



การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ้ง
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF KHAOKHLUHG
SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION
BANPONG DISTRICT RATCHABURI PROVINCE

พระครูปัญญาภิชิต (ประจวบ ปณฺหาทีโป)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑



Human Resource Management of Khaokhlung Sub-District
Administrative Organization Banpong District
Ratchaburi Province

Phrakhrupanyapiyut (Prachuap Prachuap Paññādhīpo)

A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Master of Public Administration

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

C.E. 2018

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ้ง
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

พระครูปัญญาภิชิต (ประจวบ ปณฺหาทีโป)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นบสารนิพนธ์
เรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี”
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

(พระมหาสมบุญ ภูตติกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์

(รศ.ดร.สุรินทร์ นียมางกูร)

ประธานกรรมการ

(ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร)

กรรมการ

(ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์)

กรรมการ

(ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์

ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระครูปัญญาภิชิต)

- ชื่อสารนิพนธ์** : การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
- ผู้วิจัย** : พระครูปัญญากิจุต (ประจวบ ปณฺญาทีโป)
- ปริญญา** : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
- คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์**
- : ผศ. ดร.อนุวัต กระจ่างษ์, พธ.บ. (พระพุทธศาสนา),
พธ.ม. (พระพุทธศาสนา), พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)
- : ผศ. ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, พธ.บ. (การบริหารรัฐกิจ),
ศศ.ม. (การจัดการการพัฒนาสังคม), รพ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๒

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ๑. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ๒. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี และ ๓. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จำนวน ๔๙ คน จากจำนวนบุคลากร ๕๖ คนที่ได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยการสุตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น ๐.๙๕ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน ๑๒ คน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

๑. บุคลากรของ อบต.มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) และเมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านการบำรุงรักษา ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา คือ ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.97$) ด้านการสรรหา ($\bar{X} = 3.90$) และ ด้านการพัฒนา ($\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับ

๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรของ อบต. ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี พบว่า

ปัญหา และอุปสรรค คือ บุคลากรไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ การวางแผนขาดการมีส่วนร่วม เมื่อมีบุคลากรโอน-ย้าย ลาออก ไม่สามารถจัดหาบุคลากรมาแทนตำแหน่งได้ทันต่อความต้องการ ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ใช้หลักการสรรหาแบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการสนับสนุนศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารสนใจงานมากกว่าการใส่ใจพนักงาน แนวทางการจัดการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ควรเพิ่มศักยภาพของบุคลากร สร้างค่านิยมที่ดี ความเป็นระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ ความเพียรพยายาม ความรักเมตตาเอาใจใส่เอื้ออาทรต่อกัน ความรับผิดชอบ การมีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวม จัดบรรยากาศการทำงานที่มีความรัก ความอบอุ่น รักษาผลประโยชน์ของบุคลากร ทำตนเป็นแบบอย่าง ให้กำลังใจ ให้รางวัลผลตอบแทนแก่คนดี มีคุณธรรม และให้โอกาสบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเสนอแนะ จัดการสื่อสารข้อมูลข่าวสารให้โปร่งใส บุคลากรมีส่วนรับรู้การตัดสินใจ ผลการดำเนินงาน และผลประโยชน์ที่จะได้รับอย่างเสมอภาคและยุติธรรม

Research Paper Title : Human Resource Management of Khaokhlung Sub-District
Local Administrative Organization Banpong District
Ratchaburi Province

Researcher : Phrakhrupanyapiyut (Prachuap Paññādhīpo)

Degree : Master of Public Administration

Research Paper Supervisory Committee

: Asst. Prof. Dr. Anuwat Krasang,

B.A. (Buddhist Studies), M.A. (Buddhist Studies),

Ph.D. (Public Administration)

: Asst. Prof. Dr. Kiattisak Suklaeng, B.A. (Public Administration),

M.A. (Social Development), D.P.A. (Public Administration)

Date of Graduation : March 26, 2019

Abstract

The objectives of this research were : 1) to study the human resource management of Khaokhlung sub-district administrative organization in Banpong district, Ratchaburi province. 2) to compare the human resource management of Khaokhlung sub-district administrative organization in Banpong district, Ratchaburi province. 3) to study the problems, obstacles, and suggestions for human resource management of Khaokhlung sub-district local administrative organization in Banpong district, Ratchaburi province.

The research methodology was the mixed methods research by quantitative research by using the survey research with the sample group as the 49 out of 56 personnel's Khaokhlung sub-district administrative organization in Banpong district, Ratchaburi province by purposing sample of Taro Yamane formula with the reliability test at 0.05. The tool for data collection was the questionnaires and data analysis of ready programme for social sciences research. The statistics for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, with one-way analysis of variance, t-test and F-test. and qualitative research was in depth interview from 12 key informants. The data analysis was by the descriptive content analysis.

The Finding of Research were as following :

1. The personnel of local administrative organization had the opinions to human resource management of Khaokhlung sub-district administrative organization Banpong district, Ratchaburi province in overall, was at the high level ($\bar{X} = 3.92$), when considered each aspect, it was found that the personnel of local administrative organization had the opinions to human resource management of Khaokhlung sub-district local administrative organization Banpong district, Ratchaburi province towards maintenance, was at the highest level ($\bar{X} = 4.07$), the second aspect was the planning had an average at ($\bar{X} = 3.97$). and the last, was the development aspect had an average at ($\bar{X} = 3.73$).

2. The opinions comparison of personnel of local administrative organization had the opinions to human resource management of Khaokhlung sub-district administrative organization Banpong district, Ratchaburi province, classified by personal factors such as sex, age, education, position, and the income, found that the personnel of local administrative organization had the difference of age, had the opinions towards human resource management of Khaokhlung sub-district administrative organization Banpong district, Ratchaburi province, where as the population who had the different education, was found the different opinions significantly statistics at 0.05 level, and the personnel of local administrative organization who had the difference of sex, educational level, position and income, had the opinions to human resource management of Khaokhlung sub-district local administrative organization Banpong district, Ratchaburi province significantly statistics at 0.05 level.

3. The suggestions about problems, obstacles and suggestions about of the human resource management of Khaokhlung sub-district administrative organization Banpong district, Ratchaburi province, found that Personnel do not have expertise. Planning for lack of participation. When there are personnel transfer-resigning, unable to recruit personnel to replace the position to meet the demand. When there are personnel transfer-resigning, unable to recruit personnel to replace the position to meet the demand. Executives do not give priority to supporting personnel potential. Executives are more interested in the work than the employees. Khaokhlung sub-

district administrative organization Banpong district should increase the potential of personnel. Create good values, Discipline, Honesty, Perseverance, Love, kindness, caring for other, responsibility, The ideology of working for the public. Provide a working atmosphere with love and warmth. maintain the interests of personnel. make yourself an example of encouragement. Give rewards for good people with virtue, giving the opportunity for personnel to express their opinions and suggestions. manage to communicate the news information transparently, the personnel should participates to acknowledge for making the decision, overall operation, and the gain will to receive equally and fair straight on important objectives.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ เรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ้ง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี สำเร็จได้รับความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือจากบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งผู้วิจัยขอระบุนามไว้เพื่อแสดงความขอบคุณไว้ ดังนี้

ขอเจริญพรขอบคุณ รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ที่บริหารการจัดการและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และการพัฒนาความรู้ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอเจริญพรขอบคุณ ผศ.ดร.อนุวัต กระจ่างษ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และ ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง กรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาข้อชี้แนะ ข้อแนะนำและข้อคิดเห็น ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ทุกขั้นตอน ตลอดจนให้กำลังใจแก่ผู้ทำวิจัยในการทำสารนิพนธ์เล่มนี้ตลอดมา จนกระทั่งสารนิพนธ์นี้สำเร็จลงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพรขอบคุณ ผศ.ดร.จิรายุ ททรัพย์สิน อาจารย์ประจำภาควิชาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ผศ.ดร.สมปอง สุวรรณภุมมา อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ผศ.ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, อาจารย์ ดร.กาญจนา คำจตุติ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, อาจารย์ ดร.สุรียา รักษาเมือง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ จนกระทั่งสารนิพนธ์นี้สำเร็จลงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพรขอบคุณ นายสมบัติ เทพรส นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ้ง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการวิจัย

คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากสารนิพนธ์ ขอยกคุณความดีนี้บูชาพระคุณขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ตลอดจนบิดา มารดา ครู อุปัชฌาย์ อาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกๆ ท่าน ที่ได้อบรม สั่งสอน แนะนำ เป็นที่ปรึกษาให้ความรู้จนถึงปัจจุบันนี้

พระครูปัญญาภิชิต (ประจวบ ปณฺญาทีโป)

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๒

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภาพ	ท
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฒ
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๔
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๕
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๕
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๖
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๘
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๙
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา	๑๑
๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศักยภาพ	16
๒.๔ แนวคิดที่เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล	35
๒.๕ บริบทพื้นที่ที่วิจัย	55
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	62
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย	79

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๘๑
๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๘๑
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๘๓
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๘๖
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	๘๗
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๙๐
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี	๙๒
๔.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๙๗
๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี	๑๒๐
๔.๕ ผลการวิเคราะห์แบบของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี	๑๒๔
๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๓๐
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
๕.๑ สรุป	๑๓๓
๕.๒ อภิปรายผล	๑๓๙
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๔๗
บรรณานุกรม	๑๔๙
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (IOC)	๑๕๗
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try out)	๑๖๘
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม	๑๗๑
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย	๑๘๑
ประวัติผู้ทำวิจัย	๑๙๗

สารบัญตาราง

เรื่อง	หน้า
ตารางที่	หน้า
๔.๑	๙๐
๔.๒	๙๒
๔.๓	๙๓
๔.๔	๙๔
๔.๕	๙๕
๔.๖	๙๖
๔.๗	๙๗
๔.๘	๙๘
๔.๙	๙๙

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๐	แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอ บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อย ที่สุด (LSD.) ด้านการวางแผน จำแนกตามอายุ	๑๐๐
๔.๑๑	แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอ บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อย ที่สุด (LSD.) ด้านการธำรงรักษา จำแนกตามอายุ	๑๐๐
๔.๑๒	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของ บุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วน ตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จำแนกตามระดับ การศึกษา	๑๐๒
๔.๑๓	แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอ บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อย ที่สุด (LSD.) โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๐๓
๔.๑๔	แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอ บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อย ที่สุด (LSD.) ด้านการวางแผน จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๐๓
๔.๑๕	แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอ บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อย ที่สุด (LSD.) ด้านการสรรหา จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๐๔
๔.๑๖	แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอ บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อย ที่สุด (LSD.) ด้านการวางแผน	๑๐๕

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๗	แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอ บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อย ที่สุด (LSD.) ด้านการบำรุงรักษา จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๐๕
๔.๑๘	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของ บุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วน ตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จำแนกตามตำแหน่ง	๑๐๗
๔.๑๙	แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอ บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อย ที่สุด (LSD.) โดยภาพรวม	๑๐๘
๔.๒๐	แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอ บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อย ที่สุด (LSD.) ด้านการวางแผน จำแนกตามตำแหน่ง	๑๐๙
๔.๒๑	แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอ บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อย ที่สุด (LSD.) ด้านการสรรหา จำแนกตามตำแหน่ง	๑๑๐
๔.๒๒	แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอ บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อย ที่สุด (LSD.) ด้านการพัฒนา จำแนกตามตำแหน่ง	๑๑๐
๔.๒๓	แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอ บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อย ที่สุด (LSD.) ด้านการพัฒนา จำแนกตามตำแหน่ง	๑๑๑

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๒๔	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จำแนกตามรายได้โดยรวม	๑๑๒
๔.๒๕	แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้	๑๑๓
๔.๒๖	แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) ด้านการวางแผน จำแนกตามรายได้	๑๑๔
๔.๒๗	แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) ด้านการสรรหา จำแนกตามรายได้	๑๑๕
๔.๒๘	แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) ด้านการพัฒนา จำแนกตามรายได้	๑๑๖
๔.๒๙	แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) ด้านการธำรงรักษา จำแนกตามรายได้	๑๑๗
๔.๓๐	สรุปโดยภาพรวม ผลการเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑-๕	๑๑๘
๔.๓๑	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการวางแผน	๑๒๐
๔.๓๒	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการสรรหา	๑๒๑

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๓๓	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัด ราชบุรี ด้านการพัฒนา	๑๒๒
๔.๓๔	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัด ราชบุรี ด้านการธำรงรักษา	๑๒๓

สารบัญแผนภาพ

ภาพที่		หน้า
๒.๑	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๐
๔.๑	องค์ความรู้จากการวิจัย	๑๓๐

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

อักษรย่อในสารนิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๓๙

การอ้างอิงพระไตรปิฎก จะระบุ เล่ม/หน้า/ข้อ หลักอักษรย่อชื่อคัมภีร์ เช่น ที.สี. (บาลี)
๙/๒๗๖/๙๗, มี.สี. (ไทย) ๙/๒๗๖/๙๘ หมายถึง ทีฆนิกาย สีลขันธวรรคปาฐะ ภาษาบาลี เล่มที่ ๙ ข้อ
๒๗๖ หน้า ๙๗ ฉบับมหาจุฬาลงกรณปี ๒๕๐๐, ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค ภาษาไทย เล่มที่ ๙ ข้อ ๒๗๖
หน้า ๙๘ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๓๙

ส่วนคัมภีร์อรรถกถา จะระบุชื่อคัมภีร์ ลำดับเล่ม (ถ้ามี) /หน้า เช่น ที.สี.อ. (บาลี) ๑/
๒๗๖/๒๕๐ หมายถึง ทีฆนิกาย สุมงคลวิสาสนี สีลขันธวรรคอรรถกถา ภาษาบาลี เล่ม ๑ ข้อ ๒๗๖
หน้า ๒๕๐ ฉบับมหาจุฬาลงกรณ ตามลำดับนี้

๑. คำอธิบายย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

ก. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

พระสุตตันตปิฎก

คำย่อ	ชื่อคัมภีร์	ภาษา
ที.ปา.อ (ไทย)	= สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฐกวรรค	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่างๆ คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ สามารถพัฒนาให้ใช้ความสามารถเต็มศักยภาพและรักษาบุคลากรเหล่านี้ ให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด จะทำให้งานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย แม้ว่าปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีการนำเครื่องจักรและอุปกรณ์มาใช้ในการทดแทนแรงงาน ทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงมีความสำคัญและยังถือว่ามีคุณค่าต่อระบบการดำเนินงานช่วยให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว^๑

ปัจจุบันรูปแบบโครงสร้างของการจัดองค์การและระบบการทำงานของส่วนราชการไทย ได้มีการจัดแบ่งองค์กรตามที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ มาตรา ๔ ซึ่งได้กำหนดโครงสร้างการจัดระเบียบบริหารราชการออกเป็น ๓ ส่วน คือ ๑) ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง ๒) ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ๓) ระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น และได้นำหลักการรวมอำนาจมาใช้ผสมกับหลักการกระจายอำนาจ กล่าวคือ ในการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้ใช้หลักการกระจายอำนาจ กล่าวคือ ในการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้ใช้หลักการรวมอำนาจบริหารซึ่งเป็นการรวมศูนย์อำนาจในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายไว้ที่ส่วนกลาง ส่วนการจัดระเบียบบริหารส่วนราชการส่วนท้องถิ่นใช้หลักการกระจายอำนาจบริหารโดยมอบงานราชการบางอย่างที่เกี่ยวกับการปกครองและการพัฒนาท้องถิ่นให้องค์การปกครองท้องถิ่นได้ปกครองตนเอง^๒

^๑พระมหาศิริชัย สิริบุญญาโณ (ศรีรัมย์), “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๑.

^๒พระเอกราช กิตติโร (สมเฝ้า), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๓.

การกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น ก็เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถดำเนินการเองโดยอิสระในการบริหารงานพอสมควรภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย และสิ่งสำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น คือ การจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นชนบทอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะทำให้เจตนารมณ์ดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์มากนักน้อยเพียงใดนั้น คนย่อมเป็นทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะคนหรือบุคลากรในองค์กรจะเป็นผู้กำหนดและดำเนินการตามนโยบาย รวมทั้งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอื่นๆ ทั้งหมด ดังนั้นหากกระบวนการบริหารงานบุคคล รวมทั้งกระบวนการพัฒนาความรู้ และการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะช่วยให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน เพื่อเป็นพลังในการผลักดันให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามเจตนารมณ์มากที่สุด หากแต่กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังประสบปัญหาและอุปสรรคในแต่ละกระบวนการอยู่มากมาย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาในการวางแผนบุคลากรที่ไม่มีความละเอียดชัดเจน ไม่มีการวิเคราะห์อัตรากำลังและความต้องการกำลังคนในอนาคตให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กร บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนขององค์กร และผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการวางแผนและไม่ปฏิบัติตามแผน การสรรหาและการคัดเลือกไม่มีความโปร่งใส ยุติธรรม ไม่มีการประชาสัมพันธ์รับสมัคร มีการกำหนดคุณสมบัติที่เอื้อต่อบุคคลบางกลุ่ม วิธีการ หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก ไม่ได้นำหลักความรู้ความสามารถมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา จึงได้บุคลากรที่ไม่ตรงกับความต้องการขององค์กร บรรจุแต่งตั้งไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และไม่มีการปฐมนิเทศก่อนบรรจุเข้าตำแหน่ง การมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ไม่มีการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน บุคลากร ไม่มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนไม่นำผลการปฏิบัติงานจริงมาใช้พิจารณาความดีความชอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่สามารถบ่งชี้ศักยภาพของบุคคลเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ไม่มีการแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ รวมถึงไม่มีการแจ้งผลการประเมินอย่างเปิดเผย ไม่มีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่มีการจัดประชุมชี้แจงวิธีการในการปฏิบัติงานตามแผนงาน ไม่มีการพาบุคลากรไปศึกษาดูงาน ไม่มีการส่งบุคลากรเข้าอบรมตามตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่มีการส่งเสริมการศึกษาต่อให้บุคลากร ไม่มีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมสัมมนา และบุคลากรไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษาระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ไม่มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับในการย้าย ไม่มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ ระเบียบ แบบแผนในการลาออก การพิจารณาลงโทษบุคลากรให้ออกจากงานไม่มีความเป็นธรรม มีการสั่งให้บุคลากรที่มีความผิด

เล็กน้อยออกจากงานโดยไม่ไต่สวนให้ทราบข้อเท็จจริงอย่างถี่ถ้วน การยุบเลิกตำแหน่งงาน ไม่เป็นไปตามกฎหมายและมีการสั่งเลิกจ้างบุคลากรอย่างไม่เป็นธรรม^๖

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสะท้อนการกระจายอำนาจให้แก่หน่วยการปกครองพื้นฐานของประเทศโดยแท้จริง มีความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาในระดับตำบลทั้งในทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ ซึ่งในทางทฤษฎีก็มีความเชื่อว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีแนวโน้มว่าจะมีศักยภาพสูงในการพัฒนาชนบท เป็นองค์กรที่มีพลังประชาชนในท้องถิ่นและใกล้ชิดกับประชาชนในชนบท จึงน่าจะรู้ถึงปัญหาความต้องการที่แท้จริงรวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี อันส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังส่งเสริมให้ประชาชนในชนบทได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เป็นการกระจายอำนาจในการบริหารราชการไปสู่ภูมิภาคภายใต้การปกครองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งจะทำให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าถึงการให้บริการของภาครัฐได้อย่างทั่วถึง^๗

การลดภาวะของรัฐบาลโดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เพื่อเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน จะได้เกิดความสะดวก รวดเร็วและตรงกับความต้องการประสงค์ของชุมชนนั้นๆ จึงเป็นผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นพื้นฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยโดยเฉพาะอย่างยิ่งนับ ตั้งแต่การปกครองจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และได้รับการจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย โดยประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๑๒ ตอนพิเศษ ๖ ลงวันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๘ และได้ประกาศปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี ครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕ โดยประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๕ และให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป ความรับผิดชอบในเขตพื้นที่ตำบลเขาขลุ่ย มีจำนวน ๑๘ หมู่บ้าน มีพื้นที่ทั้งหมด ๘๒.๘๓ ตารางกิโลเมตร ห่างจากที่ว่าการอำเภอบ้านโป่ง ประมาณ ๒๕ กิโลเมตร ตำบลเขาขลุ่ยมี ประชากร ๑๓,๒๒๔ คน มี ๔,๓๐๔ ครัวเรือน

ปัจจุบันการการพัฒนาศักยภาพ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ยังคงประสบปัญหาและมีอุปสรรคสำคัญบางประการที่ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือ

^๖ บังอร บรรเทา, “การปฏิบัติงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม”, วารสารการเมืองการปกครองการบริหารจัดการ-การบริหารทรัพยากรมนุษย์-นโยบาย, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑, (กันยายน ๒๕๕๘-กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙): ๒๘๗.

^๗ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓

ความคาดหวังขององค์กรที่กำหนดไว้ไม่ว่าจะเป็นในด้านการสรรหาและการเลือกสรรบุคลากรที่ยังมีการกำหนดตำแหน่งบางตำแหน่งซึ่งไม่สอดคล้องกับภารกิจหรือสัมพันธ์กับรายได้ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับในปัจจุบัน รวมถึงวิธีการและรูปแบบในการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรหรือด้านการฝึกอบรมและพัฒนาที่ยังขาดการวางแผนงานอย่างเป็นระบบและแนวทางในการส่งเสริมความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรที่ชัดเจน ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้มีความรู้ความสามารถ หรือทักษะ ประสบการณ์ และมีความชำนาญในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น จึงต้องมีการใช้ระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านคุณธรรมและในด้านอุปถัมภ์มาใช้ในการบริหารภายในองค์กร^๕ เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี นั้นมีนโยบายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ยังไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือความคาดหวังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่กำหนดไว้ และไม่ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรที่มีทิศทางและเป็นรูปธรรมที่พร้อมที่จะนำไปปฏิบัติจริง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นๆ มีความคิดเห็นว่าการดำเนินนโยบายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จะต้องมีการวางแผน เพื่อการสรรหา และพัฒนาบุคลากร เพื่อธำรงรักษา บุคลากรให้มีความผูกพันและช่วยองค์การในการให้บริการประชาชน เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ดำเนินนโยบาย และให้บริการประชาชนตามเจตนารมณ์ของการปกครองส่วนท้องถิ่นได้เต็มความสามารถ โดยองค์การมีคนเก่ง รักษาคนดี ไว้ได้ และเป็นปัจจัยที่จะสนับสนุนการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ คุณธรรม และรับใช้สังคมและประเทศชาติต่อไป

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

^๕ ภัณฑัก สุขใจ, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๓-๔.

๑.๒.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี มีอะไรบ้าง

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๑.๓.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๓.๓ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” ดังนี้

ขอบเขตเนื้อหา ๔ ด้าน ซึ่งประกอบด้วย

๑) ด้านการวางแผน ๒) ด้านวิธีการสรรหา ๓) ด้านการพัฒนา และ ๔) ด้านการธำรงรักษา^๖

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความคิดเห็นที่มีต่อ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ทั้ง ๔ ด้าน คือ (๑) ด้านการวางแผน (๒) ด้านวิธีการสรรหา (๓) ด้านการพัฒนา (๔) ด้านการธำรงรักษา

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ซึ่งมีจำนวน ๕๖ คน

^๖ พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (พฤษภาคม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๐), หน้า ๕-๖.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๒ คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ขอบเขตระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๑ ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ.๒๕๖๒ รวมระยะเวลาทำการวิจัย ๕ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

๑.๕.๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

๑.๕.๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

๑.๕.๔ บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

๑.๕.๕ บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนา หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติอันเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การวางแผน การสรรหา การพัฒนา และการธำรงรักษา

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติอันเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การวางแผน การสรรหา การพัฒนา และการรักษา

การวางแผน หมายถึง เป็นกระบวนการวางแผนว่าหน่วยงานมีกำลังคนกี่คน แต่ละคนปฏิบัติหน้าที่อย่างไร ความรู้ความสามารถด้านใดบ้าง เพื่อความเหมาะสมกับงาน ซึ่งเริ่มตั้งแต่แผนความต้องการ แผนการให้ได้มาของกำลังคนและแผนการใช้กำลังคน

การสรรหา หมายถึง กระบวนการที่จะประชาสัมพันธ์หน่วยงานเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมสำหรับองค์กร ให้มาสมัคร เพื่อคัดเลือก Selection คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่สุดเข้าร่วมปฏิบัติงานในองค์กร

การพัฒนา หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพ ทักษะ การจ้างงานโดยเน้นความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การธำรงรักษา หมายถึง ความพอใจ ต่อนายโดยตรง ความพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ความพอใจต่อค่าตอบแทน ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา

ไตรสิกขา หมายถึง หลักปฏิบัติเพื่อพัฒนาชีวิต หรือพัฒนาตนเอง ๓ ชั้น ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา อันเป็นวิถีทางของการดำเนินชีวิตที่ดีงามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคคลผู้ปฏิบัติตามได้พัฒนาตนเองให้สูงขึ้นประกอบด้วย

ศีล หมายถึง การการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในด้านร่างกาย จิตใจให้ผู้เรียนเลิกระทำผิดหรือถูก ในการตอบสนองสถานการณ์ที่ผู้สอนกำหนดให้ ซึ่งเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันด้วยดีกับผู้อื่น และสังคม อย่างเกื้อกูลต่อกัน ไม่ทำร้ายเบียดเบียนกัน ในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

สมาธิ หมายถึง การพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรมต่อกันและกัน ก็คือการฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพจิตดี สมรรถภาพจิตดี และสุขภาพจิตดี มีความอดทนต่อเพื่อนฝูงในชั้นเรียน มีความสามารถ มีความพร้อม มีความรับผิดชอบต่องานที่การทำงานที่ได้ทำ และการพัฒนาตนเองในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดปัญญา

ปัญญา หมายถึง การฝึกฝนอบรมพัฒนาตนเองในการพิจารณาสิ่งทั้งปวงให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตามความเป็นจริง มีความคิดสร้างสรรค์ปรับปรุงสิ่งใหม่ๆ เสมอ มีสติกำหนดรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจนสามารถพัฒนาตนเองในการใช้สติปัญญาแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจนสามารถแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวันได้ หรือที่เรียกว่า จะต้องมึญมึญกันตนเอง มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในการดูจากตัวอย่างที่ดี

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่นที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ในที่นี้หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ที่ทำการเก็บข้อมูล

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบถึงการการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๑.๗.๔ ผลที่ได้จากการวิจัยจะนำไปการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี และองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ ต่อไป

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอ บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ เรื่องที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัยประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา
- ๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาภาพ
- ๒.๔ แนวคิดที่เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๕ บริบทพื้นที่ที่วิจัย
- ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่าของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากร มนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว ประเทศนั้นก็ เจริญก้าวหน้า มีความมั่งคั่งและมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมืองและทางสังคมแต่ถ้าหากประเทศ ใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็ พัฒนาไปได้ยาก ความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็น สำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนา ปัจจัยอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนา ประเทศไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ประเทศต่างๆ จึง มุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ

แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของเดวิด แมคเคลล แลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด เมื่อปี ค.ศ. ๑๙๖๐ ซึ่ง กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์การกับ

ระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้

ในปี ค.ศ.๑๙๗๐ US State Department ได้ติดต่อบริษัท McBer ซึ่งแมคเคิลแลนด์เป็นผู้บริหารอยู่ เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำ แทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แมคเคิลแลนด์ได้เขียนบทความ “Testing for competence rather than for intelligence” ในวารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคิลแลนด์ เรียกว่า สมรรถนะ (competency)

ริชาร์ด โบยาตซีส (Richard Boyatzis) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competency Manger : A Model of Effective Performance และได้นิยามคำว่า competencies เป็นความสามารถในงาน หรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

แกรีแฮมเมลและซีเค.พราฮาลาด (Gary Hamel และ C.K. Prahalad) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ คือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหา สาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง และอยู่ในระดับใด จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร

ในปัจจุบันองค์กรของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์กรต้องการได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้นๆ มีการสำรวจพบว่า มี ๗๐๘ บริษัททั่วโลก นำ Core Competency เป็น ๑ ใน ๒๕ เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ ๓ รองจาก Corporate Code of Ethics และ Strategic Planning แสดงว่า Core Competency จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น^๑

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

^๑ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุทธัญญา โอบอ้อม, “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๑๙.

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการนำเอาศักยภาพของมนุษย์แต่ละคนมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและให้แต่ละคนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร

โดยรูปศัพท์ การพัฒนา มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Development แปลว่า การเปลี่ยนแปลงทีละเล็กทีละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่างๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้นมีการปรับปรุงให้ดีขึ้นและเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจ ส่วนความหมายจากรูปศัพท์ในภาษาไทยนั้น หมายถึง การทำความเจริญ การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี เจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดี ถ้าเป็นกริยา ใช้คำว่า พัฒนา หมายความว่า ทำให้เจริญ คือ ทำให้เติบโตได้ งอกงาม ทำให้งอกงามและมากขึ้น เช่น เจริญทางไมตรี^๒

ซึ่งในงานวิจัยของ พระเอกราช กิตติโร (สมเฝ้า) ได้รวบรวมความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาไว้ดังนี้

การพัฒนา โดยความหมายจากรูปศัพท์จึงหมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตงอกงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ ความหมายดังกล่าวนี้ เป็นที่มาของความหมายในภาษาไทยและเป็นแนวทางในการกำหนดความหมายอื่นๆ นักพัฒนาบริหารศาสตร์ได้ให้ความหมายของการพัฒนา เป็น ๒ ระดับ คือ ความหมายอย่างแคบและความหมายอย่างกว้าง ความหมายอย่างแคบ การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในตัวระบบการกระทำทำให้ดีขึ้นอันเป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านคุณภาพเพียงด้านเดียว ส่วนความหมายอย่างกว้างนั้น การพัฒนาเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงในตัวระบบการกระทำทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นไปพร้อมๆ กัน ไม่ใช่ด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ในทางพุทธศาสนา การพัฒนา มาจากคำภาษาบาลีว่า วัฒนะ แปลว่า เจริญ แบ่งออกได้เป็น ๒ ส่วน คือ การพัฒนาคน เรียกว่า ภาวนา กับการพัฒนาสิ่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุสิ่งแวดล้อมต่างๆ เรียกว่า พัฒนา หรือ วัฒนา เช่น การสร้างถนน บ่อน้ำ อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น ซึ่งเป็นเรื่องของการเพิ่มพูนขยายทำให้มากหรือทำให้เติบโตขึ้น ทางวัตถุ และได้เสนอข้อคิดไว้ว่า คำว่า การพัฒนา หรือ คำว่า เจริญ นั้นไม่ได้แปลว่า ทำให้มากขึ้น เพิ่มพูนขึ้นอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความหมายว่า ตัดหรือทิ้ง เช่น เจริญพระเกศา คือ ตัดผมมีความหมายว่า รัก เช่น นุสยา โลกวทณโน แปลว่า อย่างเป็นคนรกโลกอีกด้วย ดังนั้น การพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่ทำแล้วมีความเจริญจริงๆ คือ ต้องไม่เกิดปัญหาติดตามมาหรือไม่เสื่อมลงกว่าเดิม ถ้าเกิดปัญหาหรือเสื่อมลงไม่ใช่เป็นการพัฒนา แต่เป็นหายนะ ซึ่งตรงกันข้ามกับการพัฒนา ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงที่ มีการกำหนด

^๒ พระเอกราช กิตติโร (สมเฝ้า), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๑๐.

ทิศทาง (directed change) หรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า (planned change) มีการกระทำให้เกิดขึ้น คือ เปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า ดังนั้น การพัฒนาที่แท้จริงควรหมายถึงการทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนมีความสุข ความสะดวกสบาย ความอยู่ดีกินดี ความเจริญทางศิลปวัฒนธรรม และจิตใจและความสงบสันติ ซึ่งนอกจากจะขึ้นอยู่กับ การได้รับปัจจัยทางวัตถุเพื่อสนองความต้องการของร่างกายแล้ว ประชาชนยังต้องการพัฒนาทางด้านการศึกษาลิ่งแวดล้อมที่ดี การพักผ่อน หย่อนใจ และการพัฒนาทางวัฒนธรรมและจิตใจด้านต่างๆ ด้วยความต้องการทั้งหมดนี้บางครั้ง เราเรียกกันว่า เป็นการพัฒนา “คุณภาพ” เพื่อให้เห็นว่าการพัฒนาไม่ได้ขึ้นอยู่กับปริมาณสินค้าหรือการเพิ่มรายได้เท่านั้น หากอยู่ที่การเพิ่มความพอใจ ความสุขของประชาชนมากกว่า^๓

นักวิชาการหลายกลุ่มได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา ดังนี้

กลุ่มที่หนึ่ง มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายถึง ความเจริญเติบโต (growth) อันเป็นการเพิ่มของผลผลิต (output) ซึ่งกระทำโดยระบบสังคม (social system) ร่วมกับสิ่งแวดล้อม (environment) เช่น การผลิตข้าวเพิ่มขึ้น การสร้างถนน สะพาน เขื่อน หรือบ้านเรือน ให้ประชาชน ได้มีโอกาสใช้สิ่งเหล่านี้มากขึ้น

กลุ่มที่สอง มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงระบบการกระทำ (development is change in the with performs) เช่น มีการเปลี่ยนแปลงระบบสังคม ระบบการเมือง และระบบบริหาร เป็นต้น

กลุ่มที่สาม มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายถึง การเน้นที่วัตถุประสงค์เป็นหลัก ถ้าเป็นการบริหารจัดการก็ต้องบริหารจัดการด้วยวัตถุประสงค์ (management by objectives) คือ การปฏิบัติงานมุ่งไปที่วัตถุประสงค์นั่นเอง การพัฒนาตามความเห็นของกลุ่มนี้จึงขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ว่า ผู้กำหนดวัตถุประสงค์จะได้ระบุไว้อย่างไร มีอะไรบ้างที่ต้องการ ปัญหาต่อมาก็คือ วัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นนั้นมีเหตุผลหรือได้รับความเห็นชอบและการสนับสนุนจากบุคคลที่เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าวัตถุประสงค์ของประเทศประชาชนในประเทศก็น่าจะเป็นผู้มีส่วนรับสนับสนุนหรือได้รับประโยชน์จากการพัฒนานั้นด้วย อย่างไรก็ตามวัตถุประสงค์ของประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายจะมีการกำหนดไว้กว้างๆ เช่น เป็นการสร้างความเจริญก้าวหน้าในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นต้น

กลุ่มที่สี่ มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายถึงการเปลี่ยนแปลงโดยการวางแผนเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงาน ตามความเห็นของกลุ่มนี้เน้นว่าการพัฒนาอยู่ที่การมีแผน และการนำแผนไปดำเนินการเพื่อกำหนดหรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์นั้นๆ

^๓ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐-๑๑.

กลุ่มที่ห้า มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายความว่า ในแง่ปริมาณและคุณภาพโดยคุณลักษณะทั้งสองแง่นี้ไม่อาจแบ่งแยกออกจากกันได้อย่างเด็ดขาดคือทั้งปริมาณและคุณภาพต้องควบคู่กันไปเสมอในแง่ของปริมาณ ผลของการพัฒนาสามารถมองเห็นได้เป็นวัตถุ จับต้องและวัดผลได้ง่าย เช่น เงินเดือนเพิ่มขึ้น รายได้เพิ่มขึ้น มีถนนหนทาง โรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล ส่วนในแง่คุณภาพจับต้องไม่ได้วัดผลได้ยาก เช่น การพัฒนาให้ประชาชนมีความซื่อสัตย์สุจริต รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม มีความอดทน ขยันหมั่นเพียร รักระเบียบวินัยและความสะอาด เป็นต้น และเป็นความจริงเสมอว่า การพัฒนาส่วนใหญ่จะเน้นในแง่ของปริมาณทั้งสิ้น เพราะสามารถที่จะวัดได้ ยิ่งสังคมเจริญมากขึ้นเท่าไร การพัฒนาจำต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่รู้เฉพาะเรื่องของสาขาที่ตนชำนาญ โดยขาดความสนใจในความเป็นมนุษย์ในวงกว้างออกไป การวัดผลการพัฒนาจึงเน้นไปที่ความสำเร็จในด้านสาขาวิชาชีพของตนเป็นส่วนใหญ่ เช่น นักเศรษฐศาสตร์จะวัดผลสำเร็จของตนด้วยการเพิ่มผลผลิต รายได้ประชาชาติ เพิ่มการส่งออก เพิ่มการอุตสาหกรรม และเพิ่มการลงทุน เป็นต้น โดยคำนึงถึงมนุษย์น้อยมาก

นักวิชาการการพัฒนา หมายถึง กระบวนการของการเรียนรู้อย่างกระฉับกระเฉงจากประสบการณ์นำไปสู่การพัฒนาบุคคลอย่างเป็นระบบและเต็มไปด้วยวัตถุประสงค์ในด้านร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ การพัฒนารวมมโนทัศน์ของการพัฒนา (การเปลี่ยนแปลง และความเจริญอกงาม) การฝึกอบรม การพัฒนาองค์การ (การเรียนรู้ทักษะจำเพาะ) ดังนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการใช้การฝึกอบรม การพัฒนาองค์การและการพัฒนาอาชีพอย่างผสมผสานเพื่อปรับปรุงกลุ่มและประสิทธิผลขององค์การ และให้เป็นไปโดยมีประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือองค์การและการจัดการ หน่วยที่ ๗ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมีความรู้ความสามารถและมีสมรรถนะในการทำงานสูงยิ่งขึ้นการพัฒนารมนุษย์เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัยทัศนคติ และวิธีการทำงานที่นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์การอันเนื่องมาจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ถ้าองค์การใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถมากองค์การนั้นก็จะมีโอกาสจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

การพัฒนา หมายถึง กระบวนการของการเรียนรู้อย่างกระฉับกระเฉงจากประสบการณ์นำไปสู่การพัฒนาบุคคลอย่างเป็นระบบและเต็มไปด้วยวัตถุประสงค์ในด้านร่างกาย จิตใจ และจิต

วิญญาน การพัฒนารวมมโนทัศน์ของการพัฒนา (การเปลี่ยนแปลง และความเจริญงอกงาม) การฝึกอบรม การพัฒนาองค์การ (การเรียนรู้ทักษะจำเพาะ) ดังนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการใช้การฝึกอบรม การพัฒนาองค์การและการพัฒนาอาชีพอย่างผสมผสานเพื่อปรับปรุงกลุ่มและประสิทธิผลขององค์การ และให้เป็นไปโดยมีประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือองค์การและการจัดการ หน่วยที่ ๗ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานสูงยิ่งขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัยทัศนคติ และวิธีการทำงานที่นำไปสู่การทำงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์การอันเนื่องมาจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ถ้าองค์การใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถมากองค์การนั้นก็จะมีโอกาสจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้^๔

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างป้องกันและแก้ไขทักษะความรู้ และจิตลักษณะของบุคลากรหรือกลุ่มบุคลากร เพื่อให้เขามีความรู้ความสามารถ และมีพฤติกรรมและการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับวันและสถานการณ์แวดล้อมเพื่อเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างแท้จริงของสังคมหรือองค์กรที่รวมอยู่ที่นั่น^๕

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะในการทำงาน (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน^๖

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) เป็นหน้าที่และบทบาทที่ผู้บริหารต้องดูแลรักษาบุคลากรในการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้และทักษะในด้านต่างๆ เพื่อให้มีความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ความพยายามอย่างต่อเนื่องของฝ่ายบริหาร ในการวางแผนปรับปรุงขีดความสามารถ (Competency) การวางแผนและพัฒนาทางวิชาชีพ (Career planning and

^๔ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐.

