

การศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
Pimpa District Municipality on Studies case of Human Resource Development
Model of Local Government Organization at Chachoengsao Province

นางสาว ธัญพร แพงยา
Ms.Thanyaporn Pangya

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา 2) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ประชากรกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 7 คน ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาล ซึ่งมีระยะเวลาปฏิบัติราชการมานาน และเข้าใจการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างดี โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง ส่วนข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ใช้วิเคราะห์แบบอุปมาน ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ามุมมองโดยรวมจะให้ความสำคัญด้านการฝึกอบรม มากกว่าการศึกษาต่อ การส่งบุคลากรเพื่อเข้าศึกษาต่อในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่สามารถให้ทุนกับบุคลากรได้ เนื่องจากข้อกำหนดในระเบียบราชการส่วนท้องถิ่นยังไม่มีลักษณะของการทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนอย่างเป็นระบบ 2. สภาพปัญหาผลการศึกษาพบว่า มีปัญหาหลายประการที่ทำให้การพัฒนาทรัพยากรไม่เกิดประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) การบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นให้อำนาจแก่ผู้บริหารท้องถิ่นมากเกินไป 2) ความซับซ้อนล่าช้า ของกระบวนการด้านการบริหารงานบุคคล ที่มีลักษณะการวินิจฉัยสั่งงานตามระดับชั้นการบังคับบัญชา 3) ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) ปัญหาระเบียบกฎหมายที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5) ปัญหาการจัดฝึกอบรมที่หน่วยงานภายนอกจัดฝึกอบรมซึ่งไม่สอดคล้องไม่ตรงกับความต้องการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจริง สำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ กล่าวโดยสรุป เห็นควรมีการส่งเสริมและ

สนับสนุนเข้าร่วมฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญในงานที่ปฏิบัติให้ทันต่อเหตุการณ์ ส่งเสริมให้บุคลากรใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อนำมาใช้ในการทำงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ โดยยึดหลักความสามารถ และความยุติธรรม มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การวางแผนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความต่อเนื่อง

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน องค์กร

บทนำ

ประเทศไทยมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารราชการแผ่นดิน จากอดีตจนถึงปัจจุบัน อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้ารับราชการที่เป็นลักษณะเจ้าขุนมูลนายใช้เส้นสายปัจจุบันมี น้อยลง โดยจัดระเบียบให้กฎหมายเป็นแนวปฏิบัติเพื่อสรรหา คัดเลือกทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ภาครัฐ เพื่อให้สามารถบริการตอบสนองความต้องการและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันยุคทันเหตุการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเทคโนโลยีการสื่อสารการเชื่อมต่อกันอย่างไร พรมแดนทำให้คนที่อยู่ต่างพื้นที่แม้อยู่ห่างไกลกัน สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารกันได้อย่างรวดเร็ว การ เปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคม และการเมือง ส่งผลให้วิถีชีวิตของคนไทยเปลี่ยนแปลงไปด้วย องค์กรภาครัฐจึงต้องมีความพยายามปรับตัวให้ทันต่อสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจ ส่งผลกระทบต่อองค์กรทำให้เกิดการค้นหาแนวความคิด วิธีการและเทคนิคต่างๆ ทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคลขึ้นมา เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่า โลกาภิวัตน์ ทำให้เกิด ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาระบบราชการทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาพื้นฐานและจุดอ่อน ของระบบราชการไทยที่สั่งสมมาเป็นเวลานาน และเร่งพัฒนาขีดความสามารถและเสริมสร้างความ เข้มแข็ง อันจะช่วยให้ระบบการบริหารราชการสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ เพื่อเป็น ปัจจัยหลักสำคัญในการบริหารพัฒนาประเทศซึ่งเรียกว่า การกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ ที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและ พระราชบัญญัติ แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ให้

บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งก็คือ ทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่จะช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการ ปฏิบัติตามอำนาจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลตามมา โดยมีเป้าหมายคือประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น เนื่องจากมนุษย์มีบทบาทในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารซึ่งประกอบด้วยการจัดการองค์การ การจัดการเกี่ยวกับมนุษย์ การประสานงาน และการควบคุมงาน ในขั้นตอนดังกล่าว การจัดการเกี่ยวกับมนุษย์นับว่าเป็นสิ่งสำคัญมาก ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การจัดการเกี่ยวกับมนุษย์หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นหัวใจของการบริหารงานทุกชนิด (อัจฉราสังข์สุวรรณ, 2559, หน้า 1) องค์การใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว องค์การนั้นก็เจริญก้าวหน้ามีความมั่นคง แต่ถ้าหากองค์การใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ องค์การนั้นก็พัฒนาไปได้ยาก เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยอื่นๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น องค์การต่างๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2559, หน้า 1)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรองรับนโยบายการกระจายอำนาจการปกครองให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระด้านการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองเพื่อทำหน้าที่ในด้านการบริหารงานบุคคล และได้กำหนดให้มีองค์กรที่ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลาง มาตรฐานทั่วไป และแนวทางการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว กำหนดให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้น 3 ระดับ คือ (อรทัย ก๊กผล และสุมาลย์ ชาวนา, 2550, น.4)

1. คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
2. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง)
3. คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด (ก.ระดับจังหวัด)

การกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถดำเนินการเองโดยอิสระในการบริหารงานภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย และสิ่งสำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพการทำให้เจตนารมณ์ดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรในการบริหารที่

สำคัญ เพราะคนคือบุคลากรในองค์กรที่จะเป็นผู้กำหนดและดำเนินตามนโยบาย ฉะนั้นถ้าการบริหารงานบุคคลและกระบวนการพัฒนาความรู้ และการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว จะช่วยให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน เพื่อให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเจตนารมณ์มากที่สุด แต่กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังประสบปัญหาและอุปสรรคในแต่ละกระบวนการอยู่มากมาย เมื่อบรรดาทรัพยากรในด้านการบริหารงานนั้น ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ในการที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายแล้ว การได้ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นผู้ที่มีคุณภาพหรือมีศักยภาพจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่องค์กรควรเล็งเห็นความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยทรัพยากรมนุษย์จะมีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้านหลัก ๆ ได้แก่ การให้การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาและการสร้างการเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นกิจกรรมที่เชื่อว่าการที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการลงทุนเพื่อการพัฒนาทรัพยากร ให้มีทักษะความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน รวมถึงเป็นบุคคลที่มีขีดความสามารถเพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบนั้นบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ร่วมกัน (สุจิตรา ธานันท์, 2551)

การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุภารกิจได้นั้นมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อคนเป็นทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญที่สุด คนจึงเป็นพลังในการผลักดันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเทศบาลตำบลพินนาสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นจึงต้องการศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางในการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีต่อบุคลากร อันจะส่งผลต่อการให้บริการประชาชนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเทศบาลตำบลพินนา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเทศบาลตำบลพินนา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีขอบเขตเนื้อหา เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาของการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายในเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีประชากรทั้งสิ้นจำนวน 12 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การสัมภาษณ์ ใช้การเลือกแบบเจาะจง ซึ่งเป็นบุคลากรจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายในเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา รวมจำนวน 7 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลพิมพา แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ มีลักษณะเป็น แบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย ตำแหน่งงาน สังกัด ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พร้อมวันเวลาที่สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา การสัมภาษณ์มีลักษณะเป็นแบบมีโครงสร้าง โดยกำหนดประเด็นหรือคำถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยมีการจดบันทึกไว้ทุกกรณีและทุกคน และนำมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง พร้อมทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา หรือตีความ สร้างข้อสรุปแบบอุปมาน โดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ความเหมือน และความแตกต่างกัน แล้วบรรยายวิเคราะห์เป็นความเรียงเพื่อหาข้อสรุป

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง การศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาคูคลากรของเทศบาลตำบลพิมพา แบ่งออกเป็น 4 ประการได้ดังนี้

1.1 การฝึกอบรม เทศบาลตำบลพิมพา มีการจัด โครงการฝึกอบรมบุคลากรที่ครอบคลุมทุกระดับ ทั้งผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ได้รับโอกาสการพัฒนาศักยภาพตนเอง ให้เกิดมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยมีการจัดอบรมในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ เอง ด้วยการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาบรรยายให้ความรู้เป็นต้น และฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกต่างๆ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการอบรมที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และสถาบันการศึกษาต่างๆ ร่วมกันจัดอบรมขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสบการณ์ใหม่ๆ แนวคิดใหม่ๆ ระดมความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รู้จักการทำงานเป็นทีม การฝึกอบรมเป็นเรื่องที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากแต่การเข้าร่วมอบรมอาจมีได้ไม่มากนักเพราะบุคลากรมีภาระงานประจำทำให้เข้าร่วมอบรมได้ไม่ทั่วถึงแม้จะให้ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการเข้ารับการฝึกอบรมก็ตาม

