



ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์
อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

ฉัตรชนัน สมัยธรรม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ธันวาคม 2557

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF THE PERSONNEL AT BURIRAM
PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION**

Thanyatorn Samaitham

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

December 2014

Copyright of Buriram Rajabhat University



คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้พิจารณาการค้นคว้าอิสระของ
นางสาวธัญธรรณ์ สมัยธรรม เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ


.....ประธานกรรมการ

(ดร. ธัญญรัตน์ คะเนวัน)

ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ


.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ประจักษ์ คะเนวัน)

ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ


.....กรรมการ

(ดร. วิชชาญ จุฬารีก)


.....กรรมการ

(ดร. ผดุงชาติ ยังกี)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

()

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อเรื่อง	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์		
ผู้วิจัย	ชญธรณ์ สมัชชรรม		
ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ดร. ชญธรณ์ คะเนวัน	ที่ปรึกษาหลัก	
	รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2557

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถในการวางแผน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และด้านความสามารถในการให้บริการ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 192 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามกลุ่มภารกิจงานต่าง ๆ ตามสัดส่วน โดยวิธีสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับฉลาก เครื่องมือในการใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8490 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนนอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาลำดับได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการให้บริการ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการวางแผนและด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ตามลำดับ
2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรใช้วัสดุสำนักงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า รองลงมา คือ ควรให้การบริการด้วยความเสมอภาคและควรจัดกิจกรรมรณรงค์เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ตามลำดับ

TITLE The Performance Efficiency of the Personnel at Buriram Provincial Administrative Organization.

AUTHOR Thanyatorn Samaitham

INDEPENDENT STUDY ADVISORS

Dr. Thanyarat Kanawan Major Advisor
Associate Professor Prajan Kanawan Co- advisor

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

SCHOOL Buriram Rajabhat University **YEAR** 2014

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate performance efficiency of the personnel at Buriram Provincial Administrative Organization in Mueang District, Buriram Province in 4 aspects i.e. ability of planning, knowledge and ability of performance, efficiency of resource use and ability of service. The samples were 192 personnel at Buriram Provincial Administrative Organization selected through the table of Krejcie and Morgan and simple random sampling by picking the ballots. The research instrument used for collecting the data was a 3-part questionnaire, including check list, 5-rating scale and open-ended form with the reliability of 0.8490. The statistics used for analyzing the collected data were percentage, mean and standard deviation. The study results revealed that:

1. The efficiency of work performance of the personnel at Buriram Provincial Administrative Organization in Mueang District, Buriram Province overall was at a high level. When considering at each aspect, it showed that the efficiency of resource use was at a moderate level while the rest aspects were at a high level. The aspects ranked from the highest to the lowest mean scores were the ability of service, followed by knowledge and ability of performance. The lowest mean score was the efficiency of resource use.
2. The highly recommended additional opinions and suggestions were : the office supplies should be used sparingly, followed by the good service should be provided equally and equitably ; and the campaign of resource use economically should be done, respectively.

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงโดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร. ธัญรัตน์ ตะเนวัน ที่ปรึกษาหลัก และ รองศาสตราจารย์ประชัน ตะเนวัน ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้เอื้ออำนวยและประสานงานในการจัดทำกรค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน คือ ดร.คัมภีรภาพ อินทะนุ อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์น้อย สุปิงคลัด ข้าราชการบำนาญ อธิการนายกเทศมนตรีเมืองบุรีรัมย์ และ นายเศรษฐพร เบญจศรีรักษ์ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและแก้ไขเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงานทุกท่าน รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องทุกคน ที่เป็นกำลังใจในการศึกษามาโดยตลอดที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงได้จากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ แด่บิดา มารดา บुरพจารย์ คณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอนให้เกิดสติปัญญา ความรู้และวิชาชีพ ตลอดจนชี้นำคุณธรรมในการดำเนินชีวิตแก่ผู้วิจัย

ธัญชนม์ สมัยธรรม

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
ประกาศคุณูปการ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ซ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
2 เอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา.....	5
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น.....	41
บริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์.....	63
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	69

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	73
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	73
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	75
วิเคราะห์ข้อมูล.....	75
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	86
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	86
วิธีดำเนินการวิจัย.....	86
สรุปผลการวิจัย.....	87
อภิปรายผล.....	88
ข้อเสนอแนะ.....	91
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	91
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	92
บรรณานุกรม.....	93

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	101
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	102
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย.....	106
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	108
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	110
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	117
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	119

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	78
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน.....	80
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสามารถในการ วางแผน.....	81
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน.....	82
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า.....	83
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสามารถในการ ให้บริการ.....	84
4.7 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ.....	85

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรภาครัฐและเอกชน ผู้บริหารจะต้องบริหารงานและทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารต้องคำนึงถึงปัจจัยการบริหารด้านทรัพยากร มนุษย์เป็นสำคัญ ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่เป็นปัจจัยเบื้องต้นต่อการบริหารงานในองค์กร เนื่องจากองค์กรจะประสบความสำเร็จและดำรงอยู่ได้ด้วยการทำงานของบุคลากรในองค์กร ความผูกพัน ความร่วมมือร่วมใจ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ และความเต็มใจในการทำงานนั้น จะทำให้ผลของงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อการดำเนินงานในองค์กร หากบุคคล ในองค์กรขาดความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถหรือความชำนาญไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานหรือการทำงานย่อมเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัย ในการทำงานและการพัฒนาบุคลากร

นอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากรเพื่อองค์กรแล้ว การพัฒนาตนเองของบุคลากรยังส่งผล ต่อความสำเร็จหรือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย การพัฒนาตนเองนั้นถือเป็นการแข่งขันกับ ตัวเองเพื่อเป็นบันไดไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคต และเป็นการเตรียมความพร้อมในการที่จะต้อง แข่งขันกับคนอื่น ในโลกของการทำงานที่มีการแข่งขันสูงเวทีการทำงานจะเปิด โอกาสให้กับคนที่มี ประสิทธิภาพในการทำงานเสมอ และเช่นเดียวกัน “คนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงจากการ พัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องในเรื่องต่าง ๆ มักจะพร้อมอยู่เสมอสำหรับการแข่งขันไม่ว่าในเวทีหรือ สถานการณ์ใดก็ตาม” การพัฒนาเป็นการทำให้ดีขึ้น หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานนั้น เป็นการทำงานที่ให้ผลผลิตสูง หรือการประหยัดทรัพยากร และเวลา ดังนั้นการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้มาซึ่ง ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น หรือสามารถลดต้นทุนได้เพิ่มขึ้น ถ้าจะว่าไปแล้วการพัฒนาประสิทธิภาพในการ ทำงาน ถือเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีขีดความสามารถเพิ่มมากขึ้นนั่นเอง

การบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหลักเกณฑ์การแบ่งหน้าที่ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างอย่างชัดเจน ซึ่งต้องถือปฏิบัติกันอย่างเป็น ระบบ และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ แต่ความเป็นจริงการปฏิบัติงานตามระบบ ราชการนั้นขาดยุทธศาสตร์การทำงานเชิงรุก ไม่คุ้มค่ากับหน่วยงานที่มีความพร้อมแต่บุคลากร ไม่ได้ทุ่มเท ให้เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่

เกี่ยวข้องกับเรื่องของการเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ การได้รับการสนองปัจจัยเชิงจิตด้านต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงาน อย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความผูกพันต่องาน และอุทิศแรงกายแรงใจ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงยิ่งขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ หากข้าราชการส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตัวอย่างเช่น ในกรณีที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่แบบเช้าชามเย็นชาม ไม่มีความกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้แล้ว ก็จะส่งผลทำให้เกิดความเสียหายขึ้นกับองค์กรในการพัฒนาท้องถิ่น ไม่บรรลุผลตามนโยบายของผู้บริหาร และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น สำหรับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะแตกต่างกันตามสภาพปัญหาทางกายภาพและฐานะทางเศรษฐกิจของแต่ละพื้นที่ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับควรตระหนักและให้ความสนใจเป็นพิเศษในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าบุคลากรในองค์กรขาดประสิทธิภาพในการทำงานในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงานในการปฏิบัติงาน ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ แม้กระทั่งทรัพยากรที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานต้องเป็นไปอย่างคุ้มค่า ประหยัดและใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างสูงสุดต่อองค์กร (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2547 : 154)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อที่จะได้นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เสนอต่อผู้เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและการวางแผนการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นไป

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์จังหวัดบุรีรัมย์
2. เป็นสารสนเทศในการนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 4 ด้าน โดยใช้แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ พยอม วงศ์สารศรี มาเป็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านความรู้ความสามารถในการวางแผน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และด้านความสามารถในการให้บริการ (พยอม วงศ์สารศรี. 2542 : 70)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย ข้าราชการ 123 คน ลูกจ้างประจำ 29 คน พนักงานจ้าง 66 คน จำนวนทั้งสิ้น 218 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กรณีลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างใช้ประชากร จำนวน 95 คน ส่วนข้าราชการได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ มอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 149) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 192 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามกลุ่มภารกิจงาน ตามสัดส่วน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้ความหมายของคำที่ใช้กล่าวถึงหรือใช้เกี่ยวกับการวิจัยครั้งนี้ได้เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงขอให้คำนิยามศัพท์เฉพาะดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานตามที่คาดไว้
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ใน 4 ด้าน ดังนี้
 - 2.1 ด้านความสามารถในการวางแผน หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการเตรียมการวางแผน กำหนดขั้นตอนการจัดทำแผน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ
 - 2.2 ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ หมายถึง การนำความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ประสพการณ์ ในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์
 - 2.3 ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า หมายถึง การใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ หรือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้น้อยที่สุดแต่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์
 - 2.4 ด้านความสามารถในการให้บริการ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความชำนาญหรือ คุณลักษณะส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานการให้บริการจนทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. องค์การบริหารส่วนจังหวัด หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
4. บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐานและเป็นแนวทางการวิจัย โดยแบ่งออกเป็นส่วนตัวต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
4. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
5. บริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

ความหมายของการพัฒนา

การพัฒนาเป็นการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิมอย่างเป็นระบบ หรือการทำให้ดีขึ้นกว่าสภาพเดิม โดยวิธีการหรือกระบวนการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายประการต่าง ๆ กันดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2540 : 166) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ คือ การดำเนินการเพิ่มความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

สุชา จันทน์เอม (2540 : 1) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนา หมายถึง ลำดับของการเปลี่ยนแปลง (Process of Change) ของมนุษย์ทุกส่วนที่ต่อเนื่องกันไปในระยะหนึ่งเพื่อที่จะไปสู่ภาวะทำให้มีลักษณะและความสามารถใหม่ ๆ เกิดขึ้น ซึ่งมีผลทำให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นตามลำดับ

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2540 : 21) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องทั้งที่สังเกตได้ง่าย ชัดเจน และมองเห็น

ได้ยาก ไม่ชัดเจน ตั้งแต่เริ่มปฏิสนธิจนกระทั่งวาระสุดท้ายของชีวิต

ทิพย์ภา เซษฐ์เซาวลิต (2541 : 1) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผน มีขั้นตอน เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในด้าน เจริญเติบโตของงานและถดถอย และเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลรวมของวุฒิภาวะและ ประสบการณ์

พิภพ วังเงิน (2547 : 182) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นเจริญขึ้น (Change for the Better) ดังนั้น ถ้าพูดถึงการพัฒนาทั่วไป จะเข้าใจว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงปรารถนาหรือเปลี่ยนแปลงในทางที่เป็นประโยชน์ การพัฒนาบุคลากรในองค์การ จึงหมายถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ค่านิยม และเจตคติ ของบุคลากรในองค์การที่ไม่พึงประสงค์ให้เป็นไปในทางที่พึงประสงค์ หรือให้เกื้อกูลต่อการทำงาน ร่วมกัน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการทำงาน ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานที่ดีต้องมีการประสานงานที่ดีด้วยเช่นกัน

จากความหมายของการพัฒนา ที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การกระทำ หรือการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ก้าวหน้าขึ้นเป็นขั้น ๆ และเป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผน จากระยะหนึ่งไปสู่อีกระยะหนึ่ง การพัฒนาเป็นการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบสร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้หน่วยงานสามารถบรรลุ ถึงเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ ได้

ความสำคัญของการพัฒนา

การปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กร ต้องมีความตั้งใจและความ กระตือรือร้น ที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ผลงานที่ออกมาจะช่วยส่งผลให้ งานมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสำคัญของการพัฒนา มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

ไชยรัตน์ เจริญสิน โอบาร (2543 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึง การพัฒนาองค์การจะมี ลักษณะสำคัญต่าง ๆ หลายประการ ซึ่งผู้บริหารระดับสูงและทีมที่ปรึกษาจะต้องพิจารณาควบคู่ กันไป เช่น การพัฒนาจะมุ่งเน้นไปที่วัฒนธรรมขององค์การ (Organization Culture) ค่านิยม (Value) และทัศนคติของบุคคลภายในองค์การ โดยการพัฒนาจะต้องกระทำเป็นระบบ เช่น ระบบ โครงสร้างใหม่ ซึ่งจำเป็นจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง มีการสอดแทรกข้อคิด (Intervention) เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาจะต้องเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงสุด และคณะกรรมการ บริหารจะต้องให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อวัดประสิทธิภาพที่ได้จาก การพัฒนาองค์การ การพัฒนาองค์การจะต้องใช้เทคนิคและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนา ความสามารถของบุคคลและมุ่งขจัดความขัดแย้งในองค์การการพัฒนาองค์การมิได้หมายถึง

การพัฒนาแต่เฉพาะองค์กรที่มีปัญหาเท่านั้น หากแต่องค์กรที่มีความเจริญรุ่งเรืองอยู่แล้ว ก็ควรได้รับพัฒนาให้เจริญยิ่งขึ้น เพราะเมื่อใด ที่คิดว่าองค์กรของคนมีความเจริญและมีการพัฒนาที่ดีแล้วจึงหยุดนิ่งก็เท่ากับว่ากำลังเดินถอยหลังตลอดเวลา ผู้บริหารจึงควรมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยอาศัยหลักการดังนี้

1. กำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) ควรมีการประชุม อภิปรายเพื่อกำหนดนโยบายร่วมกัน ทั้งฝ่ายผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรอย่างชัดเจน และตรงไปตรงมา
2. ความเข้าใจในสถานการณ์ (Understanding Situations) ต้องอาศัยความเข้าใจร่วมกัน เพราะความต้องการของบุคคลจะเป็นตัวอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมการทำงาน
3. การปรับปรุงสัมพันธภาพ (Improving Relations) การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในองค์กรถือเป็นผลพลอยได้ขององค์กร แต่ไม่ว่าคนในองค์กรจะมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันหรือไม่ ก็ตามควรได้รับการเปิดเผยเพื่อให้ต่างฝ่ายได้รู้ถึงปัญหา เมื่อรู้ถึงปัญหาทุกคนจะพยายามปรับตัว เข้าหากันและตั้งใจทำงานมากขึ้น
4. ให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ การให้ความสนับสนุนและความร่วมมือ ทั้งนี้ควรคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงการแก้ไขหาระบบการทำงานของมนุษย์ขึ้นอยู่กับดุลยภาพของงาน (Balance of Force) ภายในระบบของหน่วยงานนั้น ๆ

5. การเชื่อมโยง (Linking) แนวพุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กร คือ ความสามารถในการโน้มน้าวคนในหน่วยงานให้มีความเข้าใจที่ดีต่อกันมากที่สุด

สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544 : 116 - 117) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนางานในองค์กร ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้ทันทั่วถึง
2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยนำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้
3. เพื่อสร้างระบบความรับผิดชอบร่วมกัน เปลี่ยนแปลงทัศนคติและความคิดเห็นที่มีต่อบุคคลและองค์กรให้เกิดความสำนึกที่ดีต่อกัน
4. เพื่อสร้างบรรยากาศของการทำงานให้เกิดความตื่นตัว มีการแข่งขันกันสร้างผลงานเพื่อองค์กรเป็นส่วนรวม
5. เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในบรรดาผู้ปฏิบัติงานทั้งผู้ปฏิบัติงานตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาและระหว่างผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน

6. เพื่อสร้างกลไกที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และกลุ่มคน

7. เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหาร พัฒนาว่า ไม่เพียงเป็นวิธีการหรือแนวทางหนึ่งของการบริหารภาครัฐซึ่งหน่วยงานของรัฐหรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนเท่านั้น แต่การบริหารการพัฒนา ยังมีความสำคัญในลักษณะที่มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ ให้เป็นระบบเป็นวิชาการ มีทิศทางที่ชัดเจน มีความครอบคลุมครบถ้วนทั้งการบริหารเพื่อพัฒนา และการพัฒนาการบริหารเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวม ตลอดจนช่วยเพิ่มความมั่นใจ แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติราชการอีกด้วย ความสำคัญดังกล่าวนี้ จะมีส่วนช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารราชการของหน่วยงานของรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐและ ในที่สุด จะมีส่วนทำให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

จากความสำคัญของการพัฒนา ที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การบริหารพัฒนามีองค์ประกอบ หลาย ๆ อย่าง ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างเป็นระบบมีทิศทางที่ชัดเจนและเป็น การทำงาน โดยการนำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

แนวทางการพัฒนาบุคลากรเป็นแรงขับที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคลากร และ สอดคล้อง กับกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งการ พัฒนาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และวิธีการเพื่อรองรับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งได้มี นักวิชาการ ได้ให้ความหมายไว้หลายประการดังนี้

อำนาจ แสงสว่าง (2542 : 67) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีการวางแผน ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มิใช่ หยุดนิ่งอยู่กับที่มีส่วนสัมพันธ์กับกิจกรรมภายในเป็นจำนวนมาก การวางแผนจะต้องมีการจัดทำ ข้อมูลรายละเอียดให้ชัดเจน มีเงื่อนไขความต้องการที่ทันสมัยเป็นปัจจุบันรวมทั้งการวางแผน และการพัฒนากำลังบุคลากร เช่น การรับสมัคร การประเมินการวางแผน การฝึกอบรมบุคลากร ให้บรรลุผลสำเร็จ ตามความต้องการ มีความจำเป็นต้องมีรายละเอียดการวิเคราะห์สภาพการณ์ ในปัจจุบันและในอนาคต เพื่อทำให้เกิดความมั่นใจว่าสามารถจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีทักษะ เหมาะสมกับงาน ที่จะทำตามที่กำหนดไว้ได้ตามต้องการ

ศุภชัย ขาวะประภาส (2548 : 182 - 184) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีแนวทางในการพัฒนา 3 แนวทาง ดังนี้

1. การให้การศึกษา (Education) เป็นเครื่องมือและกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้บุคลากรมีความเจริญงอกงามปรับตัวได้ ดำเนินชีวิตดี และมีความเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์ บุคลากรจะเรียนรู้ได้ คิดได้ ทำได้ และแก้ไขปัญหาได้เพราะได้รับการศึกษา ซึ่งอาจเป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติในวิถีชีวิตการทำงาน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาในระบบโรงเรียน ตลอดจนการศึกษาในระบบมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร การให้การศึกษาอาจทำได้โดยการให้ทุน และ/หรืออนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อหลักสูตรระยะสั้น ระยะกลาง และการให้ไปศึกษาระดับปริญญาและหลังปริญญา การให้การศึกษาจึงเป็นการลงทุนที่สำคัญทั้งขององค์กรและตัวบุคลากรเอง

2. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในการยกมาตรฐาน การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น อันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคคลด้วย

3. การพัฒนาบุคลากร (Employee Development) เป็นการดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มและขยายโลกทัศน์สำหรับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนทั้งในงานและในสังคมส่วนรวมให้แก่บุคลากรซึ่งรวมถึงการมอบหมายงานพิเศษ การสอนงาน การให้คำปรึกษา แนะนำ การเป็น พี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การงาน การจัดทัศนศึกษา ดูงาน การมอบหมาย ให้ประชุมแทนและการมอบหมายให้เข้ากิจกรรมสังคมอื่น ๆ ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ดังกล่าวหากเลือกใช้ผสมผสานกับ 2 แนวทางข้างต้น ก็จะช่วยให้ระบบการพัฒนาบุคลากรขององค์กรมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

วรารัตน์ เขียวไพรี (2550 : 181) ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวทางการบริหารด้านบุคลากรในองค์กรเพื่อรองรับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตประกอบด้วย 7 ประการดังนี้

1. ทบทวนเหตุการณ์ต่าง ๆ ขององค์กรที่เกิดขึ้นในอดีตมาเป็นบทเรียน
2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายนอกและภายใน
3. สร้างวิสัยทัศน์ใหม่และพร้อมทำการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน
4. ผู้บริหารต้องเปลี่ยนทัศนคติที่เคยมองบุคลากรเป็น Assets ให้เป็น Human

5. ต้องปรับกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร

6. ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนบทบาทใหม่จากที่เคยสั่งการठीระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ให้กลายมาเป็นผู้บริหารแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง เน้นการสร้างความคิดหุ่นการทำงานอย่างเป็นระบบ

7. นำแนวทางทั้ง 6 ประการข้างต้นมาบูรณาการและสร้างโมเดลใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์กรจากการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ทั้ง 7 ประการ เป็นเพียงบันไดขั้นต้นเท่านั้น ในการที่ทำให้้องค์การเกิดผลลัพธ์ที่ดีในปัจจุบันและในอนาคต

จากความหมายของแนวทางการพัฒนาบุคลากร ที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรจะเรียนรู้ได้ คิดได้ ทำได้ และแก้ไขปัญหาได้ เพราะได้รับการศึกษา ฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากรโดยสอนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การมอบหมายให้ประชุมแทนและการมอบหมายให้เข้ากิจกรรมสังคมอื่น ๆ อาจจะเลือกผสมผสานกัน โดยผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองจะต้องเลือกวิธีการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับตัวเอง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาตนเองได้สำเร็จ

รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นจำเป็นต้องศึกษารูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กร เนื่องจากรูปแบบการพัฒนาย่อมแตกต่างกันตามปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละองค์กร และแต่ละความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนเองและได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายประการต่าง ๆ ดังนี้

รัตนา เนื่องแก้ว (2548 : 32 – 35) ได้กล่าวว่า รูปแบบของการพัฒนาบุคลากรมีวิธีดำเนินการโดยใช้วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ใน 5 ด้าน ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่เข้ามาทำงานใหม่ หรือผู้ที่รับราชการมานานแล้ว แต่เพิ่งย้ายสับเปลี่ยนหรือหมุนเวียนมาปฏิบัติงานหน้าที่ใหม่ ซึ่งเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งซึ่งมีวัตถุประสงค์สำหรับแนะนำชี้แจงให้ทราบความรู้ทั่ว ๆ ไป กฎ ระเบียบ สร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานลักษณะโครงสร้างขององค์กร นโยบายขององค์กร เพื่อให้สมาชิกใหม่เข้าใจวัตถุประสงค์ รวมทั้งเรียนรู้สภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และเป็นประโยชน์ในการทำงานต่อไป

2. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ที่สามารถนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล

3. การส่งเสริมด้านวิชาการมีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรได้รับความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้นและสามารถทำให้หลายรูปแบบ เน้นในเรื่องของการให้ความรู้

4. การส่งไปศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มพูนวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ยิ่งขึ้น การที่บุคลากรทำงานอยู่ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัยไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็นจึงต้องส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่มีระบบการทำงานที่ดีและทันสมัย

5. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรอีกหนึ่งวิธีหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น หรืออาจได้รับความรู้ใหม่ซึ่งอาจทำได้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

นพพงษ์ บุญจิตรคุลย์ (2549 : 54) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรในองค์กร มีรูปแบบการปฏิบัติที่หลากหลายซึ่งในการบริหารงานบุคคล จะต้องสร้างทัศนคติให้เกิดการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งวิธีการพัฒนาบุคลากร มีหลายรูปแบบดังนี้

1. ให้ไปศึกษาต่อ หากความรู้และปริญญาเพิ่มเติม
2. ให้ไปประชุม อบรม สัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. ให้ไปทำโครงการศึกษา ค้นคว้า ทดลองและวิจัย
4. ให้ไปทัศนศึกษา เยี่ยมเยียน ดูการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอื่น ๆ
5. ให้ไปเลือกเรียนวิชาในมหาวิทยาลัย โดยไม่นับหน่วยกิต
6. ให้เขียนบทความ
7. หาวารสารหรือหนังสือตำราให้อ่านแล้วนำมาเล่าสู่กันฟัง
8. ให้มีการสาธิตการสอนให้ดู
9. ให้ไปฟังปาฐกถา การอภิปรายความรู้ทางวิชาการ
10. ให้เป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพ เพราะสมาคมอาจมีการอภิปรายทางวิชาการ ส่งวารสารให้อ่านมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน
11. ให้ไปฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2550 : ออนไลน์) ได้อธิบายว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย เทคนิค เครื่องมือ วิธีการต่าง ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานให้สอดคล้องและมีทิศทางเดียวกันกับความต้องการขององค์กร รวมถึงช่วยแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้น ขณะเดียวกันการพัฒนาบุคลากรก็ส่งผลหรือเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงมีศักยภาพสูงขึ้น

