆ กฎหมายจะไม่ยอมรับการรวมตัวดังกล่าว แต่เป็นสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมายในภายหลัง ฐานะขององค์การกรรมกรนับว่ามีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจอย่างมากและเป็นทางออกอย่างเดียวที่จะยกฐานะให้เท่าเทียมกับนายจ้าง เพราะตามปกติ นายจ้างย่อมมีความได้เปรียบในทางเศรษฐกิจเหนือลูกจ้างทุกอย่าง เมื่ออำนาจของสหภาพแรงงานเป็นที่ยอมรับ นายจ้างก็ไม่อาจจะดำเนินการใด ๆ ที่จะเอาเปรียบลูกจ้างอีกต่อไป การดำเนินการที่เกี่ยวกับลูกจ้างจะต้องคำนึงถึงความเป็นธรรม ความถูกต้อง การขัดแย้งใดๆ ไม่ใช่เป็นเรื่องของลูกจ้างกับนายจ้างแต่เป็นเรื่องของนายจ้างกับสหภาพแรงงาน ไม่ว่าจะผ่านทางตรงหรือทางอ้อม การตัดสินใจของฝ่ายบริหารจะเกิดจากอิทธิพลของสหภาพแรงงานเข้ามาเกี่ยวข้องเสมอจะเห็นได้ว่าหน้าที่อย่างหนึ่งของฝ่ายบริหารก็คือการประสานความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

7. ความรู้ด้านพฤติกรรมเกิดขึ้นหลายทางแต่ที่สำคัญมาจากการค้นคว้าวิจัยของผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการทางด้านพฤติกรรมได้มีความพยายามทดสอบผลที่เกิดจากสภาพทางร่างกายของผู้ปฏิบัติงานว่าจะมีต่อการผลิตอย่างไร สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานในทางใดในที่สุดพบว่า จิตวิทยาและสังคมวิทยามีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานได้ว่าแท้จริงแล้วภายในองค์การประกอบไปด้วยบุคคลต่างๆ ซึ่งรวมตัวกันเป็นระบบสังคมหนึ่ง ซึ่งหมายความว่าส่วนประกอบต่าง ๆ ในองค์การมีความสัมพันธ์กัน ถ้าส่วนใดส่วนหนึ่งเสียหาย ก็จะกระทบให้ส่วนอื่นเสียหายไปด้วย ความสัมพันธ์ต่าง ๆ ภายในองค์การจะเป็นคนหรือวัตถุคิบบหรือเครื่องมือเครื่องใช้จะส่งผลซึ่งกันและกันดังนั้นเพื่อความเข้าใจในด้านพฤติกรรม

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากในปัจจุบันเพราะ โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การบริหารที่ดีต้องไม่หยุดนิ่ง ต้องก้าวให้ทัน และสนองต่อความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ เพราะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการในการทำงานในองค์การ เพื่อให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจกันในการพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

## แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

### ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการช่วยเสริมสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่และองค์กรก็จะพัฒนาไปอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550 : 42) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการเพื่อสนับสนุนบุคคล และองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะคนงานและองค์กรเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรจะเริ่มตั้งแต่บุคคลเข้าทำงานในองค์กรและทำการพัฒนาต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่บุคคลนั้นอยู่ในองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญคือ การพัฒนาองค์การ การวางแผนและการพัฒนาอาชีพและการประเมินการปฏิบัติงาน

ณัฐพันธ์ เบจรนนท์ (2547 : 150) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Maintenance) ให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี ความซื่อสัตย์ และความผูกพันต่อองค์กร อันจะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นงานสำคัญในการรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพตามที่องค์กรต้องการ ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง ฉะนั้นสิ่งที่มีความจำเป็นก็คือ ต้องทำหน้าที่และรับผิดชอบในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งทัศนคติที่พึงปรารถนาให้แก่พนักงาน โดยการฝึกอบรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบต่างๆ เช่น การสอนงาน การให้ปฏิบัติงานแทน หรือการให้ลาศึกษาต่อ เป็นต้น

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2546 : 167) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาด้านทักษะ ความรู้ เจตคติและบุคลิกภาพซึ่งนอกจากจะได้จากการจัด โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว อาจได้จากการขยายโครงการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นกระบวนการเสริมสร้างให้บุคลากรก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับองค์กรช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและสภาพการณ์ในองค์กรได้ดี

อรนุช ศรีสุรางค์ (2546 : 6) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งมวล อันอาจได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้รูปแบบต่างๆ ซึ่งจะควบคุมกระบวนการจัดการศึกษาให้ทุกคนทุกระดับได้มีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติอันพึงปรารถนาของสังคมและประเทศชาติและรวมถึงการอบรม สอนงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหรือแม้แต่กระบวนการพัฒนาตนเองด้วย

จากความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นการเพิ่มผลิตภาพขององค์กร เพื่อให้กิจการทุกประเภทได้รับการพัฒนาที่ไม่หยุดยั้งและนำหน้าอยู่เสมอ เพื่อความอยู่รอดและความก้าวหน้าของกิจการขององค์กร โดยการยอมรับความสำคัญของการพัฒนาคนและพัฒนางาน โดยถือว่าคนเป็นปัจจัยหลักของความสำเร็จ

### ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของการทำงาน เริ่มตั้งแต่เมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเขาปฏิบัติงานแล้ว แต่ก็มีได้หมายความว่าเราจะสามารถทำงานได้เป็นอย่างดีเสมอไป จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการอบรมและแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้ที่เข้าทำงานใหม่ และมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถเพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เจริญ ไวรวัจนกุล (2546 : 150) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างมากถึงเราจะมีกระบวนการเลือกสรรแล้วเป็นอย่างดีก็มีได้หมายความว่าบุคลากรที่เราได้มาทำงานได้ทันทีและทำงานได้ทุกสถานภาพจึงจำเป็นต้องให้มีการอบรมถึงวิธีการทำงานให้ด้วย อีกประการหนึ่งหลังจากปฏิบัติงานไปนานๆ มนุษย์ย่อมเกิดความเบื่อหน่ายหรือขาดความเหมาะสมบางประการไป เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่เป็นนิจทั้งในด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจและเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและทำให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถปฏิบัติงานได้ทุกสถานภาพที่เปลี่ยนแปลงจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ

พิเชษฐ์ สุทธิวิรัตน์ (2540 : 15) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะสามารถทำให้บุคลากรได้รับความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามวิทยาการใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาได้ทันที่ นอกจากจะช่วยให้ตนเองก้าวหน้าในหน้าที่การงานแล้วยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น

เมตตา จิตรพรหม (2547 : 8-9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญยิ่งต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลให้เอื้ออำนวยต่อการบริหารธุรกิจ เหตุที่ทำให้ต้องมีการพัฒนาบุคลากร มีอย่างน้อย 4 ประการ คือ

1. ไม่มีสถาบันการศึกษาใดที่สามารถสอนคนให้ทำงานได้ทันที เนื่องจากกระบวนการทำงานของธุรกิจแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน ถึงแม้จะเรียนรู้ได้ แต่ก็ต้องมีการฝึกอบรมให้รู้สึกลงในรายละเอียดเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จริง



## 2. การเปลี่ยนแปลงทางเทคนิคและวิธีการทำงาน ในโลกแห่งความเป็นจริงมี

การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การหยุดนิ่งไม่ให้มีการเปลี่ยนแปลงเท่ากับการก้าวถอยหลังให้กับความสำเร็จ องค์กรจึงต้องมีการพัฒนาบุคคลให้เรียนรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

3. เนื่องจากการรับคนที่ไม่เหมาะสมเข้ามาทำงาน เป็นความผิดพลาดที่เกิดขึ้นนับตั้งแต่วันที่แรกที่รับสมัครคนเข้ามาทำงาน อาจจะเป็นด้วยเหตุผลประการต่างๆ แต่องค์กรยังยืนยันตามความประสงค์ที่จะมอบหมายให้ทำงานต่อไป จำเป็นจะต้องมีการฝึกอบรมในเรื่องที่ยังขาดต่อไป จนกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวังขององค์กร

4. องค์กรต้องการสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากร การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างใน ส่วนที่ยังขาดของตัวบุคคลก่อนที่จะมอบหมายให้ทำหน้าที่ที่สูงขึ้น ดังนั้น การพัฒนาสายอาชีพและ การวางแผนทดแทนตำแหน่งบุคลากร จึงต้องยึดถือการพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือส่วนหนึ่งเสมอ

จากความหมายต่างๆ ข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อหน่วยงาน เพราะทำให้บุคลากร ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีใน การปฏิบัติงานและเป็นการปรับตัวให้ทันกับวิทยาการ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างรวดเร็วการพัฒนาบุคลากรยังมีความสำคัญต่อตนเองในด้านทำให้ตัวบุคลากรเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นอีกทั้งยังช่วยให้ระบบการทำงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามไปด้วย

## แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

### ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจ ไปให้หน่วยงานการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิด โอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจใน การปกครองร่วมกัน การบริหารงานท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ โดยมีตัวแทนซึ่งประชาชนเลือก ขึ้นมา การปกครองท้องถิ่น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อเนก เหล่าธรรมทัศน์ (2545 : 27) ได้ให้ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่า หมายถึง การเป็นประชาธิปไตยที่ท้องถิ่นนั้น ต้องเน้นการที่ประชาชนปกครองตนเอง โดยทางตรง ให้มากขึ้น คือ ประเทศที่เป็นประชาธิปไตย เน้นการเลือกผู้แทน แต่ประชาธิปไตยของท้องถิ่น เน้น การมีส่วนร่วมของประชาชนโดยตรง

พวงทอง โยธาใหญ่ (2545 : 9) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเอง โดยให้มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนา และให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่องค์กร หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายตัดสินใจและดำเนินการภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนด

รศ.นรเศรษฐ์ รัตนเสริมพงศ์ (2546 : 15) กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ประชาชนในท้องถิ่นซึ่งมีอำนาจปกครองตนเองตามที่ได้รับมอบอำนาจจากรัฐบาล ดำเนินการปกครองตนเอง โดยจัดตั้งองค์กรขึ้นมาใช้อำนาจแทนประชาชน เรียกว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเป็นอิสระ ภายใต้กรอบนโยบาย กฎหมาย และการกำกับดูแลของรัฐ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองที่เป็นผลมาจากกระจายอำนาจ สืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และ โดยนัยนี้จะเกิดองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่น โดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์กรนี้จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

#### **ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น**

เป็นการปกครองตนเองซึ่งออกมาในรูปของการปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกระบวนการกระจายอำนาจ โดยการใช้ทรัพยากรในการสร้างความเจริญให้กับท้องถิ่นด้วยการแบ่งทรัพยากรและอำนาจจากรัฐบาลกลาง หรือในกรณีที่มีส่วนภูมิภาคก็คือการลดอำนาจจากส่วนภูมิภาคลงจากนั้นก็มุ่งเน้นถึงการแบ่งเบาภาระเพื่อให้ท้องถิ่นจัดการเรื่องของตนเอง ที่สำคัญที่สุดคือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุข โภชนาการ การเก็บขยะ การดูแลปัญหาเรื่องปัจจัยสี่ และการจัดเก็บภาษี โดยการออกบทบัญญัติท้องถิ่นซึ่งเป็นงานในความดูแลของส่วนการคลังของท้องถิ่นเอง