1.2 การศึกษาดูงาน เทศบาลตำบลพิมพา ได้มีการจัด โครงการพัฒนาคูคลากร โดยการทำโครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อไปศึกษารูปแบบวิธีการของการทำงานจากสถานที่ภายนอกองค์กร

ในจังหวัดต่างๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างแนวคิด แรงบันดาลใจและเพิ่มประสบการณ์ใหม่ๆ ที่ทันสมัย สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานภายในองค์กรของตนเองได้

1.3 การศึกษาต่อ เทศบาลตำบิมพา ได้มีการสนับสนุนในด้านเวลาในการศึกษาต่อในระดับต่างๆ ให้แก่บุคลากรภายในองค์กร แต่ไม่สามารถให้ทุนแก่บุคลากรเพื่อศึกษาต่อได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดของระเบียบราชการดังนั้นผู้บริหารจึงทำได้เพียงอนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อโดยใช้ทุนส่วนตัวและเป็นการไปศึกษานอกเวลาทำการ ซึ่งการศึกษาต่อมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของบุคลากร และถือว่าเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ รู้จักคนอื่นเพิ่มมากขึ้น มีทัศนคติที่ดีและสามารถปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้ดีเช่นกัน

1.4 การประชุมสัมมนาทางวิชาการ เทศบาลตำบิมพา ได้มีการส่งบุคลากรไปประชุมสัมมนาทางวิชาการยังหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเป็นการพบปะแลกเปลี่ยนความรู้จากหน่วยงานภายนอก และรู้จักการทำงานเป็นทีมได้อีกด้วย

2. ผลการวิจัยด้านสภาพปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร พบว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบิมพา คือ ปัญหาความซับซ้อนล่าช้า ของกระบวนการด้านการบริหารงานบุคคล ที่มีลักษณะการวินิจฉัยสั่งงานตามระดับชั้นการบังคับบัญชา การบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นให้อำนาจแก่ผู้บริหารท้องถิ่นมากเกินไป ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรภายในองค์กรขาดความสามัคคี แบ่งพรรคแบ่งพวก ปัญหาระเบียบกฎหมายที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่นการศึกษาต่อเป็นเรื่องที่ขัดต่อระเบียบกฎหมายทำให้การศึกษาต่อเพื่อการพัฒนาที่ลดลงมาก ปัญหาการจัดฝึกอบรมโดยหน่วยงานภายนอกที่ไม่สอดคล้องไม่ตรงกับความต้องการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจริง เนื่องจากขาดการตรวจสอบติดตามประเมินผลการฝึกอบรมที่ได้จัดขึ้น ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรตำแหน่งสำคัญๆ ในหลายตำแหน่งภายในองค์กร เช่นตำแหน่งทางการเงินและบัญชี นิติกร นายช่างโยธา วิศวกรคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ซึ่งปัญหาดังกล่าวทำให้ต้องใช้บุคลากรที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษามาตรงกับสายงานหรือต้องทำงานควบหลายตำแหน่งทำให้ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจึงควรเน้นและให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในตนเอง และสิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคลากรนั้น เรื่องของงบประมาณการพัฒนาบุคลากรมีไม่เพียงพอ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมได้ทั้งหมด มีการจัดสรรงบประมาณน้อยและบุคลากรไม่ให้ความสำคัญในการเข้ารับการอบรม และมีบางครั้งที่บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรเดิมๆ บ่อย

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากการสัมภาษณ์ จากผลการศึกษา รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ คือ

3.1 บุคลากรเทศบาลตำบลพิมพา ต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในเทศบาลตำบลพิมพา ต้องการเสนอแนะข้อคิดเห็นและมีส่วนร่วมเพื่อจะได้รับข้อมูลที่เป็นจริงและเป็นแนวทางในการดำเนินงานตามที่ ต้องการได้

3.2 บุคลากรเทศบาลตำบลพิมพา ต้องการที่จะพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงานนอกสถานที่ โดยการจัดทำโครงการในภาพรวม คือ มีบุคลากรที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนเข้าร่วมโครงการ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ โดยไม่ให้เกิดความแตกแยกเพื่อให้เกิดความกลมเกลียวภายในองค์กร