ซึ่งต้องแสวงหากลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสโลโก้วัฒนธรรมองค์กรให้เกิด การเรียนรู้ได้ดีที่สุดอีกด้วย และการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิผลนั้น ไม่ได้หมายถึงเพียงการฝึกอบรมเท่านั้น ดังนั้นจึงทำให้ มีวิธีการพัฒนารูปแบบของการพัฒนาที่หลากหลายเกิดขึ้น และมีการพัฒนาการตามลำดับ เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การใช้เทคนิคเครื่องมือสอดแทรก การใช้เทคนิควางแผนพัฒนา สายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2554 : ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละองค์กร จำเป็นต้องศึกษารูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กร เนื่องจากรูปแบบการพัฒนาย่อมแตกต่างกันตามปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละองค์กรและแต่ละความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนเอง ฉะนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการทำให้มนุษย์มีคุณค่ายิ่งขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาระยะสั้น ระยะยาว และการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาตนเอง เพื่อปรับปรุงทีมและประสิทธิผลขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไม่ใช่ผลรวมของกิจกรรม แต่เป็นการใช้ประโยชน์ทั้งหมดเพื่อการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคน และก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร

จากความหมายของรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า วิธีการหรือรูปแบบการพัฒนาบุคลากรมีหลากหลายวิธีการ ดังนั้น การเลือกรูปแบบในการพัฒนาบุคลากร จะต้องพิจารณาตามวัตถุประสงค์ว่าต้องการพัฒนาด้านใด เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เพื่อให้เกิดความสำเร็จและก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมักจะแยกไม่ออกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพราะการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ ถ้าหากว่าการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แต่ในขณะเดียวกันการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลก็ไม่ได้หมายความว่า การปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป และได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายประการต่าง ๆ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 18) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถสร้างผลงาน หรือผลสำเร็จออกมาโดยผลงานที่ได้คุณค่ามากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป กล่าวคือสามารถผลิตได้เพิ่มสูงกว่าเดิมโดยที่ต้นทุนไม่เพิ่ม หรือไม่เช่นนั้นก็อาจเป็นว่าสามารถผลิตของทุกอย่างได้มากเหมือนเดิม แต่มีการใช้ต้นทุนน้อยกว่าเดิม

สมยศ นาวิการ (2545 : 14) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความมีประสิทธิภาพจะเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายของความสำเร็จของเป้าหมาย ซึ่งความมีประสิทธิภาพจะตอบคำถามว่าเราต้องเสียค่าใช้จ่ายเท่าไรในแง่ของเงินทุน เจ้าหน้าที่ อุปกรณ์ ปัจจัยจิตวิทยา และอื่นๆ ต่อการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นความมีประสิทธิภาพ คือ อัตราส่วนระหว่างผลผลิตกับปัจจัยการผลิต

จันเต็ม มะเคือ (2546 : 23) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง แนวความคิดหรือความมุ่งปรารถนาในการบริหารงานในระบอบประชาธิปไตย ในอันที่จะทำให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุดคู่กับการได้ใช้จ่ายเงินภาษีอากรในการบริหารประเทศและจะต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน

สมใจ ลักษณ์ะ (2546 : 7) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล คือ การทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่การทำงานเร็วและได้งานที่ดี บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่สร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุดเป็นบุคคลที่มีความสุข และพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มคุณภาพและปริมาณของผลงานคิดค้น คิดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

กันตยา เพิ่มผล (2550 : 3) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ขนาดและความสามารถของความสำเร็จหรือบรรลุผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของตนเองและองค์กร ส่วนการทำงาน หมายถึง การกระทำของบุคลากรที่มีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการ หรือเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ดังนั้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึง หมายถึง การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลหรือของตนเองหรือของผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์กรอันจะทำให้ตนเองและผู้อื่นและองค์กรเกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

จากความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน ที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างประหยัด มีความรวดเร็ว สูญเสียน้อยที่สุดก็จะทำให้หน่วยงานนั้นสามารถทำงานบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ

การทำงานให้มีประสิทธิภาพตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น อาจมีปัจจัยหลายอย่างที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้งานนั้นไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2544 : 14) ได้กล่าวว่า มีปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

1. กลยุทธ์ (Strategy) เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็ง ในองค์กรโอกาสและอุปสรรคภายนอก
2. โครงสร้าง (Structures) ขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน
3. ระบบ (System) ขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย
4. แบบ (Styles) ของการบริหารงานของผู้บริหาร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5. บุคลากร (Staff)

6. ความสามารถ (Skill)

7. ค่านิยม (Share Values) ของคนในองค์กร

ธัญญา ผลอนันต์ (2546 : 77) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 ด้านบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงานหรือปฏิบัติหน้าที่ เช่น เพศ อายุ ศาสนา การศึกษา พื้นเพ บุคลิกภาพ เซาว์ปัญญา ประสบการณ์ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานความสนใจในงานและมุมมองต่อฝ่ายบริหารงาน เป็นต้น

ประเภทที่ 2 ด้านงาน ได้แก่ ลักษณะเนื้อหาของงาน เช่น งานนั้นน่าสนใจหรือไม่มีความท้าทายแปลกใหม่ มากน้อยเพียงใด เปิดโอกาสในการศึกษาฝึกอบรมและพัฒนา มากน้อยเพียงใด ฐานะทางวิชาชีพและขนาดขององค์กร ตลอดจนความยากง่ายของงานก็มีผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงาน

ประเภทที่ 3 ด้านการจัดการ คือความมั่นคงในงานอย่างไร ทำงานแล้วมีโอกาสก้าวหน้าหรือไม่ ได้รับอำนาจในการตัดสินใจมากน้อยเพียงใด ค่าตอบแทนตลอดจนสวัสดิการ พอเพียงหรือไม่และยังอาจรวมถึงเพื่อนร่วมงานด้วย

สมใจ ลักษณะ (2546 : 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านองค์การ การจัดการในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน องค์การต้องเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในภาพรวมของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเสนอแนวคิดแนวปฏิบัติในวิธีการปรับปรุงการบริหารและการจัดการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่การพัฒนาวัฒนธรรมในองค์กร การบริหารงานบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งสภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคาร สถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร

2. ปัจจัยด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน องค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเอง บุคลิกภาพ ค่านิยม การตั้งเป้าประสงค์ของชีวิตและการทำงาน การสำรวจตัวเอง การพิชิตปัญหาอุปสรรคในการทำงานและการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

ในปัจจุบันนี้แต่ละองค์กรหรือทุกหน่วยงานได้เล็งเห็นความสำคัญของมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร องค์กรจะประสบผลสำเร็จได้เพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินการ และได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

อำนาจ แสงสว่าง (2540 : 296) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อจัดการให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับอนาคต

สมชาย หิรัญภิตติ (2542 : 1) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง บุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจและสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2543 : 10) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ศาสตร์และศิลปะ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นสหวิทยาการที่

ต้องผสมผสานศาสตร์อื่นในการจัดการบุคลากรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

วิชย โธสุวรรณจินดา (2543 : 2) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคล ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษา ให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการทุกอย่างเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมีคุณสมบัติเหมาะสมและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความสำคัญของการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

สภาพองค์กรทุกวันนี้ นับได้ว่ามีปัญหาถูกระทบจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมเป็นอันมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยตรง การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เท่าที่เห็นกันอยู่ในปัจจุบัน ทั้งในส่วนที่เป็นเศรษฐกิจ เทคนิค วิทยาการและสภาพสังคม ล้วนแต่เห็นได้ชัดแจ้งว่า จะมีผลกระทบทำให้การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความสำคัญยิ่งขึ้นกว่าแต่ก่อนเป็นอันมาก และได้มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2544 : 6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น
2. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร
3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยส่วนรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

นพ ศิริบุญนาถ (2545 : 47 - 48) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะทำให้องค์กรมีความสามารถในด้านต่างๆ โดยเฉพาะความสามารถในการแข่งขันขององค์กรที่สูงขึ้น

ธงชัย สมบูรณ์ (2549 : 11 - 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดในการพัฒนาองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ในการดำเนินการ บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพย์สินขององค์กร มิใช่ค่าใช้จ่ายพัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุดเป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริการขององค์กร การฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย การพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์กร มีความจงรักภักดีจนกระทั่งพ้นสภาพการเป็นคนในองค์กร อีกทั้งบทบาทของการจัดการเปลี่ยนไปจากเดิมเป็นอันมาก เพราะต้องการผู้บริหารมืออาชีพเพื่อบริหารงานยามวิกฤตได้หรือจัดการงานได้ตามสถานการณ์โดยใช้สหวิทยาการเพื่อการแก้ปัญหา เพราะความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรเปลี่ยนแปลงรวดเร็วเป็นเรื่องที่นักบริหารต้องตามให้ทันและปรับตัวให้ทันอีกด้วย

จากความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักวิชาการดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ช่วยพัฒนาให้องค์กรเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานต่างๆ และเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในองค์กร ถ้าทรัพยากรมนุษย์ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

องค์กรจะมีกระบวนการทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติตรงตามที่องค์กรต้องการ มีขั้นตอนตั้งแต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การตอบสนองโดยการสรรหาคัดเลือก

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

การวางแผนเป็นสิ่งที่จำเป็นมีประโยชน์และมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ถือเป็นหน้าที่หลักที่ต้องปฏิบัติเป็นอันดับแรกของการทำกิจกรรมใด ๆ เพราะเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงทิศทางการดำเนินชีวิตหรือการดำเนินกิจการใดๆ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็เช่นเดียวกันจำเป็น

ต้องมีการวางแผน ทั้งนี้เนื่องจากปริมาณความต้องการในทรัพยากรมนุษย์ย่อมมีการเปลี่ยนแปลง อยู่เสมอและได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้

เสนาะ ดิยาว (2543 : 54) ได้กล่าวว่า การวางแผนบุคลากร หมายถึง กระบวนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเพื่อให้แน่ใจว่าองค์การสามารถหาคนที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมเข้ามาทำงานได้ตามระยะเวลาที่องค์การต้องการทรัพยากรบุคคล

ตุลา มหาพสุชานนท์ (2545 : 165) ได้กล่าวถึง การวางแผนทรัพยากร มนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการวิเคราะห์สภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันเปรียบเทียบกับความ ต้องการกำลังคนในอนาคต ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันว่าองค์การที่ต้องการในช่วงเวลาที่เหมาะสม และองค์การได้ใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือ ภารกิจหลักขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พยอม วงศ์สารศรี (2545 : 72) ได้กล่าวว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการคาดการณ์ความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ขององค์การเป็นการล่วงหน้าว่า ต้องการบุคคลประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใดและต้องการเมื่อใด และกำหนดวิธีการที่จะได้มา ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ต้องการว่าจะได้มาจากไหน อย่างไร ตลอดจนการกำหนดคนโยบายและระเบียบ ปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อที่จะใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์

จากความหมายของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า หากองค์การใดที่มีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ก็ย่อมส่งผลให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านต่างๆ และถ้าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม มีความสามารถจึงต้องอาศัยงาน ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม สำหรับความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์นั้น ได้มีผู้ให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

เสถียรภาพ พันธุ์โพโรจน์ (2543 : 153) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของทรัพยากร มนุษย์ มี 3 ประการ ดังนี้

1. ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพย์สินขององค์กรมิใช่ค่าใช้จ่าย
2. ศักยภาพของมนุษย์พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด
3. ทรัพยากรมนุษย์เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการ บริหารองค์กรทรัพยากรมนุษย์

ธารพรพร สัตยรักษ์ (2548 : 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นการพัฒนาคนซึ่งถือว่าเป็นหัวใจหรือสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดขององค์กร เพื่อเป้าหมายในการสร้างทีมงานและผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศขององค์กร รวมทั้งเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งจะเป็นกุญแจสำคัญในการแข่งขันในโลกปัจจุบันและอนาคต เป็นการบริหารเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา สามารถแสดงศักยภาพจากทุนปัญญาของตนเองและทีมงานในการสร้างสรรค์องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สุเทพ เชาวลิต (2548 : 24) ได้กล่าวถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรของการจัดการที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นเพียงทรัพยากรประเภทเดียวที่เป็นสิ่งมีชีวิต จิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก สามารถเพิ่มมูลค่าได้โดยไม่มีข้อจำกัด และเป็นจักรกลสำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการขององค์กรประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้

จากความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เป็นจักรกลสำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการขององค์กรประสบความสำเร็จได้ เป็นแหล่งเสริมสร้างและเพิ่มพูนคุณค่าของผลผลิตและการบริหารองค์กร ทำให้สามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มักมีการพัฒนาในลักษณะของการพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจ และอุปนิสัย เพื่อพัฒนาองค์กรให้สามารถพัฒนาและเจริญเติบโตได้อย่างมั่นคง มีผู้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

วิจิตร อาวะกุล (2540 : 169) ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมี 3 วิธี คือ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่พัฒนาบุคคล 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา (Education) ด้านการฝึกอบรม (Training) และด้านการพัฒนาตนเอง (Development) ซึ่งด้านการพัฒนาจะเน้นการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองที่ตนเองอยากเรียนรู้ ซึ่งวิธีการพัฒนาตนเองทั้ง 3 วิธีมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการศึกษาต่อ (Education) เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาการต่าง ๆ ที่อยู่กว้าง มุ่งประสบการณ์หลายอย่างให้กับผู้เรียน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น การศึกษาต่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้เพิ่มวุฒิสูงขึ้น โดยมุ่งหวังประกาศนียบัตร ปริญญาบัตรหรือวุฒิการศึกษา

รวมถึงการฝึกฝนภาษาการรับคนแนะนำก่อนเข้าศึกษาและอบรมการศึกษาคุณงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษานั้นด้วย

2. ด้านการฝึกอบรม (Training) เป็นการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงาน การเพิ่มพูนฝีมือความชำนาญและการเพิ่มพูนทัศนคติที่ดีในการทำงานเป็นกระบวนการที่จัดตั้ง โดยมีวัตถุประสงค์ในการที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ใหม่ ๆ มีความชำนาญในการปฏิบัติงานมีเจตคติที่ดีในการทำงานและเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการเป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในชั่วระยะเวลาหนึ่งอย่างมีระบบแบบแผน เพื่อความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน

3. ด้านการพัฒนาตนเอง (Development) เป็นขบวนการเรียนด้วยตนเอง เรียนโดยอาศัยความช่วยเหลือจากแหล่งภายนอกน้อยที่สุดตนเองจะเป็นผู้ควบคุมการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการมุ่งเน้นระบบการเรียนรู้ให้บุคคลสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อม โดยการเพิ่มพูนความรู้ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ ไปตามวัตถุประสงค์ไม่ว่าจากการศึกษาหรือการฝึกอบรมก็ตาม การพัฒนาต้องการให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ บุคคลได้เรียนรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้เรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามต้องการ ทำให้คนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานดีขึ้น ยังส่งผลให้ผลงานสูงขึ้น ซึ่งย่อมจะนำผลสำเร็จมาสู่หน่วยงานด้วยเป็นส่วนรวม

ซูซีพ พุทธประเสริฐ (2542 : 84 – 85) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

1. การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ วิธีการที่อาจจะนำมาใช้ ได้แก่

1.1 การบรรยาย (Lecture) โดยมีผู้เชี่ยวชาญนักวิชาการต่าง ๆ เพื่อการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์แก่พนักงาน วิธีการบรรยายจะได้เนื้อหามากกว่าวิธีอื่นแต่ก็มีข้อจำกัดตรงที่เป็นการสื่อความหมายทางด้านเดียวเป็นส่วนใหญ่ ผู้ฟังไม่ค่อยมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น

1.2 การประชุมอภิปราย (Conference Method) เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น ปรัชญาหรือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน สิ่งที่ได้จะหลากหลายมากกว่าวิธีบรรยาย

1.3 การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing) โดยให้แสดงบทบาทต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่กำหนดให้เพื่อใช้บทบาทสมมุติวิเคราะห์ให้ความรู้

1.4 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิอภิปรายตามหัวข้อที่กำหนดให้เป็นคณะทำให้ได้รับความรู้ที่หลากหลายจากผู้รู้นั้นจริง ๆ

2. การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน วิธีการที่อาจนำมาใช้ได้แก่ การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Method) คือ การศึกษากรณีที่กำหนดให้แล้ววิเคราะห์ปัญหา หาวิธีการหรือทางเลือกในการแก้ไข มักใช้เมื่อต้องการให้พนักงานมีการทดลองทำจริง ๆ ไม่ใช่ฟังบรรยายเท่านั้น ทักษะจะเกิดเมื่อได้ทดลองทำ โดยนำหลักการวิธีการทางทฤษฎีมาใช้

3. การพัฒนาทัศนคติ หรือความคิดใหม่ ๆ ทำได้โดยวิธีการระดมความคิดเห็น (Brain Storming) เป็นวิธีที่นิยมใช้มากที่สุดในการฝึกอบรม มาช่วยให้สมาชิกที่เข้าอบรมได้เสนอทัศนะต่าง ๆ แล้วสรุปเป็นของกลุ่ม จะมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันมากทำให้สมาชิกในกลุ่มย่อยได้แนวคิดใหม่ ๆ จากกลุ่ม อันจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติส่วนตัวได้วิธีการหนึ่ง นอกจากนั้นยังอาจใช้วิธีการทางจิตวิทยาอื่น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสอดแทรกเข้าใช้ร่วมด้วย เช่น การพัฒนาตนเองโดยใช้กระบวนการกลุ่ม (Sensitivity Training) การวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Transactional Analysis)

พยอม วงศ์สารศรี (2542 : 70) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เป็นจักรกลสำคัญที่จะบริหารจัดการองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้จะต้องประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ความสามารถในการวางแผน คือ ความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการเตรียม การวางแผน กำหนดขั้นตอนการจัดทำแผน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ องค์กรจะต้องวิเคราะห์จำแนกแยกแยะและจัดบุคลากรของคนอย่างชัดเจน ว่าต้องการบุคคลประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใดและต้องการเมื่อใด และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการว่าจะได้มาจากไหน อย่างไร ตลอดจนการกำหนดนโยบายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อที่จะใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์

2. ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน คือ การนำความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ ในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรและพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีความผาสุกและความพึงพอใจในงาน เกิดความก้าวหน้า สามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า คือ การใช้วัสดุ อุปกรณ์หรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการใด ๆ ก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวังผลสำเร็จและผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อย

ที่สุดและดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัดไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงานรวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินงานนั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จและถูกต้องกับการปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์

4. ด้านความสามารถในการให้บริการ คือ ความรู้ ทักษะ ความชำนาญหรือคุณลักษณะส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน การให้บริการจนทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544 : 137) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี ได้ดังนี้

1. การฝึกอบรม ได้แก่ การที่หน่วยงานจัดการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคคลหลักสูตร ต่าง ๆ ตามที่ทราบกันอยู่ทั่วไป การฝึกอบรมนั้นเป็นวิธีการพัฒนาบุคคลที่นิยมดำเนินการกันมาเนื่องจากสามารถดำเนินการได้อย่างมีระบบสามารถพัฒนาบุคคลได้เป็นจำนวนมาก และเป็นวิธีการพัฒนาบุคคลที่ดีวิธีหนึ่ง จนถึงกันว่า การฝึกอบรมนั้น เป็นวิธีที่นิยมอย่างหนึ่งในการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน และทำให้บางคนเข้าใจว่า “การฝึกอบรมคือการพัฒนาบุคคล” หรือ “การพัฒนาบุคคลคือการฝึกอบรมเท่านั้น” ทั้ง ๆ ที่การฝึกอบรมนั้น เป็นเพียงวิธีหนึ่งในการพัฒนาบุคคลเท่านั้น อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมจะมีข้อจำกัดอยู่มาก กล่าวคือ การฝึกอบรมจะใช้ได้เฉพาะการพัฒนาบุคคลเป็นกลุ่ม หรือเป็นจำนวนมากพอสมควร ถ้ามีบุคคลจำนวนน้อย ๆ แล้วจะใช้การฝึกอบรมไม่ได้จึงต้องหาวิธีการอื่น ๆ มาใช้ให้เหมาะสม

2. การศึกษาต่อ ได้แก่ การที่หน่วยงานจัดให้บุคคลได้ศึกษาต่อส่งไปฝึกอบรมหรือ ศึกษาน ซึ่งเป็นการส่งบุคคลไปพัฒนาภายนอกหน่วยงาน แต่จะมีประโยชน์เท่า ๆ กับการจัดฝึกอบรมหรือศึกษานั้น หน่วยงานได้พิจารณาส่งบุคคลไปเฉพาะหลักสูตรที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานจริง ๆ

3. การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ได้แก่ การที่หน่วยงานจัดให้บุคคลได้รับการพัฒนาความสามารถหรือพัฒนาความรู้ความชำนาญ หรือความเข้าใจจากการปฏิบัติงานให้ไปค้นคว้าด้วยตนเอง การมอบหมายให้เข้าร่วมประชุม หรือสัมมนา การมอบหมายให้เป็นวิทยากรหรือเขียนบทความหรือเอกสาร การหมุนเวียนงานหรือการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง เป็นต้น

จากความหมายของแนวทางของการพัฒนาบุคคล สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีแนวทางการดำเนินการ โดยการให้การศึกษาและการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิดมุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง ด้านมนุษย์ มุ่งมั่น ที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น ด้านการงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงานเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์กรมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์จะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับการจัดการดำเนินการบริหารงานบุคคลที่มีระบบกระบวนการบริหารงานบุคคลกระบวนการบริหารงานบุคคลจึงมีขอบเขตกว้างขวางตั้งแต่ การสรรหา การคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การส่งเสริมให้เรียนต่อเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด ซึ่งจากนี้ไปผู้วิจัยจะได้นำกระบวนการของการบริหารงานบุคคลมากล่าว ดังนี้

การสรรหาบุคลากร

ความหมายของการสรรหาบุคลากร

การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยเป็นหน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการดำเนินธุรกิจที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้

อำนาจ แสงสว่าง (2540 : 99) ได้ให้ความหมายว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการกลั่นกรองและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติคุณวุฒิทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมาสมัครงานในตำแหน่งต่างๆ ที่องค์กรเปิดรับสมัคร

พยอม วงศ์สารศรี (2541 : 111) ได้ให้ความหมายว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร กระบวนการนี้จะเริ่มต้นตั้งแต่การแสวงหาคนเข้าทำงานและสิ้นสุดเมื่อบุคคลได้มาสมัครงาน ในองค์กรการสรรหาจึงเป็นศูนย์รวมของผู้สมัครงานเพื่อดำเนินการคัดเลือกเป็นพนักงานใหม่ต่อไป

กิ่งพร ทองใบ (2543 : 268 - 269) ได้ให้ความหมายว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการในการชักจูงบุคคลที่มีคุณสมบัติและจำนวนที่เหมาะสมมาสมัครทำงานกับองค์กรในระยะเวลาที่องค์กรมีความต้องการ ซึ่งองค์กรจะทำได้ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับที่ได้วิเคราะห์งานมาจัดทำการพรรณนาลักษณะงานไว้แล้วเข้าทำงานกับองค์กรต่อไป กระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์เริ่มต้นที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับแจ้งความต้องการพนักงานจากหน่วยงานอื่น จากนั้นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ทำหน้าที่ในการหาเอกสารพรรณนาลักษณะงานเพื่อกำหนดเป็นคุณสมบัติที่ต้องการในการสรรหาพิจารณาแหล่งสรรหาจากภายในหรือภายนอกองค์กร กำหนดวิธีการในการสรรหาเพื่อให้ได้บุคลากรที่ต้องการ

จากความหมายของการสรรหาบุคคล ที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การสรรหา คือ กระบวนการดำเนินการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์มาปฏิบัติงาน ในองค์กรและมีคุณสมบัติใกล้เคียงที่สุดกับคุณลักษณะของงาน ดังนั้นการสรรหาบุคลากรที่มี ศักยภาพเหมาะสมกับงาน จะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความสำคัญของการสรรหาบุคคล

การสรรหาบุคคลเป็นกระบวนการที่สำคัญจะทำให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นไปตามแผนงานกำลังคนขององค์กร สามารถทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์มีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และได้มีนักวิชาการให้ความสำคัญไว้ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เขียวขี้ (2543 : 142) ได้ให้ความสำคัญไว้ว่า การสรรหาเป็น กระบวนการหลักที่สำคัญเป็นจุดเริ่มต้นในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลกับความอยู่รอดของ องค์กร เพราะหากระบบการสรรหาได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถก็จะทำให้องค์กรมีศักยภาพ สามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนเติบโตมีความเปรียบในการแข่งขัน ซึ่งบุคคล ดังกล่าว ก็จะกลายเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญ

