

การพัฒนาบุคลากรตามความคิดของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพุก
อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

Personnel Development as Perceived by the Administrators of
Lumpook Subdistrict Administrative Organization in
Mueang Buriram, Buriram Province

วิชณ ปัญญารงค์¹, รชต อุบลเลิศ²
คุณากร ศิริประภา³, ณรงค์กรณ์ บุญช่วย⁴,
ทงศักดิ์ ชัยวิเศษ⁵, นพสิทธิ์ ชวาลวีระวัฒน์⁶

¹⁻²อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

³⁻⁶นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสมผสานระหว่างวิจัยเชิงคุณภาพกับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรตามความคิดของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและเพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามความคิดของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพุก อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้แบบสอบถาม จำนวน 54 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพุกทั้งหมด และอีกกลุ่มตัวอย่างหนึ่งใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ จำนวน 4 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยการกำหนดจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลุมพุก เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม และสัมภาษณ์ สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรตามความคิดของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพุก อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการศึกษา ตามลำดับ ส่วนการวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรตามความคิดของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพุก อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสภาพปัญหาองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพุกมีดังนี้ สภาพปัญหาด้านการอบรม คือการอบรมบุคลากรมีงบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอต่อการจัดอบรม สภาพปัญหาด้านการศึกษา คือขาดทุนการศึกษาให้แก่พนักงานที่จะทำการศึกษาต่อ สภาพปัญหาด้านการพัฒนา คือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาตนเองไม่เพียงพอต่อบุคลากร

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากร , องค์การบริหารส่วนตำบล , ผู้บริหาร

Abstract

This research uses the integrated research methodology of qualitative research and quantitative research to study the conditions of personnel development as perceived by the administrators. To compare the personnel development of Tambon administrative organizations. The factors were personal factors and the problems of human resource development as perceived by the administrators of Lumpong Subdistrict Administrative Organization. Amphoe Mueang Buri Ram Buriram province The samples were divided into 2 groups. The sample consisted of 54 questionnaires. The samples were the personnel working in the Tambon administration organization. Another sample used 4 interview techniques. It is determined by the personnel of the Tambon Administration Organization. The instruments used were questionnaires and interviews. The basic statistics used for data analysis were percentage, mean and standard deviation.

The research found that Personnel development according to the idea of Tambon administrative organization executives. Lumpinee District, Buriram In Buriram, the overall picture was at the highest level. The analysis of the comparison by personal factors was found by gender, age, education and working time. Personnel Development as perceived by the administrators of Tambon Tambon Administrative Organization. Amphoe Mueang Buri Ram Buriram province The overall scores were not significantly different ($p > 0.05$) at 0.05 level. The development of personnel as perceived by the administrators of Tambon Tambon Administrative Organization. Amphoe Mueang Buri Ram The overall development and the individual aspects of the development were significantly different ($p > 0.05$) at the 0.05 level. The problems of the Tambon administrative organization were as follows. Problems in training. Training of personnel is not enough to support training. The problem of education It is a loss of education for employees to study. Development problems Equipment used in self-development is not sufficient for personnel.

Keyword : personnel development, sub-district administration organization, management

