

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF SUB-DISTRICT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN LAM PLAI MAT DISTRICT,
BURIRAM PROVINCE



พระมหาศิริชัย สิรินทนาโณ (ศรรัมย์)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖



การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

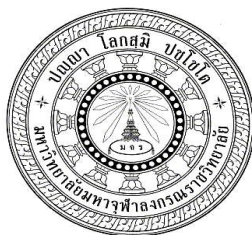


พระมหาศิริชัย สิริสุนทนาโณ (ศรีรัมย์)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF SUB-DISTRICT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN LAM PLAI MAT DISTRICT,
BURIRAM PROVINCE

PHRAMAHA SIRICHAIRINTAYANO (SRIRAM)

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Master of Arts
(Public Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E.2013

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ
จังหวัดบุรีรัมย์” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์

(พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

(พระครูปริยัติกิตติธารัง, ผศ.ดร.)

ประธานกรรมการ

(อาจารย์ พล.ท.ดร.วีระ วงศ์สรรค์)

กรรมการ

(ผศ.ดร.สุรพล สุธะพรหม)

กรรมการ

(ผศ.ชัชชัย ไชยสา)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.สุรพล สุธะพรหม

ประธานกรรมการ

ผศ.ชัชชัย ไชยสา

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระมหาศรัทธา สิรินทญาโณ/ศรีรัมย์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้วิจัย : พระมหาศิริชัย สิริพญาโณ (ศรีรัมย์)

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: ผศ.ดร.สุรพล สุธะพรหม พธ.บ. , M.A., Ph.D. (Pol. Sc.)

: ผศ.ชัชชัย ไชยสา พธ.บ. , M.A. (Pol. Sc.)

วันสำเร็จการศึกษา : ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

การศึกษครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๒๕๕ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัย สร้างขึ้นเอง โดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๘๘๐ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า

๑) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๓๖๐$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นของบุคลากรจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความคิดเห็นด้านการประเมินและการควบคุม ($\bar{X} = ๓.๓๙๑$) ด้านการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = ๓.๓๗๗$) ด้านการวิเคราะห์ ($\bar{X} = ๓.๓๔๖$) ด้านการกำหนด ($\bar{X} = ๓.๓๒๗$)

๒) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และสังกัด พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และสังกัด

ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศจังหวัดบุรีรัมย์ ไม่แตกต่างกัน

๓) ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการตั้งเป้าหมาย/ภารกิจด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การไว้โดยเฉพาะ ทำให้งานด้านทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายในการดำเนินการไม่แน่นอน และยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะ ทำให้การกำหนดแผนงานด้านการจัดทรัพยากรมนุษย์ไม่ชัดเจนส่งผลให้เกิดปัญหาในการนำไปปฏิบัติ ทั้งยังมอบหมายงานให้บุคลากรไม่ตรงกับความสามารถ และยังขาดงบประมาณด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และยังขาดการประเมินผลและการติดตามที่ชัดเจน ทั้งยังขาดการเปรียบเทียบผลของการปฏิบัติจริงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ นำไปสู่การขาดการทบทวนกลยุทธ์ที่นำไปใช้ ทำให้ขาดการแก้ไขปรับปรุงกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง

ส่วนด้านข้อเสนอแนะ องค์การบริหารส่วนตำบลควรตั้งเป้าหมาย/ภารกิจด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การไว้โดยเฉพาะ จะทำให้งานด้านทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายในการดำเนินการที่แน่นอน และควรสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ จะทำให้การกำหนดแผนงานด้านการจัดทรัพยากรมนุษย์ชัดเจน ส่งผลให้ไม่มีปัญหาในการนำไปปฏิบัติ ทั้งยังต้องมอบหมายงานให้บุคลากรให้ตรงตามความสามารถ และยังต้องจัดสรรงบประมาณด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ และควรมีการประเมินผลและการติดตามที่ชัดเจน ทั้งควรมีเปรียบเทียบผลของการปฏิบัติจริงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ อันจะนำไปสู่การทบทวนกลยุทธ์ที่นำไปใช้ ทำให้เกิดแก้ไขปรับปรุงกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง

๔) ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ สามารถสรุปได้ดังนี้ กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เริ่มแต่การวิเคราะห์บุคลากรว่าเพียงพอต่องานที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีอยู่หรือไม่ ถ้าไม่เพียงพอก็จัดหาให้มีขึ้นตามกรอบอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงาน ส่วนการได้มาซึ่งบุคลากรนั้นมีตั้งแต่การ جستจอบและบรรจุแต่งตั้งโดยที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องเปิดอัตรากำลังไว้รับรอง เมื่อได้บุคลากรนั้นมาแล้วก็จะมี การจัดการอบรม สัมมนา ทั้งโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง และหน่วยงานราชการหรือเอกชนส่วนอื่น เพื่อพัฒนาบุคลากรที่ได้มาแล้วเหล่านั้นให้มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติงาน และที่สำคัญคือเมื่อได้บุคลากรมาแล้วต้องสามารถปรับตัวเข้ากับประชาชนที่ตนให้บริการได้ องค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถแล้ว ก็มีแนวทางได้การรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์การให้นานๆ ได้นั้น ก็โดยที่ผู้บริหารดูแลบุคลากรในส่วนงานของตน โดยการใช้หลักธรรมะในทางพระพุทธศาสนา พัฒนาบุคลากรตามกรอบศีล สมาธิ และปัญญา ให้เกียรติดังกัน มีความจริงใจแก่กัน ให้กำลังใจในการทำงาน เมื่อบุคลากรทุกคนในองค์การทำงานด้วยความสบายใจ เป็นมิตร มีไมตรีแก่กันแล้ว การทำงานของทุกคนก็จะเป็นการทำงานที่มีความสุข

Thesis Title : Strategic Human Resource Management of Sub-District Administrative Organization in Lam Plai Mat District, Buriram Province.

Researcher : Phramaha Sirichai Sriram

Degree : Master of Arts (Public Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Asst. Prof. Dr.Surapon Suyaprom B.A., M.A., Ph.D. (Pol. Sc.)

: Asst. Prof. Chavatchai Chaisa B.A., M.A. (Pol. Sc.)

Date of Graduation: March 18, 2014

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the strategic human resource management of Sub-District Administrative Organization (SAO) in Lam Plai Mat District, Buriram Province. (2) to compare personnel opinions towards the strategic human resource management of SAO in Lam Plai Mat District, Buriram Province and (3) to study problems, obstacles and suggestions on the strategic human resource management of SAOs in Lam Plai Mat District, Buriram Province.

This research used mixed research methods both of quantitative research method and qualitative research method. The sampling comprised 255 persons of SAO Lam Plai Mat District, Buriram Province. The data was collected by using the questionnaires that be developed by the researcher which the confident level was at .980. Data analysis used the following statistics: frequency, percentage, standard deviation, t-test, F-test, and One Way ANOVA. The in-depth interviews were analyzed by analysis technique.

The research findings were as the following.

1) The overall personnel opinion towards the strategic human resource management of SAO was at the moderate level ($\bar{X} = 3.360$). By considering each aspect, it was found that the strategic human resource management of all aspects was at the moderate level. The ranked in descending from monitoring and control ($\bar{X}=3.391$), implementation ($\bar{X}=3.377$), analysis ($\bar{X}=3.346$) and determination ($\bar{X}=3.327$).

2) The comparisons of personnel opinions towards the strategic human resource management of SAO classified by personal factors such as gender, age, educational level, position and organization was found as follows that The persons who different genders, ages, educational levels, positions and organizations had indifferent opinion towards the strategic human resource management of SAO in Lam Plai Mat District, Buriram Province.

3) The problems, obstacles and suggestions on the strategic human resource management of SAO were found that SAO had no special target and mission on the human resource management. Human resource management goals were uncertain. SAO lacked executive to set the human resource plans. That was unclear. Other problems such as did not put the right man in the right job, lack of budget and lack of monitoring and evaluation that effected to improvement in human resource management.

The recommendations were that be SAO should be set specific goals and missions on the human resource management to ensure clear goals of human resource works. Staffs should be recruited with human resource plans that be cleared. SAOs should be put the right man in the right job and allocate specific budgets for the human resource management. Monitoring and evaluation should be done clearly. Actual performance and goal should be compared for lead to strategic review and improvement to real environment in organization.

4) The in-depth interview with the key informants on the strategic human resource management of SAO in Lam Plai Mat District, Buriram Province found that the strategic human resource management of SAO started from analyzing number of staffs that enough with workloads, follow manpower planning of SAO should be test and appointed according to SAO procedure. After that human resource procedure should be had process in human resource management. Such as human resource development for set service mind, keep talent persons to happy work lite and Executives should be used Buddhism way in Organization.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อันประกอบด้วย ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม และ ผศ.ชัชชัย ไชยสา ที่ได้กรุณาอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาแนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์จนสำเร็จด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณประธานและคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการสอบวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย คือ อาจารย์ พระศรีวิชราภรณ์ ดร., อาจารย์ พระมหาสม กลยาโณ ดร., ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ อาจารย์ ดร.ยุธนา ปราณีต, อาจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม และคณาจารย์ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ขอเจริญพรขอบคุณ ท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโคกกลาง ท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหนองโดน ท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม ท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไพรินทร์ ท่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโคกกลาง และท่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไพรินทร์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอเจริญพรขอบคุณ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ขอกราบขอบพระคุณ พระเดชพระคุณพระพรหมวชิรญาณ เจ้าอาวาสวัดยานนาวา อาจารย์เจ้าคุณพระสุธีธรรมนาถ หลวงพ่อพระครูวิจิตรธรรมาทร อาจารย์พระครูกิตติสารพิมล ตลอดจนครูบาอาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอนทุกศาสตร์กับผู้วิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ท่านอาจารย์พระมหาสมบัติ ญาณวโร ที่ได้เมตตาอนุเคราะห์สนับสนุนทุนการศึกษาและคอยให้คำแนะนำในการศึกษา ตลอดจนคุณโยมพ่อสงัด ศรีรัมย์ คุณโยมแม่สมบุญ ศรีรัมย์ ที่คอยให้กำลังใจในการศึกษา สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ พระมหาทักษิณ อภิบุตโต ครูตวงจิต ราชชมพู ที่ช่วยเหลือในด้านข้อมูลการวิจัย และเจริญพรขอบคุณ อาจารย์ ดร.ธิดา หนัมนี่ ที่คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือและให้กำลังใจด้วยดีเสมอมาทุกท่าน

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาเป็นกตเวทิตาคุณแก่ ครูบาอาจารย์ บิดามารดา ญาติสนิทมิตรสหาย ที่เป็นกำลังใจสนับสนุนในทุกๆ เรื่อง รวมทั้งบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ร่วมกันสรรค์สร้างงานวิจัยฉบับนี้ให้แก่ผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จลุล่วงด้วยดี

พระมหาศิริชัย สิรินทญาโณ (ศรีรัมย์)

๑๘ มีนาคม ๒๕๕๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(ค)
กิตติกรรมประกาศ	(จ)
สารบัญ	(ฉ)
สารบัญตาราง	(ญ)
สารบัญแผนภูมิ/แผนภาพ	(ฎ)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(ฐ)
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๓ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๕
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย	๗
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์	๘
๒.๑.๑ ความหมายของการจัดการเชิงกลยุทธ์	๙
๒.๑.๒ ความสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์	๑๐
๒.๑.๓ กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์	๑๓
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์	๑๗
๒.๒.๑ ความหมายและบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๑๘
๒.๒.๒ ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๒๓

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๒.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์	๒๕
๒.๓.๑ ทฤษฎีความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์	๒๕
๒.๓.๒ ทฤษฎีการจูงใจ	๒๘
๒.๓.๓ ทฤษฎีมุ่งสู่อนาคต	๒๙
๒.๓.๔ ทฤษฎีความเป็นธรรมสำหรับผู้มีหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๓๐
๒.๓.๕ ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎี X และทฤษฎี Y	๓๒
๒.๔ แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธ	๓๓
๒.๕ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๘
๒.๕.๑ ความหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๘
๒.๕.๒ ประเภทของการปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๙
๒.๕.๓ ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๔
๒.๖ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล	๔๖
๒.๖.๑ ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล	๔๖
๒.๖.๒ ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล	๔๘
๒.๖.๓ โครงสร้างการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล	๕๑
๒.๗ ข้อมูลพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์	๕๗
๒.๗.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง	๕๗
๒.๗.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน	๖๔
๒.๗.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง	๗๐
๒.๗.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม	๗๗
๒.๗.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลไทรินทร์	๘๑
๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘๖
๒.๘.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเชิงกลยุทธ์	๘๖
๒.๘.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์	๘๙
๒.๘.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธ	๙๓
๒.๘.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่น	๙๗
๒.๘.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐๐
๒.๙ กรอบแนวคิดการวิจัย	๑๐๔

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๑๐๕
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๑๐๕
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๑๐๕
๓.๓ เครื่องมือในการวิจัย	๑๐๗
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๐๙
๓.๔.๑ การเก็บข้อมูลแบบสอบถาม	๑๐๙
๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์	๑๑๐
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๑๑๑
๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามแบบสอบถาม	๑๑๑
๓.๕.๒ เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ย	๑๑๑
๓.๕.๓ เกณฑ์วิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์	๑๑๑
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๑๑๒
๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๑๒
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากร มนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์	๑๑๔
๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน	๑๒๔
๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	๑๓๐
๔.๕ บทสัมภาษณ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การ บริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์	๑๓๒
๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๓๙
บทที่ ๕ สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๑๔๑
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๔๒
๕.๑.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๔๒
๕.๑.๒ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์	๑๔๒

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๕.๑.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์	๑๔๓
๕.๑.๔ สรุป ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	๑๔๔
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๔๖
๕.๒.๑ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์	๑๔๖
๕.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์	๑๔๙
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๕๒
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๕๒
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ	๑๕๓
๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	๑๕๔
บรรณานุกรม	๑๕๕
ภาคผนวก	๑๖๒
ผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	๑๖๓
ผนวก ข ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ	๑๖๙
ผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม	๑๗๔
ผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try out)	๑๗๖
ผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยและแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๗๙
ผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๘๖
ผนวก ช ตารางการกำหนดกลุ่มประชากรของเครือข่ายและมอร์แกน	๑๙๕
ประวัติผู้วิจัย	๑๙๗

สารบัญตาราง

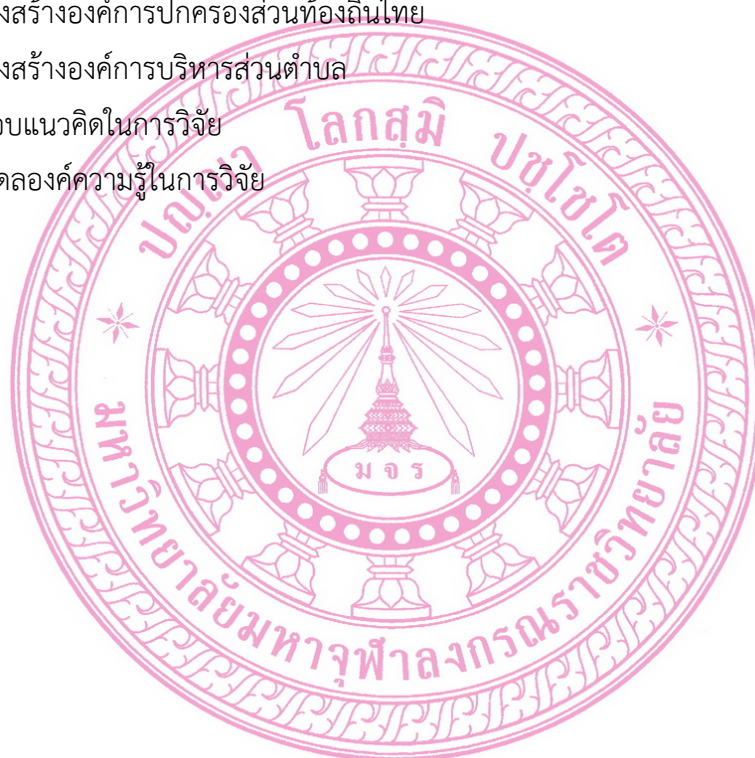
ตารางที่		หน้า
๓.๑	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์	๑๐๖
๔.๑	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๑๒
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการ จัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม	๑๑๕
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลาย มาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	๑๑๖
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการกำหนดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	๑๑๘
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติ	๑๒๐
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากร มนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการประเมินผลและการควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	๑๒๒
๔.๗	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ	๑๒๔
๔.๘	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามอายุ	๑๒๕
๔.๙	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๒๖

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๐	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตำแหน่ง	๑๒๗
๔.๑๑	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามสังกัด	๑๒๘
๔.๑๒	ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลาย มาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑-๕	๑๒๙
๔.๑๓	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์	๑๓๐
๔.๑๔	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการกำหนดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	๑๓๐
๔.๑๕	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติ	๑๓๑
๔.๑๖	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการประเมินผลและควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	๑๓๒

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ	๒๗
๒.๒ ทฤษฎีการจูงใจ	๒๙
๒.๓ โครงสร้างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไทย	๔๓
๒.๔ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล	๕๑
๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๑๐๔
๔.๑ โมเดลองค์ความรู้ในการวิจัย	๑๓๙



คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ใช้อ้างอิงจากคัมภีร์พระไตรปิฎก ฉบับภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พ.ศ.๒๕๓๙ เป็นหลัก โดยใช้ระบบย่อคำ ดังต่อไปนี้

พระสุตตันตปิฎก

ขุ.ธ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ธรรมบท	(ภาษาไทย)
ขุ.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	มหานิเทศ	(ภาษาไทย)
ขุ.ป.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ปฏิสัมภิตามรรค	(ภาษาไทย)
อง.ติก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ติกนิบาต	(ภาษาไทย)

๒. การระบุหมายเลขพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ ใช้พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พ.ศ.๒๕๓๙ เป็นหลักการอ้างอิงพระไตรปิฎกใช้ระบบระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า เช่น ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๒๑-๓๒๒/๗๒ หมายความว่า การอ้างอิงนั้นระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย อิติวุตตกะ ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎกเล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๒๑-๓๒๒ หน้าที่ ๗๒ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่างๆ คือ ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ เหมาะกับงานที่ปฏิบัติ สามารถพัฒนาให้ใช้ความสามารถเต็มศักยภาพและรักษาบุคลากรเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด จะทำให้งานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย แม้ว่าปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีการนำเครื่องจักรและอุปกรณ์มาใช้ในการทดแทนแรงงาน ทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงมีความสำคัญและยังถือว่ามีคุณค่าต่อระบบการดำเนินงาน ช่วยให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว^๑

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบไปด้วยการวิเคราะห์สถานการณ์ การตัดสินใจกำหนดแผนการดำเนินงาน การนำแผนงานไปปฏิบัติ ตลอดจนการควบคุมและการประเมินผลของการนำแผนไปปฏิบัติ โดยรวมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในระยะยาวขององค์กรที่ตั้งไว้ องค์กรสมัยใหม่ที่ประสบความสำเร็จจะให้ความสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง เพราะเป็นกระบวนการที่จะทำให้องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์เพียงพอสามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด^๒ องค์กรเหล่านี้พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากระบบเดิมที่เรียกว่า “การบริหารงานบุคคล” ที่มีแนวคิดว่าเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งของการผลิตสินค้าและบริการ มาสู่ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ที่เรียกว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์” ที่มีแนวคิดในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร เพราะเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ เข้ามาปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร ดังจะเห็นได้จากขอบข่ายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรและเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการบริหาร นับตั้งแต่สรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษาจนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน^๓

^๑วรรัตน์ เขียวโพธิ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทสิริบุตรการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๑.

^๒สาคร สุขศรีวงศ์, การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร (Management from the Executive's Viewpoint), (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๒๖๗

^๓วิลาวรรณ รพีพิศาล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิจิตรทัศนกิจ, ๒๕๕๐), หน้า ๓

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการวางแผนดำเนินการและควบคุมในแนวทางการจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะช่วยให้การจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ^๕ ทั้งยังเป็นกระบวนการจัดการที่มีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงและเกี่ยวข้องกับทุกหน่วยงานขององค์การมุ่งหวังเพื่อให้ดำเนินการได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันขององค์การ^๖ ทั้งนี้ก็เพื่อการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่มีส่วนร่วมในการผลักดันผลการปฏิบัติงานขององค์การให้บรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย ท้องคํการกำหนดไว้ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่องค์การต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญในการจัดการอย่างเป็นระบบตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก อํารงรักษาและพัฒนาเพื่อให้ได้ทรัพยากรที่มีคุณค่าแก่องค์การอย่างแท้จริงควรสนใจจัดกิจกรรมพัฒนาอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง สม่ําเสมอการลงมือปฏิบัติเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างจริงจังอย่างมีเป้าหมายอย่างเป็นระบบ อย่างเป็นกระบวนการ และอย่างต่อเนื่องนั้น จะทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นรวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบ อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อไปได้

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์จึงมีความจำเป็นต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กที่สุดซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามกฎหมาย โดยองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญต่อชุมชนในลักษณะที่เป็นองค์การพื้นฐานของท้องถิ่นและเป็นกลไกที่สำคัญต่อการบริหารพัฒนาระดับตำบลในทางทฤษฎีมีความเชื่อว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีแนวโน้มว่าจะมี ศักยภาพสูงในการพัฒนาชนบท จึงน่าจะรู้ปัญหาความต้องการที่แท้จริงรวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาก็ได้เป็นอย่างดี อันจะส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมในชุมชน^๗ เพราะฉะนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้มาปฏิบัติหน้าที่เพื่อรองรับภารกิจต่างๆ ทำให้มีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจและงบประมาณที่เพิ่มมากขึ้นจึงต้องส่งเสริมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เพื่อให้้องค์การมีการบูรณาการกลยุทธ์ขององค์การเข้ากับการคัดเลือกบุคคล การอบรม และการพัฒนาบุคลากร และการรักษาบุคคลนั้นไว้ในองค์การ เป็นการจัดการที่มีความชัดเจนในทิศทางและกลยุทธ์ที่้องค์การกำลังนำไปสู่การปฏิบัติ โดยมีการจัดวางบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยบุคลากรดังกล่าวจะต้องมี

^๕ศิริวรรณ เสรีรัตน์, นโยบายธุรกิจ การบริหารเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : ซีระฟิล์มโซเท็กซ์, ๒๕๔๑), หน้า ๙

^๖ประยงค์ มีใจชื่อ, การบริหารเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๕

^๗วิรัช วิรัชนิการวรรณ, การบริหารงานการพัฒนาชนบท การพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารงานพัฒนาสภาพตำบล: สาเหตุและแนวทางแก้ไข, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอเดียสโตร, ๒๕๓๖), หน้า ๒๗๙.

ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร มีแนวทางการจัดการบุคลากร เหล่านั้นอย่างชัดเจนเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีนโยบายที่กระตุ้นให้ บุคลากรทุ่มเททำงานให้กับองค์กร โดยมีแนวทางที่ชัดเจนในการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพไว้กับ องค์กรต่อไป”

สภาพปัญหาของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในปัจจุบัน ยังขาดการผสมผสานกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ เช่น ขาดการวิเคราะห์และ ขาดการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหาด้านการจัดการ บุคลากรให้มีคุณภาพ สภาพปัญหาภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละเรื่องจะมีความสำคัญต่อ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญคือ ทรัพยากรมนุษย์ ถ้าองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรที่ขาดคุณภาพและไม่ครบตามจำนวนที่ต้องการย่อมประสบปัญหาอัน จะนำไปสู่ความล้มเหลวในการบริหารจัดการองค์กรได้ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ สนใจและให้ความสำคัญในการจัดการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก อารังรักษาและ พัฒนา จนกระทั่งพ้นจากการทำงาน เพื่อให้ได้ทรัพยากรที่มีคุณค่าแก่องค์กรอย่างแท้จริงองค์กร บริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการปกครองส่วน ท้องถิ่นที่รัฐบาลได้กระจายอำนาจการปกครองให้มีหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชนในพื้นที่ รับผิดชอบที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการดำเนินการแก้ไขด้านต่างๆ ตลอดถึงการพัฒนา ท้องถิ่น โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาตำบลขึ้น แต่เท่าที่ผ่านมามีการดำเนินการกิจกรรมการพัฒนาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เน้นไปในการสร้างโครงสร้างพื้นฐานเพื่อบริการประชาชน แต่ ยังขาดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ทำให้การพัฒนาท้องถิ่นเกิดความล่าช้าและไม่ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่เท่าที่ควรเนื่องจากปัญหาสำคัญคือ ทรัพยากรมนุษย์ ยังไม่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบเท่าที่ควรจึงส่งผลให้ท้องถิ่นได้รับการพัฒนาที่ล่าช้า

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์เพื่อต้องการทราบการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกล ยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ว่า มีการดำเนินการตาม กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์อย่างไร อันจะเป็นผลดีต่อการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล และ จัดการบุคลากร ให้มีความสามารถเฉพาะด้าน มีทักษะทางวิชาชีพ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ อันจะส่งผลให้การพัฒนา ท้องถิ่นมีความเจริญก้าวหน้าภายใต้กระบวนการที่มีประสิทธิภาพ ตามความคาดหวังของประชาชนใน ท้องถิ่น และเป็นการพัฒนาประเทศชาติอีกทางหนึ่งด้วย

“รศ.ผลีน ภูจุญญ, การจัดการธุรกิจร่วมสมัย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ บริษัท เอก พิมพ์ไทย จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า๗๑.

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตดังนี้ คือ

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามแนวคิดทฤษฎีการจัดการเชิงกลยุทธ์ ของทอมป์สันและสตรีกแลนด์ (Thompson and Strickland)^๔ ๔ ด้าน ได้แก่

- ๑) ด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์
- ๒) ด้านการกำหนดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์
- ๓) ด้านการนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
- ๔) ด้านการประเมินและการควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ผู้วิจัยกำหนดประชากร ที่จะทำการศึกษาประกอบด้วย บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล รวม ๓๐๖ คน

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๕ แห่งคือ ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน ๓) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ๔) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม ๕) องค์การบริหารส่วนตำบลผไทรินทร์

^๔Thompson, Arthur A. Jr. and A.J.Strickland, **Strategic management : Concept and Cases**, 8th ed. (New York : Business, 1995.) P.5.