จุมพล หนิมพานิช (2547 : ไม่มีเลขหน้า) ได้ให้ความสำคัญไว้ว่า มีความจำเป็นที่ จะต้อง มีการสรรหาบุคคลมีสาเหตุที่มาดังต่อไปนี้

1. เกิดจากการที่มีการขยายกิจการ คือการมีการจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์กร ขึ้นมาใหม่ ในแง่จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสรรหาบุคลากรเพื่อที่จะได้นำเข้ามาปฏิบัติงาน
2. เกิดจากการลาออก โอนย้ายเกษียณอายุหรืออื่น ๆ ที่ทำให้หน่วยงานหรือ องค์กรนั้น ๆ ขาดบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ในบางตำแหน่ง ในแง่จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการ สรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทนทั้งนี้เพื่อให้กิจการดำเนินการต่อเนื่องไปได้
3. เกิดจากการมีการเลื่อนบุคลากรไปจากตำแหน่งเดิมทำให้ตำแหน่งดังกล่าว ว่างลง กรณีดังกล่าวจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจะมีการสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติ หน้าที่แทน

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2556 : ออนไลน์) ได้ให้ความสำคัญของการสรรหา บุคคลไว้ดังนี้

1. ความก้าวหน้าของวิทยาการสื่อสาร ทำให้เกิดปรากฏการณ์ไร้พรมแดน (Globalization)
2. การสรรหาและเลือกสรร เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของการบริหารทรัพยากร บุคคล

3. หากองค์กรได้ผู้ปฏิบัติงานที่ดี มีความรู้ความสามารถย่อมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้องค์กร

4. การสรรหาและเลือกสรรบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่ภาครัฐต้องให้ความสำคัญและดำเนินการอย่างมีกลยุทธ์

จากความสำคัญของการสรรหาบุคลากร ที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การสรรหาบุคลากร เป็นกระบวนการแรกในการที่จะให้ได้มาซึ่งบุคลากรตามความต้องการขององค์กร โดยเป็นการแสวงหาบุคคลที่องค์กรคาดว่าจะมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการจากแหล่งต่าง ๆ ให้ได้จำนวนที่เหมาะสมตรงกับความต้องการขององค์กรมากที่สุดเข้ามาสู่องค์กรนั้น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

การคัดเลือก

ความหมายของการคัดเลือกบุคลากร

การคัดเลือกเป็นกระบวนการที่คัดเลือกและบรรจุบุคลากรเพื่อให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถมีคุณสมบัติเหมาะสมตรงกับความต้องการของแต่ละหน่วยงานและลักษณะงานที่ทำ และได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้

สมชาย หิรัญภักดี (2542 : 112) ได้ให้ความหมายว่า การคัดเลือกเป็นกระบวนการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มาสัมภาษณ์ โดยคาดว่าจะจะเป็นบุคคลที่ทำงานได้ประสบความสำเร็จได้ดีที่สุด โดยพิจารณาจากทักษะ ความสามารถและคุณสมบัติอื่น ๆ ที่จำเป็นเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

บรรยงค์ โดจินดา (2543 : 125 – 149) ได้ให้ความหมายว่า การคัดเลือกเป็นบุคลากรเป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการสรรหา เป็นกระบวนการที่คัดเลือกและบรรจุบุคลากรเพื่อให้เหมาะสมกับงาน จุดมุ่งหมายของการคัดเลือกบุคลากรนั้น เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถมีคุณสมบัติเหมาะสมตรงกับความต้องการของแต่ละหน่วยงานและลักษณะงาน ที่ทำการคัดเลือกบุคลากรเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารงานบุคลากร แต่เนื่องจากอำนาจการตัดสินใจ จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการ จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะต้องเข้าใจกระบวนการคัดเลือกบุคลากร

พยอม วงศ์สารศรี (2545 : 140) ได้ให้ความหมายว่า การคัดเลือกเป็นกระบวนการที่องค์กรใช้เครื่องมือต่าง ๆ มาดำเนินการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครจำนวนมาก ให้เหลือตามจำนวนที่องค์กรต้องการ ฉะนั้นการคัดเลือกจำเป็นต้องมีเกณฑ์กำหนดขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการพิจารณาให้คนที่มีความรู้คุณสมบัติตรงกับงานที่เปิดรับ

จากความหมายของการคัดเลือก ที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การคัดเลือกเป็นกิจกรรมที่กระทำต่อเนื่องจากการสรรหาถือเป็นกระบวนการที่องค์การดำเนินการคัดเลือกบุคคล โดยมุ่งหวังให้ได้คนที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติอื่นๆ ที่เหมาะสมตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อบรรจุเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ ที่เปิดรับการคัดเลือกบุคคลากรจึงเป็นกิจกรรมที่ผู้ทำหน้าที่คัดเลือกบุคคลที่ต้องการออกจากกลุ่มผู้สมัคร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการคัดเลือก

บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งความสามารถและบุคลิกภาพ ความแตกต่างระหว่างบุคคลดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแต่ละประเภทได้แตกต่างกัน การคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับลักษณะงานย่อมส่งเสริมให้องค์การเจริญก้าวหน้า ซึ่งการที่จะได้คนที่มีเหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การ มักขึ้นอยู่กับกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ถ้าทำการคัดเลือกโดยมีเกณฑ์การคัดเลือกและมีระบบงานในการคัดเลือกเป็นอย่างดี ก็จะช่วยเพิ่มโอกาสในการได้คนที่เหมาะสมกับงาน และได้มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญไว้ดังนี้

สมชาย หิรัญกิตติ (2542 : 112) ได้ให้ความสำคัญของการคัดเลือกไว้ดังต่อไปนี้

1. เป็นกระบวนการใช้เครื่องมือหรือวิธีการ ในการคัดเลือกผู้สมัครที่มีคุณสมบัติ มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่เปิดรับตามจำนวนที่องค์การต้องการมากที่สุด
2. เพื่อให้ได้บุคคลที่สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้องค์การประสบความสำเร็จ
3. เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือวัฒนธรรมขององค์การเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม
4. เพื่อให้ได้บุคคลที่จะอยู่กับองค์การ ไปนาน ๆ
5. เพื่อตัดคนที่มีความคุณสมบัติไม่ตรงหรือคาดว่าจะทำงานไม่สำเร็จออกไป

มรกต โกมลดิษฐ์ (2546 : 24 - 27) ได้ให้ความสำคัญของการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน (Personnel Selection) ไว้ว่าจัดเป็นขั้นตอนเริ่มต้นของการบริหารงานบุคคลที่มีความสำคัญทั้งกับองค์การธุรกิจและตัวพนักงานเอง อาจกล่าวสรุปความสำคัญเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. การคัดเลือกช่วยให้ได้พนักงานที่เหมาะสมกับงานในการได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานเข้ามาเป็นพนักงาน ช่วยให้พนักงานผู้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลดีต่อบริษัทหรือองค์การธุรกิจ และต่อพนักงานเอง

2. การคัดเลือกช่วยให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้น พนักงานที่ได้งานโดยตรงตามความสามารถและบุคลิกภาพ มีแนวโน้มที่จะเกิดความพอใจในงาน มีความสุขกับงานทำงานได้ดีมากขึ้น ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในงาน ซึ่งมักมีผลสืบเนื่องไปสู่ความสำเร็จในชีวิตด้วย

3. การคัดเลือกช่วยลดปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อย การได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานเข้ามาทำงาน ช่วยลดปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงานลงไปได้ การเปลี่ยนงานบ่อยมักไม่เกิดผลดีกับตัวพนักงานและองค์การธุรกิจ ในส่วนตัวของพนักงาน การเปลี่ยนงานบ่อย ทำให้ต้องย้อนกลับไปนับเริ่มต้นใหม่แทนที่จะได้ก้าวไปข้างหน้าได้เรื่อย ๆ อาจส่งผลให้ก้าวไม่ทันเพื่อนรุ่นราวคราวเดียวกัน และต้องใช้เวลาปรับตัวให้เข้ากับงานใหม่และที่ทำงานใหม่อยู่บ่อย ๆ ซึ่งบางทีทำให้เกิดความเครียดและสุขภาพจิตเสื่อม สำหรับผลกระทบต่อองค์การ ในกรณีที่เปลี่ยนพนักงานบ่อยทำให้งานไม่ต่อเนื่อง และต้องใช้เวลาและแรงงานในการสอนแก่พนักงานใหม่อีกด้วย

บุญเดิม พันรอบ (2552 : ออนไลน์) ได้ให้ความสำคัญของการคัดเลือกบุคลากร ไว้ว่า การคัดเลือกบุคลากร เป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องอย่างมีแบบแผน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีคุณวุฒิ มีคุณสมบัติถูกต้องและเหมาะสมที่สุดเข้ามาทำงาน ฉะนั้นกระบวนการในการคัดเลือกไม่ได้จำกัดอยู่แต่เพียงตอนที่คิดจะจ้างคนเข้ามาทำงานเท่านั้น แต่จะรวมไปถึงการคัดเลือกเพื่อเข้าไปรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น องค์ประกอบสำคัญสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือการคัดเลือกและการบรรจุบุคลากรที่มีคุณภาพ มีคุณสมบัติตรงกับงานที่องค์กรต้องการการจัดการความหลากหลายของผู้สมัครงาน การออกแบบงานที่เหมาะสมกับบุคลากรตามเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งการจัดการเงินชดเชยและเงินรางวัลเป็นงบประมาณสำหรับเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของการคัดเลือกบุคลากร ที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า การคัดเลือกบุคลากรเป็นกระบวนการสำคัญซึ่งที่จะได้บุคลากรที่ตรงกับลักษณะของงาน การคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถก็จะทำให้องค์กรมีศักยภาพ สามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมาย

การบรรจุแต่งตั้ง

ความหมายของการบรรจุแต่งตั้ง

การบรรจุแต่งตั้งเป็นขั้นตอนที่สำคัญอีกขั้นหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคลากร ซึ่งจะดำเนินภายหลังจากที่องค์กรได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกจนได้ตัวบุคคล ตามที่ต้องการแล้ว จึงจะมีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลนั้น ๆ เข้าดำรงตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งนั้น ๆ และได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลายประการดังนี้

สุภาพร พิศาลบุตร (2543 : 263 - 266) ได้ให้ความหมายว่า การบรรจุ และแต่งตั้ง หมายถึง การกำหนดให้พนักงานใหม่เข้าทำงานในตำแหน่งที่กำหนดให้หลังจากที่ได้ ผ่านกรรมวิธีต่าง ๆ ในการจ้างและได้ประกาศผลแล้ว คือ นับตั้งแต่การสมัคร การคัดเลือก จนกระทั่งการตรวจสอบประวัติภูมิหลัง โดยมากหัวหน้างานต่าง ๆ มักจะเป็นผู้พิจารณาเองโดย คำนึงถึงลักษณะของงาน และจะต้องมีการทดลองงาน อาจแบ่งได้เป็น 3 เดือน 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี

ฉวีรัฐพันธ์ุ เขจรนันท์ (2545 : 88 - 89) ได้ให้ความหมายว่า การบรรจุ หมายถึง การรับบุคคลใดบุคคลหนึ่งเข้ามาทำงาน หลังจากที่บุคคลนั้นผ่านขั้นตอนการทดลองงาน ตามที่กำหนดมาแล้ว ซึ่งในกรณีขององค์การราชการพลเรือนไทย การบรรจุ หมายถึง การรับ บุคคลหนึ่งเข้ารับราชการ ซึ่งในแง่ของหลักการมักจะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งด้วยในกรณีของราชการ การที่ทางราชการจะบรรจุบุคคลใดบุคคล หนึ่งได้นั้น บุคคลนั้นจะต้องผ่านขั้นตอนของการสรรหาและการคัดเลือกตามกระบวนการขั้นตอน ที่กำหนดไว้และมีตำแหน่งว่างที่จะบรรจุได้ ซึ่งเมื่อมีการบรรจุบุคคลใดบุคคลหนึ่งแล้วก็จะมีการ แต่งตั้งให้บุคคลนั้นมีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นด้วย

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2556 : ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า การบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการมีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบงานในตำแหน่งใด ตำแหน่งหนึ่งและมีสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น

จากความหมายของการบรรจุแต่งตั้ง พอสรุปได้ว่า การบรรจุแต่งตั้งเป็นขั้นตอน หลังจากการคัดเลือกและสรรหาแล้ว ซึ่งให้ได้ว่าซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับ ตำแหน่งงานนั้น ๆ และในการที่ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ มีทักษะ ประสิทธิภาพก็จะทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

การปฐมนิเทศ

ความหมายของการปฐมนิเทศ

การปฐมนิเทศเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพ ขั้นพื้นฐานและปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตาม แบบแผนในการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และได้มี นักวิชาการให้ความหมายไว้หลายประการดังนี้

พิทยา บวรวัฒนา (2543 : 127) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปฐมนิเทศ หมายถึง การให้พนักงานใหม่ได้เรียนรู้ประวัติเรื่องราวรูปแบบการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร

ซึ่งจะส่งผลให้เขาสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้อย่างเหมาะสม ในระยะเวลาที่รวดเร็วและเชื่อว่า ความประทับใจในครั้งแรกนั้นจะมีผลต่อการปรับตัวและประสิทธิภาพของคนและความประทับใจ นั้น จะฝังอยู่ในความรู้สึกยากต่อการเปลี่ยนแปลง

ศุภณัฐ ชูชินปรากฏ (2545 : 28 - 29) ได้ให้ความหมายว่า การปฐมนิเทศ หมายถึง การแนะนำให้พนักงานเหล่านี้ต้องเข้าปฏิบัติ ความมุ่งหมายการจัดปฐมนิเทศมีดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้พนักงานใหม่รู้จักประวัติและความเป็นมาขององค์กร
2. เพื่อให้พนักงานใหม่รู้จักผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ ในองค์กร
3. เพื่อให้พนักงานใหม่ได้รู้จักการแบ่งสายงานในองค์กร
4. เพื่อให้เกิดความอบอุ่นใจคลายกังวล

สมิต สัจฉกร (2555 : ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า การปฐมนิเทศ หมายถึง การชี้แจงเบื้องต้น เพื่อให้พนักงานใหม่ได้รู้เรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์กรที่เขาจะเข้ามา ดำเนินชีวิตด้วยความสูงและพอใจในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการเตรียมความพร้อม ในด้านจิตใจให้เกิดความรักความผูกพันที่ร่วมทำงานภายใต้ความศรัทธา ไว้วางใจในการอยู่ทำงาน กับองค์กรตั้งแต่นั้น

จากความหมายของการปฐมนิเทศ ที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การปฐมนิเทศ มีความสำคัญมากเพราะการปฐมนิเทศนับเป็นด่านแรกที่จะสร้างจิตสำนึกก่อนที่จะมารับวัฒนธรรม ที่ผิด ๆ ในองค์กรซึ่งจะมาแก้ไขทีหลังค่อนข้างยากหรือแก้ไขไม่ได้เลย สิ่งที่ดีควรทำที่สุดควร ให้มีการปฐมนิเทศเติมไฟเสริมพลังในทางที่ถูกต้อง เพื่อสร้างความคุ้นเคยกับงานในทุก ๆ ด้าน ขององค์กร

ความสำคัญของการปฐมนิเทศ

การปฐมนิเทศเป็นกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อต้อนรับบุคลากรใหม่ในการเข้าร่วมเป็นสมาชิก โดยการแนะนำให้รู้จักและสร้างความคุ้นเคยกับองค์กร กฎ ระเบียบ วิธีปฏิบัติ และบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่เดิม ตลอดจนสร้างความเข้าใจต่อวิถีทางในการปฏิบัติตนของบุคลากร ภายในและได้มีนักวิชาการ ได้ให้ความสำคัญไว้ดังนี้

กิตติ บุญนาค (2549 : 41 - 45) ได้กล่าวว่า องค์กรของไทยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับเรื่องการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ค่อนข้างน้อย การปฐมนิเทศถือเป็นจุดเริ่มต้นของการจุดประกายในเชิงประสิทธิภาพขั้นพื้นฐานที่สำคัญให้กับพนักงานใหม่ ฉะนั้นจึงควร กำหนดนโยบายต่าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดให้มีโครงสร้างเนื้อหาของการปฐมนิเทศทั้งแบบรวมและ

แบบแยก

2. กำหนดให้การปฐมนิเทศแบบรวม ควรมีลำดับขั้นตอนและเนื้อหาสาระ ที่ครอบคลุมข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ที่บุคลากรจำเป็นจะต้องได้รับทราบ ตั้งแต่แรก เริ่มตั้งแต่ ความเป็นมาประเภท ลักษณะการดำเนินการขององค์กร การพัฒนาองค์กร โครงสร้างการจัด องค์กรข้อมูลกลุ่มลูกค้าสำคัญ กลยุทธ์และแผนทั้งปัจจุบันและอนาคต อีกทั้งกฎ ระเบียบต่าง ๆ ตลอดจนสิทธิประโยชน์ของบุคลากร

3. กำหนดให้การปฐมนิเทศแบบแยก มีลำดับขั้นตอนและเนื้อหาสาระ ที่ควรครอบคลุมประเด็นสำคัญ ๆ อันเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น ๆ โดยตรง

4. กำหนดให้มีการประเมินผลประสิทธิภาพของการปฐมนิเทศโดยบรรดา บุคลากรใหม่เพื่อสร้างความมั่นใจ และเป็นการประกันสร้างความมั่นใจ และเป็นการประกัน คุณภาพเป็นการตรวจสอบและสอบยืนยันการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายบุคคล และเพื่อพิสูจน์ระดับ ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรใหม่

สมาคมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานจังหวัดสมุทรปราการ (2554 : ออนไลน์) ได้ให้ความสำคัญของการปฐมนิเทศไว้ดังนี้

1. สร้างความพร้อมให้พนักงานใหม่ในการปรับตัวเข้ากับองค์กร
2. ทำให้พนักงานใหม่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ทำให้พนักงานได้ทราบสถานการณ์
4. ทำให้พนักงานใหม่เริ่มทำงานอย่างถูกต้องและปลอดภัย
5. ทำให้พนักงานใหม่เข้าร่วมงานด้วยความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและ
ผู้ร่วมงาน
6. ทำให้พนักงานใหม่ไม่มีความวิตกกังวลและหวาดกลัวประ โยชน์ของการ
ปฐมนิเทศ
7. สร้างความประทับใจแก่พนักงานใหม่ในด้านดี
8. ทำให้พนักงานใหม่รู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
9. ป้องกันพนักงานใหม่ ได้รับข้อมูลผิด ๆ จากบุคคลผู้ไม่ประสงค์ดี
10. ทำให้พนักงานใหม่เข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับหน้าที่และวิธีการทำงาน
ที่ถูกต้องปลอดภัย
11. ทำให้พนักงานใหม่เกิดความสนใจและตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง
12. ทำให้พนักงานใหม่มีความรู้สึกอบอุ่นและมั่นใจในเกี่ยวกับอนาคตของตน
13. ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานเก่ากับพนักงานใหม่
14. ทำให้พนักงานใหม่เข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กรเพื่อปรับตัว

15. ทำให้พนักงานใหม่ทราบถึงการวางตัวที่เหมาะสมการเตรียมตัว

การปฐมนิเทศ

16. สร้างความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
17. ฝ่ายบริหารสนับสนุนโปรแกรมการปฐมนิเทศ
18. ผู้บังคับบัญชาระดับสูงเข้าร่วมในการเปิดปฐมนิเทศ
19. ผู้บริหารสูงสุดจัดเวลาให้เข้าพบทำความเข้าใจ
20. ผู้บังคับบัญชาบางท่านเข้าร่วมการบรรยายในการปฐมนิเทศ
21. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลวางแผนและประสานงานต่าง ๆ ในการจัด

โปรแกรม

22. ติดตามผลการฝึกอบรมปฐมนิเทศ
23. เตรียมการประเมินผลของโปรแกรมและทบทวนแก้ไข

ศูนย์รวมข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2555 : ออนไลน์) ได้ให้ความสำคัญของการปฐมนิเทศว่าการปฐมนิเทศเป็นสิ่งจำเป็นนั้น สาเหตุก็เพราะว่าโดยปกติองค์กรทุกแห่ง ย่อมเป็นสภาพที่ทำงานแห่งใหม่ของพนักงาน และมักจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามสภาพเงื่อนไข ตลอดจนวิธีการทำงานในบริษัท นโยบายและระเบียบปฏิบัติ รวมตลอดถึงโครงสร้างและเนื้อหาของงาน สิ่งเหล่านี้มักจะแตกต่างกันไปในแต่ละสภาพแวดล้อม และเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ในทุกองค์กรตามเวลา ดังนั้นเพื่อที่จะไม่ให้มีปัญหาในเรื่องความไม่เข้าใจ จึงจำเป็นที่จะต้องให้พนักงานได้มีโอกาสติดตามสิ่งที่เปลี่ยนแปลงเหล่านี้ และเรื่องนี้จะเห็นว่าหาใช่แต่เฉพาะพนักงานใหม่เท่านั้น แม้พนักงานเก่าที่เคยทำงานอยู่ก่อน เมื่อเวลาผ่านไปนาน ๆ การปฐมนิเทศก็อาจเป็นสิ่งจำเป็นต้องทำใหม่เช่นกัน ยิ่งในกรณีของพนักงานใหม่ด้วยแล้ว พนักงานใหม่ย่อมมีทัศนคติและมีลักษณะของตัวเองมาก่อน ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ โดยเฉพาะในบริษัทหรือหน่วยงานใหม่ที่จะต้องมาสังกัด ย่อมจะเป็นความเข้าใจของแต่ละคน ซึ่งอาจจะมีพื้นฐานที่ไม่ตรงกับสภาพที่เป็นอยู่ในหน่วยงานใหม่ของเขา จึงมักจะปรากฏอยู่เสมอว่าพนักงานใหม่ที่ไม่ได้รับการชี้แจงหรือปฐมนิเทศให้เข้าใจเรื่องที่ต้องทราบนั้น เมื่อเข้าไปสักระยะหนึ่งในช่วงแรก ๆ นั้นเอง ก็จะเกิดการขัดแย้งทางจิตวิทยาขึ้น จนกลายเป็นการตึงเครียดจนกระทบหรือเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ผิดไป การปรับตัวจึงเป็นไปได้ไม่ราบรื่นและมักจะมีผลทำให้มีการลาออกเกิดขึ้นหรือไม่ก็ต้องใช้เวลานานกว่าที่จะเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้ถูกต้องด้วยเหตุนี้จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ถือว่าเป็นภารกิจของผู้บริหารที่จะต้องจัดโครงการปฐมนิเทศขึ้นมา เพื่อที่จะช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากันได้เป็นอย่างดีในระยะแรกนั่นเอง ทั้งนี้ก็ย่อมเป็นประโยชน์ที่จะช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ปกติและมีความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ จากข้อมูลที่ได้รับจากการปฐมนิเทศนั้น

การปฐมนิเทศจึงนับมีประโยชน์อย่างยิ่ง และถึงแม้จะเป็นกิจกรรมส่วนย่อยขั้นตอนหนึ่งก็ตามแต่ โดยข้อเท็จจริงแล้ว หากพิจารณาในแง่ของจิตวิทยาหรือความนึกคิดแล้ว ผลกระทบของการมีได้มีการปฐมนิเทศ นับได้ว่าเป็นเรื่องที่จะก่อให้เกิดผลเสียหายได้มากมายเช่นกัน

สมิต สัจฉกร (2555 : ออนไลน์) ได้ให้ความสำคัญของการปฐมนิเทศไว้ดังนี้

1. สร้างความพร้อมให้พนักงานใหม่ ในการปรับตัวเข้ากับองค์กร
2. ทำให้พนักงานใหม่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ทำให้พนักงานใหม่เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
4. ทำให้พนักงานได้ทราบสถานการณ์
5. ทำให้พนักงานใหม่เริ่มทำงานอย่างถูกต้องและปลอดภัย
6. ทำให้พนักงานใหม่เข้าร่วมงานด้วยความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและ

ผู้ร่วมงาน

7. ทำให้พนักงานใหม่ไม่มีความวิตกกังวลและหวาดกลัว

จากความสำคัญของการปฐมนิเทศ พอจะสรุปได้ว่า การปฐมนิเทศเป็นการให้พนักงานได้ทราบสิทธิหน้าที่ กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรและเงื่อนไขข้อตกลง การให้สวัสดิการต่าง ๆ และเป็นการสร้างความศรัทธา ไว้วางใจในการเข้าร่วมทำงานในสังกัดขององค์กร เพื่อความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าของตนเองและองค์กร

การฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ และเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากรในหน่วยงานและได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