สถาบันพระปกเกล้า (2553 : ออนไลน์) กล่าวว่า จากแนวความคิดในการปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐบาลในอันที่จะรักษาความมั่นคงและความผาสุกของประชาชน ยึดหลักการกระจายอำนาจปกครองและเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่น คือ รากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวข้องกันมีส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง การบริหารท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบ และ

วางแผนต่อประ โยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัยอันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตยในที่สุด

## 2. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนรู้จักท้องถิ่นการปกครองตนเอง

(Self Government) หัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ประการหนึ่งก็คือ การปกครองตนเองมิใช่เป็นการปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบื้องบน โดยเป็นการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นนอกจากจะได้รับเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่นโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนแล้ว ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องฟังเสียงประชาชนด้วยวิถีทางประชาธิปไตยประชาชนออกเสียงประชามติ (Reference) ให้ประชาชนมีอำนาจถอดถอน (Recall) ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดความสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น และมีส่วนร่วมรับรู้ถึงปัญหาและแก้ไขปัญหาท้องถิ่นของตน

## 3. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ซึ่งเป็นหลักสำคัญของ

การกระจายอำนาจ เนื่องจากภารกิจของรัฐบาลมีอยู่อย่างกว้างขวาง นับวันจะขยายเพิ่มขึ้น ขณะที่แต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน ประชาชนจึงเป็นผู้มีความเหมาะสมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นนั้น มากที่สุด และกิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่น ไม่เกี่ยวกับท้องถิ่นอื่น ๆ และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อประเทศโดยรวม จึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนท้องถิ่นดำเนินการดังกล่าวเอง ทั้งนี้การแบ่งเบาภาระดังกล่าวทำให้รัฐบาลมีเวลาที่จะดำเนินการในเรื่องที่สำคัญๆ หรือกิจการใหญ่ๆ ระดับชาติอันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยส่วนรวม และมีความคล่องตัวในการดำเนินงานของรัฐบาลจะมีมากขึ้น

## 4. การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองตอบความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไม่ว่าทางสภาพภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชาชน ความต้องการ และปัญหาย่อมต่างกันออกไป ผู้ที่ให้บริการหรือแก้ไขปัญหาให้ถูกจุดและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีก็คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั่นเอง

## 5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองและการบริหารของประเทศในอนาคต

ผู้นำหน่วยการปกครองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การเลือกตั้ง การสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมืองของตน และยังฝึกฝนทักษะทางการบริหารงานในท้องถิ่นอีกด้วย

## 6. การปกครองท้องถิ่น โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ทำให้เกิดการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2555 :16-17) ได้กล่าวว่า เมื่อกล่าวถึงการปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อเป็นการดำเนินการให้สอดคล้องกับแนวคิดของการกระจายอำนาจ

(Decentralization) ตามระบอบประชาธิปไตย ดังนั้นจึงพอสรุปความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดังนี้

1. การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรากฐานของการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย เพราะถือว่าเป็นการให้ประชาชนรู้จักการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง รู้จักใช้สิทธิและหน้าที่ในการเป็นพลเมือง เพื่อนำไปสู่การเมืองในระบอบประชาธิปไตยที่สมบูรณ์
  2. การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นหรือชุมชนได้ตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมที่จะรู้ปัญหาได้ดีกว่าคนนอกพื้นที่ ส่งผลให้การแก้ปัญหาเป็นไปโดยประสิทธิภาพ
  3. การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เพราะแต่เดิมรัฐบาลดำเนินกิจการเกี่ยวกับการปกครองหรือการบริการสาธารณะเอง เมื่อมอบอำนาจบางส่วนให้กับองค์กรอื่นแล้วภาระของรัฐบาลจึงลดลง แต่ทั้งนี้ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลด้วย
  4. การปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง เนื่องจากการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกำหนดให้มีการเลือกตั้งคณะบุคคลเข้ามาบริหารงานในท้องถิ่นนั้น ดังนั้นจึงเป็นการส่งเสริมให้บุคคลเข้ามาร่วมดำเนินงานทางการเมืองการปกครองเพื่อสร้างนักการเมืองสู่การบริหารประเทศในอนาคต
  5. การปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เมื่อประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองแล้ว จะทำให้คนในท้องถิ่นนั้นตระหนักถึงคุณค่าและเกิดจิตสำนึกที่ดีในการรักษาผลประโยชน์ของชุมชน นอกจากนั้นคนในชุมชนยังสามารถเข้ามาแก้ไขปัญหาเพราะรู้จักปัญหาได้ดีกว่า เข้ามาร่วมตรวจสอบเป็นการถ่วงดุลอำนาจ
- จากคำกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการปกครองท้องถิ่นของไทยในปัจจุบันมีหลายรูปแบบแตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสมกับสภาพของแต่ละท้องถิ่น โดยในสภาวะการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ได้ทำให้ประชาชนมีความตื่นตัว และมีความรู้ความเข้าใจในการปกครองตนเองมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการรับรู้ข่าวสารและการมีส่วนร่วมทางการเมืองในรูปแบบต่าง ๆ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับปรุงรูปแบบการปกครองท้องถิ่นให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นและเสริมสร้างการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการปกครองตนเองให้มากที่สุด อันเป็นเป้าหมายสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครอง

### วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การมอบอำนาจจากส่วนกลางให้ท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา ตัดสินใจ การตรวจสอบการทำงานและร่วมรับบริการสาธารณะต่างๆ แม้ว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอิสระในการดำเนินงาน แต่ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลกลาง

สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2547 : 4 – 5) กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การให้คนในท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองกันเอง กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การปกครองตนเองโดยประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีพื้นฐานจากหลักการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) ที่หมายถึง การที่รัฐมอบอำนาจการปกครองให้องค์กรอื่นๆ ที่มีชื่อองค์กรส่วนกลาง จัดทำบริการสาธารณะบางอย่างภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ

โกวิท พวงงาม (2550 ข : 34) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางเพื่อให้ท้องถิ่นได้มีการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดงบประมาณ ตลอดจนอำนาจหน้าที่อื่น โดยอยู่ในความกำกับดูแลจากส่วนกลาง ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งด้านการเงิน ด้วบุคคล เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง
2. เพื่อให้หน่วยงานปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน

สมพล ใจเย็น (2550 : 23-25) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นรูปแบบการปกครองที่เกิดขึ้นจากหลักการกระจายอำนาจการปกครองตามพื้นที่ โดยท้องถิ่น จะจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นมา ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ เพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่าง ตามกฎหมายกำหนดให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยการดำเนินการดังกล่าวจะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลางซึ่งสรุปหลักการสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นคือ การให้คนในท้องถิ่นปกครองตนเอง

จากคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้ท้องถิ่นดำเนินการเองตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งทางด้านการเงิน ด้วบุคคล เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

### ลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นไทย

การปกครองส่วนท้องถิ่นไทย เป็นการบริหาร โดยประชาชนในท้องถิ่น ในอาณาบริเวณพื้นที่หนึ่งโดยรัฐบาลมอบอำนาจให้ดำเนินกิจการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นนั้นซึ่งมีบุคลากรและงบประมาณเป็นของตนเอง ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นไทยไว้ดังนี้

อลงกรณ์ อรรถแสง (2547 : 7) ได้เสนอลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นไทยว่ามีองค์ประกอบ 5 ประการดังนี้

1. เป็นองค์กรชุมชนที่มีขอบเขตพื้นที่ปกครองที่กำหนดไว้แน่นอน
2. มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้น โดยกฎหมาย
3. มีอิสระในการดำเนินกิจกรรมและสามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการวินิจฉัยและกำหนดนโยบายภายใต้การควบคุมของรัฐ
4. มีการจัดองค์กรเป็น 2 ฝ่าย คือฝ่ายบริหารท้องถิ่น และฝ่ายสภาท้องถิ่น
5. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง โดยการเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและติดตาม ตรวจสอบ การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โกวิทย์ พวงงาม (2550ค : 33) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาและเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลและทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาท้องถิ่นของตน ทั้งยังสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การปกครองท้องถิ่นยังเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารประเทศในอนาคตและยังสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองจากคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นประกอบด้วยองค์การในชุมชนที่จัดตั้งขึ้น โดยกฎหมายส่วนกลาง มีขอบเขตพื้นที่ปกครองที่กำหนดไว้แน่นอน มีสถานภาพเป็นนิติบุคคลจัดตั้งขึ้น โดยกฎหมาย มีอิสระในการดำเนินกิจกรรมตามที่กฎหมายกำหนด การจัดทำงบประมาณด้วยตนเอง รวมถึงกำหนดนโยบายภายใต้การควบคุมของรัฐ โดยประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองตั้งแต่ขั้นตอนการเลือกตั้งคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น รวมถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 ได้บัญญัติไว้ดังนี้

1. มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66)
2. ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้ (มาตรา 67)
  - 2.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
  - 2.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
  - 2.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
  - 2.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - 2.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
  - 2.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
  - 2.7 คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - 2.8 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
  - 2.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร
3. ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้ (มาตรา 68)
  - 3.1 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
  - 3.2 ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
  - 3.3 ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
  - 3.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
  - 3.5 ให้มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
  - 3.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
  - 3.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
  - 3.8 การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
  - 3.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

3.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

3.12 การท่องเที่ยว

3.13 การผังเมือง

4. การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใดๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบลต้องแจ้งให้ อบต. ทราบล่วงหน้าตามสมควร หาก อบต. มีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าวให้นำความเห็นของ อบต. ไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย (มาตรา 69)

5. การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ อบต. ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา อบต. การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด (มาตรา 69/1)

6. มีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการในเรื่องที่เกี่ยวกับการ ดำเนิน กิจการ ของทางราชการในตำบล เว้นแต่ข้อมูลหรือข่าวสารที่ทางราชการถือว่าเป็นความลับเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ (มาตรา 70)

7. ออกข้อบัญญัติ อบต. เพื่อใช้บังคับในตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรืออำนาจ หน้าที่ของ อบต. ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกิน 1,000 บาท เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น (มาตรา 71)

8. อาจขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการของ อบต. เป็นการชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม (มาตรา 72)

9. อาจทำกิจการนอกเขต อบต. หรือร่วมกับสภาตำบล อบต. อบจ. หรือหน่วย การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำกิจการร่วมกันได้ (มาตรา 73)

### โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันเกิดขึ้นจากการเสนอแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2551 : 11 -14)

1. ฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีสมาชิกที่ได้รับเลือกตั้งใน แต่ละหมู่บ้าน หมู่บ้านละ 2 คน ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลมี 1 หมู่บ้านให้เลือกสมาชิก



องค์การบริหารส่วนตำบลได้ 6 คน หากมี 2 หมู่บ้านให้เลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ หมู่บ้านละ 3 คน สภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน และรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งเลือกมาจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วให้นายอำเภอแต่งตั้งตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีวาระคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง ซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1.1 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.2 พิจารณา และให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

1.3 ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

2. ฝ่ายบริหาร ได้แก่ คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งไม่ใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการได้ไม่เกิน 2 คน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้คนหนึ่งซึ่งมิได้เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีวาระดำรงตำแหน่ง 4 ปี และสามารถดำรงตำแหน่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 2 วาระ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบายแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

2.2 ตั้ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.3 แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