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

จะทำการศึกษาดังแต่เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ถึงเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๗ รวมเป็นเวลา ๖ เดือน

๑.๓.๕ ขอบเขตด้านตัวแปร

ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สังกัด

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ๒) ด้านการกำหนดนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ๓) ด้านการนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ๔) ด้านการประเมินผลและการควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นอย่างไร

๑.๔.๒ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นอย่างไร

๑.๔.๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นอย่างไร

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มี เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มี การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มี ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มี สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

กลยุทธ์ (Strategic) หมายถึง วิธีทางหรือข้อกำหนดที่องค์การสมควรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนด ภายใต้ข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมภายนอกภายในขององค์การ

การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) เป้าหมาย (Goal) ขององค์การในระยะสั้น และระยะยาวจากนั้นจึงวางแผนทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้้องค์การสามารถดำเนินงานตามพันธกิจ อันนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) หมายถึง การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์การ ให้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่้องค์การได้กำหนดไว้

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารองค์การใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในองค์การ เพื่อที่จะให้้องค์การบรรลุเป้าหมาย ภารกิจที่ตั้งไว้ จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๕ แห่ง ได้แก่ ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน ๓) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ๔) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม ๕) องค์การบริหารส่วนตำบลผไทรินทร์

การวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ หมายถึง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) ขององค์การ (Environment analysis) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ภายนอกขององค์การเพื่อกำหนดโอกาส (Opportunities) อุปสรรค (Threats) จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) เพื่อนำไปประกอบการกำหนดกลยุทธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องตรวจสอบปัจจัยแวดล้อม

การกำหนดการจัดการจัดทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดกลยุทธ์เป็น การพัฒนาแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ระยะยาวบนรากฐานของโอกาสและอุปสรรคที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในโดยองค์การจะต้องกำหนดและเลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุดที่เหมาะสมกับองค์การ

การนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารแปลงกลยุทธ์และนโยบายไปสู่แผนการดำเนินงานกำหนดรายละเอียดด้านต่างๆ เช่น ด้านงบประมาณหรือวิธีการดำเนินงานซึ่งกระบวนการนี้อาจจะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงภายในด้านวัฒนธรรม โครงสร้างหรือระบบการบริหารเพื่อให้สามารถดำเนินการตามกลยุทธ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

การประเมินและการควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ หมายถึง การตรวจสอบกิจกรรมและผลการดำเนินงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ โดยทำการเปรียบเทียบระหว่างผลการดำเนินงานจริงและผลการดำเนินงานที่ต้องการ การควบคุมเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการปฏิบัติการ เป็นกระบวนการในการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐาน ขั้นตอนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน แก่ไขให้การดำเนินงานสามารถบรรลุเป้าหมาย หรือปรับปรุงแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของเหตุการณ์ในสภาพแวดล้อมจริง

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

ผลจากการศึกษาครั้งนี้ คาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังต่อไปนี้

๑.๗.๑ ทำให้ทราบการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๑.๗.๒ ทำให้ทราบการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๑.๗.๔ ผลการวิจัยครั้งนี้จักได้นำเสนอต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การต่อไป

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารทั้งจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ พร้อมหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมนุชนั้นนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารองค์การ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์โดยมีแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์
- ๒.๒ แนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๓ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๔ แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธ
- ๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒.๖ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๗ ข้อมูลพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศจังหวัดบุรีรัมย์
- ๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๙ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์

การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารอย่างมีระบบที่ต้องอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์การเป็นส่วนประกอบและอาศัยการวางแผนอย่างมีขั้นตอนเนื่องจากการจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารองค์รวมนำที่มีความสามารถจะต้องอาศัยกลยุทธ์ในการจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับองค์การและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงไม่ล้มเหลวเนื่องจากกลยุทธ์ที่ดีแต่ล้มเหลวจะไม่สามารถนำความสำเร็จมาสู่องค์การได้ดังนั้นทั้งกลยุทธ์และนักบริหารที่เป็นผู้ตัดสินใจเลือกใช้กลยุทธ์และนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจึงมีความสำคัญเท่าเทียมกันจากการที่ได้ทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ ได้มีนักวิชาการได้ศึกษาและให้ความหมายพร้อมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวนี้ และได้นำเอาเนื้อหาที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสามารถที่จะเชื่อมความสัมพันธ์และสอดคล้องกับงานวิจัยได้ มีดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของการจัดการเชิงกลยุทธ์

ปัจจุบันปัจจัยและเงื่อนไขต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้เข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ มากขึ้น แม้กระทั่งองค์กรภาครัฐต้องพยายามปรับปรุงการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตามเป้าหมายของการดำเนินงานให้ได้มากที่สุด เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่าการบริหารองค์กรในทุกวันนี้ ผู้บริหารต่างก็ต้องประสบกับปัญหาที่ยากต่าง ๆ มากกว่าแต่ก่อน วิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมได้ส่งผลกระทบทำให้ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานขององค์กรต้องแตกต่างไปจากเดิมเป็นอันมาก ปัญหาสำคัญของผู้บริหารที่กำลังเผชิญอยู่ก็คือปัญหาประสิทธิภาพทางการบริหาร สภาพการณ์ปัจจุบันสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความสลับซับซ้อนและมีทิศทางที่ไม่แน่นอน ดังนั้นผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์กรต้องมีข้อมูลและทำความเข้าใจต่อพลวัตที่เกิดขึ้น^๑ สามารถสร้างแผนการดำเนินงานโดยอาศัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจากทั้งภายในและภายนอก นำมาประเมินและวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อการตัดสินใจให้กับองค์กร

ผู้บริหารองค์กรภาครัฐในปัจจุบันต้องหันมาทบทวนถึงกลยุทธ์หรือวิธีการที่ใช้ในการดำเนินงานว่ามีประสิทธิภาพและความเหมาะสมต่อสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นเพียงใด ผู้บริหารขององค์กรก็ต้องเพิ่มพูนทักษะและความสามารถในการวิเคราะห์และตัดสินใจทางด้านกลยุทธ์อันจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร ทำให้ปัจจุบันแนวคิดทางด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์กำลังได้รับความนิยมน้อยอย่างแพร่หลายซึ่งการจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการกำหนดแนวทางหรือวิถีทางในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการดำเนินงานนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อจัดทำแผนการดำเนินงานที่เหมาะสมที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ^๒

การจัดการเชิงกลยุทธ์ คือ การกระทำและการตัดสินใจในการกำหนดการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ซึ่งจะทำให้เปรียบเทียบการแข่งขันกับองค์กรต่างๆ สามารถเผชิญกับสภาวะการแข่งขันที่สูงได้ และสามารถที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย เพื่อให้เกิดการกำหนดกลยุทธ์ที่จะนำมาใช้^๓ และมีกระบวนการบริหารจัดการที่มีความต่อเนื่อง ในการพิจารณากำหนดกลวิธีที่เหมาะสมต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยการวิเคราะห์และการทบทวน

^๑บุญเลิศ เย็นคงคา, การจัดการเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ วิไล พรินต์ติ้ง, ๒๕๕๔), หน้า ๑๓.

^๒พิบูล ทีปะปาล, การจัดการเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์, ๒๕๕๖), หน้า ๑๐

^๓วิเชียร วิทยอุดม, การจัดการสมัยใหม่, (กรุงเทพมหานคร : ธนัช การพิมพ์, ๒๕๕๔), หน้า ๗-๑

สถานการณ์ กำหนดทิศทางการดำเนินงาน การตัดสินใจกำหนดแผนงานการดำเนินงานหลักและการควบคุมโดยรวมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในระยะยาวขององค์กร และก่อให้เกิดคุณค่าที่ยั่งยืน

อีกประการหนึ่ง การจัดการเชิงกลยุทธ์หมายถึง กระบวนการประกอบด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร พร้อมทั้งข้อมูลสำคัญขององค์กรที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจในการวางแผนทางการดำเนินงานและควบคุมการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อที่จะสร้างความมั่นใจว่าองค์กรจะสามารถที่จะดำเนินการตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ได้อย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนสามารถมีพัฒนาการและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การจัดการเชิงกลยุทธ์ถือเป็นศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานของผู้บริหารเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรซึ่งการกำหนดแนวทางและทิศทางในการดำเนินงานนั้น จำเป็นจะต้องวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่างๆที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อกำหนดวิธีการทำงานเพิ่มเติมจากเดิมหรือที่เรียกว่า “กลยุทธ์” พร้อมทั้งจัดทำกิจกรรมแผนงานหรือโครงการให้สอดคล้องในแต่ละกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางขององค์กรที่จะสามารถบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้สูงสุด

กล่าวโดยสรุปคือ การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการการวางแผนเทคนิคในการจัดการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานระยะยาวขององค์กรประกอบด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ตลอดจนการควบคุมกลยุทธ์ เป็นการจัดการที่มีความชัดเจนในทิศทางตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมแล้วนำมากลยุทธ์องค์กรนำไปสู่การปฏิบัติโดยมีการจัดวางบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยบุคลากรดังกล่าวจะต้องมีทัศนคติที่ดี มีความสามารถ มีทักษะและความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร มีแนวทางการพัฒนาบุคคลเหล่านั้นอย่างชัดเจนเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีนโยบายที่กระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเททำงานให้กับองค์กร โดยมีแนวทางที่ชัดเจนในการรักษาพนักงานที่มี ศักยภาพ และมีมือไว้กับองค์กรตลอดไป

๒.๑.๒ ความสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์

ในการบริหารองค์กรในปัจจุบันเป็นที่ตระหนักดีว่า การดำเนินงานต่างๆ มีการแข่งขันค่อนข้างสูง แนวคิดหรือวิธีการในการบริหารแบบเดิมๆ ไม่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้เหมือนในอดีต จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องอาศัยชั้นเชิงในการบริหารที่เหนือกว่าคู่แข่งหรืออาศัยความว่องไวในการปรับตัวให้ทันต่อภาวะการณ์แข่งขันที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่

^๑จินตนา บุญบงการ และ ญัฐพันธ์ เขจรนันท์, การจัดการเชิงกลยุทธ์ Strategic Management, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๔), หน้า ๑๔

เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาการจัดการเชิงกลยุทธ์ จึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการกำหนดกิจกรรมและเป้าประสงค์ขององค์การภายใต้บริบทของสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ การกำหนดกลวิธีที่เหมาะสม การปฏิบัติงานตามกลวิธีที่กำหนดไว้ การใช้อำนาจหน้าที่ในการควบคุมกลยุทธ์ เพื่อให้มั่นใจว่า กลวิธีขององค์การที่นำมาใช้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้^๕

กลยุทธ์การบริหารที่ทรงประสิทธิภาพนี้ จะต้องดีพร้อมสมบูรณ์ตามความหมายของการบริหารทั้งสองอย่าง คือ การมีประสิทธิภาพ (effectiveness) ที่สามารถกำหนดเป้าหมายที่ดี และสามารถบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายนั้น ๆ ได้ และการมีประสิทธิภาพ (efficiency) ที่สามารถทำสำเร็จในเป้าหมายเหล่านั้น โดยมีต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ต่ำที่สุดด้วย การจัดการเชิงกลยุทธ์นั้นช่วยให้ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานขององค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงและได้รับผลกระทบโดยค่านึงผลที่จะเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่มีต่อองค์การได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพดังนั้นการจัดการเชิงกลยุทธ์จึงมีความสำคัญต่อการจัดการองค์การเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ โดยความสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์มี ดังนี้

- ๑) ช่วยให้องค์การมีวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์การในอนาคตอย่างชัดเจน สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ๒) ช่วยให้การดำเนินงานสอดคล้องในหน้าที่ต่างๆภายในองค์การ เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
- ๓) เปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต่างๆ มีส่วนร่วมในการบริหาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์การ
- ๔) ช่วยให้องค์การสามารถคาดการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้น แล้วเปลี่ยนแปลงปัญหาให้เป็นโอกาสที่จะดำเนินกิจกรรมในอนาคต
- ๕) ช่วยให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบและสามารถลดความเสี่ยงได้

^๕Wright ET. AL. (ไรท์ และคณะ), อ้างใน วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ, **Strategic Planning การวางแผนกลยุทธ์ ศิลปะการกำหนดแผนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, ๒๕๕๖), หน้า ๑๗

^๖บุญเลิศ เย็นคงคา และคณะ, **การจัดการเชิงกลยุทธ์**, (กรุงเทพมหานคร : วี เจ พรินติ้ง, ๒๕๔๙), หน้า ๑๐

สอดคล้องกับความสำเร็จของการจัดการเชิงกลยุทธ์อีกอย่างหนึ่ง ดังนี้^๗ คือ

๑) ช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และกำหนดทิศทางในอนาคตที่ชัดเจนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒) ช่วยสร้างความสอดคล้องของการดำเนินการภายในองค์กร และทำให้หน่วยงานในองค์กรมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน

๓) เปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบริหาร ทำให้ได้พัฒนาความคิดและช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

๔) ช่วยให้องค์การสามารถคาดการณ์ปัญหาจากการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๕) ช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถบริหารองค์กรได้อย่างกว้างขวาง ทำให้ช่วยลดความเสี่ยงได้

และมีความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

๑) องค์กรมีระบบบริหารจัดการที่ดี เอื้อต่อการดำเนินงาน รวดเร็วต่อการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

๒) เพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานในการกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร

๓) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อรู้เขารู้เรา ทำให้มีการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์อีกประการหนึ่ง มีดังนี้

๑) ทำให้ผู้บริหารสามารถวางแผนล่วงหน้าทันต่อสถานการณ์สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ทำให้สามารถวิเคราะห์ตรวจสอบทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กรทำให้การกำหนดกลยุทธ์ในระดับต่างๆ มีประสิทธิภาพ

๓) ทำให้ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และพนักงานทุกระดับปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพเดียวกัน ส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้องค์การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย

^๗พัชรา มั่งชม, นโยบายธุรกิจการบริหารเชิงกลยุทธ์, (ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ : คณะวิทยาการจัดการ, สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๔๐), หน้า ๓๖

^๘ประยงค์ มีใจชื่อ, การบริหารเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐

^๙ชนินทร์ ชุนพันธ์, นโยบายธุรกิจและการบริหารเชิงธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑

๔) ทำให้องค์การสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ และทิศทางดำเนินงานในอนาคตมีความชัดเจนโดยมุ่งการดำเนินงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต และสามารถดำเนินงานตามทิศทางที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหารงานในปัจจุบัน เนื่องจากการที่องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีวิธีการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้นในอนาคต ส่งผลให้ผู้บริหารปรับวิธีการบริหารงานให้ทันกับสถานการณ์ สามารถกำหนดทิศทางขององค์กรในอนาคตได้อย่างชัดเจนเพื่อให้องค์กรได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนด

๒.๑.๓ กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์

ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์การสมัยใหม่เป็นองค์กรเชิงกลยุทธ์ซึ่งจะต้องมีการนำแนวคิดของการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) มาใช้ ด้วยเหตุนี้ การที่องค์กรสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ในระยะยาวไว้ล่วงหน้าได้อย่างชัดเจน การกำหนดพันธกิจให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และกำหนดกลยุทธ์เพื่อผลักดันองค์กรให้บรรลุตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ จึงมีความสำคัญอย่างมากที่จะต้องอาศัยกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีนักวิชาการหลายท่านได้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีดังนี้

การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ขององค์กรนั้นจะประกอบไปด้วยกระบวนการ ๓ ขั้นตอนใหญ่ๆ คือ ขั้นการกำหนดกลยุทธ์ ขั้นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และขั้นการประเมินผลกลยุทธ์ โดยแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้^{๑๐}

๑) ขั้นการกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) จะเกี่ยวข้องกับการกำหนดพันธกิจ (mission statement) การพิจารณาถึงโอกาสและข้อจำกัดที่มาจากสภาพแวดล้อมภายนอก การพิจารณาถึงจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาวพิจารณาประเมินทางเลือกกลยุทธ์ต่างๆ และการตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ที่จะนำมาใช้ในการดำเนินงาน

๒) ขั้นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategic Implementation) จะเกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนประจำปี การกำหนดนโยบาย การจูงใจบุคลากรที่รับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากรให้แก่การดำเนินกลยุทธ์ต่างๆ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่ที่เน้นการทำตามกลยุทธ์ การกำหนดโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิผล การจัดเตรียมงบประมาณ รวมถึงการพัฒนาและการใช้ระบบการจัดการข้อมูล

^{๑๐}David Fred R., **Strategic management**, 6th ed. New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1997, p.11.

๓) ขั้นการประเมินผลกลยุทธ์ (Strategic Evaluation) จะเกี่ยวข้องกับการประเมินสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การทบทวนกลยุทธ์ที่ถูกนำไปใช้ การประเมินระดับความสำเร็จของกลยุทธ์และแผน รวมถึงการปรับปรุงแก้ไข

สอดคล้องกับกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ดังนี้^{๑๑}

๑) การกำหนดแผนกลยุทธ์ (Strategic Formulation) หรือการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) เป็นขั้นตอนของการวางแผนสำคัญที่จะเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมายระยะยาวที่จะบอกทิศทางขององค์กร

๒) การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategic Implementation) เป็นขั้นตอนการวางแผนดำเนินงาน และการนำแผนงานต่าง ๆ ไปปฏิบัติ แต่การกำหนดงานตามขั้นตอนนี้ ให้บรรลุผล จะต้องเตรียมความพร้อมของปัจจัยต่างๆ คือ ปัจจัยด้านบุคลากร โครงสร้างขององค์กร ระบบงานต่างๆ ที่จำเป็น เพื่ออำนวยความสะดวกให้การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติบังเกิดผล

๓) การติดตามประเมินผลและการควบคุม (Strategic Evaluation and Control) เป็นการตรวจสอบและติดตามผลของการดำเนินงานตามที่ระบุไว้ในแผนกลยุทธ์ ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เผชิญอยู่เพื่อจะได้ดำเนินการแก้ไขให้เหมาะสม

กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์อีกแบบหนึ่งประกอบด้วย^{๑๒}

๑) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic analysis) ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการย่อยๆ อีก ๓ ส่วน คือ

๑.๑ เป้าหมาย (Goal) เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Goal) เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายในการใช้ความพยายามขององค์กรเพื่อให้เป็นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นการนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) การจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับจุดแข็ง (Strengths) และอุปสรรค (Threats) จากสภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค สภาพแวดล้อมภายในประกอบด้วยจุดแข็งและจุดอ่อนซึ่งมีวิธีการวิเคราะห์ดังนี้โอกาสและอุปสรรคและภายนอก (External opportunities and threats) คือ โอกาสและอุปสรรคจากภายนอกเช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรมประเพณี ด้านประชากรศาสตร์ ด้านสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ด้านการเมืองและรัฐบาล แนวโน้มทางการแข่งขันและเหตุการณ์ สามารถสร้างประโยชน์และอันตรายให้กับองค์กรได้ในอนาคต โอกาสและ

^{๑๑}สุพานี สฤกษ์วานิช, การบริหารเชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและทฤษฎี, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๖), หน้า ๑๔

^{๑๒}Dess, Gregory G., and Alex Miller, **Strategic management**, (Singapore : McGraw-Hill, Inc., 1993), p.1.

อุปสรรคที่อยู่เบื้องหลังการควบคุมขององค์กรไม่สามารถควบคุมได้ จุดแข็งและจุดอ่อนภายใน (Internal strengths and weaknesses) เป็นกิจกรรมที่สามารถควบคุมได้ภายในองค์กรซึ่งทำให้มีลักษณะดีและไม่ดี ประกอบด้วย การจัดการศึกษา การเงิน การบัญชี กระบวนการเรียนการสอน การปฏิบัติตามแผน การวิจัย การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบคอมพิวเตอร์ มีจุดแข็งหรือจุดอ่อนเกิดขึ้น องค์กรสามารถใช้จุดแข็งกำหนดเป็นกลยุทธ์และในขณะเดียวกันก็ปรับปรุงจุดอ่อน และจุดแข็งจะต้องเปรียบเทียบกับคู่แข่ง

๑.๓ การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy formulation) กลยุทธ์ (Strategy) เป็นวิธีการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ระยะยาว การวิเคราะห์กลยุทธ์ที่สมเหตุสมผลถือเกณฑ์ ๓ ระดับคือ กลยุทธ์ระดับองค์กร (Co-operate level strategy) เป็นกระบวนการกำหนดลักษณะทั้งหมดและจุดมุ่งหมายขององค์กร ประกอบด้วย การลงทุน การดำเนินการ การพัฒนาปรับปรุงองค์กร กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business level strategy) เป็นกลยุทธ์ที่พยายามหาวิธีการแข่งขันในแต่ละองค์กรที่พยายามจะสร้างสิ่งต่อไปนี้และกลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Function level strategy) เป็นการสร้างข้อได้เปรียบสำหรับการแข่งขัน ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับคุณค่า (Value chain) โดยคำนึงถึงคุณภาพ (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และการส่งมอบคุณค่า (Value delivery) ให้กับผู้บริการ

๒) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) และการควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Strategic Control) เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ให้เป็นกลยุทธ์ที่เป็นจริงประกอบด้วย การประสานประสาน (Integration) หมายถึงการที่บุคคลในหน่วยงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ, โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ต้องการช่องทางการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ซึ่งผู้บริหารจะกำหนดโครงสร้างขององค์กร

๓) การควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Strategic Control) เพื่อติดตามการปฏิบัติงานตามแผน และการปรับปรุงแผนการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน

๔) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leadership) หมายถึง ความสามารถมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำ มีการจัดการ การประสานประสานและเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้ยังมีกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์อีกอย่างหนึ่งประกอบด้วย^{๑๓}

๑) การกำหนดข้อความวิสัยทัศน์ ข้อความพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Formulation of Vision, Mission Statement, Goal and Objective) เป็นการกำหนดจุดหมาย
๔ ประการดังนี้

^{๑๓}Thompson, Arthur A. Jr. and A.J.Strickland, **Strategic management : Concept and Cases**, 8th ed. (New York : Business, 1995), p.5.

๑.๑ การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ (Organization's Vision) เป็นข้อความทั่วไป ซึ่งกำหนดทิศทาง ข้อความภารกิจ เป็นข้อความที่กำหนดส่วนประกอบของวิสัยทัศน์ ควรจะอธิบายถึงรายละเอียดขององค์การ ขอบเขตของการปฏิบัติ ความต้องการ (Need) และค่านิยมเบื้องต้นขององค์การ

๑.๒ การกำหนดข้อความภารกิจ (Mission Statement) เป็นของเขตของงานในองค์การซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อภาพรวมและดำเนินการวินิจฉัยออกมาเขียนเป็นเฉพาะที่เป็นเป้าหมายขององค์การออกมา

๑.๓ กำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Goal and Objective) เป็นข้อความอย่างกว้างของจุดมุ่งหมายขององค์การ ซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อให้บรรลุภารกิจ (Mission) เป็นจุดมุ่งหมายหลักขององค์การ

๑.๔ การกำหนดเป้าหมาย (Goal) เป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคตซึ่งองค์การต้องพยายามให้เกิดขึ้น โดยส่วนประกอบของการวางแผนที่สำคัญเกี่ยวกับเป้าหมายในอนาคตที่องค์การต้องการให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมาย

๑.๕ การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เป็นข้อความเฉพาะอย่างที่กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่เป็นโอกาสภายใต้สภาพแวดล้อม

๒) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy formulation) หรือการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic planning) หมายถึงการกำหนดกลยุทธ์ทางเลือก และเลือกจากทางเลือกซึ่งสามารถบรรลุจุดประสงค์เป็นแผนที่สำคัญและเป็นแผนระยะยาว

๓) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ให้เป็นการปฏิบัติและเป็นผลลัพธ์ คือ การกำหนดโครงสร้างขององค์การ การจัดการระบบการปฏิบัติการที่เหมาะสม การยอมรับรูปแบบการจัดการที่เหมาะสมและการจัดวัฒนธรรมขององค์การหรือค่านิยม

๔) การประเมินผลและการควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Evaluation and Strategic Control) การควบคุมเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการพิจารณาว่ากลยุทธ์ได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่อการดำเนินงานหรือไม่

สอดคล้องกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ๔ ขั้นตอน ดังนี้^{๓๔}

๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยการวิเคราะห์ SWOT Analysis ทั้งปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน

^{๓๔}วรรัตน์ เขียวไพร้, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สิริบุตรการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๒๑

๒) การกำหนดกลยุทธ์และนโยบาย การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสะพานเชื่อมวิสัยทัศน์ และการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค มารวบรวมกำหนด เป็นกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ นโยบายเป็นการวางแผนแนวทางอย่างกว้างเพื่อให้พนักงานนำไปใช้ในการ ปฏิบัติ โดยนโยบายที่กำหนดนั้นต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์การ

๓) การดำเนินงานตามกลยุทธ์ เป็นการรวบรวมจัดทำแผนงาน โครงการ และ งบประมาณ การดำเนินงานจะมีการแบ่งระยะเวลาย่างชัดเจนเพื่อให้กลยุทธ์นั้นบรรลุเป้าหมาย

๔) การตรวจสอบประเมินผล เป็นการตรวจสอบกิจกรรมการดำเนินงานเพื่อ เปรียบเทียบระหว่างผลการดำเนินงาน โครงการ นโยบาย และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ผู้บริหารจะ สามารถใช้ข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงานได้ทันที่ การควบคุมกลยุทธ์ด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องได้ข้อมูลย้อนกลับทันที่

กล่าวโดยสรุป การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการ ซึ่งอาจมี ความสลับซับซ้อนและยากต่อความเข้าใจ ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้การคิดอย่างเป็นระบบในการกำหนด กรอบของความเป็นองค์การเพื่อให้เกิดความเข้าใจในส่วนต่างๆ ของการจัดการเชิงกลยุทธ์ และ สามารถมองเห็นภาพทั้งองค์การในมุมมองที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยผู้บริหารหลีกเลี่ยงการให้ความ สนใจในประเด็นปลีกย่อยที่ไม่จำเป็น จะเห็นได้ว่าการจัดการเชิงกลยุทธ์ จะประกอบไปด้วย กระบวนการพื้นฐาน ๔ กระบวนการ คือ ๑) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) ๒) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) ๓) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation) ๔) การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ (Strategic Evaluation and Control)

๒.๒ แนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างยิ่ง ความสำเร็จ และ ความล้มเหลวขององค์การขึ้นอยู่กับ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน ปัจจุบันซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ ผู้ที่ทำงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องเป็นนักกลยุทธ์ที่มี ความรอบรู้และมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ร่วมกับผู้บริหารขององค์การรวมทั้งมีการ ประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการจัดระบบข้อมูลความรู้ด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อ เป็นแหล่งข้อมูลในการตัดสินใจทางการจัดการงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ และการวางแผน พัฒนาบุคลากร เพื่อตอบสนองต่อแผนงานขององค์การได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็วจากการที่ได้ ทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้มีนักวิชาการได้ศึกษาและให้ความหมาย พร้อมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวนี้ และได้นำเอาเนื้อหาที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสามารถที่จะเชื่อม ความสัมพันธ์และสอดคล้องกับงานวิจัยได้ มีดังนี้

๒.๒.๑ ความหมายและบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ปัจจุบันการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ต่อองค์กรต่างๆ ทั้งในภาครัฐกิจเอกชน หรือแม้กระทั่งในหน่วยงานราชการเอง เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่าตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นอยู่ที่ "คุณภาพของคน" ในองค์กรนั้นๆ ก่อนที่องค์กรต่างๆ จะเริ่มเห็นความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น บุคคลเคยถูกมองเห็นว่าเป็นเพียงแค่ปัจจัยการผลิต หรือให้ความสำคัญเป็นแค่แรงงานหรือกำลังคน แต่ในปัจจุบันบุคคลได้รับการนิยามใหม่พัฒนาความสำคัญเป็น "ทรัพยากรมนุษย์" ส่วนแผนกหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรก็กำลังเปลี่ยนบทบาทจาก "บริหารงานบุคคลและธุรการ" ไปเป็น "การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์" ซึ่งเปลี่ยนจากการจัดการเฉพาะหน้า ไปเป็นการใช้กลยุทธ์เข้ารุกอย่างเต็มตัวและต่อเนื่องไปในระยะยาว

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาอารังรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข^{๑๕}

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งดำเนินการอารังรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีบทบาทหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน โดยได้สามารถสรุปได้ดังนี้

การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปมีบทบาทหน้าที่และหลักพื้นฐานอยู่ ๕ ประการ ดังนี้^{๑๖}

^{๑๕} พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๐), หน้า ๕.