^๕ กฤติยา จินตเศรษฐี, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสายสนับสนุนวิชาการเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา”, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพาหน้า, ๒๕๕๗), หน้า ๓๑.

^๖ จักร อินทจักร, คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: บุ๊คแบงก์, ๒๕๔๘), หน้า ๓๑.

development) ของบุคลากรในองค์กรตลอดจนปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรให้เพิ่มมากขึ้น โดยการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (Training and development-T&D) เป็นหลัก^๗

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่เป็นไปเพื่อการเรียนรู้ การเพิ่มผลงาน การเปลี่ยนแปลงของมนุษย์โดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่มและกิจกรรมทางการบริหาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน ศักยภาพในคน จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร^๘

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพ จึงควรคำนึงถึงหลักการสำคัญดังนี้

๑. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ และเจตคติถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ

๒. การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ตั้งแต่การสรรหาการคัดเลือกนำมาสู่การพัฒนาในระบบขององค์กร

๓. วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมีหลายวิธี จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์กรและบุคลากร

๔. จัดให้มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเป็นระยะๆ เพื่อช่วยแก้ไขบุคลากรบางกลุ่ม ให้พัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้น และในขณะเดียวกันก็สนับสนุน ให้ผู้มีขีดความสามารถสูงได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้น

๕. องค์กรจะต้องจัดระบบทะเบียนบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน ที่สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าได้เป็นรายบุคคล

๖. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำทุกด้าน คือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านจิตใจ หรือด้านคุณธรรมให้มีควบคู่กันไป

๗. องค์กรจะต้องคำนึงถึงความมั่นคง และความก้าวหน้าของบุคลากรทุกคนในองค์กร ควบคู่กับความก้าวหน้าขององค์กร องค์กรจะอยู่ไม่ได้ ถ้าหากขาดบุคลากรที่มีกำลังกายกำลังใจ และสติปัญญาทุ่มเทให้กับองค์กร^๙

^๗ ตูลา มหาพสุธานนท์, หลักการจัดการ = Principle of management, (กรุงเทพมหานคร: พี เอ็น เค แอนด์ สกายพริ้นติงส์, ๒๕๕๔), หน้า ๓๑.

^๘ จิตติมา อัครธิตินพงศ์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๖), หน้า ๔๐.

^๙ กรรณิการ์ สุวรรณศรี, รายวิชา ๙๐๑๑๑๐๖ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โปรแกรมวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์, ใน เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๕๖), หน้า ๑๓๔-๑๓๕.

องค์ประกอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลายด้าน ซึ่งความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบมี ๕ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. องค์ประกอบทางร่างกาย หมายถึง รูปร่างหน้าตาการแสดงออกด้วยสีหน้าท่าทาง น้ำเสียงในการเจรจาและการสื่อความหมายการแต่งกายการรักษาความสะอาดของร่างกายรวมถึง สุขภาพและสุขอนามัยของร่างกาย

๒. องค์ประกอบทางด้านจิตใจ หมายถึง สภาพของจิตที่มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและสิ่งแวดล้อมมีความสงบเยือกเย็น มีคุณธรรมและมีความยุติธรรมเป็นต้น

๓. องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาตน เช่น ไม่แสดงอาการทางอารมณ์อย่างรุนแรงจนเกินไปฝึกการควบคุมอารมณ์ที่เป็นโทษต่อตนเองและผู้อื่น

๔. องค์ประกอบทางด้านสังคม หมายถึง ท่าทีและการปฏิบัติต่อสิ่งแวดล้อม เช่น รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมขจัดพฤติกรรมเห็นแก่ตัวมีจรรยาบรรณทางสังคมประพฤติตนตามปทัสถานสังคม เป็นต้น

๕. องค์ประกอบทางด้านทักษะและสติปัญญา หมายถึง การรอบรู้ศิลปะ และศาสตร์ต่างๆ การมีความฉลาดและไหวพริบในการวิเคราะห์และตัดสินใจความสามารถในการแสวงหาความรู้ และฝึกทักษะใหม่ๆ และมีความสามารถในการเรียนรู้แนวทางในการดำเนินชีวิตที่ดี^{๑๐}

สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความคิดและเป็นการพยายามจากผู้บริหารระดับสูงที่จะทำให้องค์การพัฒนาไปอย่างต่อเนื่องมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อแก้ปัญหาเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาศักยภาพ

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความหมายของการพัฒนาศักยภาพ ผู้วิจัยได้ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

ได้มีนักวิชาการหลายท่านในประเทศไทย ได้ให้คำจำกัดความของศักยภาพไว้หลายคำ และมีคำที่เรียกแตกต่างกันออกไปหลายคำ บ้างเรียกว่า ชีตความสามารถ บ้างเรียกว่า สมรรถนะ

^{๑๐} รุ่งฤดี กิจควร, อ่างใน พระมิถุน มติดีโต (แดน), “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาศึกษาของพุทธ”, *ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์* สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษาศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐), หน้า ๖๔-๖๕.

ถึงแม้ว่าจะเรียกแตกต่างกันออกไป แต่ก็ล้วนมาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Competency ทั้งสิ้น^{๑๑} ความหมาย Competency หมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic or attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น^{๑๒} หรืออาจกล่าวได้ว่า Competency คือ คุณลักษณะทั้งในด้านทักษะ ความรู้และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ประสบความสำเร็จสรุปแล้ว ศักยภาพ คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคล ให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป^{๑๓} ส่วน David C. McClelland เจ้าของแนวคิดทางการบริหารศักยภาพ (competency) ให้ความหมายและองค์ประกอบศักยภาพ (competency) ไว้ว่า ศักยภาพ^{๑๔} คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ดังนั้นศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา^{๑๕} ศักยภาพ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายประสงค์ที่ต้องการไว้ ตัวอย่างเช่น การกำหนดสมรรถนะการบริหารที่ดีเพราะหน้าที่หลักของข้าราชการคือการให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ คือ การทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน องค์ประกอบในการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบหลักได้แก่

๑) กลุ่มความรู้ (knowledge) คือ ความสามารถอธิบาย เรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้องและชัดเจน แบ่งเป็น ๓ ประเภท คือ รู้ความหมาย รู้ขั้นตอน รู้ประยุกต์ใช้

^{๑๑} สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๘), หน้า ๑๓.

^{๑๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗.

^{๑๓} ชัญญาณัฐ จิณณณัฐชา, “การพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวทางสมรรถนะ”, วิทยาศาสตร์ มหบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, ๒๕๕๔), หน้า ๑๑.

^{๑๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔-๑๕.

^{๑๕} สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, “Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้”, Productivity, ๙ (๕๓) (พ.ย.-ธ.ค.), ๒๕๔๗, หน้า ๔๘.

๒) กลุ่มทักษะ (skill) คือ ความสามารถในการลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์อันพึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวัดทักษะมี ๓ ระดับ คือระดับความซับซ้อนในการปฏิบัติ ระดับความหลากหลาย ระดับความสม่ำเสมอ

๓) กลุ่มพฤติกรรมหรืออุปนิสัยในการทำงาน (attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้นขึ้นกับปัจจัย ๓ ประการ คือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบคู่แข่ง เช่น ความกระตือรือร้น ความอดทน และขยันขันแข็งในการทำงาน ค่านิยมในการยอมรับฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น^{๑๖} ซึ่งได้วิเคราะห์สาเหตุความล้มเหลวพื้นฐานสำคัญ ๕ ประการ ในอดีตที่ผ่านมา และสาเหตุนั้นมาเป็นบทเรียน เพื่อนำมาสู่การแก้ปัญหาไม่ให้เกิดขึ้นอีก โดยสาเหตุอดีตที่ผ่านมาเมื่ออยู่ ๕ สาเหตุที่สำคัญ แบ่งเป็นขั้นตอนเรียงตามลำดับ คือ

ขั้นที่ ๑ การกำหนดนิยาม (define) สาเหตุจากการกำหนดปัญหา หรือประเด็นที่จะพัฒนาร่วมกันไม่ชัดเจน หรือไม่ตรงกัน เป็นเหตุทำให้สมาชิกในทีมทำงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ให้แก้ไขโดยกำหนดนิยาม ปัญหาหรือหัวข้อพัฒนาให้ชัดเจน เพื่อให้เข้าใจตรงกัน

ขั้นที่ ๒ การกำหนดวิธีวัด (measure) สาเหตุเกิดจากวัดผลการดำเนินงานไม่ได้ จึงยากต่อการสรุปผล ให้แก้ไขโดยกำหนดตัวชี้วัดและวิธีวัดให้ชัด ทั้งนี้เพื่อสามารถพิสูจน์ผลการดำเนินการให้ได้ มิฉะนั้นการดำเนินงานที่ผ่านมาจะไม่มีคามหมาย

ขั้นที่ ๓ วิเคราะห์หาสาเหตุ (analyze) สาเหตุเกิดจากไม่ทราบถึงปัจจัยหรือสาเหตุของปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนา ให้แก้ไขโดยการแยกวิเคราะห์หาสาเหตุ หรือองค์ประกอบของปัญหาให้ได้

ขั้นที่ ๔ การปรับปรุง (improve) หลังจากที่ไม่ทราบนิยาม ตัววัดสาเหตุหรือปัจจัยแล้ว ก็ยังไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ถ้าไม่สามารถบอกวิธีพัฒนาหรือวิธีปรับปรุงงาน ในกรณีเช่นนี้ ให้แก้ไขโดยการจัดทำแผนพัฒนาหรือแผนปรับปรุง โดยการกำหนดกิจกรรมของแผนนั้น ต้องให้สอดคล้องกับ สาเหตุของปัญหาหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับปรุงพัฒนา

^{๑๖} มหาวิทยาลัยรามคำแหง, แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๕๕, (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้า ๖.

ขั้นที่ ๕ การควบคุมกำกับ (control) เมื่อมีแผนแล้วไม่นำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการดำเนินการต่างๆ ที่ได้พยายามทำมาตั้งแต่ต้นก็จะไม่บรรลุผลได้อย่างแน่แท้ ในกรณีนี้ให้แก้ไขโดยวิธีการกำกับและประเมินผลการปฏิบัติงาน^{๑๗}

ศักยภาพ หมายถึง คุณสมบัติหรือองค์ประกอบของสิ่งใดๆ ไม่ว่าจะเป็นของบุคคล กลุ่มองค์กรและชุมชน อันนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถและเสริมความสามารถในการพัฒนาตนเองและพัฒนาเพื่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อความสมดุลของเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในสถานการณ์ต่างๆ^{๑๘}

การเสริมสร้างศักยภาพก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังนี้

๑) การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของบุคคล ทำให้บุคคลมีสมรรถภาพในการดำเนินงาน มีความรู้เพิ่มขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น

๒) การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยทำให้เกิดการประหยัดเวลา และลดความสูญเปล่าทางการดำเนินงาน เพราะบุคคลที่ได้รับการพัฒนาจนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพนั้นย่อมไม่ทำอะไรผิดพลาดง่ายๆ สามารถใช้ทรัพยากรการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำการดำเนินงานด้านการพัฒนาได้ผลเต็มที่และตรงตามจุดประสงค์ ส่วนด้านการพัฒนามีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนด

๓) การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยทำให้บุคคลได้เรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่เพิ่งได้รับการเรียนรู้ในการดำเนินการใหม่

๔) การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของรัฐ หรือการดำเนินการต่างๆ เพราะบุคคลที่ได้รับการพัฒนาอย่างดีและอย่างต่อเนื่อง จะมีความเข้าใจงาน การดำเนินงาน และงานอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี

๕) การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในชุมชน การงานกล่าวคือ ทำให้บุคคลทุกคนมีโอกาสพัฒนาและชุมชนก้าวหน้าไปสู่สถานภาพที่ดีขึ้น

๖) การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยทำให้บุคคลเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้และเทคโนโลยีต่างๆ รวมทั้งหลักการปฏิบัติงานและเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ^{๑๙}

^{๑๗} สุรชาติ ฌ หนองคาย, แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบสุขภาพ, เอกสารประกอบคำบรรยาย, (ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล), (อัสสัมชัญ), หน้า ๖.

^{๑๘} จุฬานันต์ศักดิ์ บวรนนท์กุล, “การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ๑๘๖, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๗): ๑๘๗.

^{๑๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘๗-๑๘๘.

ผู้บริหารที่ดีมีความสามารถต้องมีความรู้และศักยภาพ ถ้ามีความรู้อย่างเดียวก็มีความสามารถได้แค่บอก หรือมีแต่ศักยภาพอย่างเดียวก็มีความสามารถได้แค่รับใช้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความรู้และศักยภาพและต้องมีความรู้ ๔ ประการ และศักยภาพ ๔ ประการ ดังนี้

ความรู้ ๔ ประการ ประกอบด้วย

๑. ความรู้ว่าด้วยการจัดการทางธุรกิจ
๒. ความรู้ว่าด้วยพฤติกรรมของมนุษย์
๓. ความรู้ว่าด้วยการพัฒนาหลักสูตร
๔. ความรู้ว่าด้วยการพัฒนาองค์การ

และศักยภาพ ๔ ประการ ประกอบด้วย

๑. ศักยภาพในทางเทคนิควิธี คือ ศักยภาพด้านการเงิน และบัญชี การจัดหา การจัดซื้อ และการจัดจ้าง งานบริหารบุคคล ระเบียบงานสารบรรณ และงานจัดระบบงาน

๒. ศักยภาพในการครองคน คือ ศักยภาพในการกระตุ้นหรือจูงใจให้ทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ การติดต่อประสานงาน การแสดงสภาพผู้นำ การรู้จักประนีประนอม การสร้างขวัญและกำลังใจ

๓. ศักยภาพในการจัดการศึกษา คือ ศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาในหลักสูตร และในแต่ละรายวิชา ศึกษานิเทศน์หรือผู้บริหารจำเป็นต้องมีศักยภาพในการพัฒนาหลักสูตรไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๔. ศักยภาพในการสร้างความคิด คือ ศักยภาพในการคาดการณ์ล่วงหน้าในลักษณะที่สามารถทำให้องค์การปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างสมบูรณ์ และมีบริการที่สนองความต้องการได้^{๒๐}

ทั้งนี้ ทักษะในการบริหารที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร คือ

๑. ศักยภาพในความเป็นผู้นำ (Competencies in Leadership)
๒. ศักยภาพในมนุษย์สัมพันธ์ (Competencies in Human Relations)
๓. ศักยภาพในกระบวนการกลุ่ม (Competencies in Group Process)
๔. ศักยภาพในการบริหารบุคคล (Competencies in Personnel Administration)
๕. ศักยภาพในการประเมินผล (Competencies in Evaluation)

^{๒๐}พระมหาเจริญ ทิวังโร (เพ็ชรดี), “ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ, ในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๑๐-๑๑.

ยังมีระบบการช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้ผลดีก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีศักยภาพทางด้านการบริหารที่สำคัญ ๔ ประการ คือ

๑. ศักยภาพด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี
๒. แสวงหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม
๓. รู้วิธีที่จะสังเกตและวิเคราะห์พฤติกรรมได้
๔. มีศักยภาพและมีความรู้สึกรู้ใจต่อความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

นอกจากนี้ ได้มีการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพที่สำคัญต่อการพัฒนาผู้บริหารไว้ว่า ควรประกอบด้วย ๑) ความรู้ ๒) ความสามารถ และ ๓) เจตคติ ดังนี้

๑. องค์ประกอบด้านความรู้ เป็นเรื่องของความรู้ ความจำ ความเข้าใจ ความสามารถในการนำไปใช้ความสามารถวิเคราะห์สังเกตและการประเมินผล

๒. องค์ประกอบของความสามารถ หมายถึง ศักยภาพ ศิลปะ ดุลยพินิจในการตัดสินใจ แก้ปัญหา แม้ความสามารถเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นแต่ก็สามารถชักนำความรู้สึคนึกคิดไปยังองค์ประกอบอื่นที่แต่ละบุคคลอาจพัฒนาได้

๓) องค์ประกอบด้านเจตคติ เป็นสภาพความรู้สึกนึกคิด ซึ่งเป็นสภาพภายในจิตใจของบุคคลซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจของบุคคลในการที่จะเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง^{๒๑}

นอกจากนี้ การบริหารที่ประสบความสำเร็จผู้บริหารต้องมีศักยภาพทั้ง ๓ ด้าน และควรจะพัฒนาศักยภาพเหล่านี้ให้ก้าวหน้าต่อไปอยู่เสมอศักยภาพทั้ง ๓ ประการ คือ ศักยภาพด้านเทคนิควิธี (Technical Competencies) ศักยภาพด้านมนุษย์สัมพันธ์ (Human Competencies) และ ศักยภาพด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Competencies) ศักยภาพเหล่านี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังนั้นจึงเป็นการยากในการจะจำแนกแต่ละด้านในเวลาปฏิบัติจริง แต่เพื่อจุดมุ่งหมายในการวิเคราะห์ศักยภาพด้านต่างๆ ได้นำรายละเอียดของศักยภาพในแต่ละด้าน ทั้ง ๓ ประการ ดังนี้

๑. ศักยภาพด้านเทคนิควิธี (Technical Competencies) หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถทำงานด้านที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมเฉพาะอย่าง ซึ่งเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการและเทคนิคอาศัยความรู้การวิเคราะห์และรู้จักใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน ศักยภาพนี้เรียนรู้ได้ด้วยการปฏิบัติระหว่างฝึกหรือเตรียมตัวเป็นผู้บริหาร เช่น ความสามารถในการเขียนคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร การพูด การอ่านแผนผัง การสร้างอาคาร การรู้จักจัดตารางทำงาน การทำทะเบียน เข้าใจแบบฟอร์มต่างๆ การบัญชี การรู้จักเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน

๒. ศักยภาพด้านมนุษย์สัมพันธ์ (Human Competencies) หมายถึง เป็นความสามารถของผู้บริหาร ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้ศักยภาพทางด้านมนุษย์

^{๒๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑-๑๑.

สัมพันธ์อย่างดี ผู้บริหารต้องทำงานสัมพันธ์กับบุคคลหลายประเภท ซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้าน
 ขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรม สังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ทัศนคติ และค่านิยม ผู้บริหารต้องศึกษา
 พฤติกรรมและพยายามเข้าใจในบุคคลทุกประเภทต้องมีความเห็นใจผู้อื่น ทักษะด้านนี้ผู้บริหารจะศึกษา
 ได้จากประสบการณ์ในการทำงาน และจากวิชาสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวกับจิตวิทยา การศึกษาความ
 ต้องการของมนุษย์ ขวัญกำลังใจ กระบวนการหมู่พวกและสังคมวิทยา

๓. ศักยภาพด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Competencies) หมายถึง ผู้บริหาร
 ต้องสามารถเข้าใจหน่วยงานของตนในทุกลักษณะ และเห็นความสัมพันธ์ของหน่วยงานของตนที่มีต่อ
 หน่วยงานหรือองค์การอื่นที่เกี่ยวข้อง ต้องเข้าใจว่างานแต่ละหน้าที่ในองค์การขึ้นต่อกันและกัน และ
 หากมีการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่ หรือหน่วยงานย่อยต่างๆ ส่วนใดส่วนหนึ่งของโรงเรียนก็จะ
 กระทบกระเทือนถึงส่วนอื่นๆ ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้กว้างขวางในด้านสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย
 สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ การเมือง มานุษยวิทยา จิตวิทยาสังคม ความรู้ที่ผู้บริหารจะได้ทักษะนี้
 ผู้บริหารจะต้องศึกษาวิชาสามัญ (General Education) มากขึ้น เพื่อจะได้ทำงานให้มีประสิทธิภาพ
 ยิ่งขึ้น^{๒๒}

สรุปได้ว่า ความหมายของศักยภาพ คือ ความรู้และทักษะ นั้นเป็นสิ่งที่แต่ละคนสามารถ
 พัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้ และการฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิด
 ทักษะ เป็นส่วนที่สามารถมองเห็นได้ชัด

๒.๓.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource)

คำว่า ทรัพยากรมนุษย์ ถ้าแปลตามตัวอักษรแล้ว แปลว่า คนมีค่าเป็นทรัพย์ ซึ่งหมายถึง
 มนุษย์เป็นสิ่งที่เป็ประโยชน์ต่อสังคม เช่นเดียวกับทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ กล่าวคือ คนในหน่วยงาน
 หรือองค์การเป็นสิ่งที่เป็มีค่า จึงเป็นการสมควรที่จะต้องทำนุบำรุงรักษาให้คนมีคุณค่าเหมาะสมกับ
 องค์การให้นานเท่านาน เพราะความมีค่าของคนนั้นสามารถก่อให้เกิดผลผลิตต่อองค์การได้ ก็เท่ากับ
 เป็นหลักประกันที่จะทำให้องค์การอยู่รอดปลอดภัยและรุ่งเรือง^{๒๓}

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) หมายถึง แรงงาน ความรู้ ความคิด ความชำนาญ
 ของมนุษย์^{๒๔}

^{๒๒} อ่างแล้ว, หน้า ๑๑-๑๒.

^{๒๓} ทองศรี กำภู ณ อยุธยา, อ่างโน อาจารย์กรรมการ สุวรรณศรี, ราชวิชา ๙๐๑๑๐๖ การบริหาร
 ทรัพยากรมนุษย์ โปรแกรมวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์, หน้า ๒.

^{๒๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒.

ทรัพยากรมนุษย์ คือ พลังงาน ทักษะ พรสวรรค์ และความรู้ของประชาชน ซึ่งสามารถนำมา หรือความนำมาใช้ในการผลิตสินค้า หรือ ให้บริการที่เป็นประโยชน์^{๒๕}

ทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้ผลิตสินค้าและบริการ การควบคุมคุณภาพ การตลาด การบริหารการเงิน การกำหนดยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์สำหรับองค์กร^{๒๖}

ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ความเฉลียวฉลาดและพลังของคนที่ให้กับองค์กรในฐานะที่ทำประโยชน์อย่างมีศักยภาพเพื่อสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์ คุณค่า และเป้าหมาย และทำให้บรรลุความสำเร็จ^{๒๗}

ปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐหรือเอกชนต่างต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งทำให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการเตรียมพร้อมป้องกัน หาแนวทางจนการปรับตัว เพื่อให้้องค์กรสามารถดำรงอยู่รอดและแข่งขันได้ ซึ่ง้องค์กรใดจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในสถานการณ์การแข่งขันนี้ได้ จะต้องมีความวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น รวมทั้งสามารถนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไปปฏิบัติอย่างเหมาะสม ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดได้ทำให้องค์กรต่างๆ ในปัจจุบันต่างก็หันมาให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเน้นการบริหารและจัดการบุคลากรขององค์กรให้มีความเหมาะสมต่อองค์กร รวมทั้งการพยายามเพิ่มคุณค่าในทุนมนุษย์อย่างต่อเนื่อง การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ต่อความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หากองค์กรใดไม่สามารถดึงดูดบุคคลที่มีทั้ง ความเก่งและความดีเข้ามาร่วมงานกับองค์กร และไม่สามารถประเมินคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมกับองค์กรได้แล้ว องค์กรนั้นย่อมไม่อาจมีทุนมนุษย์ที่ดีตามปรารถนาได้^{๒๘}

โดยการทำให้นุ้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นนั้นต้องอาศัยการสอนในงาน (On the Job Training) การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การอบรมสัมมนา (Seminar) แต่การพัฒนาใน

^{๒๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒.

^{๒๖} มิลโกวิช และ โบตริว, อ้างใน เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒.

^{๒๗} พระเอกกราช กิตตธโร, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ, หน้า ๑๐.

^{๒๘} วุฒิชัย ฝาสุกกานนท์, “วิธีการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยการประยุกต์ใช้กระบวนการปฏิบัติเชิงสะท้อน”, Veridian E-Journal, Silpakorn University, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม, ๒๕๕๙): ๑๒๓-๑๒๔.

กระบวนการดังกล่าว ยังไม่ได้มีลักษณะของการเรียนรู้ผ่านกระบวนการปฏิกริยาเชิงสะท้อน (Mirror Reaction) เกิดขึ้นเลย^{๒๙}

ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญของการดำเนินงานในองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ คือ สินทรัพย์ที่สำคัญ และองค์การสามารถใช้ศักยภาพของปัจเจกบุคคลให้ได้ประโยชน์สูงสุดโดยให้สิ่งแวดล้อมและโอกาสในการพัฒนา ด้วยการส่งเสริมและให้รางวัลสำหรับสิ่งใหม่ๆ และความสร้างสรรค์ ประกอบกับสมรรถนะของมนุษย์นั้นสามารถพัฒนาได้ แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการให้คุณภาพของชีวิตการทำงานที่สูงผ่านโอกาสของอาชีพ ด้วยการทำให้มนุษย์มีความพอใจในงาน และการพัฒนาวิชาชีพ ดังนั้นจึงสังเกตได้ว่าปรัชญาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะมุ่งเน้นความผาสุกของมนุษย์ และความเจริญงอกงามในองค์กร เพื่อให้มนุษย์มีความสุขในการทำงาน โดยเกิดจากแนวคิดที่ว่าหากถ้าพนักงานรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความงอกงามมันจะมีการตอบสนองในทางบวกโดยอัตโนมัติ ทั้งนี้การที่จะทำให้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จได้นั้นมีความจำเป็นต้องมีการวางแผนที่ดีเพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิผล แต่สิ่งที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องเพิ่มความตระหนักคือ การให้ความสำคัญของการบริหาร การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของพนักงานที่ตามมาอีกด้วย^{๓๐}

การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวทางไปสู่การพัฒนาทั้งความคิดและแนวทางการปฏิบัติที่มุ่งเน้นการทำความเข้าใจปัญหาและอุปสรรคที่ยับยั้งการดำเนินการของรัฐบาล องค์กรระหว่างประเทศและองค์กรที่ไม่ใช่ภาครัฐหรือที่รู้จักกันในนาม NGOs จากการตระหนักถึงเป้าหมายในการดำเนินการในการพัฒนาว่า สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้เกิด บรรลุเป้าหมายและการสร้างความยั่งยืนให้เกิดขึ้น คือการเพิ่มความสามารถในการที่จะให้ชุมชนได้มีความสามารถบรรลุการพัฒนา^{๓๑}

การเสริมสร้างศักยภาพอาจดำเนินการในระดับต่างๆ ดังนี้ คือ

๑) การเสริมสร้างศักยภาพในระดับบุคคล การเสริมสร้างศักยภาพในระดับบุคคลต้องมีการพัฒนาของเงื่อนไขที่ให้ผู้เข้าร่วมแต่ละคนสร้างและเสริมสร้างความรู้ที่มีอยู่และทักษะ นอกจากนี้การเสริมสร้างศักยภาพยังช่วยสร้างเงื่อนไขที่จะช่วยให้บุคคลที่จะมีส่วนร่วมใน “กระบวนการของการเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง”

^{๒๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒๔.

^{๓๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒๔-๑๒๕.

^{๓๑} ฐันนรงค์ศักดิ์ บวรนนท์กุล, “การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยปทุมธานี ๑๘๖, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๗): ๑๘๙.

๒) การเสริมสร้างศักยภาพระดับสถาบัน การเสริมสร้างศักยภาพในระดับสถาบันควรมีส่วนร่วมช่วยเหลือการเสริมสร้างศักยภาพสถาบันที่มีอยู่ก่อนในประเทศกำลังพัฒนา แทนการสร้างสถาบันใหม่ การเสริมสร้างศักยภาพโครงสร้างองค์กรและการเสริมสร้างศักยภาพวิธีการที่มีประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ

๓) การเสริมสร้างศักยภาพ ระดับสังคม การเสริมสร้างศักยภาพในระดับสังคม บทเรียนการพัฒนาในอดีตที่สอนให้เรารู้และตระหนักว่า การพัฒนานั้นจำเป็นจะต้องให้บุคคลในพื้นที่เข้าร่วมและพัฒนา ทุกชุมชนมีต้นทุนมนุษย์และต้นทุนทางสังคมวัฒนธรรมที่สามารถนำมาพัฒนาและต่อยอดการพัฒนาต้องอาศัยระยะเวลาที่ยาวนาน แต่นั่นจะเป็นการสร้างความยั่งยืนและเป็นแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสม การเสริมสร้างศักยภาพคงไม่ต่างอะไรจากแนวคิดที่ว่า “เราจะสอนให้คนในชุมชนจับปลาเป็น หรือเราจะจับปลาไปให้คนในชุมชนแทน”^{๓๒}

นอกจากนี้ยังมีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยนำเอาหลักการที่ดำเนินการด้าน การพัฒนาศักยภาพชุมชน (Community Capacity Building) มาใช้ เพราะสิ่งหนึ่งที่พบมากในการเสริมสร้างศักยภาพ คือ การเสริมสร้างศักยภาพชุมชนโดยทั่วไป ศักยภาพชุมชน (Community Capacity Building) จะประกอบด้วยมิติดังต่อไปนี้

๑) มิติด้านชุมชน (Community domain) ซึ่งประกอบด้วย พลังอำนาจในชุมชน ประวัติศาสตร์ข้อมูลชุมชน ความขัดแย้งในชุมชน ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม

๒) มิติด้านสถาบัน (Institutional domain) ประกอบด้วยด้านอิทธิพลของสถาบัน บทบาท ทรัพยากรของสถาบัน นโยบาย วาทกรรม การตอบสนอง

๓) มิติด้านการเชื่อมโยง (Linking domain) ประกอบด้วยเครือข่ายระหว่างองค์กร ทั้งที่อยู่ในระบบและนอกระบบ ปฏิสัมพันธ์ การร่วมมือ การตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน

๔) มิติด้านการเรียนรู้ (Knowledge domain) ประกอบด้วย ปฏิบัติการในเชิงวิพากษ์ ความตระหนักถึงพลังอำนาจ กระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ที่ตรงกับความต้องการของชุมชน

๕) มิติด้านทักษะและความสามารถ (Skills and abilities domains) ประกอบด้วยด้านภาวะผู้นำ ความเชื่อถือได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา

๖) มิติด้านการถ่ายโอนทรัพยากร (Resource Transfer domain) ประกอบด้วย การเคลื่อนย้ายทรัพยากร^{๓๓}

^{๓๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘๙.

^{๓๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๙๐.

จากแนวคิดการพัฒนาศักยภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สามารถระบุได้ว่า ในบรรดา ขั้นตอนการบริหารงานบุคคลที่สำคัญทั้ง ๔ ประการ คือ การวางแผน การสรรหา การพัฒนา และการรักษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือบุคคลเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง นักบริหารระดับสูงสุดทุกองค์การจึงต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ ทั้งนี้เพราะไม่ว่าองค์การจะจัดหาบุคลากรมาอย่างดีและมีคุณสมบัติตรงกับหน่วยงาน แม้จะจัดทำให้ตรงเพียงใดก็ตาม ก็ยังจะต้องมีการให้ความรู้และทักษะเพิ่มเติมเพราะการเปลี่ยนแปลงในด้านสิ่งแวดล้อมและระบบย่อยอื่นๆ ขององค์การ บุคลากรจึงจำเป็นจะต้องมีการปรับตัวอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นเรื่องการรับรู้นโยบาย ความรู้หรือทักษะ หรือแม้ค่านิยมหรือทัศนคติ ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากในการฝึกอบรม องค์การที่จำเป็นจะต้องมีการฝึกอบรมองค์การที่จำเป็นที่จะต้องฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา^{๓๔}

องค์การที่มีการพัฒนาสร้างความก้าวหน้าจึงต้องมีการดำเนินโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาดังกล่าวถือเป็นการพัฒนาศักยภาพที่อาจแบ่งกว้างๆ ออกเป็น ๒ ประเภท

๑) การให้ความรู้ในวิชาชีพหรือความรู้เฉพาะด้านหรือการเสริมสร้างศักยภาพทางวิชาชีพ หรือเฉพาะการดำเนินงานในองค์กร เช่น การให้ความรู้เรื่องของวิชาชีพที่ดำเนินงาน ด้านแพทย์ พยาบาล หรือการก่อสร้าง กฎหมาย การประชาสัมพันธ์ การบริหารโครงการ ซึ่งมีความรู้ที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒) การให้ความรู้ทางการบริหารเนื่องจากบุคคลต้องมีการเติบโตในวิชาชีพหรือตามสายงาน เช่น การอบรมและพัฒนาหรือการเสริมสร้างศักยภาพให้เป็นหัวหน้าคนหรือผู้บริหาร ซึ่งโดยทั่วไปสามารถแบ่งการอบรมออกเป็น ระดับ ได้แก่ นักบริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง^{๓๕}

สรุปได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความคิด ซึ่งมีศักยภาพในตัวเองที่แต่ละคนแตกต่างกันทั้งในด้านความรู้ ด้านทักษะและเจตคติและมีความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือผลที่ได้จากการปฏิบัติงานก็แตกต่างกันด้วย

๒.๓.๒ หน้าที่ของการพัฒนาศักยภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้กำหนดหน้าที่ของการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบุคคลจะต้องการทำงานจะสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ต้องมีปัจจัยทางด้านทรัพยากรให้ครบถ้วนสิ่งที่สำคัญ คือ บุคคล เพราะ

^{๓๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๙๐.

^{๓๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๙๑-๑๙๒.

บุคคลเป็นทรัพยากรที่ไม่หยุดนิ่ง เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงต้องให้ความสำคัญเมื่อมีการขาดแคลนบุคคลขึ้น องค์กรจะต้องแสวงหาบุคคลที่มีคุณสมบัติและเหมาะสมกับงาน เรียกว่าการได้มาซึ่งบุคคล มีกระบวนการดังต่อไปนี้

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะนำหลักต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการที่จะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพมาร่วมงานอย่างพอเพียงและต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถจะ ต้องสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ และทักษะต่างๆ เข้ามาประกอบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ผลงานที่ออกมาคุณภาพและยัง ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร บุคลากร และสังคมส่วนรวมได้ นอกจากนี้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ ประสบความสำเร็จจะต้องอาศัยขั้นตอนที่ละเอียดอ่อนมากมาย โดยขั้นตอนสำคัญที่ขาดไม่ได้ในงาน ทรัพยากรมนุษย์ คือ การวางแผน (Planning) ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) ที่กว้างไกลสามารถเข้าใจสถานการณ์และวิเคราะห์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ซึ่งจะ มีผลกระทบต่อทิศทางการดำเนินงานและความต้องการด้านบุคลากรขององค์กร เพื่อที่จะสามารถ วางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning: HRP) ได้อย่างรอบคอบ รัดกุม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการในแต่ละช่วงเวลาได้^{๓๖}

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่ใช้คาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากร มนุษย์ขององค์กร อันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนอง ต่อปัจจัยแวดล้อม ตั้งแต่ก่อนบุคคลเข้าร่วมงานองค์กร ขณะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร จนกระทั่งเขา ต้องพ้นออกจากองค์กร เพื่อให้องค์กรใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นหลักประกันว่าองค์กรจะมี บุคลากรที่มีคุณภาพอย่างเพียงพออยู่เสมอ ตลอดจนเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับวัตถุประสงค์รวมขององค์กร โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อประสิทธิภาพ ความมั่นคง และ การเจริญเติบโตขององค์กร บุคลากร และสังคม ดังนั้นจากความหมายที่กล่าวมา ทำให้เราเห็นได้ว่าการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้^{๓๗}

๑. กระบวนการ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่าง ต่อเนื่องโดยผู้มีหน้าที่วางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ต้องการเก็บข้อมูลศึกษาวิเคราะห์วางแผน

^{๓๖} กรรณิการ์ สุวรรณศรี, รายวิชา ๙๐๑๑๐๖ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โปรรแกรมวิชาการรัฐ ประศาสนศาสตร์, หน้า ๔๕.

^{๓๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๕.

ปฏิบัติตรวจสอบปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา มิใช่การกระทำที่มีลักษณะแบบครั้งต่อครั้งหรือเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น

๒. การคาดการณ์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการคาดการณ์ไปในอนาคตถึงความต้องการด้านบุคลากรขององค์การว่ามีแนวโน้มหรือทิศทางที่จะออกมาในลักษณะใด เช่น ขนาดขององค์การ หรือกระบวนการทำงานที่เปลี่ยนแปลง โดยที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีความเข้าใจถึงสภาวะแวดล้อมที่มีผลต่อองค์การทั้งในระดับมหภาคและระดับจุลภาค ตลอดจนมีความสามารถที่จะนำความรู้และความเข้าใจนั้นมาประกอบวิเคราะห์การณที่อาจเกิดขึ้นได้ เพื่อให้สามารถทำการพยากรณ์สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างใกล้เคียงกับความเป็นจริงที่สุด ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๓. วิธีปฏิบัติ เมื่อมีการคาดการณ์ถึงสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตแล้ว นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องกำหนดวิธีการปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางให้แต่ละกิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การดำรงรักษา จนถึงการเกษียณอายุของบุคลากร เพื่อให้สามารถดำเนินการสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การและกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม

๔. องค์การและบุคลากร นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถจะต้องสร้างและรักษาสมดุลของทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะเป็นเครื่องมือและแนวทางสำคัญในการสร้างหลักประกันว่าองค์การจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพตามที่ต้องการมาร่วมงานในปริมาณที่เหมาะสม โดยไม่เกิดสภาวะบุคลากรล้นงานหรือขาดแคลนแรงงานขึ้น^{๓๘}

ปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการที่จะทำให้ภารกิจและเป้าหมายของหัวหน้าตามสายงานประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ภาระหน้าที่หลักของหน่วยงานบุคคลนั้นประกอบด้วย ๔ หน้าที่งานหลักได้แก่

๑. การวางแผนงาน (Planning)
๒. การดำเนินงาน (Doing)
๓. การตรวจสอบ (Checking)
๔. การปรับปรุงแก้ไข (Improving)^{๓๙}

^{๓๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๕-๔๖.