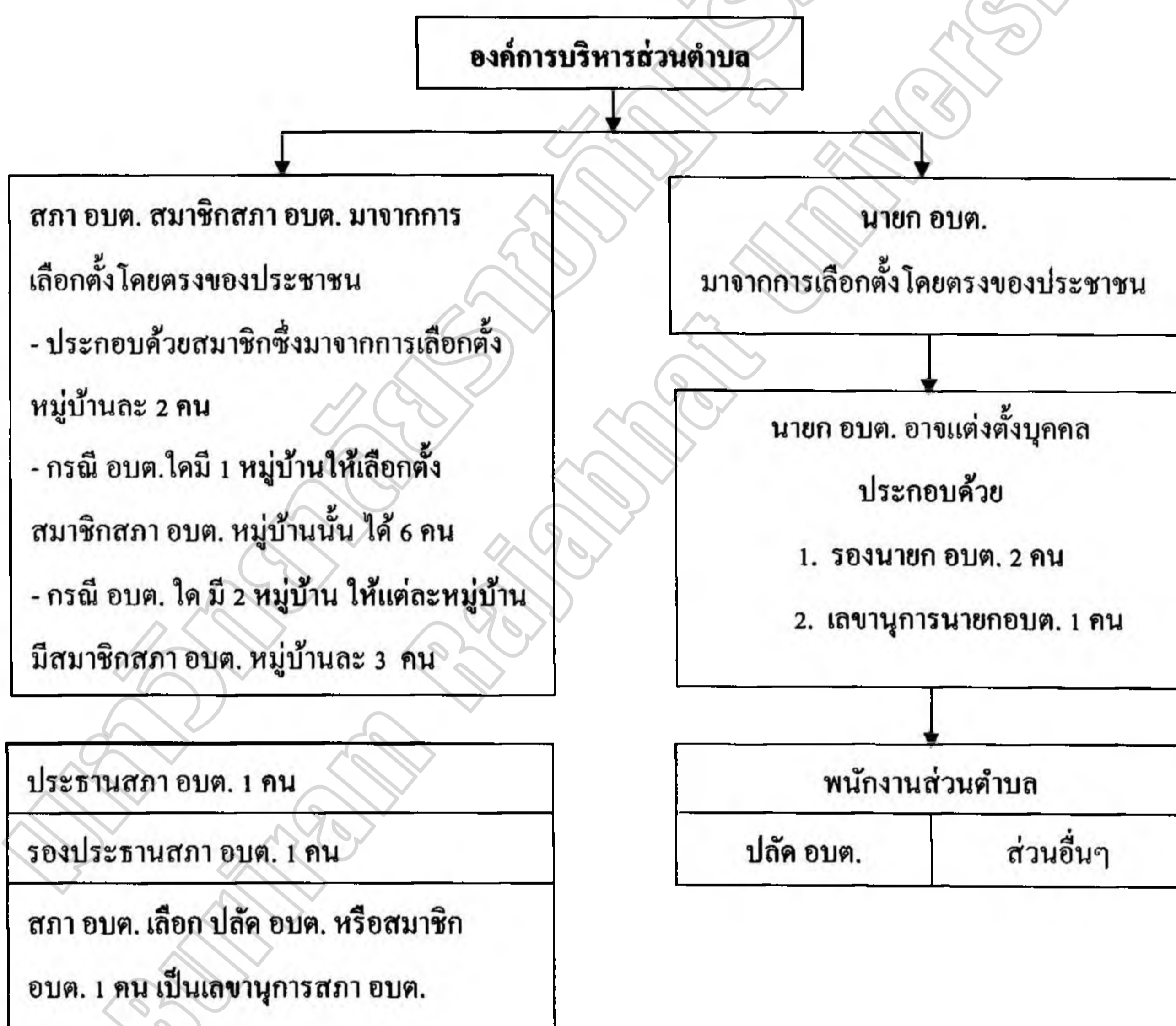
2.4 วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามความเรียบร้อย

2.5 รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

2.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่นให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วน

ตำบลกฎหมาย และเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล และให้มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล รองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล

โกวิทช์ พวงงาม (2550ก : 157) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่เกิดขึ้นจากการเสนอแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ดังภาพประกอบ 2.1



**ภาพประกอบ 2.1** โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546

ที่มา : โกวิทช์ พวงงาม (2550 : 157)

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2550 : 245 – 248) ได้กล่าวว่า โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่ เกิดจากการเสนอแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และ คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาจำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีเพียง 1 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภา 6 คน อายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีกำหนดคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีประธานสภาและรองประธานสภา 1 คน ซึ่งเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้นายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้ง ตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน เป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นตำแหน่งเมื่อครบอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือเมื่อมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายมีดังต่อไปนี้

1.1 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.2 พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

1.3 ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบัญญัติ นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และข้อบังคับของทางราชการ

2. คณะบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล และรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่เกิน 2 คน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน 2 วาระไม่ได้ ในกรณีที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่งไม่ครบระยะเวลา 4 ปี ก็ให้ถือว่าเป็น 1 วาระ และเมื่อได้ดำรงตำแหน่ง 2 วาระติดต่อกันแล้ว จะดำรงตำแหน่งได้อีกเมื่อพ้นระยะเวลา 4 ปี นับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง นายกององค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วน

ตำบลตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายได้ไม่เกิน 2 คน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งซึ่งมิได้เป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐให้อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายมีดังต่อไปนี้

2.1 มีหน้าที่ในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติข้อบัญญัติ และแผนพัฒนาตำบลและรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ

2.3 รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละสองครั้ง

2.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจควบคุมดูแลและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายและเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล อำนาจหน้าที่ในการสั่งการหรือการปฏิบัติราชการของรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งสมาชิกสภาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน โดยสมาชิกสภาเลือกประธานสภา รองประธานสภาจากสมาชิกสภาและเลือกเลขาธิการจากสมาชิกคนใดคนหนึ่งหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และฝ่ายบริหาร ได้แก่ คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน โดยอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้อีกไม่เกิน 2 คน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกได้อีกไม่เกิน 1 คน

#### **การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล**

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ดังนี้

มาตรา 25 องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลร่วมกันคณะหนึ่ง ทำหน้าที่บริหารงานบุคคล สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น ประกอบด้วย

1. ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน
2. นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้น จำนวนแปดคนซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัด จะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้
3. ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 9 คน ดังนี้
  - 3.1 ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด นั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน
  - 3.2 ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน
  - 3.3 ผู้แทนพนักงานส่วนตำบลซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน
4. ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
 

มาตรา 26 เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน ให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

  1. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน
  2. ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้อำนวยการสำนักงานประมาธ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมการปกครอง
  3. ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 คน ซึ่งคัดเลือกจากประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคน
  4. ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

มาตรา 30 เพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแล การบริหารงานบุคคลของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นและ

ประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวมและสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น ได้ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเรียกโดยย่อว่า "ก.ถ." ประกอบด้วย

1. บุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกตามมาตรา 31 เป็นประธาน
2. กรรมการ โดยตำแหน่งจำนวนหกคน ได้แก่ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขาธิการ คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย และอธิบดีกรมการปกครอง
3. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนห้าคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านบริหารและการจัดการหรือด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานทางวิชาการ หรือมีความรู้เป็นที่ยอมรับ
4. ผู้แทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาจำนวนหนึ่งคน และในกรณีที่มีกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ให้มีผู้แทนคณะกรรมการพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อื่นนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน

มาตรา 33 ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะ ในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมตลอด ถึงการกำหนด โครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางจะต้อง ไม่มีลักษณะเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะเจาะจงที่ทำให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถบริหารงานบุคคลตามความต้องการ และความเหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้
2. กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น
3. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกตามมาตรา 16 วรรคสาม มาตรา 24 วรรคสาม และมาตรา 26 วรรคสาม

4. ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
  5. ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6. ประสานงานกับคณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่างๆ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ

7. ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติหรือกฎหมายอื่น
- มาตรา 35 ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใด นั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

จากพระราชบัญญัติดังกล่าว สามารถสรุปสาระสำคัญได้ว่า บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญฉบับนี้มุ่งเน้นการให้อิสระแก่ท้องถิ่น โดยเฉพาะการมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองที่สำคัญ ได้กำหนดรายละเอียดการกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้กับท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนทำให้เห็นว่าในอนาคตจะมีการทยอย ถ่ายโอนอำนาจจากรัฐสู่ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม การใช้อำนาจและการบริหารภารกิจหน้าที่ที่ท้องถิ่นรับโอนมาจากส่วนกลาง รัฐธรรมนูญกำหนดให้ตัวแทนที่ผ่านการเลือกตั้งจากประชาชนเข้ามาทำหน้าที่สภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารมีวาระการดำรงตำแหน่งครั้งละ 4 ปี แต่ในระหว่างวาระการดำรงตำแหน่ง ประชาชนสามารถถอดถอนคณะสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารได้ หากเห็นว่าไม่เหมาะสม

### **บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์**

ผู้วิจัยขอนำบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ มากล่าวโดยสังเขป ดังนี้ (องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง. 2555 : 9-20)

#### **สภาพทั่วไป**

##### **1. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง**

ตำบลชุมแสง ได้รับการจัดตั้งตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ได้รับการ

ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2540 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับทั่วไป เล่ม 113 ตอนพิเศษ 52 ลงวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2539 (ลำดับที่ 1310) มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2540 มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารตำบล พ.ศ. 2537 โดยมีหมู่บ้านในเขตปกครอง จำนวน 14 หมู่บ้าน

## 2. ที่ตั้ง (แสดงที่ตั้งและระยะห่างจากอำเภอ)

ตำบลชุมแสง เป็นตำบลหนึ่งใน 15 ตำบล ของอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ตั้งอยู่ที่สาธารณประโยชน์บ้านคอนตาล หมู่ที่ 13 ตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ห่างจากอำเภอนางรองประมาณ 19 กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดบุรีรัมย์ประมาณ 70 กิโลเมตร

## 3. ลักษณะภูมิประเทศ

โดยทั่วไปสภาพภูมิประเทศของตำบลชุมแสง มีลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม และที่ราบสูงบางส่วน ลักษณะพื้นที่ดังกล่าวแบ่งเป็น 2 บริเวณ คือ

3.1 พื้นที่ราบลุ่มส่วนใหญ่อยู่ทางบริเวณทิศตะวันออกของตำบล มีลำน้ำไหลผ่านและมีคลองน้ำเล็กๆ ทั้งที่เกิดเองตามธรรมชาติและที่ขุดโดยหน่วยงานราชการ สามารถใช้เป็นแหล่งน้ำเพาะพันธุ์สัตว์น้ำและใช้เพื่อส่งเสริมภาคเกษตร ใช้อุปโภคและบริโภคได้ตลอดทั้งปี

3.2 พื้นที่ราบสูงบางส่วนอยู่ทางบริเวณทิศตะวันตกของตำบล ลาดต่ำจากทิศใต้ไปทางทิศเหนือ สภาพดินเป็นดินลูกรังปนดินทรายร่วน เหมาะสำหรับปลูกพืชไร่ คือ อ้อยและมันสำปะหลังฯลฯ

## 4. ลักษณะภูมิอากาศ

แบ่งได้ 3 ฤดู (แบบมรสุม) คือ

4.1 ฤดูร้อน เริ่มประมาณเดือนมีนาคม-พฤษภาคม

4.2 ฤดูฝน เริ่มประมาณเดือนมิถุนายน-ตุลาคม

4.3 ฤดูหนาว เริ่มประมาณเดือนพฤศจิกายน-กุมภาพันธ์

## 5. อาณาเขต (แสดงเนื้อที่โดยประมาณเป็นตารางกิโลเมตรและไร่)

ตำบลชุมแสง มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 30.50 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 19,062.50 ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับหน่วยราชการส่วนท้องถิ่นอื่นๆ คือ