^{๑๖} จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี, คู่มือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บุ๊คแบงก์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๕-๑๖

๑) การสรรหา (Recruitment) เพื่อการสรรหาและเลือกทรัพยากรบุคคลให้เข้ามาทำงานในห้องค์การอย่างเพียงพอและตรงกับความต้องการ หลักการ คือ เลือกคนที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่สุดให้มาทำงานในห้องค์การ มิใช่เลือกคนที่วุฒิการศึกษาหรือค่าตัวสูงที่สุดมาทำงานเสมอไป แต่จุดที่เหมาะสมน่าจะอยู่ที่ตำแหน่งดังกล่าวมีการกิจและความคาดหวังอย่างไร หากได้คนเช่นนั้นเข้ามาทำหน้าที่ดังกล่าวได้ถือว่า หน่วยงานสรรหา/ว่าจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเจตนารมณ์แล้ว

๒) การพัฒนา (Development) เพราะภาระกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละองค์การมีความแตกต่างกัน พนักงานจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์การให้ได้อย่างตรงตามที่ต้องการ จึงต้องมีการพัฒนาบุคคลอยู่ตลอดเวลาภายใต้หลักการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ดีของแผนกฝึกอบรมฯ โดยทั่วไป หลักการพัฒนาคน คือ พัฒนาค้นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีขีดความสามารถที่จะรองรับภารกิจหน้าที่มากยิ่งขึ้น

๓) การรักษาพนักงาน (Retention) เมื่อได้คนที่เหมาะสมมาทำงานแล้ว องค์การจะต้องมีมาตรการในการรักษาคนให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุด หลักการ คือ ให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อองค์การให้มากที่สุด โดยใช้มาตรการทางด้านการบริหารระบบค่าตอบแทน การพนักงานสัมพันธ์ และการสรรหา/ว่าจ้าง ที่เหมาะสมมาเป็นพื้นฐานให้ประสานสอดคล้องกัน

๔) การใช้ประโยชน์ (Utilization) หลักการโดยทั่วไปของทุกองค์การคาดหวังเสมอว่าสามารถจ้างคนมาทำงานได้อย่างคุ้มค่าที่สุด องค์การไม่ควรจะขาดทุนด้านแรงงาน อันเกิดจากการจ้างคนผิดมาทำงาน หรือสร้างปัญหาให้กับองค์การแทนที่จะสร้างสรรค์สิ่งที่ต้องการ

๕) ธุรการทั่วไป (Administration) เป็นภาระกิจที่ได้รับการมอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกลางรับผิดชอบอยู่เสมอ เพื่อทำหน้าที่บริหารหรือธุรการทั่วไปโดยสภาพการปฏิบัติงานจะเป็นงานธุรกิจ ในปัจจุบันภาระกิจนี้เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องเรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

บทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์การ ๕ บทบาทหน้าที่ ดังนี้^{๑๗}

๑) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection) บทบาทหน้าที่สำคัญประการแรกของการจัดการบุคลากร คือ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและองค์การ การสรรหาบุคลากร คือ กระบวนการของการค้นหาและสนใจบุคคลซึ่งมีความสามารถให้เข้ามาสมัครงานกับองค์การ สำหรับการคัดเลือกบุคลากรคือกระบวนการพิจารณาและคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมมากที่สุดจากกลุ่มบุคคลที่ได้คัดเลือกไว้

^{๑๗} ชูชัย สมितिไกร, การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๘-๑๐

๒) การพัฒนาบุคลากร (Development) คือการดำเนินการอย่างเป็นระบบขององค์กร สนับสนุน และปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม และยังมีความงอกงามเติบโตทางจิตใจและบุคลิกภาพอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพรวมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย สำหรับวิธีการพัฒนาบุคลากรนั้น สามารถกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การปฐมนิเทศบุคลากร การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาอาชีพ เป็นต้น

๓) การกระตุ้นจูงใจบุคลากร (Motivation) คือ การจูงใจบุคลากรให้มีความกระตือรือร้น ทุ่มเทพลังกายและใจให้แก่การทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร กลยุทธ์จูงใจบุคลากรสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการการให้รางวัลตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเป็นธรรม เป็นต้น

๔) การบำรุงรักษาบุคลากร (Maintenance) คือการดำเนินการต่างๆเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร และการจัดระเบียบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดี

๕) การยุติการจ้างงาน (Termination) คือการยุติความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงานเนื่องจากสาเหตุต่างๆ เช่น การเกษียณอายุ การลาออก หรือการเลิกสัญญาจ้างงาน เป็นต้น ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องมีวิธีการที่เหมาะสมในการยุติการจ้างงาน โดยทั่วไปวิธีการที่ใช้มักได้แก่การให้คำปรึกษาเมื่อเกษียณ การสัมภาษณ์ก่อนออกจากงาน การจัดหางานใหม่

บทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมาก ทั้งนี้เพราะองค์การทุกองค์การจำเป็นต้องดำเนินการว่าจ้าง ฝึกอบรม จ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้าง/เงินเดือน) กระตุ้นจูงใจ อนุรักษ์ และสุดท้ายคือการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนเมื่อผู้ปฏิบัติงานพ้นจากสภาพการทำงาน จากภาระกิจและหน้าที่ดังกล่าว ทำให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ จะต้องสนับสนุนและสามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรมีความมั่นคง เจริญเติบโตและพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถสรุปได้ดังนี้^{๑๘}

๑) การวางแผน (Planning) การวางแผนเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหาร ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะกำหนดบุคลากรที่องค์การต้องการด้วยการวางแผนกำลังคน โดยการทำงานร่วมมือกับผู้บริหารในฝ่ายต่างๆ เพื่อกำหนดว่าองค์กรควรจะมีกำลังคนเท่าใด พร้อมทั้งระบุคุณสมบัติ และประสบการณ์ที่ต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรไม่ต้องประสบปัญหาเรื่องการขาดแคลนคน

^{๑๘} พยอ ม วงศ์สารศรี, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, ๒๕๕๒), หน้า ๔๕-๔๗

๒) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดองค์การนี้เป็นวิถีทางที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทาง (a mean to an end) ด้วยการกำหนดรูปแบบโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างงานบุคคล และวัสดุเครื่องมือต่างๆ ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีความรอบรู้ในหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรเป็นอย่างดี เพราะการเพิ่มตำแหน่งพิเศษต่างๆ ในหน่วยงานนั้น ฝ่ายบริหารระดับสูง (Top Management) จะสอบถามความคิดเห็นกับฝ่ายบุคคล นอกจากนี้ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องสามารถจำแนกหน้าที่ของหน่วยงานหลัก (Line) และหน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) ให้ชัดเจนเพื่อจะไม่เกิดปัญหาภายหลัง

๓) การอำนวยการหรือการสั่งการ (Directing or Leading) เป็นภารกิจหนึ่งที่ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องดำเนินการประสานต่อจากการมีแผนงาน การจัดองค์การด้วยการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๔) การควบคุม (Controlling) เป็นมาตรการหนึ่งที่ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ใช้สอดส่องดูแล้วว่าฝ่ายต่างๆ ได้ดำเนินการและปฏิบัติการเป็นนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่วางไว้หรือไม่

จากบทบาทหน้าที่ ๔ ประการดังกล่าว เป็นงานที่ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องในหน้าที่ทางการบริหาร (Management Function) อีกทั้งยังมีงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการ (Operative Function) โดยตรง ได้แก่

๑) การจัดหา (Procurement) เป็นการกำหนดทรัพยากรมนุษย์ในด้านคุณสมบัติ จำนวน ด้วยวิธีการสรรหา (Recruitment) คัดเลือก (Selection) และบรรจุ (Placement) หน้าที่นี้เป็นการเน้นในเรื่องการจ้างงาน (Employment) เพื่อดำเนินการให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาในองค์กร

๒) การพัฒนา (Development) เป็นความรับผิดชอบอีกส่วนหนึ่งของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องกำหนดโครงการเพิ่มทักษะของผู้ปฏิบัติงานด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลขึ้นในองค์กรโดยการร่วมมือกับฝ่ายต่างๆ ที่ต้องการให้มีการฝึกอบรม ทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้ดำเนินการด้านการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม หลังจากนั้นจึงกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมขึ้น ซึ่งงานด้านพัฒนานี้รวมไปถึงการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่งด้วย

๓) การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) เป็นเรื่องของการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and Salary Administration) โดยที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องร่วมมือกับฝ่ายต่างๆ ทำการวิเคราะห์และประเมินงานตามหน้าที่และตำแหน่งงาน ความยากง่ายของงาน ขอบข่ายความรับผิดชอบเพื่อจะดูว่าควรจ่ายค่าจ้างเท่าไรจึงจะเหมาะสม ทั้งนี้โดยคำนึงถึงภาวะในตลาดแรงงาน กฎหมายอัตราค่าจ้างงาน อัตราค่าแรงขั้นต่ำ และภาวะเศรษฐกิจทั่วไปในขณะนั้นซึ่งรวมถึงประโยชน์และการให้บริการต่างๆ เช่น การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม การจัดวันหยุด วันลาและกองทุนเงินทดแทน เป็นต้น

๔) การรวมพลัง (Integration) การที่ได้มีการสรรหาคนดีที่มีความรู้ความเหมาะสมเข้ามาอยู่ในองค์กร การกำหนดโครงการพัฒนาบุคคล ตลอดจนการจ่ายค่าจ้างอย่างเหมาะสมแล้วก็ตาม ก็อาจพบปัญหาตามมา ความพยายามที่จะดำเนินการไกล่เกลี่ยปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างยุติธรรมระหว่างบุคคล สังคม และองค์กร จึงเกิดขึ้นในรูปแบบที่รู้จักกันในบทบาทเรื่องแรงงานสัมพันธ์ (Labor Relation) ก็ได้ โดยหลักใหญ่แล้วหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายพนักงานจึงนับว่าเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีส่วนช่วยส่งเสริม และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ กับฝ่ายบริหาร เพราะความขัดแย้งที่เกิดขึ้นย่อมสร้างปัญหาในด้านแรงงาน และกลายเป็นกรณีพิพาทในที่สุด

๕) การธำรงรักษา (Maintenance) เป็นเรื่องของการดูแลเรื่องสุขภาพเรื่องความปลอดภัยของพนักงานโดยพิจารณาสภาพและบรรยากาศในการทำงานว่ามีสิ่งใดบั่นทอนสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานมากน้อยเพียงใด เครื่องป้องกันอันตรายต่างๆ ได้มีการเตรียมความพร้อมหรือไม่ และรวมถึงการให้ค่าปรึกษาแก่พนักงานด้วย

๖) การพิจารณาสภาพการณ์การพ้นจากงาน (Separation) เป็นภาระหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องพิจารณาจัดเงินบำเหน็จบำนาญ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานกลับเข้าสู่สังคมอย่างมีความสุข การพ้นจากงานในที่นี้มีได้หมายถึงเกษียณเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการให้ออกปลดออกไล่ออกด้วย

๗) การบันทึก-รายงาน-สถิติ ฝ่ายบุคคล (Personnel record/report/statistic) หน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำเรื่องนี้และพร้อมที่จะป้อนข้อมูลแก่ฝ่ายบริหารตลอดเวลาเช่นการทำแฟ้มส่วนตัวของพนักงาน บันทึกการทำงานของพนักงาน เป็นต้น งานด้านนี้คือ งานด้านธุรการงานบุคคล

๘) การวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management Research) การวิจัยนี้ว่ามีความสำคัญยิ่งกัวิทยาการปัจจุบัน เพราะช่วยให้ได้ข้อมูลนำมาแก้ไขปรับปรุง พัฒนางานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันมากที่สุด

ดังนั้นอาจกล่าวสรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากร ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Developing) การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) และการรักษาความสัมพันธ์ (Relationship Maintenance) เพื่อให้บุคลากรทำงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะนำไปสู่ผลสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่วางไว้

๒.๒.๒ ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

จากการที่บทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ศึกษาและให้ความหมายพร้อมทั้งแนวคิดที่เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวนี้ และได้นำเสนอเนื้อหาที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสามารถที่จะเชื่อมความสัมพันธ์และสอดคล้องกับงานวิจัยได้ มีดังนี้

การจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญอย่างมาก เพราะองค์การต่างๆ จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การได้ตั้งไว้ ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์การใดต้องการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ควรให้ความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านต่างๆ ดังนี้^{๑๙}

- ๑) สังคม เพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคม เนื่องจากแต่ละสังคมต้องการให้สมาชิกทุกคนมีความเป็นอยู่อย่างเหมาะสม สงบสุข และสามารถพัฒนาสังคมให้คงอยู่ได้ในอนาคต
- ๒) องค์กร งานทรัพยากรมนุษย์ของทุกองค์กรต่างมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเจริญเติบโตในอัตราที่เหมาะสม
- ๓) บุคลากร เพื่อให้บุคลากรและครอบครัวสามารถดำรงชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ในสังคม โดยมีปัจจัยสี่ มีความปลอดภัย และมีการยอมรับทางสังคมในอัตราส่วนที่เหมาะสม

การจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นการจัดวางบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อช่วยพัฒนาองค์การให้เจริญเติบโตสามารถบริหารจัดการองค์การมุ่งสู่ความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ จึงมีความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์อีกประการหนึ่งดังนี้^{๒๐}

- ๑) ช่วยพัฒนาองค์การให้เจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน
- ๒) ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติ
- ๓) ช่วยส่งเสริมความมั่นคงแก่สังคมและประเทศ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงานทำให้สังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

^{๑๙} ณีฐพันธ์ เจริญนนท์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๕), หน้า ๑๖-๑๗

^{๒๐} พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์สุภา จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๖

องค์การทั้งหมดไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การที่กำหนดไว้ เพราะฉะนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญดังนี้^{๒๑}

๑) ช่วยให้พนักงานในองค์การได้ค้นพบศักยภาพของตัวเอง และพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

๒) ช่วยพัฒนาองค์การ พนักงานที่มีคุณภาพจะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ทำให้เกิดผลการดำเนินการที่เป็นเลิศทั้งด้านบริการและผลผลิตสินค้า องค์การก็ย่อมจะเจริญก้าวหน้า

๓) ช่วยส่งเสริมความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศ เมื่อองค์การซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมเจริญก้าวหน้าและมั่นคง ก็ส่งผลไปถึงสังคมโดยรวมด้วย

การจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญมากในการบริหารองค์การโดยมีเหตุผลสนับสนุนหลายประการ พอสรุปโดยสังเขปดังนี้^{๒๒}

๑) ทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยนำเข้า ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน และเป็นปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จของการแข่งขัน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สามารถปรับเปลี่ยนเพิ่มพูน คุณลักษณะ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ คุณภาพได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา และประหยัดค่าใช้จ่ายมากกว่าการเปลี่ยนเครื่องจักรและอุปกรณ์

๒) เป้าหมายของการบริหารองค์การ ธุรกิจส่วนใหญ่ต้องการกำไร และสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การ รวมทั้งมีความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารทุกคนจึงต้องควบคุมเวลาและค่าใช้จ่ายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว

๓) องค์การประกอบด้วยบุคลากรจำนวนมากที่มีความหลากหลาย ทั้งทักษะ ความรู้ และลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ การทำงานในปัจจุบันจึงต้องเน้นลักษณะที่ทีมงาน

๔) การปรับตัวให้เหมาะสมแก่การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี การดำเนินชีวิต และการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนแปลง มีการใช้ทักษะเฉพาะทาง การปรับเปลี่ยนกำลังแรงงานที่ต้องการ รวมทั้งการพัฒนาการศึกษาทำให้องค์การของรัฐจำเป็นต้องมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีแบบผสม ส่วนองค์การภาคธุรกิจ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพิ่มพูนความสำคัญขึ้น เพราะการจัดระบบผู้รับผิดชอบเฉพาะด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เกิดผลดีต่อธุรกิจ ช่วยให้พนักงานปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมได้รวดเร็วขึ้น เพิ่มความสัมพันธ์ที่ราบรื่นระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

^{๒๑} ธีรญา ผลอนันต์, การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท อินโนกราฟิกส์ จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๑๗

^{๒๒} วรารัตน์ เขียวไพร, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สิริบุตการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๒

๕) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเชื่อมโยงหลอมรวมระหว่างเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์การให้มุ่งสู่ทิศทางเดียวกัน

กล่าวโดยสรุป การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ โดยเฉพาะองค์การที่ดำเนินงานเพื่อบริการประชาชนอย่างองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ให้บริการที่สำคัญ ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้มีคนที่ทำงานที่เพียงพอและต่อเนื่อง ได้คนที่มีความสามารถมาทำงานที่เหมาะสมกับงาน มีการรักษาคณให้อยู่กับองค์การโดยมีการพัฒนา การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการประเมินผลที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถใช้ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้กำหนดไว้

๒.๓ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรหรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work Life: QWL) ที่เหมาะสม ตลอดจนสร้างเสริมหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขในอนาคต^{๒๓} จากการที่บทวนเอกสารเกี่ยวกับทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ศึกษาและให้ความหมายพร้อมทั้งแนวคิดทฤษฎีกับเรื่องดังกล่าวนี้ และได้นำเสนอเนื้อหาที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสามารถที่จะเชื่อมความสัมพันธ์และสอดคล้องกับงานวิจัยได้ ซึ่งในการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องพอสรุปได้ดังนี้

๒.๓.๑ ทฤษฎีความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยา ชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

^{๒๓} ญัฐพันธ์ เจริญนันทน์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงในทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการกล่าวถึงมากที่สุดคือ ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ซึ่งลักษณะเป็นทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจพฤติกรรมมนุษย์ (General theory human motivation) โดยสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้

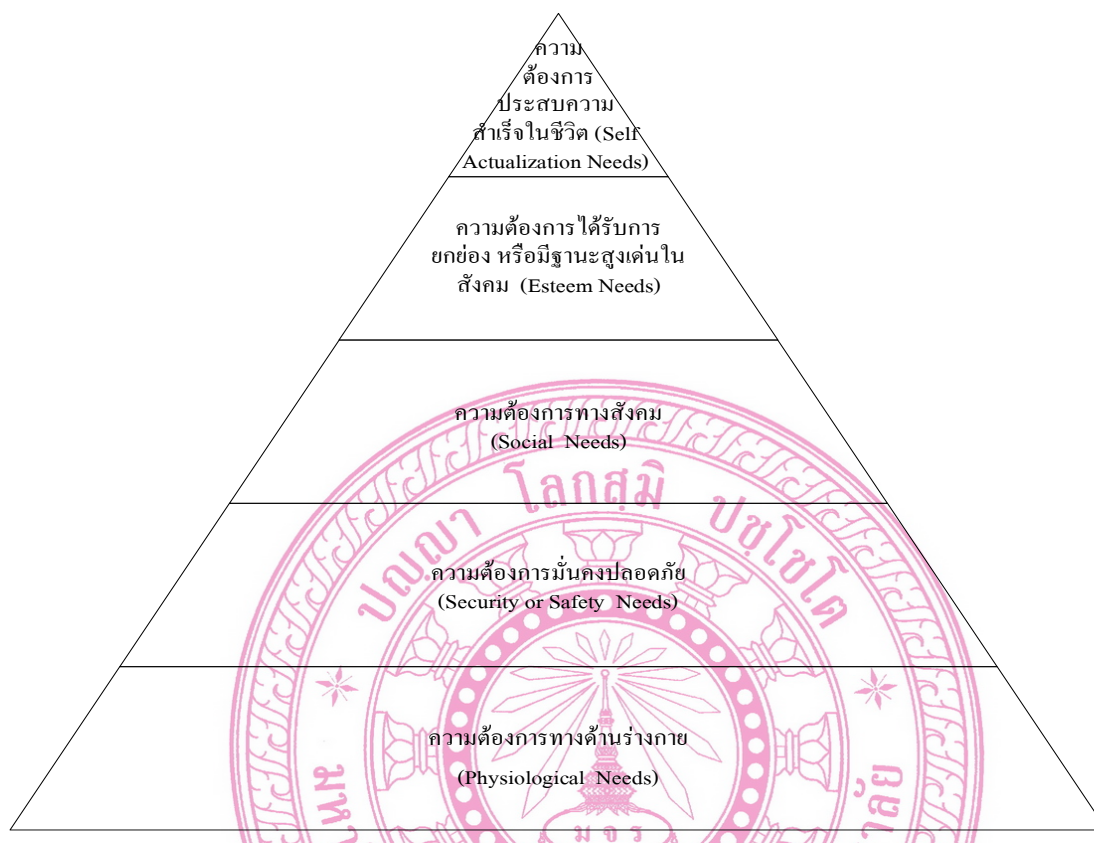
๑. มนุษย์มีความต้องการและมีความต้องการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอันใดได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะเกิดความต้องการอันอื่นเข้ามาแทนที่

๒. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมอีกต่อไป

๓. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นความจำเป็น หรือความสำคัญ (A Hierarchy of Needs) เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการระดับสูงก็จะถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองทันที^{๒๔}

ทัศนะความคิดของมาสโลว์เห็นว่า มนุษย์มีความต้องการหลายระดับโดยเรียงจากระดับต่ำไปหาระดับสูง เมื่อใดความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นสูงขึ้นไป เพราะฉะนั้นมนุษย์เรามีความต้องการไม่สิ้นสุด มาสโลว์จึงได้จัดลำดับความต้องการความต้องการของมนุษย์โดยลำดับตั้งแต่ขั้นสูงสุดไว้ ๕ ลำดับ ดังแผนภาพที่ ๒.๑

^{๒๔} Abraham H., Maslow, A Theory of Human Motivation, "Psychological Review, July 1943, pp. 388 - 389. อ้างใน วิเชียร วิทยอดม, รศ., ทฤษฎีองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทธีระฟิล์ม และ โซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๕๔- ๕๕.



แผนภาพที่ ๒.๑: ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

จากแผนภาพที่ ๒.๑ สามารถอธิบายได้ดังนี้

๑. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Basic Needs) ในการดำรงชีวิตอยู่ ได้แก่ ความต้องการในปัจจัยสี่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ซึ่งหากขาดปัจจัยเหล่านี้ ก็ไม่สามารถจะดำรงชีวิตอยู่ได้ ความต้องการเหล่านี้จะต้องได้รับการตอบสนองเสียก่อน จึงจะมีความต้องการในลำดับขั้นต่อไป

๒. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ ได้แก่ ความมั่นคงชีวิตและทรัพย์สินรวมถึงความมั่นคงการงาน

๓. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการขั้นที่ ๑, ๒ ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะเริ่มมีความต้องการทางสังคมที่จะให้คนอื่นยอมรับตนเข้าเป็นหมู่เป็นพวก เป็นสมาชิกในกลุ่ม ได้รับการยอมรับความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อหวังให้สังคมตอบสนองความต้องการของตน

๔. ความต้องการได้รับการยกย่อง หรือมีฐานะสูงเด่นในสังคม (Esteem Needs)

เมื่อสังคมได้ตอบสนองความต้องการของตนแล้ว ก็จะมุ่งหาทางสนองความต้องการในระดับสูงขึ้นไป อีก คือ ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นและต้องการให้ตนเองมีความสำคัญ ความต้องการนี้ประกอบด้วยความมั่นใจในตนเองในเรื่องความรู้ความสามารถ และให้บุคคลอื่นยอมรับและต้องการให้ตนเองดูเด่นกว่าบุคคลอื่นในสังคมเดียวกัน ต้องการมีเกียรติศักดิ์ศรีความมีหน้ามีตาในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นกล่าวขวัญถึง ต้องการมีชื่อเสียงโด่งดังในสังคม ต้องการรับการยกย่องสรรเสริญจากสังคม ต้องการมีสถานภาพที่สูงขึ้น จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

๕. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs)

ความต้องการขั้นที่ ๕ นี้ เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ คือ ต้องการประสบผลสำเร็จในสิ่งที่ตนต้องการหรือหรือปรารถนาสูงสุด ซึ่งความต้องการนี้แต่ละคนจะมีความต้องการหรือความคาดหวังที่แตกต่างกันออกไปตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ จึงนับว่าเป็นความต้องการขั้นปลายสุดของศักยภาพบุคคล (Person's Potential) ที่บุคคลนั้นปรารถนาจะเป็นความต้องการจุดสุดยอดของมนุษย์ ความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นความต้องการขั้นพิเศษ ที่คนธรรมดาเป็นส่วนมากนี้ก็อยากจะเป็น นึกอยากจะได้ แต่ไม่สามารถหาได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ได้ จะได้รับการยกย่องเป็นพิเศษจากบุคคลทั่วไป

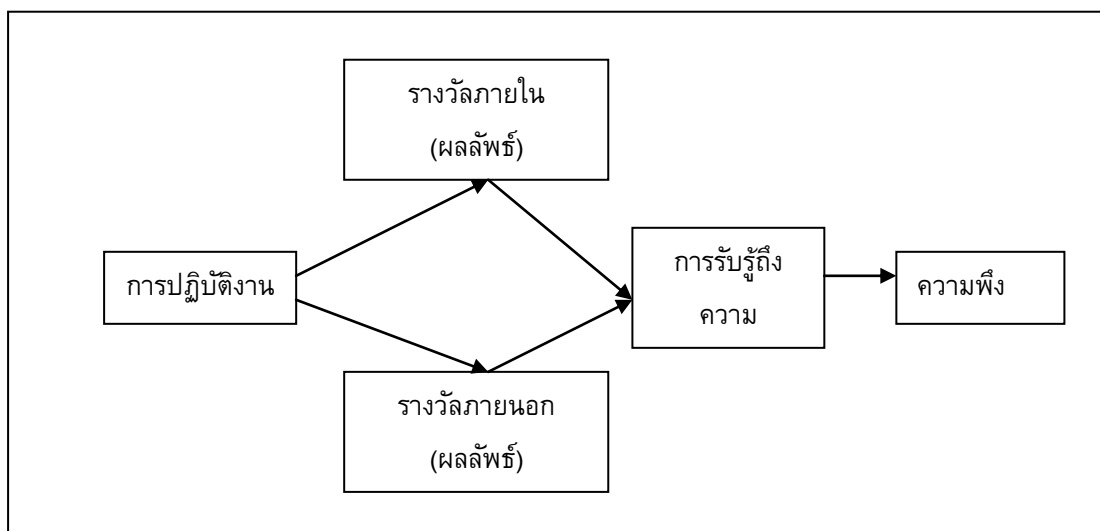
ลักษณะความต้องการของมนุษย์ทั้ง ๕ ประเภทนี้ ไม่จำเป็นต้องรับการตอบสนองอย่างเต็มที่หรืออย่างชัดเจนตามทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) เสมอไป เพราะมาส์โลว์เองก็มีความเห็นว่า ลำดับความต้องการของมนุษย์นั้นมีความคาบเกี่ยวกันอยู่ และไม่แยกจากกันโดยเด็ดขาด ดังนั้น คนเราอาจจะมีความต้องการในหลายระดับ ในเวลาเดียวกัน เพียงแต่มีความมากน้อยแตกต่างกันไปตามสถานภาพและความรู้สึกนึกคิดของแต่ละคน^{๒๕}

๒.๓.๒ ทฤษฎีการจูงใจ

พอร์เตอร์และ ลอว์เรอร์ (Porter & Lawler) เห็นว่า ผลจากการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลลัพธ์หรือรางวัล ซึ่งรางวัลเหล่านี้ประกอบด้วย รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) ซึ่งได้แก่ รายได้และการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนรางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) ได้แก่ การยอมรับตัวเองและความรู้สึกถึงความสำเร็จ ซึ่งแต่ละคนจะประเมินผลถึงความเสมอภาคหรือความยุติธรรมของรางวัลกับความพยายามที่จะได้ใช้ไป รวมทั้งระดับของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หากรู้สึกว่าร่วรางวัลที่ได้รับมีความยุติธรรม บุคคลนั้นก็จะมีความพึงพอใจในงาน^{๒๖}

^{๒๕} Herberg B., Hicks, *Management of Organization*, (New York : McGraw-Hill Book Company, 1967), pp. 234 – 240.

^{๒๖} Lyman W. Porter and Edward E. Lawler III., *Managerial Attitudes and Performance*, (Homewood, Ill : Dorsey Press, 1968), P. 87.



แผนภาพที่ ๒.๒ : ทฤษฎีการจูงใจ

๒.๓.๓ ทฤษฎีมุ่งสู่อนาคต

ในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการมุ่งสู่อนาคตกับแนวความคิด (การจัดการทรัพยากรมนุษย์) ในองค์กรนั้นพบว่านักพัฒนาบุคลากรจำเป็นจะต้องวางแผนและออกแบบโปรแกรมหรือกิจกรรมการพัฒนาให้เหมาะสมและสามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมที่อาจจะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคตได้ มิใช่มองแค่สภาพแวดล้อมในปัจจุบันเท่านั้น นักพัฒนาบุคลากรจำเป็นจะต้องมีวิสัยทัศน์โดยการมองไปข้างหน้า

ทฤษฎีการมุ่งสู่อนาคตจึงมุ่งเน้นไปที่การวางแผนเพื่ออนาคตข้างหน้า เนื่องจากอนาคตเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่สามารถคาดเดาได้อยู่บนเงื่อนไขของความไม่แน่นอน ซึ่งองค์กรสามารถเผชิญกับสถานการณ์ของความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นในอนาคตได้เสมอ ดังนั้นเพื่อเป็นการเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตข้างหน้า สิ่งที่ต้องการจะต้องตระหนักเสมอก็คือ จะทำอย่างไรให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขันที่อาจจะทวีความรุนแรงขึ้นต่อไปในอนาคตได้

นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นจะต้องวิเคราะห์สถานการณ์แนวโน้ม หรือความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วยเช่นกัน กลยุทธ์จึงเป็นเสมือนแนวทาง แผนงาน และทิศทางเพื่อให้การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้แล้วการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องนำไปสู่การการเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันต่อไปในอนาคตได้ด้วยเช่นกัน^{๒๗}

^{๒๗} อากรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : เอชอาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๑), หน้า ๑๑๕.