^{๓๙} พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธรรมโก), “กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๒๒.

โดยทั่วไปหน้าที่หลัก HR ในองค์กร คือ การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กรซึ่งระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในที่นี้ครอบคลุมงานต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลังและการวิเคราะห์งาน
๒. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
๓. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
๔. การจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. การบริหารค่าตอบแทน^{๔๐}

การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งเป็นกระบวนการย่อยๆ ได้ทั้งสิ้น ๕ กระบวนการ คือ

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
๒. การฝึกอบรมบุคลากร
๓. การพัฒนาบุคลากร
๔. การบริหารค่าตอบแทน^{๔๑}

องค์กรทุกแห่งมีความจำเป็นต้องใช้คน จึงเป็นหน้าที่ของฝ่ายงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องจัดการกิจกรรมภายใต้ขอบเขตงานที่เกี่ยวกับงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อไม่ให้เกิดการปฏิบัติออกนอกกลุ่มนอกทาง หน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการปฏิบัติงานที่จะต้องจัดให้มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน และพฤติกรรมของคนที่ทำงานเพื่อความพึงพอใจในการทำงาน รักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปแล้วว่าการจัดสรรหน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์ทั้งในองค์กรขนาดใหญ่และขนาดเล็กถูกกำหนดให้มีการเชื่อมโยงกันซึ่งแต่ละตำแหน่งงานถูกเชื่อมโยงกันด้วยหน้าที่หรือกิจกรรมที่ต่อเนื่องกัน ซึ่งล้วนแต่เป็นส่วนสำคัญในองค์กร สมาคมบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Society for Human Resource Management : SHRM) ได้จำแนกเนื้อหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ ๖ ส่วน ดังนี้

๑. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๓. การจ่ายค่าทดแทนและผลประโยชน์

^{๔๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๒.

^{๔๑} สุภัฏญา รัตมีธรรมโชติ, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency-Based HRM, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๗.

๔. ความปลอดภัยและสุขภาพ
๕. แรงงานสัมพันธ์
๖. การวิจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์^{๔๒}

บทบาทหน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้องค์การมีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดบรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นสมาคมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของประเทศสหรัฐอเมริกาได้กำหนดไว้ ๖ บทบาทหน้าที่หลักดังต่อไปนี้

๑. การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์
๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๓. การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์
๔. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์
๕. ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย
๖. การวิจัยทรัพยากรมนุษย์^{๔๓}

เพื่อให้ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์สูงสุด ผู้บริหารในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานต่างๆ และในฝ่ายของแผนกทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งโดยทั่วไปจะมีสถานภาพเป็น Staff ขององค์การนั้นจะต้องร่วมมือกันประสานงานกันในการดำเนินภาระหน้าที่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ดังนี้ คือ

๑. การจัดหาคนที่เหมาะสมเข้ามาทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม (Staffing)
๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)
๓. การจัดการผลการปฏิบัติงานในองค์การ (Performance Management in Work Place)
๔. การจัดการค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ (Compensation and Benefits)
๕. การจัดการสุขภาพ และความปลอดภัยในองค์การ (Safety and Health)
๖. ระเบียบวินัยในองค์การ (Discipline)
๗. แรงงานสัมพันธ์ (Labor Relation)

^{๔๒}วิเชียร วิทยอุดม, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทธนัชการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๗.

^{๔๓}นงนุช วงษ์สุวรรณ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๑.

๘. การใช้สารสนเทศในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การตรวจสอบและวิจัย (Human Resource Information System)^{๔๔}

หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะกำหนดให้อยู่ในรูปแบบแผนงานหรือฝ่ายงานล้วนมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของคนในองค์กร โดยกิจกรรมดังกล่าวอาจสรุปได้ดังต่อไปนี้

๑. การวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)
๒. การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection)
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)
๔. การจัดค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ (Compensation and Benefits Management)
๕. แรงงานสัมพันธ์ (Labor Relation)
๖. สุขภาพและความปลอดภัย (Safety and Health)
๗. กฎ ระเบียบ และนโยบายองค์กร (Policy Regulation and Rules)
๘. การฝึกอบรมและพัฒนา (Development and Training)
๙. พนักงานสัมพันธ์ (Employee Relation)^{๔๕}

กิจกรรมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จึงเป็นการช่วยให้ฝ่ายบริหารองค์กรมีพนักงานหรือคนงานที่มีการพัฒนาใช้ประโยชน์ ประเมินค่า คงอยู่และทำงานที่กำหนดในจำนวนและฝีมือตามที่ต้องการ ดังนั้นจึงสามารถแยกงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ออกได้ดังนี้

๑. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นการศึกษาวิเคราะห์ถึงจำนวน และประเภทของพนักงานที่ต้องการในอนาคต
๒. การสรรหาและคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคคลประเภทที่ต้องการในเวลาที่ต้องการ
๓. การฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งรวมถึงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การฝึกอบรมในการทำงาน การบรรจุเข้าทำงาน การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง และการเลิกจ้าง
๔. การประเมินผลการทำงาน ซึ่งเป็นการประเมินผลพนักงานว่าได้ปฏิบัติงานได้ผลตามที่กำหนดหรือไม่ หากจำเป็นก็ต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมและมีผลต่อการให้ความดีความชอบด้วย

^{๔๔} กรรณิการ์ เอกแสงรัตน์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้า ๗.

^{๔๕} อนิวัช แก้วจันทง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๑๓.

๔. การประเมินผลการทำงาน ซึ่งเป็นการประเมินผลพนักงานว่าได้ปฏิบัติงานได้ผลตามที่กำหนดหรือไม่ หากจำเป็นก็ต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมและมีผลต่อทำให้ความดีความชอบด้วย

๕. การจ่ายผลตอบแทนในรูปของค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการและสิ่งจูงใจด้านต่างๆ ในการทำงาน รวมทั้งเงื่อนไขต่างๆ ตามกฎหมาย เช่น การประกันสังคม การจ่ายเงินทดแทนการป้องกันอันตรายในการทำงาน การจ่ายค่าล่วงเวลา เป็นต้น

๖. การแรงงานสัมพันธ์ โดยเป็นการกำหนดนโยบายในการสร้างความสัมพันธ์กับพนักงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และหากพนักงานมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานและมีการเรียกร้องก็จำเป็นต้องจัดความสัมพันธ์กับสหภาพแรงงานและจัดผู้เชี่ยวชาญในการเจรจาต่อรองเพื่อหาข้อยุติ^{๔๖}

สรุปได้ว่า หน้าที่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะมุ่งเน้นภารกิจหน้าที่ในด้านที่สำคัญก็คือ ในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรซึ่งประกอบไปด้วยการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์นั้นก็จะประกอบไปด้วยการฝึกอบรมและการพัฒนา การให้รางวัลประกอบไปด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ส่วนในเรื่องของการดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์นั้นประกอบด้วยวินัยและร้องทุกข์ รวมทั้งในด้านของความปลอดภัยและความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน

๒.๓.๓ การพัฒนาศักยภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนาให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำ ด้วยการฝึกอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่ คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตน เป็นความสัมพันธ์กับมนุษย์และวัตถุ ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจา ดังนั้น มนุษย์จึงเป็นผู้กระทำ หรือผู้สร้างให้เกิดมีคุณสมบัติดังกล่าวนี้ ให้เกิดการพัฒนาในแง่ความเป็นมนุษย์ และมนุษย์ก็ยังคงเป็นผู้ที่ถ่ายทอดคุณสมบัติที่ตนทำให้มีขึ้นไปสู่ภายนอก ซึ่งเป็นการพัฒนาในแง่ของทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุนี้เมื่อพระพุทธศาสนาเน้นความสำคัญของมนุษย์ด้วยการพัฒนา ดังนั้น หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีต่อมนุษย์ในแง่บทบาทที่ควรพิจารณาต่อไป^{๔๗}

^{๔๖}วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: B. J. Plate Processor, ๒๕๕๑), หน้า ๙.

^{๔๗}พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธมฺมิโก), “กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี”, พุทธศาสตร์ศึกษาปริทัศน์ สาขาการบริหารจัดการคณะสงฆ์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘), หน้า ๔๐.

หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องฝึกฝนตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้การดำรงอยู่ด้วยความไม่ประมาท ในสิ่งนั้นในสิ่งนี้ ซึ่งเป็นสิ่งไม่ถาวร นอกจากธรรมะที่เป็นยารักษาภายในให้พ้นจากความทุกข์ แม้เราจะมี ความเกิด ความแก่ ความเจ็บ ความตายเป็นกฎ เพราะสังคมปัจจุบันกำลังอยู่ในสภาพที่เสียสมดุลใน ด้านต่างๆ ดังนั้นเมื่อมองในภาพรวมแล้ว คงไม่อาจปฏิเสธได้เลยว่า สภาพที่ขาดสมดุลเหล่านี้ ล้วน สร้างความตึงเครียดในการดำเนินชีวิตของคนความวุ่นวายในสังคม อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้า ของโลกพบว่า ในปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีบทบาทเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมสำคัญอย่างยิ่ง ในทุกๆ องค์กรทั้งต่างประเทศและคนไทยปัจจุบันไม่จำกัดในเรื่องเพศ อายุ อาชีพ ศาสนา เชื้อชาติ การศึกษา และฐานะทางเศรษฐกิจ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพึงหลักธรรมในการบริหาร ซึ่งในที่นี้จะ กล่าวถึงหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา^{๔๘} ซึ่งถือว่าเป็นระบบการศึกษาที่ทำให้บุคคลพัฒนา อย่างมีบูรณาการ และให้มนุษย์เป็นองค์รวมและพัฒนาอย่างมีดุลยภาพ เพราะสิกขาเป็นตัวการฝึก หรือการพัฒนาคนในด้านการร่างกายและจิตใจ เมื่อฝึกได้ผลจนสิ่งที่ฝึกนั้นกลายเป็นวิถีชีวิตของเขามัน ก็กลายเป็นมรรคไป พอมรรคเกิดขึ้นแล้วก็พาเข้าถึงจุดหมายของการศึกษาหรือการพัฒนานั้น คือ อิสราภาพที่ปลอดทุกข์ ปราศจากปัญหา หรือจะเรียกว่าสันติสุขก็แล้วแต่พอใจ

การพัฒนามนุษย์มีแหล่งใหญ่อยู่ที่มโนกรรม ซึ่งเป็นต้นกำเนิดแห่งอารยธรรมของ มนุษยชาติที่ปรากฏในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความเห็น ความเชื่อ เจตจำนงหรือทัศนคติ เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้เกิดกายกรรม และวจีกรรม ตามมาอย่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ เมื่อคิด อย่างไม่รู้จะทำและพูดเช่นนั้น หรือเมื่อทำและพูดอย่างไรรู้จะทำเช่นนั้น ดังนั้น การมีความเข้าใจในมโนกรรมว่า มีความสำคัญและส่งผลอย่างไร ทั้งต่อตนเองและต่อโลก ย่อมจะทำให้ เราสามารถเลือกที่จะประกอบมโนกรรมที่ถูกต้อง และส่งผลดีทั้งต่อตนเองและต่อโลก นั่นคือ การทำ ให้เกิดการพัฒนาตนเองและโลกไปในทิศทางที่ถูกต้องพร้อมกันไป^{๔๙}

ไตรสิกขา อันประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งสรุปโดยย่อได้ดังนี้

คำ สิกขา เป็นภาษาบาลี เป็นคำเดียวกับคำ ศึกษา ในภาษาสันสกฤต คำ ศึกษา ในทาง ธรรม ไม่ได้หมายถึงการเล่าเรียน ท่องตำราความรู้อย่างที่เข้าใจกันในทางโลก แต่หมายถึงการลงมือ ปฏิบัติที่เป็นการอบรมกาย วาจา ใจ โดยตรง คือ อบรมตนเองให้เปลี่ยนจากลักษณะหนึ่งไปสู่อีก ลักษณะหนึ่ง ตามที่เห็นว่าเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้นไป

^{๔๘} ที. ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๗๒.

^{๔๙} พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธรรมโก), “กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัด เพชรบุรี”, หน้า ๔๑.

คำ ไตร แปลว่า สาม ไตรสิกขา ประกอบด้วย สิกขา ๓ ได้แก่ สीलสิกขา สมาธิสิกขา และ ปัญญาสิกขา บางทีก็ใช้คำว่า สील-สมาธิ-ปัญญา ไตรสิกขานี้มีไว้เพื่อดับทุกข์

สीलสิกขา เป็นสิกขาขั้นแรกสุด แปลว่า สิ่งที่ควรศึกษาหรือควรอบรมที่เป็นขั้นศีล แม้จะมีการจำแนกไว้เป็น ศีล ๕ ศีล ๘ หรือ ศีล ๑๐ ศีล ๒๒๗ และอื่นๆ อีกเป็นอันมากก็ตาม เป็นการปฏิบัติเพื่อความปรกติสงบเรียบร้อยปราศจากโทษขั้นต้นๆ ที่เป็นไปทางกาย ทางวาจา ทั้งที่เกี่ยวกับสังคม หรือส่วนตัว ศีลช่วยให้คนอยู่อย่างผาสุกไม่มีเรื่องรบกวน แต่อานิสงส์ที่สำคัญที่สุดของศีลอยู่ที่การเจริญสมาธิ สीलสิกขาจึงเป็นการเตรียมเบื้องต้นให้เป็นผู้อยู่ในโลกด้วยลักษณะที่สะอาดบริสุทธิ์ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดสมาธิในขั้นต่อไปได้ง่าย ถ้ามีเรื่องรบกวนมากก็ยากที่จะเกิดสมาธิ

สมาธิสิกขา เป็นสิกขาขั้นที่ ๒ ที่สูงขึ้นไปอีก ได้แก่การที่ผู้ผู้นั้นสามารถบังคับจิตใจของตัวเองได้ในสภาพที่จะใช้ให้เป็นประโยชน์มากที่สุดตามที่ตนต้องการ คำสมาธิที่เข้าใจกันโดยทั่วไป คือ ความตั้งใจมั่นแน่วแน่ เป็นจิตที่สงบ แต่สมาธิโดยสมบูรณ์ หมายถึง การทำจิตนั้นให้เหมาะสมแก่การทำงานของจิต เป็นการฝึกฝนอบรมจิตให้อยู่ในลักษณะที่พร้อมที่มีสมรรถภาพถึงที่สุดในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ทางจิต ดังที่พระพุทธองค์ทรงแสดงลักษณะของจิตด้วยคำอีกคำหนึ่งซึ่งเป็นคำสำคัญที่สุด คือ คำว่า กมมนิโย แปลว่า สมควรแก่การทำงาน คำนี้เป็นคำสุดท้ายที่ทรงแสดงลักษณะของจิตที่เป็นสมาธิ คำว่า สมาธิ แปลว่า จิตตั้งมั่นก็จริง แต่ต้องหมายถึงตั้งมั่นในลักษณะที่พร้อมที่จะปฏิบัติงาน ไม่ใช่ตั้งมั่นในลักษณะที่ไม่ปฏิบัติงานใดๆ คือ สงบนิ่งเฉยๆ ผู้ที่พอใจที่จะยึดถือความหมายเป็นความสงบเฉยนั้น ก็เพราะเมื่อจิตเป็นสมาธิสงบเฉย ไม่มีอะไรรบกวนแล้ว ในขณะที่นั้นย่อมรู้สึกเป็นความสุขอย่างยิ่ง ก็เลยเกิดชอบความสุขชนิดนั้น เลยรักการทำสมาธิในทางนั้น ไม่ได้พอใจสมาธิในลักษณะที่จะปรับปรุงจิตให้เหมาะสมที่จะทำการพิจารณาหรือค้นคว้าสืบไป ด้วยเหตุนี้ นักสมาธิส่วนใหญ่ จึงตกอยู่ภายใต้อำนาจของความสงบอันเกิดจากความสงบจิต แล้วก็หยุดอยู่เพียงแค่นั้น ไม่สามารถทำสมาธิของตนให้สูงขึ้นไป จนถึงกับเป็นพื้นฐานหรือเป็นบาทฐานของการเจริญปัญญาอันจะทำให้เข้าถึงความดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง (พระนิพพาน) ความหลง คือ หลงเอารสแห่งความสุขที่เกิดจากสมาธินั้น ทำให้ไม่ก้าวหน้าไปจนถึงปัญญาชนิดที่จะตัดต้นเหตุหรืออุปาทานได้ สมาธิสิกขานี้เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “จิตตสิกขา” แปลว่า สิ่งที่ควรศึกษาหรืออบรมในทางจิต

ปัญญาสิกขา เป็นสิกขาขั้นที่ ๓ เป็นการฝึกฝนอบรมให้เกิดความรู้ความเข้าใจอันถูกต้อง และสมบูรณ์ถึงที่สุดในสิ่งทั้งหลายทั้งปวงตามที่เป็นจริง คนเราตามปกติรู้อะไรตามที่เข้าใจเอาเอง ไม่ใช่ตามที่เป็นจริงพุทธศาสนาจึงมีระเบียบปฏิบัติที่เรียกว่าปัญญาสิกขา เป็นส่วนสุดท้าย “ความเห็นแจ้ง” นี้หมายถึงสิ่งที่คุณคนได้ชิมชั้บมาแล้วด้วยการผ่านสิ่งนั้นๆ มาแล้วด้วยตนเอง หรือมีประสบการณ์ตรงกับสิ่งนั้น การพิจารณาทางปัญญาตามสิกขาข้อนี้จึงจำเป็นต้องใช้สิ่งต่างๆ ที่ได้ผ่านมาแล้วแต่หนหลังในชีวิตของเราเองเป็นเครื่องพิจารณา หรืออย่างน้อยที่สุดก็ต้องใช้เรื่องที่มีน้ำหนัก

มากพอที่จะทำให้จิตใจของเราเกิดความสลด สิ้นเวช เบื่อหน่าย คลายกำหนด ในสิ่งที่ไม่เที่ยง เป็นทุกข์ เป็นอนัตตา ได้จริง หากใช้หลักเหตุผลมาวินิจฉัยลักษณะที่ไม่เที่ยง เป็นทุกข์ เป็นอนัตตา ก็จะได้แต่ “ความเข้าใจ” อยู่นั่นเอง^{๕๐}

สรุปได้ว่า ไตรสิกขา คือ หลักการพัฒนาชีวิตเพื่อให้ประสบความสำเร็จเป็นคนสมบูรณ์ แบบตามแนวพุทธ สำหรับศึกษา การศึกษาข้อปฏิบัติที่พึงศึกษา การฝึกฝนอบรมตนในเรื่องที่พึงศึกษา ๓ อย่าง คือ อธิศีลสิกขา อบรมปฏิบัติให้ถูกต้องดีงาม ให้ถูกต้องตามหลัก อธิจิตตสิกขา อบรมจิตให้สงบมั่นคง อธิปัญญาสิกขา อบรมตนให้เกิดปัญญาแจ่มแจ้ง

๒.๔ แนวคิดที่เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

จากการศึกษา พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๙ เป็นรูปการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ต่อมาได้ถูกยกเลิกไปโดยเหตุผลว่า ไม่อาจปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ ซึ่งถูกยกเลิกไปโดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๒๒ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ แล้วจัดตั้ง “สภาตำบล” แทนและสภาตำบลรูปนี้ก็ได้นำมาดำเนินการเรื่อยมาจนถึงปี พ.ศ.๒๕๓๗ จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ โดยได้ปรับปรุงฐานะของสภาตำบลที่มีอยู่ให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล และปรับปรุงการบริหารงานของสภาตำบลเสียใหม่ ให้สามารถรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนได้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งให้มีการยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นได้^{๕๑} ดังนั้น ปัจจุบันนี้จึงมีรูปการปกครองท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่งเรียกว่า “องค์การบริหารส่วนตำบล” หรือเรียกว่า “อบต.” เกิดขึ้น มีพื้นที่รับผิดชอบนอกเขตเทศบาล สุขาภิบาลและราชการบริหารส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นแต่ไม่รวมถึงองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นพื้นที่ส่วนที่ซ้อนอยู่กับพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั่นเอง

๒.๔.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นคำในวิชารัฐศาสตร์ หมายถึง ระบบการบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้แก่ท้องถิ่นต่างๆ มีอำนาจในการจัดการดูแลกิจการหลายๆ ด้านของตนเองไม่ใช่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดการแทบทุกอย่างของท้องถิ่น กิจการที่ท้องถิ่นมีสิทธิจัดการดูแล มักได้แก่ระบบสาธารณสุขปโภค การศึกษาและศิลปวัฒนธรรม การดูแลชีวิต

^{๕๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๐-๔๒.

^{๕๑} ธเนศวร์ เจริญเมือง กระจายอำนาจอย่างไรสร้างประชาธิปไตย, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗), หน้า ๕๐.

และทรัพย์สินและการดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อม ส่วนกิจกรรมใหญ่ๆ สองอย่างที่รัฐบาลกลางควบคุมไว้เด็ดขาด คือ การทหารและการต่างประเทศ^{๕๒} อีกทั้งการกระจายอำนาจ หมายถึง การปกครองที่มีส่วนสำคัญในทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม โดยสรุปได้ ๒ ประเด็นใหญ่ๆ ดังนี้^{๕๓}

๑) การกระจายอำนาจเป็นรากแก้วของระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยเนื่องด้วยประชาธิปไตยต้องประกอบด้วยโครงสร้างส่วนบน คือ ระดับชาติ และโครงสร้างส่วนฐาน คือ ระดับท้องถิ่น การปกครองตนเองในรูปแบบของการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง คือ รากแก้วเป็นฐานเสริมสำคัญยิ่งของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

๒) การกระจายอำนาจมีความสำคัญในทางเศรษฐกิจและสังคม ในด้านการพัฒนาชนบท โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยโครงสร้างการปกครองตนเองในลักษณะที่มีความอิสระพอสมควร ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็จะต้องมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

การกระจายอำนาจ (Decentralization) แบ่งได้ ๒ ความหมาย คือ

๑) การกระจายอำนาจตามอาณาเขต (Size and Boundary) หมายถึง การมอบอำนาจไปให้ท้องถิ่นจัดทำกิจการหรือบริการสาธารณะภายในเขตท้องถิ่น แต่ละท้องถิ่นมีอิสระบางประการในการปกครองตนเอง เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล สุขาภิบาล เป็นต้น

๒) การกระจายอำนาจตามกิจการ (Functional) หมายถึง การมอบอำนาจให้องค์การบริหารสาธารณะจัดทำกิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง เพื่อให้มีอิสระในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับเทคนิคของงานนั้น เช่น การไฟฟ้า การประปา และการโทรศัพท์ เป็นต้น

หลักการกระจายอำนาจ มีองค์ประกอบสำคัญ ๔ ประการ คือ

๑) ความเป็นนิติบุคคล (Juristic Person) การกระจายอำนาจปกครองนั้น จะต้องมียุติการเป็นนิติบุคคลต่างหากจากองค์การของรัฐบาลกลาง การมียุติการเป็นนิติบุคคลต่างหากนี้ ก็เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน องค์การเหล่านี้จะต้องมีงบประมาณทรัพย์สินหนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

๒) มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน (Autonomy) ความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่เป็นหลักการที่สำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจปกครอง เพราะหากองค์การนั้นไม่มีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ที่จะต้องรอคำสั่งจากรัฐบาลกลางอยู่เสมอ องค์การเช่นนี้ ก็จะมีลักษณะไม่ผิด

^{๕๒} จเนศวร์ เจริญเมือง, กระจายอำนาจอย่างไรสร้างประชาธิปไตย, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๓), หน้า ๑๐.

^{๕๓} ลลิต ธีรเวคิน, การกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๕), หน้า ๓.

ไปจากหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาค ซึ่งมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐบาลกลางที่ประจำอยู่ในภูมิภาคต่างๆ ทั่วประเทศ องค์การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติการกิจของตนเอง ตลอดจนมีอิสระพอสมควรในการกำหนดนโยบายหรือการตัดสินใจการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ แต่ก็มีข้อน่าสังเกตว่า อำนาจอิสระขององค์การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีพอสมควรไม่มากเกินไป จนทำให้เกิดความกระทบกระเทือนต่อเอกภาพและอธิปไตยของประเทศ หากแต่ควรมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดให้และให้มืองค์การที่จำเป็นสำหรับทำหน้าที่ทางด้านนิติบัญญัติ และบริหารกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ของตนเท่านั้น

๓) ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหารและเจ้าหน้าที่นิติบัญญัติการมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในท้องถิ่นของประชาชนนั้น อาจจะทำให้หลายระดับแล้วแต่ความสามารถและความสนใจของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ เช่น ประชาชนบางคนอาจจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่น เฉพาะการไปใช้สิทธิออกเสียง เลือกตั้งตัวแทนของตนเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ขององค์การปกครองท้องถิ่นเท่านั้น แต่บางคนอาจมีความสนใจที่จะเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมการปกครองของท้องถิ่นมากกว่านั้น ถึงกับสมัครเข้ารับเลือกตั้งเป็นตัวแทนของประชาชนเพื่อให้ได้มีโอกาสเข้ามามีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ของตนเท่านั้น

๔) มึงบประมาณของตนเอง องค์การปกครองท้องถิ่นต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ด้วยตนเองรวมถึงการมีอำนาจในการบริหารงบประมาณที่ได้มานั้นด้วย การให้องค์การปกครองท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดเก็บและบริหารรายได้ด้วยตนเองนี้ เป็นการมอบอำนาจการตัดสินใจ องค์การปกครองท้องถิ่นทั้งหมดตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงาน การจัดเก็บรายได้ การบริหาร และการบริหารประชาชนในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

นอกจากนี้ การจัดระเบียบการปกครองตามหลักรัฐศาสตร์ได้แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ หลักการรวมอำนาจ (Centralization) หลักการแบ่งอำนาจ (Deconcentration) และหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ส่วนการปกครองระดับใดจะให้อำนาจแก่หลักการใดมากกว่าขึ้นอยู่กับประวัติศาสตร์ ความเป็นมาในอดีต และสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจการเมือง ที่เกิดขึ้นในยุคสมัยนั้นๆ

สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจ เป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการบริหารจัดการบ้านเมืองของรัฐในระบบประชาธิปไตย โดยมุ่งลดบทบาทของรัฐส่วนกลาง (decentralize) ลงเหลือภารกิจหลักเท่าที่ ต้องทำเท่าที่จำเป็น และให้ประชาชนได้มีส่วนในการบริหารงานชุมชนท้องถิ่น ตามเจตนารมณ์ของประชาชนมากขึ้น การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จึงเป็นการจัดความสัมพันธ์ทางอำนาจ หน้าที่ใหม่ระหว่างส่วนกลางกับส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์บ้านเมือง ที่เปลี่ยนแปลงไปในสภาวะที่สังคมมีกลุ่มที่หลากหลาย มีความต้องการ และความคาดหวังจากรัฐที่เพิ่มขึ้น และแตกต่างกัน ชัดแย้งกัน

ในขณะที่รัฐเองก็มีขีดความสามารถ และทรัพยากรที่จำกัด ในการตอบสนองปัญหา ความต้องการที่เกิดขึ้นในแต่ละท้องถิ่นได้ทันต่อเหตุการณ์และตรงกับความต้องการของท้องถิ่น

๒.๔.๒ หลักการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองโดยการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่น มีอำนาจในการบริหารจัดการ การตัดสินใจ การจัดหางบประมาณ การรับบรรจุแต่งตั้ง รวมไปถึงงานด้านต่างๆ อย่างเป็นอิสระโดยอยู่ในรูปแบบของการปกครองตนเอง (Local Self Government) ซึ่งได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีไว้หลายๆ ท่านด้วยกัน ในที่นี้ผู้วิจัยจะได้นำความหมาย แนวคิดและทฤษฎี ที่เป็นประโยชน์ต่อการวินิจฉัยครั้งนี้เป็นลำดับต่อไปนี้

ในการปกครองประเทศนั้น มีความจำเป็นที่จะต้องมืองค์กรแห่งอำนาจเพื่อทำหน้าที่ปกครองประเทศ องค์กรดังกล่าวนี้คือรัฐบาล ซึ่งได้แก่คณะบุคคลที่ได้รับมอบอำนาจให้ปกครองและบริหารราชการแผ่นดิน องค์กรปกครองหรือรัฐบาลจะมีส่วนร่วมประกอบอย่างไร หรือมีกี่ระดับ ในรูปแบบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นของนานาประเทศในโลก มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันอยู่ ๓ หลักการ คือ

๑. หลักการรวมอำนาจ (Centralization)
๒. หลักการแบ่งอำนาจ (Deconcentration)
๓. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)

หลักการรวมอำนาจ (Centralization) หมายถึง การที่รัฐบาลในส่วนกลางของประเทศเป็นศูนย์กลางแต่ผู้เดียวที่มีอำนาจเด็ดขาดในการบังคับบัญชาวินิจฉัยสั่งการในกิจกรรมต่างๆ ทั้งหลาย ทั้งปวงเพื่อให้หน่วยงานของทางราชการรวมทั้งประชาชนนำไปปฏิบัติตาม

นอกจากนี้รัฐบาลในส่วนกลางยังมีอำนาจในการออกกฎหมายและตราระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้แก่หน่วยการปกครองรองๆ ลงไป เพื่อนำไปใช้เป็นหลักการปฏิบัติอีกด้วยลักษณะสำคัญของการรวมอำนาจ

๑) รวมอำนาจการบังคับบัญชากองทัพและตำรวจให้ขึ้นกับส่วนกลางเพื่อจุดมุ่งหมายในการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ

๒) รวมอำนาจในการกำหนดนโยบายที่สำคัญๆ ไว้กับส่วนกลาง เพื่อการพัฒนาประเทศ ทั้งทางการเมืองเศรษฐกิจ สังคม นอกจากนี้ยังรวมอำนาจการวินิจฉัยสั่งการการตัดสินใจ และการกำหนดงบประมาณในโครงการต่างๆ เอาไว้เพื่อการพัฒนาประเทศ

๓) รวมอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างบุคลากร ว่าแต่ละหน่วยงานควรมีอัตราค่าจ้างคนเท่าใด จึงเหมาะสมกับปริมาณภาระงานที่ต้องปฏิบัติ ตลอดจนรวมอำนาจการแต่งตั้งโยกย้ายการพิจารณาความดีความชอบ การลงโทษ การถอดถอนภายใต้กฎระเบียบและบทบัญญัติทางกฎหมาย

ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากร สนองนโยบายของรัฐบาลอย่างเต็มที่จากลักษณะสำคัญดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า รัฐบาลในส่วนกลางเป็นศูนย์รวมแห่งอำนาจของรัฐทั้งหลายทั้งปวงในการดำเนินกิจการต่างๆ ของประเทศในทุกๆ ด้าน

ข้อดีของหลักการรวมอำนาจ คือ การที่รัฐบาลกลางเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ ก่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการปกครองและการบริหารราชการแผ่นดิน ทำให้ในทุกๆ พื้นที่เป็น มาตรฐานเดียวกัน รัฐบาล มีความมั่นคง เนื่องจากสามารถควบคุมบัญชาหน่วยงานทหารและตำรวจ

ข้อเสียของหลักการรวมอำนาจ คือ การที่รัฐบาลกลางรับผิดชอบภารกิจทั้งหมดนั้นทำให้ภาระงานของรัฐบาลมีมากจนยากจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ รวดเร็ว สนองตอบความต้องการของ ประชาชน ที่มีความแตกต่างกัน ในแต่ละท้องถิ่นได้ เกิดความล่าช้าในการตัดสินใจเนื่องจากต้องคอยรับ นโยบายจากรัฐบาลกลาง

หลักการแบ่งอำนาจ (Deconcentration) หมายถึง การที่รัฐบาลกลางแบ่งอำนาจการ ปกครองและบริหารบางส่วนให้แก่ตัวแทน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากส่วนกลาง ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วน ภูมิภาค โดยมอบหมายนโยบาย และมอบอำนาจการตัดสินใจบางส่วนไปให้แต่ไม่ทั้งหมด ทั้งนี้ ส่วนกลางจะยังคงอำนาจในการตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ ในเรื่องที่สำคัญๆ เอาไว้รวมทั้งการแต่งตั้ง โยกย้าย และการพิจารณาความดีความชอบ

ลักษณะสำคัญของการรวมอำนาจ

๑) รัฐบาลในส่วนกลางจะมอบอำนาจเฉพาะบางส่วนให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้ง ให้นำนโยบายจากรัฐบาลกลางนำไปปฏิบัติ ในฐานะที่เป็นตัวแทน

๒) เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการมอบหมายจากส่วนกลางจะต้องเชื่อฟังคำสั่งของส่วนกลางอยู่เสมอ

ข้อดีของหลักการแบ่งอำนาจ คือ ทำให้แบ่งเบาภาระของรัฐบาลส่วนกลาง ทำให้การ ปฏิบัติภารกิจต่างๆ ทั้งถึง รวดเร็วมากกว่าที่จะรวมอยู่ที่ส่วนกลางแต่เพียงอย่างเดียว

ข้อเสียของหลักการแบ่งอำนาจ คือ ข้อจำกัดอำนาจในการตัดสินใจ ทำให้ไม่เกิดความ คล่องตัว ไม่อาจตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การที่รัฐบาลในส่วนกลาง ยินยอมมอบอำนาจการปกครองและบริหารกิจการต่างๆ ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ เอง โดยประชาชนเลือกผู้แทนของตนเข้าไปดำเนินกิจการ ดังนั้นหน่วยงานปกครองท้องถิ่นจึงมีอิสระ อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องติดอยู่ภายใต้เงื้อมมือของนโยบายรัฐบาลเนื่องจากผู้บริหารหน่วยงานปกครอง ท้องถิ่นจะต้องรับผิดชอบต่อประชาชนที่เลือกเขาเข้ามาอย่างไรก็ตามส่วนกลางก็มีอำนาจควบคุม ท้องถิ่นอย่างหลวมๆ เช่น การใช้กฎระเบียบใน การตรวจเงินแผ่นดินเข้ามาควบคุมการใช้งบประมาณ ของท้องถิ่น หรือการควบคุมการประมูลจัดซื้อจัดจ้าง ตามระเบียบของทางราชการ

ลักษณะสำคัญของการกระจายอำนาจ

๑) มีฐานเป็นนิติบุคคล แยกออกจากราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานไม่ขึ้นอยู่กับการบังคับบัญชาจากส่วนกลางทำให้สามารถตอบสนองภาระงานในท้องถิ่นตามนโยบายของฝ่ายบริหารได้อย่างอิสระ

๓) มีอิสระในการกำหนดนโยบายและการใช้งบประมาณตามโครงการที่ท้องถิ่นมีความประสงค์โดยไม่ต้องคำนึงถึงนโยบายของรัฐบาล

ข้อดีของหลักการกระจายอำนาจ คือ ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่ตรงเป้าหมายการดำเนินการเป็นไปอย่างรวดเร็วเพราะมีอำนาจการตัดสินใจที่เป็นอิสระและแบ่งเบาภาระของส่วนกลาง

ข้อเสียของหลักการกระจายอำนาจ คือ สิ้นเปลืองงบประมาณมากเพราะต้องใช้งบประมาณในการสร้างสำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้พร้อมในการปฏิบัติภารกิจหากประชาชนเลือกผู้มีอิทธิพลเข้าไปเป็นฝ่ายบริหารท้องถิ่นอาจเกิดปัญหาการคอร์รัปชันและการใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ไปในทางที่ไม่เหมาะสม เกิดช่องว่างของการพัฒนาระหว่างท้องถิ่นที่มีงบประมาณมากกับท้องถิ่นที่มีงบประมาณน้อย อาจเกิดการแตกแยกและผลกระทบทางด้านความมั่นคงของประเทศ และนักวิชาการมีความเห็นว่าสังคมที่มีการให้บริการแบบผูกขาดโดยธรรมชาติเมื่อไม่สามารถกีดกันได้ ไม่สามารถแข่งขันในการบริโภคได้จะเกิดปัญหา บุคคลที่ไม่จ่ายแต่ได้รับผลประโยชน์จึงต้องบังคับเก็บภาษี รัฐบาลเกิดจากการรวมตัวกันโดยการบังคับการจัดเก็บและมองว่ารัฐบาลเป็นผู้ผูกขาดโดยธรรมชาติและขยายอำนาจบังคับไปถึงการธุรกรรม ส่วนบุคคลนั้น (Buchamam) มีความเห็นว่า สังคมไม่ได้ผูกมัดโดยศีลธรรมจรรยาเพียงอย่างเดียวและไม่มีจรรยาใดๆ เลยถ้าประชาชนเห็นแก่ตัวคอยแสวงหาผลประโยชน์ก็จะเกิดปัญหา จึงต้องมีกฎหมาย (Law) และข้อตกลง (Social Contract) นอกจากนี้ทำให้เกิดการกำหนดบทบาทในการบริหารของรัฐจนถึงบทบาทท้องถิ่นที่จะทำให้เกิดสวัสดิภาพต่อสังคมที่ดีขึ้น ส่วนที่ประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมคือ^{๕๔}

๑) การเลือกตั้งผู้แทนของตนเข้าไปเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือเป็นกรรมการในคณะกรรมการบริหารในองค์กรส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นตัวแทนในการพิทักษ์รักษาประโยชน์และกำหนดทิศทางในการพัฒนา ให้สอดคล้องกับความต้องการของตนเองและชุมชน

^{๕๔} ชูชัย ศุภวงศ์ และ ยุวดี คาดการณ์ไกล, องค์การบริหารส่วนตำบลในแนวทางประชาคม, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, ๒๕๒๔), หน้า ๓๒.