**ทิศเหนือ** ติดต่อกับเทศบาลตำบลทุ่งแสงทอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

**ทิศใต้** ติดต่อกับตำบลทรัพย์พระยา อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์



**ทิศตะวันออก** ติดต่อกับตำบลสะเดา อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

**ทิศตะวันตก** ติดต่อกับเทศบาลตำบลโนนสุวรรณ อำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์

## 6. ประชากร

ประชากร ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2554 มีจำนวนทั้งสิ้น 5,468 คน จาก 14 หมู่บ้าน แยกเป็นรายหมู่บ้าน ได้แก่

1. บ้านบุลำควน มีประชากร จำนวน 355 คน
2. บ้านทุ่งโพธิ์ มีประชากร จำนวน 451 คน
3. บ้านโคกตะคร้อ มีประชากร จำนวน 345 คน
4. บ้านลุงปลาตุก มีประชากร จำนวน 677 คน
5. บ้านโคกมะค่า มีประชากร จำนวน 577 คน
6. บ้านโคกกระสังข์ มีประชากร จำนวน 520 คน
7. บ้านเสลา มีประชากร จำนวน 319 คน
8. บ้านโพธิ์ทอง มีประชากรจำนวน 244 คน
9. บ้านหนองปรือ มีประชากร จำนวน 272 คน
10. บ้านโคกกลาง มีประชากร จำนวน 320 บาท
11. บ้านหนองเจริญสุข มีประชากร จำนวน 504 คน
12. บ้านหนองโพธิ์ มีประชากร จำนวน 337 คน
13. บ้านคอนตาล มีประชากร จำนวน 290 คน
14. บ้านทุ่งสันติสุข มีประชากรจำนวน 257 คน

## สภาพทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน

### 1. การคมนาคม

การคมนาคมติดต่อระหว่างอำเภอและจังหวัด เป็นถนนลาดยางสายหลัก จำนวน 2 สาย คือ ถนนสายหนองโบสถ์ ถึง หนองน้ำขุ่น (ทางหลวงชนบท สาย บร 2004) และถนนสายสระขาม-เสลา ถนนที่ใช้คมนาคมภายในหมู่บ้านและตำบล เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลูกรัง และถนนดินส่วนเส้นทางคมนาคมที่ใช้เชื่อมพื้นที่ตำบลข้างเคียง เป็นถนนลาดยาง

### 2. แม่น้ำ/ลำคลอง

1. แหล่งน้ำ แหล่งน้ำธรรมชาติ ที่สำคัญ ได้แก่
  - 1.1 ห้วยลำมาศ
  - 1.2 ห้วยขอนแก่น

### 1.3 ฝายใหญ่

### 1.4 ทนงอรพิน

## 2. แหล่งน้ำประเภทต่างๆ ที่มีในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ได้แก่

### 2.1 บ่อน้ำตื้น มี 18 แห่ง

### 2.2 บ่อบาดาล มี 15 แห่ง

### 2.3 ประปาหมู่บ้าน มี 14 แห่ง

### 2.4 ถังเก็บน้ำฝน มี 14 แห่ง

### 2.5 ฝาย มี 2 แห่ง

### 2.6 สระน้ำมี 12 แห่ง

### 2.7 บ่อโยกมี 20 แห่ง

## 3. การประปา

ปัจจุบันระบบน้ำประปามีเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ได้มีนโยบายช่วยเหลือประชาชน โดยมีแผนงานโครงการปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านและขยายเขตระบบประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน ซึ่งคาดว่าจะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556

## 4. การไฟฟ้า

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอหนองระแงง เป็นผู้รับผิดชอบจ่ายกระแสไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน มีโคมไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะ จำนวน 180 โคม

## 5. การสื่อสาร

ปัจจุบันมีโทรศัพท์บ้าน (แบบคู่สาย) จำนวน 85 ครัวเรือน มีโทรศัพท์ตู้สาธารณะ 7 ตู้ มีโทรศัพท์ส่วนราชการ 2 หมายเลข ส่วนใหญ่ประชาชนนิยมใช้โทรศัพท์มือถือเพื่อความสะดวกและรวดเร็ว

### ลักษณะการใช้ที่ดิน

#### 1. ที่พักอาศัย 1,014 ไร่

#### 2. ที่ตั้งหน่วยงานราชการ 48 ไร่

#### 3. สวนสาธารณะ 694 ไร่

#### 4. พื้นที่เกษตรกรรม 31,293 ไร่

#### 5. ที่ตั้งสถานศึกษา 76 ไร่

## สภาพทางด้านเศรษฐกิจ

### 1. การประกอบอาชีพ

ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรม (ปลูกข้าว,มันสำปะหลัง ,ยางพารา สวนผลไม้ และพืชผักสวนครัว) สูงถึงร้อยละ 70 รองลงมาได้แก่ อาชีพรับจ้าง ร้อยละ 15 การปศุสัตว์ ร้อยละ 10 และอาชีพด้านบริการ ร้อยละ 5 ประชากรมีรายได้เฉลี่ย 24,497.00 บาท/คน/ปี สรุปข้อมูลด้านการประกอบอาชีพ ดังนี้

- 1.1 สถานีบริการน้ำมัน จำนวน 1 แห่ง
- 1.2 ร้านค้าทั่วไป จำนวน 45 แห่ง

### 2. การอุตสาหกรรม

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ยังไม่มีภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่เข้ามาลงทุน มีเพียงอุตสาหกรรมขนาดเล็กในลักษณะหัตถกรรมพื้นบ้าน โรงสีขนาดเล็ก กลุ่มอาชีพ ได้แก่

- 2.1 โรงสีข้าว จำนวน 11 แห่ง
- 2.2 กลุ่มอาชีพชุมชน จำนวน 3 กลุ่ม

## สภาพทางด้านสังคม

### 1. การตั้งถิ่นฐาน

การตั้งถิ่นฐานมีลักษณะอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเป็นชุมชนขนาดใหญ่ (2 กลุ่มๆ ละฝั่ง คือ ทางทิศใต้และทิศเหนือ โดยเฉพาะทางทิศเหนือมีหมู่บ้านรวมกันถึง 7 หมู่บ้าน)

### 2. ศาสนา

ประชาชนร้อยละ 100 นับถือศาสนาพุทธ มีวัด 3 แห่ง สำนักสงฆ์ 2 แห่ง

### 3. วัฒนธรรม

ประเพณีท้องถิ่นที่สำคัญ ไม่มี แต่ได้ยึดถือปฏิบัติและสืบทอดประเพณีต่างๆ ตามประเพณีนิยมของไทย

### 4. การศึกษา

ข้อมูลด้านการศึกษา ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ประกอบด้วย

1. โรงเรียนบ้านโคกมะค่า มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 260 คน
2. โรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์ มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 94 คน
3. โรงเรียนบ้านเสลา มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 83 คน
4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด

## 5. กีฬาและนันทนาการ

1. สนามกีฬาเอนกประสงค์ จำนวน 4 แห่ง
  - 1.1 โรงเรียนบ้านเสลา
  - 1.2 โรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์
  - 1.3 โรงเรียนบ้านโคกมะค่า
  - 1.4 อบต. ชุมแสง
2. สนามบาสเก็ตบอล 2 แห่ง
  - 2.1 โรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์
  - 2.2 โรงเรียนบ้านโคกมะค่า
3. สนามฟุตบอล จำนวน 3 แห่ง
  - 3.1 โรงเรียนบ้านเสลา
  - 3.2 โรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์
  - 3.3 โรงเรียนบ้านโคกมะค่า
4. สนามตะกร้อ จำนวน 2 แห่ง
  - 4.1 โรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์
  - 4.2 โรงเรียนบ้านโคกมะค่า
5. สนามเด็กเล่น จำนวน 3 แห่ง
  - 5.1 โรงเรียนบ้านเสลา
  - 5.2 โรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์
  - 5.3 โรงเรียนบ้านโคกมะค่า
6. สนามกีฬาไทยเข้มแข็ง จำนวน 1 แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลชุมแสง

## 6. สาธารณสุข

1. สถานพยาบาล จำนวน 1 แห่ง คือ ศูนย์บริการสาธารณสุข (รพ.สต.)
2. จำนวนบุคลากรทางการแพทย์
  - 2.1 เจ้าหน้าที่สาธารณสุขชุมชน จำนวน 7 คน
  - 2.2 อสม. จำนวน 140 คน
3. โรคที่ประชาชนเป็นมากที่สุด ได้แก่
  - 3.1 อุบัติเหตุ
  - 3.2 โรคไข้หวัด
  - 3.3 โรคปวดกล้ามเนื้อ

3.4 โรคคออักเสบ

3.5 โรคอ่อนเพลียเบื่ออาหาร

4. อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ มีอัตรา 100 %

## 7. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

7.1 มีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จำนวน 150 คน คอยช่วยเหลือผู้ประสบภัยต่างๆ และเฝ้าระวังป้องกันเหตุร้ายที่อาจจะเกิดขึ้นกับราษฎรในตำบล

7.2 มีรถยนต์หน่วยบริการระบบการแพทย์ฉุกเฉิน (EMS) 1669 บริการรับ-ส่งประชาชนที่ประสบภัยหรือ เจ็บป่วย ตลอด 24 ชั่วโมง

### ด้านการเมืองการบริหาร

### โครงสร้างและอัตรากำลังในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

#### 1. ข้าราชการการเมือง

1.1 ฝ่ายนิติบัญญัติหรือฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ประกอบด้วยสมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งมีสมาชิกทั้งสิ้น 28 คน

1.2 ฝ่ายบริหารหรือคณะผู้บริหาร ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 คน และเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมรับผิดชอบ การบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลและนโยบายงานต่างๆ

#### 2. ข้าราชการประจำ

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงแบ่งส่วนราชการออกเป็นหน่วยงานต่างๆ ดังนี้

2.1 สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำร่างข้อบัญญัติ งานการประชุมสภาฯ งานกฎหมายและคดี งานกิจการสภา งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและแห่งชาติ การให้คำปรึกษาหารือและความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างงานบริหารงานบุคคล งานดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาต และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.2 ส่วนการคลัง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชี และทะเบียนรับ-จ่ายทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายเงินงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำ การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทศรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบ

งานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดการจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 ส่วนโยธา มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการ ก่อสร้าง ดำรง ออกแบบ และควบคุมอาคาร งานบำรุง ซ่อม และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การผังเมือง การสาธารณสุข การออกแบบก่อสร้าง การดูแลควบคุม ปกป้องซ่อมแซมวัสดุ ครุภัณฑ์และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.4 ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล การประเมิน การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา มาตรฐานการศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.5 ส่วนสวัสดิการสังคม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน ส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอหนอง จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวน 14 คน ส่วนการคลัง มีจำนวน 8 คน ส่วนโยธา มีจำนวน 6 คน ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีจำนวน 6 คน ส่วนสวัสดิการสังคม มีจำนวน 3 คน รวมจำนวนทั้งหมด 37 คน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการทำการวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอหนอง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาผลงานวิจัยที่มีผู้ทำการศึกษาวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นส่วนประกอบในการศึกษา ดังนี้

ชำนาญ เกิดส่ง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านการบริหารจัดการภายในที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษาพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในการ

ปฏิบัติงาน ขาดการรับการฝึกอบรมประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมยังไม่ทั่วถึงและไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท สำหรับระดับปัญหาด้านการศึกษาต่อระดับสูง ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าหน่วยงานขาดการเตรียมความพร้อมให้บุคลากร ก่อนได้รับการศึกษาต่อในระดับสูง เช่น การอบรมภาษาอังกฤษและการอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ/คอมพิวเตอร์อย่างต่อเนื่อง ด้านการศึกษาดูงาน เห็นว่าหน่วยงานสนับสนุนบุคลากรศึกษาดูงานต่างประเทศไม่ทั่วถึงและด้านกิจกรรมการพัฒนา เห็นว่า กิจกรรมการพัฒนาที่หน่วยงานนำมาประยุกต์ใช้ไม่มีความต่อเนื่อง ในส่วนของความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษา ต้องการให้หน่วยงานมีเอกภาพในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรมต้องการให้หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น ที่จัดการฝึกอบรมจัดหลักสูตรที่หลากหลาย ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน กลุ่มเป้าหมาย ด้านการศึกษาดูงาน ต้องการให้หน่วยงานกำหนดสถานที่ในการศึกษาดูงานให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ และด้านกิจกรรมการพัฒนา ต้องการให้หน่วยงานจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรด้าน การศึกษาคควรสนับสนุนงบประมาณ/ทุนการศึกษาต่ออย่างต่อเนื่องและครอบคลุมบุคลากรทุกประเภททุกสายงาน และอย่างต่อเนื่อง ด้านการศึกษาดูงานควรจัดการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภทและอย่างต่อเนื่อง และด้านกิจกรรมการพัฒนา ควรนำกิจกรรมพัฒนามาประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่องและถูกต้องตามหลักการปฏิบัติของกิจกรรมการพัฒนา ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุตรดิตถ์มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

ธัญญพิศา รัตนกุลสวัสดิ์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลเขาพระ อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประเด็นปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแนวทางการพัฒนาของ พนักงานเทศบาลตำบลเขาพระ อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี ใน 5 ด้าน คือ 1. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ 2. การปฏิบัติหน้าที่ ความรู้ความสามารถไม่ตรงกับตำแหน่งที่ปฏิบัติ 3. ขาดความละเอียด รอบคอบ ไม่ศึกษาระเบียบ 4. ขาดการประเมินอย่างจริงจัง 5. ขาดความสามัคคี พบว่าการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในหน้าที่ที่ถูกต้องปฏิบัตินอกเหนือจากตำแหน่ง รู้จักการทำงานร่วมกัน ในด้านการวางแผนและการจัดระบบงาน ความคิดเห็น และทัศนคติของพนักงานที่มีต่อผู้บริหาร จะช่วยให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลเขาพระมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ปิยลักษณ์ วร โภชน์ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่น เทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยเปรียบเทียบระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง กล่าวคือ ความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และประเภทการทำงานต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่องความต้องการพัฒนาตนเอง

กัญญา บุณสมภพ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี สามด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานีมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมและด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ตามตัวแปร พบว่า บุคลากรที่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองสูงสุดแต่ละกลุ่มตัวแปรคือ บุคลากรเพศหญิง บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี/สูงกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นคณะผู้บริหาร บุคลากรที่มีรายได้ 7,000-15,000 บาท และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3-5 ปี ปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ได้แก่ งบประมาณไม่เพียงพอ บุคลากรขาดทุนทรัพย์ส่วนตัวที่จะศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ มุ่งเน้นด้านวิชาการแต่ไม่เน้นการนำไปปฏิบัติจริง ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาขาดความยุติธรรม ขาดการวางแผนและไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร

รัตนา รอดกัญภัย (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า ภาพรวมบุคลากรมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีความต้องการพัฒนาด้านการบริหารเป็นอันดับแรก ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน และด้านคุณสมบัติส่วนตัว ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาของพนักงานเทศบาล ที่มีความแตกต่างกันด้าน เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด พบว่ามีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน เทศบาลเมืองจันทบุรี จึงควรดำเนินการและพัฒนาพนักงานเทศบาลตามลำดับความต้องการข้างต้น อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อจะได้มีความรู้ ความชำนาญ อันก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้

รัตนภรณ์ คชมะเริง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การปฏิบัติงาน การบริหาร บุคลิกภาพและวิชาการ สุขภาพและจริยธรรมและ



จิตวิญญาณ โดยปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ประเภทส่วนราชการ ระดับตำแหน่งและปัจจัย จูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรีในภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประเภทส่วนราชการ เช่นเดียวกับภาพรวมและอีก 5 ราย ด้านที่จำแนกตามอายุราชการ ซึ่งมีด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ศิริพร ไชยชุมพล (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความต้องการของพนักงานเทศบาลตำบลบางปูด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมพนักงานเทศบาลตำบลบางปูมีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาก โดยด้านคุณสมบัติส่วนตัว ต้องการมากที่สุด ในเรื่องการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อสร้างมนุษย์สัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม และจิตวิทยาในการใช้ถ้อยคำในการสนทนาเพื่อสร้างความประทับใจรองลงมาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานต้องการ ในเรื่องการแนะนำงานก่อนปฏิบัติหน้าที่ในกรณี โอนย้ายมาใหม่หรือได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่และการประชุมชี้แจงทิศทางการทำงานในด้านนโยบาย ด้านการบริหารต้องการในเรื่องความสามารถในการบังคับบัญชาและการมีภาวะผู้นำในองค์กรและการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจของหน่วยงานด้านภาษาอังกฤษต้องการในเรื่องการให้บริการเอกสาร/สิ่งพิมพ์/วารสาร เพื่อเพิ่มพูนทักษะการพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษและจัดอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นในระดับต้น ระดับกลาง และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต้องการในเรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับใช้เป็นสื่อประชาสัมพันธ์ และค้นคว้าหาข้อมูล ข่าวสาร Intranet และในเรื่องการฝึกอบรม โปรแกรมเพื่อการปฏิบัติงาน เช่น Word, Excel, Power Point

สิริรัศมีถา เมืองไชย (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่พบว่า ในภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการระดับมากที่สุดคือความต้องการเนื้อหาที่จะศึกษาดูงาน และความต้องการด้านการสอนงาน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างพนักงานตำแหน่งสายงานบริหารกับพนักงานตำแหน่งสายงานปฏิบัติ ในภาพรวมพบว่า พนักงานตำแหน่งสายงานบริหารกับพนักงานตำแหน่งสายงานปฏิบัติมีความคิดเห็นและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากงานวิจัยต่างๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารหรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เพราะว่าการพัฒนาบุคลากรขององค์กรนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญมาก การบริหารงานขององค์กรใดก็ตามจะพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จ เรื่องนี้จึงนับเป็นวาระแห่งชาติที่ผู้เกี่ยวข้องพึงตระหนักและร่วมกันพัฒนาทรัพยากรบุคคลในทุกกระดับ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ เพื่อความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร และเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งบุคลากรขององค์กรแต่ละองค์กรใดก็ตามย่อมมีความต้องการพัฒนาในด้านต่างๆ ที่อาจแตกต่างกันออกไป แต่จุดมุ่งหมายที่ต้องการนั้นไม่แตกต่างกัน คือ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะ และทัศนคติที่ดีของบุคคล เพื่อจะได้นำความรู้มาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้องค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ได้รับประโยชน์สูงสุด

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งมีความรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 69 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

##### 1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเกณฑ์การให้คะแนนเป็นดังนี้

- 5 หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

## 2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้ จากการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนและวิธีการสร้างเครื่องมือ

2.2 สร้างข้อคำถามตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละด้าน

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องและนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมตรงสภาพความเป็นจริงเป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

2.4.1 ดร.ผดุงชาติ ยงค์ คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ น้อย สุปิงคลัด อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.4.3 นายไชวัฒน์ ชาติประสพ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบ แก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขและเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระพิจารณาอีกครั้ง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์พระยา อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะ

คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.9128 ซึ่งผ่านเกณฑ์สามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ด้วยตนเอง
3. แบบสอบถามจำนวน 69 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 69 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล
4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแยกเป็นรายข้อ รายด้านและ โดยภาพรวมเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย  
เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยได้กำหนดขอบเขตค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 209)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	ความต้องการในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	ความต้องการในระดับมาก
2.51 – 3.50	ความต้องการในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	ความต้องการในระดับน้อย
1.00 – 1.50	ความต้องการในระดับน้อยที่สุด

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค
2. สถิติพื้นฐาน ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
  - 2.1 ร้อยละ
  - 2.2 ค่าเฉลี่ย
  - 2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอหนอง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ตามสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย  
S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ค่าสถิติจากข้อมูล โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอหนอง จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติทำการวิเคราะห์และจำแนกผลการวิเคราะห์เป็นตอนๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตาราง 4.1 ดังนี้

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>กลุ่มตัวอย่าง</b>	<b>69</b>	<b>100.00</b>
1. เพศ		
1.1 ชาย	30	43.50
1.2 หญิง	39	56.50
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	12	17.40
2.2 30 ปี ถึง 40 ปี	31	44.90
2.3 41 ปี ถึง 50 ปี	22	31.90
2.4 51 ปี ขึ้นไป	4	5.80
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	10	14.50
3.2 ระดับ ปวส./อนุปริญญา	18	26.10
3.3 ปริญญาตรี	37	53.60
3.4 สูงกว่าปริญญาตรี	4	5.80
4. รายได้ต่อเดือน		
4.1 ต่ำกว่า 9,000 บาท	13	18.90
4.2 9,000 – 15,000 บาท	27	39.10
4.3 15,001 – 25,000 บาท	27	39.10
4.4 25,001 บาท ขึ้นไป	2	2.90
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	21	30.40
5.2 5 – 10 ปี	34	49.30
5.3 11 – 15 ปี	13	18.90
5.4 มากกว่า 15 ปี	1	1.40



จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 69 คน เมื่อจำแนกตามเพศ ปรากฏว่า เป็นหญิงมีจำนวน 39 คิดเป็นร้อยละ 56.50 และเป็นชายมีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50

เมื่อจำแนกตามอายุ ปรากฏว่า ช่วงอายุ 30 - 40 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือมีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 44.90 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 41- 50 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏว่า จบการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60 รองลงมา คือ จบการศึกษาปวส./อนุปริญญา จำนวน 18 คน คิดเป็น ร้อยละ 26.10 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.80

เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ปรากฏว่า รายได้ต่อเดือน 9,000 - 15,000 บาทและรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10 รองลงมา คือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ รายได้ต่อเดือน 25,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ปรากฏว่าระยะเวลาประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5 - 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 49.30 รองลงมา คือ ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40

ตอนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ปรากฏดังตาราง 4.2 – 4.5 ดังนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อความ	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการศึกษาต่อ	4.24	0.59	มาก
2. ด้านการฝึกอบรม	4.56	0.37	มากที่สุด
3. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.48	0.50	มาก
รวมเฉลี่ย	4.43	0.43	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการฝึกอบรม ( $\bar{X} = 4.56$ ) รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 4.48$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการศึกษาต่อ ( $\bar{X} = 4.24$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการศึกษาต่อ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>ด้านการศึกษาต่อ</b>			
1. ศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิการศึกษาประกอบการเลื่อนตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น	4.51	0.72	มากที่สุด
2. ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	4.69	0.60	มากที่สุด
3. ความต้องการที่จะศึกษาต่อในประเทศเมื่อมีทุนสนับสนุนจากหน่วยงาน	4.51	0.77	มากที่สุด
4. ความต้องการที่จะศึกษาต่อภายในประเทศแม้ว่าจะต้องใช้ทุนส่วนตัว	4.17	0.96	มาก
5. ต้องการการศึกษาต่อโดยใช้เวลานานกว่าเวลาราชการในวันเสาร์ - อาทิตย์	4.57	0.77	มากที่สุด
6. ต้องการลาศึกษาต่อภายในประเทศโดยใช้เวลาราชการ	3.65	1.32	มาก
7. ต้องการการศึกษาต่อในต่างประเทศ	3.77	1.40	มาก
8. การศึกษาต่อแบบในระบบ โดยเข้าชั้นเรียน ได้แลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมชั้น	4.10	1.01	มาก
9. ต้องการการศึกษาต่อแบบนอกระบบโดยไม่ต้องเข้าชั้นเรียน แต่เมื่อทดสอบความรู้ผ่านได้รับวุฒิปริญญาตรีการศึกษา	4.28	0.88	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.24</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.3 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิการศึกษาประกอบการเลื่อนตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ความต้องการที่จะศึกษาต่อในประเทศเมื่อมีทุนสนับสนุนจากหน่วยงาน ต้องการการศึกษาต่อโดยใช้เวลานานกว่าเวลา

ราชการในวันเสาร์ – อาทิตย์ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองในการปฏิบัติงาน ให้สูงขึ้น ( $\bar{X} = 4.69$ ) รองลงมา คือ ต้องการศึกษาต่อโดยใช้เวลานอกเวลาราชการในวันเสาร์ – อาทิตย์ ( $\bar{X} = 4.57$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ต้องการลาศึกษาต่อภายในประเทศโดยใช้เวลาราชการ ( $\bar{X} = 3.65$ )

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวม และรายชื่อ

ข้อความ	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>ด้านการฝึกอบรม</b>			
10. การฝึกอบรมโดยวิธีบรรยายเนื้อหาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.49	0.67	มาก
11. การฝึกอบรมโดยวิธีอภิปรายและการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ได้รับความรู้ในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	4.55	0.67	มากที่สุด
12. การฝึกอบรมทางไกลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (E – Learning)	4.32	0.79	มาก
13. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานตามความจำเป็น	4.52	0.65	มากที่สุด
14. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.54	0.60	มากที่สุด
15. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถก่อนเข้าสู่ตำแหน่งใหม่	4.65	0.59	มากที่สุด
16. การฝึกอบรมเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.65	0.61	มากที่สุด
17. การฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาและวิธีการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ	4.72	0.48	มากที่สุด

ตาราง 4.4 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
18. การเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการในหลักสูตรพัฒนาตนเองและพัฒนางานที่เกี่ยวข้อง	4.54	0.67	มากที่สุด
19. การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เพิ่มทักษะการใช้ภาษาต่างๆ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาอื่นๆ ฯลฯ	4.54	0.65	มากที่สุด
20. การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ๆ	4.70	0.55	มากที่สุด
21. การติดตาม และการนำผลการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้กับงานและการพัฒนาองค์กร	4.57	0.52	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.56	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 4.4 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การฝึกอบรมโดยวิธีบรรยายเนื้อหาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมทางไกลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (E-Learning) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาและวิธีการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.72$ ) รองลงมา คือ การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ๆ ( $\bar{X} = 4.70$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การฝึกอบรมทางไกลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (E-Learning) ( $\bar{X} = 4.32$ )

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองบุคลากรในองค์กร  
บริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองโดย  
ภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับความต้องการ		
	X	S.D.	ความหมาย
<b>ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง</b>			
22. ต้องการหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากหนังสือในหน่วยงาน	4.36	0.76	มาก
23. การศึกษาหาความรู้จากสื่อต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ	4.57	0.60	มากที่สุด
24. การทำวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือเรื่องที่น่าสนใจ	4.51	0.63	มากที่สุด
25. ต้องการสมัครเป็นสมาชิกวารสาร ข้อมูลข่าวสารต่างๆไป	4.28	0.82	มาก
26. การพัฒนาตนเอง โดยวิธีการประเมินผลงานของตนเอง	4.46	0.69	มาก
27. การเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกัน จากผู้ร่วมงาน ด้วยวิธีการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management)	4.55	0.63	มากที่สุด
28. การศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หน่วยงานจัดให้	4.52	0.65	มากที่สุด
29. การเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	4.62	0.59	มากที่สุด
30. ต้องการพัฒนาตนเองโดยขอเปลี่ยนงานนอกสังกัดหน่วยงาน	4.46	0.77	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.48</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.5 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.48$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 22. ข้อ 25. ข้อ 26. ข้อ 30. อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 29. การเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ( $\bar{X} = 4.62$ ) รองลงมา คือ ข้อ 23. การศึกษาหาความรู้จากสื่อต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ ( $\bar{X} = 4.57$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 25. ต้องการสมัครเป็นสมาชิกวารสาร ข้อมูลข่าวสารต่างๆไป ( $\bar{X} = 4.28$ )

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ปรากฏผลดังตาราง 4.6 ดังนี้

ตาราง 4.6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

อันดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1.	ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร	25	45.45
2.	การจัดฝึกอบรมต่างๆ ควรให้มีความครอบคลุมในทุกตำแหน่ง และมุ่งเน้นการนำไปปฏิบัติ	20	36.36
3.	ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากขึ้น	10	18.19
	<b>รวม</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

จากตาราง 4.6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร 25 คน คิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงมา คือ การจัดฝึกอบรมต่างๆ ควรให้มีความครอบคลุมในทุกตำแหน่ง และมุ่งเน้นการนำไปปฏิบัติ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 และควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากขึ้น จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 18.19 ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล และเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ
  - 5.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
  - 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

#### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ รวมทั้งสิ้น 69 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ทรัพย์สินพระยา อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น ใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบราก ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9128

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อนำกลับมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามแบบสอบถามจำนวน 69 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 69 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หากค่าร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

4.2 ความต้องการในการพัฒนาตนของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นคำถามปลายเปิดนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาโดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วแจกแจงความถี่หากค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ความต้องการในการพัฒนาตนของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการศึกษาต่อตามลำดับ

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร รองลงมา คือ การจัดฝึกอบรมต่างๆ ควรให้มีความครอบคลุมในทุกตำแหน่ง และมุ่งเน้นการนำไปปฏิบัติ และควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากขึ้น ตามลำดับ

### อภิปรายผล

จากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาคนของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอหนองสูง จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 3 ด้านทำให้ทราบถึงระดับความต้องการของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอหนองสูง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีประเด็นที่ค้นพบอันจะเป็นข้อมูลให้องค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ นำไปใช้พัฒนาบุคลากรต่อไป ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการในการพัฒนาคนของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอหนองสูง จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศเปิดกว้างที่มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากของเทคโนโลยี ที่ส่งผลให้เทคนิควิธีการทำงานที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเครื่องจักรสมรรถนะสูงและเครื่องมืออัตโนมัติหลายชนิดถูกยอมรับและนำเข้ามาแทนคน ทำให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในทุกด้าน จะเห็นได้จากมีความต้องการศึกษาต่ออยู่ในระดับมากโดยใช้เวลาออกเวลาราชการในวันเสาร์และวันอาทิตย์ เพื่อนำวุฒิการศึกษาประกอบการเลื่อนตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น ในด้านการฝึกอบรมมีความต้องการการฝึกอบรมมากในหลักสูตรที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้กับงานและการพัฒนาองค์การให้มีความเจริญรุ่งเรืองและด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองและมีความต้องการการเรียนรู้ด้วยตนเองมากเช่นกัน เห็นได้จากบุคลากรต้องการศึกษาหาความรู้จากสื่อต่างๆ นอกหน่วยงานและจากแหล่งเรียนรู้ที่หน่วยงานจัดให้ เพื่อนำ

ความรู้มาพัฒนาศักยภาพตนเองในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อปรับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉลอง นารเลิศ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรมและด้านการพัฒนาตนเอง ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก

## 2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

### 2.1 จากผลการวิจัย ด้านการศึกษาต่อ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการศึกษาเป็นการสร้างและเพิ่มพูนความรู้และความคิดของบุคคล ทำให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีความเจริญก้าวหน้า สามารถมีส่วนร่วมช่วยทำนุบำรุงสังคมของตนได้ จึงจำเป็นที่ทุกคนจะต้องศึกษาเล่าเรียนให้ต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิต เพราะว่าการศึกษาไม่ได้สิ้นสุด มีวิชาความรู้มีมากมายที่เรายังไม่รู้ และเกิดขึ้นใหม่เรื่อยๆ จำเป็นที่ทุกคนจะต้องขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติม การศึกษามีความจำเป็นมากสำหรับบุคลากรขององค์กร เพราะเป็นการช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความคิด สติปัญญา จิตใจ และความสามารถในการประกอบกิจการงานตลอดไป พลเมืองที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นพลเมืองดี จะช่วยทำให้บ้านเมืองสงบสุข มีความเจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพในการทำงานและมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โฉมยง ชมภูคำ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ด้านการ ไปศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก

### 2.2 จากผลการวิจัย ด้านการฝึกอบรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากความต้องการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพื่อให้ทันเหตุการณ์เสมอ เพราะโลกสังคมที่ดำเนินชีวิตอยู่ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ภายใต้อิทธิพลของสภาพแวดล้อม การเมือง เศรษฐกิจในประเทศไทยและในโลกรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ การพัฒนาฝีมือ ในการทำงานให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ การพัฒนากำลังคนที่เป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ เพราะบุคลากร

เป็นตัวจักรสำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนนำพาความสำเร็จมาสู่องค์กร ซึ่งความสำเร็จขององค์กรก็ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรในองค์กรนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริรัตน์ วงศ์วัฒน์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 จากผลการวิจัย ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากการศึกษาต้องใช้เงินจำนวนมากในการศึกษาและไม่สะดวกในการเดินทางไปศึกษา ส่วนการฝึกอบรมนั้นจะทำให้ได้รับความรู้ในระดับหนึ่งซึ่งไม่กว้างนัก จึงทำให้บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลชุมแสงมีความต้องการในการเรียนรู้ด้วยตนเองเนื่องจากปัจจุบันสามารถที่จะศึกษาหาความรู้จากสื่อต่างๆ ได้ง่ายขึ้นและมากกว่าอดีต เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต วารสาร ซึ่งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ไปในหน่วยงานหรือรอบๆ ตัวต่างก็เป็นแหล่งเรียนรู้ทั้งสิ้น อีกทั้งในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงทั่วโลกที่เต็มไปด้วยข่าวสารและข้อมูลต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวันทั้งสิ้นและการตัดสินใจของผู้บุคลากรในองค์กรอย่างไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงได้ ผู้ที่สามารถเข้าถึงและมีความแม่นยำของข่าวสารและข้อมูลมากกว่าย่อมตัดสินใจในสิ่งต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวดเร็วและถูกต้อง การรับรู้ข่าวสารและข้อมูลเหล่านี้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตบนพื้นฐานของการเรียนรู้ด้วยตนเองที่สามารถนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัมพร ชาญ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภารกิจในแต่ละหน่วยงานต้องทำในสังคมต้องรับผิดชอบ ดังนั้นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิควิธี หรือวิธีคิดและทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิต ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพกับสังคมอื่นได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างจริงจังและ

ต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผลงานวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยลักษณ์ วรโกชน์ (2554 : บทคัดย่อ) ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากรท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการเรียนรู้ด้วยตนเองในทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเท่าเทียมกัน โดยจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่น