๒.๓.๔ ทฤษฎีความเป็นธรรมสำหรับผู้มีหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ความเป็นธรรมตามแนวคิดของทฤษฎีความเป็นธรรมมี ๒ ลักษณะ ลักษณะแรก หมายถึง ความเป็นธรรมในการจัดสรรรางวัลในหมู่พนักงาน (Distributive Justice) และความเป็นธรรมของนโยบายและวิธีการที่ใช้ในการพิจารณาจัดสรรรางวัลกับพนักงาน (Procedural Justice)

แนวคิดที่อยู่เบื้องหลังทฤษฎีความเป็นธรรม ได้แก่ “การแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange)” กับ “การเปรียบเทียบทางสังคม (Social Comparison)” กล่าวคือพนักงานแต่ละคนต่างก็อยู่ในกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมกับองค์กร โดยพนักงานนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความทุ่มเท ฯลฯ เป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ให้กับองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลลัพธ์หรือรางวัล (Outcomes) ซึ่งองค์กรจัดให้กับพนักงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของเงินเดือน สิทธิประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ งานที่มีความท้าทาย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ

ในระหว่างกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างพนักงานกับองค์กร พนักงานจะสร้างการรับรู้ (Perception) เกี่ยวกับความเป็นธรรมที่เขาได้รับจากองค์กรอยู่ตลอดเวลา โดยนำสิ่งที่เขาทำให้และได้รับจากองค์กรไปเปรียบเทียบกับสิ่งที่พนักงานคนอื่นๆ ให้และได้รับจากองค์กร การเปรียบเทียบโดยทั่วไปพนักงานมักจะเปรียบเทียบตนเองกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานในลักษณะใกล้เคียงกัน แต่ในบางครั้งพนักงานอาจจะนำตนเองไปเปรียบเทียบกับพนักงานในองค์กรอื่นๆ หรืออาจเปรียบเทียบกับสภาพการทำงานในอดีตของตนเองก็ได้

ตัวอย่างปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ ซึ่งพนักงานนำมาเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานได้แก่

- ความทุ่มเทและความพยายาม (Effort) กับเงินเดือน (Salary)
- ประสิทธิภาพการทำงาน (Productivity) กับสิทธิประโยชน์ตอบแทน (Benefits)
- ระดับการศึกษา (Education) กับการได้ทำงานที่ท้าทาย (Job challenge)
- การฝึกอบรม (Training) กับการเลื่อนตำแหน่ง (Promotions)
- การมีประสบการณ์ (Experience) กับการได้รับสิทธิพิเศษตามสถานภาพ (Status Symbols)
- ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) กับการได้รับเงื่อนไขการทำงานที่น่าพึงพอใจ (Pleasant working conditions)

ถ้าพนักงานนำอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากองค์กรมาเปรียบเทียบกับอัตราส่วนดังกล่าวของพนักงานคนอื่นๆ ที่ทำงานในลักษณะใกล้เคียงกัน แล้วพบว่า มีความแตกต่างกันโดยอาจจะมากหรือน้อยกว่า พนักงานจะเกิดความรู้สึกหรือรับรู้ว่าเป็นธรรมเกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน พนักงานอาจแสดงพฤติกรรมตอบสนองความรู้สึกหรือรับรู้ ว่า ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากองค์กรในลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. เรียกร้องให้องค์การปรับเปลี่ยนผลลัพธ์จากการทำงานของเขาให้สูงขึ้น เช่น เพิ่มเงินเดือนหรือเพิ่มสิทธิประโยชน์ หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือให้มีโอกาสได้ทำงานที่ทำทายมากขึ้น

๒. พนักงานอาจปรับลดปัจจัยนำเข้าในการทำงานให้กับองค์กรน้อยลง ตามที่เขาเห็นว่า (perceived) เหมาะสมกับผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากการทำงานให้กับองค์กร เช่น ลดประสิทธิภาพการทำงานลดลง ใส่ใจให้ความทุ่มเทต่อการทำงานน้อยลง ไม่สนใจเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะให้สูงขึ้น หรืออาจไม่จงรักภักดีต่อองค์กรอีกต่อไปก็เป็นได้

๓. พนักงานอาจใช้ความพยายามโน้มน้าวฝ่ายบริหารให้ดำเนินการปรับลดผลลัพธ์จากการทำงานของพนักงานคนอื่นๆ ให้น้อยลงใกล้เคียงกับที่ตัวได้รับ

๔. พนักงานอาจใช้ความพยายามโน้มน้าวให้พนักงานคนอื่นๆ ปรับเพิ่มปัจจัยนำเข้าในการทำงานให้สูงขึ้นใกล้เคียงกับที่เขาคิดว่าตัวเองทำให้กับองค์กร

ดังนั้น ทฤษฎีความเป็นธรรม จึงช่วยให้ผู้บริหารตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่า พนักงานให้ความสนใจกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างพนักงานกับองค์กรอยู่ตลอดเวลา เพื่อตรวจสอบว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากองค์กรหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ นอกจากนี้ทฤษฎีความเป็นธรรมยังทำให้ผู้บริหารต้องระมัดระวังและพยายามสร้างปัจจัยแวดล้อมของการทำงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานส่วนใหญ่ขององค์กรเกิดความรู้สึกว่า พวกเขาได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากองค์กร ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมความคงเส้นคงวา (Culture of Consistency) ในการกำหนดนโยบาย มาตรการ/กลยุทธ์ กฎระเบียบและระบบการให้รางวัลให้มีความคงเส้นคงวาไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นๆลงๆตามอำเภอใจ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกหรือการรับรู้ว่า ทุกคนได้รับการปฏิบัติจากองค์กรด้วยกลยุทธ์ มาตรการและกฎเกณฑ์แบบเดียวกัน โดยไม่มีใครได้เปรียบหรือเสียเปรียบ เช่น อัตราจ้างเริ่มต้นสำหรับตำแหน่งงานประเภทเดียวกัน คุณสมบัติของผู้มาดำรงตำแหน่งใกล้เคียงกัน ต้องเริ่มต้นในอัตราจ้างเดียวกัน หรือเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับโอกาสการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกันหรือมีโอกาสได้รับการคัดเลือกเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆที่จำเป็นกับตำแหน่งหน้าที่การงานเท่าเทียมกัน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ ผู้บริหารองค์กรต้องกำหนดนโยบาย สร้างกฎเกณฑ์การปฏิบัติเพื่อใช้ในการพิจารณาจัดสรรหรือกระจายรางวัลหรือผลลัพธ์จากการทำงานไว้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม (Procedural Justice) นอกจากนี้ ยังต้องสื่อสารนโยบายและกฎเกณฑ์ฯ ดังกล่าวให้พนักงานได้รับรู้และรับทราบอย่างทั่วถึง รวมทั้งดำเนินการตามนโยบายและกฎเกณฑ์ฯ ที่กำหนดไว้ด้วยความโปร่งใส จึงจะสามารถสร้างการรับรู้ของพนักงานได้ว่า พวกเขาได้รับการปฏิบัติจากองค์กรด้วยความเสมอภาคและมีความเป็นธรรม ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยความทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่^{๒๘}

^{๒๘} อารณ ภูวพิพันธุ์, กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : เอชอาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๑), หน้า ๖๗-๗๔.

๒.๓.๕ ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ดักลาส แม็กเกรเกอร์(Douglas McGregor)ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เรียกว่า ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ดังนี้คือ

ทฤษฎี X ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

- ๑) มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงงานให้มากที่สุด
- ๒) มนุษย์ส่วนใหญ่ถูกบังคับขู่เข็ญด้วยการลงโทษ เพื่อให้เขามีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

๓) โดยธรรมชาติมนุษย์ชอบที่จะได้รับคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

- ๑) การใช้ความพยายามทั้งทางด้านการร่างกายและจิตใจในการทำงาน ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ยุ่งยากลำบากอะไรเลย แท้ที่จริงแล้วการทำงานเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน
- ๒) ทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถในการควบคุมตัวเองให้ทำงานไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยไม่ต้องควบคุมบังคับ
- ๓) การสร้างความผูกพันต่อองค์การ เป็นผลมาจากการให้รางวัลตามความสำเร็จของผลงาน
- ๔) ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปเรียนรู้ไม่เพียงแต่การยอมรับเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มอีกด้วย
- ๕) ความสามารถในการจินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาขององค์การมีอยู่กว้างขวางในตัวมนุษย์
- ๖) ภายใต้เงื่อนไขของคนในสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของคนในองค์การมีโอกาสดูแลความสามารถเพียงบางส่วนเท่านั้น

จะเห็นได้ว่า หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี X แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจให้คนทำงานโดยการควบคุมอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความเกรงกลัวและไม่เปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี Y แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจโดยเปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานให้ทำ ซึ่งทฤษฎี Y นับว่าเป็นทฤษฎีที่มีประโยชน์ต่อการจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก^{๒๙}

^{๒๙} Douglas McGregor, *The Human Side of Enterprise*, (New York : McGraw – Hill, 1960), pp. 33 - 57.

๒.๔ แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธ

จากการที่บทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธ ได้มีนักวิชาการที่ได้ศึกษาและให้ความหมายพร้อมทั้งแนวคิดกับเรื่องดังกล่าวนี้ และได้นำเอาเนื้อหาที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสามารถที่จะเชื่อมความสัมพันธ์และสอดคล้องกับงานวิจัยได้ พอสรุปได้ดังนี้

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันสูงในปัจจุบันมนุษย์ทุกคนในองค์กรจะต้องมีความเข้าใจและยอมรับความเป็นจริงและจัดการบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตอบคำถามสุดท้ายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีที่สุดในการณ์ปัจจุบัน คือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธ ที่เอามาประยุกต์ใช้กับองค์การแบบมองเห็นปัญหาเชิงกลยุทธ์ การยอมรับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรซึ่งเป็นทั้งโอกาสและอุปสรรค ต่อองค์การ เช่น กฎหมาย สภาวะทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและประชากร การเมือง เทคโนโลยี เป็นต้น การยอมรับอิทธิพลของการแข่งขันและความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงของโลกและคน การเน้นแผนระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว แนวคิดของการจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กรจะมุ่งเน้นเป้าหมายในอนาคต และทิศทางการปฏิบัติงานในระยะยาว จึงต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ชัดเจน ต่อจากนั้นจะทำแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อผลักดันให้มีการปฏิบัติการกิจต่างๆ ได้ดำเนินการไปสู่เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ เป็นการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์อย่างระบบและแบบแผนมุ่งให้ทรัพยากรมนุษย์เป็นบุคลากรที่มีความรู้คู่คุณธรรม รู้จักการใช้ชีวิตอย่างไม่ประมาท รู้เท่าทันและมีการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวเองอย่างมีกลยุทธ์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีที่สุดคือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยยึดตามหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิและปัญญา เน้นให้มนุษย์ทุกคนมีความซื่อสัตย์ อดทนต่อกิเลสและปัญหา มองปัญหาเป็น แก้ไขปัญหาได้ ถูกจุด ตรงประเด็น ไม่ทำความชั่ว ทำแต่ความดีให้แก่องค์กร มีจิตใจที่บริสุทธิ์และเป็นธรรม^{๓๐} มีปัญญาสามารถแก้ไขปัญหาของตนเอง และองค์กรได้

ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นกระบวนการปฏิบัติ หรือ กระบวนการพัฒนา ๓ ด้าน คือ ศีล เป็นหลักการพัฒนาระดับความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม สมาธิ เป็นหลักการพัฒนาจิตใจให้มีสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการคิดพิจารณาตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำการใด ๆ ปัญญา เป็นหลักการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ รู้จักสิ่งทั้งหลายตามที่เป็น และสามารถแยกแยะวิเคราะห์สืบหาสาเหตุของสิ่งทั้งหลายได้ชัดเจน ไตรสิกขาก็คือเป็นกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการ

พุทธธรรมมีกรอบการพัฒนาหลักเป็นระบบการศึกษา ๓ ประการ เรียกว่า ไตรสิกขา คือ อธิศีลสิกขา อธิจิตตสิกขา และอธิปัญญาสิกขา ที่เรียกสั้นๆว่า ศีล สมาธิและปัญญา ซึ่งเป็นการ

^{๓๐} วันชัย สุขตาม, การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์, เอกสารประกอบคำบรรยาย ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕, หน้า ๒๑๕-๒๑๖

ฝึกหัดอบรม เพื่อพัฒนากาย ความประพฤติ จิตใจและปัญญา ไตรสิกขานี้เป็นการศึกษาที่ครอบคลุม การดำเนินชีวิตทุกด้านและทุกวัยอีกทั้งความง่ายยากตั้งแต่เรื่องเบื้องต้นทั้งของเด็กและผู้ใหญ่จนถึง เรื่องที่ละเอียดและซับซ้อนที่ยากจะหาองค์ความรู้อื่นใดมาเปรียบเทียบ

พุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งการรู้แจ้งทั้งทางหลักธรรมและการปฏิบัติธรรมซึ่ง ประกอบด้วย การเรียนรู้ การฝึกฝน พัฒนาดน หลักสิกขาหรือการศึกษาของศาสนาพุทธ เป็นหลักที่ บอกว่ามนุษย์จะต้องพัฒนาแก้ไขตนเองอยู่เสมอ และจะต้องพัฒนาอยู่ตลอดเวลา โดยไม่ประมาท ดังนั้นมนุษย์เราจะต้องถือหลักการไว้ก่อนว่า

หนึ่ง สิกขา ต้องฝึกฝนพัฒนาแก้ไขปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

สองต้องไม่ประมาท คือหยุดไม่ได้ต้องเดินหน้าจนกว่าจะถึงจุดหมาย

ตามหลักพระพุทธศาสนา สิกขาทำให้คนศึกษา ฝึกฝนเรียนรู้ พัฒนาดนอยู่เสมอ มุ่งไป ข้างหน้าเท่านั้น ส่วนอุปมาหะคือ ความไม่ประมาทก็คอยปลุกเร้าไม่ให้หยุด คือ หยุดไม่ได้เลยหยุด เมื่อไรเป็นการประมาททันทีการพัฒนาคนตามหลักพุทธศาสนาจึงเป็นทั้งการพัฒนามนุษย์โดยเน้นการ สร้างเสริมคุณภาพของคนที่จะมาเป็นส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของยุคสมัยและเป็นการพัฒนาคนที่ สอดคล้องกับจุดหมายระยะยาวแห่งความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วย ไม่ใช่เป็นเพียงการพัฒนามนุษย์ เพื่อมาสนองความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์เฉพาะกาล เฉพาะกรณี ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับโดยทั่ว กันว่า คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดอย่างหนึ่งขององค์การเพราะเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะ ก่อให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรอื่นๆในองค์การและทรัพยากรนี้ยังสามารถเพิ่มศักยภาพให้ สูงขึ้นได้อีกด้วย ดังนั้นในการจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์การ จึงไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับ ขั้นตอนในการสรรหา การคัดเลือก เท่านั้น แต่ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย

พระพุทธองค์ทรงแสดงหลักการศึกษาตามแนวทางพระพุทธศาสนาไว้ในพระไตรปิฎกว่า ภิคุขทั้งหลาย สิกขา ๓ ประการนี้ คือ^{๓๑}

สิกขา ๓ ประการ มีอะไรบ้าง คือ

๑. อธิศีลสิกขา

๒. อธิจิตสิกขา

๓. อธิปัญญาสิกขา

^{๓๑} วจ.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒, ๒๐/๙๐/๓๑๘.

พุทธพจน์ข้างต้น ถือเป็นคำจำกัดความที่พุทธศาสนิกชนทั้งหลายควรศึกษาให้แจ้ง ความหมายของไตรสิกขาในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม ว่า ข้อปฏิบัติที่เป็นหลัก สำหรับการศึกษา ๓ประการ เพื่อฝึกหัดอบรม กาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไป จนบรรลุ เป้าหมายสูงสุดคือพระนิพพาน^{๓๒}

คำว่า ไตรสิกขา มีรากศัพท์มาจากคำสองคำ คือ ๑) ไตร หรือตรี เป็นภาษาสันสกฤต ตรงกับภาษาบาลีว่า ตติ แปลว่า สามและ ๒) คำว่า สิกขา เป็นภาษาบาลี ตรงกับภาษาสันสกฤตว่า ศิกษา หมายถึง การศึกษา การปฏิบัติ และการอบรมความประพฤติให้บริสุทธิ์^{๓๓}

ส่วนคำว่า ตติ หรือ ไตรนั้น หมายถึง องค์ประกอบ ๓ ประการ คือ อธิศีลสิกขา , อธิจิตสิกขา, อธิปัญญาสิกขา หรือ ศีล สมาธิ และปัญญา โดยมีความหมายตามพระไตรปิฎกดังนี้

๑. อธิศีลสิกขา (สิกขาคือศีลอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับการฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูง ดังคำอธิบายในคุหุฎฐกสูตรนทีเทศ คัมภีร์มหานิทเทส ว่า

อธิศีลสิกขาเป็นอย่างไร คือ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มียศ สำนวณด้วยความสังวร ในพระปาติโมกข์ สมบูรณ์ด้วยอาจารย์และโคจร เห็นภัยในโทษเพียงเล็กน้อย สมาทานศึกษาใน สิกขาบททั้งหลายอยู่คือ ศีลชั้นเล็ก ศีลชั้นใหญ่ ศีลเป็นที่พึง เป็นเบื้องต้น เป็นความประพฤติ เป็น ความสำรวม เป็นความระวัง เป็นหัวหน้า เป็นประธานเพื่อความถึงพร้อมแห่งธรรมที่เป็นกุศล นี้ชื่อว่า อธิศีลสิกขา^{๓๔}

โดยการฝึกอบรมศีลนั้น มุ่งเน้นที่การสำรวมเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ในการกระทำเป็น เกราะกั้นกิเลสทั้งหลายที่จะก่อให้เกิดความเดือดร้อน และการเบียดเบียน ดังที่แสดงในมาติกากถา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “เนกขัมมะ ชื่อว่า สลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นกามฉันทะ...ความ สำรวม ชื่อว่า อธิศีลสิกขา อพยابาท ชื่อว่า สลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นพยาบาท...อรหณ ธรรมรค ชื่อว่า สลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่ากั้นกิเลสทั้งปวง”^{๓๕}

๒) อธิจิตสิกขา (สิกขาคือจิตอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิตเพื่อให้เกิด คุณธรรมเช่นสมาธิอย่างสูงการสังัดจากกามและอกุศลกรรมทั้งหลายดังคำอธิบายในคุหุฎฐกสูตรนทีเทศ คัมภีร์มหานิทเทส ว่า

^{๓๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐๗.

^{๓๓} อิง.ตัก.(ไทย) ๒๐/๙๑/๓๒๐.

^{๓๔} พุ.ม.(ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘.

^{๓๕} พุ.ป.(ไทย) ๓๑/๔๐/๖๐๖.

อธิจิตสิกขา เป็นอย่างไร คือภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ สัจจจากามและอกุศลธรรมทั้งหลายบรรลุปฐมฌานที่มีวิตก วิจารณ์ และสุข อันเกิดจากวิเวกอยู่ เพราะวิตกวิจารณ์ สงบระงับไปแล้ว บรรลุตติยฌาน มีความผ่องใสในภายใน มีภาวะที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น ไม่มีวิตก ไม่มีวิจารณ์ มีแต่ปิติ และสุขที่เกิดจากสมาธิอยู่เพราะปิติจางคลายไป มีอุเบกขา มีสติสัมปชัญญะ เสวยสุข ด้วยนามกาย บรรลุตติยฌานที่พระอริยะทั้งหลายสรรเสริญว่า ผู้มีอุเบกขา มีสติอยู่เป็นสุขเพราะละสุขและทุกข์ได้แล้ว เพราะโสมนัสและโทมนัสดับไปก่อนแล้ว บรรลุตตตฌานที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์เพราะอุเบกขาอยู่นี้ ชื่อว่า อธิจิตสิกขา

โดยการฝึกอบรมจิตนั้น มุ่งเน้นที่ความตั้งมั่นแห่งจิต, การทำให้สงบแน่วแน่เพื่อให้จิตบริสุทธิ์ ไม่ฟุ้งซ่าน เป็นกลาง ปราศจากอคติ ดังที่แสดงในมัตติกาภคัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “ชื่อว่า จิตตวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า ไม่ฟุ้งซ่าน ชื่อว่า อธิจิตสิกขา”

๓) อธิปัญญาสิกขา(สิกขา คือปัญญาอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง การรู้ชัดตามความเป็นจริงในอริยสัจ ๔ เป็นลำดับไป จนทำให้แจ้งทั้ง เจโตวิมุตติและปัญญาวิมุตติ สามารถทำลายอาสวะกิเลสให้หมดไป ดังคำอธิบาย ในคุทัฏฐกสูตรนทีเทศ คัมภีร์มหานิทเทศ ว่า

อธิปัญญาสิกขา เป็นอย่างไร คือภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มึปัญญา ประกอบด้วยปัญญา อันประเสริฐยังถึงความเกิดและความดับ เพิกถอนกิเลสให้บรรลถึงความสิ้นทุกข์โดยชอบเธอรู้ความเป็นจริงว่า “นี้ทุกข์”... “นี้ทุกข์สมุทัย(เหตุเกิดทุกข์)”... “นี้ทุกข์นิโรธ(ความดับทุกข์)”... “นี้ทุกข์นิโรธคามินีปฏิปทา(ข้อปฏิบัติเครื่องดำเนินไปสู่ความดับทุกข์)” เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “เหล่านี้อาสวะ”... “นี้อาสวสมุทัย”... “นี้อาสวนิโรธคามินีปฏิปทา” นี้ชื่อว่า อธิปัญญาสิกขา^{๓๖}

โดยการฝึกอบรมปัญญานั้น มุ่งเน้นที่การรู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงเพื่อให้เกิดความเห็นที่บริสุทธิ์ จึงจะสามารถทำตามกิเลสได้ดังแสดงในมัตติกาภคัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “ชื่อว่าทัญญูวิสุทธิ” เพราะมีความหมายว่า เห็นความเห็นชื่อว่าอธิปัญญา^{๓๗}

การฝึกอบรมทั้ง ๓ ด้าน จึงมีวัตถุประสงค์โดยรวมเพื่อทำลายกิเลสอันเป็นเครื่องเศร้าหมองของบุคคล ดังที่พระพุทธองค์ทรงดำรัสว่า “สำหรับบุคคลผู้ตื่นอยู่ตลอดเวลาหมั่นศึกษา ไตรสิกขาทั้งกลางวันและกลางคืน น้อมจิตเข้าหาณิพพาน อาสวะทั้งหลายย่อมตั้งอยู่ไม่ได้”^{๓๘} ทั้งนี้ พระสารีบุตรได้แสดงอรรถาธิบายวัตถุประสงค์เพิ่มเติมไว้ในคัมภีร์มหานิทเทศ^{๓๙} ว่า

^{๓๖} พ.ม.(ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

^{๓๗} พ.ป.(ไทย) ๓๑/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

^{๓๘} พ.ธ.(ไทย) ๒๕/๒๒๖/๑๐๓.

^{๓๙} พ.ม.(ไทย) ๒๙/๑๐/๕๐, ๒๙/๕๒/๑๘๒, ๒๙/๑๗๓/๓๑๙, ๒๙/๑๘๗/๕๔๗-๕๔๙, ๒๙/๒๐๙/๖๑๔-๖๑๕.

๑. เพื่อไม่ประพฤติดิตทางกาย วาจา ใจ เพราะรู้ในเหตุที่ทำให้ประพฤติดิตนั้น
๒. เพื่อละเมถุนธรรม เพราะรู้ว่าเป็นเหตุให้เกิดความเสื่อมยศและเกียรติของสมณะ
๓. เพื่อกำจัดราคะในรูป เสียง กลิ่น รส และผัสสะ
๔. เพื่อทางแห่งญาณ เพราะรู้เหตุแห่ง ความลึกลับสงสัยว่าเกิดจากสิ่งที่น่าปรารถนาและสิ่งที่ไม่ปรารถนา

๕. เพื่อกำจัดมลทินของตน คือ ราคะ โทสะ โมหะ มานะ ทิฏฐิ กิเลส ทุจริต มิจฉาทิฏฐิ มิจฉาสังกับปะ มิจฉาวาจา มิจฉาวาจา มิจฉากัมมันตะ มิจฉาอาชีวะ มิจฉาวายามะ มิจฉาสติ มิจฉาสมาธิ มิจฉาญาณ มิจฉาวิมุตติ เพราะได้สมาทานไตรสิกขาถึงมีสมาธิ มีสติ มีปัญญาที่รักษาตน

ไตรสิกขาเป็นการพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้วิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน คือ สิกขามรรค กับสิกขาจึงประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อมองในแง่ปริยสัจ ๔ ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐ เมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไปสู่จุดหมาย โดยกำจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เรามีชีวิตที่พึ่งพา อวิชา ตัณหา อุปาทาน น้อยลงไป ไม่อยู่ใต้อำนาจครอบงำ ของมันกับที่เรามีปัญญาเพิ่มขึ้นและดำเนินชีวิตด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับจนกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมด ทุกข์ก็หมด ก็บรรลุจุดหมายเป็นนิโรธโดยสมบูรณ์^{๔๐}

สรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการมุ่งเพิ่มผลผลิตของคนในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ แต่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ทำให้มนุษย์ได้รับการพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามแนวของพระพุทธศาสนานั้นเป็นกระบวนการจัดการโดยผ่านการพัฒนาตามกรอบ ๓ ประการ คือ ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความเคารพต่อระเบียบวินัยขององค์กร มีสมาธิและปัญญาในการจัดการงานตามภาระหน้าที่ของตนให้สำเร็จลุล่วงไปได้ เป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์ เพราะได้พัฒนาทั้งตนเองให้เป็นคนที่มีศีล สมาธิ ปัญญา และช่วยพัฒนาองค์กรให้ได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยความเป็นธรรมตามหลักของพระพุทธศาสนา

^{๔๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), “หัวใจพระพุทธศาสนา”, พุทธจักร, ปีที่๖๑ฉบับที่ ๕ (พฤษภาคม ๒๕๕๐) : ๗.

๒.๕ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการที่บทวนเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ศึกษาและให้ความหมายพร้อมทั้งแนวคิดกับเรื่องดังกล่าวนี้ และได้นำเอาเนื้อหาที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสามารถที่จะเชื่อมความสัมพันธ์และสอดคล้องกับงานวิจัยได้ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

๒.๕.๑ ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่จำเป็นและมีความสำคัญในทางการเมืองการปกครองของชุมชนต่าง ๆ เฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่มีการปกครองระบบประชาธิปไตยการลดภาระของรัฐบาลกลางโดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเพื่อการสนองตอบต่อความต้องการของชุมชน จะได้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และตรงกับความต้องการของชุมชนนั้น ๆ จึงเป็นผลให้การปกครองท้องถิ่นมีบทบาทและความสำคัญเกิดขึ้น

การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครอง และดำเนินการบางอย่างโดยการดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานท้องถิ่นต้องมีผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน โดยให้มีอิสระในการบริหาร แต่รัฐบาลยังต้องควบคุมด้วยวิธีต่างๆ ตามความเหมาะสมจะปราศจากการควบคุมของรัฐไม่ได้ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น^{๔๑}

การปกครองส่วนท้องถิ่นไทย เป็นกระจกสะท้อนภาพหลายด้านในสังคมไทย กล่าวคือ ในขณะที่เศรษฐกิจของประเทศพัฒนามากไปเช่นเดียวกับกระแสโลกาภิวัตน์ที่ผลักดันเศรษฐกิจให้ก้าวไปข้างหน้า ระบบการเมืองการปกครองกลับประสบปัญหาอย่างหนัก ระบบราชการซึ่งเป็นกลไกของรัฐ มีหน้าที่ปฏิบัติงานเพื่อภารกิจของรัฐ แต่กลับหาผลประโยชน์กับประชาชน ส่วนการปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งดูแลส่งเสริมท้องถิ่น แต่ในทางปฏิบัติกลับไม่มีอำนาจเท่าที่ควรและถูกระบบการเมืองการปกครองกับระบบการครอบงำ^{๔๒} การเมืองการปกครองท้องถิ่นเป็นระบบเปิด ไม่ใช่ระบบปิด เป็นระบบที่พัวพันกับการเมืองระดับชาติ มีอาจแยกออกจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้ คนไทยส่วนใหญ่ต้องการการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น แต่เมื่อไม่มีการปกครองท้องถิ่นที่มีอำนาจหรือบทบาทเพียงพอ พวกเขาจึงเอาการปกครองส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไประดมทรัพยากรท้องถิ่นมากขึ้น

^{๔๑} อุทัย หิรัญโต, สารานุกรมการปกครองไทย, (กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยการปกครอง, ๒๕๓๑), หน้า ๒๘.