๒) เสนอความต้องการของตนต่อผู้แทน เพื่อนำสู่การพิจารณากำหนดเป็นนโยบาย แผนงานโครงการในเรื่องต่างๆ แล้วเสนอความคิดเห็นผ่านตัวแทนของตน รวมทั้งร้องเรียนผ่านผู้บริหารของหน่วยงาน ที่กำกับดูแลองค์กร

๓) ร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในกรณีที่ได้รับความสะดวกหรือการประกอบกิจการใดๆ ในท้องถิ่นซึ่งเป็นสิทธิของประชาชนที่จะร้องเรียนได้

๔) ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของท้องถิ่นที่สภาท้องถิ่นบัญญัติขึ้นจากบทบาทหน้าที่ของประชาชนดังกล่าว จะเห็นได้ว่าประชาชนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับประชาชน ได้เป็นที่พึ่งและเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเข้มแข็งได้ด้วยประชาชนในท้องถิ่น จะต้องมีการรวมตัวเป็นองค์กรต่างๆ อย่างหลากหลายความต้องการของชุมชนเพื่อให้ทุกส่วนของชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหา วิเคราะห์ปัญหา วางแผน ดำเนินการและติดตามผล

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นตามรูปแบบของนานาประเทศในโลก มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันอยู่ ๓ หลักการ คือ หลักการรวมอำนาจ (Centralization) หลักการแบ่งอำนาจ (Deconcentration) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ในการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตท้องถิ่นนั้นๆ เลือกตั้งผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่นหรือเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นเพื่อเลือกผู้บริหารท้องถิ่นอีกทีหนึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอำนาจอิสระ (autonomy) ในการบริหารจากรัฐได้ในระดับหนึ่งตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง คือการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ สามารถเลือกตั้งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตท้องถิ่นของตนได้โดยตรง ส่วนการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยอ้อม สภาท้องถิ่นจะทำหน้าที่เลือกผู้บริหารท้องถิ่นแทนประชาชนในท้องถิ่น

๒.๔.๓ ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองโดยการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่น มีอำนาจในการบริหารจัดการ การตัดสินใจ การจัดหางบประมาณ การรับบรรจุแต่งตั้ง รวมไปถึงงานด้านต่างๆ อย่างเป็นอิสระโดยอยู่ในรูปแบบของการปกครองตนเอง (Local Self Government) ซึ่งได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้อย่างน่าสนใจดังนี้

ชูวงศ์ ฉายะบุตร ได้ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง “การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือ กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมรับผิดชอบทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน ในการ

บริหารงานท้องถิ่นตามแนวความคิดที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมจะเป็น รัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน”^{๕๕}

ประธาน คงฤทธิศึกษากร ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง ระบบการปกครอง ที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะเกิดมีองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ องค์การนี้ถูกจัดตั้งและควบคุมโดยรัฐบาล แต่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเองได้^{๕๖}

อุทัย หิรัญโต ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้หน่วยงานการปกครองระดับรองของรัฐหรือกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครอง และดำเนินการบางอย่าง เพื่อประโยชน์ของรัฐและผลประโยชน์ท้องถิ่นโดยตรง การบริหารงานท้องถิ่นจะมีองค์การปกครองที่ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ ซึ่งประชาชนเลือกตั้งมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมโดยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสม^{๕๗}

สรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นจัดการปกครองและดำเนินการในการบริหารจัดการกิจกรรมต่างๆ และดำเนินการเพื่อรักษาผลประโยชน์ของรัฐและผลประโยชน์ของท้องถิ่น โดยมีการจัดตั้งองค์การขึ้นมาทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นนั้นๆ องค์การนี้ถูกจัดตั้งและควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามนโยบายของตนเองได้

๒.๔.๔ องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นแบ่งออกเป็น ๔ ประการ ดังนี้

๑) มีความเป็นอิสระอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลกลางน้อยมาก พนักงานส่วนท้องถิ่นอยู่ภายใต้กฎหมาย ข้อบังคับของการบริหารบุคคลของท้องถิ่นเอง และได้รับเงินเดือนจากงบประมาณของท้องถิ่นเอง

๒) เป็นนิติบุคคลโดยเอกเทศ ตั้งขึ้นโดยกฎหมาย แยกจากส่วนกลาง มีขอบเขตปกครองที่แน่นอน มีคณะผู้บริหารที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น

^{๕๕} พระครูปลัดอาทรวิมล วิสุทธินิพนธ์ (มุงฝอยกลาง), อ้างถึงใน ชวงศ์ ฉายะบุตร, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร: สมาคมนิสิตเก่ารัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๒๑.

^{๕๖} พระครูปลัดอาทรวิมล วิสุทธินิพนธ์ (มุงฝอยกลาง), อ้างถึงใน ประธาน คงฤทธิศึกษากร, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร: พีระพัฒนา, ๒๕๒๖), หน้า ๘.

^{๕๗} พระครูปลัดอาทรวิมล วิสุทธินิพนธ์ (มุงฝอยกลาง), อ้างถึงใน อุทัย หิรัญโต, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๔.

๓) มีอำนาจอิสระในด้านการคลัง เช่น การจัดเก็บภาษี หารายได้อื่นๆ ตามกฎหมาย กำหนดและจัดทำงบประมาณของตนเอง

๔) มีอำนาจอิสระในการวางนโยบายและมีการบริหารงานของตนเอง ไม่ต้องขอคำสั่งจากราชการส่วนกลางก่อนการปกครองท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเอง นอกจากนี้การปกครองที่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง ภายใต้กฎหมายของรัฐหรือประเทศนั้นๆ

ลักษณะของการปกครองท้องถิ่นที่สำคัญมีดังนี้

๑. มีสถานะตามกฎหมาย หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย

๒. มีพื้นที่และระดับ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีพื้นที่การปกครองที่แน่นอนและชัดเจน และควรจะต้องมีการแบ่งระดับการปกครองท้องถิ่นว่ามีกี่ระดับ เช่น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ เป็นต้น เกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดพื้นที่และระดับของการปกครองท้องถิ่นมีมากมาย เช่น สภาพภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชนประสิทธิภาพในการบริหาร รายได้และความหนาแน่นของประชากร เป็นต้น สำหรับประเทศไทยมีเกณฑ์จัดตั้งและยกฐานะหน่วยการปกครองท้องถิ่น ๓ ประการ คือ รายได้ย้อนหลัง ๓ ปีไม่รวมเงินอุดหนุนจำนวนประชากรและขนาดพื้นที่

๓. มีการกระจายอำนาจและหน้าที่ การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการกระจายอำนาจการปกครองไปให้ท้องถิ่น โดยการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจน ดังนั้น การที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะมีอำนาจและหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองการปกครองเป็นสำคัญ

๔. มีความเป็นนิติบุคคล หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องเป็นองค์การนิติบุคคล โดยเอกเทศจากองค์การของรัฐบาลกลางทั้งนี้ เพื่อดำเนินงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพราะหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีงบประมาณทรัพย์สิน หนี้สินและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

๕. มีการเลือกตั้ง การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มาจาก การเลือกตั้งโดยประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ กล่าวคือ จะต้องให้สิทธิแก่ประชาชนในท้องถิ่นในการเลือกตั้งคณะเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการปกครองท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง

๖) มีอำนาจอิสระ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องไม่อยู่ในสายบังคับบัญชาของหน่วยงานรัฐบาลกลาง และมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย สามารถกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับ เพื่อกำกับควบคุมให้มีการปฏิบัติตาม

นโยบายหรือความต้องการของท้องถิ่น และสามารถใช้ดุลยพินิจของตนในการปฏิบัติกิจการในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง

๓) มีงบประมาณของตนเอง หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ จัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

๔) มีการกำกับดูแลของรัฐ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองระดับรองของรัฐ และอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมและความมั่นคงแห่งรัฐ

อีกทั้งนี้ระบบการปกครองท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ ๘ ประการ คือ

๑) สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

๒) พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์เชื้อชาติและความสำคัญในการปกครองตนเองของประชาชน จึงมีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น ๒ ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติโดยองค์การอาหารและเกษตร องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม องค์การอนามัยโลก และสำนักพัฒนาสังคมควรวีให้มีประชากรประมาณ ๕๐,๐๐๐ คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่ต้องพิจารณาด้วยเช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้และบุคลากร

๓) การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

๔) องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลของกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลาง มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้นๆ

๕) การเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหาร จะต้องได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชนโดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

๖) อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของการกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลางและไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

๗) งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษี เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้ก้าวหน้า

๘) การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้ว ยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม โดยมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าไม่มีอิสระอย่างเต็มที่ คงมีเฉพาะอิสระในการดำเนินงานเท่านั้น เพราะมิฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตย รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแล

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น มีไว้เพื่อการดำเนินการปกครองท้องถิ่นให้เรียบร้อย คือ ความเป็นอิสระอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลกลางให้น้อยมาก เป็นนิติบุคคลโดยเอกเทศ มีอำนาจอิสระในด้านการคลังตามกฎหมายกำหนดและจัดทำงบประมาณของตนเอง มีอำนาจอิสระในการวางนโยบายและมีการบริหารงานของตนเอง

๒.๔.๕ ประเภทองค์การปกครองท้องถิ่น

องค์การปกครองท้องถิ่นแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

๑. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบทั่วไป มี ๓ รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบพิเศษ มี ๒ รูปแบบ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

ตามบทบัญญัติในหมวด ๙ การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๒๘๕-๒๘๘ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ที่กล่าวถึงที่มาขององค์การปกครองท้องถิ่นโดยสรุปไว้ ดังนี้

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน หรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่นการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ให้ใช้วิธีออกเสียงลงคะแนนโดยตรงและลับ สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น จะเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ หรือ

รัฐวิสาหกิจ หรือของราชการส่วนท้องถิ่นได้มีคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้ง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งสมาชิกท้องถิ่นคณะผู้บริหารท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ในกรณีที่มีการยุบสภาท้องถิ่น หรือในกรณี ที่สมาชิกสภาท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งทั้งคณะและต้องมีการเลือกตั้งคณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นชั่วคราวมิให้นำบทบัญญัติตามวรรคสอง วรรคสามและวรรคหก มาบังคับใช้ทั้งนี้ตามกฎหมายกำหนด^{๕๘}

สรุปได้ว่า ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการแยกประเภทตามขนาดและความสามารถ ในการบริหารงานของแต่ละท้องถิ่นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนให้มีความเจริญขึ้นไป ตามความเหมาะสม

๒.๔.๖ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ องค์การบริหารส่วนตำบล มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล ไว้หลากหลาย ในที่นี้ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างมาเฉพาะที่เห็นว่าน่าสนใจศึกษา ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ราชการส่วนท้องถิ่นที่เกิดจากแรงผลักดันของประชาชน และรัฐบาลที่ต้องการให้มีการกระจายอำนาจไปสู่องค์การบริหาร และองค์กรปกครองตนเองในระดับตำบล เพื่อให้ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลสามารถแก้ไขปัญหาของตนเองและบริหารตามหลักการปกครองตนเอง องค์การบริหารส่วนตำบลจึงถูกก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗^{๕๙} อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘^{๖๐} นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๓๖ ซึ่งได้บัญญัติให้ยกฐานะ สภาตำบลที่มีรายได้ในปีงบประมาณที่แล้วมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ ๑๕๐,๐๐๐ บาท โดยไม่รวมเงินอุดหนุนเป็นองค์การบริหารส่วน

^{๕๘} สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, ๒๕๔๐), หน้า ๑๔๔.

^{๕๙} กรมการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ประสานมิตร, ๒๕๔๖), หน้า ๓.

^{๖๐} ไกวิทย์ พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทยหลักการและมิติใหม่ในอนาคต, ปรับปรุงใหม่, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๕๐), หน้า ๒๕๔.

ตำบล โดยทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย ประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่น จุดมุ่งหมายสำคัญของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลก็เพื่อให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนให้มากยิ่งขึ้น พัฒนา ไปสู่การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล การเปลี่ยนแปลงเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลที่ จะยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยประกาศในราชกิจจา นุเบกษา^{๖๑} รวมไปถึงองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง รูปแบบการปกครองที่สะท้อน การกระจาย อำนาจให้หน่วยการปกครองพื้นฐานของประเทศโดยแท้จริงอันเป็นการสนองตอบต่อนโยบาย การ กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของรัฐบาลที่จะให้อำนาจการบริหารแก่หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้ ท้องถิ่นสามารถบริหารงานที่สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นได้ด้วยตนเองตามอำนาจหน้าที่ และมีอิสระ ในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ตามขอบเขตที่กฎหมาย กำหนด^{๖๒} นอกจากนี้แล้วองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีจำนวน ประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดมีอำนาจปกครองตนเองมีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภา ท้องถิ่นที่สมาชิกสภามาจากการเลือกตั้งของประชาชน^{๖๓}

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล คือ ความพยายามในการที่จะร่วมมือดำเนินงาน ของส่วนราชการต่างๆ หรือดำเนินกิจการต่างๆ โดยเฉพาะในการบริหารจัดการงานต่างๆ ของภาครัฐ ทั้งด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อมในชุมชนท้องถิ่นโดยผ่านการบริหารงาน ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นภายใต้องค์การปกครอง ท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น โดยประชาชนในท้องถิ่นเลือกตั้งผู้แทนแต่ ละหมู่บ้านเข้าไปเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจในการบริหารงาน ของตำบลตามที่กฎหมายกำหนดไว้

๒.๔.๗ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสะท้อนการ กระจายอำนาจให้แก่การปกครองพื้นฐานของประเทศโดยแท้จริง มีความสำคัญต่อการบริหารการ

^{๖๑} สนิท จรอนันต์, ความเข้าใจเรื่องการปกครองท้องถิ่น (ฉบับปรับปรุง), (กรุงเทพมหานคร: สุขุม และบุตร, ๒๕๔๘), หน้า ๖๓.

^{๖๒} อุดม เขยกิจวงศ์, หนังสือยุคปฏิรูปการศึกษา อบต.ประชาธิปไตยของชาวบ้าน, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๓๓-๓๔.

^{๖๓} Holloway, อังใน สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยรามคำแหง, “ผลการประเมินความพร้อม ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจและกำกับดูแลตรวจสอบขององค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น”, รายงานการวิจัย, (สถาบันวิจัยและพัฒนา: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗), หน้า ๓-๙.

พัฒนาระดับตำบลทั้งในทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ ซึ่งในทางทฤษฎีมีความเชื่อว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีแนวโน้มว่าจะมีศักยภาพสูง ในการพัฒนาชนบท เป็นองค์กรที่มีพลังประชาชนในท้องถิ่นและใกล้ชิดกับประชาชนในชนบท จึงน่าจะรู้ถึงปัญหาความต้องการที่แท้จริงรวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้หลากหลาย ในที่นี้ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างมาเฉพาะที่เห็นว่าน่าสนใจศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล มีความสำคัญ ดังนี้

๑. เป็นองค์กรตามกฎหมายที่ทำหน้าที่บริหารจัดการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน และชุมชน ตามนโยบายกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น

๒. เป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนฐานราก มีความอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารงานภายในกรอบที่กฎหมายกำหนด ทำให้สามารถแก้ไขปัญหา อำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๓. เป็นองค์กรที่มีผู้แทนประชาชนเข้าไปบริหารงานทั้งฝ่ายนิติบัญญัติ คือ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และฝ่ายบริหาร คือ นายก องค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยการเลือกตั้งโดยตรง ของประชาชนอย่างเต็มรูปแบบ ทำให้การแก้ไขปัญหาและการพัฒนาตำบล หมู่บ้านตรงกับความต้องการ อันแท้จริงของประชาชน

๔. เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้การปกครองระบอบประชาธิปไตยในทางปฏิบัติแก่ประชาชน ในขอบเขตที่ไม่กว้างนัก ทำให้ประชาชนมองเห็นภาพรวมอย่างชัดเจน และมีส่วนร่วมได้ไม่ยาก

๕. เป็นการสร้างผู้นำทางการเมืองที่จะเข้าสู่เวทีการเมืองในระดับต่างๆ รวมทั้งในระดับชาติต่อไป

๖. เป็นการส่งเสริมการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมืองตามระบอบประชาธิปไตย^{๖๔}

สรุปได้ว่า ความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสำคัญต่อท้องถิ่นเป็นอย่างมากเพราะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด แต่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะประชาชนในพื้นที่ชนบท องค์การบริหารส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย

^{๖๔} บัญญัติ พุ่มพันธ์, **อบต.ของเรา : ท้องถิ่นของเรา**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิชิตการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๑๑.

๒.๔.๘ ความเป็นมาและการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล

ในปี พ.ศ.๒๕๓๗ ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานในตำแหน่งแทนประกาศคณะปฏิวัติ ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘ ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบล โดยมีการเปลี่ยนแปลง สภาตำบลทั่วประเทศออกเป็น ๒ รูปแบบ ดังนี้^{๖๕}

๑) รูปแบบ “สภาตำบล” ได้รับการยกฐานะเป็นนิติบุคคล ได้แก่ สภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า ๑๕๐,๐๐๐ บาท

๒) รูปแบบ “องค์การบริหารส่วนตำบล” ตั้งขึ้นจากสภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ ๑๕๐,๐๐๐ บาท ได้รับฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นในปี พ.ศ. ๒๕๔๒ รัฐบาลได้มีการเสนอปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๔๐ ในประเด็นต่างๆ ทั้งโครงสร้างที่มาของสมาชิก อบต. อำนาจหน้าที่ของ อบต. เป็นต้น

ในปี พ.ศ.๒๕๔๖ รัฐบาลได้เสนอขอปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔, ฉบับที่ ๕) โดยเนื้อหาส่วนใหญ่ แก้ไขชื่อเรียกบุคคล ที่มาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และคำศัพท์กฎหมายที่ให้สอดคล้องกับกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ

สรุปได้ว่า เมื่อมีการประกาศจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นมา องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะ ที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีส่วนสำคัญยิ่งในการทำให้ประชาชนในชนบทได้มีโอกาสในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันที่ต้องการกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่นมากขึ้น

๒.๔.๙ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล

ก. การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล

กฎหมายได้กำหนดว่า สภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้

^{๖๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๔๐.

โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย ดังนั้น ตำบลที่มีสภาตำบลซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีรายได้ตามเกณฑ์ดังกล่าวก็ให้สภาตำบลนั้นจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นได้

ข. การจัดองค์การและการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ค. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล^{๖๖}

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์การฝ่ายนิติบัญญัติ มีสมาชิกประกอบด้วยสมาชิกซึ่งได้รับการเลือกตั้งจากราษฎรในแต่ละหมู่บ้าน หมู่บ้านละ ๒ คน ในกรณีเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีเพียงหนึ่งหมู่บ้าน ให้มีสมาชิกจำนวน ๖ คน และถ้ามีเพียงสองหมู่บ้านให้มีสมาชิกหมู่บ้านละ ๓ คน สมาชิกซึ่งได้รับเลือกตั้งมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี นับแต่วันเลือกตั้งสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีประธานสภา คนหนึ่ง และรองประธานสภาอีกคนหนึ่ง ซึ่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกตั้งขึ้น มีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี มีหน้าที่ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามข้อบังคับการประชุม

ง. สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒) พิจารณาและให้ความเห็นชอบข้อบังคับตำบล ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

๓) ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบลตาม (๑) และกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

จ. คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

กฎหมายกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่บริหารกิจการองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย ประธานกรรมการบริหารคนหนึ่งและกรรมการบริหารจำนวน ๒ คน ซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเลขานุการคณะกรรมการบริหาร

^{๖๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๖๗.

คณะกรรมการบริหารมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑) บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามมติข้อบังคับและแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง

๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ทางราชการมอบหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนี้ มี คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่บริหารและมีอำนาจหน้าที่ดังกล่าวแล้วยังมีพนักงานส่วนตำบลและอาจจัดแบ่งการบริหารงานออกเป็น ๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒) ส่วนต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น ระเบียบพนักงานส่วนตำบลให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗^{๖๗} แบ่งการบริหารออกเป็น

๑) สำนักงานปลัด มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานพิมพ์ติด งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุม งานตราข้อบังคับตำบล งานนิติกรพาณิชย์ งานรัฐพิธี ประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒) ส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักเงินภาษีเงินได้ และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการโอนเงินเดือน งานรายงานคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเปิดตัดปี และขอขยายเวลาเบิกจ่ายงานการจัดทำแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานการจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่ายงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓) ส่วนโยธา ทำหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคารสะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานงบประมาณค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้างและซ่อมบำรุงอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔) ส่วนธารณสุข (มีเฉพาะ อบต.ชั้นหนึ่ง) ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสุขาภิบาล งานควบคุมโรคติดต่อ ตลอดจนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ส่วน คือ

^{๖๗} พิเชษฐ วงศ์เกียรติขจร, แนวคิดยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท) ในยุคโลกาภิวัตน์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๒), หน้า ๓๗-๓๘.

๔.๑) บุคลากรฝ่ายสภา มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจาก การเลือกตั้งโดยประชาชน ผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ ๒ คน ถ้ามีเพียง ๑ หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกได้ ๖ คน และถ้ามีเพียง ๒ หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีสมาชิกได้หมู่บ้านละ ๓ คน อยู่ในวาระคราวละ ๔ ปี นับแต่วันเลือกตั้งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลือกจากสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยนายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้ง มีตำแหน่งคราวละ ๔ ปี นับแต่วันที่ได้รับเลือก ส่วนเลขานุการ ๑ คน เลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๒) บุคลากรฝ่ายนายก มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายก ซึ่งไม่ใช่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยในการบริหารราชการตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายได้ไม่เกินสองคน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกหนึ่งคน ซึ่งไม่ใช่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือเจ้าหน้าที่รัฐ

๔.๓) บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มี พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือน พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลและข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการรัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ร้องขอให้ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราว

ฉ. ส่วนอื่นๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น^{๖๘}

องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น มีอำนาจในการปกครองตนเอง มีอิสระในการบริหารงานบุคคล งบประมาณและพัสดุด้วยตนเอง มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลาง จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นได้ถูกจัดตั้งขึ้นตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายไม่ได้ผ่านกระบวนการวิวัฒนาการเป็นชุมชนที่เจริญมาก่อน การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นจึงมีน้อย กิจกรรมโครงการต่างๆ ส่วนใหญ่ถูกกำหนดโดยผู้นำชุมชน เช่น ผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น การจัดทำแผนพัฒนาตำบลในแต่ละครั้ง ประชาชนในหมู่บ้านเข้ามามีส่วนร่วมน้อยมาก เนื่องจากการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะมีคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้กำหนดแนวทางการพัฒนา กำหนดแผนงานโครงการ จัดทำร่างแผนพัฒนาเสนอศูนย์ประสานการพัฒนา

^{๖๘} วิชาญ ตรีเศรษฐ และ สุขุม นวลสกุล, การเมืองและการปกครอง, หน้า ๔๖๙.

องค์การบริหารส่วนตำบล และเสนอสภาท้องถิ่นให้ความเห็นชอบตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่าประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมได้น้อยมาก

ช. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล

นายกองค้การบริหารส่วนตำบล เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล มาจาก การเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรเช่นเดียวกัน มีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี นับแต่วันเลือกตั้งและสามารถดำรงตำแหน่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๒ วาระ แต่จะดำรงตำแหน่งได้อีกครั้งเมื่อพ้นระยะเวลา ๔ ปี นับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ๖ ประการ ดังนี้^{๖๙}

๑) กำหนดโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลข้อบัญญัติระเบียบและข้อบังคับ ของทางราชการ

๒) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

๓) แต่งตั้ง และถอดถอนรองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค้การบริหารส่วนตำบล

๔) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๕) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติการบริหารส่วนตำบล

๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติและกฎหมาย

องค์การบริหารส่วนตำบล มีบทบาทหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ดังนี้^{๗๐}

๑) มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

๒) มาตรา ๖๗ ภายใต้งบประมาณแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

๒.๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

๒.๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะ

มูลฝอยสิ่งปฏิกูล

๒.๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

^{๖๙} พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร, แนวคิดยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท) ในยุคโลกาภิวัตน์, หน้า ๓๗-๓๘.

^{๗๐} สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา พระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗, (แก้ไข ๒๕๕๓).

- ๒.๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒.๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๒.๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- ๒.๗) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒.๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีงาม

ท้องถิ่น

๒.๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร

๓) มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้

- ๓.๑) ให้มีน้ำเพื่อการบริโภค บริโภคและการเกษตร
- ๓.๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๓.๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๓.๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา และสวนสาธารณะ
- ๓.๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ๓.๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๓.๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๓.๘) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
- ๓.๙) หาผลประโยชน์จากทรัพยากรอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
- ๓.๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- ๓.๑๑) กิจการเกี่ยวกับพาณิชย์
- ๓.๑๒) การท่องเที่ยว
- ๓.๑๓) การผังเมือง

๔) มาตรา ๖๙/๑ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไป เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

สรุปได้ว่า นายองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย กำหนดแผนพัฒนา กำหนดข้อบังคับ ข้อบัญญัติ ระเบียบ และมีอำนาจในการสั่ง อนุญาต และรวมไปถึงการแต่งตั้ง ถอดถอนโดยที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย และอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตามที่กล่าวมานั้น ไม่เป็นตัดอำนาจของหน่วยงานของรัฐ แต่การดำเนินกิจการใดที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชนนั้น จะต้องแจ้ง องค์การบริหารส่วนตำบลล่วงหน้าก่อน

๒.๕ บริบทพื้นที่ที่วิจัย

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๒.๕.๑ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี

๑) วิสัยทัศน์การพัฒนา

วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดราชบุรี

“เป็นผู้นำเกษตรปลอดภัย มุ่งให้เป็นเมืองน่าอยู่ และใช้ทุนทางปัญญาสร้างรายได้”

พันธกิจ

๑. ยกระดับคุณภาพ และมาตรฐานและบริการให้เป็นสินค้ามีคุณภาพ ปลอดภัย และเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด

๒. พัฒนาคอร์ปครัวและชุมชนให้เข้มแข็ง สร้างวินัยทางสังคม ตลอดจนการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการเป็นเมืองที่น่าอยู่

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสินค้าและเกษตรปลอดภัย เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวและผลผลิตเชิงสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสังคมคุณธรรมและชุมชนเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาความอุดมสมบูรณ์และคุณภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาการบริหารและเสริมสร้างธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสินค้าและเกษตรปลอดภัย เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวและผลผลิตเชิงสร้างสรรค์

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาทักษะเพื่อการผลิตที่ได้มาตรฐานคุณภาพ

๒. ส่งเสริมการลดต้นทุน และพัฒนาพลังงานทดแทน

๓. ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนเชิงสร้างสรรค์

๔. พัฒนาและขยายการตลาด

๕. พัฒนาการบริการและการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสังคมคุณธรรมและชุมชนเข้มแข็ง

แนวทางการพัฒนา

๑. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๒. ส่งเสริมวินัยสังคมและการบังคับใช้กฎหมาย

๓. พัฒนา เด็ก เยาวชน ครอบครัวชุมชน ให้เข้มแข็งตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ส่งเสริมกิจกรรมสุขภาพและศิลปวัฒนธรรมให้แก่ครอบครัวและชุมชน

๕. พัฒนาศักยภาพและเพิ่มคุณภาพชีวิตแรงงาน

๖. ส่งเสริมความมั่นคงในพื้นที่ชานแดน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาความอุดมสมบูรณ์และคุณภาพทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่

แนวทางการพัฒนา

๑. การจัดการปัญหาขยะมูลฝอยและคุณภาพน้ำ

๒. ส่งเสริมการตั้งธนาคารต้นไม้และการเพิ่มพื้นที่สีเขียว

๓. การสร้างจิตสำนึกและการมีส่วนร่วม

๔. ส่งเสริมความหลากหลายและความสมดุลทางชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาการบริหารและเสริมสร้างธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาคุณภาพการบริหารภาครัฐ

๒. ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔. พัฒนาการบริการประชาชน

๒.๕.๒ แนวทางการพัฒนาของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย

๑. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา

๑.๒ ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา

๑.๓ ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. ด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

๒.๒ พัฒนาระบบเกษตรอุตสาหกรรมให้มีคุณภาพและปลอดภัยจากสารพิษและ

สินค้า OTOP

๒.๓ พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๓. ด้านการปรับปรุงพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ ฝาย อ่างเก็บน้ำ

๓.๒ พัฒนาระบบจราจร

๓.๓ พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ

๓.๔ พัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

๔. ด้านคุณภาพชีวิต และความเข้มแข็งของชุมชน

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

๔.๒ การจัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์

๔.๓ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

๔.๔ สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๕ พัฒนาระบบสาธารณสุขมูลฐานแก้ไขปัญหาโรคติดต่อส่งเสริมสุขภาพ

๕. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ การจัดระบบกำจัดขยะมูลฝอย และระบบบำบัดน้ำเสียรวม

๕.๒ สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ฝึกระวัง ป้องกัน บำบัด ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. การพัฒนาการบริหารจัดการเพิ่มประสิทธิภาพการเมือง การบริหารและพัฒนา

บุคลากรท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๖.๑ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

๖.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและประชาธิปไตย

๖.๓ ส่งเสริมการรับรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕.๓. นโยบายการพัฒนาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย^{๗๑}

๑. นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมของตำบล เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ เศรษฐกิจ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และเป็นการวางรากฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยมุ่งเน้นการเป็นศูนย์กลางในการให้บริการ ดังนี้

๑.๑ มุ่งพัฒนาบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เน้นการสร้างและบำรุงรักษาถนนทุกสาย ทั้งเส้นทางสายหลักและทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน โดยจะปรับปรุงให้เป็นถนน ที่ได้มาตรฐาน ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ได้ทุกฤดูกาล สร้างเสริมความสะอาดและปลอดภัย ในการสัญจรของประชาชนโดยการปรับปรุงบูรณะ พัฒนา ถนน ซอย ให้สามารถอำนวยความสะดวก ในการสัญจรไปมา การขนส่งสินค้าทางการเกษตรและการพาณิชย์ให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น

๑.๒ ส่งเสริมให้มีไฟฟ้าแสงสว่างในเขตชุมชน ประชาชนมีไฟฟ้าในครัวเรือนใช้ ตามความเหมาะสม ตลอดจนติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างทางสาธารณะ ซ่อมแซม ดูแลปรับปรุงระบบไฟฟ้าที่มีอยู่แล้วให้อยู่ในสภาพดี

๑.๓ พัฒนาแหล่งน้ำสำหรับให้ประชาชนได้ บริโภค โดยการพัฒนาแหล่งน้ำที่มีอยู่เดิม ปรับปรุง ซ่อมแซมแหล่งน้ำ คลองซอยส่งน้ำ ระบบชลประทาน ให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าและจัดหาแหล่งน้ำใหม่ตามความเหมาะสม

๑.๔ สร้างและปรับปรุงระบบน้ำประปาให้ครอบคลุมทั้งตำบล

๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้มีกระบวนการสร้างรายได้ ลดรายจ่ายให้กับประชาชนทุกระดับ โดยส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามศักยภาพของชุมชน มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้สามารถช่วยเหลือตัวเองและครอบครัวได้ โดยจัดหลักสูตรอบรมส่งเสริมอาชีพด้านต่างๆ แก่ประชาชนรวมทั้งกลุ่มต่างๆ ในตำบล เช่น กลุ่มสตรี กลุ่มเยาวชน กลุ่มอาชีพทั่วไป เป็นต้น

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการสร้างรายได้ให้กับประชาชน โดยจะส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงตามศักยภาพของชุมชน เพื่อสร้างรายได้ในระดับครอบครัวและส่งเสริมการ

^{๗๑} แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา(พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๒), องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อ.บ้านโป่ง จ.ราชบุรี, หน้า ๓๑.

รวมตัว รวมกลุ่ม เพื่อดำเนินโครงสร้างเศรษฐกิจ ระดับชุมชน เพื่อเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน แบบพอเพียงและชุมชนแบบพึ่งตนเอง

๒.๓ ส่งเสริม สนับสนุนให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้าของชุมชน ของที่ระลึก ลานค้าชุมชนและส่งเสริมระบบการตลาดให้ชุมชน

๒.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนนำภูมิท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ราษฎรในท้องถิ่น

๒.๕ จัดตั้งกองทุนกู้ยืมเพื่อการประกอบอาชีพ เป็นการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นในการขาดเงินทุน ในการประกอบอาชีพ

๓. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม

พัฒนาศักยภาพของประชาชนในตำบล ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็ง และสามัคคีของชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีชีวิตที่ดีขึ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้ตำบลเขาขลุ่ยเป็นตำบลที่ปลอดภัย น่าอยู่ สร้างโอกาสให้ทุกคนได้รับการบริการอย่างเท่าเทียมกัน ดังนี้

๓.๑ ให้การสงเคราะห์ สนับสนุนและสร้างโอกาสให้กลุ่มผู้ยากไร้หรือผู้มีรายได้น้อย ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งตนเองได้ รวมทั้งได้รับการช่วยเหลือคุ้มครองและได้รับการบริการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๓.๒ ส่งเสริมการสร้างชุมชนน่าอยู่ การสร้างความเข้มแข็งและความสามัคคีของชุมชน สนับสนุนกิจกรรม สร้างระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในตำบล

๓.๓ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้นำในชุมชน

๓.๔ ส่งเสริมการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัว ให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งและความอบอุ่นให้แก่ครอบครัว

๓.๕ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีกองทุนสงเคราะห์ช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ

๓.๖ สนับสนุนการป้องกัน และปราบปรามการแก้ไขปัญหายาเสพติดทุกประเภท ด้วยการประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มกำลัง

๔. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬา

ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล การพัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ชุมชน ตลอดจนส่งเสริมจริยธรรม วัฒนธรรมท้องถิ่น และรักษาประเพณีท้องถิ่นให้ยั่งยืน โดยมีแนวทางดังนี้

๔.๑ พัฒนาระดับการศึกษาให้มีคุณภาพและทันสมัย พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมเด็ก โดยส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในชุมชน สถานศึกษาภายในตำบล และส่งเสริม

การเรียนรู้ ได้อย่างตลอดชีวิตตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อเป้าหมายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ มีสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตที่สมบูรณ์ และสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

๔.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน จัดให้มีเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชนเพื่อเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ และจัดให้มีการเรียนรู้หลักสูตรท้องถิ่น

๔.๓ จัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาให้แก่นักเรียนที่ยากจนในเขตพื้นที่

๔.๔ ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่นันทนาการและสถานที่ออกกำลังกาย เพื่อให้ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่

๔.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาทุกประเภท และทุกระดับ ให้มีมาตรฐาน และส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแข่งขันกีฬา เพื่อก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี และปลูกฝังค่านิยมที่ดีต่อการศึกษา

๔.๖ ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนได้ศึกษาอบรม เรียนรู้ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔.๗ ฟื้นฟู และส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้เป็นเอกลักษณ์และส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจถึงรากฐานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นสืบไปและร่วมมือกันเผยแพร่รักษา สืบทอดวัฒนธรรมประเพณี อันดั่งามให้สอดคล้องกับคำว่าที่ว่า “สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น จากรุ่นสู่รุ่น”

๕. นโยบายด้านการพัฒนาสาธารณสุข ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นปัจจัยเกื้อหนุนในการดำรงชีวิต เพื่อเอื้ออำนวยต่อความสมดุลของระบบนิเวศวิทยา เพื่อยกระดับคุณภาพ และสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนี้

๕.๑ สนับสนุนพัฒนาคุณภาพชีวิตชาวตำบลเขาขลุ่ยตามยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุข

๕.๒ ส่งเสริมการสาธารณสุขและการอนามัยแก่ประชาชนโดยทั่วถึง เพื่อเสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนเป็นผู้มีสุขภาพพลานามัยที่ดี มีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการป้องกันและการดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัว

๕.๓ ส่งเสริมสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคระบาดและโรคติดต่อ แก่ประชาชน เพื่อป้องกันและควบคุมโรค รวมทั้งสามารถปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้

๕.๔ จัดให้มีกองทุนสวัสดิการหลักประกันคุณภาพประจำตำบล

๕.๕ ส่งเสริมให้มีการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนและพื้นที่สีเขียว สร้างจิตสำนึกในชุมชน ให้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าสูงสุด

๕.๖ มุ่งรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชนและสถานที่ต่างๆ ในตำบล ให้เป็นเมืองน่าอยู่

๕.๗ จัดให้มีสวนสาธารณะ ปรับปรุงภูมิทัศน์ และพัฒนาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่ออกกำลังกายให้อยู่ในสภาพที่ดีและเหมาะสม

๕.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการควบคุมและกำจัดมลภาวะที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน

๕.๙ จัดให้มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เพื่อรักษาสภาพป่าและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการปรับปรุง บำบัด และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์

๖. นโยบายด้านการเมืองการบริหาร

การพัฒนาการเมืองการบริหาร เพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ที่ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น ให้ความสำคัญเป็นอิสระแก่ท้องถิ่น ในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การเงินการคลัง การบริหารงานบุคคล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติตามภารกิจที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนการเสริมสร้างจิตสำนึกของพนักงาน เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างการบริการประชาชน ให้ได้รับความสะดวกรวดเร็วและเกิดความพึงพอใจ ดังนี้

๖.๑ บริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล โดยส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบาย ของรัฐบาล และนโยบายของอำเภอและจังหวัดราชบุรี เพื่อสร้างเสถียรภาพและความมั่นคงในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตำบลเขาขลุ่ย

๖.๒ บริหารการคลังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการรักษาวินัยทางการคลัง จัดสรรงบประมาณตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบลโดยคำนึงถึงความจำเป็นเร่งด่วนของประชาชน เป็นสำคัญและดำเนินการบนพื้นฐานของความสุจริต โปร่งใส ยุติธรรม

๖.๓ เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ และให้ความเป็นธรรมแก่ผู้มีหน้าที่เสียภาษี รับฟังความคิดเห็นจากประชาชนตามครรลองระบบประชาธิปไตย ตั้งแต่กระบวนการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ ซึ่งจะส่งเสริมให้มีระบบการตรวจสอบความโปร่งใสและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ

๖.๔ เน้นการบริหารราชการแบบเปิด รับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้นำชุมชน เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ

บริหารท้องถิ่น เสนอแนะแสดงความคิดเห็น ร่วมปฏิบัติงานและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

๖.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็วและเป็นธรรม โดยการเร่งพัฒนาคุณภาพของพนักงาน และลูกจ้างให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและการบริการประชาชน

๖.๖ นำวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวกเพิ่มขึ้น และเหมาะสมกับความเจริญของบ้านเมือง รวมทั้งทบทวนระเบียบ ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารมีความยืดหยุ่น มีประสิทธิผล โปร่งใส ตรวจสอบได้และมีการประเมินผลที่เป็นระบบและเป็นธรรม

๖.๗ มุ่งพัฒนาบุคลากรขององค์กร ให้มีความรู้ ความก้าวหน้าในวิทยาการสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่พึงพอใจของประชาชน

๖.๘ สนับสนุนการจัดตั้งและพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างของประชาคมหมู่บ้านตำบลให้เป็นปัจจุบันและมีความเข้มแข็งเน้นทำความเข้าใจในการบริหารเพื่อให้สามารถตรวจสอบการบริหารงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุทธยาณ์ โอบอ้อม ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า ๑) สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานะสมรส ร้อยละ ๔๕.๗ เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๗๓.๕ มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี ร้อยละ ๔๖.๐ มีการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ ๕๙.๑ เป็นข้าราชการ ร้อยละ ๕๔.๖ และมีประสบการณ์ในการทำงาน ๖-๑๐ ปี ร้อยละ ๔๙.๑ สำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม พบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา รวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ๒) แนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ๑) ด้านการฝึกอบรม จัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล การฝึกอบรมขั้นศีล คือ ปรับแก้การแสดงออกของพฤติกรรมกาย วาจา ชั้นสมาธิ คือ พัฒนาจิตใจให้มีสภาวะอดทน ชั้นปัญญา คือ ชี้แนะให้เห็นพฤติกรรมที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ๒) ด้านการศึกษา ได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนา

ความรู้ ความสามารถ ชั้นศีล คือ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยระบบการศึกษา ชั้นสมาธิ คือพัฒนาพฤติกรรมจิตใจให้มี EQ ชั้นปัญญา คือ ให้มีการศึกษาเพิ่มเติม ๓) ด้านการพัฒนา ชั้นศีล คือ ให้การบ่มเพาะพฤติกรรมนิสัยที่ดีงาม ชั้นสมาธิ คือ ฝึกจิตใจให้เป็นไปในทิศทางที่ควร ชั้นปัญญา คือ ส่งเสริมพัฒนาให้มีการศึกษาเพิ่ม ส่วนการพัฒนาศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา ๓) แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลใน ๓ ด้าน คือ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา และ D (development) การพัฒนานำมาบูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา จะก่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากรใน ๓ ด้าน คือ ทางด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ดังนั้น แนวทางการพัฒนานี้สามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะได้แนวทางจากการสังเคราะห์ (Synthesis Model) คือ $TED + SSP = KSA$ ^{๗๒}

วรรณสัน นวลงาม ได้วิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ๑) พบว่าพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านศีล (การพัฒนาพฤติกรรมทางกาย วาจาและใจ) ด้านสมาธิ (การพัฒนาจิตใจ) และด้านปัญญา (การพัฒนาความรู้, และความสามารถ)

๒) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมแล้วไม่ต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐาน ในส่วนของด้านตำแหน่งและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐาน

^{๗๒} วาที่ร้อยตรีหญิงสุทธัญญาณ์ โอบอ้อม, “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘), หน้า ๑.