3.3 ในการอบรมแต่ละรุ่นที่เทศบาลตำบลพิมพา ส่งไปอบรมนั้นสามารถกลับมาถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาให้กับบุคลากรที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมได้รับรู้ โดยแนะนำให้ฝ่ายบริหารงานบุคคลในฐานะที่รับผิดชอบจัดโครงการอบรมดังกล่าว นำผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละรุ่นมาเป็นวิทยากรให้ความรู้ เพื่อเป็นการประหยัดในด้านงบประมาณของเทศบาลตำบลพิมพา

การอภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง การศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้อง และเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โดยมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการสรรหาและคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงานในองค์กรในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม ด้วยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้ทันสมัยอยู่เสมอ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังหมายถึง การนำหลักการบริหารงานบุคคล มาใช้เชื่อมโยงกับความสัมพันธ์ของการดำเนินงานและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เน้นที่การพัฒนาบุคคล และการจัดการด้านศักยภาพของบุคคลที่เกิดจากประสบการณ์ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร โดย

เน้นการทำงานที่ยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่ายอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป้าหมายสุดท้าย คือ การทำงานที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล บุคลากรที่มีศักยภาพสูงและมีการบริหารจัดการทรัพยากร คุ่มค่าเหมาะสมทำให้สามารถตอบสนองความต้องการและการนำบริการที่ดีมีคุณภาพไปสู่ประชาชน การวิจัยเรื่อง “การศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา” จากการศึกษาและการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างในเทศบาลตำบลพิมพา ทำให้ทราบถึงผลความสอดคล้องกันกับแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องอาศัยศิลปะและ กลยุทธ์ในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติ เพื่อให้ได้บุคลากรที่ต้องการ โดยเน้นให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรแบ่งเป็น 3 ช่วง คือ ก่อนปฏิบัติงานต้องมีการวางแผนสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ ขณะปฏิบัติงานต้องดูแลรักษาให้บุคลากรมีชีวิตการปฏิบัติงานที่ดี และหลังการปฏิบัติงานต้องเตรียมแผนรองรับบุคลากรที่จำเป็นต้องออกจากงานก่อนเวลาหรือเกษียณอายุ ให้ดำรงชีวิตอย่างมีความสุขในสังคม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญในแง่ของการบริหารจัดการในรูปของทุนมนุษย์ กล่าวคือ การสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์กร ในฐานะที่งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่างๆ ของแต่ละหน่วยงานในองค์กร เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความรู้ความสามารถและยังจะส่งผลทำให้เกิดการทุ่มเท เสียสละ ทั้งร่างกายและแรงใจ จงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น การกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง โดยอาศัยความรู้ความสามารถแบบหลากหลาย การสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประชาชาติโดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีย่อมจะช่วยเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ มีงานทำ สร้างผลผลิตให้แก่องค์กรและเพิ่มรายได้ให้แก่ประเทศชาติ ความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เฉลิมศรีหงษ์ (2555, หน้า 6) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้

1. การวางแผน เป็นการที่องค์กรกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายอย่างไรจะต้องพิจารณาถึงบุคคลในฐานะที่เป็นปัจจัยภายในที่สำคัญ เทศบาลตำบลพิมพาได้มีการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์และกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน

2. การสรรหาและเลือกสรร เป็นกระบวนการแรกที่จะทำให้องค์กรได้บุคคลที่มีความเหมาะสมกับงาน โดยสรรหาและเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับงานเข้ามาทำงาน

เทศบาลตำบลพิมพา มีกระบวนการสรรหาและเลือกสรรเป็นไปตามหลักเกณฑ์และโปร่งใส เช่นจัดทำ คำสั่งระเบียบ ประกาศฯ

3. การกำหนดอัตรากำลัง เป็นการกำหนดโครงสร้างอัตรากำลังและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ของหน่วยงานนั้นๆ ให้เป็นไปตามต้องการ เทศบาลตำบลพิมพา มีการกำหนดโครงสร้างอัตรากำลังของ แต่ละบุคคลไว้อย่างชัดเจน

4. การออกแบบงาน เช่น การกำหนดตำแหน่งคุณลักษณะของงานนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลพิมพา ได้มีการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ไว้อย่างชัดเจน