บทนำ

การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development : HRD) เป็นหัวใจหลักของหลายองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งทุกองค์การมุ่งที่จะให้บุคลากรของตนมีความรู้ความสามารถและเต็มใจปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาการดำเนินงานขององค์กรต่างๆประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในภารกิจหน้าที่รับผิดชอบในระดับใด ก็ขึ้นอยู่กับระดับคุณภาพของคนเรียงลำดับความสำคัญตั้งแต่ผู้นำสูงสุดขององค์กรผู้บริหารหัวหน้าหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานทุกคน การจะพัฒนาบุคลากรขององค์กรจำเป็นต้องประเมินความสามารถของบุคลากรขององค์กรให้รู้ว่ามีจุดแข็งอะไรที่ต้องส่งเสริมสนับสนุนและมีจุดอ่อนอะไรที่ต้องปรับปรุงแก้ไข (ปราโมทย์ อินสว่าง, 2557)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) คือหน่วยงานของรัฐที่มีการดำเนินงานเป็นอิสระจากส่วนกลางทำหน้าที่บริหารจัดการกิจการต่างๆในท้องถิ่นของตนโดยผู้บริหาร อปท. ก็เป็นคนในท้องถิ่นที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ซึ่งการที่รัฐยอมให้ อปท. ดำเนินงานได้อย่างมีอิสระ หมายความว่ารัฐกระจายอำนาจลงมาสู่ระดับท้องถิ่นจะช่วยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการใช้อำนาจรัฐดูแลตนเองมากขึ้นและถือเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้จ่ายของรัฐเนื่องจากผู้บริหารเป็นคนในท้องถิ่นที่รู้ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆมากกว่ารัฐบาลกลางจึงสามารถตัดสินใจใช้งบประมาณได้ตรงตามความต้องการของประชาชนมากกว่านอก จากนี้งบประมาณท้องถิ่นที่รัฐบาลกลางจัดสรรให้ อปท. จะขึ้นอยู่กับจำนวนประชากรในท้องถิ่นนั้นๆ ซึ่งวิธีจัดสรรงบประมาณลักษณะนี้ จะช่วยให้เกิดการแข่งขันกันระหว่างท้องถิ่นและจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของ อปท. และเกิดนวัตกรรมบริการสาธารณะต่างๆมากขึ้น เนื่องจากประชาชนจะเลือกย้ายไปอาศัยอยู่ในท้องถิ่นที่เสนอบริการสาธารณะที่ตนต้องการมากกว่า (ปริญดา สุทธิสริ, 2556)

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 และมีฉบับแก้ไขเพิ่มเติมในเวลาต่อมาพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ส่งผลให้มีการกระจายอำนาจสู่องค์กรประชาชนในระดับตำบลอย่างมากโดยได้ยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์คือมีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลโดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครองการบริหารจัดการบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลังและมีอำนาจหน้าที่ของตนเองและในส่วนขององค์ประกอบองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ทำหน้าที่ฝ่ายบริหารซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่นและมีสภาท้องถิ่นทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติซึ่งประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเช่นเดียวกัน การที่องค์การจะสามารถประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถและศักยภาพในด้านต่างๆมาร่วมกันปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบันซึ่งถือว่าเป็นสภาวะการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการหรือการปฏิรูปราชการ (กระทรวงยุติธรรม, 2554) การพัฒนาบุคลากรถือเป็น

หัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร เนื่องจากปัจจัยด้านบุคลากรหรืออัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กร โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเป้าหมายในการดำเนินการตามนโยบายของภาครัฐ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศโดยตรงจึงทำให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นต้องสร้าง และแนวทางและระบบที่เป็นรูปธรรมในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินการตามโครงสร้างภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรจึงเปรียบเสมือนการพัฒนาองค์ประกอบหรือปัจจัยสำคัญให้ครบถ้วนสมบูรณ์และมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศต่อไปรองศาสตราจารย์ (โกวิทย์ พวงงาม, 2543)

องค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มปึกได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลลุ่มปึกเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มปึก โดยประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลและประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 113 ตอน 9ง วันที่ประกาศ 30 มกราคม พ.ศ. 2539 มีผลบังคับเมื่อวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2539 ครอบคลุมพื้นที่จำนวน 16 หมู่บ้าน (ปัจจุบันมี 19 หมู่บ้าน) ตราสัญลักษณ์ประจำองค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มปึก คือมีต้นไม้อยู่ข้างในหนองน้ำ ต้นไม้ หมายถึง ต้นลุ่มปึก ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาได้ขึ้นเป็นจำนวนมากในบริเวณนี้