^{๔๒} ธเนศวร์ เจริญเมือง, ๑๐๐ ปีการปกครองท้องถิ่นไทย ๒๔๔๐ - ๒๕๔๐, (กรุงเทพมหานคร : โครงการจัดพิมพ์คบไฟ, ๒๕๔๒), หน้า ๓๗๔.

ในประเทศไทยแม้การปกครองท้องถิ่นแท้หรือการปกครองโดยท้องถิ่นจะไม่สำคัญ แต่การปกครองที่ท้องถิ่นหรือการปกครองให้ท้องถิ่นนับวันจะเป็นที่สนใจของประชาชนขึ้นทุกปี^{๔๓}

การปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยการปกครองทางการเมืองที่อยู่ในระดับต่างลงมาจากชาติ ซึ่งก่อตั้งโดยกฎหมายและมีอำนาจอย่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมในท้องถิ่นโดยตนเอง รวมทั้งอำนาจเก็บภาษีหรือการให้แรงงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานดังกล่าวนี้ อาจจะได้รับการเลือกตั้งหรือจากการจัดสรร (แต่งตั้ง) ขึ้นมาโดยท้องถิ่นก็ได้” โดยอธิบายเพิ่มเติมว่า “การปกครองท้องถิ่นนั้นเป็นการปกครองของตนเอง ของชุมชนแห่งใดแห่งหนึ่งที่มีองค์การเกิดขึ้น ทำหน้าที่ในเขตพื้นที่ที่กำหนดมีอำนาจในการบริหารงานคลัง มีอำนาจในการวินิจฉัยตัดสินใจ และมีสภาของท้องถิ่นเป็นองค์กรที่สำคัญขององค์กรนั้น”^{๔๔}

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นคือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นจัดการปกครองและดำเนินการต่างๆ และดำเนินการเพื่อประโยชน์ของรัฐและผลประโยชน์ของท้องถิ่น โดยมีการจัดตั้งองค์การขึ้นทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นนั้นๆ องค์กรนี้ถูกจัดตั้งและควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีความอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามนโยบายของตนเองได้

๒.๕.๒ ประเภทของการปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการที่บทวนเอกสารเกี่ยวกับประเภทของการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ศึกษาและให้แนวคิดกับเรื่องดังกล่าวนี้ และได้นำเอาเนื้อหาที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสามารถที่จะเชื่อมความสัมพันธ์และสอดคล้องกับงานวิจัยได้ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดรูปแบบหนึ่ง โดยปกติการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตท้องถิ่นนั้น ๆ เลือกตั้งผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่น หรือเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นเพื่อเลือกผู้บริหารท้องถิ่นอีกทีหนึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอำนาจอิสระ (autonomy) ในการบริหารจากรัฐได้ในระดับหนึ่งตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด ประเทศไทยมีการปกครองท้องถิ่นจำนวน ๕ ประเภทดังนี้^{๔๕}

^{๔๓} อเนก เหล่าธรรมทัศน์, *เหตุอยู่ที่ท้องถิ่น*, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์ , ๒๕๔๓), หน้า ๓-๔

^{๔๔} ลิขิต ธีระเวคิน, *การเมืองการปกครองไทย*, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๕๘.

^{๔๕} วิทยา จิตนุพงศ์, *การเมืองและระบบราชการ*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓), หน้า ๗๐-๗๓.

๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นฝ่ายนิติบัญญัติสมาชิกสภาได้รับการเลือกตั้งดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปีมีประธานสภาและรองประธานสภาอีก ๒ คน และนายกองค์การฝ่ายบริหารส่วนจังหวัดเป็นฝ่ายบริหารมาจากการเลือกตั้งโดยตรง โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑.๑ ตราข้อบัญญัติ

๑.๒ จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๑.๓ ประสานให้ความร่วมมือกับท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นอื่น

๑.๔ แบ่งสรรเงินเพื่อพัฒนาท้องถิ่นตนและท้องถิ่นอื่น เป็นต้น

๒. เทศบาล ตามกฎหมายเทศบาล แบ่งเทศบาลออกเป็น ๓ ประเภท ซึ่งเป็นการแบ่งตามขนาดเล็กละใหญ่ของชุมชนในท้องถิ่นต่างๆ ที่มีสภาพแตกต่างกัน เพื่อให้การการดำเนินงานของเทศบาลเหมาะสมกับสภาพของแต่ละท้องถิ่นเรียงตามลำดับเล็กละใหญ่ ดังนี้

๒.๑ เทศบาลตำบล เป็นเทศบาลขนาดเล็ก

๒.๒ เทศบาลเมือง เป็นเทศบาลขนาดกลาง

๒.๓ เทศบาลนคร เป็นเทศบาลขนาดใหญ่

การจัดตั้งเทศบาลนั้นจัดตั้งเป็นแห่งๆ ไป การยกฐานะของท้องถิ่นขึ้นไปเป็นเทศบาลนั้นถือความสำคัญของท้องถิ่น จำนวนและความหนาแน่นของราษฎรในชุมชนนั้น และรายได้ที่คาดว่าจะสามารถจัดเก็บมาเป็นค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติหน้าที่บังคับไว้ตามกฎหมายไว้ ซึ่งจะต้องเข้าหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

เทศบาลตำบล กฎหมายเทศบาลมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้โดยเฉพาะเกี่ยวกับจำนวนราษฎร ความหนาแน่นของราษฎร และรายได้ของท้องถิ่นเหมือนเทศบาลประเภทอื่น กฎหมายเทศบาลบัญญัติว่า “เทศบาลตำบล” ได้แก่ท้องถิ่นที่ทำให้เป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล การจัดทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้น ให้ระบุชื่อเขต และเขตเทศบาลไว้ด้วย ดังนั้น การยกฐานะท้องถิ่นใดขึ้นเป็นเทศบาลตำบล จึงขึ้นอยู่กับดุลพินิจของรัฐบาลที่จะพิจารณาตามที่เห็นสมควร ซึ่งจะต้องเป็นท้องถิ่นที่ราษฎรมาก และมีความเจริญพอสมควร

เทศบาลเมือง การจัดตั้งเทศบาลเมืองทำได้ ๒ กรณี คือ

ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่ง จัดทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยจัดตั้งเป็นเทศบาลเมือง เว้นแต่จะเป็นเทศบาลนครก็ได้ แต่จะตั้งเป็นเทศบาลตำบลไม่ได้

ท้องถิ่นอื่นๆ นอกจากท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด จะจัดตั้งเป็นเทศบาลเมืองได้ ต้องเข้าหลักเกณฑ์ดังนี้

เป็นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ ๑๐,๐๐๐ คนขึ้นไป

มีรายได้พอควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ที่บังคับไว้สำหรับเทศบาลเมืองเมื่อเข้าหลักเกณฑ์ดังกล่าว ก็ให้ดำเนินการเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย ยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

เทศบาลนคร ท้องถิ่นที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลนคร จะต้องเข้าหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้
เป็นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ ๕๐,๐๐๐ คนขึ้นไป

มีรายได้พอควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ที่บังคับไว้สำหรับเทศบาลนครเมื่อเข้าหลักเกณฑ์ดังกล่าวก็ให้ดำเนินการเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลนคร

ท้องถิ่นที่จะยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลนั้น จะต้องเข้าหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้และการจัดตั้งจะต้องทำเป็น “ประกาศกระทรวงมหาดไทย” โดยประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตเทศบาลไว้ด้วย และเมื่อเป็นเทศบาลแล้ว ก็มีสภาพเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายด้วย

๓. องค์การบริหารส่วนตำบล จัดตั้งขึ้นโดยการยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้ติดต่อกัน ๓ ปี เฉลี่ยปีละมากกว่า ๑๕๐,๐๐๐ บาท

องค์ประกอบของการบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นฝ่ายบริหาร มีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรง

องค์ประกอบของการบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้ อบต. ไฉมีเพียง ๑ หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกจำนวน ๖ คน อบต. ไฉมีเพียง ๒ หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกหมู่บ้านละ ๓ คน อบต. ไฉมีตั้งแต่ ๓ หมู่บ้านขึ้นไป ให้มีสมาชิกหมู่บ้านละ ๒ คน

อบต. มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาการเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมการดูแลสุขภาพอนามัยและความสะอาด ส่งเสริมการศึกษา ดูแลเยาวชน เด็ก และผู้ชราและดูแลสิ่งแวดล้อมตามที่เห็นสมควรและตามที่ราชการได้มอบหมายหน้าที่ให้

๔. กรุงเทพมหานคร เป็นองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษมีสภากรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหาร

สภากรุงเทพมหานคร (ส.ก.) เป็นผู้ได้รับเลือกจากประชาชนในเขต ดำรงตำแหน่งวาระละ ๔ ปี ผู้ว่าราชการก็ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนเช่นกัน และมีรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร จากการแต่งตั้งจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครไม่เกิน ๔ คน

อำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครมี อาทิเช่น การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การควบคุมการจัดผังเมือง การทำนุบำรุงทางบกทางน้ำ การพัฒนาอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและอนามัยครอบครัว เป็นต้น

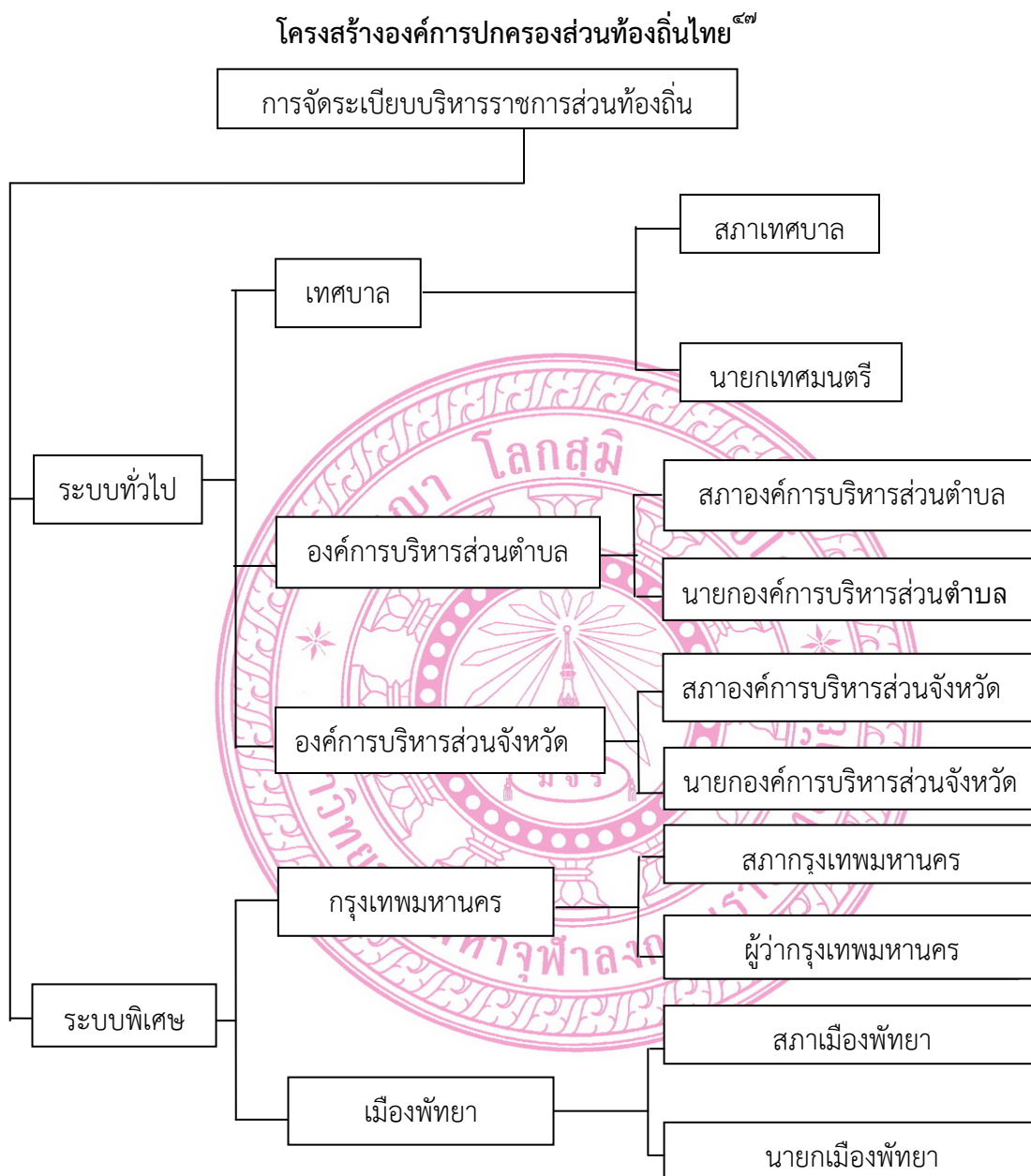
๕. เมืองพัทยา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการการเมืองพัทยา พ.ศ. ๒๕๔๒ เมืองพัทยาเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษอีกรูปแบบหนึ่ง ประกอบด้วยสภาเมืองพัทยาเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และนายกเมืองพัทยาเป็นฝ่ายบริหาร

สภาเมืองพัทยามีสมาชิก ๒๔ คน มาจากการเลือกตั้ง และมีวาระการดำรงตำแหน่งวาระละ ๔ ปี โดยสภาเมืองพัทยาคงเลือกสมาชิก ๑ คน เป็นประธานเมืองพัทยาและรองประธานเมืองพัทยาอีก ๒ คน นำข้อเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้ง

พัทยามีนายกเมืองพัทยา มาจากการเลือกตั้ง มีวาระการดำรงตำแหน่งวาระละ ๔ ปี เมืองพัทยามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการในเขตเมืองพัทยาในเรื่องดังต่อไปนี้^{๔๖}

- ๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๒) การส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๓) การคุ้มครองและดูแลรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๔) การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง
- ๕) การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม
- ๖) การจัดการจราจร
- ๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๘) การกำจัดมูลฝอยและปฏิกูล และการบำบัดน้ำเสีย
- ๙) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
- ๑๐) การจัดให้มีการควบคุมท่าเทียบเรือ และที่จอดรถ
- ๑๑) การควบคุมอนามัยและความปลอดภัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงมหรสพ และสถานบริการอื่น
- ๑๒) การควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๑๓) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๑๔) อำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นของเทศบาลนครหรือของเมืองพัทยา

^{๔๖}วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ์ สุขุม นวลสกุล และ วิทยา จิตนุกองศ์, การเมืองและการปกครองไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๑๘, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้า ๔๘๓.



แผนภาพที่ ๒.๓ : แสดงโครงสร้างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไทย

สรุปได้ว่า ประเภทการปกครองท้องถิ่นขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมของยุคสมัย สภาพสังคม รวมถึงรัฐบาลกลางที่จะยอมกระจายอำนาจการปกครองมายังท้องถิ่นให้ประชาชนได้บริหารตามความต้องการของท้องถิ่นได้ การปกครองท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่ใช้กันมานาน การจำแนกโดยทั่วไปแล้วการปกครองท้องถิ่นแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ การปกครองท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป และการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ

^{๔๗}ชาญชัย แสงศักดิ์, *กฎหมายปกครอง*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘), หน้า ๖๘.

๒.๕.๓ ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการที่บททวนเอกสารเกี่ยวกับความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ศึกษาและให้แนวคิดกับเรื่องดังกล่าวนี้ และได้นำเสนอเนื้อหาที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสามารถที่จะเชื่อมความสัมพันธ์และสอดคล้องกับงานวิจัยได้ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

การปกครองท้องถิ่นเป็นส่วนหนึ่งของการปกครองประเทศ โดยรัฐบาลกระจายอำนาจการบริหารจัดการเกี่ยวกับการกิจการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ของชุมชนท้องถิ่น โดยมีกฎหมายให้อำนาจให้สามารถดำเนินกิจกรรมและบริการสาธารณะบางอย่างที่จำเป็น และเกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่น ทั้งนี้ ภายใต้หลักของความยืดหยุ่น คล่องตัวและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยมีองค์การบริหารของท้องถิ่นนั้นเองเป็นผู้ดำเนินการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน และการพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้น การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าประชาชนอยู่ดีมีสุข

ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้^{๔๘}

๑) เป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน เพราะเป็นการให้ประชาชนได้เห็นถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างการเมือง การปกครอง การบริหารท้องถิ่นอันจะทำให้เกิดความรับผิดชอบ รู้สิทธิและหวงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัย

๒) เป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรของประชาชน โดยประชาชนได้มีโอกาสเลือกฝ่ายนิติบัญญัติ (สมาชิกสภาท้องถิ่น) และฝ่ายบริหาร ดังนั้น การเลือกตั้งจะเป็นการฝึกฝนให้ประชาชนใช้ดุลพินิจในการเลือกผู้แทนที่เหมาะสม นอกจากนี้การให้ประชาชนได้ตัดสินใจเลือกเป็นการสร้างความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง อันจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป

๓) เป็นการทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง(Self Government) เพราะการปกครองในระบอบประชาธิปไตย คือ การที่ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจเลือกบนความมีอิสระ เป็นการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง

๔) เป็นการแบ่งเบาภาระของราชการส่วนกลาง โดยผ่านการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งกระจายภารกิจ ความรับผิดชอบในหลายๆ ด้านให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อาทิ งานด้านการส่งเสริมการศึกษา การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน งานพัฒนาคุณภาพชีวิต และงานด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี เป็นต้น

^{๔๘} วุฒิสาร ตันไชย, ยุทธศาสตร์การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กสเปอร์เนต, ๒๕๕๒), หน้า ๘-๑๐.

๕) เป็นการทำให้ประชาชนได้รับการบริการที่ตรงกับปัญหาและความต้องการ ประกอบกับการบริการที่มีความทั่วถึง เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรของประชาชน ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่นเป็นคนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ ดังนั้น จึงสามารถที่จะทราบข้อมูลอันเป็นข้อเท็จจริงสำหรับการบริหารงานและการพัฒนาท้องถิ่น

๖) เป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศในอนาคต เพราะผู้นำท้องถิ่นจะมีประสบการณ์ทางการเมือง การได้รับเลือกตั้ง การสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมืองของตนและยังฝึกฝนทักษะทางการบริหารงานในท้องถิ่นอีกด้วย

สอดคล้องกับความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นอีกอย่างหนึ่ง^{๔๙} คือ

- ๑) เป็นรากฐานการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy)
 - ๒) ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นได้รู้จักตนเอง (Self Government)
 - ๓) เป็นการแบ่งเบาภาระรัฐบาล
 - ๔) สามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ
 - ๕) เป็นแหล่งผู้นำทางการเมืองการบริหารของประเทศในอนาคต
 - ๖) สอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง
- อีกประการหนึ่งความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น มีดังนี้^{๕๐}

๑) การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย

๒) การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล

๓) การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาลงท้องถิ่นของตน

๔) การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ

๕) การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

^{๔๙}วิทยา จิตนุพงศ์, การเมืองและระบบราชการ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓), หน้า ๗๐.

^{๕๐}โกวิท พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๕๐), หน้า ๒๕.

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นจึงมีความสำคัญเพราะเป็นการมอบการปกครองประชาธิปไตยแบบผู้แทนให้กับประชาชนโดยสามารถควบคุมตรวจสอบได้ง่ายเพราะมีความใกล้ชิดกับประชาชน เป็นการฝึกหัดและปลูกจิตสำนึกที่ดีในการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการรักษาสิทธิเสรีภาพของตนเอง ตามศักยภาพในความสามารถที่จะบริหารจัดการในสิ่งที่ท้องถิ่นมีความต้องการ ซึ่งเป็นลักษณะความต้องการเฉพาะของท้องถิ่นนั้นเป็นการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดตามเจตนารมณ์ของประชาชน เป็นการเลือกผู้นำท้องถิ่นที่พร้อมจะอาสาเสียสละเข้ามาแก้ไขปัญหาท้องถิ่นด้วยบุคลากรที่มีภูมิปัญญาในการแก้ไขปัญหาท้องถิ่นด้วยคนในท้องถิ่นเอง

๒.๖ แนวคิดที่เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ เป็นหน่วยราชการที่มีความใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ทำหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีวิวัฒนาการในการบริหารงานมาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับนโยบายการกระจายอำนาจการปกครองของรัฐบาล ซึ่งทำให้ความเป็นอยู่ของประชาชนในชนบทได้รับการเอาใจใส่มากขึ้นกว่าเดิมจากอดีต ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานและปกครองตนเองจากการที่ทบทวนเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดที่เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ศึกษาและให้ความหมายพร้อมทั้งแนวคิดกับเรื่องดังกล่าวนี้ และได้นำเสนอเนื้อหาที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสามารถที่จะเชื่อมความสัมพันธ์และสอดคล้องกับงานวิจัยได้ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

๒.๖.๑ ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นราชการส่วนท้องถิ่นที่เกิดจากแรงผลักดันของประชาชนและรัฐบาลที่ต้องการให้มีการกระจายอำนาจไปสู่องค์การบริหารและองค์กรปกครองตนเองในระดับตำบล เพื่อให้ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลสามารถแก้ไขปัญหาของตนเองและบริหารตามหลักการปกครองตนเอง^{๕๑} องค์การบริหารส่วนตำบลมีวิวัฒนาการมาจากสภาตำบล เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ประชาชนให้มากขึ้น จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖) ซึ่งได้บัญญัติให้ยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๑๕๐,๐๐๐ บาท โดยไม่รวมเงินอุดหนุนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล โดยทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย ประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น^{๕๒}

^{๕๑} กรมการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ประสานมิตร, ๒๕๔๖), หน้า ๓.

^{๕๒} ไกรวิทย์ พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กสเปอร์เน็ท, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕๑

องค์การบริหารส่วนตำบลคือหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่นโดยราษฎรเลือกตั้งผู้แทนแต่ละหมู่บ้านเข้าไปเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจในการบริหารงานของตำบลตามที่กฎหมายกำหนดไว้เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ ได้มีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๒๖ แก้ไขปรับปรุงระเบียบบริหารของตำบลและให้ปรับปรุงตำบลให้เป็นสภาตำบลตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้ภายใน ๓ ปีเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในขณะนั้นและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานอย่างไรก็ตามสภาตำบลยังไม่มีนิติบุคคลแต่ถือเป็นหน่วยงานหนึ่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามนัยหนังสือกระทรวงมหาดไทยด่วนมากที่ มท ๐๓๐๙/ว๔๓๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๐๙ หนังสือกระทรวงมหาดไทยด่วนมากที่ มท ๐๓๐๙/ว๔๙๙ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๑๐ และหนังสือกรมการปกครองที่ มท ๐๓๐๙/๑๐๘๙๘ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๑๐ ต่อมารัฐบาลได้ปรับปรุงฐานะของสภาตำบลให้เป็นนิติบุคคลเพื่อให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนได้มากยิ่งขึ้นตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ มาตรา ๖ และยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ ได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกาเล่มที่ ๑๑๑ ตอนที่ ๕๓ก. ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๓๗ เกณฑ์ที่กำหนดให้สภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ กล่าวคือสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ ๑๕๐,๐๐๐ บาทหรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยนั้นอาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาในประกาศนั้นให้ระบุชื่อและเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วยสำหรับการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลให้ทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาองค์การบริหารส่วนตำบลให้พ้นจากสภาพแห่งสภาตำบลตั้งแต่กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลและประกาศจัดตั้งขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลและประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไปและให้โอนบรรดางบประมาณทรัพย์สินสิทธิสิทธิเรียกร้องหนี้และเจ้าหน้าที่ของสภาตำบลไปเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล^{๕๓}

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กที่สุด ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามกฎหมาย โดยองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญต่อชุมชนในลักษณะที่เป็นองค์กรพื้นฐานของท้องถิ่นและเป็นกลไกที่สำคัญต่อการบริหารพัฒนาระดับตำบลทั้งในทางทฤษฎี และในทางปฏิบัติ ในทางทฤษฎีมีความเชื่อว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีแนวโน้มว่าจะมี ศักยภาพสูงในการพัฒนาชนบท จึงน่าจะรู้

^{๕๓} อุดม เขียววงศ์, หนังสือยุคคลีฏฐูปการศึกษ อบท. ประชาธิปไตยของชาวบ้าน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๓๓-๓๔.

ปัญหาความต้องการที่แท้จริงรวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี อันจะส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมในชุมชน

กล่าวโดยสรุป องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญรุ่งเรือง เป็นหน่วยงานที่มีฐานะที่เป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามกฎหมาย โดยองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญต่อชุมชนในลักษณะที่เป็นองค์กรพื้นฐานของท้องถิ่นและเป็นกลไกที่สำคัญต่อการบริหารพัฒนาตำบล และเป็นการพัฒนาในส่วนท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้า

๒.๖.๒ ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากการที่บททวนเอกสารเกี่ยวกับความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายและแนวคิดกับเรื่องดังกล่าวนี้ และได้นำเสนอเนื้อหาที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสามารถที่จะเชื่อมความสัมพันธ์และสอดคล้องกับงานวิจัยได้ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

ในปี พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานในตำแหน่งแทนประกาศคณะปฏิวัติ ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘ ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบล โดยมีการเปลี่ยนแปลงสภาตำบลทั่วประเทศออกเป็น ๒ รูปแบบ ดังนี้^{๕๔}

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

๒) รูปแบบ “องค์การบริหารส่วนตำบล” ตั้งขึ้นจากสภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ ๑๕๐,๐๐๐ บาท ได้รับฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

ในปี พ.ศ. ๒๕๔๒ รัฐบาลได้มีการเสนอปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ ในประเด็นต่าง ๆ ทั้งโครงสร้างที่มาของสมาชิก อบต. อำนาจหน้าที่ของ อบต. เป็นต้น

และในปี พ.ศ. ๒๕๔๖ รัฐบาลได้เสนอขอปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔, ฉบับที่ ๕) โดยเนื้อหาส่วนใหญ่ แก้ไขชื่อเรียกบุคคลที่มาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และคำศัพท์กฎหมายที่ให้สอดคล้องกับกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ

^{๕๔} ภิรติ์ พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, ๒๕๔๘), หน้า ๒๔๐.