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลมากขึ้น ดังต่อไปนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากการวิจัย พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการฝึกอบรม แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ส่วนใหญ่ต้องการการฝึกอบรม เพราะว่าการฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เป็นการให้การศึกษาสำหรับทุกคนเช่นเดียวกับการศึกษาในห้องเรียน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงจึงควรที่จะสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนในองค์การ ได้รับการฝึกอบรมทุกคนและต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งการฝึกอบรมที่ดีจะทำให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและบุคลากรเกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิด การวิเคราะห์และการตัดสินใจ เป็นการสะสมประสบการณ์ที่เพิ่มเติมเข้ามาตลอดชีวิตของตัวบุคลากรเอง เพื่อการสร้างทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ และเห็นผลรวดเร็วเพราะการฝึกอบรมมักใช้ช่วงเวลาสั้นๆ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถจะนำไปใช้ปฏิบัติงานได้ทันที หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

1.2 จากการวิจัย พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการศึกษาต่อ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงไม่ให้ความสำคัญด้านการศึกษาต่อมากนัก ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ได้ศึกษาต่อให้มากยิ่งขึ้น โดยในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรควรส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรด้วยและในการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีควรตั้งทุนการศึกษาไว้เพื่อจ่ายเป็นรายจ่ายให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรของท้องถิ่น ทั้งปริญญาตรีและปริญญาโทเพื่อให้เพียงพอกับความต้องการของบุคลากร และผู้บังคับบัญชาควรอนุญาตให้บุคลากรลาเพื่อศึกษาต่อ เพื่อให้บุคลากรที่ได้ศึกษาต่อจนจบสามารถที่จะนำวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นมาปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นและยังสามารถนำวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นนี้มาปรับขึ้นระยะเวลาในการครองตำแหน่งทำให้เลื่อนระดับที่สูงขึ้นได้เร็วกว่าคนที่ไม่ศึกษาต่อ ทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ ซึ่งก็จะทำให้ค่าจ้างและเงินเดือนได้รับการปรับสูงขึ้นเช่นกัน อีกทั้งการศึกษายังได้นำความรู้มาพัฒนาหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ให้เป็นปัจจุบันเพื่อให้ข้อมูลความต้องการที่ทันสมัยและสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการกำหนดหลักสูตรและรูปแบบ เพื่อให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรและเป็นไปตามนโยบายของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยี

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

2.3 ควรมีการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลให้ครบทุกตำแหน่ง ซึ่งจะได้ทราบถึงความต้องการของทุกคน เพื่อให้มีการพัฒนาทั่วถึงทั้งองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2551). **แนวทางการเสริมสร้างความพร้อมในการจัดการศึกษาของ**

**องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์รุ่งเรืองรัตน์พริ้นติ้ง.

โกวิท พวงงาม. (2546). **การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญ**

**แห่งราชอาณาจักรไทย.** กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

\_\_\_\_\_. (2550ก). **การปกครองท้องถิ่น ว่าด้วย ทฤษฎี แนวคิดและหลักการ.** กรุงเทพฯ :

เอเชียเพลส.

\_\_\_\_\_. (2550ข). **การปกครองท้องถิ่น หลักการและมติในอนาคต.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์พิช.

\_\_\_\_\_. (2550ค). **การปกครองส่วนท้องถิ่นไทย.** กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

เจริญ ไวรวิจันกุล. (2546). **การบริหาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี.** สุรินทร์ : สถาบันราชภัฏสุรินทร์.

ฉลอง นารเลิศ. (2542). **ต้องการพัฒนาบุคลากรพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์.**

รายงานการศึกษาอิสระ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ฉันทนา จันทร์บรรจง. (2545). **จิตวิทยาการบริหาร.** พิษณุโลก : โรงพิมพ์ตระกูลไทย.

โฉมยง ชมภูคำ. (2551). **ความต้องการพัฒนาพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น .**

วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ชำนาญ เกิดสง. (2551). **ปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด**

**อุดรดิตต์.** รายงานการศึกษาอิสระ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). ขอนแก่น :

วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ฉัตรพันธ์ เขจรนันท์ และ ฉัตรยาพร เสมอใจ. (2547). **การจัดการ.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ส.เอเชียเพรส.

คนัย เทียนพูน. (2540). **กลยุทธ์การพัฒนาคมน : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ.** กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- \_\_\_\_\_ . (2546). **การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ติน รัชฎพฤทธิ. (2542). **ทฤษฎีองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธัญญ์พิศา รัตนกุลสวัสดิ์. (2553). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลเขาพระ อำเภอเดิมบางนางหวีด จังหวัดสุพรรณบุรี**. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นงคัลักษณ์ สิ้นสืบผล. (2542). **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติ เนื่องในวโรกาสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเจริญพระชนมพรรษา 6 รอบ**. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2543). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- เนตร พัฒนา ยาวีราช. (2546). **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปิยลักษณ์ วรโกชน์. (2554). **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่น เทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ชัยภูมิ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- พยอม วงศ์สารศรี . (2545). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภา.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2550). **การคลังรัฐบาลและการคลังท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- “พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 .” (2546, 9 ตุลาคม).
- พระราชกฤษฎีกา**. เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก. หน้า 4
- พวงทอง โยธาใหญ่. (2545). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2544). **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พินิจ ภูทับทิม. (2543). **ความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์ในโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษาศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- พิเชษฐ สุทธิวิรัตน์. (2540). **ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี.**  
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เพ็ญประภา พรศรีเมตต์. (2549). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพครูในโรงพยาบาลขอนแก่น.**  
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (ยุทธศาสตร์การพัฒนา) เลย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2542). **การบริหารจัดการอุดมศึกษา หลักและแนวทางตามแนวการปฏิรูป.**  
เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ภิญญาภา บุรณสมภพ. (2550). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี. รายงานการศึกษาอิสระ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). ขอนแก่น :**  
วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มณฑิรา เขียวยิ่ง และคณะ. (2540). **ความคาดหวังและความเป็นจริงในการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุจากครอบครัว. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2546). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 15.**  
นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เมตตา จิตรพรหม. (2547). **ความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของพนักงานบริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ในส่วนงานบริการลูกค้าจังหวัดสงขลา. สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.**
- รสคนธ์ รัตนเสริมพงศ์. (2546). **เอกสารการสอนวิชาการบริหารท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 2.**  
กรุงเทพฯ : น้กกัง.
- รัตนา รอดกัญภัย. (2550). **ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี.**  
รายงานการศึกษาอิสระ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รัตนาภรณ์ คชมะเริง. (2550). **ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี.**  
วิทยานิพนธ์ บธ.ม (การจัดการทั่วไป). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทพสตรี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ : บริษัท  
นานมีบุ๊คพับลิเคชั่นส์ จำกัด.**
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2546). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โฟรเพช.**
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิจิตรทัศน์.**

ศิริพร ไชยชุมพล. (2552). การศึกษาความต้องการของพนักงานเทศบาลตำบลบางปูด้านการพัฒนา

**ทรัพยากรมนุษย์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ. รายงานการศึกษาอิสระ รป.ม.**

(รัฐประศาสนศาสตร์). ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศิริอรุณ เรศานนท์. (2540). การจัดการงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). การบริหารงานบุคลากรภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย.

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัทจุดทอง จำกัด.

ศิริรัตน์ วงศ์วัฒน์. (2552). ความต้องการพัฒนามูลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพระ

**ประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.**

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). ลำดับขั้นความต้องการ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์พัฒนาศึกษา.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2547). กฎหมายการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : คณะรัฐมนตรี

และราชกิจจานุเบกษา.

สมาน รังสิโยกฤตย์. (2544). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์สวัสดิการพิมพ์.

สมเพียร เทียนทอง. (2542). ศึกษาความต้องการพัฒนามูลากรของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทาง

**การศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.**

สมพล ใจเย็น. (2550). การศึกษาความเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานขององค์การบริหาร

**ส่วนตำบลเฉพาะ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตกิ่งอำเภอเหล่าเสือโก้ก**

**จังหวัดอุบลราชธานี. รายงานการศึกษาอิสระ รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น) ขอนแก่น :**

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สถาบันพระปกเกล้า. (2553). การปกครองท้องถิ่น. ค้นเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2556,

แหล่งที่มา <http://www.kpi.ac.th/wiki/index.php/การปกครองส่วนท้องถิ่น>

สิริศรีมีถา เมืองไชย. (2553). ความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากร

**มนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ รป.ม.**

(รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุคนธ์ ภูริเวทย์. (2543). หลักสูตรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุนีย์ กาศจำรูญ. (2547). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการหน่วยงานบริการสารสนเทศ. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2552). โครงการเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพบุคลากรสำนักงาน ก.ต. ประจำปี 2552. ค้นเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2556,

แหล่งที่มา <http://www.local.moi.go.th/2009/projects/05.php>

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2552). โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรสำนักงาน

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประจำปี 2552. ค้นเมื่อวันที่ 7 กันยายน

2555, แหล่งที่มา <http://www.local.moi.go.th/2009/projects/05.php>

\_\_\_\_\_. (2552). พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล. (ฉบับที่ 6). กรุงเทพฯ :

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2555). การปกครองส่วนท้องถิ่นและอำนาจหน้าที่ของกำนัน

และผู้ใหญ่บ้าน. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา. (2551). บทความเผยแพร่ทางวิทยุกระจายเสียง

ปีงบประมาณ 2551. ค้นเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2556,

แหล่งที่มา [http://www.uniserv.buu.ac.th/forum2/topic.asp?TOPIC\\_ID=2211](http://www.uniserv.buu.ac.th/forum2/topic.asp?TOPIC_ID=2211)

เสนาะ ดิยาวี. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. มหาสารคาม : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง. (2555). แผนพัฒนาสามปีองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

พ.ศ.2555 - 2557 นุรีรัมย์ : องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง .

อดิสร ปรีดาครณ์. (2549). ความต้องการ การได้รับการตอบสนองความต้องการและแนวทางเสริมสร้าง

การพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท แผนเอเชียฟุตแวร์ จำกัด (มหาชน). ปัญหาพิเศษ

กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรนุช ศรีสุรางค์ (2546). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ บริษัท สยามเอเชีย เทคโนโลยี จำกัด.

วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อริยา คูหา. (2546). แรงจูงใจและอารมณ์. บัณฑิต : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อลงกรณ์ อรรคแสง. (2547). ศึกษานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย เรื่องการจัดรูปแบบและโครงสร้าง

ภายใน. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.

อเนก เหล่าธรรมทัศน์. (2545). ประชาธิปไตยท้องถิ่น. นนทบุรี : มิติใหม่.