5. การฝึกอบรมและพัฒนา เป็นแนวทางที่องค์กรสามารถพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ เพื่อให้พนักงาน มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เทศบาลตำบลพิมพาได้มีการจัด โครงการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพเพิ่มมากขึ้น

6. การประเมินผล เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละบุคคลว่ามีผลการ ดำเนินงานเป็นอย่างไร เทศบาลตำบลพิมพา มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง เพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้น

7. สิทธิประโยชน์ เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในการ ปฏิบัติงานต่อไป

2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นแผนงานและกิจกรรมที่สร้างขึ้นเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมใน การพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถและความเชี่ยวชาญ อันจะส่งผลถึงขีดความสามารถและสร้างความ ได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กร โดยสร้างโอกาสให้บุคคลมีการเพิ่มทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญ และระดับสมรรถนะให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เชิงกลยุทธ์ สำหรับกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย กลยุทธ์การสร้างและการพัฒนา วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์การเรียนรู้เชิงองค์การ กลยุทธ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์การ เรียนรู้ด้วยตนเอง กลยุทธ์การพัฒนาและฝึกอบรม โดยกลยุทธ์เหล่านี้จะส่งผลให้องค์กรมีทรัพยากร มนุษย์ที่มีขีดจำกัดความสามารถและทำให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจท่ามกลางการแข่งขันได้อย่าง ต่อเนื่องและยั่งยืน การวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จากการศึกษาและ

สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างในเทศบาลตำบลพิมพา ทำให้ทราบถึงผลความสอดคล้องกันกับแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ ความสามารถ เจตคติและทักษะในการปฏิบัติงานอันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดย ต้องมีการปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน ซึ่งจะทำให้ผู้ที่ได้รับบรรจุเข้าปฏิบัติงานใหม่ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และผู้ปฏิบัติงานมานานแล้วจะได้กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นมากขึ้น รวมทั้งเป็นการพัฒนาบุคคล ได้ทั้งความรู้ความสามารถ และประสิทธิผลของงาน (อรุณ กาญจนสุวรรณ, 2532, หน้า 121) บุคลากร ภายในเทศบาลตำบลพิมพา ได้ให้ความสำคัญและความเข้าใจตลอดจนยอมรับว่าการบริหารทรัพยากร มนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะเอื้อประโยชน์ให้เทศบาลตำบลพิมพา มีการดำเนินงานในด้านต่างๆ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและไปคู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ โดยเทศบาลตำบลพิมพา ได้มีการพัฒนาบุคลากร เช่น การศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเป็นการเพิ่มประสบการณ์ใหม่ๆ นอกองค์กร ซึ่งนำมาปรับใช้ใน องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อเราได้ คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้อยู่ในองค์กรแล้ว ฝ่ายบริหารงานบุคคลจะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนา บุคลากรให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการ เปลี่ยนแปลงของโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพิมพา จากผลการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะพบว่า บุคลากร ภายในเทศบาลตำบลพิมพาได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการประชุมสัมมนาทางวิชาการ การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดทักษะ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพราะเหตุผลนี้บุคลากรจึงเป็นตัวขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้เกิดผล สำเร็จ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารว่าจะให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่ ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและงบประมาณที่จัดขึ้นไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรแต่ละปี ความสอดคล้องกับ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร

จักรภพ ศรีมณี (2555, หน้า 9) ได้ให้ “ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร” ไว้ว่าแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 - 2544 โดยการเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยเริ่มจากการพัฒนาคนเป็นตัวการสำคัญเป็นขั้นตอนแรก ถ้ามีการพัฒนาตนเองที่ดี เป็นคนดี มี คุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ ความสามารถในการกระทำงานด้านต่างๆ ก็จะทำให้ครอบครัวมีความสุข ชุมชนกินดีอยู่ดี ไม่มีปัญหาเสียดินและอาชญากรรมเกิดขึ้น จึงนำไปสู่การเข้าสังคมที่ดี ไม่มีการเอารัด

เอาเปรียบผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้ดี และมีวัฒนธรรมในสังคมที่ดีเช่นกัน ทำให้การบริหารระดับประเทศ นำไปสู่การพัฒนาประเทศที่มีศักยภาพพร้อมเข้าสู่โลกยุคโลกาภิวัตน์ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษา รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ คือ