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มปึก มีบุคลากรให้การทำงานจำนวน 54 คนประกอบด้วย คณะผู้บริหารมีจำนวน 3 คน สำนักงานปลัดมีจำนวน 17 คน กองศึกษามีจำนวน 15 คน กองคลังมีจำนวน 8 คน กองช่าง 6 คน กองสวัสดิการสังคมมีจำนวน 5 คน ซึ่งทำหน้าที่ตามหน่วยงานที่ตัวเองสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มปึกมีหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ซึ่งบุคลากรจำเป็นต้องมีความรู้ที่หลากหลายและชำนาญในด้านสายงานของตัวเอง

สภาพปัญหาองค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มปึกมีดังนี้ 1. สภาพปัญหาบุคลากรขาดความรู้ความสามารถในด้านต่างๆโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีมีความสำคัญในการทำงานมากจึงจำเป็นต้องมีความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อให้งานมีความรวดเร็ว 2. สภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากบุคลากรมีอุปนิสัยไม่เหมือนกันแตกต่างกัน เนื่องจาก อายุ เพศ การศึกษา สายงานตำแหน่งการงาน ประสบการณ์ จึงทำให้การพัฒนาบุคลากรนั้นมีปัญหาด้านต่างๆเกิดขึ้น (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2543)

ดังนั้นจากข้อมูลที่กล่าวไว้ข้างต้นทำให้เห็นได้ว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มปึกจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาที่หลากหลายและถูกต้องตามความต้องการ เพื่อที่จะสามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มปึกตามความคิดของผู้บริหาร โดยผู้วิจัยมีความสนใจที่จะนำแนวคิดของ แนดเลอร์ (Nadler) ซึ่งได้นิยามการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) ว่าจะต้องมองบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสามารถใช้ประโยชน์อย่างมากต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานขององค์กรประกอบด้วยแนวคิดและกิจกรรม 3 ประการได้แก่ 1. การฝึกอบรม (Training) 2. การศึกษา (Education) 3. การพัฒนา (Development) มา

เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีความครอบคลุมเหมาะสมและก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อจะได้นำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประกอบการจัดทำคู่มือการจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพิก อำเภอบึงพริก จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพิก อำเภอบึงพริก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามความคิดของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพิก อำเภอบึงพริก จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลุมพิก อำเภอบึงพริก จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2561 ซึ่งมีจำนวน 54 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลุมพิก อำเภอบึงพริก จังหวัดบุรีรัมย์

1.1 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถาม จำนวน 54 คน ซึ่งมาได้มา จากจำนวนบุคลากรทั้งหมดในองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพิก อำเภอบึงพริก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกเป็น คณะผู้บริหารมีจำนวน 3 คน สำนักงานปลัดมีจำนวน 17 คน กองศึกษามีจำนวน 15 คน กองคลังมีจำนวน 8 คน กองช่าง 6 คน กองสวัสดิการสังคมมีจำนวน 5 คน

1.2 กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะจง จำนวน 4 คน ได้แก่

1. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
2. รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
3. รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
4. พนักงานฝ่ายบุคคล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือในการวิจัยดังนี้

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยได้ร่างแบบสอบถามเพื่อสอบถามการพัฒนาบุคลากรตามความคิดของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพุก อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ แล้วนำแบบสอบถามปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจพิจารณาความถูกต้องความสอดคล้องและความเหมาะสม แล้วจึงให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของแบบสอบถามโดยการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence : IOC) จำนวน 3 ท่าน เมื่อแบบสอบถามได้รับการตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงแล้วนำไปเก็บรวบรวมมาดำเนินการวิเคราะห์หาค่าความถี่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำมาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลเพื่อการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาโดยกำหนดแนวทางการสัมภาษณ์แนวทางและผลกระทบในการพัฒนาบุคลากรตามความคิดของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพุก อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยเลือกวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามไว้ล่วงหน้าแบบสัมภาษณ์นี้เป็นแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระภายในกรอบที่กำหนดไว้คือแบบสัมภาษณ์ที่มีการสัมภาษณ์ถึงสภาพการพัฒนาบุคลากรตามความคิดของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพุก อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ เปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและเพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามความคิดของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพุก อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ

(1) ผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งไปพื้นที่ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

(2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

(3) ผู้วิจัยรับแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

(4) นำแบบสอบถามมาสรุป อภิปราย และเขียนรายงานผล

3.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ

(1) ผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งไปบุคคลที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์รายบุคคล

(2) ผู้วิจัยออกสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยการบันทึกเทปเสียง

(3) นำแบบสอบถามมาสรุป อภิปราย และเขียนรายงานผลโดยมุ่งพรรณนาและอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามได้นำข้อมูลที่ได้อภิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ในแต่ละประเด็นด้วยค่าสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ แล้วนำข้อมูลมานำเสนอเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

2. ศึกษาทางการพัฒนาบุคลากรตามความคิดของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพิก อำเภอมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จัดลำดับความคิดเห็นโดยแยกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทางการพัฒนาบุคลากรตามความคิดของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพิก อำเภอมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศโดยใช้ค่าสถิติ t-test Independent

4. เปรียบเทียบทางการพัฒนาบุคลากรตามความคิดของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพิก อำเภอมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์โดยใช้ F – test เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน จำทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé’s Method)

สำหรับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ใช้วิเคราะห์โดยการตีความในรูปของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา หรือตีความสร้างข้อสรุปแบบอนุมาน โดยนำประเด็นย่อยมาพิจารณาความเหมือน ความแตกต่างกัน และความสัมพันธ์กันมาหาข้อสรุปแล้วบรรยายวิเคราะห์เป็นความเรียง เพื่อหาข้อสรุป

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความคิดของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพิก อำเภอมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ คณะผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพการพัฒนากุศลกรองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพิก อำเภอมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเชิงปริมาณพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เป็นชาย มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีระดับการศึกษาส่วนมากระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประจำ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งส่วนมาก 5 – 10 ปี

1.2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรตามความคิดของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพิก อำเภอมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

2. เปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มพูก อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามความคิดของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มพูก อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ที่มีเพศต่างกันโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและรายด้าน ด้านการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามความคิดของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มพูก อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ที่มีอายุต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและรายด้าน ด้านการพัฒนาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามความคิดของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มพูก อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ที่มีการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามความคิดของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มพูก อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและรายด้าน ด้านการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามความคิดของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มพูก อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามความคิดของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มพูก อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

3.1 ในด้านการอบรม จากการสัมภาษณ์ข้าราชการการเมือง ราชการประจำ และลูกจ้าง ได้ข้อสรุปดังนี้

ทางองค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มพูก ได้มีการจัดอบรมในทุกๆปีไม่น้อยกว่า 3 ครั้งต่อปี โดยมีอยู่ในแผนการพัฒนา และยังมีค่าใช้จ่ายต่างๆ เกี่ยวกับการไปอบรมในที่ห่างไกล และยังมี การสำรวจว่าบุคลากรต้องการอบรมในเรื่องใด และยังประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจเข้าร่วมอบรมอย่างทั่วถึง

3.2 ในด้านการศึกษา จากการสัมภาษณ์ข้าราชการการเมือง ราชการประจำ และลูกจ้าง ได้ข้อสรุปดังนี้ทางองค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มพูก ได้เปิดโอกาสสำหรับข้าราชการการเมือง ราชการประจำ และลูกจ้าง ได้ศึกษาต่อ โดยสามารถยื่นเรื่องลาไปศึกษาต่อได้กับทางองค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มพูกได้ แต่ไม่มากนักเสียเวลาราชการและยังมีทุนการศึกษาให้กับผู้ที่ต้องการศึกษาต่อและยังประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจศึกษาต่ออย่างทั่วถึง