๓) ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ ไม่มีความวิริยะอุตสาหะในกิจกรรมต่างๆ และไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้ ไม่มีการพัฒนาให้บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่สูงยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ พบว่า ควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ควรส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความรู้สามารถและปฏิบัติหน้าที่โดยละเอียดและรอบคอบ รวมถึงให้มีการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร และส่งเสริมความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพให้กับบุคลากรให้รู้เท่าทันสภาพปัจจุบัน และสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาเพื่อส่งเสริมวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น^{๗๓}

พระครูวิริญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นสามเณร คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๘ มีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๙ มีการศึกษาทางโลก ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๓ ด้านการศึกษาทางธรรม นกธรรมเอก คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔ ด้านการศึกษาเปรียญธรรม เปรียญธรรม ๑-๒/๓ คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๙ ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ซึ่งแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา กรณีศึกษาวัดตากฟ้า โดยภาพรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน^{๗๔}

พระรณฤทธิ์ ฐิตทยาภุ (วินทะชัย) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมี

^{๗๓}วรรณสัน นวลงาม, “พุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^{๗๔}พระครูวิริญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา พบว่า บุคลากรมีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งมีความเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สำหรับรายได้ต่อเดือน ด้านกายภาวนา มีความเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ปัญหาเรื่องระยะเวลาของการทำงานและชั่วโมงเร่งด่วนในการทำงานหรือชีวิตการทำงานมีมากขึ้น ทำให้ไม่มีเวลาพอในการพัฒนาในด้านต่างๆ การจัดกิจกรรมที่ไม่ต่อเนื่อง ความไม่พร้อมของตัวบุคลากรเองซึ่งถือเป็นอุปสรรคที่สำคัญสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เพียงพอและเหมาะสม การไม่ตระหนักถึงการกระทำที่อาจส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น การรับรู้ข่าวสารที่ไม่มีมูลส่งผลให้เกิดอคติวิเคราะห์แยกแยะความจริงเป็นปัญหาต่อการทำงานและภาพรวม การจัดกิจกรรมทางพุทธศาสนาอันเป็นหลักยึดเหนี่ยวในการใช้ชีวิตของการทำงานและครอบครัว การได้เจริญและพัฒนาในทุกๆ ด้านไม่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ควรให้มีการฝึกอบรมพฤติกรรม ทักษะคิดและแนวคิดที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การเพิ่มกิจกรรมทางพุทธศาสนาให้ครบทุกด้าน หลักพุทธศาสนาเป็นทั้งแนวคิดและแนวปฏิบัติสำหรับการทำงาน การพัฒนาทางด้านจิตใจ และปัญญา ให้เป็นผู้มีจิตใจที่เป็นสาธารณะช่วยเหลือแบ่งปันซึ่งกันและกัน ประกอบด้วยเมตตา กรุณาให้น่าหลักธรรมมาประยุกต์ใช้กับการทำงานของบุคลากรและการดำรงชีวิตในสภาพแวดล้อมปัจจุบันและสนองความต้องการทางจิตใจของตนเอง ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า การมีสภาวะกายภาพที่ดีมีความสัมพันธ์กันในทุกส่วนเป็นอย่างดีก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งการระงับการกระทำทางกายในการแสดงออกซึ่งนำไปสู่การติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การไม่เบียดเบียนกล่าวร้ายผู้อื่นไม่กระทำการใดๆ อันก่อความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่นการบำเพ็ญประโยชน์ต่อ

ตนเองและผู้อื่น มีจิตใจที่เข้มแข็ง พัฒนาจิตใจเรื่องคุณธรรม จริยธรรมการฝึกสร้างนิสัยที่ดี การเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงรู้เท่าทันเหตุการณ์พัฒนาปัญญาอยู่ตลอดเวลาการใช้หลักเหตุผลในการวิเคราะห์ ล้วนมาจากการฝึกอบรมที่ต่อเนื่องเกิดปัญญาที่สามารถพัฒนาตนได้อย่างสมบูรณ์^{๗๕}

ทองสอน พูลเพิ่ม ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนคติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อศักยภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร” ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสูงมีทัศนคติต่อศักยภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านการจัดองค์การและการควบคุมอยู่ในระดับปานกลาง สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นเพศหญิงมีทัศนคติต่อศักยภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงกว่าเพศชาย ผู้ที่มีอายุระหว่าง ๒๕-๓๕ ปี มีทัศนคติต่อศักยภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงกว่าอายุช่วงอื่น และผู้ที่มิอาชีพค้าขายมีทัศนคติต่อศักยภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่ำกว่าอาชีพรับจ้าง และอาชีพอื่นๆ องค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้ความสำคัญกับการจัดระบบในการทำงานภายในองค์การและการควบคุมทางการเงินให้มากขึ้น นอกจากนี้ควรมีแผนในการดำเนินงานที่มุ่งสนองต่อปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของประชาชน โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาและแนวทางแก้ไข ตลอดจนการตรวจสอบควบคุมและการประเมินทั้งนี้เพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรม^{๗๖}

ประณต บุญโต ได้วิจัยเรื่อง “ศักยภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลกรณีศึกษาอำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ยึดแผนงาน โครงการในแผนพัฒนาตำบลเป็นหลักเนื่องจากการจัดทำแผนพัฒนาตำบลนั้น โดยนำปัญหา ความเดือดร้อนของประชาชนในตำบลมากำหนดไว้ ผู้บริหารท้องถิ่นมีภาวะผู้นำสูงสามารถโน้มน้าวพนักงานและลูกจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคนให้ประสบผลสำเร็จ ศักยภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า การจัดการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ขึ้นอยู่กับนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลว่าจะดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความเดือดร้อนของประชาชนอย่างไร การดำเนินงานยังเน้น ที่โครงการที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานเป็น

^{๗๕} พระมหาเจริญ ทิวจฺกโร (เพ็ชรดี), “ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^{๗๖} ทองสอน พูลเพิ่ม, “ทัศนคติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อศักยภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๒).

ส่วนใหญ่เนื่องจากการพัฒนายังไม่ดีเท่าที่ควรมักจะเน้นไปที่กลุ่มประชาชนที่เป็นผู้ใกล้ชิดหรือหัวคะแนนที่เป็นพวกพ้องตนเอง นอกจากนี้การศึกษาหากแนวทางการบริหารจัดการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีประสิทธิภาพควรให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และร่วมรับผิดชอบ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อนำปัญหาและความต้องการมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล^{๗๗}

จักรวาล สุขไมตรี ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา” ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิดและการประพฤติปฏิบัติของมนุษย์ให้มีความเจริญขึ้นทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อในการพัฒนาตนเอง องค์การ สังคม ซึ่งกระบวนการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะทำให้มนุษย์มีการพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ให้การศึกษา ให้การฝึกอบรมและให้การพัฒนา^{๗๘}

จำลองโทปกรณ์ท์ เจริญกิจจาภรณ์ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภานา ๔ ของกองพันทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัย พบว่า

๑. ข้าราชการของกองพันทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภานา ๔ ของกองพันทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ข้าราชการของกองพันทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภานา ๔ ของกองพันทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับ มากที่สุด ทุกด้าน

๒. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกองพันทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภานา ๔ ของกองพันทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา อายุราชการ ชั้นยศ และรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกตัวแปร จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๓. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภานา ๔ ของกองพันทหารช่าง ๔ จังหวัดนครสวรรค์ (๑) ผู้บังคับบัญชาระดับสูงต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต เนื่องจากการพัฒนาคนที่ดีที่สุด ต้องใช้กระบวนการอบรมกลุ่ม

^{๗๗} ประณต บุญโต, “ศักยภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาอำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓).

^{๗๘} จักรวาล สุขไมตรี, “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

เกล้าทางสังคม หรือที่เรียกว่า “วัฒนธรรมองค์กร” จะเป็นเป้าหมายที่ดีที่สุดยิ่งกว่าสิ่งอื่นใด (๒) ผู้บังคับบัญชาควรทำแผนพัฒนาบุคลากรของตนเองให้สอดคล้องกับนโยบาย และยุทธศาสตร์ขององค์กร และต้องดำเนินการให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง ทุกสายงาน ทุกระดับอย่างทั่วถึง โดยใช้กระบวนการสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างถูกต้องเพื่อให้ได้ข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรที่ตรงตามความต้องการ และจำเป็นต่อองค์กรอย่างแท้จริงซึ่งจะทำให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรอย่างแท้จริงที่จะทำให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรมีประสิทธิภาพ (๓) ควรมีการศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับการนำหลักพุทธธรรมมาปรับประยุกต์ใช้จริงในการปฏิบัติงาน หรือการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากรในทุกระดับต่อไป (๔) ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บุคลากรในระดับต่างๆ ของกองทัพ ทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์ (๕) ควรศึกษาปัจจัยในการรักษาคนดีไว้ในองค์กร (๖) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคการจัดการเปลี่ยนแปลง (Change Management)^{๗๙}

พระพุทธรินทร์ บุญเรือง ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการวิจัย พบว่า มีหลักธรรมทางพุทธศาสนามากมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้ เช่น หลักทิวฐิธัมมิกัตตนิก ธรรมสัมปรายิกัตถสังวัตตนิกธรรม อธิปไตย มรรค สังโยชน์ หรือรวมเรียกว่า ไตรสิกขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาคน หลักธรรมเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาหลักๆ อยู่เพียง ๔ อย่าง คือ การพัฒนากาย การพัฒนาศีล การพัฒนาจิต และการพัฒนาปัญญา^{๘๐}

พระสมศักดิ์ สนต์วาใจ (สนธิกุล) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต)”, ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาเถรวาทแบ่งออก ๔ ด้าน ได้ (๑) การพัฒนาทางความประพฤติ คือ ทางกาย และวาจาให้มีศีล (๒) การพัฒนาด้านอินทรีย์ ๖ คือ ให้รู้จักสำรวมอินทรีย์ของตนอย่างมีสติกำกับ (๓)

^{๗๙} จ่าสิบโทอักรินทร์ เจริญกิจจากรัตน์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองทัพ ทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๘๐} พระพุทธรินทร์ บุญเรือง, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

การพัฒนาจิตใจให้เกิดความเข้มแข็งมั่นคงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (๔) การพัฒนา
ด้านปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตนต่อสรรพสิ่งทั้งปวง^{๘๑}

พลอาสาสมัครอนุกุล บุญรักษา ได้ศึกษางานวิจัย “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม
หลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑” ผลการวิจัย พบว่า ๑. ผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง ๔๖-๕๕ ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีชั้นยศ
นายทหารประทวน และมีอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่
๓๑ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ด้านศีลภาวนาอยู่ใน
ระดับมากที่สุด ด้านจิตตภาวนา และกายภาวนา อยู่ในระดับปานกลาง และด้านปัญญาภาวนา อยู่ใน
ระดับน้อยที่สุด

๓. การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการ
มณฑลทหารบกที่ ๓๑ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๕ ด้าน คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ
และอายุราชการ แตกต่างกัน มีระดับความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔
ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๑

๔. แนวทางการประยุกต์ใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของ
กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ต่อบุคลากรของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ รวมทุก
ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก
ภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ มีการพัฒนาอยู่ในระดับดี มีประสิทธิภาพ ทำให้
เกิดการพัฒนากุศลกร^{๘๒}

^{๘๑}พระสมศักดิ์ สันตวาโจ (สนธิกุล), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวของพระพรหม
คุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต)”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^{๘๒}พลอาสาสมัครอนุกุล บุญรักษา, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของ
กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**,
(บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ในส่วนของการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีผู้วิจัยจำนวนมากได้ทำการศึกษาแง่มุมต่างๆ ซึ่งงานวิจัยที่ออกมาแสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ ดังนี้

ธิดารัตน์ ศิละวรรณโณ ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ กรณีศึกษา อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๘๓ มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๙๔ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๗๙ มีประสบการณ์ทำงาน ๕-๑๐ ปี จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๗ พนักงานส่วนบุคคล มีความคิดเห็นว่างค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอรรถจริยา และ ด้านสมานัตตตา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักสังคหวัตถุ ๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัย การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เห็นว่าควรส่งเสริมให้มี การปลูกจิตสำนึกในการแบ่งปัน ช่วยเหลือกัน เพื่อให้เกิดการร่วมมือกันทำงานที่ดีขึ้น และพนักงานส่วนตำบลควรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การพูดจาทักทายกันด้วยความสุภาพอ่อนหวาน และหลีกเลี่ยงคำพูดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและทำร้ายกัน มีความสามัคคี ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ควรมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม ปฏิบัติกับทุกๆ คน ด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ในการตัดสินใจปัญหาต้องเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรมตามเหตุและผล ไม่ใช้อารมณ์ส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง มีหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการพิจารณาเลื่อนขั้นและลงโทษอย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ และผู้บริหารควรใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนาช่วยในการบริหารงานภายใน

องค์กรให้มากขึ้น เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่มีคุณภาพสามารถช่วยเหลือประชาชนได้อย่างแท้จริง^{๘๓}

พระจักรพงษ์ กิตติภทโท (สร้อยจิตร) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๒๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๗๔ มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๑๕ มีสถานภาพแต่งงาน จำนวน ๒๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๕๗ มีอาชีพเกษตรกร จำนวน ๒๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๓๘ มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๔๔ ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (๓.๓๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล แตกต่างกันตาม อายุ และวุฒิการศึกษา ส่วนประชาชนที่มีเพศ สถานภาพ และอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์ ได้แก่ ๑) บุคลากรบางส่วนยังไม่ทราบข้อกฎหมายหรือข้อบัญญัติต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานในแต่ละส่วนขององค์กรบริหารส่วนตำบล ๒) บุคลากรบางส่วนยังเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม และบางส่วนยังเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง ๓) การบริหารงานในบางเรื่องขององค์กรบริหารส่วนตำบลไม่มีความชัดเจนในเรื่องของงบประมาณที่นำไปใช้ และผลประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ ๔) การทำงาน ในบางเรื่องไม่ค่อยเปิดโอกาส ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ๕) บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานตามความรู้สึกของตนเอง โดยไม่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และไม่คำนึงถึงผลงานที่ออกมา ๖) การจัดสรรงบประมาณขององค์กรบริหารส่วนตำบลไม่มีความทั่วถึงไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ในเขตการปกครอง^{๘๔}

^{๘๓} ธีรรัตน์ ศิลาวรรณโณ, “ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ กรณีศึกษา อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๘๔} พระจักรพงษ์ กิตติภทโท (สร้อยจิตร), “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการคณะสงฆ์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

พระสุรศักดิ์ มหาบุญโญ(จันทบุตร) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ตำบลตะเคียนเลื่อน อำเภอมือง จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนแนวคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนเลื่อน อำเภอมือง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบแนวคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนเลื่อน อำเภอมือง จังหวัดนครสวรรค์พบว่า ประชาชน ที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน และอาชีพต่างกัน มีแนวคิดโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ซึ่งในส่วนของประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีแนวคิดต่อการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย (Sig= ๐.๘๑๔) แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนเลื่อน อำเภอมือง จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อเป็นการพัฒนาการบริหารงานสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า โดยเฉพาะบุคลากรฝ่ายบริหารที่ต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ทั้งทางด้านความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดหลักความถูกต้องเป็นที่ตั้งเป็นธรรมกับประชาชนทุกหมู่บ้าน และมีความเสมอภาคต่อโครงการพัฒนา ด้านการเปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ที่สำคัญ และมีส่วนร่วมทุกมิติครอบคลุมขอบเขตชัดเจน ต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งระบบตามหลักธรรมาภิบาล จนนำภาคองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดแบบยั่งยืน^{๕๕}

ร้อยตำรวจโท สุพจน์ เจริญขำ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลเปรียบเทียบทัศนคติของประชาชนต่อการบริหารงานของตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำปาง จังหวัดลำปางพบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกันและระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย แต่ในส่วนของประชาชนที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

^{๕๕} พระสุรศักดิ์ มหาบุญโญ(จันทบุตร), “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ตำบลตะเคียนเลื่อน อำเภอมือง จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการคณะสงฆ์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย (Sig = ๐.๐๐) แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลประยุกต์ไปใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อพัฒนาการบริหารงานให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า คือ บุคลากรในองค์การบริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ ข้อกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง การปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดหลักความถูกต้องเป็นธรรมกับทุกฝ่าย และมีความเสมอภาค เปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบกิจการภายในองค์การบริหารและเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างตรงไปตรงมา เปิดโอกาสให้ประชาชนรับรู้เพื่อเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญและการมีส่วนร่วมทุกมิติ มีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐาน โดยวางกรอบความรับผิดชอบขององค์การบริหารให้มีขอบเขตที่ชัดเจนครอบคลุมทั้งระบบงาน บริหารงานในองค์การบริหารให้เกิดความคุ้มค่า^{๘๖}

พระมหาสมพงษ์ ชนุตโตโม (อ่อนสุข) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก (๓.๙๔) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน การนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมได้ ดังนี้ คือ การรณรงค์ให้ผู้บริหารและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารงานภายในองค์การอย่างจริงจัง สร้างจิตสำนึกให้บุคลากร ทุกคนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย มีแผนแม่บทอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นรูปธรรมได้ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรใน องค์การบริหาร

^{๘๖} ร้อยตำรวจโท สุพจน์ เจริญชา, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกำแพงเพชร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการคณะสงฆ์*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ส่วนตำบลได้มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน การดำเนินงานต่างๆ มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ พัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป^{๘๗}

พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวฑฒโน (พรหมเกิด) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (๓.๘๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ในการบริหารงานตามหลัก อิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ในการทำงาน และรายได้รวมต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนใหญ่เกิดจากสาเหตุ ๓ ส่วนด้วยกันคือ ส่วนแรกเกี่ยวกับตัวผู้บริหารขององค์กร ที่ใช้อำนาจการตัดสินใจฝ่ายเดียวและปัญหาความไม่เป็นกลางของผู้บริหาร ส่วนที่ ๒ เกี่ยวกับพนักงานผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ที่ขาดคุณภาวะทางการควบคุมอารมณ์ ทำให้ขาดสติ ไม่มีเหตุผลในการตัดสินใจในการทำงาน ส่วนที่ ๓ เกี่ยวกับสภาพสิ่งแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์กร อันเนื่องจากสถานที่ทำงานอยู่ใกล้ถนนและชุมชน ทำให้เกิดเสียงดังรบกวนทำให้พนักงานไม่มีสมาธิในการทำงาน รวมไปถึงการขาดการจัดการระเบียบภายในองค์กรเกี่ยวกับการบริการประชาชน ดังนั้นการบริหารงานในองค์กรผู้บริหารต้องวางใจเป็นกลาง มีความเที่ยงตรง สรรหาบุคคล เข้าทำงานให้ตรงตำแหน่งตรงกับความรู้ความสามารถ และที่สำคัญต้องจัดระบบระเบียบการทำงานสร้างสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสม

พัชรี ศรสุรินทร์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุหรืออุปกรณ์

^{๘๗} พระมหาสมพงษ์ ชนุตตโม (อ่อนสุข), “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

และด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เปรียบเทียบทักษะของบุคลากรและสมาชิก กลุ่มพัฒนาอาชีพที่มีต่อการบริหารจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอ วิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ต่อเดือน พบว่า บุคลากรและสมาชิกกลุ่มพัฒนาอาชีพ มีทักษะต่อการบริหารจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านเพศ อายุ การศึกษา และรายได้ต่อ เดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนบุคลากร และสมาชิกกลุ่มพัฒนาอาชีพมี ทักษะต่อการบริหารจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัด เพชรบูรณ์ ด้านอาชีพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ปัญหาอุปสรรคและ ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวิเชียร บุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ (๑) ควรเพิ่มงบประมาณด้านอุปกรณ์และเครื่องมือพร้อมจัดอบรม ให้ความรู้ ด้านระบบและจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัย (๒) ให้ความรู้ด้านจริยธรรม ในการ ปฏิบัติงาน การศึกษาดูงานนอกสถานที่หรืออบรมเพื่อสร้างแนวคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ และเปรียบเทียบ การทำงานจากความคิดเดิมกับแนวคิดใหม่ว่าสิ่งไหนให้ผลมากกว่ากันหรือผลออกมาแล้วเหมือนหรือ ต่างกันมากน้อยเพียงใด (๓) ควรศึกษาถึงประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ภายในกลุ่มของตนว่ามากน้อย เพียงใดก่อนที่จะนำเสนอต่อสาธารณชน^{๔๔}

ธิดารัตน์ ศิลสุวรรณโณ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอนตามหลักสังคหวัตถุ ๔” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนบุคคล มีความคิดเห็นว่างค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ แม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีการ บริหารงาน ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงาน ส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถ จริยา และ ด้านสมานัตตตา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ส่วนตำบลต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ตาม หลักสังคหวัตถุ ๔ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อการบริหารตามหลักสังคหวัตถุ ๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วน พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัย ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลส่วนใหญ่เห็นว่าควรส่งเสริมให้มีการปลูกจิตสำนึกในการแบ่งปัน ช่วยเหลือกัน เพื่อให้เกิดการ

^{๔๔} พชร ทรสุรินทร์, “การบริหารจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอ วิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ร่วมมือกันทำงานที่ดีขึ้น และพนักงานส่วนตำบลควรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การพูดจาทักทายกันด้วยความสุภาพอ่อนหวาน และหลีกเลี่ยงคำพูดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและทำร้ายกัน มีความสามัคคี ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ควรมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม ปฏิบัติกับทุกๆ คน ด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ในการตัดสินใจปัญหาต้องเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรมตามเหตุและผล ไม่ใช่อารมณ์ส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง มีหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการพิจารณาเลื่อนขั้นและลงโทษอย่างชัดเจนสามารถตรวจสอบได้ และผู้บริหารควรใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนาช่วยในการบริหารงานภายในองค์กรให้มากขึ้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่มีคุณภาพสามารถช่วยเหลือประชาชนได้อย่างแท้จริง^{๘๘}

พระครูวินัยธรยั้งยง ธมฺมวโร (โหมตศิริ) ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไห อำเภอมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๕๔.๕ มีอายุระหว่าง ๔๐-๔๙ ปี ร้อยละ ๓๑.๓ มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ ๓๑.๑ มีอาชีพรับจ้าง ร้อยละ ๓๑.๘ มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง ๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๔๖.๑ และมีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในตำบลบางกะไห มากกว่า ๒๐ ปี ร้อยละ ๖๓.๗ การให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไห อำเภอมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา ด้านสมานัตตตา อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบความเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไห อำเภอมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และมีระยะเวลาที่อาศัยที่ต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไห โดยรวมไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะจากประชาชน โดยรวมควรพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นโดยการพัฒนา ตัวบุคลากรและการเสริมสร้างหลักคุณธรรมควรส่งเสริมการให้บริการแก่ประชาชนโดยยึดหลักสังคหวัตถุ ๔ ควรสงเคราะห์ประชาชนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติ^{๘๙}

^{๘๘}ธิดารัตน์ ศิลาวรรณโณ, “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอมืองสะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอนตามหลักสังคหวัตถุ ๔”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการคณะสงฆ์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๘๙}พระครูวินัยธรยั้งยง ธมฺมวโร (โหมตศิริ), “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไห อำเภอมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการคณะสงฆ์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ประหยัด มาลาศรี ได้วิจัยเรื่อง “ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามทัศนะของประชาชน” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็น ของประชาชน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อความสำเร็จ ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา รายได้ และอาชีพ พบว่า ตัวแปรที่ทำให้ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อความสำเร็จ ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน คือ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และอาชีพ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ คือ ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานทุกแนวทาง และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับประชาชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานให้มากขึ้น ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับรู้ถึงการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม และควรที่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างแท้จริง ควรลดขั้นตอนความซับซ้อนยุ่งยากของระเบียบว่าด้วยการให้ชุมชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและให้มีความชัดเจนสะดวกในการปฏิบัติ ควรมีความสำนึกรับผิดชอบในกระบวนการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการบริหารงานผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรยึดหลักความเสมอภาคตลอดจนให้เกิดประโยชน์ตรงต่อความต้องการของชุมชนสูงสุด^{๙๑}

ภานุพล ญา ได้วิจัยเรื่อง “หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลบางเพรียง อำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นวาทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน การเปรียบเทียบทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ อาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

^{๙๑}ประหยัด มาลาศรี, “ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามทัศนะของประชาชน”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ ปัญหา เกี่ยวกับทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การให้การช่วยเหลือไม่ทั่วถึง ไม่เท่าเทียมกัน คณะกรรมการบริหารส่วนตำบล ส่งเสริมด้านการศึกษาอย่างไม่เพียงพอ เด็กและเยาวชนในหมู่บ้านไม่มีอุปกรณ์กีฬา ขาดการสนับสนุนสตรี และเด็กในหมู่บ้าน การบริการไม่รวดเร็ว เพราะผู้ไปติดต่อไม่รู้วิธีดำเนินการ ไม่สนใจชาวบ้าน ขาดคนที่จะมาทำงานเพื่อชาวบ้าน และหมู่บ้านจริงๆ เข้าไม่ถึงปัญหา ใช้งบประมาณไม่ตรงกับความต้องการของชาวบ้านอย่างแท้จริง ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ การทำงานไม่ต่อเนื่อง ขาดการสานต่อล่าช้า ส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ควรที่จะช่วยให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ส่งเสริมด้านการศึกษาให้เพียงพอ และทั่วถึงสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาประจำหมู่บ้านเพื่อเด็กๆจะได้ใช้ออกกำลังกาย หากิจกรรมให้เด็กๆ ทำเพื่อจะได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ห่างไกลจากยาเสพติด รวมถึงสนับสนุนให้สตรีและเด็กมีงานทำหรืออาชีพเสริม ควรจัดระเบียบการดำเนินการให้เป็นระเบียบและให้คำแนะนำแก่ประชาชนในตำบลให้มากขึ้นเพื่อความสะดวกแก่ทุกๆ ฝ่าย อยากรู้ให้คลุกคลีกับชาวบ้าน ควรเลือกคนที่ทำงานเพื่อชาวบ้านและหมู่บ้านจริงๆ ควรเข้าไปรับรู้ปัญหาจริงๆ จากชาวบ้านเสียก่อน แล้วค่อยใช้งบประมาณนั้นให้ตรงตามความเป็นจริง คัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติต่อบุคคลทุก ๆ คนอย่างเท่าเทียมกัน ทำงานให้ต่อเนื่อง และควรสานต่องานเพื่อให้เสร็จสิ้นลุล่วงได้อย่างรวดเร็วไม่คั่งค้าง และเลือกคนที่ไม่เห็นแก่พวกพ้อง เห็นแก่ญาติมิตร ไม่เห็นแก่หน้าใคร เข้ามาทำงาน^{๙๒}

พระมหาประสพสุข ปิยภาณี (สุขล้วน) ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์” ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับปานกลาง ด้านหลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านหลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

^{๙๒} ภาณุพล ภูษา, “หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการคณะสงฆ์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ส่วนระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าประชาชน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ข้อเสนอแนะองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษาควรมีการสรุปผลการดำเนินการและนำเสนอต่อสาธารณะอยู่ตลอดและต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกได้มีส่วนร่วมในการติดตามแผนงานและโครงการต่างๆ อยู่ตลอดและควรมีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานและข้อมูลต่างๆผ่านทางช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ เว็บไซต์และสังคมออนไลน์ ควรเปิดช่องทางให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจ และให้มีการทำประชาพิจารณ์ในการออกข้อบังคับหรือข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษาก่อนที่จะมีผลบังคับใช้กับชุมชน/หมู่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา เปิดโอกาส ให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน^{๙๓}

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

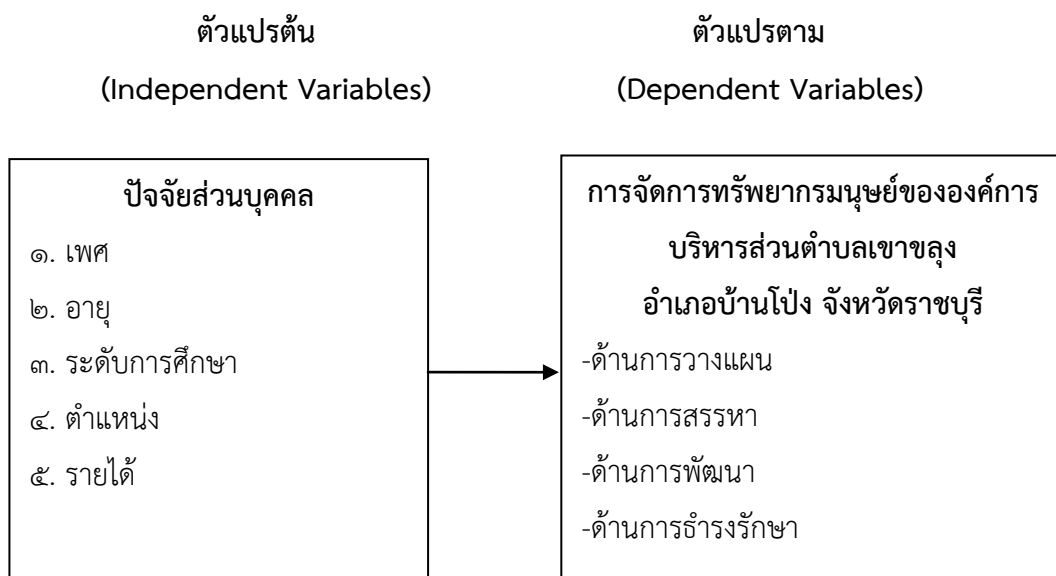
งานวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยกำหนดกรอบแนวความคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, การศึกษา, ตำแหน่ง และรายได้

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ตาม คือนำตัวชี้วัดมาใช้เป็นเกณฑ์ในการศึกษาวิจัย ๔ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑) ด้านการวางแผน ๒) ด้านการสรรหา ๓) ด้านพัฒนา และ ๔) ด้านการดำรงรักษา
ดังแผนภาพที่ ๒.๑

^{๙๓}พระมหาประสพสุข ปิยภาณี(สุขล้วน), “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการคณะสงฆ์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).



แผนภาพที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอ บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ๕ ขั้นตอน ดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอ บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑) ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอ บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ซึ่งมีจำนวน ๕๖ คน

๒) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ดังนี้

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) กลุ่มตัวอย่างได้มาจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จำนวน ๕๖ คนที่ได้จากสูตรของ Taro Yamane ซึ่งใช้ระดับความคลาดเคลื่อนที่ ๐.๐๕ ดังนี้

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

โดย n = แทนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = แทนขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มที่ยอมรับได้กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน ๐.๐๕ การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane) ได้ดังนี้

$$N = 56$$

$$n = \frac{56}{1 + 56(0.05)^2} = 49.12$$

เพราะฉะนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ ๔๙ คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้น ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน โดยพิจารณาจากพนักงานและลูกจ้างในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลมีลักษณะกระจายให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของข้าราชการและลูกจ้าง โดยทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling) โดยใช้ข้าราชการและลูกจ้างเป็นระดับในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วนโดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละกอง}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จากสูตรจะได้ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นของพนักงานและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี รวม ๔๙ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนประชากร จำแนกแต่ละกองในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ้ง อำเภอบ้านโป่ง
จังหวัดราชบุรี

กองงานในองค์การบริหารส่วนตำบล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานปลัด	๒๘	๒๔
กองคลัง	๑๐	๙
กองช่าง	๘	๗
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๐	๙
รวม	๕๖	๔๙

๓.๒.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน ๑๒ คน ประกอบด้วย

ที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
๑.	นายสมบัติ เทพรส	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒.	นายเสนอ ตัณฑะเตมีย์	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๓.	นายแหว ผู้มีทรัพย์	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๔.	นายลำพร ดวงสง่าศรี	สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล
๕.	นายเมย ทองดี	สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล
๖.	นายเกียรติศักดิ์ ศิริรัตน์	สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล
๗.	นางปราณี อารมณ	สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล
๘.	นายสุเมธ แก้วใสทับ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๙.	นางวรรณัท มีคดิธรรม	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๐.	นางจันทนา ช้างฉาว	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๑๔
๑๑.	นางสุชาดา ตัณฑะเตมีย์	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๑๐
๑๒.	นายปัญญา ชูเลิศ	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๑๓

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ้ง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” ผู้วิจัยนั้นได้สร้างเครื่องมือซึ่งประกอบด้วย

๓.๓.๑ แบบสอบถาม (Questionnaire)

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามดังนี้

๑. ศึกษาหลักการและทฤษฎี ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จากเอกสารและผลงาน การวิจัยที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยเอาไว้

๒. กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

๔. สร้างเครื่องมือ

๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๗. ปรับปรุงแก้ไข

๘. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

๙. รวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์

๑) ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของ “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน ๕ ข้อ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ลักษณะ ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน ๒๘ ข้อ แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

- | | |
|------------------|----------------------|
| ๑. ด้านการวางแผน | มีคำถามทั้งหมด ๗ ข้อ |
| ๒. ด้านการสรรหา | มีคำถามทั้งหมด ๗ ข้อ |
| ๓. ด้านการพัฒนา | มีคำถามทั้งหมด ๗ ข้อ |

๔. ด้านการบำรุงรักษา มีคำถามทั้งหมด ๗ ข้อ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- | | | | |
|---|---------|--------------------------|------------|
| ๕ | หมายถึง | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ | มากที่สุด |
| ๔ | หมายถึง | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ | มาก |
| ๓ | หมายถึง | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ | ปานกลาง |
| ๒ | หมายถึง | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ | น้อย |
| ๑ | หมายถึง | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ | น้อยที่สุด |

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการวางแผน
๒. ด้านการสรรหา
๓. ด้านการพัฒนา
๔. ด้านการบำรุงรักษา

๓.๓.๒ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพแบบสอบถามโดยความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๕ ท่าน ประกอบด้วย

๒.๑ ผศ.ดร.จิรายุ ทวีพิสัย อาจารย์ประจำภาควิชา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

๒.๒ ผศ.ดร.สมปอง สุวรรณภุมมา อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

๒.๓ ผศ.ดร.ธิดาฉวี หมั่นมี อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๔ อาจารย์ ดร.กาญจนา คำจตุติ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๕ อาจารย์ ดร.สุรียา รักษาเมือง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of item-Objective Congruence : IOC) อยู่ระหว่าง ๐.๖ ถึง ๑.๐ แสดงให้เห็นว่า แบบสอบถามทุกข้อมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

๓. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๙๘๕๕ แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงสามารถนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

๔. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ในการนำไปใช้แจกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

๓.๓.๓ ลักษณะของเครื่องมือ

๑. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๒. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๔. สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อนำมาวิเคราะห์

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัย “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

๑. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพื่อนำเรียนผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเขาซุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในตำบลเขาซุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๒. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๙ คน

๓. เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จัดระเบียบข้อมูล นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑. ขอลหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

๒. ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

๓. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดไว้ จนครบทุกประเด็นโดยขออนุญาตใช้วิธีจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

๔. นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาซุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” ผู้วิจัยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์โดยใช้สถิติ ดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และพรรณนา ปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), และอธิบายถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาซุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาซุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดย

จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ย ดังนี้

เกณฑ์ที่ใช้แปรผลข้อคำถามที่ได้จากการประเมินผล ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย การแปลความหมาย

และแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ ๑ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ - ๕.๐๐	หมายความว่า	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ - ๔.๔๙	หมายความว่า	ระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ - ๓.๔๙	หมายความว่า	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ - ๒.๔๙	หมายความว่า	ระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๔๙	หมายความว่า	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) สำหรับข้อคำถามปลายเปิดผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลได้กำหนดกรอบของการวิจัยจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) ตามกรอบที่ได้กำหนดเอาไว้แล้วทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency)

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลจาแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการ ดังนี้