๒.๖.๓ โครงสร้างการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการปกครองท้องถิ่นที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจการปกครองประชาธิปไตยแบบผู้แทนให้กับประชาชนโดยสามารถควบคุมตรวจสอบได้ง่ายเพราะมีความใกล้ชิดกับประชาชน เป็นการฝึกหัดและปลูกจิตสำนึกที่ดีในการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการรักษาสีทธิเสรีภาพของตนเอง ตามศักยภาพในความสามารถที่จะบริหารจัดการในสิ่งที่ท้องถิ่นมีความต้องการตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่๔)พุดถึงโครงสร้างการบริหาร ดังนี้^{๕๕}

๑) โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีชื่ออย่างเป็นทางการว่า อบต. มีฐานะเป็นนิติบุคคลเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ประกอบไปด้วยโครงสร้างดังนี้

๑. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ซึ่งมีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ ๒ คน ถ้ามีเพียงหนึ่งหมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีสมาชิกได้ ๒ คน และถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดที่มีเพียงสองหมู่บ้านให้สภา มีสมาชิกได้หมู่บ้านละ ๓ คน โดยประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและรองประธานองค์การบริหารส่วนตำบล เลือกจากสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ คือ ๑) ให้ความเห็นชอบพัฒนาส่วนตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒) พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีและร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ๓) ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามแนวนโยบายและแผนพัฒนาตำบล กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ

๒. คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานกรรมการบริหารหนึ่งคน และกรรมการบริหาร จำนวน ๒ คน โดยเลือกจากสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ ๑) บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติ ข้อบังคับแผนพัฒนาตำบลและรับผิดชอบการบริหารและรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒) จัดทำแผนพัฒนาตำบล แลลงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภาการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้ความเห็นชอบ ๓) รายงานผลปฏิบัติงาน และการใช้

^{๕๕}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๕๔

จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้รับทราบอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง ๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

๓. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่ง ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายการเลือกตั้งสมาชิกท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีการแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งไม่ใช่สมาชิกขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่นายกองค์การบริหารมอบหมายได้ไม่เกิน ๒ คน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้คนหนึ่ง ซึ่งไม่ใช่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ๖ ประการดังนี้ ๑) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ ๒) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล ๓) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๔) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ๕) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่มีที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ และกฎหมายโดยมีโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๒) โครงสร้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศ จำนวนกว่า ๗,๘๕๓ แห่งดูแลประชากรระดับรากหญ้ากว่า ๖๐ ล้านคน

พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งการบริหารออกเป็นดังนี้^{๕๗}

๑. สำนักปลัด มีหน้าที่เกี่ยวกับงานทั่วไป เช่นงานธุรการ พิมพ์ดีด การเจ้าหน้าที่ สวัสดิการ การประชุม การตราข้อบังคับตำบล นิติกร พาณิชย ์ รัฐพิธี ประชาสัมพันธ์ จัดทำแผนพัฒนาตำบล จัดทำข้อบังคับ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๒. ส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับ การรับเงิน เบิกจ่ายเงิน ฝากเงิน เก็บรักษาเงิน ตรวจเงิน หักภาษีเงินได้และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน รายงานเงินคงเหลือประจำวัน ขออนุมัติเปิดตัดปี และขอขยายเวลาเบิกจ่ายการจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบ ทรัพย์สิน หนี้สิน งบประมาณโครงการ เงินสะสม จัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมรายได้ รายจ่าย และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓. ส่วนโยธา ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ประเมินค่าใช้จ่ายตามโครงการ ควบคุมอาคาร การก่อสร้าง และงานซ่อมบำรุงทางอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ควบคุมงานก่อสร้าง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔. ส่วนสาธารณสุข (มีเฉพาะ อ.บ.ต. ชั้นหนึ่ง) ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสุขาภิบาล งานควบคุมโรคติดต่อ ตลอดจนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ส่วน คือ

๑. บุคลากรฝ่ายสภา มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้ง โดยประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ ๒ คน ถ้ามีเพียง ๑ หมู่บ้านให้มีสมาชิกได้ ๖ คนและถ้ามี ๒ หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีสมาชิกได้หมู่บ้านละ ๓ คน อยู่ในวาระคราวละ ๔ ปี นับตั้งแต่วันเลือกตั้งสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และรองประธานสภาการบริหารส่วนตำบล เลือกจากสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยนายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้ง มีตำแหน่งคราวละ ๔ ปี นับแต่วันที่ได้รับการเลือกตั้ง ส่วนเลขานุการ ๑ คน เลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

^{๕๗} วิชาญ ตรีเศรษฐ และสุชุม นวลสกุล, การเมืองการปกครอง, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔), หน้า ๔๖๗-๔๖๘.

๒. บุคลากรฝ่ายนายกมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่ง มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ตามกฎหมายการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อาจแต่งตั้งรองนายก ซึ่งไม่ใช่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ช่วยในการบริหารได้ไม่เกิน ๒ คน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกหนึ่งคนซึ่งไม่ใช่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓.บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีดังนี้

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือน

๓.๒ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๓ ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบล ร้องขอให้ไปดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งหรือปฏิบัติงานชั่วคราว

๔) ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ ส่วนที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ.๒๕๔๖ บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มีภารกิจ หน้าที่ในการจัดระบบสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง คือ

ภาระที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้แก่

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ บก

๒. รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดิน ในที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๓. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๔. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ

๗. ค้ำครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘. บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๙. ปฏิบัติหน้าที่ที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร ภาระที่อาจจัดทำได้ตามความจำเป็นตามความต้องการของท้องถิ่นแต่ละแห่ง เช่น ให้มีน้ำเพื่อบริโภค อุปโภค และการเกษตร บำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง บำรุงรักษาทาง

ระบายน้ำ บำรุงรักษาสถานที่ประชุม กีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรกรรมและสหกรณ์ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัวบำรุงส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร คุ้มครองและดูแลรักษาทรัพยากรอันเป็นสมบัติของแผ่นดิน

๕) หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งทางเศรษฐกิจและการจัดระบบการบริหารสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองเป็นการแก้ไขปัญหา และสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบลโดยใช้แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเครื่องมือ การปฏิบัติตามภารกิจและหน้าที่เริ่มจากการสำรวจ รวบรวมปัญหาตามความต้องการก่อนหลัง และนำปัญหา และความต้องการ มาทำการวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการโดยจัดทำในรูปของยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะเวลา ๑๐-๑๕ ปี แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ๕ ปี และแผนประจำปีพร้อมกับจัดทำข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยการจัดทำให้เพียงพอกับวงเงินงบประมาณรายรับที่กำหนดไว้ โดยจัดเก็บรายได้เอง และได้รับการจัดสรรจากหน่วยงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนด และนำไปเบิกจ่ายตามโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับงบประมาณรายจ่าย เมื่อมีเงินรายได้เพียงพอแล้วก็จะดำเนินการจัดหาพัสดุตามโครงการต่างๆที่กำหนดไว้ให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพของแต่ละโครงการ และติดตามรายงานผลให้คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และศูนย์ประสานการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ใช้เป็นข้อมูลสำหรับดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว หมายถึง การบริหารการพัฒนาการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ.๒๕๔๖

ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖^{๕๔}

การกำหนดแผนพัฒนา เป็นหน้าที่ ขององค์การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ องค์กร คือ

๑. คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนา ซึ่งมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน รองปลัด หัวหน้าสำนักปลัด หัวหน้าส่วนการบริหารทุกส่วน ผู้มีความรู้ด้านการวางแผน ที่คณะกรรมการการคัดเลือกไม่เกิน ๓ คน และพนักงานส่วนตำบล ที่รับมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ ทำหน้าที่กำหนดแผนงานโครงการ ให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนี้ต้องทำหน้าที่วิเคราะห์ ประสานงานโครงการและจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

^{๕๔} ไกรวิทย์ พวงงาม, การปกครองท้องถิ่น, หน้า ๒๙๗.

๒. คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานกรรมการการบริหาร เป็นประธานกรรมการบริหารทั้งหมด และสมาชิกสภาไม่เกิน ๓ คน ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้นำองค์กร ภาคเอกชน ที่คณะกรรมการบริหารคัดเลือกไม่เกิน ๕ คน กำนันในพื้นที่ ปลัดอำเภอ ผู้ประสานงานประจำตำบล ซึ่งมีปลัดเป็นกรรมการและเลขานุการ นอกจากนี้ยังมีหัวหน้าสำนักปลัด หรือผู้ที่ประธานกรรมการบริหารมอบหมายเป็นกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการมีหน้าที่กำหนดแนวทางให้เป็นไปตามแผนพัฒนาส่วนตำบล โดยให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแผนพัฒนา และติดตามประเมินผล ให้ความเห็นชอบร่างแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ศูนย์ประสานการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานกรรมการบริหาร ปลัดทุกแห่งในอำเภอ โดยให้นายอำเภอเรียกประชุมศูนย์ประสานงานพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การเลือกประธานและรองประธานเลขานุการ เลือกประธาน และรองประธานตำแหน่งละ ๑ คน จากประธานกรรมการบริหารเลือกเลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการ ตำแหน่งละ ๑ คนจากปลัด ศูนย์จะเป็นผู้ลงมติ วาระการดำรงตำแหน่งและเงื่อนไขอื่นๆ ตรวจสอบและวิเคราะห์ประสานงานโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาให้ความเห็นร่างแผน ๕ ปี ร่างแผนประจำปีอีกด้วย

บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบสาธารณะเพื่อประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งการพัฒนาจะต้องดำเนินการดังนี้

๑. การกิจตามกฎหมาย โดยให้เป็นไปตามนโยบายที่รัฐบาลแถลงต่อรัฐสภาที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีหน่วยงานระดับอำเภอประสานการปฏิบัติและสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย เพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรม ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล

๒. เป็นกลไก ในการแก้ไขปัญหา โดยศึกษารวบรวม วิเคราะห์ปัญหาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา กำหนดเป้าหมาย คือสภาพ สาเหตุ และแนวทางการแก้ไขปัญหา ในระดับตำบลและหมู่บ้าน

๓. ความเหมาะสมของพื้นที่ และความสามารถในการพัฒนาพิจารณาจากภูมิศาสตร์ ประชาชน การรวมกลุ่มขององค์กรชุมชน และปัจจัยทางการบริหาร เช่น บุคลากร งบประมาณ ระบบงาน เครื่องและอุปกรณ์ และการรวมกลุ่มขององค์กรชุมชน

๔. คำนึงถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันของคนในท้องถิ่น โดยยึดหลักความเป็นไปได้ และประโยชน์สูงสุดให้เกิดเป็นรูปธรรม โดยใช้แผนพัฒนาเป็นเครื่องมือในการบริหารการพัฒนาสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน

รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)^{๕๙}

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีรายได้ตามกฎหมายบัญญัติไว้ตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังต่อไปนี้

๑. ภาษีอากรและค่าธรรมเนียม ได้มาจาก

- ภาษีบำรุงท้องที่
- ภาษีโรงเรือน
- ภาษีป้าย
- อากรการฆ่าสัตว์ และผลประโยชน์อื่นอันเกิดจากการฆ่าสัตว์
- ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน
- ภาษีธุรกิจเฉพาะ
- ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในการขายสุรา
- ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในการเล่นการพนัน
- อากรรังนกอีแอ่น
- ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล
- อากรประทานบัตรใบอนุญาตและอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วยการประมง
- ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้
- ค่าธรรมเนียมและจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดิน
- ค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม
- ภาคหลวงแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่
- เงินที่เก็บตามกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ
- ภาษีมูลค่าเพิ่ม
- ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับ ตามกฎหมายกำหนด

๒. เงินอุดหนุนของรัฐ

๓. รายได้จากทรัพย์สินและจากรายได้อื่นๆ

- รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล
- รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้
- รายได้ตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดหาให้

^{๕๙} เรื่องเดียวกันหน้า , หน้า ๒๖๐.

-รายได้อื่นตามที่จะมีกฎหมายให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. เงินกู้ โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

- กู้จากกระทรวง ทบวง กรม องค์การหรือนิติบุคคล
- การกู้ กระทำได้เมื่อได้รับอนุญาตจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- การกู้ต้องปฏิบัติตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

กล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่า อบต.มีแหล่งที่มาหลายแห่ง โดยเฉพาะรายได้ที่มาจากแหล่งรายได้ของตนเอง ซึ่งขึ้นอยู่กับพื้นที่และทรัพยากรต่างๆในแต่ละ อบต. นั้นเป็นสำคัญ บางอบต.มีทรัพยากรในพื้นที่มาก ก็จะมีแหล่งที่มาของรายได้มาก บางแห่งมีทรัพยากรในพื้นที่น้อยก็จะมีแหล่งที่มาของรายได้น้อย ซึ่งย่อมส่งผลต่อการดำเนินกิจการพัฒนาในท้องถิ่นอบต.ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรใน อบต.ไม่มากนัก

๒.๗ ข้อมูลพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

องค์การบริหารส่วนตำบล มีชื่อย่อเป็นทางการว่า อบต. มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง ๕ แห่ง ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ตอบรับแผนนโยบายในการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่นเพื่อให้การปกครองเป็นไปด้วยความราบรื่น มีประสิทธิภาพ และสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ๕ ตำบลได้แก่

๒.๗.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง^{๖๐}

๑) สภาพทั่วไปของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางเดิมเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปสภาตำบลมาก่อน“จัดตั้งครั้งแรกเมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๓๙ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยในราชกิจจานุเบกษา ประกาศทั่วไป เล่ม ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒๖ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๙

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางมีอาคารสำนักงานเป็นของตนเองสำหรับให้บริการประชาชนที่มาติดต่อราชการได้ด้วยความสะดวก ซึ่งสำนักงานดังกล่าวตั้งอยู่ที่ ถนนลำปลายมาศ-นางรองหมู่ที่ ๑ ตำบลโคกกลางอำเภอลำปลายมาศจังหวัดบุรีรัมย์ด้วยพื้นที่ ๗๒.๙๕ตารางกิโลเมตร หรือเท่ากับ ๔๕,๕๖๓ ไร่ มีพื้นที่ควบคุม ๑๖ หมู่บ้านมีอาณาเขตติดต่อดังนี้ คือ

^{๖๐} องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง, แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์, หน้า ๔-๙. (เอกสารอัดสำเนา).

ทิศเหนือ	ติดต่อกับเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู
ทิศใต้	ติดต่อกับเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ทรินทร์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม

ประชากรและครัวเรือน

จำนวนประชากรและครัวเรือนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางมีจำนวนทั้งสิ้น ๙,๒๓๓ คนจำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๒,๑๓๘ หลังคาเรือน

๒) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑) การคมนาคม การจราจร

การคมนาคมขนส่งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ในปัจจุบันนับว่าสะดวกขึ้นมากเพราะได้มีการพัฒนาถนนหนทางภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางทำให้การติดต่อระหว่างชุมชนสะดวกขึ้นองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางมีถนนทางหลวงสายลำปลายมาศ – นางรอง ผ่านซึ่งสามารถติดต่อกับอำเภอได้สะดวก

๒.๒) การประปา ระบบประปา

ระบบประปาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางมีน้ำประปาใช้ ๑๐ หมู่บ้าน ๑,๐๐๐ ครัวเรือน ที่ได้รับผลประโยชน์จากน้ำประปา

๒.๓) ไฟฟ้า

สำหรับการให้บริการประชาชนด้านการไฟฟ้าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางรับผิดชอบในการบำรุงรักษาซ่อมแซมและจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการซื้ออุปกรณ์เฉพาะไฟฟ้าสาธารณะเพื่อให้แสงสว่างตามถนน ตรอกซอยเท่านั้น

๓) ด้านเศรษฐกิจ

๓.๑) การเกษตรกรรม

ลักษณะการประกอบอาชีพเกษตรกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางมีดังนี้

- การเพาะปลูกในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีการเพาะปลูกพืชที่สำคัญคือการเพาะปลูกข้าวซึ่งมีการเพาะปลูกมากกว่าพืชชนิดอื่นพื้นที่ส่วนใหญ่จะเป็นที่ราบจึงเหมาะแก่การปลูกข้าวนอกจากการปลูกข้าวแล้วยังมีการปลูกผลไม้และพืชผักด้วย
- การปศุสัตว์ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง มีการเลี้ยงสัตว์เพื่อการจำหน่าย เช่นสุกรไก่เป็ด เป็นต้น

๓.๒) การพาณิชย์กรรมและบริการ

สถานประกอบการด้านพาณิชย์กรรม

ก. สถานีบริการน้ำมัน จำนวน ๓ แห่ง

สถานประกอบการด้านบริการ

ก. สถานีอนามัย จำนวน ๒ แห่ง

๓.๓) การอุตสาหกรรม

การประกอบการอุตสาหกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ส่วนใหญ่แล้วเป็นอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็กประกอบไปด้วยโรงสีข้าวจำนวน ๖๑ โรง, โรงงานเย็บผ้าจำนวน ๓ โรงงาน

๔) ด้านสังคม

๔.๑) ศาสนา

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีวัดและสำนักสงฆ์ทั้งสิ้น ๑๐ แห่ง

๔.๒) วัฒนธรรม

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางมีภาษาถิ่นหลากหลายที่ใช้สื่อสารในชีวิตประจำวันภาษาถิ่นไทยนางรอง(ไทยเบิ้ง)ซึ่งมีสำเนียงคล้ายภาษาถิ่นไทยโคราชนอกนั้นเป็นภาษาถิ่นไทยอีสานส่วยปนอยู่บ้างเล็กน้อยแม้จะใช้ภาษาถิ่นไทยต่างกันแต่ก็ยังมีประเพณีและวัฒนธรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเหมือนกับประเพณีท้องถิ่นอื่น ๆ ดังนี้

- ประเพณีสงกรานต์วันที่ ๑๓-๑๕ เมษายนของทุกปี
- ประเพณีเข้าพรรษาประมาณเดือนกรกฎาคม
- ประเพณีลอยกระทงวันขึ้น ๑๕ ค่ำเดือน ๑๒ จัดงานประเพณีลอยกระทงประกวดขบวนแห่นางนพมาศประกวดนางนพมาศประกวดกระทง
- ประเพณีขึ้นปีใหม่วันที่ ๑ มกราคมจัดงานทำบุญตักบาตรร่วมกัน

๔.๓) การศึกษา

สถานศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางมีโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดจำนวน ๔ แห่ง และสังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอจำนวน ๑ แห่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ ศูนย์

๔.๔) นันทนาการ / พักผ่อน

สวนสาธารณะจำนวน ๑ แห่ง

๔.๕) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวน ๒ แห่ง

๕) ด้านการเมืองการบริหาร

ด้านโครงสร้างและอัตรากำลังในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางประกอบด้วยองค์กรดังนี้

- ฝ่ายนิติบัญญัติหรือสภาตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาตำบลที่ประชาชนเลือกตั้ง จำนวน ๒๖ คนอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี
- ฝ่ายบริหารหรือคณะผู้บริหารประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน และรองนายกฯ จำนวน ๒ คน คณะผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่ควบคุมรับผิดชอบในการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย

๖) นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

นโยบายการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วน ตำบลโคกกลางดังนี้

๖.๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ให้มีการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กภายในหมู่บ้านและเชื่อมหมู่บ้านอื่นๆ
- ก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซมถนนลงหินคลุกภายในหมู่บ้านและเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ให้ใช้การได้ดีเพื่อให้ประชาชนในตำบลสัญจรไปมาได้สะดวกมากยิ่งขึ้นตลอดจนการขอรับการ สนับสนุนงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์เพื่อก่อสร้างถนนลาดยางภายในตำบล และเชื่อมตำบลอื่นซึ่งมีพื้นที่ติดต่อกัน
- ก่อสร้างถนนดินหรือถนนลูกรังเพื่อขนถ่ายผลิตผลทางการเกษตรเข้าสู่เขตชุมชน โดยการก่อสร้างถนนดินหรือถนนลูกรังในเขตตำบลหมู่บ้านที่มีปัญหา
- ก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซมและเพิ่มเติมระบบประปาหมู่บ้านให้ใช้การได้ดีมีความ สะอาดถูกสุขลักษณะและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนทั้งตำบล
- ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะไฟฟ้าส่องสว่างและไฟฟ้าเพื่อการเกษตรตามแนว พระราชดำริตลอดจนซ่อมแซมไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะทุกหมู่บ้านเพื่อให้ประชาชนในตำบลได้มี ไฟฟ้าใช้อย่างเพียงพอ
- ขุดลอกสระน้ำลำห้วยหนองคลองบึงเพื่อให้ประชาชนมีน้ำอุปโภคอย่างเพียงพอ และสามารถนำน้ำไปใช้ในการเกษตรได้

๖.๒) ด้านการศึกษา

- มอบทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจน
- จัดหาวัสดุครุภัณฑ์อุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนสนับสนุนแก่สถานศึกษา ภายในตำบล

๖.๓) ด้านสาธารณสุข

- จัดหาวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณเพื่อป้องกันโรคติดต่อต่างๆทั้งคนและสัตว์
- ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านสาธารณสุขในตำบลและกิจกรรมของสม.

๖.๔) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ส่งเสริมอาชีพ
- ฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่างๆทั้งในระยะสั้นและยาว
- สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์แก่กลุ่มอาชีพ
- สนับสนุนด้านเงินทุนเพื่อเป็นกองทุนกู้ยืมแก่กลุ่มอาชีพ
- สนับสนุนจัดหาเมล็ดพันธุ์พืชและพันธุ์ปลา

๖.๕) ด้านสวัสดิการและสังคม

- อุดหนุนเบี้ยยังชีพคนชราผู้พิการผู้ป่วยโรคเอดส์และผู้ด้อยโอกาส
- ให้การสงเคราะห์คนยากจนและผู้ด้อยโอกาส
- ให้การสงเคราะห์เครื่องนุ่งห่มแก่ผู้สูงอายุคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

๖.๖) นันทนาการและการกีฬา

- สร้างลานกีฬาในสถานศึกษาและหมู่บ้าน
- จัดหาวัสดุอุปกรณ์กีฬาพื้นฐาน
- จัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๖.๗) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม/การรักษาความสงบเรียบร้อย

- การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและการมีสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแก่ อบพร.
- ฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่นต่างๆในตำบลเช่นกลุ่ม อสม. คณะกรรมการหมู่บ้านส.อบต.

กลุ่มแม่บ้านกลุ่มเยาวชนและกลุ่มอาชีพต่างๆ

- จัดตั้งศูนย์ประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ระดับตำบลโดยจัดให้มีเครื่องขยายเสียงให้ครบ

ทุกหมู่บ้าน

- จัดตั้งจุดตรวจรักษาความปลอดภัยในทุกหมู่บ้านร่วมกับผู้ประสานพลังแผ่นดิน
- ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดร่วมกับฝ่ายปกครองตลอดจนสนับสนุน

งบประมาณ

๖.๘) ด้านการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

- ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นแผนยุทธศาสตร์แผนพัฒนา

สามปี

๖.๙) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การคุ้มครองดูแลบำรุงรักษาที่ดินป่าไม้ที่สาธารณะประโยชน์เช่นแนวเขตที่
สาธารณะประโยชน์จัดทำป้ายบอกเขตที่ประโยชน์ปลูกป่าเพิ่มเติม

- สนับสนุนและส่งเสริมพร้อมจัดทำกองทุนเพื่อการเกษตรแบบยั่งยืน
- ปรับปรุงภูมิทัศน์พร้อมทั้งการจัดการสิ่งแวดล้อม
- การจัดการด้านมลพิษต่างๆจัดหาสถานที่ทิ้งขยะถังขยะและสถานที่กำจัดสิ่งปฏิกูล

๖.๑๐) ด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ส่งเสริมสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น
- อนุรักษ์ส่งเสริมสนับสนุนประเพณีวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ดำเนินการด้านอื่นๆตามที่รัฐบาลมอบหมายหรือนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล

๗) ผลการพัฒนาในแผนพัฒนาที่ผ่านมา

๗.๑) การดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- มีการก่อสร้าง,ปรับปรุง,ซ่อมแซมถนนคอนกรีต,ถนนลูกรัง,ถนนหินคลุก,ถนนดินทำให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัยในการคมนาคม

- มีการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมแหล่งน้ำ เช่น ก่อสร้างระบบประปาให้ประชาชนมีแหล่งน้ำได้ใช้ประโยชน์มากขึ้น

- ขุดลอกสระน้ำขนาดใหญ่และขนาดเล็ก,ลำห้วยที่ตื้นเขิน
- วางท่อระบายน้ำเพื่อระบายน้ำตามฤดูกาล
- มีไฟฟ้า น้ำประปาอย่างเพียงพอ

๗.๒) การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

- กลุ่มอาชีพต่างๆ ในตำบลมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการส่งเสริมอาชีพเช่น กลุ่มทอผ้าไหม
- ส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณแก่ชุมชนที่สนใจฝึกอาชีพ เช่น การฝึกอบรมอาชีพจักสาน
- มีแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในตำบล
- ชุมชนมีความเข้มแข็งมากขึ้นเช่น ฝึกอบรม อปพร. ฯลฯ

๗.๓) การดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มโรงเรียนศูนย์เด็กเล็ก เช่น กิจกรรมวันเด็ก,งานกีฬาโรงเรียน,งานเข้าค่ายลูกเสือและเนตรนารี ฯลฯ

- สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนให้เด็กนักเรียน

- ส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาทางการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

- ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมในท้องถิ่น/ตำบล/อำเภอ

๗.๔) การดำเนินงานด้านสาธารณสุข

- สนับสนุนงบประมาณประชาสัมพันธ์ในการป้องกันและแก้ไขโรคติดต่อ เช่น จัดซื้อเครื่องพ่นหมอกควัน,จัดซื้อทรายกำจัดลูกน้ำ,สารเคมีเครื่องพ่นหมอกควัน ฯลฯ

๗.๕) การดำเนินงานด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริต

- ประชาชนสามารถตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ชุมชนมีความเป็นระเบียบ วินัย

๗.๖) การดำเนินงานด้านสังคมและชุมชน

- ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น เช่น ประเพณีบุญพระเวส, ประเพณีถวายเทียนพรรษา ประเพณีงานวันลอยกระทง ฯลฯ

- ผู้สูงอายุ คนพิการ มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจากการได้รับเบี้ยสงเคราะห์ยังชีพ
- ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ

๗.๗) การดำเนินงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จัดกิจกรรมปลูกต้นไม้ในสถานที่ และทางสาธารณะ
- บำรุงดูแลและใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างรู้คุณค่าและประหยัด

๗.๘) การดำเนินงานด้านการกีฬาและการท่องเที่ยว

- มีการจัดการแข่งขันกีฬาท่าบลโคกกลางด้านยาเสพติด
- สนับสนุนงบประมาณในส่งทีมนักกีฬาเข้าแข่งขันระดับอำเภอ/จังหวัด
- มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจจากการปรับปรุงภูมิทัศน์ที่ทำการอบต.โคกกลาง

๗.๙) การดำเนินงานด้านการบริหารบ้านเมืองที่ดี

- สนับสนุนคณะกรรมการการเลือกตั้ง ในการรณรงค์องค์การเลือกตั้งทุกระดับ
- สนับสนุนการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารของ

สมาชิกสภา อบต.คณะผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล

๘) วิสัยทัศน์พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๘.๑) วิสัยทัศน์ (Vision)

ตำบลโคกกลางได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายและปรารถนาคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลโคกกลางเป็นตำบลขนาดเล็กที่มีประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตรเป็นหลักและมีการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม ประเพณีวัฒนธรรมสืบต่อกันมาจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้

“องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางมีระบบบริการสาธารณะด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐานที่พร้อม สภาพแวดล้อมที่สวยงามสะอาดร่มรื่นเศรษฐกิจมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งประชาชนมีความรู้คุณธรรมมีพลานามัยสมบูรณ์แข็งแรงและได้รับบริการที่ดีมีประสิทธิภาพ”

๘.๒) พันธกิจ (MISSION)

(๑) ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและพัฒนาาระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

(๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเพิ่มศักยภาพของชุมชนและสามารถพึ่งพาตนเองได้ตลอดจนปรับปรุงพัฒนาการเกษตร

(๓) ส่งเสริมการศึกษาตลอดจนอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

(๔) ส่งเสริมด้านการพัฒนาอาชีพทุกด้านให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อพัฒนารายได้เพื่อให้เศรษฐกิจโดยรวมมีความมั่นคง

(๕) ปลูกจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี ตลอดจนการหวงแหนทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

(๖) การสร้างระบบบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสระบบการบริหารการปกครอง

๘.๓) จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการ

(๒) ด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นและลดค่าใช้จ่ายด้านสังคม

(๓) ด้านสังคม

- ยกระดับคุณภาพการศึกษาของประชาชนทุกระดับอย่างทั่วถึงรวมทั้งปลูกฝังและส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนสร้างความตระหนักและอนุรักษ์คุณค่าทางวัฒนธรรม
- ดำเนินการส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีการนันทนาการอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
- ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั่วหน้า

(๔) ด้านสิ่งแวดล้อม

- จัดการด้านมลภาวะด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนให้น่าอยู่
- บริหารจัดการด้านทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(๕) ด้านองค์กร

- การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีแบบบูรณาการ

๒.๗.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน^{๖๐}

๑) สภาพทั่วไป

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนตั้งอยู่ที่ ๑๔๐ หมู่ที่ ๗ ตำบลหนองโดน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนมีพื้นที่ครอบคลุมทั้งสิ้น ๘ หมู่บ้านมีพื้นที่ ๒๘.๗ ตารางกิโลเมตรมีอาณาเขตติดต่อดังนี้คือ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับเขต ตำบลโคกกลางอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศใต้	ติดต่อกับเขต ตำบลช่องผากำเภอขามเฒ่า จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับเขต ตำบลบ้านยางอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับเขต ตำบลไทยสามัคคีอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

- ประชากร

จำนวนประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนณวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔ มีจำนวนทั้งสิ้น ๔,๘๗๖ คนเป็นชาย ๒,๓๘๙ คนเป็นหญิง ๒,๔๘๗ คนจำนวนบ้านทั้งสิ้น ๑๐๘๖ หลังคาเรือนเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราส่วนความหนาแน่นของประชากรต่อพื้นที่รวมทั้งหมดจะมีค่าประมาณ ๑๖๙ คน/ตารางกิโลเมตร

^{๖๐} องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน, แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์, หน้า ๙-๑๘. (เอกสารอัดสำเนา).