3.3 ในด้านการพัฒนา จากการสัมภาษณ์ข้าราชการการเมือง ราชการประจำ และลูกจ้าง ได้ข้อสรุปดังนี้ทางองค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มพูก ได้มีการประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ

การเมือง ราชการประจำ และลูกจ้าง และยังส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตัวเองในวิธีต่างๆ และยังมีงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ

อภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความคิดของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพุก อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา คณะผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีทัศนคติในการพัฒนาบุคลากรที่ดีใส่ใจทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนา ทำให้เข้าใจในการทำงานมากขึ้นและทันต่อเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งสอดคล้องและมีการจัดการฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอมีทั้งหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงานให้แก่บุคลากรส่งผลให้บุคลากรที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นกับแนวคิดของสอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler, 1980 (อ้างถึงในชุตติกาญจน์ ศรีวิบูลย์, 2557, หน้า 26) การฝึกอบรมมีจุดเน้นอยู่ที่งานของบุคลากรในขณะนั้นที่ต้องการเรียนและมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับความสามารถในการทำงาน เพื่อมุ่งให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ หรือทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่มีความยากมากยิ่งขึ้น โดยเมื่อผู้ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วจะสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปและสอดคล้องกับการวิจัยของ (อมรรัตน์ ปักโคทานัง, 2548) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมากที่สุด

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านอบรม โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เพราะผู้บริหารที่มีบทบาทในการสนับสนุนอย่างเต็มที่และได้มีการสำรวจและประชาสัมพันธ์ได้อย่างทั่วถึง และมีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบและจัดหาวิทยากรที่เหมาะสมอีกด้วยสอดคล้องกับ (วิจิตร อวกุล, 2550 : 88-93) ได้กล่าวถึง เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการสอนการอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเรียนรู้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ที่ค่อนข้างถาวรตามวัตถุประสงค์ของการอบรม โดยการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดการเรียนรู้ จนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรไปตามวัตถุประสงค์ของการอบรมดังนั้นเทคนิคการสอนแต่ละอย่างย่อมจะเหมาะสมกับบางวิชา กับบางกลุ่ม บางระดับ อายุการศึกษา ช่วงระยะเวลา ฯลฯ ฉะนั้น ผู้สอนจึงต้องเลือกใช้ให้เกิดผลมากที่สุดเท่าที่จะทำได้มิใช่ว่าเคยใช้เคยสอนอย่างไร ได้ผลหรือไม่ได้ผล ก็ยังใช้วิธีเดิมหรือไม่ใช้วิธีใหม่ๆบ้างเลย เทคนิคการฝึกอบรมจึงมี

ความสำคัญต่อการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร และยังมีผลไปถึงการจูงใจ ให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม

2.2 จากการผลการวิจัย พบว่า ด้านการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เพราะผู้บริหารเปิดกว้างแก่ผู้ที่ต้องการจะศึกษาต่ออย่างเต็มที่และยังมีงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอการสนับสนุนงบประมาณด้านทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรตามความเหมาะสมในแต่ละระดับการศึกษาและการจูงใจให้เห็นความสำคัญของการศึกษาต่อสอดคล้อง กับ V.Good ได้ให้ความหมายของการศึกษาไว้ 3 ความหมาย คือ 1. การศึกษาหมายถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่บุคคลนำมาใช้ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เจตคติ ความประพฤติที่ดีมีคุณค่า และมีคุณธรรมเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม 2. การศึกษาเป็นกระบวนการทางสังคมที่ทำให้บุคคลได้รับความรู้ ความสามารถจากสิ่งแวดล้อมที่โรงเรียนจัดขึ้น 3. การศึกษาหมายถึงการถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ที่รวบรวมไว้อย่างเป็นระเบียบให้คนรุ่นใหม่ได้ศึกษา