๑. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ
๒. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
๓. วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)
๔. สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” มีวัตถุประสงค์คือ ๑. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ๒. เพื่อการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ ๓. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) คณะผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ที่รวบรวมได้จากประชากรจำนวน ๔๙ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๔.๕ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ของผู้ใหญ่ข้อมูลสำคัญการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๔๙ คน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งและรายได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = ๔๙)		
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๑๙	๓๘.๗๘
หญิง	๓๐	๖๑.๒๒
รวม	๔๙	๑๐๐
๒. อายุ		
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๘	๑๖.๓๓
๓๑ - ๔๐ ปี	๑๒	๒๔.๔๙
๔๑ - ๕๐ ปี	๑๒	๒๔.๔๙
๕๑ ปี ขึ้นไป	๑๗	๓๔.๖๙
รวม	๔๙	๑๐๐
๓. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๐	๔๐.๘๒
ปริญญาตรี	๑๙	๓๘.๗๘
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๐	๒๐.๔๑
รวม	๔๙	๑๐๐
๔. ตำแหน่ง		
ข้าราชการ อบต.	๑๔	๒๘.๕๗
ลูกจ้างประจำ	๒	๔.๐๘
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๕	๕๑.๐๒
พนักงานจ้างทั่วไป	๘	๑๖.๓๓
รวม	๔๙	๑๐๐

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

(n = ๔๙)		
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๕. รายได้		
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๙	๑๘.๓๗
๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐	๔๐.๘๒
๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท	๑๒	๒๔.๔๙
ตั้งแต่ ๓๐,๐๐๑ บาท	๘	๑๖.๓๓
รวม	๔๙	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” จำแนกได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๒ และเป็นเพศชาย จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๘

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๕๑ ปี ขึ้นไป จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๖๙ รองลงมาคืออายุระหว่าง ๓๐-๔๐ ปี และ อายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔๙ และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดมีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๓

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๘๒ รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๗๘ และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๔๑

ตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๐๒ รองลงมาคือตำแหน่งเป็นข้าราชการ อบต. จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๗ และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดมีตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๘

รายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ ๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๘๒ รองลงมาคือรายได้ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔๙ และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดมีรายได้ตั้งแต่ ๓๐,๐๐๑ ขึ้นไป จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๓

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ทั้ง ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านการวางแผน ๒) ด้านการสรรหา ๓) ด้านการพัฒนา และ ๔) ด้านการดำรงรักษา โดยแสดงด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม

ลำดับ	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑	ด้านการวางแผน	๓.๙๗	๑.๐๓	มาก
๒	ด้านการสรรหา	๓.๙๐	๑.๐๐	มาก
๓	ด้านการพัฒนา	๓.๗๓	๑.๑๕	มาก
๔	ด้านการดำรงรักษา	๔.๐๗	๑.๐๒	มาก
โดยภาพรวม		๓.๙๒	๑.๐๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๒$, S.D.=๑.๐๐) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว

พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการดำรงรักษา ($\bar{X} = ๔.๐๗$, S.D.=๑.๐๒) รองลงมา คือ ด้านการสรรหา ($\bar{X} = ๓.๙๐$, S.D.=๑.๐๐) ด้านการวางแผน ($\bar{X} = ๓.๙๗$, S.D.=๑.๐๓) และด้านการพัฒนา ($\bar{X} = ๓.๗๓$, S.D.=๑.๑๕)

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการวางแผน

(n = ๔๙)

ด้านการวางแผน	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑ อบต. มีการวางแผนเก็บข้อมูลบุคลากรเพื่อศึกษาวิเคราะห์วางแผนปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา	๔.๐๐	๑.๐๔	มาก
๒ อบต. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓.๙๖	๑.๐๔	มาก
๓ อบต. มีการจัดปฐมนิเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล	๓.๙๒	๑.๐๘	มาก
๔ อบต. มีการวางแผนคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔.๐๔	๑.๐๔	มาก
๕ อบต. มีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มาทำงาน	๓.๙๖	๑.๐๖	มาก
๖ อบต. มีการส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่มีความรับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	๓.๙๒	๑.๐๘	มาก
๗ อบต. มีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย	๓.๙๘	๑.๐๕	มาก
โดยภาพรวม	๓.๙๗	๑.๐๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = ๓.๙๗, S.D. = ๑.๐๓)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการสรรหา

(n = ๔๙)

ด้านการสรรหา	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑ อบต.มีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถสมัครอย่างทั่วถึง	๓.๙๔	๐.๙๙	มาก
๒ อบต.มีนโยบายและวิธีการคัดเลือกที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน	๓.๘๘	๑.๐๑	มาก
๓ อบต.มีกระบวนการรับสมัคร และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสมและเชื่อถือได้	๓.๘๘	๑.๐๕	มาก
๔ อบต.มีการคัดเลือกบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอกองค์การอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้	๓.๘๔	๑.๐๗	มาก
๕ อบต.มีการทดลองงานของบุคลากร โดยมีการแต่งตั้ง มีวิธีการรับโอน มีการเลื่อนตำแหน่งที่มีมาตรฐาน เทียบตรง เป็นธรรมและเชื่อถือได้	๓.๙๐	๑.๐๓	มาก
๖ อบต.มีวิธีการรักษาราชการแทนตามหลักอาวุโส ผลงานและตามความรู้ความสามารถ	๓.๙๔	๐.๙๙	มาก
๗ อบต.มีวิธีการรักษาการในตำแหน่งที่ว่างตามหลักอาวุโส ผลงานและตามความรู้ความสามารถ	๓.๙๐	๐.๙๘	มาก
โดยภาพรวม	๓.๙๐	๑.๐๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการสรรหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๐$, S.D.=๑.๐๐)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาซุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา

(n = ๔๙)

ด้านการพัฒนา	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑. อบต. มีการสนับสนุนการจัดฝึกอบรมบุคลากรด้วยการเพิ่มความรู้ ความสามารถในการทำงานเกี่ยวกับการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร	๓.๖๗	๑.๒๐	มาก
๒. อบต. มีงบประมาณในการจัดประชุมฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่องานของบุคลากร	๓.๗๘	๑.๑๙	มาก
๓. อบต. มีการจัดวางแผนเตรียมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในอนาคตโดยให้ทุนการศึกษาเพื่อรองรับตำแหน่ง หน้าที่งาน ให้ครอบคลุม	๓.๗๘	๑.๑๒	มาก
๔. อบต. มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่องานในหน้าที่	๓.๗๑	๑.๑๕	มาก
๕. อบต. อนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาวิธีการทำงานที่หน่วยงานอื่นๆ หรือสถานที่ศึกษาต่างๆ บางแห่งเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน	๓.๗๓	๑.๑๙	มาก
๖. อบต. มีการจัดแสดงนิทรรศการทางวิชาการคือการจัดนิทรรศการแสดงถึงความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการในแต่ละสาขาตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรได้ดูได้ศึกษาเพิ่มเติม	๓.๗๓	๑.๑๗	มาก
๗. อบต. มีการส่งบุคลากรไปศึกษาและดูงานทั้งในประเทศหรือต่างประเทศในสาขาวิชาที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรได้ดูได้ศึกษาเพิ่มเติม	๓.๗๑	๑.๑๕	มาก
โดยภาพรวม	๓.๗๓	๑.๑๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาซุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = ๓.๗๓, S.D.=๑.๑๕)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการธำรงรักษา

(n = ๔๙)

ด้านธำรงรักษา	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑. อบต. มีการควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศ บุคลากรให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถและ เป็นไปตามจุดประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๔.๑๔	๑.๐๐	มาก
๒. อบต. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	๔.๐๖	๑.๐๓	มาก
๓. อบต. มีหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจนตรงตามจุดประสงค์ของหน่วยงาน	๔.๐๐	๑.๑๐	มาก
๔. อบต. มีการควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศ บุคลากรให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถและเป็นไปตามจุดประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๔.๐๘	๑.๐๖	มาก
๕. อบต. มีการจัดสวัสดิการอัตราเงินเดือน ตำแหน่ง ค่าจ้างให้แก่บุคลากรตามที่ราชการกำหนด	๔.๐๘	๑.๐๐	มาก
๖. อบต. มีการต้อนรับและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่ บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่	๔.๐๘	๑.๐๐	มาก
๗. อบต. มีการจัดช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานตลอดจนการให้สินน้ำใจ การให้รางวัลบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน	๔.๐๖	๑.๐๗	มาก
ภาพรวม	๔.๐๗	๑.๐๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการธำรงรักษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๔.๐๗$, S.D.=๑.๐๒)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขาชลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ ๑ ใช้สถิติ t-test คือ กลุ่มตัวอย่าง ๒ กลุ่ม มีความเป็นอิสระต่อกัน ใช้ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ดังนั้น จะเป็นไปตามสมมติฐานต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า ๐.๐๕ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จำแนกตามเพศ (n=๔๙)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	เพศ				t	sig.
	ชาย (๑๙ คน)		หญิง (๓๐ คน)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑) ด้านการวางแผน	๓.๕๘	๑.๒๑	๔.๒๑	๐.๘๓	-๒.๐๑*	๐.๐๓
๒) ด้านการสรรหา	๓.๕๙	๑.๒๐	๔.๐๙	๐.๘๑	-๑.๖๒*	๐.๐๔
๓) ด้านการพัฒนา	๓.๓๕	๑.๓๘	๓.๙๗	๐.๙๒	-๑.๗๒*	๐.๐๔
๔) ด้านการดำรงรักษา	๓.๕๘	๑.๒๑	๓.๕๒	๑.๒๔	-๒.๖๒*	๐.๐๐
ภาพรวม	๓.๕๒	๑.๒๔	๔.๑๗	๐.๗๔	-๒.๐๔*	๐.๐๓

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ ๒ ใช้สถิติ F-test (One-way ANOVA) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า ๒ กลุ่ม ใช้ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ดังนั้น ถ้าเป็นไปตามสมมติฐานต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า ๐.๐๕ ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ จะเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Least Significant Difference) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๘ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จำแนกตามอายุ

(n=๔๙)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์		SS	df	MS	F	Sig.
๑) ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๙๕	๓	๐.๖๕	๓.๑๐*	๐.๐๔
	ภายในกลุ่ม	๙.๔๕	๔๕	๐.๒๑		
	รวม	๑๑.๔๐	๔๘			
๒) ด้านการสรรหา	ระหว่างกลุ่ม	๔.๓๕	๓	๑.๔๕	๒.๖๙	๐.๐๖
	ภายในกลุ่ม	๒๔.๓๐	๔๕	๐.๕๔		
	รวม	๒๘.๖๕	๔๘			
๓) ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๗๙	๓	๐.๙๓	๒.๙๑	๐.๐๖
	ภายในกลุ่ม	๑๔.๔๐	๔๕	๐.๓๒		
	รวม	๑๗.๑๙	๔๘			
๔) ด้านการธำรงรักษา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๕๙	๓	๑.๑๒	๓.๐๓	๐.๐๕
	ภายในกลุ่ม	๑๖.๖๕	๔๕	๐.๓๗		
	รวม	๒๐.๒๘	๔๘			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๙	๓	๐.๕๓	๓.๒๗	๐.๐๓
	ภายในกลุ่ม	๗.๖๕	๔๕	๐.๑๗		
	รวม	๙.๒๔	๔๘			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า บุคลากรของที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านการวางแผน และด้านการบำรุงรักษา

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของบุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ในด้านการวางแผน และด้านการบำรุงรักษา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๙

ตารางที่ ๔.๙ แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ

(n=๔๙)

ระดับอายุ	\bar{X}	ระดับอายุ			
		ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓๐-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑ ปี ขึ้นไป
		๓.๘๘	๓.๕๐	๔.๕๖	๓.๗๘
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓.๘๘	-	๐.๓๘	-๐.๖๘	๐.๑๐
๓๐-๔๐ ปี	๓.๕๐	-	-	-๑.๐๖*	-๐.๒๘
๔๑-๕๐ ปี	๔.๕๖	-	-	-	๐.๗๘*
๕๑ ปี ขึ้นไป	๓.๗๘	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๒ คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุ ๓๐-๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย แตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี และบุคลากรที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ ๕๑ ปี ขึ้นไป นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ้ง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธี
ผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) ด้านการวางแผน จำแนกตามอายุ

(n=๔๙)

ระดับอายุ	\bar{X}	ระดับอายุ			
		ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓๐-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑ ปี ขึ้นไป
		๔.๑๔	๓.๔๒	๔.๕๘	๓.๘๔
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๔.๑๔	-	๐.๗๒	-๐.๔๔	๐.๓๐
๓๐-๔๐ ปี	๓.๔๒	-	-	-๑.๑๖*	-๐.๔๒
๔๑-๕๐ ปี	๔.๕๘	-	-	-	๐.๗๔*
๕๑ ปี ขึ้นไป	๓.๘๔	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ้ง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการ
วางแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๒ คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุ
๓๐-๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ้ง
แตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และบุคลากรที่มีอายุ
๔๑-๕๐ ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ บุคลากรที่มีอายุ ๕๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
๐.๐๕ นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ้ง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วย
วิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) ด้านการบำรุงรักษา จำแนกตามอายุ

(n=๔๙)

ระดับอายุ	\bar{X}	ระดับอายุ			
		ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓๐-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑ ปี ขึ้นไป
		๓.๗๘	๓.๕๓	๔.๓๔	๓.๗๘
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓.๗๘	-	๐.๒๕	-๐.๕๖	๐.๐๑
๓๐-๔๐ ปี	๓.๕๓	-	-	-๐.๘๑*	-๐.๒๖
๔๑-๕๐ ปี	๔.๕๔	-	-	-	๐.๗๕*
๕๑ ปี ขึ้นไป	๓.๗๘	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการชำระรักษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๒ คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุ ๓๐-๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง แตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี และบุคลากรที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ ๕๑ ปี ขึ้นไป นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ ๓ ใช้สถิติ F-test (One-way ANOVA) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า ๒ กลุ่ม ใช้ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ดังนั้น ถ้าเป็นไปตามสมมติฐานต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า ๐.๐๕ ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ จะเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Least Significant Difference) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัด
ราชบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=๔๙)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์		SS	df	MS	F	Sig.
๑) ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๒	๒	๓.๑๐	๗.๕๖*	๐.๐๓
	ภายในกลุ่ม	๑๘.๔๕	๔๖	๐.๔๑		
	รวม	๑๙.๑๗	๔๘			
๒) ด้านการสรรหา	ระหว่างกลุ่ม	๖.๒๔	๒	๓.๑๒	๖.๙๓*	๐.๐๔
	ภายในกลุ่ม	๒๐.๗๐	๔๖	๐.๔๕		
	รวม	๒๖.๙๔	๔๘			
๓) ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	๙.๕๒	๒	๔.๗๖	๘.๙๘*	๐.๐๒
	ภายในกลุ่ม	๒๔.๓๘	๔๖	๐.๕๓		
	รวม	๓๓.๙๐	๔๘			
๔) ด้านการธำรงรักษา	ระหว่างกลุ่ม	๗.๐๘	๒	๓.๕๔	๘.๔๓*	๐.๐๒
	ภายในกลุ่ม	๑๙.๓๒	๔๖	๐.๔๒		
	รวม	๒๖.๔๐	๔๘			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๖.๒๒	๒	๓.๑๑	๗.๔๐*	๐.๐๓
	ภายในกลุ่ม	๑๙.๓๒	๔๖	๐.๔๒		
	รวม	๒๕.๕๔	๔๘			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) รายละเอียดดังแสดงในตาราง

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธี
ผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=๔๙)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๑๒	๔.๒๖	๔.๘๕
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๑๒	-	-๑.๑๔*	-๑.๗๓*
ปริญญาตรี	๔.๒๖	-	-	-๐.๕๙*
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๘๕	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จำนวน ๓ คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) ด้านการวางแผน จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=๔๙)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๒๒	๔.๓๒	๔.๘๐
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๒๒	-	-๑.๑๐*	-๑.๕๘*
ปริญญาตรี	๔.๓๒	-	-	-๐.๔๘
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๘๐	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการวางแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จำนวน ๒ คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) ด้านการสรรหา จำแนกตามระดับการศึกษา (n=๔๙)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๑๙	๔.๑๖	๔.๘๐
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๑๙	-	-๐.๙๗*	-๑.๖๑*
ปริญญาตรี	๔.๑๖	-	-	-๐.๖๔*
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๘๐	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการสรรหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๓ คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกับ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) **ด้านการวางแผนพัฒนา**

(n=๔๙)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๒.๘๔	๔.๐๕	๔.๙๐
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒.๘๔	-	-๑.๒๑*	-๒.๐๖*
ปริญญาตรี	๔.๐๕	-	-	-๐.๘๕*
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๙๐	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๓ คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) **ด้านการบำรุงรักษา จำแนกตามระดับการศึกษา**

(n=๔๙)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๒๓	๔.๕๓	๔.๙๐
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๒๓	-	-๑.๓๐*	-๑.๖๗*
ปริญญาตรี	๔.๕๓	-	-	-๐.๓๗
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๙๐	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการดำรงรักษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรีน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ ๔ ใช้สถิติ F-test (One-way ANOVA) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า ๒ กลุ่ม ใช้ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ดังนั้น ถ้าเป็นไปตามสมมติฐานต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า ๐.๐๕ ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ จะเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Least Significant Difference) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัด
ราชบุรี จำแนกตามตำแหน่ง

(n=๔๙)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์		SS	df	MS	F	Sig.
๑) ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๒	๓	๓.๔๑	๗.๕๘*	๐.๐๔
	ภายในกลุ่ม	๑๘.๔๕	๔๕	๐.๔๕		
	รวม	๑๙.๑๗	๔๘			
๒) ด้านการสรรหา	ระหว่างกลุ่ม	๙.๗๘	๓	๓.๒๖	๘.๕๘*	๐.๐๓
	ภายในกลุ่ม	๑๗.๑๐	๔๕	๐.๓๘		
	รวม	๒๖.๘๘	๔๘			
๓) ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	๑๒.๖๓	๓	๔.๒๑	๘.๕๙*	๐.๐๓
	ภายในกลุ่ม	๒๒.๐๕	๔๕	๐.๔๙		
	รวม	๓๔.๖๘	๔๘			
๔) ด้านการบำรุงรักษา	ระหว่างกลุ่ม	๙.๖๙	๓	๓.๒๓	๗.๑๘*	๐.๐๔
	ภายในกลุ่ม	๒๐.๒๕	๔๕	๐.๔๕		
	รวม	๒๙.๙๔	๔๘			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๙.๓๙	๓	๓.๑๓	๗.๕๕*	๐.๐๔
	ภายในกลุ่ม	๑๘.๙๐	๔๕	๐.๔๒		
	รวม	๒๘.๒๙	๔๘			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า บุคลากรของที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านการวางแผน และด้านการบำรุงรักษา

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของบุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ในด้านการวางแผน และด้านการบำรุงรักษา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) รายละเอียดดังแสดงตาราง

ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) โดยภาพรวม

(n=๔๙)

ตำแหน่ง	\bar{X}	ตำแหน่ง			
		ข้าราชการ อบต.	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
		๔.๙๓	๓.๒๑	๓.๘๖	๒.๕๐
ข้าราชการอบต.	๔.๙๓	-	๑.๗๒*	๑.๐๗*	๒.๔๓*
ลูกจ้างประจำ	๓.๒๑	-	-	-๐.๖๕	๐.๗๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓.๘๖	-	-	-	๑.๓๖*
พนักงานจ้างทั่วไป	๒.๕๐	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๔ คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ อบต. มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกับบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) ด้านการวางแผน จำแนกตามตำแหน่ง

(n=๔๙)

ตำแหน่ง	\bar{X}	ตำแหน่ง			
		ข้าราชการอบต.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		๔.๙๓	๓.๑๔	๓.๙๓	๒.๖๓
ข้าราชการอบต.	๔.๙๓	-	๑.๗๙*	๑.๐๐*	๒.๓๐*
ลูกจ้างประจำ	๓.๑๔	-	-	-๐.๗๙	๐.๕๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓.๙๓	-	-	-	๑.๓๐*
พนักงานจ้างทั่วไป	๒.๖๓	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการวางแผน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๔ คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ อบต. มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป และบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) ด้านการสรรหา จำแนกตามตำแหน่ง

(n=๔๙)

ตำแหน่ง	\bar{X}	ตำแหน่ง			
		ข้าราชการอบต.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		๔.๙๓	๓.๓๖	๓.๗๗	๒.๖๓
ข้าราชการอบต.	๔.๙๓	-	๑.๕๗*	๑.๑๖*	๒.๓๐*
ลูกจ้างประจำ	๓.๓๖	-	-	-๐.๔๑	๐.๗๓
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓.๗๗	-	-	-	๑.๑๔*
พนักงานจ้างทั่วไป	๒.๖๓	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการสรรหาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๔ คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ อบต. มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป และบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) ด้านการพัฒนา จำแนกตามตำแหน่ง

(n=๔๙)

ตำแหน่ง	\bar{X}	ตำแหน่ง			
		ข้าราชการอบต.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		๔.๙๓	๓.๑๔	๓.๖๒	๒.๑๓
ข้าราชการอบต.	๔.๙๓	-	๑.๗๙*	๑.๓๑*	๒.๘๐*
ลูกจ้างประจำ	๓.๑๔	-	-	-๐.๔๘	๑.๐๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓.๖๒	-	-	-	๑.๔๙*
พนักงานจ้างทั่วไป	๒.๑๓	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๔ คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ อบต. มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป และบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) ด้านการธำรงรักษา จำแนกตามตำแหน่ง (n=๔๙)

ตำแหน่ง	\bar{X}	ตำแหน่ง			
		ข้าราชการ อบต.	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
		๔.๙๓	๓.๒๑	๔.๑๓	๒.๖๓
ข้าราชการอบต.	๔.๙๓	-	๑.๗๒*	๐.๘๐*	๒.๓๐*
ลูกจ้างประจำ	๓.๒๑	-	-	-๐.๙๒	๐.๕๘
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔.๑๓	-	-	-	๑.๕๐*
พนักงานจ้างทั่วไป	๒.๖๓	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการธำรงรักษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๔ คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ อบต. มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป และบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ ๕ ใช้สถิติ F-test (One-way ANOVA) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า ๒ กลุ่ม ใช้ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ดังนั้น ถ้าเป็นไปตามสมมติฐานต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า ๐.๐๕ ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ จะเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Least Significant Difference) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จำแนกตามรายได้ โดยรวม

(n=๔๙)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์		SS	df	MS	F	Sig.
๑) ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๒	๓	๓.๑๑	๗.๙๗*	๐.๐๔
	ภายในกลุ่ม	๑๘.๔๕	๔๕	๐.๓๙		
	รวม	๑๙.๑๗	๔๘			
๒) ด้านการสรรหา	ระหว่างกลุ่ม	๑๐.๒๖	๓	๓.๔๒	๘.๑๔*	๐.๐๓
	ภายในกลุ่ม	๑๘.๙๐	๔๕	๐.๔๒		
	รวม	๒๙.๑๖	๔๘			
๓) ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	๙.๙๖	๓	๓.๓๒	๙.๗๖*	๐.๐๒
	ภายในกลุ่ม	๑๕.๓๐	๔๕	๐.๓๔		
	รวม	๒๕.๒๖	๔๘			
๔) ด้านการดำรงรักษา	ระหว่างกลุ่ม	๑๐.๒๙	๓	๓.๔๓	๑๐.๓๙*	๐.๐๑
	ภายในกลุ่ม	๑๔.๘๕	๔๕	๐.๓๓		
	รวม	๒๕.๑๔	๔๘			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๑๐.๐๕	๓	๓.๓๕	๙.๐๕*	๐.๐๒
	ภายในกลุ่ม	๑๖.๖๕	๔๕	๐.๓๗		
	รวม	๒๖.๗๐	๔๘			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า บุคลากรของที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ทั้ง ๔ ด้าน

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของบุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) รายละเอียดดังแสดงในตาราง

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้

		(n=๔๙)			
		รายได้			
รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า	๑๐,๐๐๐-	๒๐,๐๐๑-	มากกว่า
		๑๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๑
		บาท	บาท	บาท	บาทขึ้นไป
		๒.๕๖	๓.๖๗	๔.๖๓	๕.๐๐
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๒.๕๖	-	-๑.๑๑*	-๒.๐๗*	-๒.๔๔*
๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๖๗	-	-	-๐.๙๖*	-๑.๓๓*
๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท	๔.๖๓	-	-	-	-๐.๓๗
มากกว่า ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๕.๐๐	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๕ คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท รายได้ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท และรายได้มากกว่า ๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป และบุคลากรที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท และรายได้มากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ ๔.๒๖ แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) ด้านการวางแผน จำแนกตามรายได้

(n=๔๙)

รายได้	\bar{X}	รายได้			
		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท	มากกว่า ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป
		๒.๖๗	๓.๗๒	๔.๖๗	๕.๐๐
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๒.๖๗	-	-๑.๐๕*	-๒.๐๐*	-๒.๓๓*
๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๗๒	-	-	-๐.๙๕*	-๑.๒๘*
๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท	๔.๖๗	-	-	-	-๐.๓๓
มากกว่า ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๕.๐๐	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการวางแผน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๕ คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท และ มากกว่า ๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป และบุคลากรที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท และรายได้มากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ ๔.๒๗ แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) ด้านการสรรหา จำแนกตามรายได้

(n=๔๙)

รายได้	\bar{X}	รายได้			
		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท	มากกว่า ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป
		๒.๖๗	๓.๕๙	๔.๕๘	๕.๐๐
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๒.๖๗	-	-๐.๙๒*	-๑.๙๑*	-๒.๓๓*
๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๕๙	-	-	-๐.๙๙*	-๑.๔๑*
๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท	๔.๕๘	-	-	-	-๐.๔๒
มากกว่า ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๕.๐๐	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการสรรหาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๕ คู่ ได้แก่ บุคลากรของ อบต. ที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท และ มากกว่า ๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป และบุคลากรที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท และมากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ ๔.๒๘ แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) ด้านการพัฒนา จำแนกตามรายได้

(n=๔๙)

รายได้	\bar{X}	รายได้			
		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท	มากกว่า ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป
		๒.๒๒	๓.๔๔	๔.๕๐	๕.๐๐
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๒.๒๒	-	-๑.๒๒*	-๒.๒๘*	-๒.๗๘*
๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๔๔	-	-	-๑.๐๖*	-๑.๕๖*
๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท	๔.๕๐	-	-	-	-๐.๕๐
มากกว่า ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๕.๐๐	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๕ คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท และ มากกว่า ๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป และบุคลากรที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท และ รายได้มากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ ๔.๒๙ แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) ด้านการชำระรักษา จำแนกตามรายได้

(n=๔๙)

รายได้	\bar{X}	รายได้			
		ต่ำกว่า	๑๐,๐๐๐-	๒๐,๐๐๑-	มากกว่า
		๑๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป
		๒.๖๗	๓.๙๓	๔.๗๕	๕.๐๐
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๒.๖๗	-	-๑.๒๖*	-๒.๐๘*	-๒.๓๓*
๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๙๓	-	-	-๐.๘๒*	-๑.๐๗*
๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท	๔.๗๕	-	-	-	-๐.๒๕
มากกว่า ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๕.๐๐	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๙ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการชำระรักษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๕ คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท และรายได้มากกว่า ๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป และบุคลากรที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท และรายได้มากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ ๔.๓๐ สรุปโดยภาพรวม ผลการเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑-๕

สมมติฐาน	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ค่าทดสอบ	ค่า Sig.	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑	เพศ	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี	t-test	๐.๐๕	/	-
๒	อายุ	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี	F-test	๐.๐๐	/	-
๓	ระดับการศึกษา	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี	F-test	๐.๐๓	/	-
๔	ตำแหน่ง	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี	F-test	๐.๐๔	/	-
๕	รายได้	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี	F-test	๐.๐๒	/	-

จากตารางที่ ๔.๓๐ สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัด ราชบุรี

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผู้ตอบแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-Ended) คณะผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลโดยแบ่งเป็น ๔ ด้าน ดังนี้ คือ

๔.๔.๑ ด้านการวางแผน

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการวางแผน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ ๔.๓๑ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการวางแผน

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑) แผนที่วางไว้ไม่สอดคล้องกับลักษณะงานขององค์การ	ควรจัดการครอบคลุมการวางแผน การจัดบุคคล การมอบงาน การสั่งการ การประสานงาน การติดตาม การควบคุมคุณภาพ การประเมินและรายงานและการจัดงบประมาณ
๒) องค์การบริหารส่วนตำบลไม่เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนหรือทำให้พนักงานสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนงาน	การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนหรือทำให้พนักงานสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผน จะทำให้ผู้บริหารได้เปิดรับมุมมองใหม่ๆ และข้อมูลที่หลากหลายแล้ว ยังช่วยให้พนักงานเกิดการยอมรับแผนงานไปปฏิบัติได้ดีมากขึ้น
๓) องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการวางแผนที่สอดคล้องและส่งเสริมซึ่งกันและกันในองค์การ	องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการวางแผนที่สอดคล้องและส่งเสริมซึ่งกันและกันในองค์กร ไม่ว่าจะ เป็นสอดคล้องของแผนข้ามสายงาน ที่แต่ละสายงานมีแผนของตนเองแต่แผนนั้นต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันและส่งเสริมกัน
๔) บุคลากรวางแผนไม่มีความรู้ในการวางแผนไม่มีความเชี่ยวชาญพอที่จะวางแผนในแต่ละขั้นตอนให้สอดคล้องกันได้อย่างเหมาะสม	ควรหาพิจารณาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ การศึกษา ประสบการณ์ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามมีความรับผิดชอบความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

๔.๔.๒ ด้านการสรรหา

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการสรรหา มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง

ตารางที่ ๔.๓๒ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการสรรหา

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑) เมื่อมีบุคลากรโอน-ย้าย ลาออก องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถจัดหาบุคลากรมาแทนตำแหน่งได้ทันต่อความต้องการ การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ทำให้งานค้างคั่ง	ควรคำนวณหาปริมาณของพนักงานที่พอเหมาะสมที่จะมาปฏิบัติภารกิจที่มีอยู่ในแต่ละตำแหน่งงาน ทั้งปัจจุบันและในอนาคต และหาพนักงานที่มีคุณสมบัติตรงตามลักษณะเฉพาะของตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวได้ครบถ้วนและตรงตามเวลา
๒) องค์การบริหารส่วนตำบลใช้หลักการสรรหาแบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม ส่งผลให้ได้บุคลากรที่ไม่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน	ควรใช้ระบบคุณธรรมในการจัดหาบุคลากร และเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างกว้างขวาง ใช้ระบบความรู้ ความสามารถคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน
๓) ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และ ช่วยเพิ่ม การประสานงานที่ดี	บุคลากรพิจารณาความรู้ ความสามารถ การศึกษา ประสบการณ์เดิม เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม แรงจูงใจ ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทต่างๆ บุคลิกภาพ และลักษณะนิสัย ร่วมมือ รับผิดชอบ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
๔) เครื่องอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน	ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี และปัจจัยอำนวยความสะดวกต่างๆ มีความเพียงพอ มีคุณภาพ และทันสมัยเพียงใด

๔.๔.๓ ด้านการพัฒนา

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง

ตารางที่ ๔.๓๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑) ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการสนับสนุนพนักงานในองค์การ ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทั้งปวง	ควรส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาพนักงานให้ได้หลากหลาย กิจกรรมที่จัดได้ในวงกว้างครอบคลุมได้ทุกอย่างและให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมได้ คือ กิจกรรมประชุม สัมมนา ประชุมปฏิบัติการ โดยเน้นไปที่ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน
๒) ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญการฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์การ	ควรส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาพนักงานเฉพาะทางในความรู้ความสามารถที่จำเป็นอาจใช้กิจกรรมการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสอนงานระหว่างปฏิบัติงาน และการส่งเสริมให้ศึกษาด้วยตนเองผ่านสื่อต่างๆ
๓) ขาดการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	ควรส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ๆ หรือเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะช่วยให้สามารถทำงานได้ดีขึ้นทั้งพนักงานที่เข้าทำงานใหม่และพนักงานที่ทำงานอยู่แล้วให้ได้รับความเจริญก้าวหน้า

๔.๔.๔ ด้านการธำรงรักษา

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการธำรงรักษา มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง

ตารางที่ ๔.๓๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการธำรงรักษา

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างความกลัวและความเครียด ไม่กล้าจะโต้แย้งหรือแสดงความคิดเห็นของพนักงาน	ควรสร้างความศรัทธา เชื่อใจในผู้บริหารมากกว่าสร้างความกลัว ใช้หลักความสัมพันธ์ที่ดี เปิดเผย จริงใจ ตรงไปตรงมา มีความหวังดีต่อกัน และแสดงความเชื่อมั่นในตัวพนักงานว่ามีศักยภาพทำงานได้ เมื่อมีปัญหาจะร่วมรับผิดชอบมีส่วนร่วมช่วยแก้ปัญหา ผู้บริหารจะได้รับความรักความศรัทธาจากพนักงาน บรรยากาศการทำงานจะราบรื่น ทุกคนจะมีความสุขความพอใจในการทำงาน
๒) ผู้บริหารองค์การส่วนตำบลไม่ยืดหยุ่นหรือปรับเปลี่ยน มักจะสั่งการตามกฎ ระเบียบที่เคยปฏิบัติ ใช้วิธีเดิมกับผู้ปฏิบัติงานต่างๆ	ควรสร้างความผูกพันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน มีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนในวิธีการโน้มน้าวใจคน ยืดหยุ่นในวิธีการทำงาน ให้เข้ากับสถานการณ์และสอดคล้องกับลักษณะบุคคล ใช้หลักการร่วมคิดร่วมทำ ระดมความคิดเห็นหลากหลายเพื่อช่วยกันเลือกวิธีการที่น่าจะได้ผลดีที่สุด
๓) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสนใจงานมากกว่าสนใจพนักงาน	ควรมีความสนใจความคิด ความรู้สึก ความต้องการและจุดเด่นของพนักงาน มุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีเท่าๆ กับการเอาใจใส่ในงาน
๔) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไม่รับรู้และไม่สนใจที่จะสนองความต้องการของพนักงาน	ควรรับรู้และสนองความต้องการของพนักงานบนพื้นฐานของความไว้วางใจและเชื่อใจ พนักงานทุกคนมีศักยภาพที่จะทำงานได้ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีข้อจำกัดทางปัญหา อุปสรรคหรือความต้องการใดๆ ผู้บริหารควรที่จะเปิดใจกว้างรับรู้และช่วยเหลือพนักงาน

๔.๕ ผลการวิเคราะห์แบบของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

การสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวมรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการวางแผน ๒) ด้านการสรรหา ๓) ด้านการพัฒนา และ ๔) ด้านการธำรงรักษา ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) สำหรับเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน ๑๒ ท่าน ดังนี้

๔.๕.๑ ด้านการวางแผน

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการวางแผน พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีอิสระอย่างแท้จริง ในการสรรหาคูลากรต้องปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ผ่านหลายกระบวนการขั้นตอนตามกฎหมายในการวิเคราะห์ถึงความต้องการบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีปริมาณ คุณภาพอย่างเพียงพอในระยะเวลาที่ต้องการและให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้^๑ แผนที่วางไว้ไม่สอดคล้องกับลักษณะงานขององค์การ งานบางอย่างที่เกิดขึ้นเป็นประจำอาจเป็นสาเหตุให้แผนไม่สำเร็จก็ได้^๒ ขาดข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นในการวางแผนทำให้การนำแผนไปใช้ผิดพลาดตั้งแต่เริ่มต้น^๓ ผู้บริหารเน้นในรายละเอียดมากเกินไปซึ่งไม่ใช่เป้าหมายของการวางแผน^๔ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนบุคลากรยังไม่ชัดเจน การรับบุคลากรยังไม่ได้ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ การรับบุคลากรยังไม่ตรงกับตำแหน่ง จึงทำให้เกิดปัญหาตามมา^๕ องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการวางแผนบุคลากรในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบในการสำรวจ วิเคราะห์ และพยากรณ์เกี่ยวกับความต้องการทรัพยากรบุคคลเพื่อนำไปสู่การกำหนดแผนการที่จะให้ได้จำนวนพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ที่เหมาะสมและจำนวนที่ต้องการพร้อมทั้งทำการพัฒนากำลังคนที่ได้มาให้มีประสิทธิภาพ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานและธำรงรักษากำลังคนที่ดีมีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์การ^๖ องค์การบริหารส่วนตำบลไม่เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนหรือทำให้พนักงานสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและ

^๑ สัมภาษณ์ นายสมบัติ เทพรส, นายกองการบริหารส่วน, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^๒ สัมภาษณ์ นางจันทนา ช่างฉาว, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๑๔, ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^๓ สัมภาษณ์ นางสุชาดา ตันชเตมีย์, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๑๐, ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^๔ สัมภาษณ์ นายปัญญา ชูเลิศ, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๑๓, ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^๕ สัมภาษณ์ นางวรรณนันท มีคดิธรรม, รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^๖ สัมภาษณ์ นายสุเมธ แก้วไสทับ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

วางแผนงานในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล^๗ องค์การบริหารส่วนตำบลขาดบุคลากรวางแผนไม่มีความรู้ในการวางแผนไม่มีความเชี่ยวชาญพอที่จะวางแผนในแต่ละขั้นตอนให้สอดคล้องกันได้อย่างเหมาะสม^๘

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการวางแผน สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเตรียมการวางแผนระยะยาวในการจัดการครอบคลุมการวางแผนงาน การจัดหาบุคคลเข้ามาทำงาน การมอบงาน การสั่งการ การประสานงาน การติดตาม การควบคุมคุณภาพ การประเมินและรายงานและการจัดงบประมาณอย่างเพียงพอในระยะเวลาที่ต้องการและองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้^๙ องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการวางแผนที่สอดคล้องกับลักษณะงานขององค์การ^{๑๐} ควรเตรียมหาข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นในการวางแผนเพื่อป้องกันการนำแผนไปใช้ไม่ให้เกิดผลตามที่ตั้งใจ^{๑๑} องค์การบริหารส่วนตำบลควรพิจารณาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ การศึกษา ประสบการณ์ เดิม เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม แรงจูงใจ ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทต่างๆ บุคลิกภาพ และลักษณะนิสัยความร่วมมือ รับผิดชอบความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน^{๑๒} ผู้บริหารควรพิจารณารายละเอียดของเป้าหมายของการวางแผนแบบกว้างๆ^{๑๓} องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการวางแผนที่สอดคล้องและส่งเสริมซึ่งกันและกันในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นสอดคล้องของแผนข้ามสายงาน ที่แต่ละสายงานมีแผนของตนเองแต่แผนนั้นต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันและส่งเสริมกัน^{๑๔} องค์การบริหารส่วนตำบลควรเปิดโอกาสในการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนหรือทำให้พนักงานสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผน จะทำให้ผู้บริหารได้เปิดรับมุมมองใหม่ๆ และข้อมูลที่หลากหลายแล้ว ยังช่วยให้พนักงานเกิดการยอมรับแผนงานไปปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น^{๑๕} ควรเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนหรือทำให้พนักงานสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนงานในการบริหารงานของ

^๗ สัมภาษณ์ นายแวว ผู้มีทรัพย์สิน, เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^๘ สัมภาษณ์ นายเสนอ ตันตะเตมีย์, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^๙ สัมภาษณ์ นายสมบัติ เทพรส, นายกองค์การบริหารส่วนตำบล, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๐} สัมภาษณ์ นางจันทนา ช่างฉาว, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๑๔, ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๑} สัมภาษณ์ นางสุชาดา ตันตะเตมีย์, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๑๐, ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๒} สัมภาษณ์ นางวรรณท์ มีคิตธรรม, รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๓} สัมภาษณ์ นายปัญญา ชูเลิศ, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๑๓ ตำบล, ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๔} สัมภาษณ์ นายสุเมธ แก้วใสทับ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๕} สัมภาษณ์ นายแวว ผู้มีทรัพย์สิน, เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

องค์การบริหารส่วนตำบล^{๑๖} องค์การบริหารส่วนตำบลควรเตรียมหาบุคลากรวางแผนที่มีความรู้ในการวางแผน มีความเชี่ยวชาญพอที่จะวางแผนในแต่ละขั้นตอนให้สอดคล้องกันได้อย่างเหมาะสม^{๑๗}

สรุปได้ว่า ด้านการวางแผน เป็นกระบวนการจัดการระบบคน ระบบงาน และระบบการใช้ปัจจัยทรัพยากรอย่างมีเหตุผล มีหลักการ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจต่างๆ ขององค์การเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ให้ความเอาใจใส่ต่ออารมณ์ ความรู้สึก ความต้องการ และความพอใจของแต่ละบุคคล จัดมอบหน้าที่การทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะตัวของบุคลากร สร้างสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานให้เกิดแรงจูงใจและจัดระบบผลตอบแทนให้เอื้อต่อขวัญและกำลังใจ การสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานจะกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ

๔.๕.๒ ด้านการสรรหา

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการสรรหา พบว่า การได้มาบุคลากรเข้าทำงานตามคุณสมบัติที่กำหนด การคัดเลือกบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่สอดคล้องกับตำแหน่ง การประชาสัมพันธ์รับสมัครด้วยวิธีการที่หลากหลายตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก การสรรหาบุคลากรเข้าทำงานยังไม่มีควมโปร่งใส ยุติธรรมเพียงพอ ส่วนระบบวิธีการสรรหานั้นอาจเป็นเพราะยังไม่มีระบบการสรรหาที่ชัดเจน และขาดประชาสัมพันธ์รับสมัครที่หลากหลาย จึงทำให้เกิดปัญหาตามมา^{๑๘} การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหน่วยงานบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เห็นว่ามีขั้นตอนในการสรรหาและการคัดเลือกเป็นอย่างดี แต่ในทางปฏิบัติขั้นตอนเหล่านั้นยังไม่ถูกปฏิบัติเท่าที่ควรเลยทำให้บางครั้งไม่สอดคล้องกับหลักความยุติธรรม ส่งผลให้ไม่ได้บุคลากรตามที่กำหนดไว้^{๑๙} เมื่อมีบุคลากรโอน-ย้ายลาออก องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถจัดหาบุคลากรมาแทนตำแหน่งได้ทันต่อความต้องการ การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ทำให้งานค้างคั่ง^{๒๐} องค์การบริหารส่วนตำบลใช้หลักการสรรหาแบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม ส่งผลให้ได้บุคลากรที่ไม่มีความรู้ ความสามารถ การศึกษา ประสิทธิภาพเดิม เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม แรงจูงใจ ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทต่างๆ บุคลิกภาพ และลักษณะนิสัยความร่วมมือ รับผิดชอบความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน^{๒๑}

^{๑๖} สัมภาษณ์ นายแวว ผู้มีทรัพย์สิน, เลขาธิการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๗} สัมภาษณ์ นายเสนอ ตันตะเทมีย์, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๘} สัมภาษณ์ นางปราณี อารมณี, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (หมู่ ๑๔), ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๙} สัมภาษณ์ นายลำพร ดวงสง่าศรี, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (หมู่ ๑๐), ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๒๐} สัมภาษณ์ นายเมย ทองดี, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (หมู่ ๑๐), ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๒๑} สัมภาษณ์ นางปราณี อารมณี, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (หมู่ ๑๔), ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒,

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการสรรหา สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลควรคำนวณหาปริมาณของพนักงานที่พอเหมาะที่จะมาปฏิบัติภารกิจที่มีอยู่ในแต่ละตำแหน่งงาน ทั้งปัจจุบันและในอนาคต และหาพนักงานที่มีคุณสมบัติตรงตามลักษณะเฉพาะของตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวได้ครบถ้วนและตรงตามเวลา^{๒๒} และองค์การบริหารส่วนตำบลควรใช้ระบบคุณธรรมในการจัดหาบุคลากรและเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างกว้างขวาง ใช้ระบบความรู้ ความสามารถคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน^{๒๓}

สรุปได้ว่า ด้านการสรรหา คือ การบรรจุ แต่งตั้ง มอบหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่งหรือลักษณะงานให้แก่บุคลากรที่ผ่านการเลือกสรรแล้ว การมอบงานจะเกิดประโยชน์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน

๔.๕.๓ ด้านการพัฒนา

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนา พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีงบประมาณเพียงพอในการที่จะสนับสนุนให้บุคลากรไปยกระดับหรือเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น การเลื่อนตำแหน่งยังไม่มี ความชัดเจน ขาดการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ขาดงบประมาณในการจัดสรรบุคลากรไปฝึกอบรม และศึกษาดูงานนอกสถานที่^{๒๔} ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการสนับสนุนพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทั้งปวง^{๒๕} ขาดการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ^{๒๖}

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนา สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดหางบประมาณที่เพียงพอในการสนับสนุนบุคลากรในการที่จะสนับสนุนให้บุคลากรยกระดับหรือเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น การเลื่อนตำแหน่งที่มีความชัดเจนและเป็นไปอย่างเหมาะสม การปฐมนิเทศบุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ และสนับสนุนการบุคลากรให้มีการฝึกอบรม และศึกษาดูงานนอกสถานที่^{๒๗} องค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริม

^{๒๒} สัมภาษณ์ นายลำพร ดวงสง่าศรี, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (หมู่ ๑๐), ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๒๓} สัมภาษณ์ นายเมฆ ทองดี, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (หมู่ ๑๐), ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๒๔} สัมภาษณ์ นายเกียรติศักดิ์ ศิริรัตน์, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (หมู่ ๑๔), ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๒๕} สัมภาษณ์ นางสุชาดา ตันทเตมีย์, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๑๐, ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๒๖} สัมภาษณ์ นายปัญญา ชูเลิศ, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๑๓, ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๒๗} สัมภาษณ์ นายเกียรติศักดิ์ ศิริรัตน์, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (หมู่ ๑๔), ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

กิจกรรมพัฒนาพนักงานมีได้หลากหลาย กิจกรรมที่จัดได้ในวงกว้างครอบคลุมได้ทุกอย่างและให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมได้ คือ กิจกรรมประชุม สัมมนา ประชุมปฏิบัติการ โดยเน้นไปที่ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน^{๒๘} และควรส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาพนักงานเฉพาะทางในความรู้ความสามารถที่จำเป็นอาจใช้กิจกรรมการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสอนงานระหว่างปฏิบัติงาน และการส่งเสริมให้ศึกษาด้วยตนเองผ่านสื่อต่างๆ ควรส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ๆ หรือเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะช่วยให้สามารถทำงานได้ดีขึ้นทั้งพนักงานที่เข้าทำงานใหม่และพนักงานที่ทำงานอยู่แล้วให้ได้รับความเจริญก้าวหน้า^{๒๙}

สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนา เป็นการพัฒนาบุคลากรในจุดการปฏิบัติงานที่มีจุดอ่อน จะเป็นการพัฒนาที่เกิดประโยชน์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การพิจารณาความรู้ ความสามารถ ทักษะต่างๆ ที่ควรปรับปรุง นำมาเป็นกิจกรรม ฝึกอบรมเรียนรู้เพิ่มเติม จะเกิดประโยชน์โดยตรงต่อองค์กร

๔.๕.๔ ด้านธำรงรักษา

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการธำรงรักษา พบว่า การยกย่องชมเชยให้เกียรติผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นยังไม่มี ความชัดเจน และถูกเป้าหมาย สถานที่ทำงานยังไม่มีความสะดวกสบายเท่าที่ควร สวัสดิการต่างๆ ยังไม่เพียงพอ การให้โอกาสด้านความก้าวหน้าแก่บุคลากรยังไม่มี ความชัดเจน จึงทำให้เกิดปัญหาตามมา^{๓๐} ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างความกลัวและความเครียด ไม่กล้าจะโต้แย้งหรือแสดงความคิดเห็นของพนักงาน^{๓๑} ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ยืดหยุ่นหรือปรับเปลี่ยน มักจะสั่งการตามกฎระเบียบที่เคยปฏิบัติ ใช้วิธีเดิมกับผู้ปฏิบัติงานต่างๆ^{๓๒} ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสนใจงานมากกว่าสนใจพนักงาน^{๓๓} ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไม่รับรู้และไม่สนใจที่จะสนองความต้องการของพนักงาน^{๓๔}

^{๒๘} สัมภาษณ์ นางสุชาดา ตันตเตมีย์, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๑๐, ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๒๙} สัมภาษณ์ นายปัญญา ชูเลิศ, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๑๓, ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๓๐} สัมภาษณ์ นายลำพร ดวงสงค์ศรี, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (หมู่ ๑๐), ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๓๑} สัมภาษณ์ นายเมฆ ทองดี, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (หมู่ ๑๐), ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๓๒} สัมภาษณ์ นายเกียรติศักดิ์ ศิริรัตน์, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (หมู่ ๑๔), ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๓๓} สัมภาษณ์ นางปราณี อารมณี, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (หมู่ ๑๔), ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๓๔} สัมภาษณ์ นายปัญญา ชูเลิศ, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๑๓ ตำบล, ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการดำรงรักษา สรุปได้ว่า ควรมีการยกย่องชมเชยให้เกียรติผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเหมาะสม และการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน^{๓๕} ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรสร้างความศรัทธา เชื่อใจในผู้บริหารมากกว่าสร้างความกลัว ใช้หลักความสัมพันธ์ที่ดีเปิดเผย จริงใจ ตรงไปตรงมา มีความหวังดีต่อกัน และแสดงความเชื่อมั่นในตัวพนักงานว่ามีศักยภาพทำงานได้ เมื่อมีปัญหาจะร่วมรับผิดชอบมีส่วนร่วมช่วยแก้ปัญหา ผู้บริหารจะได้รับความรักความศรัทธาจากพนักงาน บรรยากาศการทำงานจะราบรื่น ทุกคนจะมีความสุขความพอใจในการทำงาน^{๓๖} ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรสร้างความผูกพันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน มีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนในวิธีการโน้มน้าวใจคน ยืดหยุ่นในวิธีการทำงาน ให้เข้ากับสถานการณ์และสอดคล้องกับลักษณะบุคคล ใช้หลักการร่วมคิดร่วมทำ ระดมความคิดเห็นหลากหลาย เพื่อช่วยกันเลือกวิธีการที่น่าจะได้ผลดีที่สุด^{๓๗} ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีความสนใจความคิด ความรู้สึก ความต้องการและจุดเด่นของพนักงาน มุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีเท่าๆ กับการเอาใจใส่ในงาน^{๓๘} ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรรับรู้และสนองความต้องการของพนักงานบนพื้นฐานของความไว้วางใจและเชื่อใจพนักงานทุกคนมีศักยภาพที่จะทำงานได้ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีข้อจำกัดทางปัญหา อุปสรรคหรือความต้องการใดๆ ผู้บริหารควรเปิดใจกว้างรับรู้และช่วยเหลือพนักงาน^{๓๙}

สรุปได้ว่า ด้านการดำรงรักษา คือ ลักษณะสำคัญของการให้รางวัลตอบแทน ควรคำนึงถึงความต้องการนั้น พื้นฐานของบุคลากรแต่ละคนที่อาจมีลำดับความต้องการแตกต่างกัน รางวัลที่จัดนอกจากตรงความต้องการแล้วควรส่งเสริมให้มีความต้องการขั้นสูงต่อไป หลักการจัดรางวัล ควรเป็นรางวัลที่มีความสำคัญต่อผู้รับ มีการจัดสรรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และยืดหยุ่นตามความแตกต่างระหว่างบุคลากร

^{๓๕} สัมภาษณ์ นายลำพร ดวงสง่าศรี, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (หมู่ ๑๐), ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๓๖} สัมภาษณ์ นายเมฆ ทองดี, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (หมู่ ๑๐), ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

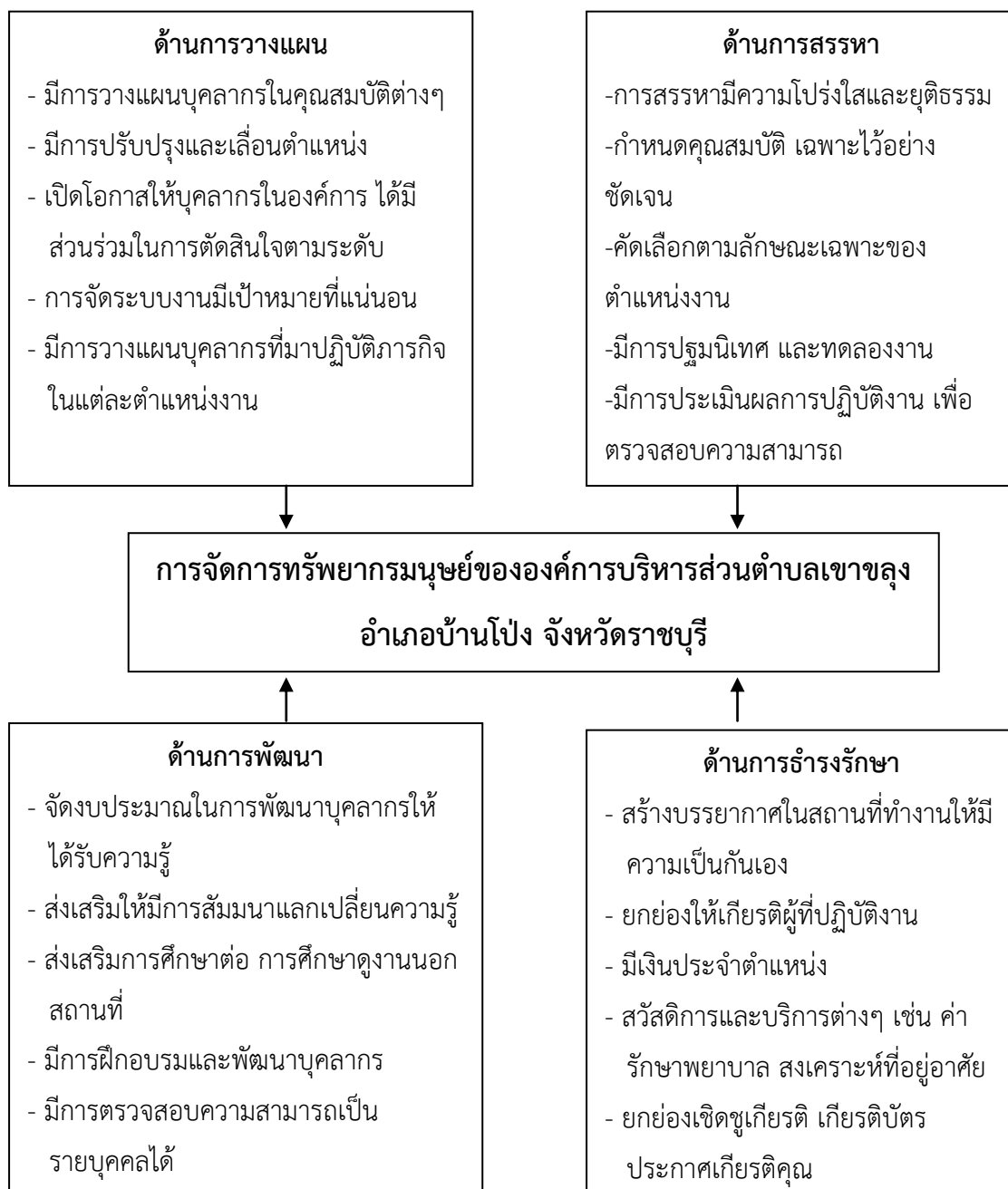
^{๓๗} สัมภาษณ์ นายเกียรติศักดิ์ ศิริรัตน์, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (หมู่ ๑๔), ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๓๘} สัมภาษณ์ นางปราณี อารมณ, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (หมู่ ๑๔), ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๓๙} สัมภาษณ์ นายปัญญา ชูเลิศ, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๑๓, ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔.๑



แผนภาพที่ ๔.๑ แสดงองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาซุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

ด้านการวางแผน อธิบายได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการวางแผนบุคลากรให้ละเอียดและชัดเจนมากขึ้นกว่าเดิม ควรรับเอาบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งบุคลากรที่จะเข้ามาทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ การศึกษา ประสบการณ์เดิม เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม แรงจูงใจ ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทต่างๆ บุคลิกภาพ และลักษณะนิสัยความร่วมมือ รับผิดชอบ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และเป็นคนที่มีความเหมาะสมเพื่อที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงานด้วยกัน ควรมีการกำหนดตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ควรมีแผนในการปรับปรุงและเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากรให้ทั่วถึง และให้เหมาะสมกับความสามารถและประสบการณ์จริง

ด้านการสรรหา องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการคัดเลือกบุคลากรประกาศผ่านสื่อต่างๆ ที่หลากหลาย ควรมีมาตรฐานในการรับบุคลากรเข้ามาทำงาน เปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างกว้างขวาง ใช้ระบบความรู้ ความสามารถคัดเลือก มีความโปร่งใสและความยุติธรรม ควรตั้งคุณสมบัติวุฒิการศึกษาและวิชาเฉพาะไว้อย่างชัดเจนในการที่จะรับเอาบุคลากรเข้ามาทำงาน ควรมีการสอบและคัดเลือกเอาบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านตรงตามสายงานที่รับ

ด้านการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการยกระดับความรู้ ทักษะใหม่ๆ อย่างทั่วถึง ควรมีแผนที่ชัดเจนในการที่จะพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ และทางองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีงบประมาณเพื่อลงทุนในการพัฒนาบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น ควรให้โอกาสบุคลากรทุกๆ คนได้รับการพัฒนา ควรส่งเสริมให้มีการจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถทักษะใหม่กับองค์การบริหารส่วนตำบลต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกต่างประเทศและควรเปิดโอกาสให้กับบุคลากรรุ่นใหม่ในการยกระดับความรู้ความสามารถหรือได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ด้านการบำรุงรักษา องค์การบริหารส่วนตำบล สร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้มีความเป็นกันเอง มียกย่องให้เกียรติผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นที่แท้จริง มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งซึ่งส่วนหนึ่งจะเป็นที่มาของการได้รับเงินเดือนประจำตำแหน่ง มีสวัสดิการและบริการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล สงเคราะห์ที่อยู่อาศัย และมีการยกย่องเชิดชูเกียรติ เกียรติบัตร ประกาศเกียรติคุณให้แก่บุคลากรในองค์การ

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” มีวัตถุประสงค์คือ ๑. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ๒. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ ๓. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Study) จากบุคลากรของอบต. ในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จำนวน ๔๙ คน ซึ่งใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นทั้งปลายปิดและปลายเปิด คณะผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่าง จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

๕.๑ สรุป

๕.๒ อภิปรายผล

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุป

การวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

๕.๑.๑ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๒ มีอายุระหว่าง ๕๑ ปี ขึ้นไป จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๖๙ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๘๒ มีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๐๒ และมีรายได้ ๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๘๒

๕.๑.๒ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๓.๙๒$, $S.D. = ๑.๐๐$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบดังนี้

๑) ด้านการวางแผน

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๗$, $S.D. = ๑.๐๓$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๒) ด้านการสรรหา

พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๐$, $S.D. = ๑.๐๐$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๓) ด้านการพัฒนา

พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๓$, $S.D. = ๑.๑๕$) เมื่อพิจารณา

เป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔) ด้านการบำรุงรักษา

พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.07$, $S.D. = 0.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบผลสมมติฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ เพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
เขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” ครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ซึ่ง
จำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

๑) **ด้านการวางแผน** พบว่า ปัญหา อุปสรรค คือ แผนที่วางไว้ไม่สอดคล้องกับลักษณะ
งานขององค์การ ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลไม่เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อเป็น
ข้อมูลในการวางแผนหรือทำให้พนักงานสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนงาน ๓. องค์การ
บริหารส่วนตำบลขาดการวางแผนที่สอดคล้องและส่งเสริมซึ่งกันและกัน ๔. บุคลากรวางแผนไม่ม
ความรู้ในการวางแผนไม่มีความเชี่ยวชาญพอที่จะวางแผนในแต่ละขั้นตอนให้สอดคล้องกันได้อย่าง
เหมาะสม

๒) **ด้านการสรรหา** พบว่า ปัญหา อุปสรรค คือ เมื่อมีบุคลากรโอน-ย้าย ลาออก
องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถจัดหาบุคลากรมาแทนตำแหน่งได้ทันต่อความต้องการ การ
ปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ทำให้งานค้างค้ำ ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลใช้หลักการสรรหาแบบอุปถัมภ์
มากกว่าระบบคุณธรรม ส่งผลให้ได้บุคลากรที่ไม่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน ๓. ขาดแคลน
บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและช่วยเพิ่มการประสานงานที่ดี ๔. เครื่องอำนวยความสะดวกไม่
เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน

๓) **ด้านการพัฒนา** พบว่า ปัญหา อุปสรรค คือ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการ
สนับสนุนพนักงานในองค์การ ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทั้งปวง ๒. ผู้บริหารไม่ใ้
ความสำคัญการฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์การ ๓. ขาดการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

๔) **ด้านการธำรงรักษา** พบว่า ปัญหา อุปสรรคคือ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
สร้างความกลัวและความเครียด ไม่กล้าจะโต้แย้งหรือแสดงความคิดเห็นของพนักงาน ๒. ผู้บริหาร
องค์การส่วนตำบลไม่ยืดหยุ่นหรือปรับเปลี่ยน มักจะสั่งการตามกฎ ระเบียบที่เคยปฏิบัติ ใช้วิธีเดิมกับ
ผู้ปฏิบัติงานต่างๆ ๓. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสนใจงานมากกว่าสนใจพนักงาน
๔. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไม่รับรู้และไม่สนใจที่จะสนองความต้องการของพนักงาน

**ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
เขาขลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้**

๑) **ด้านการวางแผน** พบว่า ๑. ควรจัดการครอบคลุมการวางแผน การจัดบุคคล การมอบงาน การสั่งการ การประสานงาน การติดตาม การควบคุมคุณภาพ การประเมินและรายงานและการจัดงบประมาณ ๒. การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนหรือทำให้พนักงานสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผน จะทำให้ผู้บริหารได้เปิดรับมุมมองใหม่ๆ และข้อมูลที่หลากหลายแล้ว ยังช่วยให้พนักงานเกิดการยอมรับแผนงานไปปฏิบัติได้ดีมากขึ้น ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการวางแผนที่สอดคล้องและส่งเสริมซึ่งกันและกันในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นสอดคล้องของแผนข้ามสายงาน ที่แต่ละสายงานมีแผนของตนเองแต่แผนนั้นต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันและส่งเสริมกัน ๔. ควรหาพิจารณาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ การศึกษา ประสบการณ์เดิม เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม แรงจูงใจ ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทต่างๆ บุคลิกภาพ และลักษณะนิสัยความร่วมมือ รับผิดชอบความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

๒) **ด้านการสรรหา** พบว่า ๑. ควรคำนวณหาปริมาณของพนักงานที่พอเหมาะที่จะมาปฏิบัติภารกิจที่มีอยู่ในแต่ละตำแหน่งงาน ทั้งปัจจุบันและในอนาคต และหาพนักงานที่มีคุณสมบัติตรงตามลักษณะเฉพาะของตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งที่วางดังกล่าวได้ครบถ้วนและตรงตามเวลา ๒. ควรใช้ระบบคุณธรรมในการจัดหาบุคลากรและเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างกว้างขวาง ใช้ระบบความรู้ ความสามารถคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน ๓. บุคลากรพิจารณาความรู้ ความสามารถ การศึกษา ประสบการณ์เดิม เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม แรงจูงใจ ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทต่างๆ บุคลิกภาพ และลักษณะนิสัยความร่วมมือ รับผิดชอบความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ๔. ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี และปัจจัยอำนวยความสะดวกต่างๆ มีความเพียงพอ มีคุณภาพ และทันสมัยเพียงพอ

๓) **ด้านการพัฒนา** พบว่า ๑. ควรส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาพนักงานมีได้หลากหลายกิจกรรมที่จัดได้ในวงกว้างครอบคลุมได้ทุกเรื่องและให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมได้ คือ กิจกรรมประชุม สัมมนา ประชุมปฏิบัติการ โดยเน้นไปที่ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน ๒. ควรส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาพนักงานเฉพาะทางในความรู้ความสามารถที่จำเป็นอาจใช้กิจกรรมการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสอนงานระหว่างปฏิบัติงาน และการส่งเสริมให้ศึกษาด้วยตนเองผ่านสื่อต่างๆ ๓. ควรส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้

สิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของ กระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ๆ หรือเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะช่วยให้สามารถ ทำงานได้ดีขึ้นทั้งพนักงานที่เข้าทำงานใหม่และพนักงานที่ทำงานอยู่แล้วให้ได้รับความเจริญก้าวหน้า

๔) **ด้านการธำรงรักษา** พบว่า ๑. ควรสร้างความศรัทธา เชื่อใจในผู้บริหารมากกว่าสร้างความกลัว ใช้หลักความสัมพันธ์ที่ดีเปิดเผย จริงใจ ตรงไปตรงมา มีความหวังดีต่อกัน และแสดงความเชื่อมั่นในตัวพนักงานว่ามีศักยภาพทำงานได้ เมื่อมีปัญหาจะร่วมรับผิดชอบมีส่วนร่วมช่วยแก้ปัญหา ผู้บริหารจะได้รับความรักความศรัทธาจากพนักงาน บรรยากาศการทำงานจะราบรื่น ทุกคนจะมีความสุขความพอใจในการทำงาน ๒. ควรสร้างความผูกพันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน มีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนในวิธีการโน้มน้าวใจคน ยืดหยุ่นในวิธีการทำงาน ให้เข้ากับสถานการณ์และ สอดคล้องกับลักษณะบุคคล ใช้หลักการร่วมคิดร่วมทำ ระดมความคิดหลากหลายเพื่อช่วยกันเลือก วิธีการที่น่าจะได้ผลดีที่สุด ๓. ควรมีความสนใจความคิด ความรู้สึก ความต้องการและจุดเด่นของ พนักงาน มุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีเท่าๆ กับการเอาใจใส่ในงาน ๔. ควรรับรู้และสนองความต้องการ ของพนักงานบนพื้นฐานของความไว้วางใจและเชื่อใจพนักงานทุกคนมีศักยภาพที่จะทำงานได้ ถ้า ผู้ปฏิบัติงานมีข้อจำกัดทางปัญหา อุปสรรคหรือความต้องการใดๆ ผู้บริหารควรเปิดใจกว้างรับรู้และ ช่วยเหลือพนักงาน

๕.๑.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอ บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ซึ่งจำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

๑) **ด้านการวางแผน** พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเตรียมการวางแผนระยะยาวในการจัดการครอบคลุมการวางแผนงาน การจัดหาบุคคลเข้ามาทำงาน การมอบงาน การสั่งการ การ ประสานงาน การติดตาม การควบคุมคุณภาพ การประเมินและรายงานและการจัดงบประมาณอย่าง เพียงพอในระยะเวลาที่ต้องการและองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตาม จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลควรพิจารณาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ การศึกษา ประสบการณ์เดิม เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม แรงจูงใจ ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทต่างๆ บุคลิกภาพ และลักษณะนิสัยความร่วมมือ รับผิดชอบความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการวางแผนที่สอดคล้องและส่งเสริมซึ่งกันและกันใน

องค์กร ไม่ว่าจะเป็นสอดคล้องของแผนข้ามสายงาน ที่แต่ละสายงานมีแผนของตนเองแต่แผนนั้นต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันและส่งเสริมกัน และองค์การบริหารส่วนตำบลควรเปิดโอกาสในการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนหรือทำให้พนักงานสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผน จะทำให้ผู้บริหารได้เปิดรับมุมมองใหม่ๆ และข้อมูลที่หลากหลายแล้ว ยังช่วยให้พนักงานเกิดการยอมรับแผนงานไปปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น

๒) **ด้านการสรรหา** พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลควรคํานวณหาปริมาณของพนักงานที่พอเหมาะที่จะมาปฏิบัติภารกิจที่มีอยู่ในแต่ละตำแหน่งงาน ทั้งปัจจุบันและในอนาคต และหาพนักงานที่มีคุณสมบัติตรงตามลักษณะเฉพาะของตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวได้ครบถ้วนและตรงตามเวลา และองค์การบริหารส่วนตำบลควรใช้ระบบคุณธรรมในการจัดหาบุคลากรและเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างกว้างขวาง ใช้ระบบความรู้ความสามารถคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน

๓) **ด้านการพัฒนา** พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดหางบประมาณที่เพียงพอในการสนับสนุนบุคลากรในการที่จะสนับสนุนให้บุคลากรยกระดับหรือเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น การเลื่อนตำแหน่งที่มีความชัดเจนและเป็นไปอย่างเหมาะสม การปฐมนิเทศบุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ และสนับสนุนการบุคลากรให้มีการฝึกอบรม และศึกษาดูงานนอกสถานที่ องค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาพนักงานมีได้หลากหลาย กิจกรรมที่จัดได้ในวงกว้างครอบคลุมได้ทุกระื่อง และให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมได้ คือ กิจกรรมประชุม สัมมนา ประชุมปฏิบัติการ โดยเน้นไปที่ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน และควรส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาพนักงานเฉพาะทางในความรู้ความสามารถที่จำเป็นอาจใช้กิจกรรมการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสอนงานระหว่างปฏิบัติงาน และการส่งเสริมให้ศึกษาด้วยตนเองผ่านสื่อต่างๆ ควรส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ๆ หรือเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะช่วยให้สามารถทำงานได้ดีขึ้นทั้งพนักงานที่เข้าทำงานใหม่และพนักงานที่ทำงานอยู่แล้วให้ได้รับความเจริญก้าวหน้า

๔) **ด้านการธำรงรักษา** พบว่า ควรมีการยกย่องชมเชยให้เกียติผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเหมาะสม และการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรสร้างความศรัทธา เชื่อใจในผู้บริหาร

มากกว่าสร้างความกลัว ใช้หลักความสัมพันธ์ที่ดีเปิดเผย จริงใจ ตรงไปตรงมา มีความหวังดีต่อกัน และแสดงความเชื่อมั่นในตัวพนักงานว่ามีศักยภาพทำงานได้ เมื่อมีปัญหาจะร่วมรับผิดชอบมีส่วนร่วม ช่วยแก้ปัญหา ผู้บริหารจะได้รับความรักความศรัทธาจากพนักงาน บรรยากาศการทำงานจะราบรื่น ทุกคนจะมีความสุขความพอใจในการทำงาน ผู้บริหารองค์การส่วนตำบลควรสร้างความผูกพันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน มีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนในวิธีการโน้มน้าวใจคน ยืดหยุ่นในวิธีการทำงาน ให้เข้ากับสถานการณ์และสอดคล้องกับลักษณะบุคคล ใช้หลักการร่วมคิดร่วมทำ ระดมความคิดหลากหลายเพื่อช่วยกันเลือกวิธีการที่น่าจะได้ผลดีที่สุด ผู้บริหารองค์การส่วนตำบลควรมีความสนใจความคิด ความรู้สึก ความต้องการและจุดเด่นของพนักงาน มุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีเท่าๆ กับการเอาใจใส่ในงาน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรรับรู้และสนองความต้องการของพนักงานบนพื้นฐานของความไว้วางใจและเชื่อใจพนักงานทุกคนมีศักยภาพที่จะทำงานได้ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีข้อจำกัดทางปัญหา อุปสรรคหรือความต้องการใดๆ ผู้บริหารควรเปิดใจกว้างรับรู้และช่วยเหลือพนักงาน

๕.๒ อภิปรายผล

๕.๒.๑ จากการวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขาขลุ้ง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” ผู้วิจัยมีประเด็นนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

จากผลการวิจัย พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขาขลุ้ง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า อบต. มีการวางแผนเก็บข้อมูลบุคลากรเพื่อศึกษาวิเคราะห์วางแผนทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา และมีการวางแผนคุ้มครอง องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถบริหารงานบุคคลได้เป็นอย่างดี ถูกต้องตามระเบียบการบริหารงานบุคคล ทั้งในส่วนการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุในตำแหน่งๆ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มทักษะ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน การให้ผลตอบแทนจัดสวัสดิการที่เหมาะสม และการธำรงรักษาบุคลากร ให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบแก่พนักงาน กล่าวได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี (ดิเยี่ยม) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามทัศนะพนักงานส่วนตำบล อำเภอมือง จังหวัดพิษณุโลก” โดยรวมอยู่ในระดับ

มาก^๑ ซึ่งการวิจัยมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **คิวนพร โยระคง** ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี ตำบลศรีโคตร อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด” พบว่า การบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโคตร ตามองค์ประกอบ ๔ ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก^๒

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

๑) **ด้านการวางแผน** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนที่ดีและมีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยเฉพาะ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการวางแผนเก็บข้อมูลบุคลากรเพื่อศึกษาวิเคราะห์วางแผนปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา และมีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย ซึ่งสอดคล้องกับ **กรรณิการ์ สุวรรณศรี** ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่ใช้คาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร อันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อม ตั้งแต่ก่อนบุคคลเข้าร่วมงานองค์กร ขณะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร จนกระทั่งเขาต้องพ้นออกจากองค์กร เพื่อให้องค์กรใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นหลักประกันว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพอย่างเพียงพออยู่เสมอ ตลอดจนเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) ที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์รวมขององค์กร โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อประสิทธิภาพ

^๑พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี(ดีเยี่ยม), “การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๑๓๓.

^๒คิวนพร โยระคง, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี ตำบลศรีโคตร อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด”, **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

ความมั่นคง และการเจริญเติบโตขององค์กร บุคลากร และสังคม^๓ ซึ่งงานวิจัยมีการสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ **ชัยญานันท์ จินณณัฐชา** ได้กล่าวว่า Competency คือ คุณลักษณะทั้งในด้าน ทักษะ ความรู้และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต่อ การปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ประสบความสำเร็จบรรลุแล้ว ศักยภาพ คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อ การทำงานของบุคคล ให้ ประสพผลสำเร็จสูง กว่ามาตรฐานทั่วไป^๔

๒) **ด้านการสรรหา** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ องค์กรบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า อบต. มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาบุคลากรที่ดีและมีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว เมื่อพิจารณา รายละเอียดพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยเฉพาะองค์กรบริหารส่วนตำบลมีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมาสมัครอย่างทั่วถึง มีวิธีการรักษาราชการแทนตามหลักอาวุโส ผลงานและตามความรู้ ความสามารถและมีการทดลองงานของบุคลากร โดยมีการแต่งตั้ง มีวิธีการรับโอน มีการเลื่อน ตำแหน่งที่มีมาตรฐาน เทียบตรง เป็นธรรมและเชื่อถือได้ ซึ่งงานวิจัยมีการสอดคล้องกับผลงานวิจัย ของ **พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี (ดีเยี่ยม)** ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหาร ส่วนตำบล ตามทัศนะพนักงานส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก” โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ องค์กรบริหารส่วนตำบล มีการวางแผนในการจัดหาบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ อย่าง เหมาะสม มีการสำรวจความเพียงพอของบุคลากรต่อภาระงานในปัจจุบัน ให้ความเป็นธรรมกับ พนักงานในการแต่งตั้ง รับโอน เลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมกำหนดกล ยุทธ์ในการจัดหาบุคลากร เปิดโอกาสให้มีการสรรหาบุคลากรภายในทดแทนตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้ พนักงานปรับ เลื่อนตำแหน่งสรรหาบุคลากรที่โปร่งใสและเป็นธรรม จึงส่งผลให้การสรรหาบุคลากร เป็นที่ยอมรับของพนักงาน^๕

^๓กรรณิการ์ สุวรรณศรี, รายวิชา ๙๐๑๑๐๖ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โปรแกรมวิชาการรัฐ ประศาสนศาสตร์, หน้า ๒.

^๔ชัยญานันท์ จินณณัฐชา, “การพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวทางสมรรถนะ”, วิทยาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, ๒๕๕๔).