อัมพร ชาติแพง. (2551). ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร

สมุทรปราการ. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

มหาวิทยาลัยสุโขทัย  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยสุโขทัย  
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/ว๒๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผศ.น้อย สุปิงคลัด

ด้วย นายจักษ์พันธ์ นิมผักแวน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คະเนวัน เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๕๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘





ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/ว๒๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ผดุงชาติ ยั่งยืน

ด้วย นายจักพันธ์ นิ่มผัดแวน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/ว๒๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายไชยวัฒน์ ชาติประสพ

ด้วย นายจักพันธ์ นิ่มผักแว่น นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๕๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/๒๖๓

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลทรัพย์พระยา

ด้วย นายจักพันธ์ นิมผักแวน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายจักพันธ์ นิมผักแวน ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับ กำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๕๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๒๗๒

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๔ มิถุนายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

ด้วย นายจักพันธ์ นิมผักแว่น นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขออนุญาตให้อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๕๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

**ภาคผนวก ง**  
**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนของบุคลากร**  
**ในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อขอรับทราบความต้องการของท่าน ที่ตรงกับความเป็นจริง เพื่อที่ผู้ศึกษาจะได้ใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัย ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาวิทยาลัราชภัฏบุรีรัมย์

2. การตอบแบบสอบถามนี้ ไม่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด กรุณาตอบตามความเป็นจริง ตามความรู้สึก หรือความคิดเห็นส่วนบุคคลของผู้ตอบ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถาม ผู้ศึกษาวิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด แต่จะเป็นผลดีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

4. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านต่าง ๆ 3 ด้าน คือ

1. ด้านการศึกษาต่อ (Education)

2. ด้านการฝึกอบรม (Training)

3. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - learning)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

จักพันธ์ นิ่มผักแว่น

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับผู้สอบถาม

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. อายุ

( ) ต่ำกว่า 30 ปี

( ) 30 ปี ถึง 40 ปี

( ) 41 ปี ถึง 50 ปี

( ) 51 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.

( ) ระดับ ปวส./ อนุปริญญา

( )ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน

( ) ต่ำกว่า 9,000 บาท

( ) 9,000 - 15,000 บาท

( ) 15,001 – 25,000 บาท

( ) 25,001 บาท ขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

( ) น้อยกว่า 5 ปี

( ) 5 – 10 ปี

( ) 11 - 15 ปี

( ) มากกว่า 15 ปี

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มีความต้องการมากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
มีความต้องการมาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
มีความต้องการปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
มีความต้องการน้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
มีความต้องการน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
	<b>1. ด้านการศึกษาต่อ</b>					
1.	ศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิการศึกษาประกอบการเลื่อนตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.	ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.	ความต้องการที่จะศึกษาต่อในประเทศเมื่อมีทุนสนับสนุนจากหน่วยงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
4.	ความต้องการที่จะศึกษาต่อภายในประเทศแม้ว่าจะต้องใช้ทุนส่วนตัว.....	.....	.....	.....	.....	.....
5.	ต้องการศึกษาต่อโดยใช้เวลานอกเวลาราชการในวันเสาร์ - อาทิตย์.....	.....	.....	.....	.....	.....
6.	ต้องการลาศึกษาต่อภายในประเทศโดยใช้เวลาราชการ.....	.....	.....	.....	.....	.....
7.	ต้องการศึกษาต่อในต่างประเทศ.....	.....	.....	.....	.....	.....
8.	การศึกษาคือแบบในระบบ โดยเข้าชั้นเรียน ได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมชั้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
9.	ต้องการศึกษาคือแบบนอกระบบโดยไม่ต้องเข้าชั้นเรียน แต่เมื่อทดสอบความรู้ผ่าน ได้รับวุฒิปริญญาการศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>2. ด้านการฝึกอบรม</b>					
10.	การฝึกอบรมโดยวิธีบรรยายเนื้อหาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
11.	การฝึกอบรมโดยวิธีอภิปรายและการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ได้รับความรู้ในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
12.	การฝึกอบรมทางไกลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ( E – Learning)	.....	.....	.....	.....	.....
13.	การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานตามความจำเป็น	.....	.....	.....	.....	.....
14.	การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....	.....
15.	การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถก่อนเข้าสู่ ตำแหน่งใหม่.....	.....	.....	.....	.....	.....
16.	การฝึกอบรมเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	.....	.....	.....	.....	.....
17.	การฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาและวิธีการ ทำงานให้ประสบผลสำเร็จ.....	.....	.....	.....	.....	.....
18.	การเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการในหลักสูตรพัฒนาตนเองและ พัฒนางานที่เกี่ยวข้อง.....	.....	.....	.....	.....	.....
19.	การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เพิ่มทักษะการใช้ภาษาต่าง ๆ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาอื่น ๆ ฯลฯ.....	.....	.....	.....	.....	.....
20.	การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี และ วิทยาการใหม่ ๆ.....	.....	.....	.....	.....	.....
21.	การติดตาม และการนำผลการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้กับงาน และการพัฒนาองค์กร.....	.....	.....	.....	.....	.....
<b>3. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง</b>						
22.	ต้องการหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากหนังสือในหน่วยงาน	.....	.....	.....	.....	.....
23.	การศึกษาหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ.....	.....	.....	.....	.....	.....
24.	การทำวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือเรื่องที่สนใจ	.....	.....	.....	.....	.....
25.	ต้องการสมัครเป็นสมาชิกวารสาร ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ไป	.....	.....	.....	.....	.....
26.	การพัฒนาตนเอง โดยวิธีการประเมินผลงานของตนเอง	.....	.....	.....	.....	.....
27.	การเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกัน จากผู้ร่วมงานด้วยวิธีการจัดการ ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management).....	.....	.....	.....	.....	.....
28.	การศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หน่วยงานจัดให้	.....	.....	.....	.....	.....
29.	การเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อนำมา ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
30.	ต้องการพัฒนาตนเองโดยขอเปลี่ยนงานนอกสังกัดหน่วยงาน	.....	.....	.....	.....	.....

**ตอนที่ 3** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

**คำชี้แจง** ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

.....

.....

.....

.....

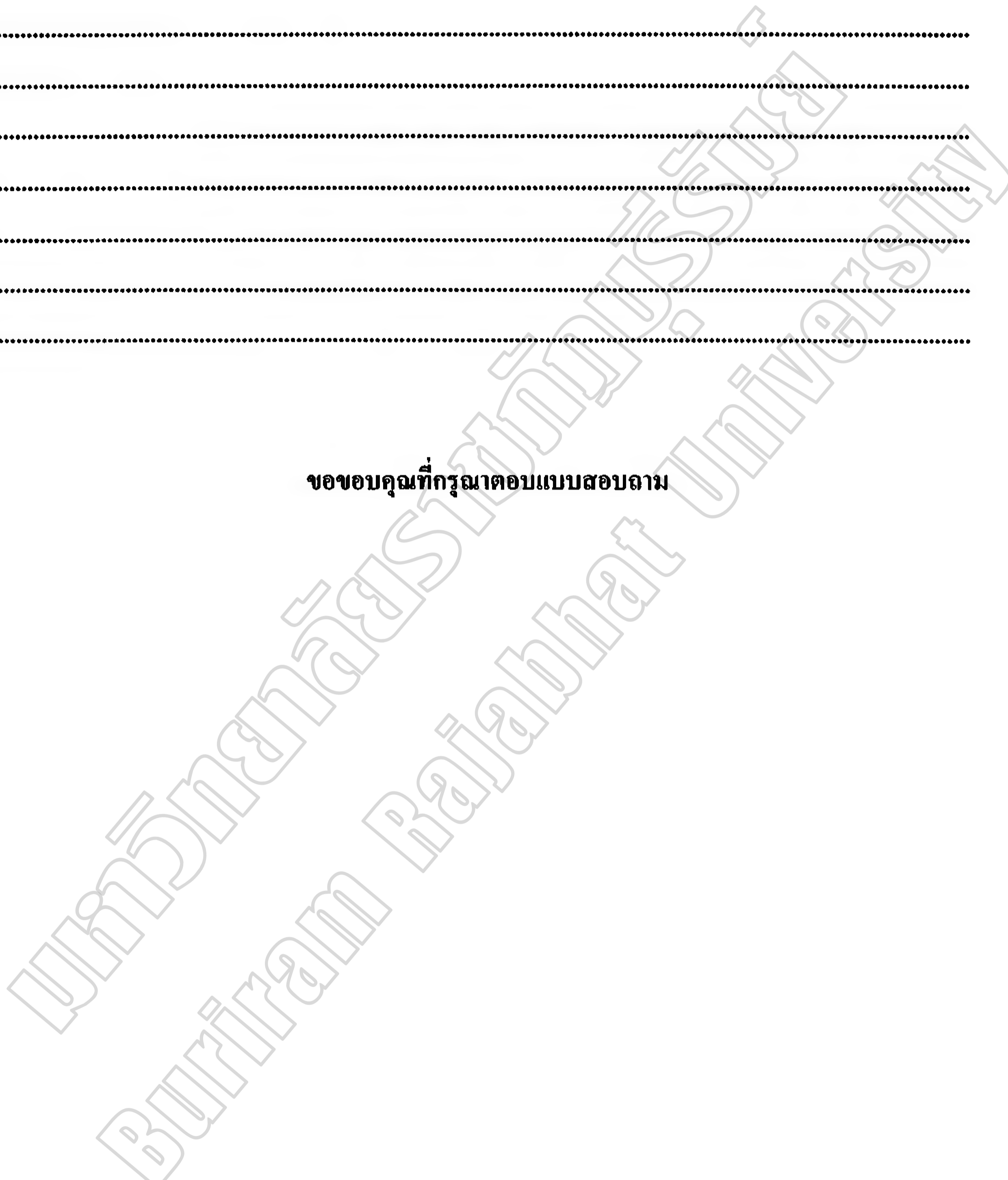
.....

.....

.....

.....

**ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม**



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

**ภาคผนวก จ**  
**ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

##### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	145.5333	176.3954	.0563	.9144
A2	144.8000	174.4414	.1024	.9157
A3	144.8333	176.3506	.0379	.9152
A4	144.8000	174.7862	.0867	.9159
A5	144.9333	170.7540	.2912	.9128
B1	142.6667	173.3333	.1581	.9148
B2	142.4333	172.5989	.3631	.9117
B3	142.5333	161.4299	.6353	.9076
B4	142.5333	163.3609	.5508	.9090
B5	142.4667	172.0506	.2566	.9130
B6	142.4667	165.5678	.6618	.9080
B7	142.6000	171.0759	.4007	.9112
B8	142.5333	167.9816	.5092	.9098
B9	142.4333	174.5299	.1783	.9134
C1	142.4000	166.3862	.6305	.9084
C2	142.4000	177.8345	-.0521	.9151
C3	142.6000	168.2483	.4244	.9109
C4	142.5667	169.6333	.4116	.9110
C5	142.5333	169.1540	.4410	.9107
C6	142.4000	167.6966	.6059	.9090
C7	142.7000	159.8034	.7429	.9058
C8	142.6333	163.4126	.6359	.9078
C9	142.6000	176.1793	.0715	.9142
C10	142.7000	174.6310	.1453	.9140
C11	142.6333	161.4126	.6976	.9067
C12	142.5333	160.1885	.7584	.9057
D1	142.6667	164.4368	.4632	.9107
D2	142.6000	157.2828	.7551	.9053
D3	142.7333	159.7885	.6844	.9067
D4	142.5333	160.6023	.7031	.9065
D5	142.5333	161.4989	.7336	.9063
D6	142.5333	164.1195	.6398	.9079
D7	142.6000	161.5586	.7278	.9064
D8	142.4667	168.3954	.5407	.9096
D9	142.4667	167.4989	.5049	.9098

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

##### Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 35

Alpha = .9128

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายจักพันธ์ นิ่มผักแว่น
วันเดือนปีเกิด	30 ธันวาคม 2523
สถานที่เกิด	อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	29 หมู่ที่ 14 ตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ รหัสไปรษณีย์ 31110 โทรศัพท์ 087-3954065
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2542 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2544 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ โรงเรียนเบญจเทคนิบุรีรัมย์ พ.ศ. 2546 บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ) สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พ.ศ. 2554 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2556 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์