2.3 จากการผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร มีการสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีการติดตามผลเป็นระยะและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น การค้นคว้าผ่าน Internet eLearning และการกำหนดนโยบายหรือแผนงานในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจนสอดคล้องกับ(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2548 : 179-180) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาตนเอง ว่ามี 2 วิธี คือ 1. วิธีการพัฒนาตนเองตามปกติวิสัยการพัฒนาตนเองตามปกติวิสัยครอบคลุมการเลียนแบบการลองผิดลองถูกการอยากลองทำสิ่งใหม่ๆ และความจำเป็นที่จะทำสิ่งที่มีอยู่แล้วดีขึ้น การเรียนรู้ตามปกติวิสัยเป็นการเรียนรู้ที่ไม่ได้ผ่านสถาบันการศึกษา ไม่มีหลักสูตรและเป็นไปโดยธรรมชาติ การเลียนแบบเป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่ถือเป็นพื้นฐานการสืบต่อการดำรงชีวิต ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม และวิถีชีวิตมนุษย์เรียนรู้จากการเลียนแบบตั้งแต่ยังเป็นเด็กจนเติบโตการเรียนแบบจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการมีความคิดดัดแปลงและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในที่สุด การลองผิดลองถูกเป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่จะทำให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้ได้ดี 2. วิธีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ เป็นวิธีการหาความรู้จากสถาบันศาสนา แหล่งวิทยบริการ และการสื่อสารมวลชน ซึ่งแหล่งวิทยบริการอาจอยู่ในที่ทำงานและในชุมชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. องค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มปุ๊กควรกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปและส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทุกระดับด้วยความเสมอภาค ยุติธรรม
2. องค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มปุ๊กควรกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระยะยาว มีความชัดเจนในนโยบาย จัดสรรงบประมาณเพียงพอสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเป็นส่วนและ

เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรครอบคลุมบุคลากรทุกระดับควรให้การสนับสนุนในการเพิ่มพูนความรู้ความ
ชำนาญความสามารถเฉพาะในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความคิดของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มพูก
อำเภอเมืองบุรีรัมย์ โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ คือ

1. ในการจัดอบรมบุคลากร ควรมีการจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในองค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มพูก
อำเภอเมืองบุรีรัมย์ ในปีงบประมาณจะจัดแค่ 3 ครั้ง ซึ่งถ้ามองจากจำนวนต่อปีถือว่าน้อยมาก ซึ่งอาจทำให้การ
เพิ่มพูนความรู้จากการอบรมขาดการต่อเนื่อง

2. ในการให้ทุนการศึกษาต่อ ควรมีเกณฑ์คัดเลือกที่ชัดเจนไม่ควรให้บุคลากรที่มาขอโดยไม่ดูความ
พร้อมและปัจจัยต่างๆ ควรให้กับบุคลากรที่พร้อมที่สุดก่อน

3. ในการพัฒนาตนเอง บุคลากรมีความต้องการในการหาความรู้เพิ่มเติมแต่ยังขาดอุปกรณ์ที่ใช้
ตัวอย่างเช่น คอมพิวเตอร์ที่ใช้หาความรู้มีไม่เพียงพอกับบุคลากร ควรที่จะจัดหาเพิ่มเติมให้เพียงพอกับความ
ต้องการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ภาครัฐควรเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้องค์การบริหารส่วนตำบล
2. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เกี่ยวกับการพัฒนา
บุคลากรตามความคิดของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มพูก อำเภอเมืองบุรีรัมย์
3. ควรทำการวิจัยขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้มีแผนการที่แน่นอน