วิจิตร อาวะกุล (2540 : 47) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ช่วยเพิ่มพูนความถนัด ความรู้ทางธรรมชาติ ทักษะ หรือความชำนาญ ความสามารถของบุคคลให้มีเทคนิควิชาการในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมใหม่หรือเพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541: 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรใหม่ที่จะเข้ามาทำงานหรือปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสพการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติที่ดีต่อการ

ปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในหน่วยงานหรือองค์กรมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

สุภาณี เสงศรี (2543 : 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถของบุคคลหรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็น การพัฒนาบุคคล กล่าวได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะส่งเสริมสมรรถภาพของ บุคคลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลโดยตรง ไปยังผลงานของสถาบัน สังคม ประชาชน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2546 : 26 - 27) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง วิธีการพัฒนาบุคคลที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายมากกว่าวิธีอื่น ๆ เพราะ สามารถทำเป็นโครงการที่ชัดเจน มีกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน สามารถดำเนินการ ได้กับผู้เข้า รับการอบรมจำนวนมากในครั้งเดียวกัน สำหรับวิธีการฝึกอบรม ที่ใช้กันทั่วไป พอลจะแบ่งเป็น กลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 2 กลุ่ม คือ

1. การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On – job Training) การฝึกอบรมใน การปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาได้เรียนรู้เทคนิควิธีการทำงาน ได้รับความชำนาญจากการฝึกอบรมหรือทดลองปฏิบัติงาน รวมทั้งการถ่ายทอดแนวคิด วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานพร้อม ๆ ไปด้วยกับการปฏิบัติงานจริง ซึ่งอันที่จริง การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานเป็นวิธีการที่ใช้กันมากกว่าวิธีอื่นแต่ส่วนใหญ่มิได้ทำกันอย่างเป็น ระบบและมีลักษณะเป็นวิธีการทดลองปฏิบัติงานมากกว่าการฝึกอบรม อย่างจริงจังในการปฏิบัติ จึงมิได้รับการยอมรับว่าเป็นวิธีการฝึกอบรมที่ได้ผลอย่างแท้จริง การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน มักนิยมใช้กันอยู่ 2 วิธี คือ

1.1 การสอนแนะ (Coaching) ส่วนใหญ่จะใช้ในการพัฒนาบุคคล ที่เพิ่งเข้ารับราชการหรือดำรงตำแหน่งใหม่ไม่นาน และมักใช้กับผู้ปฏิบัติงานในระดับต้น ๆ โดย มอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่ใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานมากที่สุดเป็นผู้คอยดูแล แนะนำ ช่วยเหลือให้ผู้ปฏิบัติงานให้ถูกต้องอาจเป็นการสอนแนะแบบตัวต่อตัวหรือแบบกลุ่ม เล็ก ๆ ก็ได้ ซึ่งจัดว่าเป็นวิธีการที่ได้ผลมากที่สุดวิธีหนึ่ง ทั้งนี้เพราะจากผลการค้นคว้าวิจัยพบว่า ผู้รับการฝึกอบรมจะสามารถจดจำสิ่งที่ตนเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติงานด้วยตนเองถึงร้อยละ 75 ในขณะที่จะจดจำจากการฟังคำบรรยายได้เพียงร้อยละ 75 ในขณะที่จะจดจำจากการฟังคำบรรยาย ได้เพียงร้อยละ 10 ถึง 15 และจดจำจากการที่ตนมีส่วนร่วมในการประชุมอภิปรายเพียงร้อยละ 30 ถึง 50 เท่านั้น

1.2 การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ (Job Rotation) การพัฒนาบุคคลอีกวิธีการหนึ่ง คือ การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว ซึ่งวิธีการนี้จะก่อให้เกิดการตื่นตัว ความกระตือรือร้น และภาวะจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้งานในตำแหน่งใหม่ ๆ ให้สามารถทำงานได้ดี โดยไม่มีอุปสรรค และเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์กว้างขวางขึ้นกว่าเดิม การพัฒนาบุคคลโดยวิธีการย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การงานนี้เหมาะสำหรับที่จะใช้ในการพัฒนานักบริหารหรือผู้ดำรงตำแหน่งสูงในส่วนราชการ หรือหน่วยงานต่าง ๆ มากกว่าตำแหน่งในระดับต้น ๆ

2. การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงาน (Off-job Training) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงาน หมายถึง การที่ผู้เข้ารับการอบรมหรือการพัฒนาต้องหยุดการทำงานปกติของตนเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรหรือ โครงการที่กำหนดขึ้น โดยเป็นการเข้ารับการอบรมในสถานที่ของหน่วยงานนั้น หรือถูกส่งไปเข้ารับการอบรมนอกสถานที่หน่วยงานหรืออบรมอยู่ที่บ้านก็ได้ ซึ่งวิธีการอบรมนอกสภาพการทำงานที่ใช้กันอยู่มีหลายวิธีด้วยกัน เช่น

2.1 การฝึกอบรมในห้องหรือการฝึกอบรมในชั้นเรียน เป็นวิธีการที่มีประโยชน์และได้ผลมากเพราะผู้รับการฝึกอบรมจะมีโอกาสเรียนรู้ในแง่ ปรักษญา แนวความคิด ทักษะ ทฤษฎีและวิธีการแก้ปัญหาในการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การฝึกอบรมในห้องยังอาจเลือกดำเนินการตามความเหมาะสมได้หลายวิธี เช่น

2.1.1 การบรรยาย (Lecture) คือ การเชิญผู้สอนหรือวิทยากรมาบรรยายให้ผู้รับฟังเป็นวิธีการที่พบเห็นได้บ่อยที่สุดในการจัดการอบรม ประโยชน์ของการบรรยายคือสามารถครอบคลุมเนื้อหาหรือเรื่องราวและรับจำนวนผู้ฟังได้จำนวนมาก ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการสอน วิธีการบรรยายมักเป็นการสื่อข้อความทางเดียว บทบาทอยู่ที่ผู้บรรยายมากที่สุดที่จะต้องมึศิลปะและการถ่ายทอดความรู้ทางวาจาที่ดีพอเพื่อมิให้สร้างความเบื่อหน่ายแก่ผู้ฟังได้

2.1.2 การสัมมนา (Seminar) คือ การร่วมกันศึกษาวิเคราะห์เรื่องที่กำหนดขึ้นเป็นหัวข้อของการสัมมนา โดยอาจเกี่ยวข้องกับ การสำรวจปัญหา การหาทางแก้ไข ปัญหาการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานหรือการวิเคราะห์แนวโน้มในอนาคตของเรื่องที่จะร่วมกันพิจารณาในการสัมมนาในทางปฏิบัติมักจะมีผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือวิทยากรเป็นผู้ให้ความรู้ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องจำเป็นเพื่อประกอบการสัมมนา โดยผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการคิด อภิปราย หาข้อสรุป ข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจได้จากการประชุม หรือการอภิปรายกลุ่มย่อย หรือการสัมมนาร่วมกันทั้งหมดและสรุปเพื่อเสนอรายงานผลการสัมมนาต่อไป

2.1.3 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) เป็นการอภิปราย โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนประมาณ 3 - 5 คน ในหัวข้อที่กำหนดโดยมีวิทยากร หรือพิธีกร อีก 1 คน เป็นผู้ดำเนินรายการ คณะผู้อภิปรายแต่ละคนจะเป็นผู้ให้ความรู้ ประสบการณ์ ข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นของตนแก่ผู้ฟังและภายหลังการอภิปรายจะเปิดโอกาสให้ผู้ฟังได้ซักถาม และแสดงความเห็นในเรื่องที่มีการอภิปรายประโยชน์ของการอภิปรายเป็นคณะ อยู่ที่การเปิดโอกาสให้ผู้ฟังได้เรียนรู้ แนวคิด ประสบการณ์ที่มีค่าและน่าสนใจของผู้อภิปรายแต่ละคน มากกว่าการเรียนรู้ทางทฤษฎีหรือหลักวิชาการ

2.1.4 การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เป็นวิธีการฝึกอบรมโดย ผู้เข้าประชุมปฏิบัติการซึ่งตามปกติจะมีประมาณ 10 - 25 คน มีความสนใจหรือมีปัญหาคล้าย ๆ กันมาร่วมกันศึกษาวิเคราะห์หาหนทาง แก้ปัญหาหรือร่วมกันทดลองหาวิธีปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อ เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน โดยผู้ดำเนินการจะต้องจัดเตรียมโครงการวิทยากร ข้อมูล รวมทั้งวัสดุ อุปกรณ์สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไว้ให้พร้อมและผู้เข้าร่วมประชุม ทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

2.2 การฝึกอบรมทางไกล (Distance Training) เป็นวิธีการฝึกอบรม สมัยใหม่ที่ผู้รับการฝึกอบรมไม่ต้องเข้ารับฟังการบรรยายในชั้นเรียน แต่อาจรับการฝึกอบรมอยู่ที่ บ้านหรือที่ทำงานของตน ผ่านสื่อสารฝึกอบรมบางอย่าง เช่น ตำรา แบบฝึกหัด เทปคำบรรยาย หรือภาพทัศน์ หรือทางวิทยุ ทางโทรทัศน์ ทางคอมพิวเตอร์ผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ต เป็นต้น วิธีการเช่นนี้จะต้องใช้ระยะเวลาและต้องวัดผลการอบรมซึ่งจะเป็นวิธีที่ประหยัด สามารถ ครอบคลุมพื้นที่และจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เป็นจำนวนมากทั่วประเทศ และเป็นการเปิด โอกาสให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ห่างไกลเดินทางไม่สะดวกได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา โดย ไม่ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายของตนเองและของทางราชการ

จากความหมายของการฝึกอบรม สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อปรับปรุง เพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติของบุคคล หรือบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ความสำคัญของการฝึกอบรม

ปัจจุบันการฝึกอบรมกำลังตื่นตัวเป็นอันมาก ได้รับความสนใจและกำลังเป็นที่ นิยมกันอย่างแพร่หลายในหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นการเพิ่มคุณภาพและ

ประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล ซึ่งองค์กรได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก และได้มีนักวิชาการให้ความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

อาชัญญา รัตนอุบล (2540 : 8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมว่าการฝึกอบรมมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาประชากร และบุคลากรซึ่งทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหลายประการตามได้สรุปไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมช่วยป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น โดยการสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง
2. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีช่วยแก้ปัญหที่เกิดขึ้นแล้ว โดยการสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาและฝึกปฏิบัติการแก้ปัญหานั้น ๆ
3. การฝึกอบรมช่วยประหยัดรายจ่ายเพราะการฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นในระยะเวลาสั้น ภายในงบประมาณจำกัด และได้ผลคุ้มค่าตามวัตถุประสงค์
4. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพิ่มเติม ประสบการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งอาจจัดในเวลาเรียนตามปกติ หรือในวันหยุดสุดสัปดาห์ก็ได้
5. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ก่อให้เกิดความสามัคคีเนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันทำกิจกรรมร่วมกันแก้ไขปัญหาร่วมกันก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน

6. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเชื่อมั่นในงานกล้าที่จะเผชิญปัญหาและอุปสรรค

7. การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่สนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต

กิตติ พชรวิชัย (2544 : 447 - 448) ได้กล่าวถึงความสำคัญการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. สร้างความประทับใจให้พนักงานที่เริ่มทำงาน
2. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น
3. เตรียมขยายงานขององค์กร
4. พัฒนาพนักงานขององค์กรให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี
5. สร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานขององค์กรให้เกิดความมั่นคง

การทำงาน

6. เพิ่มพูนวิชาการที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน

องค์กร

7. ลดงบประมาณค่าวัสดุอุปกรณ์
8. สร้างความสามัคคีในหมู่พนักงาน

9. เป็นวิธีการแห่งประชาธิปไตย

10. เป็นการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตของบุคคล

สุภาพร พิศาลบุตร (2545 : 93) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นแนวทางที่สำคัญที่ทำให้พนักงานมีคุณภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงเพราะการฝึกอบรมช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ใหม่ ๆ มีทักษะเพิ่มขึ้นและทัศนคติที่ดีซึ่งการฝึกอบรมเป็นการผสมผสานระหว่างข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ และประสบการณ์ทำให้เกิดแนวทางการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและทำให้พนักงานมีโอกาสเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง ทั้งทางด้านเทคโนโลยี ความรู้ใหม่ ๆ และผู้คนที่เปลี่ยนแปลงไป การจัดอบรมจึงมีความสำคัญสรุปเป็นข้อได้ดังนี้

1. เพื่อความอยู่รอดขององค์กร
2. เพื่อสร้างความเจริญเติบโตให้กับองค์กร
3. เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการทำงานแก่พนักงานใหม่
4. ช่วยให้พนักงานสามารถทำงานกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้
5. เป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น
6. เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานหรือการทำงานในระดับที่สูงขึ้นหรือ

มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การทำงาน

จากความสำคัญของการฝึกอบรมสรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการป้องกันปัญหาและการแก้ปัญหา อันเกิดจากความรู้ ความเข้าใจที่ไม่ถูกต้อง ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการเสริมความรู้ให้แก่บุคลากร เป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากร รวมทั้งยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้แก่บุคลากร และส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต

การศึกษา

ความหมายของการศึกษา

การศึกษามีความสำคัญก่อให้เกิดความรู้และความชำนาญและทำให้เกิดทรัพยากรมนุษย์ระดับขั้นนำการศึกษาเป็นปัจจัยเพิ่มพูนคุณภาพให้กับชีวิต เป็นแนวทางพัฒนาปัญญาของบุคคลให้มีความรู้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542 : 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การศึกษาหมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกการอบรม การศึกษาทางวัฒนธรรมการสร้างสรรคัจรร โลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจากสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2549 : 334 - 335) ได้กล่าวไว้ว่า ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาต่อ และฝึกอบรมภายในประเทศ พ.ศ. 2538 การศึกษา หมายถึง การเพิ่มพูนวิทยฐานะด้วยการเรียนตามหลักสูตรในสถานศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตร

พนม พงษ์ไพบูลย์ (2552 : ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การศึกษาหมายถึง การสร้างคน ให้มีความรู้ ความสามารถมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นมีลักษณะนิสัยจิตใจที่ดีงาม มีความพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อตนเองและสังคม มีความพร้อมที่จะประกอบการทำงานอาชีพได้ การศึกษาช่วยให้คนเจริญงอกงาม ทั้งทางปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม การศึกษาจึงมีความจำเป็นของชีวิตอีกประการหนึ่ง นอกเหนือจากความจำเป็นด้านที่อยู่อาศัย อาหารเครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค การศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่ 5 ของชีวิต เป็นปัจจัยที่จะช่วยแก้ปัญหาทุก ๆ ด้านของชีวิตและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของชีวิตในโลกที่มีกระแสความเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบต่อวิถีดำรงชีวิตต้องเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นเดียวกับการศึกษา ซึ่งมีบทบาทและความจำเป็นมากขึ้นด้วย

จากความหมายของการส่งเสริมให้เรียนต่อ พอสรุปได้ว่า การศึกษาเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ดีที่สุดในหนึ่ง เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสหาความรู้ เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความชำนาญในด้านต่าง ๆ ทำให้เกิดความรู้ที่กว้างขวางยิ่งขึ้น และจะส่งผลให้งานเกิดผลสำเร็จในโอกาสต่อไป

ความสำคัญของการศึกษา

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ของบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดและช่วยเสริมสร้างกระบวนการทำงานให้เป็นแบบแผนและเป็นระบบ เพื่อยกระดับความรู้ โดยอาศัยความสามารถของบุคคลและองค์กรให้จัดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กล้า ทองขาว (2541 : 312) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การศึกษามีความสำคัญ ก่อให้เกิดความรู้และความชำนาญและทำให้เกิดทรัพยากรมนุษย์ระดับชั้นนำ นอกนั้นการศึกษา ยังเป็นปัจจัยเพิ่มพูนคุณภาพให้กับชีวิตด้วย ซึ่งการศึกษาโดยทั่วไปในสังคมไทยนั้น มี 3 รูปแบบที่สำคัญ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย และการศึกษา ดังกล่าวมีอิทธิพลสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังนี้

1. อิทธิพลของการศึกษาในระบบ (Formal Education) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรหลายประการ ดังนี้

1.1 เพิ่มพูนคุณภาพให้ชีวิตมนุษย์ การศึกษาในระบบมีหน้าที่เพิ่มพูนคุณภาพให้แก่ชีวิตมนุษย์ เป็นการพัฒนาปัญญาของบุคคลให้เป็นผู้รู้หลักสัจจะอันเป็นความจริงของชีวิต เพื่อให้ผู้ศึกษาเข้าใจในศาสตร์ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ เป็นการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความรู้สึกรักและเข้าใจความเป็นอยู่ของชีวิตมนุษยชาติ

1.2 สะสมบุคคลชั้นนำขององค์กร การศึกษาเป็นวิธีการที่ได้รับ การยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสะสมบุคคลชั้นนำขององค์กรของประเทศ การศึกษาในระบบจะเป็นปัจจัยกำหนดทางไปสู่อำนาจสำคัญต่าง ๆ ในองค์กร

1.3 การศึกษาก่อให้เกิดค่านิยมซึ่งจะมีอิทธิพลต่อมโนสำนึกขององค์กร รวมทั้งทัศนคติของบุคคลภายนอกองค์กรในด้านภาวะการทำงาน

1.4 เกิดความรู้ความชำนาญ การศึกษาในระบบทำให้เกิดความรู้ ความชำนาญและความสามารถของบุคคลผู้ร่วมอยู่ในแรงงานระดับหนึ่ง

2. อิทธิพลของการศึกษานอกระบบ (Non – formal Education) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรดังนี้

2.1 เป็นการจัดหาบริการด้านการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง นอกเหนือจากขอบเขตของการศึกษาในระบบ เช่น การพัฒนาฝีมือแรงงานระดับไร้ฝีมือ และระดับพหุฝีมือในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น

2.2 ใช้แทนการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบใช้เป็นทางเลือกหนึ่งแทนการศึกษาในระบบได้ เช่น การศึกษาวิชาชีพระยะสั้น การศึกษานี้สามารถจัดการเรียนการสอนนอกเวลาทำงานได้ซึ่งไม่ยึดที่ระบบแบบแผน

2.3 เพิ่มพูนความรู้ เพราะการศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อเนื่อง เมื่อบุคคลได้รับการศึกษาในระบบมาแล้วระดับหนึ่ง และต้องการเพิ่มพูนความรู้ให้มากยิ่งขึ้นได้ภายหลังด้วยการศึกษานอกระบบ

2.4 เป็นโอกาสเดียวของบุคคลในกลุ่มวิชาชีพบางกลุ่มเพื่อให้มีโอกาสเรียนรู้โดยตรงเกี่ยวกับสาขาวิชาชีพของตน เพราะก่อนเข้ามาในองค์กรอาจมีพื้นฐานแตกต่างกัน การศึกษานอกระบบจะช่วยเสริมความแข็งแกร่งได้

2.5 ใช้แก้ไขข้อบกพร่องของการศึกษาในระบบ อันเนื่องมาจากบุคคลที่ผ่านการศึกษาในระบบมาแล้ว เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานจริงแต่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้จึงจำเป็นต้องได้รับการศึกษานอกระบบ

2.6 นำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้มากกว่า เพราะว่าการศึกษานอกระบบมีโอกาสได้ทดลองเทคนิคการทำงานใหม่ ๆ ก่อให้เกิดสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เสมอ

3. อิทธิพลของการศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) มีอิทธิพล

ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร คือ ทำให้บุคคลเรียนรู้ได้มาก เรียนรู้ในวงกว้าง เพราะความรู้ลักษณะนี้จะเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากกระบวนการสังเกต ความสนใจตามแรงบันดาลใจ จากสิ่งสิ่งต่าง ๆ เช่น สภาพความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในองค์กร สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เป็นต้น

ประพนธ์ ผาสุกขีต (2548 : 64) ได้ให้ความสำคัญของการศึกษาว่า เป็นการจัดการความรู้แนวคิดการจัดการสมัยใหม่ที่มองในองค์กรเป็นสินทรัพย์อันมีค่า เนื่องจากกระแสโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต่าง ๆ จึงต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงนั้น และทำให้คนในองค์กรต้องเป็น Knowledge Worker ที่สามารถทำงานได้อย่างรอบด้าน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ ทำงานอย่างมีเป้าหมาย ซึ่งจะต้องเป็นคนที่มีสมรรถนะสูง เพื่อสามารถที่จะผลักดันให้องค์กรอยู่ได้ด้วยสถานะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก

ณพิศัญ จักรพิทักษ์ (2552 : 20) ได้ให้ความสำคัญของการศึกษาว่า เป็นการจัดการความรู้ช่วยในการพัฒนาต่อยอดในการแก้ไขปัญหาขององค์กร โดยรวบรวมจากประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญทั้งวิธีการทำงาน กฎเกณฑ์การทำงาน วิธีการใช้เอกสารสำคัญ ประกอบการทำงาน แหล่งความรู้ที่ต้องใช้อ้างอิงในการทำงานทั้งที่มีอยู่บนอินเทอร์เน็ตภายในองค์กรหรือนอกองค์กรรายชื่อผู้เกี่ยวข้องหรือผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งสารสนเทศที่ใช้ในการทำงานที่มีประโยชน์ในการเรียนรู้ ทำงาน แก้ปัญหาและตัดสินใจ ดังนั้นการจัดการความรู้ทำให้องค์กรเพิ่มความสามารถในการแก้ไขปัญหาในงานสำคัญต่าง ๆ ขององค์กรที่จะต้องการความรู้และประสบการณ์เป็นพิเศษ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 1 มาตรา 6 ได้ให้ความสำคัญของการศึกษาว่า การจัดการการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ เคารพกฎหมาย ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริม ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็น

สากลตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้

1. เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน
2. ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
3. การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 9 (6) การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึด

หลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น

จากความสำคัญของการศึกษา พอจะสรุปได้ว่า การศึกษานับเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมและองค์กร เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขรู้ทันการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนอีกด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองตามหลักกระจายอำนาจการปกครอง เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบการปกครองของชุมชนที่มีอาณาเขตแน่นอน แต่ไม่มีอำนาจอธิปไตยแยกตัวเป็นอิสระ ไปจากประเทศเป็นชุมชนที่มีสิทธิตามกฎหมายและการจัดองค์กรที่จำเป็นเพื่อออกข้อบัญญัติในการจัดการเกี่ยวกับกิจกรรมท้องถิ่นของตน โดยอิสระการปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นรูปแบบการปกครองที่เป็นพื้นฐานการพัฒนาประเทศ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และมีความสำคัญต่อการปกครองและการบริหารราชการแผ่นดิน โดยเป็นสถาบันที่ฝึกปฏิบัติการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกัน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์กร โดยมีตัวแทนซึ่งประชาชนเลือกขึ้นมาการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2541 : 33) กล่าวว่า การบริหารท้องถิ่น หมายถึง การที่รัฐบาล ในส่วนกลางให้หรือกระจายอำนาจหน้าที่ด้านการบริหาร ไปให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น

ซึ่งรวมทั้งให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะบางประการเพื่อชุมชนของตนเอง หากรัฐบาลในส่วนกลางมอบอำนาจให้แก่ข้าราชการประจำหรือมอบอำนาจให้หน่วยงานของรัฐ ไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคหรือในชนบท เช่นนี้ไม่เรียกว่าเป็นการบริหารท้องถิ่น แต่ความเป็นอิสระของหน่วยการบริหารท้องถิ่นจะมีมากจนถึงขนาดที่เป็นอิสระ โดยไม่ขึ้นกับรัฐบาลในส่วนกลางในเวลาเดียวกันเพื่อให้การบริหารท้องถิ่นดำเนินการไปได้จึงจำเป็นต้องมีหน่วยการบริหารท้องถิ่นที่รับผิดชอบในการบริหารท้องถิ่น เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนส่วนร่วมในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปริญญา เทวานฤมิตรกุล (2544 : 33) กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่า หมายถึง การปกครองที่ประชาชนมีสิทธิในการปกครองตนเองในเรื่องของท้องถิ่น โดยรัฐบาลมีหน้าที่ให้ความเป็นอิสระแก่ประชาชนในการปกครองตนเองในระดับท้องถิ่น หรือเรียกว่า การกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้ท้องถิ่น แต่การให้ความเป็นอิสระนี้ มีข้อจำกัด

พวงทอง โยธาใหญ่ (2545 : 9) กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเอง โดยให้มีหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนา และให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่องค์กร หน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ และดำเนินการภายใต้ของเขตของกฎหมายที่กำหนดภายในท้องถิ่นของตนเท่านั้น และหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ต้องอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

อนุก เหล่าธรรมทัศน์ (2545 : 27) ได้ให้ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นว่า หมายถึง การเป็นประชาธิปไตยที่ท้องถิ่นนั้น ต้องเน้นการปกครองตนเองโดยทางตรงให้มากขึ้น คือ ประเทศไทยเป็นประชาธิปไตย เน้นการเลือกผู้แทน แต่ประชาธิปไตยของท้องถิ่นเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยตรง

จากคำกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่อยู่ภายใต้หน่วยการปกครองระดับประเทศที่เป็นรัฐเดี่ยว และอยู่ต่ำกว่าหน่วยการปกครองระดับมลรัฐในประเทศที่เป็นรัฐรวม โดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยการปกครองดังกล่าวมีความรับผิดชอบขั้นต้นต่อท้องถิ่นของตน และได้รับการรับรองให้มีอำนาจหน้าที่ที่จะใช้ดุลยพินิจในเรื่องสำคัญได้โดยไม่ต้องขอความเห็นของรัฐบาลกลางหรือมลรัฐซึ่งเป็นผู้ให้กำเนิด หรือจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ดังนั้น จึงอาจจะกล่าวในแง่ประชาธิปไตยว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง

ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างมาก ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ในท้องถิ่นซึ่งรัฐกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นมากเท่าใด การปกครองส่วนท้องถิ่นยิ่งมีความสำคัญมากขึ้นเท่านั้น โดยเฉพาะรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน พ.ศ. 2540 ได้ให้อำนาจแก่ท้องถิ่นมากขึ้น ดังมีนักวิชาการกล่าวไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

อมร รักษาศักดิ์ (2543 : 179 - 180) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน มีดังนี้

1. เน้นการให้ความเป็นอิสระแต่ต้องไม่เกิดความแตกแยกในชาติ
2. เน้นสิทธิในการที่จะได้รับการจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประชาชน
4. ความเป็นอิสระของท้องถิ่นในด้านต่างๆ มากขึ้น
5. มีองค์ประกอบขององค์กร คือ ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหารท้องถิ่น
6. การให้ราษฎรมีส่วนร่วมในการแต่งตั้งและถอดถอนบุคลากรท้องถิ่น
7. การให้ราษฎรมีส่วนร่วมในการเสนอให้ออกข้อบัญญัติท้องถิ่น
8. กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่บำรุงศิลปวัฒนธรรม

พูนศักดิ์ วาณิชวิเศษกุล (2532 : 17 ; อ้างถึงใน พวงทอง โขธาใหญ่. 2545 : 10)

ได้กล่าวไว้ว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญเนื่องจากทำให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตย เนื่องจาก

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถาบันให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน กล่าวคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นภาพจำลองของระบบการเมืองของชาติ มีกิจกรรมทางการเมืองโดยเฉพาะการเลือกตั้ง เป็นการชักนำให้คนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เป็นการฝึกหัดการตัดสินใจทางการเมือง
2. การสร้างประชาธิปไตยที่มั่นคง จะต้องเริ่มจากการสร้างประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นก่อนเพราะการพัฒนาทางการเมืองในวงกว้าง จะนำไปสู่ความเข้าใจการเมืองในระดับชาติโดยง่าย
3. การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนเกิดความรอบรู้แจ่มแจ้งทางการเมือง กล่าวคือประชาชนจะรู้ถึงวิธีการเลือกตั้ง การตัดสินใจ การบริหาร การเมืองท้องถิ่น การต่อสู้แข่งขันกันตามวิถีทางการเมืองทำให้เกิดการรวมกลุ่มทางการเมืองในที่สุด
4. การปกครองท้องถิ่นทำให้เกิดการเข้าสู่วิถีการเมืองของประชาชนด้วยเหตุที่การเมืองท้องถิ่นมีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรงและใกล้ชิด และเกี่ยวพันต่อการเมืองระดับชาติ

ปัญหาในท้องถิ่นแต่ละแห่งได้รวดเร็วซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ ดังนี้

มอร์โร (Moreau. 1972 : 143 ; อ้างถึงใน ชาญชัย แสงศักดิ์. 2542 : 35) ได้กล่าว
ว่า องค์การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. มีพื้นที่รับผิดชอบที่ชัดเจน
2. มีสถานะเป็นนิติบุคคลมหาชน
3. มีองค์กรเป็นของตนเอง
4. มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตนเอง
5. มีการกำกับดูแลจากรัฐ

การปกครองท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการกระจายอำนาจและอุดมการณ์ประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรมการปกครองตนเองในระดับหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง มีการเลือกตั้ง มีองค์กรหรือสถาบันที่จำเป็นในการปกครองตนเอง และที่สำคัญ ก็คือ ประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองอย่างกว้างขวาง

อุทัย หิรัญโต (2523 : 22 ; อ้างถึงใน โกวิทช์ พวงงาม. 2552 : 31 - 33) ได้กำหนดองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นไว้ 8 ประการ คือ

1. สถานะตามกฎหมาย หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งการปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ คือ ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำคัญในการปกครองตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม องค์การอนามัยโลก และสำนักกิจการสังคม ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากร เป็นต้น

3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลาง มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

5. การเลือกตั้ง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องได้รับเลือกตั้ง จากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง ของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติกิจการภายใต้ ขอบเขตกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่สายบังคับบัญชาหน่วยงาน ราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตาม ขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้ เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแล จากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงและประชาชนโดยส่วนรวม โดยการมีอิสระในการดำเนินงาน ของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้มิได้หมายความว่ามิอิสระเต็มที่ทีเดียว คงหมายถึง เฉพาะอิสระ ในการดำเนินการเท่านั้น

นอกจากนั้น โกวิทช์ พวงงาม (2552 : 33) ยังได้กล่าวอีกว่า คณะกรรมการปรับปรุง ระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่น โดยนายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี ได้มีคำสั่งสำนัก นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าว ตามคำสั่งที่ 262/2534 เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2534 เพื่อศึกษาระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่นของไทยที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ในทุกรูปแบบ หาแนวทางและข้อเสนอในการปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ การคลัง และงบประมาณ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาล หน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคกับหน่วยการปกครอง ท้องถิ่น โดยกล่าวถึงองค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น ไว้ดังนี้

1. เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และทบวงการเมือง
2. มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักการที่บัญญัติ

ไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ

3. มีอิสระในการปกครองตนเอง
4. มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม

5. มีงบประมาณรายได้เป็นของตนเองอย่างเพียงพอ
6. มีบุคลากรปฏิบัติงานของตนเอง
7. มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการให้บริการ
8. มีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย

แม่บท

9. มีความสัมพันธ์กับส่วนกลางในฐานะเป็นหน่วยงานระดับรองของรัฐ

จากคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบการปกครองท้องถิ่น คือการมีอิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติกิจการ มีเขตการปกครองที่ชัดเจน มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการให้บริการ มีบุคลากรในการปฏิบัติงานของตนเอง งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บและมีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตกฎหมายแม่บท

การกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น

การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นหลักการอย่างหนึ่งของการจัดระเบียบการปกครองประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้ระบบการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ที่ถือว่าปวงชนทั้งหลายมีสิทธิที่จะรับรู้การดำรงชีพของตนและกำหนดวิถีชีวิตของตนเอง โดยมีหลักการสำคัญ คือ เป็นการโอนอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการเอง โดยมีอิสระพอสมควรภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย การกระจายอำนาจทำให้เกิดการจัดระเบียบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นขึ้น เทศบาลถือได้ว่าเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ตามแนวความคิดของหลักการกระจายอำนาจการปกครอง

ความหมายของการกระจายอำนาจ

ความหมายของการกระจายอำนาจ เป็นการแบ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการต่างๆ ให้กับองค์กรหรือบุคคลที่อยู่ภายใต้กฎหมาย ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจไว้ดังนี้

จารุพงศ์ พลเดช และคณะ (2540 : 11) ได้กล่าวถึงความหมายการกระจายอำนาจ หมายถึง การกระจายอำนาจเป็นหลักการอย่างหนึ่งของการจัดระเบียบการปกครองประเทศ โดยมีหลักการที่สำคัญ คือ เป็นการโอนอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการเอง โดยมีอิสระพอสมควรภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย การกระจายอำนาจทำให้เกิดการจัดระเบียบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลถือได้ว่าเป็นหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ตามแนวความคิดหลักของหลักการกระจายอำนาจปกครอง

ประยูร กาญจนกุล (2546 : 171) ได้กล่าวถึง ความหมายการกระจายอำนาจ หมายถึง เป็นวิธีการที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้แก่องค์กรอื่นๆ เพื่อจัดทำบริการ สาธารณะบางอย่างโดยมีความเป็นอิสระตามสมควร ไม่ขึ้นอยู่กับบัญชาของราชการ ส่วนกลาง

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2548 : 24) ได้กล่าวถึง ความหมายการกระจายอำนาจ หมายถึง เป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ประชาชนแต่ละท้องถิ่นที่ได้มีการจัดองค์การขึ้น โดยความเห็นชอบของส่วนรวม (โดยผ่านกระบวนการเลือกตั้ง) ได้มีโอกาสในการแบ่งเบาภาระหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะบางประการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ในท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจเป็นการกระจายการบริหารจัดการงานราชการและการ จัดบริการสาธารณะของภาครัฐจากส่วนกลางลงไปสู่ราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกันเองและเป็นไปตามความต้องการในพื้นที่ท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนดต้องกับการกำกับดูแลจากรัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐในการปฏิบัติราชการ ส่วนท้องถิ่น

ความสำคัญของการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจปกครอง เป็นการมอบอำนาจการปกครองจากการปกครอง ส่วนกลาง การปกครองส่วนภูมิภาคไปยังการปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล ประกอบกับวัตถุประสงค์ของแผนกระจายอำนาจที่ภาครัฐต้องกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งมีหน่วยงานภาครัฐได้ให้ความเห็นและสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2541 : 46 - 47) ได้กล่าวถึง ถึงการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือว่ามีส่วนความสำคัญในทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมเป็นอย่าง ยิ่ง ซึ่งแยกกล่าวความหมายของการกระจายอำนาจไปประเด็นใหญ่ 2 ประการ คือ

1. การกระจายอำนาจตามอาณาเขต หมายถึง การมอบอำนาจไปให้ท้องถิ่นจัดทำ กิจการหรือบริการสาธารณะภายในเขตท้องถิ่น ท้องถิ่นมีอิสระบางประการในการปกครองตนเอง เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

2. การกระจายอำนาจตามกิจการ หมายถึง การมอบอำนาจให้องค์การสาธารณะ จัดกิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง เพื่อให้มีอิสระในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับเทคนิคของงาน เช่น การไฟฟ้า การประปา และการ โทรศัพท์ เป็นต้น

สถาบันพระปกเกล้า (2548 : ออนไลน์) กล่าวว่า การกระจายอำนาจทำให้เกิดการจัดระเบียบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นขึ้น เทศบาลถือได้ว่าเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งตามแนวความคิดของหลักการกระจายอำนาจการปกครอง โดยสาระสำคัญและหลักการกระจายอำนาจ สถาบันพระปกเกล้า ได้แบ่งหลักการกระจายอำนาจเมืองสำคัญประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. มีความเป็นนิติบุคคล การกระจายอำนาจปกครองนั้นจะต้องมีองค์การเป็นนิติบุคคลต่างหากจากองค์การของรัฐบาลกลาง การเป็นนิติบุคคลก็เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การเหล่านี้จะต้องมีงบประมาณ ทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง
2. มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่เป็นหลักการสำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจปกครอง เพราะหากองค์กรนั้นไม่มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องรอคำสั่งจากรัฐบาลกลางอยู่เสมอ องค์กรเหล่านี้จะไม่คิดไปจากหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาค ซึ่งมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐบาลกลางประจำอยู่ในภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอิสระในการปฏิบัติการกิจของตนเอง ตลอดจนมีอิสระพอสมควรในการกำหนดนโยบายหรือการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่อำนาจอิสระพอสมควรในการกำหนดนโยบายหรือการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่อำนาจอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีไม่มากเกินไปจนทำให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อเอกภาพและอธิปไตยของประเทศ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่ามีอิสระเป็นสถาบันการเมืองที่มีอำนาจอธิปไตยของตนเอง หากแต่ต้องมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดให้
3. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารและเจ้าหน้าที่นิติบัญญัติการมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในท้องถิ่นนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ประชาชนบางคนอาจมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นเฉพาะการไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งตัวแทนของตนเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น แต่บางคนอาจมีความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการปกครองท้องถิ่นมากกว่านี้ ถึงกับสมัครเข้ารับเลือกตั้งเป็นตัวแทนของประชาชน เพื่อให้ได้มีโอกาสเข้าไปมีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเองก็อาจทำได้
4. งบประมาณเป็นของตนเอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ด้วยตนเอง รวมไปถึงการมีอำนาจในการบริหารงบประมาณที่ได้มานั้นด้วยการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดเก็บภาษีและบริหารรายได้ด้วยตนเองนี้

เป็นการมอบอำนาจตัดสินใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดตั้งแต่การวางแผน
ปฏิบัติงานการจัดเก็บรายได้การบริหารและการบริการประชาชนในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) (2551 : 11)
ได้ให้ความสำคัญของการกระจายอำนาจไว้ดังนี้ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ
กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งมีสาระสำคัญในการกำหนดอำนาจ
หน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่าง
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง การจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรระหว่างรัฐกับองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่าง
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองเป็นสำคัญรัฐจะต้องให้ความสำคัญแก่องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ตามหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริม
ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริหารสาธารณะและมีส่วนร่วม
ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็น
และมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ชัดเจนสอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น และในการกำกับดูแลให้มีมาตรฐานกลางเพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นเลือกไปปฏิบัติได้เอง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความแตกต่าง ในระดับของ
การพัฒนาและประสิทธิภาพในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบ
โดยไม่กระทบต่อความสามารถในการตัดสินใจดำเนินงานตามความต้องการขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งจัดให้มีกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานโดยประชาชนเป็นหลัก

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ประการของหลักการกระจายอำนาจตามที่กล่าวมานี้
หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีองค์ประกอบครบทั้ง 4 ประการ และสามารถปฏิบัติงานโดย
ปราศจากการถูกควบคุมหรือแทรกแซงในระดับสูงกว่า ไม่ว่าจะเป็นส่วนกลางและส่วนภูมิภาคแล้ว
ย่อมจะเป็นองค์ประกอบท้องถิ่นหรือหน่วยงานท้องถิ่นที่มีความสมบูรณ์พร้อมปฏิบัติงานเพื่อพัฒนา
ท้องถิ่นของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้ท้องถิ่นพัฒนาตนเองอย่างเข้มแข็งยั่งยืน
ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ อีกด้วย

ขั้นตอนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

การกระจายอำนาจเป็นระบบการบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นต่าง ๆ
มีอำนาจในการจัดการดูแลกิจการหลายด้านของตนเอง ไม่ใช่เป็นการปล่อยให้รัฐบาลกลางรวม
ศูนย์อำนาจในการจัดการกิจการแทบทุกอย่างของท้องถิ่น กิจการที่ท้องถิ่นมีสิทธิจัดการดูแลมักจะ
ได้แก่ ระบบสาธารณสุข ปลอดภัย การศึกษาและศิลปวัฒนธรรม การดูแลชีวิตทรัพย์สิน และการดูแลรักษา
สิ่งแวดล้อม โดยมีนักวิชาการและหน่วยงานได้กำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจไว้ดังนี้

สัมพันธ์ เศรษฐกิจ และคณะ (2546 : 1 - 2) ได้กล่าวถึงการกระจายอำนาจไว้ดังนี้ การกระจายอำนาจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับที่ 16 พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญที่กระจายอำนาจให้ท้องถิ่นได้กำหนดในหมวดที่ 9 รวม 9 มาตรา ตั้งแต่มาตราที่ 282 ถึงมาตราที่ 290 สรุปได้ว่ารัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง และมาตราที่ 334 ของรัฐธรรมนูญได้มีบทบังคับให้รัฐบาลต้องออกกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นภายใน 2 ปี

แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) (2551 : 22) ได้กำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้

1. คณะกรรมการจัดทำแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีและรายงานต่อรัฐสภา
2. กำหนดการจัดระบบการบริการสาธารณะตามอำนาจและหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง
3. ปรับปรุงสัดส่วนภาษีและอากร และรายได้ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองเป็นสำคัญ
4. กำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจจากราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. ประสานการถ่ายโอนข้าราชการ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานรัฐวิสาหกิจระหว่างรัฐวิสาหกิจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดอำนาจและหน้าที่การจัดสรรภาษีและอากร เงินอุดหนุน เงินงบประมาณที่ราชการส่วนกลางโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
6. เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีให้มีการกระจายอำนาจการอนุมัติหรือการอนุญาตตามที่มีกฎหมายบัญญัติการให้บริการประชาชน และการกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมายนั้นเป็นสำคัญ
7. เสนอแนะมาตรการด้านการเงิน การคลัง การภาษีอากร การงบประมาณ และการรักษาวินัยทางการเงิน การคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

8. เสนอแนะการตราพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา ออกกฎกระทรวง ประกาศข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งที่จำเป็นเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อคณะรัฐมนตรี

9. เร่งรัดให้มีการตราพระราชกฤษฎีกา ออกกฎกระทรวง ประกาศ ข้อบังคับ ระเบียบและคำสั่งที่จำเป็น เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

10. เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีในการจัดสรรเงินงบประมาณที่จัดสรรเพิ่มขึ้นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลาง

11. พิจารณาหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความจำเป็น

12. เสนอแนะและจัดระบบตรวจสอบและการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น

13. เสนอความเห็นต่อนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการในกรณีที่น่าปรากฏว่าส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ไม่ดำเนินการตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

14. เสนอรายงานเกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อคณะรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

15. ออกประกาศกำหนดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

16. ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติและกฎหมายอื่น ประกาศของคณะกรรมการ เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเริ่มจาก คณะกรรมการจัดทำแผนการกระจายอำนาจและแผนปฏิบัติการเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีและรายงานต่อรัฐสภาผ่านขั้นตอนต่าง ๆ จนถึงการออกประกาศกำหนดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติและกฎหมายอื่น ประกาศของคณะกรรมการ ซึ่งใช้บังคับเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว

ปัญหาของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารราชการแผ่นดินไทยเน้นหนักไปในทางรวมอำนาจมากกว่ากระจายอำนาจ สาเหตุเนื่องจากปัญหาในหลาย ๆ ด้านทั้งปัญหาด้านโครงสร้าง ปัญหาด้านอำนาจหน้าที่

ปัญหาด้านการเงินการคลัง ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล และปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน รวมถึงปัญหาด้านความมั่นคง ได้มีนักวิชาการได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

สงวน ถ้วมโนมนต์ (2548 : ออนไลน์) ได้แสดงความคิดเห็นถึงปัญหาของการปกครองท้องถิ่นไว้ในบทความ คลังสมอง วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรเพื่อสังคมในหัวข้อ รัฐธรรมนูญกับการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1. ปัญหาด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลักการสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นคือ ให้คนในท้องถิ่นปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น แต่ปัจจุบันรูปแบบโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ทับซ้อนการปกครองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละจังหวัด หลังจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการบริหารจัดการตนเอง และมีอำนาจที่จะไม่ให้้องค์กรอื่นมาทำเป็นกิจการใด ๆ ในเขตพื้นที่ของตนเอง จึงทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด ไม่มีพื้นที่เป็นของตนเอง ดังนั้นเพื่อจะทำกิจกรรมใด ๆ ในพื้นที่ขององค์กรท้องถิ่นใดต้องประสานและได้รับความยินยอมหรือเห็นชอบจึงจะดำเนินการได้

2. ปัญหาด้านอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบจะกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนในกฎหมายและมีอยู่หลายประการ แต่ในความเป็นจริงแล้วองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลับมีอำนาจหน้าที่และการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นของตนเองน้อย เนื่องจากมีหน้าที่ซ้ำซ้อนกับราชการบริหารส่วนภูมิภาค

3. ปัญหาด้านการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาสำคัญในเรื่องนี้คือปัญหาเรื่องรายได้ของท้องถิ่น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้จากภาษีดังนี้ ภาษีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บเอง เช่น ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงป่าที่ ภาษีป้าย อาคารฆ่าสัตว์ ภาษีที่เป็นของรัฐบาล รัฐบาลจัดเก็บเพิ่มและจัดสรรให้แก่ท้องถิ่น เช่น ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีสรรพสามิต และภาษีที่เป็นของท้องถิ่น รัฐบาลจัดเก็บให้ท้องถิ่นได้แก่ ภาษียอดยนต์และล้อเลื่อน อย่างไรก็ตาม ปัญหารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ มีรายได้้น้อยมากซึ่งอยู่ระหว่าง ร้อยละ 6 - 7 ของรายได้รัฐบาล จึงไม่เพียงพอต่อการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงานหรือข้าราชการท้องถิ่นเป็นผู้รับนโยบายของผู้บริหารไปใช้ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายกำหนดให้

มีองค์กรบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นแต่ละรูปแบบแตกต่างกัน ทำให้ไม่เอื้ออำนวยต่อการไหลเวียนและมีความเหลื่อมล้ำกันในความก้าวหน้า

5. ปัญหาด้านการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลักการปกครองท้องถิ่นคือ ต้องให้คนในท้องถิ่นตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองภายในกรอบของกฎหมายรัฐหรือผู้แทนของรัฐเข้าไปกำกับดูแลเท่าที่จำเป็น เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประเทศชาติโดยรวม แต่การปกครองท้องถิ่นไทยในอดีตข้าราชการส่วนภูมิภาคจะเข้าไปมีบทบาทในฐานะผู้ควบคุมหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกตำแหน่งหนึ่ง ทำให้การบริหารงานท้องถิ่นไม่มีอิสระเท่าที่ควรและมุ่งเน้นตอบสนองนโยบายของส่วนกลาง หรือส่วนภูมิภาคมากกว่าความต้องการในท้องถิ่น

6. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในอดีตที่ผ่านมาประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของตนเองน้อยมาก การมีส่วนร่วมที่เป็นรูปธรรมคือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้สิทธิเลือกตั้งสภาท้องถิ่น แต่เมื่อเลือกตั้งเสร็จสิ้นมีสมาชิกสภาท้องถิ่นมีคณะผู้บริหารแล้วประชาชนจะไม่มีส่วนร่วมอย่างอื่นเลย ในกรณีที่ประชาชนสนใจจะมีส่วนร่วมในทางปฏิบัติก็พบว่า ไม่มีช่องทางที่เปิดให้ประชาชนทำอะไรได้มากนัก ซึ่งทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดพลัง ขาดความร่วมมือและขาดความสนใจจากประชาชน ส่งผลให้การปกครองท้องถิ่นซึ่งเป็นการปกครองของคนในท้องถิ่นเองประสบความล้มเหลวอย่างสิ้นเชิง

โกวิท พวงงาม (2552 : 413 - 415) ได้กล่าวถึง ปัญหาและอุปสรรคขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในการจัดบริการสาธารณะในปัจจุบันและอนาคตโดยเฉพาะอย่างยิ่งตามกรอบของแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจมีอยู่ด้วยกันอย่างน้อย 4 ประการดังต่อไปนี้

ประการที่หนึ่ง ปัญหาด้านการถ่ายโอนภารกิจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แม้ว่าแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะได้วางข้อกำหนดและทิศทางอย่างเป็นระบบระเบียบ แต่ในระดับปฏิบัติเพื่อบังคับใช้แผนนั้น ก็ปรากฏปัญหาและอุปสรรคมากมายประเด็นปัญหาสำคัญก็คือ แม้ว่าทิศทางและแผนการกระจายอำนาจจะถูกกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ แต่กระบวนการของการถ่ายโอนภารกิจหน้าที่จากส่วนราชการต่าง ๆ ไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลับดำเนินไปอย่างไร้ระบบระเบียบ ซึ่งประเด็นปัญหาสำคัญ ๆ ได้แก่

1. การถ่ายโอนภารกิจที่เกิดขึ้นยังคงเป็น ไปอย่างจำกัด ทั้งนี้ จะกระจุกตัวอยู่เฉพาะภารกิจในกลุ่ม โครงสร้างพื้นฐานและการส่งเสริมคุณภาพชีวิต อีกทั้งกิจกรรมการถ่ายโอน

จริงก็จำกัดเฉพาะในบางกิจกรรมเท่านั้น เช่น การก่อสร้างและบำรุงรักษาถนน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โครงการอาหารเสริมนมและอาหารกลางวัน การสงเคราะห์เบี้ยผู้สูงอายุ เป็นต้น

2. การถ่ายโอนภารกิจยังไม่เป็นไปอย่างสอดคล้องระหว่างภารกิจ งบประมาณ บุคลากรแนวปฏิบัติ และวัสดุอุปกรณ์ เป็นผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมที่มีการถ่ายโอนได้เนื่องจากข้อจำกัดในด้านทรัพยากร อีกทั้งในหลายกิจกรรม แม้ว่าจะท้องถิ่นจะมีความพร้อมในการจัดทำแต่ก็ยังพบข้อขัดข้องการแก้ไขกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ท้องถิ่นสามารถใช้อำนาจในกิจกรรมนั้น ๆ ได้อย่างเต็มที่