^๕พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี (ดีเยี่ยม), “การบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอ เมือง จังหวัดพิษณุโลก, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

๓) **ด้านการพัฒนา** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาที่ดีและมีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณในการจัดประชุมฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่องานของบุคลากร มีการจัดวางแผนเตรียมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในอนาคตโดยให้ทุนการศึกษาเพื่อรองรับตำแหน่ง หน้าที่งาน ให้ครอบคลุม มีการอนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาวิธีการทำงานที่หน่วยงานอื่นๆ หรือสถานที่ศึกษาต่างๆ บางแห่ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานและมีการจัดแสดงนิทรรศการทางวิชาการ คือการจัดนิทรรศการแสดงถึงความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการในแต่ละสาขาตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรได้ดูได้ศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งงานวิจัยมีการสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี (ดีเยี่ยม)** ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามทัศนะพนักงานส่วนตำบล อำเภอมือง จังหวัดพิษณุโลก” โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ และมีการติดตามผลหลังการฝึกอบรม มีและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณเพียงพอต่อการจัดประชุมฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีต่องานของบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้มีสิทธิเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมสัมมนาอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่องานในหน้าที่ นำบุคลากรไปทัศนศึกษาดูงานหน่วยงานอื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน^๖

๔) **ด้านการธำรงรักษา** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี มีการธำรงรักษาบุคลากรที่ดีและมีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว มีการควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศบุคลากรให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถและเป็นไปตามจุดประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศบุคลากรให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถและเป็นไปตามจุดประสงค์ขององค์การบริหารส่วน

^๖พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี (ดีเยี่ยม), “การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอมือง จังหวัดพิษณุโลก, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ตำบล มีการจัดสวัสดิการอัตราเงินเดือน ตำแหน่ง ค่าจ้างให้แก่บุคลากรตามที่ราชการกำหนด และ
 อบต.มีการต้อนรับและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ ซึ่งงานวิจัยมีการ
 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **วรัญญา กุมริจิตร์** ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของเทศบาล
 ตำบลในเขตอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล
 ในเขตอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ อยู่
 ในระดับมาก^๗ ซึ่งงานวิจัยมีการสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี (ดีเยี่ยม)** ได้
 ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามทัศนะพนักงานส่วนตำบล อำเภอ
 เมือง จังหวัดพิษณุโลก ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้
 เป็นเพราะ องค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะและขอทราบเหตุผลในการขอโอน-
 ย้าย และลาออก สนับสนุนให้บุคลากรย้ายหรือโอนจากตำแหน่งหน้าที่เดิมไปยังหน่วยงานอื่นใน
 ตำแหน่งที่สูงขึ้น สำนวจความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับการขอโอน-ย้ายหรือลาออกในแต่ละปีเพื่อ
 เตรียมบุคลากรมาทดแทน อำนวยความสะดวกให้กับพนักงานเกี่ยวกับขอโอน-ย้ายหรือลาออก โดย
 ยึดหลักปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรที่ขอโอน-ย้าย
 หรือลาออก เกษียณอายุ ให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่ทุพพลภาพเมื่อแพทย์ได้ตรวจและลงความเห็นว่
 ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้และให้ออกจากราชการ การจัดสรรสวัสดิการในการดูแลรักษาพยาบาลแก่
 พนักงานอย่างเหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการ เมื่อบุคลากรถึงแก่กรรมได้ช่วยดำเนินการเกี่ยวกับ
 เงินทดแทน เงินช่วยเหลือบำเหน็จบำนาญ และช่วยจัดพิธีกรรม การลงโทษทางวินัยแก่บุคลากรได้
 ดำเนินการตามขั้นตอนและระเบียบของทางราชการ^๘

^๗วรัญญา กุมริจิตร์, “การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอพรานกระต่าย จังหวัด
 กำแพงเพชร”, สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต รัฐศาสตร์การปกครอง, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหา
 มกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^๘พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี (ดีเยี่ยม), “การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ
 เมือง จังหวัดพิษณุโลก, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย:
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

๕.๒.๒ จากผลการเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

จากการศึกษาเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ อายุ

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยตามสมมติฐานสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

๑. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด บุคลากรที่มีเพศต่างกันอาจจะมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ซึ่งงานวิจัยมีการสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **เบญจวรรณ นิवासานนท์** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี” พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยข้าราชการเป็นเพศชาย มีความคิดเห็นต่อด้านการศึกษาสูงกว่าเพศหญิง^๙

๒. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด อายุของบุคลากรมีผลต่อการทำงานในแต่ละลักษณะงานที่ต่างกัน เพศชายเหมาะกับงานภาคสนามแต่เพศหญิงไม่เหมาะ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **พระเอกราช กิตติธโร (สมเฝ้า)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า อายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ไม่แตกต่างกัน^{๑๐}

^๙เบญจวรรณ นิवासานนท์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๒).

^{๑๐}พระเอกราช กิตติธโร (สมเฝ้า), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

๓. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน อภิปรายได้ว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจแตกต่างกัน ซึ่งงานวิจัยมีการสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **เบญจวรรณ นิवासานนท์** ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี พบว่า มีความคิดเห็นต่อด้านการศึกษาแตกต่างกัน โดยข้าราชการเป็นเพศชาย มีความคิดเห็นต่อด้านการศึกษาสูงกว่าเพศหญิง และข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อด้านการศึกษาสูงกว่าเพศหญิง และข้าราชการที่มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาต่ำกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป สุดท้ายคือข้าราชการที่มีระดับการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาแตกต่างกัน โดยข้าราชการระดับผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาสูงกว่าข้าราชการระดับปฏิบัติงาน^{๑๑}

บุคลากรที่มี ตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งงานวิจัยมีการสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **พระครูวีรญาณสมุทธ (จรินทร์ ออบคำ)** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นสามเณร คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๘ มีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๙ มีการศึกษาทางโลก ต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ ๗๙.๓ ด้านการศึกษาทางธรรม นักรธรรมเอก คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔ ด้านการศึกษาเปรียญธรรม เปรียญธรรม๑-๒ /๓ คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๙ ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก^{๑๒} ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วรรณสัน นวลงาม** ได้วิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ (สาขารัฐ

^{๑๑}เบญจวรรณ นิवासานนท์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๒).

^{๑๒}พระครูวีรญาณสมุทธ (จรินทร์ ออบคำ), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ประศาสนศาสตร์)” ผลการวิจัยพบว่า ๑) พบว่าพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก^{๑๓}

๒) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อพุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมแล้วไม่ต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐาน ในส่วนของด้านตำแหน่งและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐาน

บุคลากรที่มี รายได้ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งงานวิจัยมีการสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **พระรณฤทธิ์ ฐิตทยาอุ (วินทะชัย)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน คือ ด้านกายภาวะนา ด้านสึลภาวะนา ด้านจิตภาวะนา และด้านปัญญาภาวะนา พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน^{๑๔}

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สำหรับรายได้ต่อเดือน ด้านกายภาวะนา มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ซึ่งงานวิจัยมีการสอดคล้องกับ

^{๑๓}วรรณสัน นวลงาม, “พุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^{๑๔}พระรณฤทธิ์ ฐิตทยาอุ (วินทะชัย), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการคณะสงฆ์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

ผลงานวิจัยของ พระสุวรรณ อินทวณฺโณ (พรหมบุตร) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น” พบว่า ความเห็นต่อการบริหารจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๑๕}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขาขลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- ๑) องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีความพร้อมในด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ งบประมาณ เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร
- ๒) ผู้บริหารควรสร้างค่านิยมที่ดีงามร่วมกัน ความมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ ความเพียรพยายาม ความรักเมตตาเอาใจใส่เอื้ออาทรต่อกัน ความรับผิดชอบ การมีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวม
- ๓) ผู้บริหารควรจัดบรรยากาศการทำงานที่มีความรัก ความอบอุ่น รักษาผลประโยชน์ของบุคลากร ทำตนเป็นแบบอย่าง ให้กำลังใจ ให้รางวัลผลตอบแทนแก่คนดีมีคุณธรรม
- ๔) ผู้บริหารควรให้บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเสนอแนะจัดการสื่อสารข้อมูล ข่าวสารให้โปร่งใส บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้การตัดสินใจ ผลการดำเนินงาน และผลประโยชน์ที่จะได้รับอย่างเสมอภาคและยุติธรรม

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- ๑) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล

^{๑๕} พระสุวรรณ อินทวณฺโณ (พรหมบุตร), “การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

๒) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เป็นที่ยอมรับทุกฝ่าย

๓) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรกำหนดนโยบายการบริหารส่วนบุคคลให้ชัดเจน ประกาศให้พนักงานรับทราบโดยทั่วถึง เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง

๔) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการสำรวจความต้องการของพนักงานเป็นประจำทุกปี

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรศึกษาเกี่ยวกับ รูปแบบการบริหารงานควบคู่ไปกับการบริการประชาชนตามหลักธรรมอื่นๆ ทางพระพุทธศาสนา

๒) ควรศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓) ควรศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔) ควรศึกษาเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยยึดหลักธรรมอื่นๆ ทางพระพุทธศาสนา

บรรณานุกรม

ก. ภาษาไทย

๑ หนังสือทั่วไป

กรมการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ประสานมิตร, ๒๕๔๖.

กรรณิการ์ เอกแสงรัตน์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.

กรรณิการ์ สุวรรณศรี. รายวิชา ๙๐๑๑๑๐๖ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โปรแกรมวิชา รัฐประศาสนศาสตร์. ใน เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๕๖.

โกวิทย์ พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทยหลักการและมติใหม่ในอนาคต. ปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๕๐.

จักร อินทจักร. คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คแบงก์, ๒๕๔๘.

จิตติมา อัครธิติพงศ์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๖.

ชูชัย ศุภวงศ์ และ ยุวดี คาคการณ์ไกล. องค์การบริหารส่วนตำบลในแนวทางประชาคม. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, ๒๕๒๔.

ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตร, ๒๕๔๑.

ตุลา มหาพสุชานนท์. หลักการจัดการ = Principle of management. กรุงเทพมหานคร: พี เอ็น เค แอนด์ สกายพริ้นติ้งส์, ๒๕๕๔.

ธเนศวร์ เจริญเมือง. กระจายอำนาจอย่างไรสร้างประชาธิปไตย. กรุงเทพมหานคร: มหาคุหาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗.

นงนุช วงษ์สุวรรณ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๕๓.

บัญญัติ พุ่มพันธ์. อนาคตของเรา : ท้องถิ่นของเรา. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บพิธการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๘.

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: พีระพัฒนา, ๒๕๒๖.

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. แนวคิดยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อปท. ในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภาณุพล ภูเขา. “หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางป๋อ จังหวัดสมุทรปราการ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการคณะสงฆ์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. **แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๕๕**. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.
- ลิขิต อีระเวคิน. **การกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๕.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: B. J. Plate Processor, ๒๕๕๑.
- วิเชียร วิทยอุดม. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธนัชการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๒.
- สนธิ จรอนันต์. **ความเข้าใจเรื่องการปกครองท้องถิ่น ฉบับปรับปรุง**. กรุงเทพมหานคร: สุขุมและบุตร, ๒๕๔๘.
- สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, ๒๕๕๐.
- สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency-Based HRM**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, ๒๕๕๐.
- สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด, ๒๕๔๘.
- อนิวัช แก้วจำนง. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด, ๒๕๕๒.
- อุดม เขยกีวงศ์. **หนังสือยุคปฏิรูปการศึกษา อนาคต.ประชาธิปไตยของชาวบ้าน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๔๕.

(๒) รายงานการวิจัย/วิทยานิพนธ์

- กฤติยา จินตเศรณี. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสายสนับสนุนวิชาการเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา”. **รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป**. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพาหน้า, ๒๕๕๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จักรวาล สุขไมตรี. “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา”.
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘ .
- จำลองไพฑูริย์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวามนา ๔ ของกองพัน
 ทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐ
 ประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- ชัยวัฒน์ วัฒนชัย. “การพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวทางสมรรถนะ”. **วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
 สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร,
 ๒๕๕๔.
- ทองสอน พูลเพิ่ม. “ทัศนคติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อศักยภาพในการ
 บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
 อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 ยุทธศาสตร์การพัฒนา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๒.
- ธิดารัตน์ ศิละวรรณโณ. “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแม่สะเรียง จังหวัด
 แม่ฮ่องสอนตามหลักสังคหวัด ๔”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
 บริหารจัดการคณะสงฆ์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
 ๒๕๕๓.
- เบญจวรรณ นิเวศานนท์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี”.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๒.
- ประณต บุญโต. “ศักยภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาอำเภอหนอง
 บัว จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. วิทยาลัยการ
 ปกครองท้องถิ่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓.
- ประหยัด มาลาศรี. “ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลาดยาว
 จังหวัดนครสวรรค์ ตามทัศนะของประชาชน”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
 ๒๕๕๖.
- พระมิณ มติโต (แดน). “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของ
 พุทธิ”. **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา**. บัณฑิต
 วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุทธธัญญาณ์ โอบอ้อม. “การพัฒนาศักยภาพบุคคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.
- พระครูวินัยธรยิ่งยง ธมมาโร (โหมดศิริ). “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะโท อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการคณะสงฆ์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- พระครูวีรญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอดงพญาเย็น จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระครูสุนทรวิจิตรกิจ (บุญธรรม ธมมิโก). “กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- พระจักรพงษ์ กิตติภทโท (สร้อยจิตร). “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการคณะสงฆ์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระพุทธินันท์ (บุญเรือง). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- พระมหาเจริญ ทิวงโร (เพ็ชรดี). “ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ. ในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พระมหาประสพสุข (ปิยภาณี สุขล้วน). “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการคณะสงฆ์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี (ดีเยี่ยม). “การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พระรณฤทธิ์ จิตทยาสุ (วินทะชัย). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการคณะสงฆ์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระสมศักดิ์ สันตวาใจ (สนธิกุล). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวของพระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ.ปยุตโต”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑ .
- พระสุรศักดิ์ มหาปุณฺโณ (จันทบุตร). “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ตำบลตะเคียนเลื่อน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการคณะสงฆ์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระสุวรรณ อินทวณฺโณ (พรหมบุตร). “การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗ .
- พระเอกราช กิตติโร (สมเฝ้า). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พลอาสาสมัครอนุกุล บุญรักษา. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พัชรี ศรสุรินทร์. “การบริหารจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- ร้อยตำรวจโท (สุพจน์ เจริญขา). “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการคณะสงฆ์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- วรรณสัน นวลงาม. “พุทธบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.
- วัชรุดา กุมรีจิตร. “การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร”. **สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต รัฐศาสตร์การปกครอง**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๓) เอกสารที่ยังไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่

- วุฒิชัย ผาสุกกานนท์. “วิธีการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยการประยุกต์ใช้กระบวนการปฏิบัติเชิงสะท้อน”. *Veridian E-Journal. Silpakorn University*. ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม, ๒๕๕๙): ๑๒๓-๑๒๔.
- ศิวพร โยธะคง. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณี ตำบลศรีโคตร อำเภोजตุรพีภิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด”. *สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยรามคำแหง. “ผลการประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจและกำกับดูแลตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. *รายงานการวิจัย*. สถาบันวิจัยและพัฒนา: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. “Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้”. *Productivity*. ๙ (๕๓) (พ.ย.-ธ.ค, ๒๕๔๗): ๑๒๓.
- สุรชาติ ฦ หนองคาย. *แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบสุขภาพ*. เอกสารประกอบคำบรรยาย. ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข: มหาวิทยาลัยมหิดล. (อัดสำเนา).
- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. *รายวิชา ๙๐๑๑๐๖ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โปรแกรมวิชาการบริหารรัฐประศาสนศาสตร์*. เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. ๒๕๕๖.
- ฐนันต์ศักดิ์ บวรนนท์กุล. “การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี* ๑๘๖. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม, ๒๕๕๗): ๒๑๑.
- เอกสารบัญชีรายชื่อทะเบียนราษฎร. สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. พ.ศ.๒๕๕๙.

(๔) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- สัมภาษณ์ นางจันทนา ช่างฉาว, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๑๔, ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.
- _____ นางปราณี อารมณี, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (หมู่ ๑๔), ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.
- _____ นางวรรณ มีคตธรรม, รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.
- _____ นางสุชาดา ตันทเดมีย์, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๑๐, ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.
- _____ นายเกียรติศักดิ์ ศิริรัตน์, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (หมู่ ๑๔), ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.
- _____ นายปัญญา ชูเลิศ, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๑๓ ตำบล, ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สัมภาษณ์ นายเมฆ ทองดี, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (หมู่ ๑๐), ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

_____ นายลำพร ดวงสง่าศรี, สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (หมู่ ๑๐), ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

_____ นายแวว ผู้มีทรัพย์, เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

_____ นายสมบัติ เทพรส, นายกองค์การบริหารส่วน, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

_____ นายสุเมธ แก้วใสหับ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

_____ นายเสนอ ตันทะเตมีย์, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ภาคผนวก ก

ผลการตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว๐๖๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง 8 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๔ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมปอง สุวรรณภุมมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปัญญาภิชิต ฉายา ปณญาทีโป รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๗
นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชุลง
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ สามารถตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ
เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

Jan
พ.ศ.๑๖. นิตยา สุวรรณภุมมา

ขอแสดงความนับถือ

สุรพล สุยะพรหม

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูปัญญาภิชิต ปณญาทีโป

โทร. ๐๘๑-๗๒๐๒๕๕๗

๖๐๐๑๒๐๕๐๒๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว๐๖๙



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๔ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรายุ ทวีพันธ์สิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปัญญาภิชฺย ฉายา ปณฺญาทีโป รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๗
นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสูง
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ สามารถตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ
เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

๑๖/๑๑/๒๕๖๒

June

ผู้ประสานงาน : พระครูปัญญาภิชฺย ปณฺญาทีโป
โทร. ๐๘๑-๗๒๐๒๕๕๗



บันทึกข้อความ

สำนักงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๑๑๕

วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิติวดี หมั่นมี

เนื่องด้วย พระครูปัญญาภิชฺย ฉายา ปณฺญาทีโป รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๗ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ สามารถตรวจแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูปัญญาภิชฺย ปณฺญาทีโป

โทร. ๐๘๑-๗๒๐๒๕๕๗

ทรงจ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

(ผศ.ดร.ธิติวดี หมั่นมี)

๒๒ / ๑.๑. / ๖๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว๑๑๕

วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.สุรียา รักษาเมือง

เนื่องด้วย พระครูปัญญาภิชิต ฉายา ปณญาทีโป รัทสประจําตัวนิตฺ ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๗ นิตฺตํหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ สามารถตรวจแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

(ดร.สุรียา รักษาเมือง)
๒๕ ม.ค. ๒๕๖๒

ผู้ประสานงาน : พระครูปัญญาภิชิต ปณญาทีโป
โทร. ๐๘๑-๗๒๐๒๕๕๗



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว๐๑๕

วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.กาญจนา คำจติ

เนื่องด้วย พระครูปัญญาภิญโญ ฉายา ปญญาทีโป รหัสประจำตัวนิสิต ๒๐๐๑๒๐๕๐๒๗ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ สามารถตรวจแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูปัญญาภิญโญ ปญญาทีโป
โทร. ๐๘๑-๗๒๐๒๕๕๗

ศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม



ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง
การพัฒนาศักยภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑. ด้านการวางแผน									
๑	อบต.มีการวางแผนเก็บข้อมูลบุคลากรเพื่อศึกษาวิเคราะห์วางแผนทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒	อบต.มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓	อบต.มีการจัดปฐมนิเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๔	อบต. มีการวางแผนคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๕	อบต.มีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มาทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑. ด้านการวางแผน (ต่อ)									
๖	อบต.มีการส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่มีความรับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๗	อบต.มีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒. ด้านการสรรหา									
๑	อบต.มีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาสมัครอย่างทั่วถึง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒	อบต.มีนโยบายและวิธีการคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓	อบต.มีกระบวนการรับสมัครและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสมและเชื่อถือได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๔	อบต.มีการคัดเลือกบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอกองค์การอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๕	อบต.มีการทดลองงานของบุคลากร โดยมีการแต่งตั้ง มีวิธีการรับโอน มีการเลื่อนตำแหน่งที่มีมาตรฐาน เทียบตรงเป็นธรรมและเชื่อถือได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๖	อบต.มีวิธีการรักษาราชการแทนตามหลักอาวุโส ผลงานและตามความรู้ความสามารถ	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๗	อบต.มีวิธีการรักษาการในตำแหน่งที่ว่างตามหลักอาวุโส ผลงาน และ ตาม ความรู้ความสามารถ	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๓. ด้านการพัฒนา									
๑	อบต.มีการสนับสนุนการจัดฝึกอบรมบุคลากร ด้วยการเพิ่มความรู้อ ความสามารถในการทำงานเกี่ยวกับการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓. ด้านการพัฒนา (ต่อ)									
๒	อบต.มีงบประมาณในการจัดประชุมฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่องานของบุคลากร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓	อบต.มีการจัดวางแผนเตรียมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในอนาคตโดยให้ทุนการศึกษาเพื่อรองรับตำแหน่งหน้าทำงาน	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๔	อบต.มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่องานในหน้าที่	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๔	๐.๘	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๕	อบต.มีการอนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาวิธีการทำงานที่หน่วยงานอื่นๆ หรือสถานที่ศึกษาต่างๆ บางแห่ง เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๖	อบต.มีการจัดแสดงนิทรรศการทางวิชาการในแต่ละสาขาตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรได้ดูได้ศึกษาเพิ่มเติม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๗	อบต.มีการส่งบุคลากรไปศึกษาและดูงานทั้งในประเทศหรือต่างประเทศในสาขาวิชาที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๔. ด้านการธำรงรักษา									
๑	อบต. มีการควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศบุคลากรให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถและเป็นไปตามจุดประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒	อบต. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๔	๐.๘	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๔. ด้านการธำรงรักษา (ต่อ)									
๓	อบต.มีหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจนตรงตามจุดประสงค์ของหน่วยงาน	+๑	๐	+๑	๐	+๑	๓	๐.๖	ใช้ได้
๔	อบต.มีการควบคุม กำกับติดตามและนิเทศบุคลากรให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถและเป็นไปตามจุดประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๕	อบต.มีการจัดสวัสดิการอัตราเงินเดือน ตำแหน่ง ค่าจ้างให้แก่บุคลากรตามที่ราชการกำหนด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๖	อบต.มีการต้อนรับและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๗	อบต.มีการจัดช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานตลอดจนการให้สินน้ำใจ การให้รางวัลบำเหน็จ บำนาญเมื่อออกจากงาน	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘	ใช้ได้

ภาคผนวก ข

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try out)

การวิจัยเรื่อง : การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ้ง
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) จากการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง ที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน จำนวน ๓๐ ชุด ดังนี้

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.995	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	105.6735	731.141	.948	.994
a2	105.7143	730.708	.957	.994
a3	105.7551	730.397	.928	.994
a4	105.6327	733.446	.907	.995
a5	105.7143	729.667	.957	.994
a6	105.7551	729.272	.948	.994
a7	105.6939	731.717	.929	.994
b1	105.7347	734.407	.938	.994
b2	105.7959	732.332	.953	.994
b3	105.7959	729.916	.959	.994
b4	105.8367	729.514	.953	.994
b5	105.7755	732.969	.929	.994
b6	105.7347	733.699	.952	.994
b7	105.7755	733.261	.964	.994

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c1	106.0000	724.792	.921	.995
c2	105.8980	726.219	.900	.995
c3	105.8980	728.969	.913	.995
c4	105.9592	726.915	.921	.994
c5	105.9388	726.142	.908	.995
c6	105.9388	725.725	.929	.994
c7	105.9592	726.957	.920	.994
d1	105.5306	735.171	.911	.995
d2	105.6122	732.534	.934	.994
d3	105.6735	730.599	.905	.995
d4	105.5918	731.372	.929	.994
d5	105.5918	734.163	.934	.994
d6	105.5918	734.872	.920	.994
d7	105.6122	730.826	.928	.994

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัด
ราชบุรี

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี อันจะเป็นประโยชน์สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

แบบสอบถามในงานวิจัยนี้ แบ่งเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จำนวน ๒๘ ข้อ

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

ข้อมูลจากแบบสอบถามของท่าน ผู้ศึกษาวิจัยจะถือว่าเป็นความลับที่สุดและไม่มีผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรีของท่านแต่อย่างใด

อนุทินบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ทุกท่านที่เมตตาอนุเคราะห์กรอกข้อมูล

พระครูปัญญาภิชิต (ประจวบ ปญญาทีโป)

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๖๒

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง : การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง
จังหวัดราชบุรี

ตอนที่ ๑ คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๑ สถานภาพ

๑. เพศ

() ชาย

() หญิง

๒. อายุ

() ต่ำกว่า ๓๐ ปี

() ๓๐ - ๔๐ ปี

() ๔๑ - ๕๐ ปี

() ๕๑ ปี ขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

() ต่ำปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

๔. ตำแหน่ง

() ข้าราชการ อบต.

() ลูกจ้างประจำ

() พนักงานจ้างตามภารกิจ

() พนักงานจ้างทั่วไป

๕. รายได้

() ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท

() ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท

() ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท

() ตั้งแต่ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามที่ใช้วัดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

คำชี้แจง จากข้อคำถามในแต่ละข้อ โปรดพิจารณาว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรีอยู่ในระดับใด โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปฏิบัติที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามเกณฑ์ดังนี้

- ๕ หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
 ๔ หมายถึง อยู่ในระดับมาก
 ๓ หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
 ๒ หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
 ๑ หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
๑. ด้านการวางแผน						
๑	อบต.มีการวางแผนเก็บข้อมูลบุคลากรเพื่อศึกษาวิเคราะห์วางแผนทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา					
๒	อบต.มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล					
๓	อบต.มีการจัดปฐมนิเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล					
๔	อบต. มีการวางแผนคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม					
๕	อบต.มีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มาทำงาน					
๖	อบต.มีการส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่มีความรับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติการ				
		มาก ที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
๑. ด้านการวางแผน(ต่อ)						
๗	อบต.มีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย					
๒. ด้านการสรรหา						
๑	อบต.มีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถสมัครอย่างทั่วถึง					
๒	อบต.มีนโยบายและวิธีการคัดเลือกที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงาน					
๓	อบต.มีกระบวนการรับสมัคร และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสมและเชื่อถือได้					
๔	อบต.มีการคัดเลือกบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอกองค์การอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้					
๕	อบต.มีการทดลองงานของบุคลากร โดยมีการแต่งตั้ง มีวิธีการรับโอน มีการเลื่อนตำแหน่งที่มีมาตรฐาน เทียบตรง เป็นธรรมและเชื่อถือได้					
๖	อบต.มีวิธีการรักษาราชการแทนตามหลักอาวุโส ผลงานและตามความรู้ความสามารถ					
๗	อบต.มีวิธีการรักษาการในตำแหน่งที่ว่างตามหลักอาวุโส ผลงานและตามความรู้ความสามารถ					
๓. ด้านการพัฒนา						
๑	อบต.มีการสนับสนุนการจัดฝึกอบรมบุคลากร ด้วยการเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานเกี่ยวกับการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร					
๒	อบต.มีงบประมาณในการจัดประชุมฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่องานของบุคลากร					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติการ				
		มาก ที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
๓. ด้านการพัฒนา(ต่อ)						
๓	อบต.มีการจัดวางแผนเตรียมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ในอนาคตโดยให้ทุนการศึกษาเพื่อรองรับตำแหน่ง หน้าที่งาน ให้ ครบคลุม					
๔	อบต.มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ต่องานในหน้าที่					
๕	อบต.มีการอนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาวิธีการทำงานที่หน่วยงาน อื่นๆ หรือสถานที่ศึกษาต่างๆ บางแห่ง เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถในการทำงาน					
๖	อบต.มีการจัดแสดงนิทรรศการทางวิชาการคือการจัดนิทรรศการ แสดงถึงความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการในแต่ละสาขาตามความ ต้องการของบุคลากรและหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรได้ดูได้ศึกษา เพิ่มเติม					
๗	อบต.มีการส่งบุคลากรไปศึกษาและดูงานทั้งในประเทศหรือ ต่างประเทศในสาขาวิชาที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรและ หน่วยงานเพื่อให้บุคลากรได้ดูได้ศึกษาเพิ่มเติม					
๔. ด้านการธำรงรักษา						
๑	อบต.มีการควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศบุคลากรให้ปฏิบัติงาน เต็มความสามารถและ เป็นไปตามจุดประสงค์ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล					
๒	อบต.มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรดำเนินการ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
๓	อบต.มีหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจนตรงตาม จุดประสงค์ของหน่วยงาน					
๔	อบต.มีการควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศบุคลากรให้ปฏิบัติงาน เต็มความสามารถและเป็นไปตามจุดประสงค์ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล					

๔. ด้านการธำรงรักษา(ต่อ)						
๕	อบต.มีการจัดสวัสดิการอัตราเงินเดือน ตำแหน่ง ค่าจ้างให้แก่บุคลากรตามที่ราชการกำหนด					
๖	อบต.มีการต้อนรับและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่					
๗	อบต.มีการจัดช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนการให้สินน้ำใจ การให้รางวัลบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน					

ส่วนที่ ๓ ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๑) ท่านเห็นว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นอย่างไร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

๑.๑ ด้านการวางแผน เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๑.๒ ด้านการสรรหา เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๑.๓ ด้านการพัฒนา เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

๑.๔ ด้านการดำรงรักษา เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

๒) ท่านเห็นว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
เขาชลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นอย่างไร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

๒.๑ ด้านการวางแผน เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

๒.๒ ด้านการสรรหา เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

๒.๓ ด้านการพัฒนา เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒.๔ ด้านการดำรงรักษา เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

๓) ท่านมีข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นอย่างไร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

๓.๑ ด้านการวางแผน เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

๓.๒ ด้านการสรรหา เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

๓.๓ ด้านการพัฒนา เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

๓.๔ ด้านการธำรงรักษา เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

พระครูปัญญาภิกขุ (ประจวบ ปญญาทีโป)
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๒

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

รายนามผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

นายสมบัติ เทพรส, นายกองค้การบริหารส่วน

นายเสนอ ตัณตะเตมีย์, รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบล

นายสุเมธ แก้วใสทับ, ปล้ตองค้การบริหารส่วนตำบล

นางวรรณันท์ มีคตธรรม, รองปล้ตองค้การบริหารส่วนตำบล

นายเกียรติศักดิ์ ศิริรัตน์, สมาชิกกองค้การบริหารส่วนตำบล (หมู่ ๑๔)

นางปราณี อารมณ, สมาชิกกองค้การบริหารส่วนตำบล (หมู่ ๑๔)

นายลำพร ดวงสง่าศรี, สมาชิกกองค้การบริหารส่วนตำบล (หมู่ ๑๐)

นายเมฆ ทองดี, สมาชิกกองค้การบริหารส่วนตำบล (หมู่ ๑๐)

นายแวว ผู้มีทรัพย์, เลขานุการนายกองค้การบริหารส่วนตำบล

นายปัญญา ชูเลิศ, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๑๓ ตำบล

นางจันทนา ช้างฉาว, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๑๔

นางสุชาดา ตัณตะเตมีย์, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๑๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๑๑๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอบางน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายสมบัติ เทพรส นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปัญญาภิญโญ ปณญาทีโป รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๗
นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ฉันดีใจที่สัมภาษณ์

(นายสมบัติ เทพรส)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูปัญญาภิญโญ ปณญาทีโป

โทร. ๐๘๑-๗๒๐๒๕๕๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๑๑๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไทรน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายเสนอ ตันตะเตมีย์ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปัญญาภิชฺยต ฉายา ปณฺญาทีโป รหัสประจำตัวนิสิต ๒๐๐๑๒๐๕๐๒๗
นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

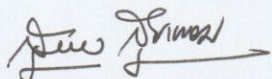
การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีควมจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ฉันทน์ สัมภาษณ์

ขอแสดงความนับถือ

๑๑/๒๕๖๒
(นายเสนอ ตันตะเตมีย์)


(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

รองนายก องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย

ผู้ประสานงาน : พระครูปัญญาภิชฺยต ปณฺญาทีโป
โทร. ๐๘๑-๗๒๐๒๕๕๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๑๑๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไทรน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายสุเมธ แก้วโสทับ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปัญญาภิญโญ ฉายา ปณญาทีโป รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๗
นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง "การพัฒนาศักยภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

- พิจารณาแล้ว
- นิสิตเก็บข้อมูล ตรงไปตรงมา
วันที่ ๒๐/๒/๖๒ พระครูปัญญาภิญโญ
ปลัด อบ. ร้อยเอ็ด

(นายสุเมธ แก้วโสทับ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย

ผู้ประสานงาน : พระครูปัญญาภิญโญ ปณญาทีโป
โทร. ๐๘๑-๗๒๐๒๕๕๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๑๑๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางวรรณิ์ มีคศิริธรรม รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ้ง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปัญญาภิชิต ฉายา ปณญาทีโป รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๗
นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ้ง
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ฉันทิโกศลพรหม

(นางวรรณิ์ มีคศิริธรรม)

รองปลัด อบต. เขาขลุ้ง

12 ก.พ. 62

ขอแสดงความนับถือ

สุรพล สุษะพรหม

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูปัญญาภิชิต ปณญาทีโป
โทร. ๐๘๑-๗๒๐๒๕๕๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๑๑๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายเกียรติศักดิ์ ศิริรัตน์ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปัญญาภิยต ฉายา ปณญาทีโป รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๗
นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง "การพัฒนาศักยภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ข้าพเจ้าให้สัมภาษณ์

วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562

นายเกียรติศักดิ์ ศิริรัตน์
สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง ม. 14
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูปัญญาภิยต ปณญาทีโป
โทร. ๐๘๑-๗๒๐๒๕๕๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๑๑๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางปราณี อารมย์ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปัญญาภิญโญ ฉายา ปณญาทีโป รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๗
นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง "การพัฒนาศักยภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุง
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ข้าพเจ้าให้สัมภาษณ์
วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒
นางปราณี อารมย์

สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุง อ.๑๒
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
ผู้ประสานงาน : พระครูปัญญาภิญโญ ปณญาทีโป
โทร. ๐๘๑-๗๒๐๒๕๕๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๑๑๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอบ้านโป่ง
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายลำพร ดวงสง่าศรี สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปัญญากิจุต ฉายา ปณฺญาทีโป รัทสประจําตัว นิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๗
นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

วิเศษ ใจดี
๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๒

11 กพ ๒๕๖๒

นายลำพร ดวงสง่าศรี

สอนเขาขลุ่ย
๐ บ้านโป่ง ราชบุรี

ผู้ประสานงาน : พระครูปัญญากิจุต ปณฺญาทีโป
โทร. ๐๘๑-๗๒๐๒๕๕๗

ขอแสดงความนับถือ

สุรพล สุขะพรหม

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๑๑๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายเมย ทองดี สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปัญญาภิชิต ฉายา ปณญาทีโป รัชสประจำตวันนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๗
นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง "การพัฒนาศักยภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

รับ บ.บ. นว. ๖๕๖ ๓๐๐๑
คือ บ.บ. ๑. 10 ๓๖๖๖
๐: บ.บ. ๑๐ ๓๖๖๖
ใน ค.บ. ๓๖๖๖
วันที่ 11 ส.พ. ๒๕๖๒

ผู้ประสานงาน : พระครูปัญญาภิชิต ปณญาทีโป
โทร. ๐๘๑-๗๒๐๒๕๕๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๑๑๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายแหว ผู้มีทรัพย์สิน เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปัญญาภิชยุต ฉายา ปณฺญาทีโป รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๗
นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง "การพัฒนาศักยภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีควมจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ที่ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ฉินดี/ทักษิณ พล

110001205027

(นายแหว ผู้มีทรัพย์สิน)

เลขาฯ อบต.เขาขลุ่ย อ.บ.บ.บ.

12 ก.พ. 62

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูปัญญาภิชยุต ปณฺญาทีโป
โทร. ๐๘๑-๗๒๐๒๕๕๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๑๑๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิติเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายปัญญา ชูเลิศ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๓ ตำบลเขาขลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปัญญาภิกขุต ฉายา ปณญาทีโป รหสประจําตัวนิติ ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๗
นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง "การพัฒนาศักยภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุง
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ที่ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิติดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ข้าพเจ้าได้สัมภาษณ์
วันที่ 11 กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

นาย อดิศักดิ์ ชูเลิศ

ผู้ใหญ่น้อย หมู่ที่ 13

ต. เขาขลุง อ. บ้านโป่ง จ. ราชบุรี

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูปัญญาภิกขุต ปณญาทีโป
โทร. ๐๘๑-๗๒๐๒๕๕๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๑๑๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางจันทนา ช่างฉาว ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๔ ตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปัญญาภิญโญ ฉายา ปณฺญาทีโป รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๗
นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง "การพัฒนาศักยภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นที่ต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ข้าพเจ้านางจันทนา ช่างฉาว
ให้สัมภาษณ์วันที่ 11 กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒
หมู่ 14 ต. เขาหลวง อ. บ้านโป่ง จ. ราชบุรี

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ผู้ประสานงาน : พระครูปัญญาภิญโญ ปณฺญาทีโป
โทร. ๐๘๑-๗๐๒๕๕๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๑๑๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางสุชาดา ตันตเทมีย์ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๐ ตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปัญญากัญญา ฉายา ปญญาทีโป รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๗
นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง "การพัฒนาศักยภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ข้าพเจ้า นางสาวสุชาดา ตันตเทมีย์
ให้สัมภาษณ์วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ม.10 ซ.เทศบาล อ.บ้านโป่ง จ.ราชบุรี

ผู้ประสานงาน : พระครูปัญญากัญญา ปญญาทีโป
โทร. ๐๘๑-๗๐๒๕๕๗

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๑๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายกองคํการบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปัญญาภิญโญ ฉายา ปณญาทีโป รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๗
นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัย เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากประชาชนในตำบลของท่าน
จึงขออนุญาตจากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูปัญญาภิญโญ ปณญาทีโป
โทร. ๐๘๑-๗๒๐๒๕๕๗

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ : พระครูปัญญาภิชิต
(ประจวบ ปณญาทีโป/นามสกุล นิลวรรณ)
- วัน/เดือน/ปี เกิด : ๔ เมษายน พ.ศ.๒๕๐๖
- สถานที่เกิด : จังหวัดราชบุรี
- การศึกษา : นักธรรมเอก
: ประถมศึกษา-โรงเรียนวัดสัมมาราม จังหวัดราชบุรี พ.ศ.๒๕๑๙
: หลักสูตร ประกาศนียบัตรการบริหารกิจการคณะสงฆ์ (ป.บส.)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
: พุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ (พธ.บ.) รุ่นที่ ๕๖
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๓
: พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ (พธ.ม.)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๕
: พุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๙
- อุปสมบท : วันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ.๒๕๒๖
โดยมี พระครูปัญญาวิภูษิต วัดไผ่สามเกาะ เป็นพระอุปัชฌาย์
พระครูไพศาลพัฒนโกศล วัดสัมมาราม เป็นพระกรรมวาจาจารย์
พระครูอุปลักษณ์ศึกษากร วัดเขาแจ่ง เป็นพระอนุสาวนาจารย์
- ตำแหน่งหน้าที่ : เจ้าอาวาสวัดสัมมาราม
: พระกรรมวาจาจารย์
: เจ้าสำนักเรียนพระปริยัติธรรมวัดสัมมาราม
: ครูพระปริยัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี
: พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนประจำจังหวัดราชบุรี
- ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดสัมมาราม
๔๙ ตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
โทร. ๐๘๑-๗๒๐๒๕๕๗