๒) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑) การคมนาคมการจราจร

การคมนาคมขนส่งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนในปัจจุบันนับว่าสะดวกขึ้นมากเพราะได้มีการพัฒนาถนนหนทางภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทำให้การติดต่อระหว่างหมู่บ้านสะดวกขึ้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนยังมีทางหลวงแผ่นดินสายลำปลายมาศ-นางรอง (ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๗๓) ตัดผ่านทำให้ติดต่ออำเภอใกล้เคียงและติดต่อจังหวัดได้สะดวกมีรถโดยสารประจำทาง

๒.๒) การประปา

ระบบประปาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนได้ดำเนินการโดยคณะกรรมการหมู่บ้านซึ่งมี๓แห่งคือ

๑. ระบบประปาผิวดินขนาดใหญ่มากให้บริการหมู่ที่๑,๒,๘
๒. ระบบประปาผิวดินขนาดใหญ่ตั้งอยู่ที่หมู่ ๒,๔
๓. ระบบประปาหมู่บ้านผิวดินขนาดใหญ่หมู่ที่๕,๖
- ๒.๓) ไฟฟ้า

สำหรับการให้บริการประชาชนด้านการไฟฟ้าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สาขาอำเภอลำปลายมาศ ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนรับผิดชอบในการบำรุงรักษาซ่อมแซมและจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการซื้ออุปกรณ์เฉพาะไฟฟ้าสาธารณะเพื่อให้แสงสว่างตามถนน ตรอก ซอย เท่านั้น

๓) ด้านเศรษฐกิจ

๓.๑) การเกษตรกรรมลักษณะการประกอบอาชีพเกษตรกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนมีดังนี้

- การเพาะปลูกในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนมีการเพาะปลูกพืชที่สำคัญคือการเพาะปลูกข้าวนอกจากการปลูกข้าวแล้วยังมีการปลูกผลไม้ และพืชผักด้วย
- การปศุสัตว์ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนมีการเลี้ยงสัตว์เพื่อการจำหน่ายเช่น สุกรไก่เนื้อไก่ไข่เป็ดวัว

๓.๒) การพาณิชย์กรรมและบริการ

สถานประกอบการด้านพาณิชย์กรรม

- สถานีบริการน้ำมัน ๑ แห่ง
- ร้านค้าทั่วไป ๔๔ แห่ง
- สถานที่ประกอบการค้าที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ๒๕ แห่ง

๓.๓) การอุตสาหกรรม

การประกอบการอุตสาหกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนส่วนใหญ่แล้วเป็น อุตสาหกรรมขนาดเล็กหรืออุตสาหกรรมในครัวเรือนประกอบไปด้วยโรงสีข้าว ๗ แห่ง, โรงงานทำ ขนุนจีน(ในครัวเรือน) ๓ แห่ง

๓.๔) การท่องเที่ยว

ปัจจุบันในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนมีอ่างเก็บน้ำทุ่งใหญ่ซึ่งมีเนื้อที่ ประมาณ ๒,๕๐๐ ไร่เหมาะสำหรับปรับปรุงให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติในอนาคตตลอดจน จัดเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกายสำหรับประชาชน

๔) ด้านสังคม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนมีหมู่บ้านในเขตรับผิดชอบจำนวน ๘ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านหนองโดน	หมู่ที่ ๒ บ้านหนองโดน
หมู่ที่ ๓ บ้านหนองโดนน้อย	หมู่ที่ ๔ บ้านโนนเจริญ
หมู่ที่ ๕ บ้านหนองไผ่	หมู่ที่ ๖ บ้านหนองโดนฝายน้ำ
หมู่ที่ ๗ บ้านหนองขวาง	หมู่ที่ ๘ บ้านบ่อใหญ่

๔.๑) ศาสนา

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธมีวัด จำนวน ๒ แห่ง

๔.๒) วัฒนธรรม

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนมีภาษาถิ่นหลากหลายที่ใช้สื่อสารใน ชีวิตประจำวันคือภาษาถิ่นอีสานภาษาถิ่นโคราชภาษาเขมรปนอยู่เล็กน้อยแม้จะใช้ภาษาถิ่นไทย แตกต่างกันแต่ก็ยังมีประเพณีและวัฒนธรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเหมือนกับประเพณีท้องถิ่นอื่นๆ ดังนี้

- ประเพณีสงกรานต์ วันที่ ๑๒-๑๓ เมษายนของทุกปีจัดขบวนแห่นางสงกรานต์และ รดน้ำดำหัวและสงฆ์น้ำพระ
- ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษาประมาณเดือนกรกฎาคมจัดประกวดต้นเทียนและ ขบวนแห่เทียนเข้าพรรษา
- ประเพณีลอยกระทงวันที่ ๑๕ ค่ำเดือน ๑๒ จัดงานประเพณีลอยกระทงประกวด ขบวนแห่นางนพมาศ

๔.๓) การศึกษา

- สถานศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์เขต๑จำนวน๑โรงเรียน
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนเกณฑ์จำนวน๑ศูนย์จำนวนนักเรียน๑๒๐คน

๔.๕) นันทนาการ/พักผ่อน

- สนามกีฬาอเนกประสงค์จำนวน๑แห่ง(โรงเรียนบ้านหนองโดนประสาธวิทย์)

๔.๖) สาธารณสุข

- ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพชุมชนหนองโดนจำนวน ๑ แห่ง

๕) ด้านการเมืองการบริหาร

ด้านโครงสร้างและอัตรากำลังในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนประกอบด้วยองค์กร ดังนี้

- ฝ่ายนิติบัญญัติหรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ประชาชนเลือกตั้ง จำนวน ๑๖ คนอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี ฝ่ายบริหารหรือคณะผู้บริหารประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล๑คนและรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คนและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คนคณะผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่ควบคุมรับผิดชอบในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย

๖) นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

นโยบายการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน ของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนดังนี้

- พัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึงเพื่อให้เป็นเมืองน่าอยู่
- พัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๗) ผลการพัฒนาในแผนพัฒนาที่ผ่านมา

๗.๑) การดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- มีการก่อสร้าง,ปรับปรุง,ซ่อมแซมถนนคอนกรีต,ถนนลูกรัง,ถนนหินคลุก,ถนนดิน,ทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็วปลอดภัยในการคมนาคม
- มีการก่อสร้าง,ปรับปรุง,ซ่อมแซมแหล่งน้ำ เช่น ก่อสร้างระบบประปาให้ประชาชนมีแหล่งน้ำได้ใช้ประโยชน์มากขึ้น
- วางท่อระบายน้ำเพื่อระบายน้ำตามฤดูกาล
- มีไฟฟ้า น้ำประปาอย่างพอเพียง

๗.๒) การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

- กลุ่มอาชีพต่างๆ ในตำบลมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการส่งเสริมอาชีพ เช่น กลุ่มทอผ้าไหม
- ชุมชนมีความเข้มแข็งมากขึ้นเช่น ฝักอบรม อปพร. ฯลฯ

๗.๓) การดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มโรงเรียน ศูนย์เด็กเล็ก เช่นๆจัดกิจกรรมวันเด็ก,งานกีฬาโรงเรียน,งานเข้าค่ายลูกเสือและเนตรนารี ฯลฯ
- สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้เป็นหนังสือการเรียนการสอนให้เด็กนักเรียน
- ส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

- ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมในท้องถิ่น / ตำบล / อำเภอ

๗.๔) การดำเนินงานด้านสาธารณสุข

- สนับสนุนงบประมาณประชาสัมพันธ์ในการป้องกันและแก้ไขโรคติดต่อ เช่น จัดซื้อเครื่องพ่นหมอกควัน,จัดซื้อทรายกำจัดลูกน้ำ,สารเคมีพ่นหมอกควัน ฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า

๗.๕) การดำเนินงานด้านสังคมและชุมชน

- ประชาชนสามารถตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ชุมชนมีความระเบียบเรียบร้อย วินัย

๗.๖) การดำเนินงานด้านสังคมและชุมชน

- ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น เช่น ประเพณีสงกรานต์,ประเพณีถวายเทียนพรรษาประเพณีงานวันลอยกระทง ฯลฯ

- ผู้สูงอายุ คนพิการ มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจากการได้รับเบี้ยสงเคราะห์ยังชีพ
- ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ
- ประชาชนเกิดความสามัคคีรวมกลุ่มทำให้เกิดความรู้จักการบริหารงานกันเห็นกลุ่ม

๗.๗) การดำเนินงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จัดกิจกรรมปลูกต้นไม้ในสถานที่ และทางสาธารณะ
- บำรุงดูแล และใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างรู้คุณค่าและประหยัด
- จัดหาภาชนะรองรับขยะ
- ดำเนินการโครงการกำจัดขยะ

๗.๘) การดำเนินงานด้านการกีฬาและการท่องเที่ยว

- มีการจัดการแข่งขันกีฬาตำบลหนองโดนต้านยาเสพติด
- สนับสนุนงบประมาณในส่งทีมักกีฬาเข้าแข่งขันระดับอำเภอ/จังหวัด

๗.๙) การดำเนินงานด้านการบริหารบ้านเมืองที่ดี

- สนับสนุนคณะกรรมการการเลือกตั้ง ในการรณรงค์การเลือกตั้งทุกระดับ
- สนับสนุนการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานสมาชิกสภาอบต. คณะผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล
- สนับสนุนบุคลากรขององค์กรศึกษาต่อในระดับปริญญาโท

๘) วิสัยทัศน์พันธกิจ และจุดหมายการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน

๘.๑) วิสัยทัศน์ (Vision)

ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคตคึกคักซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนาคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กที่มีประชากรส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ไม่หนาแน่นและสงบสุข ประกอบอาชีพการเกษตรเป็นหลักโดยใช้แนวทางเกษตรอินทรีย์ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้

“หนองโดนเมืองน่าอยู่ คู่แหล่งวัฒนธรรม เลิศล้ำเกษตรอินทรีย์ และส่งเสริมการท่องเที่ยว”

๘.๒) พันธกิจ

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ให้เป็นไปด้วยความสะดวก
- ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำติดตั้งโคมไฟสาธารณะ และซ่อมแซมโคมไฟสาธารณะ
- พัฒนาระบบประปาหมู่บ้าน
- พัฒนาแหล่งเก็บน้ำ
- พัฒนาสวนสาธารณะ

(๒) ด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร
- ส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
- ส่งเสริมการกระจายรายได้แก่ท้องถิ่น

(๓) ด้านคุณภาพชีวิต

- การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา
- การพัฒนาและส่งเสริมด้านสุขภาพและอนามัย
- การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน
- การพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬาและการนันทนาการ

(๔) ด้านสิ่งแวดล้อม

- สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
- ดูแลที่สาธารณประโยชน์
- การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอย

(๕) ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม

- ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพขององค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา
- การพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชนและสังคม
- ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ปรับปรุงและพัฒนารายได้

๒.๗.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง^{๖๒}

๑) สภาพทั่วไป

ตำบลบ้านยางได้รับการจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๓๙ ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับทั่วไปเล่ม ๑๑๓ ตอน ๕๙ง. ลงวันที่ ๒๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๙

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง มีอาคารสำนักงานเป็นของตนเองสำหรับให้บริการ ประชาชนที่มาติดต่อราชการได้ด้วยความสะดวกสำนักงานตั้งอยู่บ้านยาง หมู่ที่ ๑ ถนนสายบ้านยาง – หนองโดน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

อาณาเขตติดต่อตำบลใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อ	ตำบลโคกกลาง	อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศใต้	ติดต่อ	ตำบลเมืองยาง	อำเภอขามเฒ่า จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันออก	ติดต่อ	ตำบลลุมพิก	อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันตก	ติดต่อ	ตำบลหนองโดน	อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๒) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑) การคมนาคม การจราจร

- การคมนาคมในเขตตำบลบ้านยาง มีเส้นทางคมนาคมติดต่อกับอำเภอใกล้เคียง ซึ่งทำเลที่ตั้งของตำบลบ้านยางนับได้ว่าเป็นเส้นทางคมนาคมสัญจรไปมาไม่สะดวกดังนี้

- ทางรถยนต์ (อบจ) ผ่าน ๑ สาย
- ถนนลูกรังสายอบจ.โคกขาม – ตะแบก

๒.๒) การประปา

ตำบลบ้านยาง ได้มีน้ำประปาบริการประชาชนในเขตตำบล จำนวน ๑๒ แห่ง แต่ยังไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน ในปีงบประมาณ ๒๕๕๖ นี้ คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ได้มีนโยบายที่จะดำเนินการให้ประชาชนได้มีน้ำประปาใช้อย่างทั่วถึง

^{๖๒} องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง, แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์, หน้า ๗-๑๖. (เอกสารอัดสำเนา).

๒.๓) การไฟฟ้า

ปัจจุบันการดำเนินการจำหน่ายไฟฟ้าให้กับประชาชนในเขตตำบลบ้านยาง อยู่ในความรับผิดชอบและดำเนินงานโดยสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอลำปลายมาศ โดยจ่ายกระแสไฟฟ้าภายในเขตตำบลบ้านยาง อำเภอและพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อจ่ายให้กับบ้านเรือนที่อยู่อาศัย ธุรกิจ การบริการ และหน่วยงานราชการเป็นต้น ในเขตตำบลบ้านยาง ประชาชนในพื้นที่ที่มีไฟฟ้าใช้ครบทุกหมู่บ้าน แต่ยังมีบางครัวเรือนที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้เนื่องจากชุมชนเพิ่งจะมีการขยายตัว

๓) ด้านเศรษฐกิจ

ลักษณะการประกอบอาชีพของประชาชนในเขตตำบลบ้านยาง โดยทั่วไปประกอบอาชีพเกษตรกรรมและรับจ้าง ในพื้นที่ส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น

- การเกษตรกรรม ได้แก่ ทำนา ทำไร่ ทำไร่อ้อย ปลูกมันสำปะหลัง ปลูกผัก
- ร้านขายของชำ
- ปศุสัตว์ ได้แก่ เลี้ยงไก่ฟาร์ม โค กระบือ เป็ด สุกร ฯลฯ
- การบริการ

๓.๑) การพาณิชย์กรรม/การบริการ

สถานประกอบการด้านพาณิชย์กรรม

ก. สถานีบริการน้ำมัน	จำนวน ๑ แห่ง
ข. ร้านค้าทั่วไป	จำนวน ๕๕ แห่ง

๓.๒) การอุตสาหกรรม

ลักษณะอุตสาหกรรมในเขตตำบลบ้านยาง โดยส่วนใหญ่แล้วยังเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน อุตสาหกรรมที่ประกอบการอยู่ในเขตตำบล ได้แก่ โรงสีข้าวมีจำนวน ๖๙ แห่ง, กลุ่มอาชีพชุมชนมีจำนวน ๑๓ หมู่บ้าน

๓.๓) การปศุสัตว์

สำหรับการปศุสัตว์ ในเขตตำบลบ้านยาง ประชาชนส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพเลี้ยงสัตว์ ได้แก่ โค กระบือ สุกร เป็ด และ ไก่ เป็นต้น

๔) ด้านสังคม

หมู่บ้านมีจำนวน ๑๓ หมู่บ้าน ๑,๗๒๖ ครัวเรือนและประชากรรวม ๘,๒๖๘ คน

๔.๑) ศาสนา

ประชาชนในเขตตำบลบ้านยาง ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ โดยใช้วัดเป็นศูนย์รวมในการประกอบพิธีกรรมทางศาสนา งานบุญ และงานประเพณีต่างๆ โดยมีวัด ๗ แห่ง และสำนักสงฆ์ ๑ แห่ง

๔.๒) วัฒนธรรม

ประเพณีท้องถิ่นที่สำคัญของชุมชนในเขตตำบลบ้านยาง ดังนี้

ก.ชื่อประเพณี วันสงกรานต์ เดือน เมษายน ของทุกปี

กิจกรรมสังเขป มีการจัดงานวันผู้สูงอายุ และรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ นิมนต์พระสงฆ์เจริญพระพุทธมนต์ให้ศีลให้พรและมีมอบของขวัญแก่ผู้สูงอายุในวันสงกรานต์ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

ข.ชื่อประเพณี งานวันเข้าพรรษา ประมาณเดือน กรกฎาคม

กิจกรรมสังเขป มีการจัดหาเทียนพรรษาไปถวายวัดต่าง ๆ ในเขตตำบล

๔.๓) การศึกษา

โรงเรียนในเขตตำบลบ้านยาง มีโรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๕ แห่ง ซึ่งเป็นโรงเรียนขยายโอกาสถึงมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๒ แห่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เขต ๑ และศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จำนวน ๑ แห่ง

๔.๔) กีฬา นันทนาการ/พักผ่อน

- | | |
|------------------------|---------------|
| ๑) สนามกีฬาเอนกประสงค์ | จำนวน ๑๑ แห่ง |
| ๒) สนามบาสเก็ตบอล | จำนวน ๕ แห่ง |
| ๓) ลานกีฬาต้านยาเสพติด | จำนวน ๑๑ แห่ง |

๔.๕) สาธารณสุข

ตำบลบ้านยาง มีสถานอนามัยประจำตำบล ๑ แห่ง คือ ศูนย์สุขภาพชุมชนบ้านยาง ตั้งอยู่ ม.๑ มีเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ ๒ คน ลูกจ้างประจำ ๒ คน ลูกจ้างชั่วคราว ๕ คน

๕) ด้านการเมืองการบริหาร

โครงสร้างอัตรากำลังในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ประกอบด้วยองค์กรต่อไปนี้

- ฝ่ายนิติบัญญัติ หรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบไปด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ประชาชนเลือกตั้งหมู่บ้านละ ๒ คนรวมจำนวน ๒๖ คนอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี

- ฝ่ายบริหาร ประกอบไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน และหรือรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่นายกอบต.แต่งตั้งไม่เกิน ๒ คน

๖) นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง มีดังนี้

๖.๑) ด้านการบริหารจัดการ

เน้นการมีส่วนร่วมของพี่น้องประชาชนเป็นหลักเพื่อรับฟังปัญหา และเข้าถึงปัญหาโดยแท้จริง เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกันเน้นความโปร่งใสซื่อสัตย์สุจริตเที่ยงธรรมโดยกระบวนการประชาคมจัดทำแผนพัฒนาชุมชนตามกระบวนการร่วมคิดร่วมทำร่วมรับผิดชอบและร่วมรับประโยชน์เปิดเวทีประชาคมจัดทำแผนชุมชนโดยประชาชนเพื่อประชาชนให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจจัดทำระบบข้อมูลข่าวสารให้ทั่วถึงเผยแพร่ให้พี่น้องประชาชนได้รับฟัง รับรู้ ข้อมูลที่เป็นจริง และปฏิบัติจริงจากองค์การบริหารส่วนตำบลถึงหมู่บ้านจากหมู่บ้านถึงองค์การบริหารส่วนตำบล โดยผ่านเครือข่ายต่างๆพัฒนาปรับปรุงอาคารสำนักงานที่ทำการ บริเวณอาคารสถานที่ให้มีความสะอาด ดูเป็นระเบียบเรียบร้อย และสวยงาม

๖.๒) ด้านพัฒนาเส้นทางคมนาคม

พัฒนาปรับปรุงถนนเส้นทางคมนาคมทั้งสายหลักเชื่อมระหว่างหมู่บ้านสายรอง และทุกตรอกซอยในหมู่บ้าน เป็นการเร่งด่วนเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนในขณะนี้ โดยใช้หลักการผังเมืองและหลักการวิศวกรรมในการปรับปรุงถนนให้มีความเหมาะสมซึ่งจะต้องปรับปรุงให้เป็นไปตามหลักวิศวกรรมเพื่อให้เกิดความมั่นคงแข็งแรง ความคุ้มค่าในการลงทุนและรับฟังความคิดเห็นของประชาคมไม่ก่อให้เกิดผลกระทบสร้างความเดือดร้อนให้กับพี่น้องประชาชน

๖.๓) ด้านพัฒนาแหล่งน้ำ

เน้นการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรเพราะอาชีพหลักของพี่น้องบ้านเราเป็นเกษตรกร และมีแหล่งน้ำธรรมชาติ ลำน้ำมาศไหลผ่านจะต้องพัฒนาระบบน้ำเพื่อการเกษตรให้สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุดโดยการกำหนดนโยบายแนวทางการพัฒนาและนำงบประมาณไปดำเนินการให้มีความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อพี่น้องเกษตรกรสูงสุด

๖.๔) ด้านสาธารณูปโภค

มีนโยบายที่จะขยายเขตไฟฟ้าหมู่บ้านให้มีเสาไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือนขยายเขตระบบประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกหมู่บ้านเพิ่มโคมไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างตามถนนตรอกซอยหรือหมู่บ้านหรือที่สาธารณะให้เพียงพอเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖.๕) ด้านการพัฒนาส่งเสริมอาชีพเกษตร

มีนโยบายจะส่งเสริมการประกอบอาชีพของพี่น้องเกษตรกรลดต้นทุนการผลิตเพิ่มผลผลิตทางด้านการเกษตรโดยการส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณ วัสดุปัจจัยการผลิตตามแนวทางเกษตรอินทรีย์ ลดการใช้สารเคมี ซึ่งการทำนาทำไร่ที่ได้ผลดีนั้นจะต้องคำนึงถึงคุณภาพของดินที่เป็นปัจจัยหลักในการให้ผลผลิตจึงควรที่จะมีการปรับปรุงบำรุงดินโดยสร้างความรู้ความเข้าใจในวิถีเกษตรอินทรีย์ให้กับเกษตรกรทุกหมู่บ้านและส่งเสริมให้มีการปลูกพืชผักหลังฤดูการเก็บเกี่ยวเป็นการเพิ่มรายได้

๖.๖) ด้านการศึกษา

มีนโยบายที่จะส่งเสริมการศึกษาทั้งระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และ การศึกษานอกระบบ โดยระดมทรัพยากรทางด้านการศึกษา ให้คณะบุคคล ครอบครัวยุ องค์กรช่วย ส่งเสริมและมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ทั้งด้านสื่ออุปกรณ์เพื่อประสิทธิภาพในการเรียนให้ทันต่อ โลกสมัยใหม่ในยุคโลกาภิวัตน์เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เช่นจัดหาคอมพิวเตอร์สนับสนุนการเรียน การสอนให้กับโรงเรียนอย่างเพียงพอ, สนับสนุนโครงการอาหารกลางวันให้นักเรียนทุกคน, สนับสนุน อาหารเสริม (นม)ให้นักเรียนทุกคนได้ดื่มกิน, สนับสนุนกิจกรรมการกีฬาเข้าค่ายพักแรมลูกเสือ เนตรนารี ของโรงเรียน,สนับสนุนทุนการศึกษาให้กับโรงเรียนทุกโรงเรียน,ส่งเสริมกิจกรรมทัศน ศึกษาศึกษาเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนทุกระดับชั้น โครงการทัศนศึกษากลุ่มนักเรียนประถม – มัธยมศึกษาเพื่อการเรียนรู้สนับสนุนกิจกรรมการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชน พัฒนาสนาม เด็กเล่น สนามกีฬาทุกประเภท ให้เพียงพอกับความต้องการและเน้นการใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๖.๗) ด้านศาสนา วัฒนธรรมประเพณี

มีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนาเช่นโครงการอบรมไวยาจักรของวัดทุก วัด, โครงการอบรมบุคลากรของชุมชนด้านศาสนพิธีงานพิธีการที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันให้มีความรู้ความเข้าใจเพื่อการปฏิบัติให้ถูกต้องและเหมาะสมโครงการทัวร์ธรรมะนำอาสาสมัครอาสา ศาสนิกชน ทัศนศึกษาเยี่ยมชมสถานที่สำคัญทางพุทธศาสนาเนื่องในวันวิสาขบูชาวันสำคัญของ โลก ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา ประเพณีลอยกระทง รวมทั้งส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมอันดีงาม ของตำบล

๖.๘) ด้านอาชีพและรายได้

มีนโยบายที่จะส่งเสริมด้านอาชีพสำหรับกลุ่มอาชีพต่างๆ ตามความเหมาะสม และความ สมัครงใจของกลุ่ม และมีความเป็นไปได้ที่จะสร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับครัวเรือนชุมชน ส่งเสริมให้ มี การจ้างงานในตำบล โดยเฉพาะโครงสร้างพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็นการสร้างถนน ประปา และโครงสร้าง อื่น ๆ ต้องมีการจ้างงานในตำบลเป็นหลัก เพื่อเป็นการสร้างงาน และรายได้ให้พี่น้องประชาชน โครงการการทัศนศึกษาดูงานของกลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อการพัฒนาศึกษาเรียนรู้ และยกระดับ รูปแบบ วิธีการประกอบอาชีพ

๖.๙) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น

มีนโยบายที่จะส่งเสริมพัฒนาด้านสาธารณสุขเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ให้ ดีขึ้นจัดสวัสดิการเบี้ยยังชีพคนชรา คนพิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์ ให้ความสำคัญในการดูแลเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส มีการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อเป็นการสร้างครอบครัวให้อบอุ่นเพิ่มพูนความ ผาสุก ส่งเสริมให้ความสำคัญแก่อาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานชุมชนประจำหมู่บ้าน ซึ่งมีความ

มุงมัน มีความเสียสละ คอยดูแลในด้านป้องกันและระงับโรคติดต่อ และส่งเสริมสุขภาพพลานามัยที่ดี โดยจัดให้มีงบประมาณสนับสนุนทุกหมู่บ้าน

๖.๑๐) ด้านการกีฬาและนันทนาการ

มีนโยบายที่จะจัดตั้งศูนย์เยาวชนตำบล เป็นศูนย์อำนวยการบริหารงานของกลุ่มเยาวชน ตำบล เพื่อเพิ่มทักษะด้านกีฬา นันทนาการ สุขภาพพลานามัย ให้กับนักเรียนเยาวชน ประชาชน เพื่อสร้างสุขภาพ พัฒนาสู่สากล พัฒนาคนให้สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของตำบล

๗) ผลการพัฒนาในแผนพัฒนาปีที่ผ่านมา

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ซึ่งกำลังดำเนินการภายใต้กรอบแผนพัฒนาสามปีผ่านมานั้นการสร้างความเจริญดังนี้

๗.๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- มีการก่อสร้าง,ปรับปรุง,ซ่อมแซมถนนคอนกรีต,ถนนลูกรัง,ถนนหินคลุก,ถนนดินทำให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัยในการคมนาคม

- มีการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมแหล่งน้ำ เช่น ก่อสร้างระบบประปาให้ประชาชนมีแหล่งน้ำได้ใช้ประโยชน์มากขึ้น

- ขุดลอกสระน้ำขนาดใหญ่และขนาดเล็ก,ลำห้วยที่ตื้นเขิน

- ขุดท่อระบายน้ำเพื่อระบายน้ำตามฤดูกาล

- ติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ

๗.๒) ด้านเศรษฐกิจ

- กลุ่มอาชีพต่างๆ ในตำบลมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการส่งเสริมอาชีพ เช่น กลุ่มทอผ้าไหม

- มีแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในตำบล

๗.๓) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มโรงเรียนศูนย์เด็กเล็ก เช่น กิจกรรมวันเด็ก,งานกีฬาโรงเรียน,งานเข้าค่ายลูกเสือและเนตรนารี ฯลฯ

- อุดหนุนงบประมาณ แก่โรงเรียน วัด/สำนักสงฆ์และองค์กรอื่นๆตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมในท้องถิ่น/ตำบล/อำเภอ

- มีการจัดการแข่งขันกีฬาตำบลบ้านยางด้านยาเสพติด

- สนับสนุนงบประมาณในส่งทีมนักกีฬาเข้าแข่งขันระดับอำเภอ/จังหวัด

- ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น เช่น ประเพณีบุญพระเวส, ประเพณีถวายเทียนพรรษาประเพณีงานวันลอยกระทง ฯลฯ

- ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์และผู้ด้อยโอกาสมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจากการได้รับเบี้ยสงเคราะห์ยังชีพ

- สนับสนุนงบประมาณและประชาสัมพันธ์ในการป้องกันและแก้ไขโรคติดต่อ เช่น จัดซื้อเครื่องพ่นหมอกควัน ,จัดซื้อทรายกำจัดลูกน้ำ,สารเคมีเครื่องพ่นหมอกควัน ฯลฯ

๗.๔) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จัดกิจกรรมปลูกต้นไม้ในที่สาธารณะประโยชน์
- บำรุงดูแล และใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างรู้คุณค่าและประหยัด

๗.๕) การดำเนินงานด้านการบริหารบ้านเมืองที่ดี

- สนับสนุนคณะกรรมการการเลือกตั้ง ในการรณรงค์องค์การเลือกตั้งทุกระดับ
- สนับสนุนการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารของสมาชิกสภา อบต. คณะผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล

- ฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)
- อุดหนุนองค์กรอื่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๘) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๘.๑) วิสัยทัศน์(Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางได้กำหนดวิสัยทัศน์(Vision)เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคตที่ดีซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนาคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กที่มีประชากรส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ไม่หนาแน่นและสงบสุข ประกอบอาชีพการเกษตรเป็นหลักและมีการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมสืบทอดกันมา จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ดังนี้

“เกษตรกรรมคู่วิถีประเพณีงามตามครรลองครอบครัวอบอุ่นชุมชนพึ่งตนเอง”

๘.๒) พันธกิจ

(๑) ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและพัฒนาาระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

(๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเพิ่มศักยภาพของชุมชนเข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้ตลอดจนปรับปรุงพัฒนาเกษตร

(๓) ส่งเสริมการศึกษาตลอดจนอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

(๔) ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนพัฒนาด้านการตลาดให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนเพื่อพัฒนาได้เพื่อให้เศรษฐกิจโดยรวมมีความมั่นคง

(๕) plugged สำนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีตลอดจนการวางแผนทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

(๖.) การสร้างระบบบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการวางแผนพัฒนาการตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในระบบการบริหารการปกครอง

๘.๓) จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

(๑) ก่อสร้างและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการ

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย

(๓) ยกระดับคุณภาพการศึกษาของประชาชนทุกระดับอย่างทั่วถึงรวมทั้งปลูกฝังและส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนสร้างความตระหนักและอนุรักษ์คุณค่าทางวัฒนธรรม

(๔) ดำเนินการส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(๕) ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีการนันทนาการอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

(๖) ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั่วหน้า

(๗) จัดการด้านมลภาวะด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน

(๘) บริหารจัดการด้านทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(๙) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีแบบบูรณาการ

๒.๗.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม^{๒๓}

๑) สภาพทั่วไป

ตำบลหนองกระทุ่ม ได้รับการจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่มเมื่อวันที่ 3 ๓๐ เดือนมีนาคม ๒๕๓๙ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙ ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับทั่วไปเล่ม ๑๑๓ ตอน๙ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๙

ที่ตั้งที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม ตั้งอยู่ที่บ้านหนองผ่องค์หมู่ที่ ๕ ตำบลหนองกระทุ่มห่างจากที่ว่าการอำเภอลำปลายมาศ ประมาณ ๗ กิโลเมตร และมีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับเขต ตำบลหนองคูอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
 ตำบลกงรถ อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

^{๒๓} องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม, แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่มอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์, หน้า ๓-๗. (เอกสารอัดสำเนา).