บทสรุป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามความคิดของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มพูก อำเภอ
เมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านอบรม ปัจจัยด้านการศึกษา ปัจจัยด้านการพัฒนา
การเปรียบ เทียบระดับการพัฒนาบุคลากรตามความคิดของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มพูก อำเภอ
เมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง พบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
ส่งผลให้ไม่แตกต่างกัน และตำแหน่ง ส่งผลให้แตกต่างกัน ปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากรตามความคิด
ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มพูก อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ ปัญหาด้านงบประมาณ
เนื่องจากภาครัฐได้มีการก้ำกัจัดงบที่จะสนับสนุนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรน้อย จึงส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรใน
องค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มพูกนั้นมีการพัฒนาอย่างไม่ต่อเนื่อง ปัญหาด้านทรัพยากรไม่เพียงพอ ในองค์การ

บริหารส่วนลุ่มปึกนั้นมีอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองไม่เพียง เช่น คอมพิวเตอร์ ที่ไว้ให้บุคลากร นั้นค้นคว้าศึกษาพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ปัญหาทั้งหมดนั้นเกิดมาจากการขาดการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ นั้นเอง

เอกสารอ้างอิง

- คณิงนิจ กองผาพา. (2544). การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น. รายงานการศึกษา ค้นคว้า
อิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- จนิสา ช่วยสมบูรณ์. (2556). แนวทางการพัฒนาบุคลากร : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สงขลา.
- จารุเนตร เกื้อภักดี. (2559). แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลรัตนโกสินทร์. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชำนาญ ยูวบูรณ์. (2503). การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจทางปกครองของกฎหมายไทย. กรุงเทพฯ
: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์เนศพรีนติ้ง เซ็นเตอร์
จำกัด.
- ณัฐยา สินตระการผล. (2553). MBA 50 หลักบริหาร. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- दनัย เทียนพุด. (2545). การหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : นาโกต้า.
- ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์. (2550). วารสารการพัฒนาท้องถิ่น. ปีที่ : 2 ฉบับที่ : 1 เลขหน้า : 102-120. คณะ
เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). คำต่น : หนังสือรวมศัพท์บริหารทรัพยากรมนุษย์ พิมพ์ครั้งที่ 2 :
กรุงเทพมหานคร เนชั่น มัลติมีเดียกรุ๊ป
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. (2535). การพัฒนาบุคคลในเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล ภาครัฐ
หน่วยที่ 8-15 (พิมพ์ครั้งที่ 5).นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธีรวุฒิ โศภิชฎิกุล. (2550). การปกครองท้องถิ่นไทย. ฉะเชิงเทรา: เอ็มเอ็นคอมพิวออฟเซท.
- นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. (2547). รัฐกับการปกครองท้องถิ่น. ใน สารานุกรมชุดการปกครอง ท้องถิ่นไทย.
นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- นิพนธ์ กินาวงค์. (2542). หลักการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก : ภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- บุญยง ชื่นสุวิมล. (2550). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความหมาย และ ประวัติความเป็นมา. กรุงเทพฯ : คณะ
รัฐศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปราโมทย์ อินสว่าง, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, เข้าถึงเมื่อ 11 ตุลาคม 2557 จาก
<http://saving.egat.co.th/news/member-news/1049/1049-04.pdf>
- ปรีชัย ดาวอุดม. (2544). การสำรวจรูปแบบประชากรวิจารณ์ในประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญดา สุลีสถิต. (2556). รู้จักองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย. สืบค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2556, จาก
<http://www.bangkokbiznews.com/home/detail/politics/>
- ปรีศนา เสร์บาง. (2541). ความต้องการพัฒนาครูอาจารย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรม อาชีวศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาการ
บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พวงทอง วัฒนพิมล. (2541). การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการปกครองท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณี
การปกครองและการบริหารงานของเทศบาลตำบลพระพุทธรบาท อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 147 หน้า. (วพ 98701)
- พินิจ ภูทับทิม. (2543). ความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครู
อาจารย์ ในโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาบริหารการศึกษา.
- ไพบูลย์ ช่างเรียน. (2542). การบริหารคุณภาพ มาตรฐานสากล ISO 9000 และ TQM. กรุงเทพฯ : เอส
แอนด์ จี กราฟฟิค, 2542.
- มนูญ ไชยทองศรี. (2544). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงาน
การประถมศึกษาอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร. รายงานการศึกษาค้นคว้า อิสระการศึกษา
มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยุวดี ศรีธรรมรัฐ. (2541). การบริหารงานบุคคลในภาครัฐวิสาหกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รองศาสตราจารย์ ดร.โกวิท พวงงาม, (2543). การปกครองท้องถิ่นไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
ลิขิต ธีรเวคิน. (2549). วิวัฒนาการการเมืองการปกครองไทย. พิมพ์ครั้งที่ 9 แก้ไขเพิ่มเติม, กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- วลีวรรณ รพีพิศาล. (2554). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.
กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร. (หน้า 1-9).
- วิญญู อังคนารักษ์. (2519). แนวความคิดในการกระจายอำนาจปกครองส่วนท้องถิ่น, ในเอกสาร
ประกอบการบรรยาย. ม.ป.ท.
- วินัย ดอนโคตรจันทร์. (2542). การศึกษาความต้องการพัฒนาความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

- ปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี.** รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2543). **การปรับปรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัด.** กรุงเทพฯ:สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
- สมเกียรติ พิงรำพรรณ. (2548). **ทัศนะต่อประสิทธิผลของการบริหารงานเทศบาล ตำบลอรุณรุ่ง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมาน รังสิโยภษฎ์. (2544). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่21. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สุธีรา ใจดี. (2551). **บทบาทสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น.** การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุภาพร พิศาลบุตรและยงยุทธ เกษสาคร. (2545). **การพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรม.** กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ. พรินต์ติ้ง.
- สุโท สาระจันทร์,(2542). **ความรู้ความเข้าใจของสมาชิกสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรี เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ และการปกครองท้องถิ่นรูปแบบ เทศบาลตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดยโสธร.** กรุงเทพมหานคร : ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.
- อรทัย พรหมจันทร์. (2557). **การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง อำเภอภูคข้าวปูน จังหวัดอุบลราชธานี.** มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). **การปกครองท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Bishop, L.J. (1979). **Staff Development and Instructional Improvement : Plans and Procedures.** Boston: Allyn and Bacon; Inc.
- Bowin , R.B. and Harvey, D. (2001). **Human Resource Management.** 2 th ed. Upper Saddle River, NJ. : Prentice - Hall
- DeCenzo. (1990). **Fundamentals of Management: Essential Concepts and Applications.** New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Fisher.(1993). **Human Resource Management = HRM.** สืบค้นเมื่อ 18 ตุลาคม 2016 จาก <https://strategic201.wordpress.com/2016/09/21/staffing->
- Heneman, H. G., Schwab, D. P., Fossum, J. A., & Dyer, L. D. (1983). **Personnel/ Human Resource Management.** Illinois: Irwin.
- Maslow, Abraham. (1970). **Motivation and Personality.** New York : Harper and Row Publishers.

- McGregor, Douglas. (1960). **The human side of enterprise**. New York: McGraw-Hill.
- Milkovich and Boudreau.(1991). **Human Resource Management = HRM**. สืบค้นเมื่อ 18 ตุลาคม 2016 จาก <https://strategic201.wordpress.com/2016/09/21/staffing->
- Mondy, R Wayne and Noe , Robert M . (1999). **Human Resource Management**.7 th ed. Ill: Richard D.Irwin.
- Nadler, Leonard. (1979). **Corporate Human Resource Development**. New York: American Society for Training and Development,
- Nadler,L.C. (1980). **Corporate Human Resource Development**. New York: American Society for Training and Development.
- Robson, W. A. (1953). **Local governmentl in encyclopedia of social science**. New York: The Macmillan.
- Taylor, Frederick W. (1911).**Principle of Scientific Management**. Newyork : W.W.Newton
- Wit, Daniel. 1967. **A comparative survey of local goverment and administration**. Kurusapha Press, Bangkok.