1.1 บุคลากรเทศบาลตำบลพิมพา ต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในเทศบาลตำบลพิมพา ต้องการเสนอแนะข้อคิดเห็นและมีส่วนร่วมเพื่อจะได้รับข้อมูลที่เป็นจริง และเป็นแนวทางในการดำเนินงานตามที่ต้องการได้ ผู้บริหารขององค์กรควรรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรในหน่วยงานเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และคำนึงถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมขององค์กร

1.2 บุคลากรเทศบาลตำบลพิมพา ต้องการที่จะพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงานนอกสถานที่ โดยการจัดทำโครงการในภาพรวม คือ มีบุคลากรที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนเข้าร่วมโครงการ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ โดยไม่ให้เกิดความแตกแยกเพื่อให้เกิดความกลมเกลียวภายในองค์กร ตระหนักในเรื่องของการลดอคติส่วนบุคคล ซึ่งนับว่าเป็นอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.3 ในการอบรมแต่ละรุ่นที่เทศบาลตำบลพิมพา ส่งไปอบรมนั้นสามารถกลับมาถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาให้กับบุคลากรที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมได้รับรู้ โดยแนะนำให้ฝ่ายบริหารงานบุคคลในฐานะที่รับผิดชอบจัดโครงการอบรมดังกล่าว นำผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละรุ่นมาเป็นวิทยากรให้ความรู้ เพื่อเป็นการประหยัดในด้านงบประมาณของเทศบาลตำบลพิมพา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพมากขึ้นเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการศึกษาเรียนรู้พัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สำหรับผู้ที่สนใจและมีความต้องการที่จะนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปศึกษาต่อผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรคำนึงถึงประเด็นที่น่าจะนำมาศึกษาวิเคราะห์ไว้ ดังนี้

2.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้ที่สนใจทำการวิจัยต่อไป ควรจะต้องมีการกระจายของกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม อย่างชัดเจน เพื่อความสมบูรณ์และน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

2.2 ผู้ที่สนใจทำการวิจัยต่อไป ควรมีการทบทวนแบบสอบถามให้ครอบคลุมถึงประเด็นการสัมภาษณ์และกลุ่มตัวอย่าง โดยการสื่อความหมายได้ชัดเจน อธิบายเรื่องนั้นๆ ได้ถูกต้องและสอดคล้องกับทุกกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ควรศึกษาทัศนคติของบุคลากรแต่ละบุคคลว่ามีความต้องการเพิ่มเติมด้านการพัฒนาบุคลากรแบบใดอีกบ้างในการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่ศักยภาพในการพัฒนาองค์กรข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์พบว่า ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น ในการวางแผนพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะความรู้ของบุคลากรด้วยการฝึกอบรม ควรให้พนักงานองค์กรท้องถิ่นเป็นผู้เลือกด้วยตนเอง แต่สิ่งสำคัญที่สุดคือ ควรจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง และไม่ควรมีเรื่องเกี่ยวกับผลประโยชน์อื่นใดทับซ้อน ควรจัดการระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ควรมีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้คำตอบแทนของข้าราชการการเมือง เพื่อลดปัญหาการหาประโยชน์จากตำแหน่งของนักการเมือง

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2559) เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- เฉลิม ศรีผดุง. (2555). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการจัดการทรัพยากร มนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต.
- ชลิดา สรมณี. (2555). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- บุญเดือน เกษศรี. (2553). แนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี. รายงาน การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- “พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542,” (2542). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116. ตอนที่ 120 ก. หน้า 1. 29 พฤศจิกายน.
- สุจิตรา ชนานันท์. (2551). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพี เอ็น เพรส.
- สุรศักดิ์ เอี่ยมศรี. (2553). แนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังม่วง อำเภอ พรหมพิราม จังหวัด พิษณุโลก. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.
- อดิศร ไชยคุปต์ . (2549). ธันวาคม 12. ได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้หลายด้านและในยุทธศาสตร์ ด้านที่ 4 (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก www.oja.go.th/education/data/humanadmin1.doc.
- อนิวัช แก้วจันทน์. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- อรทัย ก๊กผล และสุมาลย์ ชวนา. (2550). ร่วมคิด ร่วมปฏิรูป การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : ส เจริญ การพิมพ์.
- อรุณ รักธรรม. (2527). หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อัจฉรา สังข์สุวรรณ. (2559). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: เทพรัตน์เพรส.