3. กระบวนการถ่ายโอนจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากส่วนราชการ ผู้ถ่ายโอนเป็นอย่างมาก แต่ในทางปฏิบัติกลับพบปัญหาว่าส่วนราชการต่าง ๆ มักจะถ่ายโอนให้เฉพาะภารกิจหน้าที่แต่ในด้านวัสดุอุปกรณ์ แนวปฏิบัติ ตลอดจนข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลับมิได้มีการส่งมอบอย่างเป็นระบบระเบียบอันนำไปสู่ปัญหาการจัดทำภารกิจนั้น ๆ

ประการที่สอง ปัญหาในการจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเด็นปัญหาสำคัญในเรื่องนี้ได้แก่ การขาดการบูรณาการระหว่างแผนการกระจายอำนาจกับทิศทางการปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งระบบเป็นผลให้สภาวะของการซบเซาและแข่งขันในเชิงบทบาทระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการต่าง ๆ ยังคงดำเนินอยู่ต่อไป เนื่องจากทิศทางที่ปรากฏในแผนการกระจายอำนาจย่อมหมายถึงการลดขนาดและถอนตัวเองออกไปของส่วนราชการต่าง ๆ แต่ในทางปฏิบัติทิศทางการปฏิรูประบบบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคยังแสดงให้เห็นว่าส่วนราชการต่าง ๆ จะยังคงมีบทบาทอย่างสำคัญในพื้นที่การบริหารการปกครองนอกศูนย์กลางต่อไป เช่น การสร้างระบบบริหารจังหวัดแบบบูรณาการ ในด้านหนึ่งแม้ว่าจะจะเป็นความพยายามแก้ปัญหาการรวมศูนย์อำนาจที่เป็นไปอย่างกระจัดกระจาย (Fragmented Centralism) แต่ในอีกด้านหนึ่ง ก็เท่ากับเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบการปกครองท้องถิ่น โดยรัฐ (Local State Government) ให้คงอยู่ควบคู่กับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

ประการที่สาม ปัญหาเกี่ยวกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความสำเร็จหรือล้มเหลวของกระบวนการกระจายอำนาจและการจัดระบบบริการสาธารณะในระดับท้องถิ่นนั้น ส่วนสำคัญอยู่ที่บทบาทและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการกระจายอำนาจฯ และสำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจฯ ในอันที่จะผลักดันกระบวนการถ่ายโอนทรัพยากรต่าง ๆ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามแผนและขั้นตอนที่กำหนดไว้ แต่ในปัจจุบันองค์กรสำคัญดังกล่าวกลับต้อง

พบกับปัญหาอุปสรรคทั้งในเชิงสถาบัน ซึ่งต้องอิงแอบและอาศัยความร่วมมือและผลักดันจากรัฐบาลส่วนกลางค่อนข้างมาก รวมถึงปัญหาในเชิงองค์กร ซึ่งยังคงมีบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหารค่อนข้างจำกัด เป็นผลให้การทำงานดำเนินไปอย่างยากลำบาก

ประการสุดท้าย ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการในการให้บริการสาธารณะ ประเด็นในเรื่องภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน มักจะให้ความสำคัญกับการถ่ายโอนภารกิจ แต่ยังคงขาดความสนใจอย่างเพียงพอต่อเรื่องวิธีการในการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ ภายใต้อำนาจกำหนดในปัจจุบัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยยังคงมีช่องทางในการจัดทำภารกิจค่อนข้างจำกัด โดยมากมักจะเน้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ ด้วยตนเอง ผ่านการใช้ทรัพยากรทางการบริหารภายในองค์กรของตนเองเป็นหลัก แต่ภายใต้สภาพแวดล้อมทางการบริหารในยุคปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาทางเลือกใหม่ ๆ ในการจัดหาบริการสาธารณะให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและยกระดับการบริการสาธารณะให้เกิดขึ้น และที่สำคัญจะเป็นการป้องกันปัญหาอาการของการเติบโตไปสู่ความเป็นระบบราชการ (Bureaucratization) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังเช่นที่เคยเกิดขึ้นกับระบบราชการส่วนกลาง

นอกจากปัญหาด้านกรอบของแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจทั้ง 4 ประการข้างต้นแล้ว โกวิตซ์ พวงงาม ยังกล่าวอีกว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยยังมีปัญหาพื้นฐานที่เป็นอุปสรรคสำคัญในการจัดบริการสาธารณะอีกอย่างน้อย 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ปัญหาการแทรกแซงการทำงานของรัฐบาลและการรวมอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลาง เช่น การให้หน่วยงานของรัฐบาลกลางและราชการส่วนภูมิภาคเข้ามาทำหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะแทนท้องถิ่นหรือชุมชนในท้องถิ่น การกำกับดูแลการบริหารงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ปัญหาด้านการเงิน การคลังและการให้เงินอุดหนุน เป็นต้น

2. ปัญหาความเพิกเฉยในสิทธิและหน้าที่ของประชาชนในท้องถิ่น

3. ปัญหาของผู้แทนของประชาชนในท้องถิ่น ไม่ตระหนักถึงหน้าที่ของตน ผู้แทนท้องถิ่นแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตัวเอง การเล่นพรรคเล่นพวก การทุจริต เป็นต้น

จากนักวิชาการที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการพัฒนาการปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนเกิดความรู้แจ้งทางการเมือง สร้างประชาธิปไตยที่มั่นคงเป็นการกระจายอำนาจการปกครองจากรัฐบาลกลางมาให้คนในระดับท้องถิ่นดูแลปกครองกันเอง ทั้งนี้ก็เพื่อท้องถิ่นเกิดการพัฒนาและการใช้ทรัพยากรของตนเองที่มีอยู่คุ้มค่า และตอบสนองความต้องการของตนเอง

ได้ดีที่สุด ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการเองโดยอิสระพอสมควร ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย ภายใต้ข้อกำหนดในปัจจุบัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยยังคงมีช่องทางในการจัดทำภารกิจค่อนข้างจำกัด โดยมากมักจะเน้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ ด้วยตนเอง ผ่านการใช้ทรัพยากรทางการบริหารภายในองค์กรของตนเองเป็นหลัก แต่ภายใต้สภาพแวดล้อมทางการบริหาร ในยุคปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาทางเลือกใหม่ ๆ ในการจัดหาบริการสาธารณะให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและยกระดับการบริการสาธารณะให้เกิดขึ้น

รูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจุบันประเทศไทยได้แบ่งรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ 5 รูปแบบ คือ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา แต่ผู้วิจัยขอนำรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์กรบริหารส่วนจังหวัดมากล่าว เพราะผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ดังนี้

การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์กรบริหารส่วนจังหวัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบทั่วไป ซึ่งเป็นระบบที่ใช้ในจังหวัดต่าง ๆ ทุกจังหวัด มีพื้นที่รับผิดชอบเต็มพื้นที่ของจังหวัด อำนาจหน้าที่หลักประกอบด้วย การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่และแบ่งสรรเงินให้แก่ สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ดังนี้

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2550 : 8 - 12) กล่าวว่า องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความแตกต่างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ กล่าวคือมีพื้นที่รับผิดชอบทั้งจังหวัด แนวคิดในการจัดตั้งองค์กรบริหารส่วนจังหวัด มุ่งเน้นที่จะให้องค์กรบริหารส่วนจังหวัดมีบทบาทในการเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทำหน้าที่ประสานและเชื่อมการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อลดความซ้ำซ้อนของกิจกรรมและการทำงาน การจัดรูปแบบขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดซึ่งเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ได้มีการปรับปรุงแก้ไข และวิวัฒนาการมาตามลำดับ โดยจัดให้มีสภาจังหวัดขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2476 ตามความในพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476

ฐานะของสภาจังหวัดขณะนั้นมีลักษณะเป็นองค์กรตัวแทนประชาชนทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือ
แนะนำแก่คณะกรรมการจังหวัด ยังมีได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่แตกต่างหากจากราชการบริหาร
ส่วนภูมิภาคหรือเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นตามกฎหมาย ต่อมาในปี พ.ศ. 2481 ได้มีการตรา
พระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. 2481 ขึ้น โดยมีความประสงค์ที่จะแยกกฎหมายเกี่ยวกับสภา
จังหวัดไว้โดยเฉพาะสำหรับสาระสำคัญของ

พระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. 2481 นั้น ยังมีได้มีการเปลี่ยนแปลงฐานะ
และบทบาทของสภาจังหวัดไปจากเดิม กล่าวคือสภาจังหวัดยังคงทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาของ
คณะกรรมการจังหวัดเท่านั้น จนกระทั่งได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
แผ่นดิน พ.ศ. 2495 ซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ
และรับผิดชอบบริหารราชการในส่วนจังหวัดของกระทรวง ทบวงกรมต่างๆ โดยตรงแทน
คณะกรรมการจังหวัดเดิม โดยผลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2495
นี้ทำให้สภาจังหวัดมีฐานะ เป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัดดังนี้

บทบาทและการดำเนินงานของสภาจังหวัดในฐานะที่ปรึกษา ซึ่งคอยให้
คำแนะนำและควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของจังหวัด ไม่สู้จะได้ผลตามความมุ่งหมายเท่าใดนัก
จึงทำให้เกิดแนวคิดที่จะปรับปรุงบทบาทของสภาจังหวัดให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ประชาชนได้เข้ามา
มีส่วนในการปกครองตนเองยิ่งขึ้น ในปี พ.ศ. 2498 อันมีผลให้เกิด “องค์การบริหารส่วนจังหวัด”
ขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 ในสมัยรัฐบาลจอมพล ป.พิบูล
สงคราม กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีฐานะเป็นนิติบุคคลและแยกจากจังหวัดซึ่งเป็น
ราชการส่วนภูมิภาค ต่อมาได้มีการประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515
ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดให้องค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีฐานะเป็นนิติบุคคล และได้กำหนด
อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรม
อันดีของประชาชน การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและส่งเสริมวัฒนธรรม การสาธารณสุข โภค
การป้องกันโรค การบำบัดโรค การจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล ฯลฯ นอกจากนี้้องค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดยังอาจทำกิจการซึ่งอยู่นอกเขตเมื่อกิจการนั้นจำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับ
กิจกรรมที่ดำเนินตามอำนาจหน้าที่ที่อยู่ในเขตของตน โดยได้รับความยินยอมจากสภาเทศบาล
คณะกรรมการสุขาภิบาล สภาจังหวัดหรือสภาตำบลที่เกี่ยวข้องนั้น และได้รับอนุมัติจาก
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ต่อมาในปี พ.ศ. 2540 ได้มีการตราพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 โดยความเห็นชอบจากรัฐสภา และประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่ม 114 ตอนที่ 62 ก ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2540 โดยใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2540 เป็นต้นมา พระราชบัญญัติฯ ดังกล่าวเป็นกฎหมายที่กล่าวถึงระเบียบวิธีการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็น หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นแทนที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 สำหรับเหตุผลของการใช้พระราชบัญญัติฯ ฉบับนี้ อาจพิจารณาได้จากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติซึ่งระบุว่า “โดยที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่จัดตั้งขึ้นมาตามพระราชบัญญัติบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เป็นองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบในพื้นที่ทั้งจังหวัดที่อยู่นอกเขตสุขาภิบาล และเทศบาล เมื่อ ได้มี พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ในกรณีสมควรปรับปรุงบทบาท และ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้สอดคล้องกัน และปรับปรุง โครงสร้างขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดให้เหมาะสมยิ่งขึ้น”

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2546 กำหนดให้มีหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งเรียกว่า “องค์การบริหาร ส่วนจังหวัด” โดยมีอยู่ในทุกจังหวัด ๆ ละ 1 แห่ง รวม 76 แห่ง มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีพื้นที่ รับผิดชอบทั่วทั้งจังหวัด โดยทับซ้อนกับพื้นที่ของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น คือ เทศบาล สุขาภิบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้น ๆ โดยกำหนดโครงสร้างการ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 ได้กำหนดโครงสร้างเป็น 2 ส่วน คือ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์ประกอบอื่น ๆ ไว้ดังนี้

1. ฝ่ายบริหาร มีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร (เดิมคือ ผู้ว่าราชการจังหวัดมีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ช่วย จำนวน 2-4 คน ตามจำนวน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และมีปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชา รองจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด การแบ่งส่วนราชการของฝ่ายบริหารได้มีพระราช กฤษฎีการะเบียบข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2541 แบ่งหน่วยการบริหารของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดออกเป็นส่วน ดังนี้

- 1.1 สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- 1.2 กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- 1.3 กองแผนและงบประมาณ
- 1.4 กองคลัง
- 1.5 กองช่าง

1.6 ส่วนอื่น ๆ ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตั้งขึ้น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการจังหวัด (ก.จ.)

2. ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (เดิมคือสมาชิกสภาจังหวัด) ที่ราษฎรเลือกตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วยประธานสภา รองประธานสภา 2 คน โดยสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีสมาชิก 24 – 48 คน ตามจำนวนราษฎรในจังหวัด

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย สมาชิกสภาที่เป็นผู้แทนของปวงชนในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น ที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยมีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี จำนวนสมาชิกสภาที่จะมีได้ในแต่ละจังหวัดจะไม่เท่ากัน โดยให้ถือเกณฑ์จำนวนราษฎรตามหลักฐานทะเบียนราษฎรที่ประกาศในปีสุดท้ายก่อนที่มีการเลือกตั้ง โดยสรุปจะมีจำนวนสมาชิกในแต่ละจังหวัด ดังนี้

จำนวนราษฎรในจังหวัด (คน)	สมาชิก (คน)
- ไม่เกิน 500,000	24
- มากกว่า 500,000 แต่ไม่เกิน 1,000,000	30
- มากกว่า 1,000,000 แต่ไม่เกิน 1,500,000	36
- มากกว่า 1,500,000 แต่ไม่เกิน 2,000,000	42
- มากกว่า 2,000,000	48

การสิ้นสุดสมาชิกภาพ

สมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้งจะสิ้นสุดสภาพด้วยเหตุต่าง ๆ ดังนี้

1. ครบวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี หรือมีการยุบสภาโดยมีคำสั่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
2. ตาย
3. ลาออกโดยยื่นใบลาออกจากตำแหน่งต่อประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดการลาออกจะมีผลสมบูรณ์เมื่อได้ยื่นใบลาออกต่อประธานสภา หรือเจ้าหน้าที่ของ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ลงทะเบียนรับตามระเบียบทางราชการ สำหรับใบลาออกที่มีเงื่อนไขเวลาจะมีผลสมบูรณ์เมื่อถึงเวลาที่กำหนดขึ้น

3.1 ผู้ว่าราชการจังหวัดได้สอบสวนแล้วสั่งให้ลาออกเมื่อปรากฏว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยกาเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

3.2 รัฐมนตรีสั่งให้ออกเมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดสอบสวนแล้วปรากฏว่าเป็นผู้มีส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาสัมปทานที่ทำกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด

3.3 สภามีมติให้ออกจากตำแหน่งโดยเห็นว่ามีคุณสมบัติในทางที่จะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียหรือก่อความไม่สงบเรียบร้อยแก่สภาหรือกระทำการอันอาจเสื่อมผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มติที่ให้ออกจากตำแหน่งต้องไม่ต่ำกว่าสามในสี่ของจำนวนสมาชิกที่มีอยู่

3.4 ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ลงคะแนนเสียงให้สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งในกรณีที่สมาชิกสภาของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิ้นสุดลงพร้อมกันทั้งหมด ให้ถือว่าเป็นการยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

อำนาจหน้าที่ตาม พ.ร.บ. กระจายอำนาจตามมาตรา 17

ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริหารสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

2. การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

3. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

4. การแบ่งเงินตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

5. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. การจัดการศึกษา

7. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

8. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

9. การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม

10. การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
11. การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
12. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
13. การจัดการและดูแลสถานที่ขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ
14. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
15. การพาณิชย์การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
16. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
17. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
18. การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
19. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกัน โรคติดต่อ
20. การจัดให้มีพิพิธภัณฑสถานและหอจดหมายเหตุ
21. การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
22. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
23. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
24. การจัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีอยู่ในเขตและกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
25. สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นอื่น
26. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
27. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
28. จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
29. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

บริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

ผู้วิจัยขอนำบริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ (2551 : 43 - 49) มากล่าวไว้โดยมีรายละเอียดข้อมูลดังนี้

ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ แบ่งโครงสร้างออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ฝ่ายบริหาร นำโดยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ฝ่ายสภา นำโดยประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดรวมจำนวน 42 คน แบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 8 กอง และ 1 หน่วยงาน ได้แก่

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. กองช่าง
3. กองคลัง
4. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
5. กองแผนและงบประมาณ
6. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
7. กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. กองพัสดุและทรัพย์สิน
9. กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต
10. หน่วยตรวจสอบภายใน

จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 218 คน แยกเป็น ข้าราชการ 123 คน ลูกจ้างประจำ 29 คน พนักงานจ้าง 66 คน

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาองค์การ (SWOT Analysis)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ (2555: 23 – 25) ได้ระบุไว้ว่าจากการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนาสามปี พ.ศ. 2555 – 2558 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

1. จุดแข็ง (Strength)

1.1 เป็นองค์กรที่มีรูปแบบ โครงสร้างอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายที่ครอบคลุมภารกิจทุกมิติ

- 1.2 เป็นองค์กรที่มีพื้นที่การทำงานที่ครอบคลุมในพื้นที่ทั้งจังหวัด
- 1.3 เป็นองค์กรที่มีตัวแทนของประชาชนที่มาจากการเลือกตั้งที่เป็นเอกภาพ สามารถสนองความต้องการของประชาชนได้ทั่วถึง
- 1.4 ทีมผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารและการตัดสินใจการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งเน้นประโยชน์ของประชาชน
- 1.5 เป็นองค์กรที่มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบภารกิจ ที่ตรงกับความสามารถ และศักยภาพของบุคลากร
- 1.6 ผู้บริหารของ อบจ.ให้ความสำคัญสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ให้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น
- 1.7 ทีมผู้บริหาร อบจ.มีนโยบายในการพัฒนาคนบุรีรัมย์ โดยกิจกรรมกีฬาสู่ความเป็นเลิศ กีฬาอาชีพ และมีสนามกีฬาที่ได้มาตรฐานผ่านการรับรองของกีฬาแห่งประเทศไทย
- 1.8 อบจ. เป็นองค์กรที่มีงบประมาณ วัสดุ เครื่องมือ ที่เพียงพอในการดำเนินงานตามภารกิจ
- 1.9 เป็นองค์กรที่มีระเบียบกฎหมายรองรับในการปฏิบัติงาน
- 1.10 ในพื้นที่ความรับผิดชอบของ อบจ. มีแหล่งท่องเที่ยวในเชิงวัฒนธรรม แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่หลากหลายกระจายอยู่ทั่วจังหวัดบุรีรัมย์
- 1.11 ในพื้นที่ความรับผิดชอบของ อบจ. มีภูเขาไฟที่ดับแล้วหลายลูก สามารถพัฒนาปากปล่องภูเขาไฟให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวใหม่ เป็น Unseen ใหม่ของประเทศไทย
- 1.12 ครัวเรือนในจังหวัดบุรีรัมย์ ร้อยละ 70 มีอาชีพเกษตรกรรมเป็นผู้ผลิตพืชเศรษฐกิจ ที่สำคัญได้แก่ ข้าวหอมมะลิ มันสำปะหลัง อ้อย ยางพารา ยูคาติปดัส และมีการทำปศุสัตว์
- 1.13 เป็นแหล่งผลิตสินค้าหัตถกรรมจากภูมิปัญญา เป็นสินค้า OTOP ที่มีคุณค่า เช่น ประเภทผ้า ประกอบด้วย ผ้าไหมจีนดินแดง ผ้าไหมลายหางกระรอกคู่ ผ้าไหมมัดหมี่ ผ้าฝ้าย เป็นต้น ประเภทผลิตภัณฑ์จากกก ประเภทผลิตภัณฑ์จากไม้ เช่น ตะเกียบ เครื่องครัว ของใช้จากไม้ ประเภทเฟอร์นิเจอร์ไม้เก่า
- 1.14 สภาพพื้นที่มีความเหมาะสมในการเพาะปลูกพืชพลังงานทดแทน เช่น มันสำปะหลังและอ้อย
- 1.15 ประชาชนในจังหวัดบุรีรัมย์มีความรัก ความสามัคคี ให้ความร่วมมือที่เอื้อต่อการพัฒนา

1.16 ในพื้นที่ความรับผิดชอบของ อบจ. มีแหล่งน้ำทางธรรมชาติซึ่งเป็นสายหลัก (แม่น้ำชี แม่น้ำมูล ลำน้ำชี ฯลฯ) ไหลผ่าน เหมาะต่อการพัฒนาเป็นแหล่งน้ำสำหรับการเกษตร และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เช่น แม่น้ำมูล

1.17 ในพื้นที่ความรับผิดชอบของ อบจ. มีภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน หลายแขนงที่สามารถให้คำปรึกษาในการพัฒนาท้องถิ่น

1.18 ท่าเลที่ตั้งของจังหวัด ตั้งอยู่บริเวณกึ่งกลางของถนนเชื่อม โขงระหว่างจังหวัด ที่เป็น GATE WAY สู่อินโดจีน (จังหวัดมุกดาหาร) กับเขตประกอบการนิคมอุตสาหกรรมภาค ตะวันออกและท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

1.19 มีวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีที่หลากหลายและเป็นเอกลักษณ์ โดดเด่นสามารถพัฒนาเป็นการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมได้

2. จุดอ่อน (Weakness)

2.1 การบริหารการจัดการภายในองค์กร ยังมีปัญหาต่อความเสี่ยง และการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล

2.2 การจัดสรรงบประมาณลงในพื้นที่ไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดบุรีรัมย์ และแผนชุมชน

2.3 การบริหารงานตามภารกิจองค์กรขาดการบูรณาการพื้นที่และภารกิจกับหน่วยงานภาคที่เกี่ยวข้อง

2.4 การขยายตัวด้านการลงทุนและการจ้างงานในพื้นที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ

2.5 ผลผลิตทั้งหมดรวมของจังหวัดอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัด ในภูมิภาคเดียวกัน

2.6 การบริหารจัดการน้ำเพื่อการเกษตรตามระบบชลประทานมีสัดส่วนเพียง ร้อยละ 3 ของพื้นที่ทำการเกษตร

2.7 การสนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ที่เหมาะสมกับพื้นที่ โดยกระบวนการของชุมชนมีน้อยมาก

2.8 การสนับสนุนการเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการผลิตในขั้นตอน การแปรรูปการพัฒนาสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนมีน้อย

2.9 การส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนจากพลังงานลม แสงแดด พลังงาน ชีวมวลในระดับครัวเรือน และชุมชนมีน้อยมาก

2.10 การส่งเสริมการบริหารจัดการขยะ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนมีน้อย

2.11 ระดับการศึกษาประชาชนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ขาดโอกาสได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทักษะอาชีพ ความรู้ ภาวะผู้นำ ความชำนาญเฉพาะด้าน หรือตามความต้องการตลาดแรงงาน

2.12 ขาดการบูรณาการภารกิจของหน่วยงานภาคีเพื่อเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือ (Partnership) ในการพัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชน

2.13 การบูรณาการงานระหว่างขององค์กรกับหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ชัดเจน

3. โอกาส (Opportunity)

3.1 นโยบายของรัฐบาล เน้นการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพสินค้าการเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าให้กับเกษตรกร สร้างหลักประกันคุ้มครองสิทธิประโยชน์ให้กับผู้ผลิต เช่น นโยบายการประกันราคาพืชผลทางการเกษตร นโยบายความปลอดภัยด้านอาหาร นโยบายส่งเสริมการปลูกพืชพลังงานทดแทน เป็นต้น

3.2 ที่ตั้งจังหวัดเป็นศูนย์กลางการคมนาคม สามารถพัฒนาเป็นศูนย์กลางขนถ่ายสินค้าหรือจุดรวมสินค้า (Logistic Center) เพื่อส่งออกตามเส้นทาง Gate Way ระหว่างท่าเรือน้ำลึกชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก (อีสเทิร์นซีบอร์ด) สู่อิน โคจีน (จังหวัดมุกดาหาร)

3.3 นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญในการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.4 จังหวัดบุรีรัมย์เป็นที่ตั้งของสโมสรกีฬาฟุตบอลอาชีพที่ประสบความสำเร็จ มีชื่อเสียงในการแข่งขันในระดับประเทศ จำนวน 2 ทีม ส่งผลต่อการพัฒนากีฬาของจังหวัดบุรีรัมย์

3.5 นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาแหล่งน้ำ การจัดทำระบบส่งน้ำ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของเกษตรกร

3.6 มีสถานศึกษา และสถาบันการศึกษาที่มีคุณภาพกระจายอยู่ทุกพื้นที่ในจังหวัดบุรีรัมย์

3.7 จังหวัดบุรีรัมย์ตั้งอยู่บนเส้นทางที่สามารถพัฒนาให้เชื่อมต่อเป็นโครงข่ายกับกลุ่มประเทศที่อยู่ในภูมิภาคอิน โคจีน (ลาว เวียดนาม พม่า กัมพูชา)

4. ข้อจำกัด (Threat)

4.1 ราคาน้ำมันในตลาดโลกผันผวน ส่งผลต่อการควบคุมต้นทุนการผลิต

4.2 ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจทั่วโลก ส่งผลต่อการชะลอตัวในการส่งออกทำให้เกิดปัญหาการว่างงานในพื้นที่มากขึ้น

4.3 ไม่มีการกำหนดมาตรการเชิงรุก แนวทางการรับมือ การป้องกัน แก้ไขปัญหา ภัยธรรมชาติ เช่นน้ำท่วม ฝนแล้ง เป็นต้น

4.4 เส้นทางคมนาคมสายหลักของจังหวัด ยังคงเป็นถนน 2 ช่องทางจราจร ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ มาตรการความปลอดภัยจราจรของจังหวัด

4.5 การอพยพแรงงานที่มีฝีมือออกนอกพื้นที่จำนวนมาก ทำให้ขาดแคลนแรงงาน ที่มีความรู้ความสามารถในทุกภาคการผลิต

4.6 มีปัญหาความขัดแย้งกับประเทศเพื่อนบ้าน

4.7 เกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาวะอากาศโลก เช่น ภัยธรรมชาติ ภาวะโลกร้อน

4.8 การแพร่ระบาดของยาเสพติด ในกลุ่มเยาวชนและคนทั่วไป

4.9 ประชาชนไม่รู้เท่าทัน ขาดภูมิคุ้มกันในการดำรงชีวิตภายใต้กระแสเศรษฐกิจ ระบบทุนนิยม

4.10 การบูรณาการงานระหว่างขององค์กรกับหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ชัดเจน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ (2555 : 42 – 45) ได้ระบุไว้ว่าการจัดทำ แผนพัฒนา 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ปี พ.ศ. 2555 – 2558 ได้กำหนดแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ไว้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ (Vision) ได้ตั้ง ไว้ว่า “เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาท้องถิ่น เกษตรกรรมล้ำหน้า กีฬาเป็นเลิศก่อเกิดคุณภาพชีวิต ที่ดี มีหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

2. พันธกิจ (Mission)

พันธกิจการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

1. พัฒนาการเกษตรกรรมครบวงจร
2. พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว
3. พัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและการกีฬาอาชีพ
4. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในด้านเศรษฐกิจและสังคมที่สมดุล

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) ประกอบด้วย 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาเกษตรกรรม

1. เป้าประสงค์ “การเกษตรกรรมที่มีความมั่นคง”
2. กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา (Strategy)

- 2.1 ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์
- 2.2 ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพสินค้าการเกษตร
- 2.3 พัฒนาแหล่งน้ำและระบบชลประทานเพื่อการเกษตร
- 2.4 ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตข้าวหอมมะลิ
- 2.5 ส่งเสริมและพัฒนาการเลี้ยงสัตว์
- 2.6 ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการเกษตร
- 2.7 ส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานทางการเกษตร
- 2.8 ส่งเสริมการจัดตั้งตลาดสินค้าชุมชน
- 2.9 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาการท่องเที่ยว

1. เป้าประสงค์ “แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา และมีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน”

2. กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา (Strategy)

- 2.1 พัฒนาและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวใหม่
- 2.2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการท่องเที่ยว
- 2.3 พัฒนาสินค้า บริการและเครือข่ายการท่องเที่ยว
- 2.4 พัฒนานุเคราะห์การท่องเที่ยว
- 2.5 พัฒนาการตลาดและการประชาสัมพันธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการศึกษา

1. เป้าประสงค์ “การพัฒนาการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และการกีฬาอาชีพ”

2. กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา (Strategy)

- 2.1 พัฒนานุเคราะห์ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- 2.2 การส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทุกระดับ
- 2.3 พัฒนาสนามกีฬา ลานกีฬา พื้นที่สาธารณะและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ในชุมชน

2.4 การพัฒนาการตลาดและการประชาสัมพันธ์ การกีฬา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บ้านเมืองน่าอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี

1. เป้าประสงค์ “พัฒนาคน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี”

2. กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา (Strategy)

- 2.1 ส่งเสริมพัฒนาการลงทุน การตลาด และอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

- 2.2 ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในวิถีชีวิตทุกระดับ
- 2.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 2.4 สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
- 2.5 ป้องกัน รักษา และส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- 2.6 ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอาชีพ
- 2.7 ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในกลุ่มเด็ก เยาวชน สตรี คนชราและ
- 2.8 พัฒนาระบบการจัดวางผังเมือง
- 2.9 พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
- 2.10 ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกระบบการศึกษา
- 2.11 ส่งเสริมและสนับสนุนทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม

ผู้ค้อยโอกาส

ประเพณี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการพัฒนาขีดสมรรถนะองค์กร

1. เป้าประสงค์ “บุคลากรมีขีดความสามารถสูง”
2. กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา (Strategy)
 - 2.1 ปรับปรุงระบบการบริหารและการให้บริการ
 - 2.2 พัฒนาศักยภาพ
 - 2.3 ปรับปรุงอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.4 พัฒนาระบบสวัสดิการและสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร
 - 2.5 สนับสนุนการประชาสัมพันธ์ผลงานภารกิจขององค์การบริหาร

ส่วนจังหวัด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าปัจจุบันได้มีผู้สนใจทำการศึกษาอย่างแพร่หลายทั้งในหน่วยงานทั้งของภาครัฐและเอกชน ซึ่งผู้วิจัยจะขอนำมาเสนอ ดังนี้

อาริยา ชีรวัช (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาความต้องการและวิธีการในการพัฒนาบุคลากรของบริษัทโควู้ปู้ฮะมอเตอร์ จังหวัดขอนแก่นโดยศึกษาความคิดเห็นจากพนักงานบริษัทแผนกต่าง ๆ ของบริษัท 4 สำนักงาน พบว่า ปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านนโยบายและแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง

3 อันดับแรก คือ ในแต่ละปีมีการประเมินผลการทำงานของพนักงานบริษัท รองลงมาคือ บริษัท ในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจนและเหมาะสม และในแต่ละปีบริษัท มีการกำหนดแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ด้านการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันดับแรกพนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบจริง ๆ ความ ต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่พนักงานต้องการ มากที่สุดคือ ต้องการให้บริษัทมีการเผยแพร่ข่าวสารวิชาการ รองลงมาคือ การศึกษาดูงานเพิ่มเติม และความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ในการทำงานและความรู้ใหม่ ๆ ธุรกิจรถยนต์ ส่วนความต้องการด้านปัจจัยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด คือ ต้องการ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ ต้องการให้มีงบประมาณสนับสนุน ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการได้รับสนับสนุนการพัฒนาตนเองจากหัวหน้าหน่วยงาน ส่วนแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 อันดับแรกอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาต่อ

สถิติ คำล่ำลียง (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของช่าง อากาศยาน ศึกษาเฉพาะกรณีกองการบินทหารเรือ กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การได้รับ ฝึกอบรม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พัชรภรณ์ กระบวนรัตน์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการ ให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ ผลการวิจัย พบว่าประสิทธิภาพในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไปโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร อยู่ในเกณฑ์มีประสิทธิภาพปานกลางและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับประสิทธิภาพในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไปโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร ในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ การบริหารงานบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การประสานงาน การมีส่วนร่วม พฤติกรรมการปฏิบัติงาน การบริการ และความพึงพอใจของผู้ใช้บริการในขณะที่ปัจจัยภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

สาธิต แก้วรากมูข (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีอำเภอเมืองราช จังหวัด เชียงใหม่ พบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 41 – 50 ปี ส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในระดับมาก และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง มีการวางแผนงานสูง มีการวางแผนการตัดสินใจและการประเมินผลในระดับสูงตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงาน คือความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่ง การได้รับข้อมูลข่าวสาร สภาพแวดล้อมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความศรัทธาต่อผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาและความคาดหวังความก้าวหน้าในการทำงาน

จงรักษ์ มีอุสาห์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมี 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านความสามารถในการให้บริการ รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการวางแผน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

จินตนา กวานดา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า สภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนครในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการวิเคราะห์ปัญหา และการตัดสินใจ ด้านการสื่อความ ด้านการควบคุมและติดตามผล ด้านการวางแผน และด้านการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

วรวรรณ แก้ววรรณ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของพนักงานท้องถิ่นด้านโอกาสในการได้รับการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานท้องถิ่นเขตพื้นที่อำเภอบ้านตาก อยู่ในระดับมาก โดยมีความตั้งใจรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 96.40 และมีอัตราค่าจ้างที่มีความรู้ความสามารถกับสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำสุดคิดเป็นร้อยละ 66.40

ลติยา เจริญศิลป์ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาผลการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลปรากฏว่า บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานหลังพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา และหลังการพัฒนา

บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของผลงาน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนด้านความสามารถในการให้บริการ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

สุพัตรา มหาวัน (2555 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ในภาพรวมทุกด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการบริหารจัดการ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รองลงมาคือ ด้านการเงินและบัญชี ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจนและเหมาะสม บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและมีความต้องการที่จะหาความรู้เพิ่มเติมจากการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่ตนเองรับผิดชอบ นอกจากนั้นด้านการวางแผนงาน ถ้ามีการวางแผนที่ดีจะช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยลดระยะเวลาและ การใช้ทรัพยากรในการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดขึ้นได้ด้วยเงื่อนไขของการวางแผนที่ดี ดังนั้น ผู้บริหารของหน่วยงานต้องคำนึงถึงการกำหนดแนวทางหรือ นโยบายให้บุคลากรในสังกัดมีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานพัฒนาการทำงานให้ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานและรับรู้ข่าวสาร ทั้งนี้หลังจากที่ได้ทำการศึกษาและงานวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้วเสร็จ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองจังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย ข้าราชการ 123 คน ลูกจ้างประจำ 29 คน และพนักงานจ้าง 66 คน จำนวนทั้งสิ้น 218 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กรณีลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างใช้ประชากร จำนวน 95 คน ส่วนข้าราชการได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่มอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 149) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 192 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจาย ไปตามกลุ่มภารกิจงาน ตามสัดส่วน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จะมีคำถามให้กาเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการวางแผน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และ ด้านความสามารถในการให้บริการ มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open - ended Form) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย เป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับทฤษฎี แนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถาม

2.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้าง และภาษาเพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุม

2.4 ปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ดังนี้

2.4.1 อาจารย์ ดร. คำภีรภาพ อินทะนุ อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ น้อย สุปิงคลัด ข้าราชการบำนาญ อดีตรองนายกเทศมนตรีเมืองบุรีรัมย์

2.4.3 นายเศรษฐพร เบลูจศรีรักษ์ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบ แก้ไข จากผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) ใช้กับบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.7 นำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8490 ซึ่งผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ออกหนังสือส่งถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ คอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังที่ทำการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง และกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน
3. ผู้วิจัยไปรวบรวมแบบสอบถามที่ทำการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ด้วยตนเอง
4. กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเองเพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด
5. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปจำนวน 192 ฉบับ เก็บมาได้จำนวน 192 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อแล้วบันทึกข้อมูล
4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางจำนวนและร้อยละ
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแยกเป็นรายข้อ รายด้านและโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean)

ได้กำหนดขอบข่ายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 209)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 - 5.00	ระดับการมีประสิทธิภาพมากที่สุด
3.51 - 4.50	ระดับการมีประสิทธิภาพมาก
2.51 - 3.50	ระดับการมีประสิทธิภาพปานกลาง
1.51 - 2.50	ระดับการมีประสิทธิภาพน้อย
1.00 - 1.50	ระดับการมีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ หากำร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
2. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
 - 2.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ค่าสถิติจากข้อมูล โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตาราง แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงในตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	192	100.00
1. เพศ		
1.1 ชาย	84	43.75
1.2 หญิง	108	56.25
2. อายุ		
2.1 18 – 30 ปี	27	14.06
2.2 31 – 40 ปี	104	54.16
2.3 41 – 50 ปี	42	21.88
2.4 51 – 60 ปี	19	9.90
3. ระดับการศึกษา		
3.1 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	12	6.25
3.2 อนุปริญญา/ปวส.	40	20.83
3.3 ปริญญาตรี	104	54.17
3.4 สูงกว่าปริญญาตรี	36	18.75
4. ตำแหน่ง		
4.1 ข้าราชการ	97	50.52
4.2 ลูกจ้างประจำ	29	15.10
4.3 พนักงานจ้าง	66	34.38
5. เงินเดือน		
5.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท	31	16.15
5.2 10,000 - 20,000 บาท	106	55.20
5.3 20,001 – 30,000 บาท	32	16.67
5.4 มากกว่า 30,000 บาท	23	11.98

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 192 คน จำแนกตามเพศ เป็นชาย จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 เป็นหญิง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 54.16 รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 21.88 ส่วนมีจำนวนน้อยที่สุด คือ ช่วงอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 54.17 รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.83 ส่วนระดับที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25

เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการ มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 50.52 รองลงมาคือ พนักงานจ้าง มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 34.38 ส่วนจำนวนน้อยที่สุดคือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10

เมื่อจำแนกตามเงินเดือน พบว่า เงินเดือนตั้งแต่ 10,000 – 20,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 รองลงมา คือ เงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ส่วนที่มีจำนวนเงินเดือนน้อยที่สุด คือ เงินเดือนตั้งแต่มากกว่า 30,000 บาท มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.98

ตอนที่ 2 การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ดังแสดงในตาราง 4.2-4.8 ดังนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อความ	ระดับการมีประสิทธิภาพ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความสามารถในการวางแผน	3.92	0.76	มาก
2. ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.07	1.06	มาก
3. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	3.37	1.44	ปานกลาง
4. ด้านความสามารถในการให้บริการ	4.16	0.63	มาก
รวมเฉลี่ย	3.88	0.91	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนนอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการให้บริการ ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมา คือ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.07$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.37$)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสามารถในการวางแผน โดยภาพรวม
และรายข้อ

ข้อความ	ระดับการมีประสิทธิภาพ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความสามารถในการวางแผน			
1. ท่านสามารถสร้างการมีส่วนร่วมของแต่ละฝ่ายในการจัดทำ แผนได้	2.84	1.28	ปานกลาง
2. ท่านสามารถเตรียมการและจัดหาข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการ วางแผน	3.84	1.39	มาก
3. ท่านกำหนดขั้นตอนการจัดทำแผนที่เป็นระบบและชัดเจน	3.51	1.62	มาก
4. ท่านสามารถประสานงานกับสำนัก/กองต่าง ๆ เพื่อนำแผน ไปสู่การปฏิบัติ	3.76	1.26	มาก
5. ท่านสามารถกำหนดแผนการติดตามผลและประเมินผล การดำเนินงานของสำนัก/กองต่าง ๆ อย่างชัดเจน	4.60	0.75	มากที่สุด
6. ท่านสามารถจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา 3 ปี	4.61	0.67	มากที่สุด
7. ท่านสามารถนำผลการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงแผน โครงการกิจกรรมต่าง ๆ	3.74	1.31	มาก
8. ท่านสามารถควบคุมการดำเนินงาน โครงการให้เป็นไปตาม แผนปฏิบัติการ	4.11	1.39	มาก
9. ท่านสามารถกำหนดแผนการติดตามประเมินผลงาน โครงการ ได้อย่างเหมาะสม	4.29	0.79	มาก
รวมค่าเฉลี่ย	3.92	0.76	มาก

จากตาราง 4.3 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสามารถในการวางแผน
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1. อยู่ในระดับ

ปานกลาง ข้อ 5. และ ข้อ 6. อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6. ท่านสามารถจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา 3 ปี ($\bar{X} = 4.61$) รองลงมา คือ ข้อ 5. ท่านสามารถกำหนดแผนการติดตามผลและประเมินผลการดำเนินงานของ สำนัก / กองต่าง ๆ อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.60$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1. ท่านสามารถสร้าง การมีส่วนร่วมของแต่ละฝ่ายในการจัดทำแผนได้ ($\bar{X} = 2.84$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดย ภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับการมีประสิทธิภาพ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน			
10. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด	4.07	1.07	มาก
11. ท่านมีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อช่วยทำให้ งานของท่านสำเร็จได้	3.85	1.33	มาก
12. ท่านสามารถประสานความร่วมมือกับฝ่ายต่าง ๆ เพื่อ การดำเนินงาน	3.73	1.54	มาก
13. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	2.79	1.23	ปานกลาง
14. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วน ถูกต้องตามที่ได้รับ มอบหมาย	4.04	1.24	มาก
15. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.75	1.42	มาก
16. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี	3.82	1.29	มาก
17. ท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตรงกับ บทบาทหน้าที่ที่กำหนด	3.91	1.30	มาก
18. ท่านสามารถเรียนรู้ เข้าใจวิธีปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว	3.84	1.22	มาก
19. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ทุกประการ	3.73	1.51	มาก
20. ท่านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ในการปฏิบัติงาน	3.61	1.61	มาก
รวมค่าเฉลี่ย	4.07	1.06	มาก

จากตาราง 4.4 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 13. อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 10. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จ ภายในเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา คือ ข้อ 14. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนถูกต้อง ตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.04$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 13. ท่านสามารถปฏิบัติงาน ได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 2.97$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าโดยภาพรวมและ รายข้อ

ข้อความ	ระดับการมีประสิทธิภาพ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า			
21. ท่านใช้วัสดุสำนักงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า	2.97	1.27	ปานกลาง
22. ท่านนำวัสดุครุภัณฑ์ที่ชำรุดมาซ่อมแซมเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่	3.66	1.72	มาก
23. ท่านนำวัสดุที่ใช้แล้วมารีไซเคิลเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.79	1.67	มาก
24. ท่านมีความสามารถกำหนดมาตรการการประหยัดทรัพยากร ที่ชัดเจน	3.47	1.68	ปานกลาง
25. ท่านสามารถจัดกิจกรรมรณรงค์เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า	2.96	1.20	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย	3.37	1.44	ปานกลาง

จากตาราง 4.5 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด บุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 22. และ ข้อ 23. อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 23. ท่านนำวัสดุที่ใช้แล้ว

มารีไซเคิลเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมา คือ ข้อ 22. ท่านนำวัสดุภัณฑ์ที่ชำรุดมาซ่อมแซมเพื่อนำกลับมา ใช้ใหม่ ($\bar{X} = 3.66$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 25. ท่านสามารถจัดกิจกรรมรณรงค์เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 2.96$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสามารถในการให้บริการ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับการมีประสิทธิภาพ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความสามารถในการให้บริการ			
26. ท่านมีความกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการ	3.76	1.50	มาก
27. ท่านมีอหยาศัย ไมตรีที่ดีกับผู้มาติดต่อราชการ	4.54	0.61	มากที่สุด
28. ท่านเต็มใจให้บริการ/บริการด้วยรอยยิ้มเป็นกันเอง	4.66	0.57	มากที่สุด
29. ท่านสามารถอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว	4.11	1.39	มาก
30. ท่านสามารถจัดป้ายประชาสัมพันธ์หรือเอกสารแนะนำขั้นตอนในการติดต่อขอรับบริการสำหรับผู้มาติดต่อราชการ	4.13	1.32	มาก
31. ท่านสามารถอธิบายขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงานในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบได้	4.77	0.59	มากที่สุด
32. ท่านสามารถตอบข้อซักถามให้กับผู้มาติดต่อราชการได้เป็นอย่างดี	3.59	1.56	มาก
33. ท่านสามารถกำหนดและแสดงระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อบริการอย่างชัดเจน	3.74	1.00	มาก
34. ท่านสามารถปรับปรุงหรือลดขั้นตอนการขอรับบริการให้ลดลงเพื่อให้เกิดความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น	3.80	1.51	มาก
35. ท่านให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความเสมอภาคกัน	4.55	0.79	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.16	0.63	มาก

จากตาราง 4.6 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสามารถในการให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 27. , 28. , 31. และข้อ 35. อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 31. ท่านสามารถอธิบายขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงานในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ ($\bar{X} = 4.77$) รองลงมา คือ ข้อ 28. ท่านเต็มใจให้บริการ/บริการด้วยรอยยิ้มเป็นกันเอง ($\bar{X} = 4.66$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 32. ท่านสามารถตอบ ข้อซักถามให้กับผู้มาติดต่อราชการได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.59$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ปรากฏดังตาราง 4.7 ดังนี้

ตาราง 4.7 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ควรใช้วัสดุสำนักงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า	19	48.72
2	ควรให้บริการด้วยความเสมอภาค	15	34.09
3	ควรจัดกิจกรรมรณรงค์เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	10	25.64
	รวม	44	100.00

จากตาราง 4.7 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรใช้วัสดุสำนักงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 48.72 รองลงมา คือ ควรให้บริการด้วยความเสมอภาค จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 34.09 และควรจัดกิจกรรมรณรงค์เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 25.64 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่เป็นข้าราชการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เสนอต่อผู้รับผิดชอบหรือผู้เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและการวางแผนการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง กรณีลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างใช้ ประชากร จำนวน 95 คน ส่วนข้าราชการได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ มอร์แกน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 192 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามกลุ่มภารกิจงานต่าง ๆ ตามสัดส่วน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8490

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อนำกลับมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามแบบสอบถามจำนวน 192 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 192 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

4.2 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นคำถามปลายเปิด นำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการให้บริการ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านความสามารถในการวางแผน ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรใช้วัสดุสำนักงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า รองลงมา คือ ควรให้บริการด้วยความเสมอภาค และควรจัดกิจกรรมรณรงค์เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 4 ด้าน ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางที่จะส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีประเด็นที่ค้นพบอันจะเป็นข้อมูลให้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่น ๆ นำไปใช้วางแผนปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป ซึ่งสามารถอภิปรายผลดังนี้

1. จากการศึกษาดูประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสามารถในการวางแผน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และด้านความสามารถ ในการให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทันสมัยและการเปลี่ยนแปลงตามสภาพสังคมปัจจุบัน และมีงบประมาณในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารมีนโยบายในเรื่องของการให้บริการ มีการจัดป้าประชาสัมพันธ์และเอกสารแนะนำขั้นตอนและวิธีปฏิบัติในการติดต่อขอรับบริการ ให้บุคลากรในสังกัดให้บริการด้วยรอยยิ้มและเป็นกันเองมีความ เสมอภาค มีอริยาวัตรไมตรีที่ดี มีความกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการ มีการปรับปรุงหรือลดขั้นตอนการขอรับบริการให้ลดลงเพื่อให้เกิดความรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการนำเทคโนโลยี ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้งานมีความถูกต้องและเสร็จทันตามกำหนดระยะเวลา มีการจัดทำแผนปฏิบัติการสอดคล้องกับแผนพัฒนาสามปีพร้อมทั้งกำหนดขั้นตอนการจัดทำแผนที่เป็นระบบและชัดเจนและสามารถกำหนดแผนการติดตามผลและประเมินผลการดำเนินงานของกองต่าง ๆ อย่างชัดเจน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของจงรักษ์ มีอุสาห์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร ใน 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถในการวางแผน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และด้านความสามารถในการให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัย ด้านความสามารถในการวางแผน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ให้ความสำคัญกับการวางแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา 3 ปี ผู้บริหารสามารถสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร แต่ละสำนัก/กองต่าง ๆ ในการจัดทำแผน มีการเตรียมการและจัดหาข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน มีการกำหนดขั้นตอนการจัดทำแผนที่เป็นระบบและชัดเจน ควบคุมการดำเนินงาน โครงการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้ กำหนดแผนการติดตามผล และประเมินผลการดำเนินงานของสำนัก/กองต่าง ๆ อย่างชัดเจน และเหมาะสม ผลการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา กวานดา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร พบว่า ด้านความสามารถในการวางแผน อยู่ในระดับมาก

2.2 จากผลการวิจัย ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดมีการพัฒนาตนเอง เช่น ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ตรงตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มีการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาบรรยายให้ความรู้แก่บุคลากรอยู่เสมอ มีการส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดสามารถใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรสามารถประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ผลการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของวรวรรณ แก้ววรรณ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านดาศก จังหวัดดาก พบว่า ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2.3 จากผลการวิจัย ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ให้ความสำคัญด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าไม่มากนัก องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ให้ความสำคัญด้านการใช้ทรัพยากร นำวัสดุครุภัณฑ์ที่ชำรุดมาซ่อมแซมเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ มีการกำหนดมาตรการประหยัดทรัพยากรที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม มีการกำหนดนโยบายการใช้วัสดุสำนักงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า และมีการจัดกิจกรรมรณรงค์เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในองค์การ เช่น โครงการรณรงค์เปิด - ปิด เครื่องใช้ไฟฟ้าในสำนักงานเป็นเวลา โครงการคัดแยกขยะ เป็นต้น ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัย

ของสุพัตรา มหาวัน (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา พบว่า ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า อยู่ในระดับปานกลาง

2.4 จากผลการวิจัย ด้านความสามารถในการให้บริการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ตระหนักถึงความจำเป็นและให้ความสำคัญด้านความสามารถในการให้บริการ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการให้บริการบุคลากรในสังกัดสามารถอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว มีความกระตือรือร้น มีอัธยาศัยไมตรีที่ดี เต็มใจให้บริการ บริการด้วยรอยยิ้มและเป็นกันเอง และคำนึงถึงความเสมอภาคของผู้มารับบริการ องค์การมีการจัดป้ายประชาสัมพันธ์หรือเอกสารแนะนำขั้นตอนในการติดต่อขอรับบริการ บุคลากรสามารถอธิบายขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงานในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ สามารถตอบข้อซักถามให้กับผู้มาติดต่อราชการได้อย่างถูกต้อง กำหนดและแสดงระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อบริการอย่างชัดเจนและเป็นขั้นตอน และสามารถปรับปรุงหรือลดขั้นตอนการขอรับบริการให้ลดลงเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการให้บริการมากยิ่งขึ้น ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของลติยา เจริญศิลป์ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสามารถในการให้บริการ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีพื้นที่รับผิดชอบแตกต่างกันและผู้บริหาร มีนโยบายด้านการให้บริการแก่ประชาชนที่ต่างกัน หรืออาจมีนโยบายหรือแผนงานการปฏิบัติ แตกต่างกัน สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ได้ดำเนินการจัดทำโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ โครงการส่งเสริมชุมชนปลอดภัยเสพคิด โครงการสนับสนุนกีฬา และส่งเสริมการท่องเที่ยว โครงการแจกปุ๋ยอินทรีย์ โครงการปลูกป่าเพื่อพ่อหลวง เป็นต้น ซึ่งการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ บุคลากรในสังกัดต้องเข้าร่วมทำกิจกรรมและให้ความรู้กับประชาชนในท้องถิ่น ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญในด้านการบริการประชาชน ทำให้ประชาชนได้รับความรู้ความเข้าใจและเกิดความประทับใจในการให้บริการของบุคลากร ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด อาจมีนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน หรือมุ่งเน้นสนับสนุนส่งเสริม พัฒนาในด้านอื่น ๆ มากกว่าด้านการให้บริการ จึงทำให้ผลการวิจัยแตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรใช้วัสดุสำนักงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ มีความเห็นว่าการมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาด้านความรู้และการปฏิบัติงานที่ก้าวหน้า และทันสมัย ทำให้ต้องใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ในสำนักงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดความถูกต้อง รวดเร็ว ทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ พยอ มวงศ์สารศรี กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดี ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถในการวางแผน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และความสามารถในการให้บริการ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการให้บริการ ดังนั้น ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบหรือผู้เกี่ยวข้องหรือบุคลากรในองค์การต้องรักษาสิ่งดี ๆ นี้ไว้และพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป และผู้บริหารและผู้รับผิดชอบหรือผู้เกี่ยวข้องต้องสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อด้านบริการแก่บุคลากรในหน่วยงานทุกภาคส่วนให้คำนึงถึงการให้บริการที่ดี มีอริยาสัยไมตรีที่ดี เต็มใจให้บริการ อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการได้อย่างเหมาะสม รวดเร็ว มีการจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์หรือเอกสารแนะนำขั้นตอนในการติดต่อขอรับบริการ คอบข้อซักถามให้กับผู้มาติดต่อราชการได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะทำให้ผู้มาติดต่อขอรับบริการเกิดความประทับใจในการมารับบริการ และบุคลากรในองค์การเกิดความภาคภูมิใจในการให้บริการ

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันมีการปรับระบบการบริหารงานภาครัฐ แนวใหม่ มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาด้านความรู้และการปฏิบัติงานที่ก้าวหน้าและทันสมัย มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้การใช้ทรัพยากรของบุคลากรให้ความสำคัญไม่มากนักหรืออาจจะต่อต้านด้วยซ้ำไป ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องทำให้บุคลากรทุกฝ่าย มีการประหยัดเกี่ยวกับการใช้วัสดุอุปกรณ์ในองค์การ นอกจากนั้นต้องส่งเสริมและสนับสนุนและนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาประยุกต์ใช้ ซึ่งจะทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจศรัทธาที่จะปรับเปลี่ยนการใช้ทรัพยากรไปในทางที่ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรใช้วัสดุสำนักงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า นำวัสดุที่ชำรุดมาซ่อมแซมเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ และกำหนดมาตรการ

การประหยัดทรัพยากรที่ชัดเจน ส่งเสริมและให้ความรู้กับบุคลากรในด้านการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า ส่งเสริมให้บุคลากรรู้ถึงข้อดี ข้อเสีย และผลกระทบต่าง ๆ ในด้านการใช้ทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง และเป็นประจำ

1.3 ข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด พบว่า ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรใช้วัสดุ สำนักงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ มีความเห็นว่าองค์การมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาด้านความรู้และการปฏิบัติงานที่ก้าวหน้า และทันสมัย ทำให้ต้องใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ในสำนักงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดความถูกต้อง รวดเร็ว ทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ควรดำเนินการดังนี้

- 1.3.1 ให้เจ้าหน้าที่จัดทำทะเบียนควบคุมการเบิกวัสดุสำนักงานอย่างรัดกุม
- 1.3.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรมีการสนับสนุนให้นำวัสดุที่ใช้แล้วมารีไซเคิล
- 1.3.3 ควรจัดกิจกรรมรณรงค์เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในองค์การ
- 1.3.4 ควรใช้วัสดุครุภัณฑ์เท่าที่จำเป็นจริง ๆ
- 1.3.5 ควรสร้างจิตสำนึกแก่บุคลากรทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการประหยัด

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในองค์การหรือจังหวัดอื่น ๆ
- 2.2 ควรมีการวิจัยถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์และจังหวัดใกล้เคียง
- 2.3 ควรมีการประเมินผลหลังจากการที่ได้มีการนำเอาแนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้ในองค์การอย่างต่อเนื่องทุกระยะเพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการที่จะพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2550). รวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.
กรุงเทพฯ : อาสาศึกษาคินแดน.
- _____. (2551). แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551.
ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 125 ตอนพิเศษ 40 ง. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- กล้า ทองขาว. (2541). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. หน่วยที่ 1-6. พิมพ์ครั้งที่ 9. นนทบุรี :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กันตยา เพิ่มผล. (2550). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ :
ศูนย์พัฒนามนุษย์.
- กิ่งพร ทองใบ. (2543). การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กิตติ บุนนาค. (2549). การบริหารการพัฒนาธนาคารพาณิชย์เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กิตติ พชรวิชัย. (2544). การบริหารการฝึกอบรม นครสวรรค์. เชียงใหม่ : ริมปิงการพิมพ์.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่งขง. (2543). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.
- โกวิท พวงงาม. (2546). การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมติใหม่ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- _____. (2552). การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมติใหม่ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 7.
กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- จรงค์ มีอุสาห. (2551). แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ยุทธศาสตร์การพัฒนา). กำแพงเพชร
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- จันเต็ม มะเคือ. (2546). ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะ
กรณีอำเภอวัง จังหวัดสุโขทัย. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. (นโยบายสาธารณะ).
มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จารุพงศ์ พลเดช และคณะ. (2540). ปัญหาการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล รายงานการวิจัย
ของสถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.

- จินตนา กวานดา. (2551). แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่
ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศศ.ม.
(พุทธศาสตรการพัฒนาศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จุมพล หนีมพานิช. (2547). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชาญชัย แสวงศักดิ์. (2542). กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดิน. กรุงเทพฯ : นิติธรรม.
- ชูชีพ พุทธประเสริฐ. (2542). การพัฒนาองค์การเทคนิคการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์.
เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไชยรัตน์ เจริญสิน โอสสาร. (2543). วาทกรรมกับการพัฒนา. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2556,
จาก <http://www.goodreads.com/author/show/6572396>.
- ณพิศัญญ์ จักรพิทักษ์. (2552). ทฤษฎีการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ : ธนาเพรส.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากร. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : เม็ดทรายพรินติ้ง.
- ศุลา มหาพสุธานนท์. (2545). หลักการจัดการ หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- ทิพย์ภา เศรษฐ์ชาวลิขิต. (2541). จิตวิทยาพัฒนาการสำหรับพยาบาล. กรุงเทพฯ : ชานเมืองการพิมพ์.
_____. (2552). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ทัศนีย์ กงจักร. (2550). ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนอนุบาลไผ่แก้ว.
การค้นคว้าแบบอิสระ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2540). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
_____. (2546). พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : เจริญพัฒน์.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : ปราชญ์สยาม.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อิน โนกราฟฟิกส์.
- ธารพรพรย สัตยารักษ์. (2548). Human Resource Management หลักการและมุมมองมืออาชีพ.
กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินติ้ง เฮาส์.
- ธีรยุทธ พึ่งเกียรติ. (2543). การบริหารงานบุคคลและความมั่นคงเชิงวิเคราะห. กรุงเทพฯ : สุตรไพศาล.
- นพ ศรีบุญนาค. (2545). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สุตรไพศาล.
- นพพงษ์ บุญจิตรกุล. (2549). โน้ตย่อบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. เชียงใหม่ : Orange Group Tactics Design.
- บรรยงค์ ไตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

บุญเดิม พันรอบ. (2552). **จิตวิทยาสังคม**. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2556,

จาก <http://www.panrob.com>.

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2548). **การปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ประพนธ์ ผาสุกขีต. (2548). **การจัดการความรู้ ฉบับมือใหม่หัดขับ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไบโหม.

ประยูร กาญจนกุล. (2546). **คำบรรยายกฎหมายท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2543). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่**. กรุงเทพฯ : ส.เอเชียเพรส.

ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 10.

บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ปริญญา เทวานฤมิตรกุล. (2544). **สิทธิเสรีภาพการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน**. กรุงเทพฯ :

สถาบันพระปกเกล้า.

พัชราภรณ์ กระบวนรัตน์. (2546). **ประสิทธิภาพในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไป**.

วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

พนม พงษ์ไพบูลย์. (2552). **บทความทางการศึกษา**. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2556,

จาก <http://www.gotoknow.org/blog/panom/101128>.

พยอม วงศ์สารศรี. (2540). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

_____. (2541). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ

สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

_____. (2542). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์.

_____. (2544). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ

สวนดุสิต.

_____. (2545). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภา.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 12 สิงหาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**.

สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2556, จาก <http://www.medidthailand.blogspot.com>.

_____. (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2553). **ราชกิจจานุเบกษา**. ฉบับกฤษฎีกา, 116 (ตอนที่ 74 ก), 9.

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540. (2540, 12 ตุลาคม). สืบค้นเมื่อวันที่

5 กันยายน 2555, จาก : <http://lawlocal.tongthin.com/law0009.pdf>.

- พวงทอง โยธาใหญ่. (2545). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชียงใหม่ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. (2541). กลยุทธ์ในการฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2543). ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสภณการพิมพ์.
- พิภพ วังเงิน. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.
- มรกต โกมลศิษฐ์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (วิทยาการจัดการ). นนทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2546). การบริหารงานบุคคลภาครัฐ. นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัตนา เนื่องแก้ว. (2548). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของคณะ แพทย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปัญหาพิเศษ ปร.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลติยา เจริญศิลป์. (2554). การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด. การค้นคว้าอิสระ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). อุรธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุรธานี.
- รรรวม แก้ววรรณ. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก. รายงานการศึกษาอิสระ ปร.ม. (การปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรรัตน์ เขียวไพรี. (2550). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิจิตร อวระกุล. (2540). คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2543). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไพร่เพช.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2541). การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินท์ติ้ง เฮาส์.
- _____. (2550). ความหมายของการพัฒนา. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2556, จาก <http://www.mgmtsci.stou.ac.th/downloads/ความหมายของการพัฒนา.pdf>.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2540). จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ศุภชัย ขวาระประภาส. (2548). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัทจุดคง จำกัด.
- ศุภณัฐ ชูชินปรากฏ. (2545). หัวใจของการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือการตอบสนองต่อความต้องการของลูกภายในองค์กร. วารสาร MBA. 44.
- ศูนย์รวมข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์. (2555). การปฐมนิเทศและการบรรจุ. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2556, จาก http://www.siamhrm.com/report/chapter_report.php?max=371.
- สาริต แก้วรากมุข. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาอำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สงวน ถิ่วมโนมนต์. (2548). รัฐธรรมนูญกับการปกครองท้องถิ่น. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2556, จาก <http://www.schq.mi.th/ndc/thinktank/local%20admin.htm>.
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2547). การบริหารการพัฒนา. กรุงเทพฯ : คณะพัฒนสังคม.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2548). การปกครองท้องถิ่นไทย. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2556, จาก <http://www.kpilearning.com/elearning/lms/elearning>.
- สถิต คำถ้ำเลี้ยง. (2544). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองการบินทหารเรือ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขารัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมใจ ลักษณะ. (2546). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- สมยศ นาวิการ. (2544). ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991, 2544.
- _____ . (2545). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991.
- สมาคมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานจังหวัดสมุทรปราการ. (2554). หน่วยฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2556, จาก <http://www.samutprakamsafety.com/forum/index.php>.
- สมิต ศัชฌกร. (2555). การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตนเองและส่วนรวม. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2556, จาก <http://www.tpa.or.th/tpanews/upload/mag=content/59/contentFile1089.pdf>.
- สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2544). หลักการบริหารเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : บริษัทสัมหวน จำกัด.

- สัมพันธ์ เศรษฐกิจ และคณะ. (2546). **อบต. เทศบาล อบจ. อำนาจของใคร?.** ขอนแก่น :
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2546). **การพัฒนาบุคลากร.** สืบค้นเมื่อวันที่
19 กันยายน 2556, จาก <http://www.thihealth.com>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2549).
**รวมกฎหมาย กฎระเบียบ การบริหารงานบุคคลด้านกฎหมายของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : อรุณสาลาดพร้าว
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2556). **การพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากร.** สืบค้นเมื่อวันที่
19 กันยายน 2556, จาก http://www.ocsc.go.th/ocsc.th/indaex.php?option=com_content_id.
- สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544). **การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้.**
กรุงเทพฯ : กรมการศาสนา.
_____ . (2544). **การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ : กรมการศาสนา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2550). **พัฒนาทรัพยากรมนุษย์.**
สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2556, จาก
http://www.secretary.mots.go.th/ewt_dl_link.php?nid=418.
- สุชา จันทน์เอม. (2540). **จิตวิทยาพัฒนาการ.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุเทพ เชาวลิต. (2548). **การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่.** กรุงเทพฯ : เสมารธรรม.
- สุพัศรา มหาวัน. (2555). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา.**
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม. (การจัดการ). พะเยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุภาณี เต็งศรี. (2543). **การพัฒนาระบบการเรียนการสอนทางไกลในสถาบันอุดมศึกษา.** กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2543). **หลักการวางแผน.** กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
_____ . (2545). **การสรรหาและบรรจุพนักงาน.** กรุงเทพฯ : ศูนย์เอกสารและตำรา
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- เสถียรภาพ พันธุ์โพธิ์โรจน์. (2543). **หน่วยที่ 8 ปรัชญาและแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์
ในประมวลสาระชุดวิชา การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์.** นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เสนาะ ดิยาวี. (2543). **หลักการบริหาร.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อเนก เหล่าธรรมทัศน์. (2545). **วิสัยทัศน์การปกครองและแผนกระจายอำนาจ.** พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไททรรศน์.

อมร รักษาศักดิ์. (2543). ประชาธิปไตยและรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน. กรุงเทพฯ : การันต์.

อาชัญญา รัตนอุบล. (2540). กระบวนการฝึกอบรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ :

บริษัท ประชาชน จำกัด.

อาริยา ซีรวิชัย. (2541). การศึกษาปัญหาความต้องการและวิธีการในการพัฒนาบุคลากร. ขอนแก่น :

บริษัท โควู้ฮะมอเตอร์ จำกัด. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อำนาจ แสงสว่าง. (2540). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.

_____. (2542). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/ว๑๐๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผอ. น้อย คุ้งน้ำ

ด้วย นางสาวธัญธรมณ์ สมัยธรรม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คະเนวัน เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๕๕.๑๑(๑)/ว๑๐๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. ณรงค์ชาติ ยังกี

ด้วย นางสาวธัญธรณ์ สมัยธรรม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คະเนวัน เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/ว๑๐๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบขอมอนูเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายเกษม รุพร เบญจวีร์ภัก

ด้วย นางสาวธัญธรณ์ สมัยธรรม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ประจักษ์ คณะวัน เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอขอบข้อมูเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ตั๋ว ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/๑๖๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเคราะหฺทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายกองคํการบรหิการส่วนจังหวดสุรินทร์

ด้วย นางสาวอัญชรม์ สมัยธรรม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคํการบรหิการส่วนจังหวดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์" โดยมี รองศาสตราจารย์ประจัน คชนวัน เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวอัญชรม์ สมัยธรรม ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ หนองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๕๔๖๓ ๑๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๕๔๖๓ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๑๗๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๕ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

ด้วย นางสาวชญธรณ์ สมัยธรรม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์" โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คະเนวัน เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๓ ๑๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๓ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านต่าง ๆ 4 ด้าน คือ

2.1 ด้านความสามารถในการวางแผน

2.2 ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ

2.3 ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

2.4 ด้านความสามารถในการให้บริการ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถาม ผู้ศึกษาวิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ธัญรณ สมัยธรรม

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (/) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงสำหรับท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- 18 - 30 ปี 31-40 ปี
 41- 50 ปี 51 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. อนุปริญญา/ปวส.
 ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่ง

- ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ
 พนักงานจ้าง

5. เงินเดือน

- ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000 - 20,000 บาท
 20,001 - 30,000 บาท มากกว่า 30,000 บาท

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วพิจารณาโดยประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละประเด็นว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยแค่ไหน โดยกำหนดค่าดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับการมีประสิทธิภาพมากที่สุด
 4 หมายถึง ระดับการมีประสิทธิภาพมาก
 3 หมายถึง ระดับการมีประสิทธิภาพปานกลาง
 2 หมายถึง ระดับการมีประสิทธิภาพน้อย
 1 หมายถึง ระดับการมีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับการมีประสิทธิภาพ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ด้านความสามารถในการวางแผน						
1. ท่านสามารถสร้างการมีส่วนร่วมของแต่ละฝ่ายในการจัดทำแผนได้						
2. ท่านสามารถเตรียมการและจัดหาข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการวางแผน						
3. ท่านกำหนดขั้นตอนการจัดทำแผนที่เป็นระบบและชัดเจน						
4. ท่านสามารถประสานงานกับสำนัก/กองต่าง ๆ เพื่อนำแผนไปสู่การปฏิบัติ						
5. ท่านสามารถกำหนดแผนการติดตามผลและประเมินผลการดำเนินงานของสำนัก/กองต่าง ๆ อย่างชัดเจน						
6. ท่านสามารถจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา 3 ปี						
7. ท่านสามารถนำผลการดำเนินงานมาใช้ในการปรับปรุงแผน โครงการกิจกรรมต่าง ๆ						
8. ท่านสามารถควบคุมการดำเนินงานโครงการให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ						

ข้อความ	ระดับการมีประสิทธิภาพ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
9. ท่านสามารถกำหนดแผนการติดตาม ประเมินผลงาน โครงการ ได้อย่างเหมาะสม						
ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน						
10. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จภายใน เวลาที่กำหนด						
11. ท่านมีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อช่วยทำให้งานของท่านสำเร็จได้						
12. ท่านสามารถประสานความร่วมมือกับฝ่าย ต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน						
13. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนด						
14. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วน ถูกต้อง ตามที่ได้รับมอบหมาย						
15. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี						
16. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงาน อื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี						
17. ท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้ตรงกับบทบาทหน้าที่ที่กำหนด						
18. ท่านสามารถเรียนรู้ เข้าใจวิธีปฏิบัติงาน ได้อย่างรวดเร็ว						
19. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ทุกประการ						
20. ท่านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน						

ข้อความ	ระดับการมีประสิทธิภาพ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า						
21. ท่านใช้วัสดุสำนักงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า						
22. ท่านนำวัสดุครุภัณฑ์ที่ชำรุดมาซ่อมแซมเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่						
23. ท่านนำวัสดุที่ใช้แล้วมารีไซเคิลเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน						
24. ท่านมีความสามารถกำหนดมาตรการการประหยัดทรัพยากรที่ชัดเจน						
25. ท่านสามารถจัดกิจกรรมรณรงค์เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า						
ด้านความสามารถในการให้บริการ						
26. ท่านมีความกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการ						
27. ท่านมีอัธยาศัยไมตรีที่ดีกับผู้มาติดต่อราชการ						
28. ท่านเต็มใจให้บริการ/บริการด้วยรอยยิ้มเป็นกันเอง						
29. ท่านสามารถอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการ ได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว						
30. ท่านสามารถจัดป้ายประชาสัมพันธ์หรือเอกสารแนะนำขั้นตอนในการติดต่อขอรับบริการสำหรับผู้มาติดต่อราชการ						
31. ท่านสามารถอธิบายขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงานในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบได้						
32. ท่านสามารถตอบข้อซักถามให้กับผู้มาติดต่อราชการ ได้เป็นอย่างดี						

ข้อความ	ระดับการมีประสิทธิภาพ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
33. ท่านสามารถกำหนดและแสดงระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อบริการอย่างชัดเจน						
34. ท่านสามารถปรับปรุงหรือลดขั้นตอนการขอรับบริการให้ลดลงเพื่อให้เกิดความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น						
35. ท่านให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความเสมอภาคกัน						

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามการวิจัยฉบับนี้

ธัญพรรณ สมัยธรรม

ผู้วิจัย

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	167.9000	113.0586	.0806	.8524
A2	167.6667	111.2644	.3591	.8455
A3	167.7667	104.3230	.5197	.8398
A4	167.7667	106.0471	.4259	.8429
A5	167.7000	112.7000	.1252	.8504
A6	167.7000	107.1138	.5466	.8406
A7	167.6667	112.6437	.1882	.8484
A8	167.6333	106.6540	.5983	.8396
A9	168.0667	108.8920	.3213	.8459
B1	167.8333	108.8333	.3510	.8450
B2	167.8000	109.0621	.3935	.8441
B3	167.6667	112.6437	.1882	.8484
B4	167.6333	116.7920	-.1688	.8546
B5	167.6333	107.2747	.6072	.8400
B6	167.8667	104.0506	.5888	.8380
B7	167.8333	104.3506	.6031	.8379
B8	167.8000	113.6828	.1096	.8496
B9	167.8667	112.6713	.1543	.8493
B10	167.7000	110.5621	.2928	.8464
B11	167.6000	109.8345	.3642	.8448
C1	167.8000	106.9931	.3936	.8439
C2	167.5000	112.4655	.1840	.8486
C3	167.6000	113.2828	.0928	.8510
C4	167.6667	108.2989	.3963	.8438
C5	167.6333	106.1713	.5848	.8394
D1	167.6667	110.3678	.3446	.8453
D2	167.6667	111.3333	.2676	.8469
D3	167.6667	109.1264	.4445	.8433
D4	167.7000	107.1828	.4993	.8414
D5	167.6000	108.1103	.4547	.8426
D6	167.5333	106.0506	.6310	.8387
D7	167.6333	117.5506	-.2613	.8551
D8	167.7667	101.5644	.7828	.8327
D9	167.6000	108.1103	.4547	.8426
D10	167.7667	103.4954	.7007	.8356

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 35

Alpha = 0.8490

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	ธัญธรณ์ สมัยธรรม
วันเกิด	20 มิถุนายน พ.ศ. 2520
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 135 หมู่ที่ 1 ตำบลหนองปล่อง อำเภอชานี จังหวัดบุรีรัมย์
ตำแหน่งหน้าที่	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับ 5 องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2532 ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนนิบงชนูปถัมภ์ ตำบลสะเตง อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา พ.ศ. 2535 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนคณะราษฎรบำรุง ตำบลสะเตง อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา พ.ศ. 2538 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนคณะราษฎรบำรุง ตำบลสะเตง อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา พ.ศ. 2541 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ โรงเรียนเทคโนโลยีช่างกลพาณิชย์การนครราชสีมา ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2545 ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป (การตลาด) สถาบันราชภัฏนครราชสีมา ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2557 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์