ทิศใต้ ติดต่อกับเขต ตำบลไผ่ทรินทร์อำเภอลำปลายมาศจังหวัดบุรีรัมย์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขต ตำบลหนองคูตำบลโคกกกลางอำเภอลำปลายมาศ
จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขต ตำบลไผ่ทรินทร์อำเภอลำปลายมาศจังหวัดบุรีรัมย์

เนื้อที่มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๕๔.๗๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๔,๒๑๘.๗๕ ไร่
มีหมู่บ้านทั้งหมดจำนวน ๑๑ หมู่บ้าน

๒) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑) การคมนาคม

การคมนาคมภายในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้านในหน้าแล้ง การสัญจรสะดวก ส่วนใน
ฤดูฝนการสัญจรจะลำบากและมีถนนลาดยางสายหลักผ่านเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะทิง
คือทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๒๖ ผ่านหมู่๑,๔,๗,๙,๑๑ และทางหลวงแผ่นดินสาย๒๑๖๖ ผ่านหมู่
๔นอกจากนั้นยังมีถนนลูกรังและถนนหินคลุกเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน

๒.๒) การไฟฟ้า

มีการขยายบริการด้านไฟฟ้าเข้าถึงหมู่บ้านทำให้ประชาชนในหมู่บ้านได้รับความสะดวก
มากยิ่งขึ้นแต่ยังมีบางแห่งที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้เนื่องจากอยู่นอกเขตและอยู่ระหว่างการขยายเขต

๓) สภาพทางเศรษฐกิจ

อาชีพประชากรที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะทิงประมาณร้อยละ ๙๐
ประกอบอาชีพทำนา ที่เหลืออีก ร้อยละ ๑๐ ประกอบอาชีพค้าขาย รับจ้างทั่วไปและอื่น ๆ

๔) สภาพทางสังคม

๔.๑) การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา	๕	แห่ง
- ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์	๓	แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	๑๑	แห่ง

๔.๒) สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด / สำนักสงฆ์	๗/๑	แห่ง
-------------------	-----	------

๔.๓) สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบล	๑	แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำร้อยละ	๑๐๐	

๕) ด้านการเมืองการบริหาร

ด้านโครงสร้างและอัตรากำลังในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนอง
กะทิง ประกอบด้วยองค์กรดังนี้

- ฝ่ายนิติบัญญัติหรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มากจากการเลือกตั้งของประชาชน จำนวน ๒๒ คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี

- ฝ่ายบริหารหรือคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	คน
เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	คน
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	๒	คน

๖. นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่มได้กำหนดนโยบายในการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม ดังนี้

- (๑) พัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึงเพื่อให้เป็นเมืองน่าอยู่
- (๒) พัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- (๕) ส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- (๖) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นนันทนาการ

๗. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายของการพัฒนา

๗.๑) วิสัยทัศน์ (Vision)

ตำบลหนองกระทุ่มได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนาคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลหนองกระทุ่มเป็นตำบลขนาดเล็กที่มีประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตรเป็นหลักและมีการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม ประเพณีวัฒนธรรมสืบทอดกันมาจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้

“หนองกระทุ่มน่าอยู่ควบคู่เกษตรอินทรีย์เลิศล้ำการศึกษาพัฒนาสิ่งแวดล้อม พร้อมส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว ยึดเหนี่ยวคุณธรรมนำประชาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีไม่มีปัญหาเสียด”

๗.๒) พันธกิจ

สร้างรายได้ให้แก่ราษฎร โดยการพัฒนาอาชีพทางด้านเกษตรและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง การยกระดับสินค้าชุมชน การส่งเสริมทางด้านการท่องเที่ยวและกีฬา

การช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการประกอบอาชีพ การศึกษา การสาธารณสุข การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการรักษาความสงบเรียบร้อย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตราษฎรให้ดีขึ้น

๗.๓) จุดมุ่งหมายของการพัฒนา

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้ความสะดวกและรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรมดังนี้

- ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนนสะพาน ทางเท้า ระบบระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก
- ขยายเขตจำหน่ายไฟฟ้าแรงต่ำและติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะ
- ก่อสร้างและขยายเขตจำหน่ายน้ำประปา
- บริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า
- พัฒนาการใช้ที่ดิน
- พัฒนาแหล่งเก็บน้ำ

๒) ด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร

- เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
- สร้างความตระหนักแก่ผู้ประกอบการและผู้บริโภค
- ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
- ส่งเสริมการกระจายรายได้ให้แก่ประชาชน

๓) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา
- การพัฒนาและส่งเสริมด้านสุขภาพและอนามัย
- การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน
- การพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬาและการนันทนาการ
- การบริการสาธารณะ

๔) ด้านสิ่งแวดล้อม

- สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
- สร้างจิตสำนึกและความตระหนักของผู้ประกอบการและผู้บริโภค
- การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอย

๕) ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทาง
การเมืองและสังคม

- ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา
- ส่งเสริมการพัฒนาระบบการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล (PSO)
- การพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชนและสังคม
- ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการของเทศบาล
- ปรับปรุงและพัฒนารายได้

๒.๗.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ทรินทร์^{๒๔}

๑. สภาพทั่วไป

ตำบลไผ่ทรินทร์ได้รับการจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ.
๒๕๓๙ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๑๐ มกราคม
๒๕๓๙ ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับทั่วไป เล่ม ๑๑๓ ตอน ๕๙ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๙

ปัจจุบัน อาคารสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ทรินทร์ตั้งอยู่ที่บ้านสีชะหมูที่ ๗
ถนนสายลำปลายมาศ-หนองกี่ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

อาณาเขตติดต่อตำบลใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลหนองกะทิง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลไทยสามัคคี อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลหนองกะทิง และตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลไทยสามัคคี อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

ตำบลแสนสุข อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

เนื้อที่ตำบลไผ่ทรินทร์มีเนื้อที่ประมาณ ๓๔,๖๘๗.๕ ไร่ หรือประมาณ ๕๕.๕๐ ตาราง
กิโลเมตร

๒. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑) การคมนาคม

การคมนาคมในเขตตำบลไผ่ทรินทร์มีเส้นทางการคมนาคมติดต่อกับอำเภอและจังหวัด
ใกล้เคียง ซึ่งนับได้ว่าเป็นเส้นทางการคมนาคมที่สามารถสัญจรไปมาได้สะดวก ดังนี้

^{๒๔} องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ทรินทร์, แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘) องค์การบริหารส่วน
ตำบลไผ่ทรินทร์ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์, หน้า ๓-๘. (เอกสารอัดสำเนา).

- ถนนสาย อบต.ผไทรินทร์-อำเภอหนองกึ่งจังหวัดบุรีรัมย์ระยะทาง๕๐กิโลเมตร
- ถนนสายอบต. ผไทรินทร์- อำเภอลำปลายมาศ ระยะทาง๑๐ กิโลเมตร
- ถนนสาย อบต. ผไทรินทร์- จังหวัดบุรีรัมย์ ระยะทาง ๔๐ กิโลเมตร
- ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๑๖๖ โดยผ่านหมู่ที่ ๖,๑๓,๔,๑๗,๗ ไปสู่เส้นทางหลักทางหลวงหมายเลข ๒๒๖ ซึ่งอยู่ในเขตตำบลหนองกะทิง
- ถนน รพช.หมายเลข บร ๔๐๖๙ โดยผ่านหมู่ที่ ๖ เข้าเชื่อมทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๑๖๖

- ถนน รพช.ภายในหมู่บ้าน หมู่ที่ ๑,๒,๕,๙เป็นต้น

๒.๒) การประปา

ตำบลผไทรินทร์ มีแหล่งผลิตน้ำประปาผิวดินบริการประชาชนในเขตตำบล จำนวน ๑๔ แห่งและในปัจุบันประมาณต่อไป คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลผไทรินทร์ จะดำเนินการขยายบริการให้ประชาชนได้มีน้ำประปาใช้อย่างทั่วถึง

๒.๓) การไฟฟ้า

ประชาชนในเขตตำบลผไทรินทร์มีไฟฟ้าใช้ประมาณร้อยละ ๙๙มีประชาชนบางครัวเรือน ใช้ไฟฟ้าระบบพลังงานแสงอาทิตย์

๓) ด้านเศรษฐกิจ

โครงสร้างทางเศรษฐกิจ/รายได้ประชากร

๓.๑) เกษตรกรรม

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรเช่น ปลูกข้าว อ้อย มันสำปะหลัง และเลี้ยงสัตว์

๓.๒) การพาณิชย์กรรม/การบริการ

- สถานีบริการน้ำมัน	จำนวน	๘	แห่ง
- ร้านขายของชำเบ็ดเตล็ด	จำนวน	๘๓	แห่ง
- ร้านค้าชุมชน	จำนวน	๘	แห่ง

๓.๓) การอุตสาหกรรม

- โรงงานผลิตน้ำแข็ง	จำนวน	๑	แห่ง
- โรงงานผลิตน้ำตาล	จำนวน	๑	แห่ง
- โรงสีข้าวขนาดกลางและเล็ก	จำนวน	๓๘	แห่ง
- กลุ่มอาชีพชุมชน	จำนวน	๗	กลุ่ม

๔) ด้านสังคม

๔.๑) ศาสนา

ประชาชนในเขตตำบลไผทรินทร์ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัด ๗ แห่งและสำนักสงฆ์ ๓ แห่ง

๔.๒) การศึกษา

ในตำบลไผทรินทร์มีโรงเรียน ๖ แห่ง เป็นโรงเรียนขยายโอกาสจำนวน ๒ แห่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต ๑ และศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์ในวัดจำนวน ๑ แห่ง

๔.๓) สาธารณสุข

ตำบลไผทรินทร์มีโรงพยาบาลศูนย์สุขภาพชุมชน ๒ แห่ง ตั้งอยู่ที่หมู่ ๑๙ และหมู่ ๑๗

๕) ด้านการเมืองการปกครอง

ฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลไผทรินทร์ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไผทรินทร์, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไผทรินทร์, และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไผทรินทร์

ฝ่ายนิติบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลไผทรินทร์ มีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไผทรินทร์, รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไผทรินทร์, และเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไผทรินทร์และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสิ้น ๓๘ คนโดย

องค์การบริหารส่วนตำบลไผทรินทร์แบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วน ดังนี้

๑. สำนักปลัด ประกอบด้วย งานบริหารทั่วไป งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานการประชุม งานการเจ้าหน้าที่

๒. ส่วนการคลัง ประกอบด้วย งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. ส่วนโยธา ประกอบด้วย งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภค งานผังเมือง

๔. ส่วนการศึกษาประกอบด้วยงานบริหารการศึกษางานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน พัสตุ

๕. ส่วนสาธารณสุข ประกอบด้วยงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมงานควบคุมโรค งานบริการสาธารณสุข

๖. ส่วนส่งเสริมการเกษตรประกอบด้วย งานส่งเสริมการเกษตรงานส่งเสริมปศุสัตว์

๗. ส่วนสวัสดิการสังคมประกอบด้วย งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๖) นโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

นโยบายการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลมทวรินทร์ ของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมทวรินทร์ มีดังนี้

- (๑) นโยบายด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- (๒) นโยบายด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- (๓) นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- (๔) นโยบายด้านการพัฒนาด้านสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๕) นโยบายด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- (๖) นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดหมายการพัฒนา

๗.๑) วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลมทวรินทร์ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนาคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลมทวรินทร์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางที่มีประชากรส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ไม่หนาแน่นและเป็นสังคมชนบทที่สงบสุข ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำรงชีวิตและผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้

“ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนอยู่ดีมีสุข เศรษฐกิจแบบพอเพียงบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล”

๗.๒) แนวทางการพัฒนา

๑) ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- ส่งเสริมสนับสนุนการประสานงานกับส่วนราชการ องค์กรอื่นๆ แบบบูรณาการ
- ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองโดยผ่านกระบวนการประชาคม

๒) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน ร่องระบายน้ำ ท่อส่งน้ำ
- ปรับปรุง ขุดลอกแหล่งน้ำ ฝายกั้นน้ำ
- ปรับปรุง ก่อสร้างขยายเขตระบบน้ำประปา ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่
- ขยายเขตบริการไฟฟ้าในครัวเรือนและไฟฟ้าสาธารณะ

๓) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ส่งเสริมการพัฒนาสุขภาพอนามัยของเด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไป
- ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬาทุกระดับ
- การจัดสวัสดิการสำหรับ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการและผู้ติดเชื้อ HIV
- ส่งเสริมสุขภาพประชาชนถ้วนหน้า

๔) ด้านการพัฒนาด้านสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ส่งเสริมการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน
- ส่งเสริม สนับสนุนทุนการศึกษา วัสดุ อุปกรณ์การศึกษาและสื่อการเรียนการสอนในการศึกษาทุกระดับ

- ส่งเสริมสนับสนุน การอนุรักษ์ สืบสาน ขนบธรรมเนียม ประเพณีวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๕) ด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจแบบเศรษฐกิจ พอเพียง
- ส่งเสริม สนับสนุน จัดตั้ง กองทุนส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- ส่งเสริม สนับสนุน การใช้และผลิตปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ
- ส่งเสริม สนับสนุนและส่งเสริมการขาย ผลผลิตทางการเกษตร

๖) ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมการอนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- บริหารจัดการและรณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอย
- ส่งเสริม สนับสนุน รณรงค์การปลูกป่าชุมชน
- การป้องกันและควบคุมมลพิษ

จากการค้นคว้าผู้วิจัยสรุปได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ มีการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลในการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ส่วนท้องถิ่น ในรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งหมด ๕ แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม องค์การบริหารส่วนตำบลผไทรินทร์ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งเป็น ๓ กลุ่มได้แก่ ๑)บุคลากรฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตการบริหาร ๒)บุคลากรฝ่ายบริหารส่วนตำบล ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขาธิการองค์การบริหารส่วนตำบล ๓)พนักงานส่วนตำบล ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นเป็นองค์กรส่วนท้องถิ่นที่กำลังพัฒนาในด้านต่างๆให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๘.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์

การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) เป็นวิธีการจัดการที่มุ่งเน้นการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์การให้ชัดเจน และสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ในสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพการณ์ภายในขององค์การ ตลอดจนการดำเนินการพัฒนาปรับปรุงส่วนต่างๆ ขององค์การให้สามารถนำกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและการติดตามกำกับ ควบคุม และประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ เพื่อเรียนรู้ผลความก้าวหน้า ตลอดจนปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสืบไป จากการที่ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

นิภาวรรณ ชนะจิตร ได้ทำการศึกษาวิจัย “เรื่อง การจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจ จำหน่ายโลหะและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท โลหสิริกรู๊ป จำกัด” ผลการศึกษา ตามขั้นตอนกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ พบว่ากลยุทธ์ระดับองค์กรคือกลยุทธ์การคงสภาพ โดยเน้นการทำกำไรในระยะสั้น ส่วนกลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Unit strategy) คือกลยุทธ์ผสมผสาน ที่เน้นทั้งราคาและนวัตกรรม โดยผสมผสานระหว่าง กลยุทธ์ความแตกต่าง (Differentiation) และกลยุทธ์ต้นทุนที่ต่ำกว่า (Low Cost Strategy) ส่วนกลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Functional Strategy) คือ กลยุทธ์การตลาดกลุ่มเป้าหมาย (STP Strategy) กลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาด (4P's) กลยุทธ์การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าโดยนำเอาระบบสารสนเทศมามีส่วนร่วมในการดูแลลูกค้า (CRM) เพื่อให้การส่งเสริมการตลาดที่มีความเหมาะสมกับกลุ่มลูกค้าเป้าหมายแต่ละกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ, กลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้พนักงานของบริษัทมีความสามารถและศักยภาพ รวมทั้งลดอัตราการลาออกของพนักงาน, กลยุทธ์ด้านการเงิน เพื่อช่วยให้บริษัทมีสภาพคล่องมากขึ้นและกลยุทธ์โลจิสติกส์ เพื่อช่วยแก้ปัญหาต้นทุนค่าใช้จ่ายในการขนส่ง^{๖๕}

กาญจนา ศิริวงศ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเถินวิทยา อำเภอด่านช้าง จังหวัดลำปาง” ผลการศึกษพบว่า๑) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีการปฏิบัติจริง โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวิเคราะห์นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในการจัดการศึกษา และที่เห็นมีการปฏิบัติจริงที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ

^{๖๕}นิภาวรรณ ชนะจิตร, “การจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจ จำหน่ายโลหะและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท โลหสิริกรู๊ป จำกัด”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, ๒๕๕๓).

การนำประเด็นสภาพแวดล้อมที่วิเคราะห์แล้วมาแยกเป็นด้านโอกาสและอุปสรรคของโรงเรียน ๒) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางของโรงเรียน โดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า การกำหนดทิศทางของโรงเรียนมีการปฏิบัติจริง โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยของนักเรียนในแต่ละกลุ่มสาระที่เห็นว่าการปฏิบัติจริงที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกำหนดสภาพแวดล้อมในอนาคตของโรงเรียนโดยพิจารณาจากข้อมูลย้อนอดีตประกอบข้อมูลปัจจุบัน ๓) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน โดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า การกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียนมีการปฏิบัติจริง โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่จะบรรลุถึงวัตถุประสงค์ในแต่ละด้าน ที่เห็นว่าการปฏิบัติจริงที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรมีความเข้าใจกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ๔) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติกลยุทธ์ของโรงเรียน โดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่าการปฏิบัติตามกลยุทธ์ของโรงเรียนมีการปฏิบัติจริง โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบโดยแต่งตั้งคณะทำงานอย่างชัดเจน ที่เห็นว่าการปฏิบัติจริงที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก ๕) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ของโรงเรียน โดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ของโรงเรียนที่มีการปฏิบัติจริง โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลกลยุทธ์ของโรงเรียน ที่เห็นว่าการปฏิบัติจริงที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การปรับปรุง แก้ไขกลยุทธ์ของโรงเรียนที่บกพร่องให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น^{๖๖}

วิเชียร เวลาดี ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “การนำเสนอรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา” พบว่า หนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์คือ การควบคุมและการประเมินผลกลยุทธ์สถานศึกษา ประกอบด้วยแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมิน กำหนดปฏิทินการประเมินผล สร้างเครื่องมือในการประเมินติดตามการประเมินผลกลยุทธ์รายงานและปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์โดยมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้^{๖๗}

นภินทร ตันติธนพร ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่อง “ปัญหาและการจัดการเชิงกลยุทธ์ของธุรกิจศูนย์บริการรถยนต์ กรณีศึกษา ศูนย์บริการสยามออโตไทร์ จังหวัดนครราชสีมา” ผลการศึกษาพบว่า กลยุทธ์การเติบโต (Growth Strategy) กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Strategy)

^{๖๖} กาญจนา ศิริวงศ์, (การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเถินวิทยา อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง”, การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒).

^{๖๗} เชียร เวลาดี, “การนำเสนอรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๔๗).

คือ กลยุทธ์ความแตกต่าง (Differentiation Strategy) ส่วน กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Functional Strategy) คือกลยุทธ์การบริหารจัดการกระบวนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น จัดทำ Work Sheet เน้นคุณภาพการให้บริการ การบริหารระบบข้อมูลลูกค้ารวมทั้งกลยุทธ์การบริหารบุคลากร และการฝึกอบรมบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ได้ประสิทธิผล^{๖๘}

ธนภูมิ สิริรัตน์ ได้ทำการศึกษา เรื่อง “การจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างโอกาสในการประกอบธุรกิจ กรณีศึกษา หอพัก สุธารัตน์” จากการศึกษาพบว่า สาเหตุที่ผู้เช่าลดลงเนื่องมาจากธุรกิจยังขาดการประชาสัมพันธ์ให้แก่ลูกค้าได้รับทราบเกี่ยวกับธุรกิจ รวมถึงสภาพอาคารมีลักษณะเหมือนตึกแถวอาคารพาณิชย์ทั่วไป จึงส่งผลทำให้ลูกค้าไม่สามารถทราบว่าอาคารนี้คือหอพักให้เช่า และไม่มี ความดึงดูดใจแก่ลูกค้า และสภาพการแข่งขันของธุรกิจเปลี่ยนไป ลูกค้ามีทางเลือกมากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันนี้มีธุรกิจที่พักอาศัยให้เช่าเพิ่มขึ้นมาก ดังนั้นจึงทำการศึกษาถึงความเป็นไปได้ในแต่ ละทางเลือก เพื่อที่สามารถที่จะเพิ่มคุณค่าในสิ่งต่างๆ ให้แก่ธุรกิจ โดยพบว่าสิ่งที่ดีทีสุดน่าจะเป็นไปได้ ในการดำเนินธุรกิจในระยะสั้น ได้แก่การจัดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภายในอาคาร รวมถึงห้องพัก ทุกๆ ห้องทุกๆ ขนาด โดยจะต้องมีการมุ่งเน้นในเรื่องของการสร้างความแตกต่าง โดยตั้งอยู่บน พื้นฐานของภาพลักษณ์ที่สื่อถึงความมีสไตล์ในธุรกิจ ซึ่งจะทำให้สามารถกำหนดราคาเช่าที่สูงขึ้นได้ เพื่อให้สอดคล้องกับคุณภาพที่ทางธุรกิจได้มอบให้แก่ลูกค้า ตลอดจนยังสามารถรักษาลูกค้าเดิม และสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้าใหม่ได้ รวมถึงจากแนวทางของเจ้าของธุรกิจที่ต้องการจะขยายธุรกิจที่ แตกต่างไปจากเดิม เพื่อที่จะสร้างโอกาสในการประกอบธุรกิจให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น และใช้พื้นที่ๆ มี อยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด และสามารถตอบสนองความต้องการในแต่ละรูปแบบให้แก่ลูกค้าได้^{๖๙}

สุเพ็ญพรรณ ศิริสมบัติ ได้ทำการศึกษา เรื่อง “การจัดการเชิงกลยุทธ์ และกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยง ในงานสินเชื่อของธุรกิจธนาคารพาณิชย์กรณีศึกษาธนาคารออมสินเขตนครปฐม” ผลการศึกษาพบว่า การเติบโตในรูปแบบการขยายตัวโดยรักษารูปแบบการดำเนินธุรกิจเดิมไว้ ส่วนกล ยุทธ์ระดับหน่วยควรใช้กลยุทธ์การมุ่งเน้นลูกค้ารายย่อย และกลยุทธ์ระดับหน้าที่ ควรใช้ กลยุทธ์การ สร้าง ธุรกิจการเติบโตจากการขยายพอร์ตเดิมที่ธนาคารชำนาญทั้งด้านเงินฝากสลากออมสินและ สินเชื่อ ด้านการดำเนินงานในปัจจุบันเป็นไปตามกระบวนการ มีการวางแผนโดยพนักงานมีส่วนร่วม มี การ ควบคุมและมีการประเมินผล และธนาคารออมสินควรพัฒนาองค์กรในอีกหลายด้าน คือ ด้าน กระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบทั่วทั้งองค์กร พัฒนาด้านการสื่อสารภายในองค์กร, ด้าน

^{๖๘} นิธิธร ตันติธนพร, “ปัญหาและการจัดการเชิงกลยุทธ์ของธุรกิจศูนย์บริการรถยนต์ กรณีศึกษา ศูนย์บริการสยามมอเตอร์ไทร์ จังหวัดนครศรีธรรมราช”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, ๒๕๕๓).

^{๖๙} ธนภูมิ สิริรัตน์, “การจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างโอกาสในการประกอบธุรกิจ กรณีศึกษา หอพัก สุธารัตน์”, วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, ๒๕๕๓).

บุคลากร และด้านเทคโนโลยี โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาให้สอดคล้องตามแผน ยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์องค์กรพบว่า กลยุทธ์ระดับองค์กรที่ธนาคารออมสินควรเลือกใช้ คือ กลยุทธ์การ ผลการศึกษา พบว่า กลยุทธ์ระดับองค์กรที่ธนาคารออมสินควรเลือกใช้ คือ กลยุทธ์การ เติบโตในรูปแบบ การขยายตัวโดยรักษารูปแบบการดำเนินธุรกิจเดิมไว้ ส่วนกลยุทธ์ระดับหน่วย ธุรกิจควรใช้กลยุทธ์การ มุ่งเน้นลูกค้ารายย่อย และกลยุทธ์ระดับหน้าที่ ควรใช้ กลยุทธ์การสร้าง การเติบโตจากการขยาย พอร์ตเดิมที่ธนาคารชำนาญทั้งด้านเงินฝากสลากออมสินและสินเชื่อ ด้านการดำเนินงานในปัจจุบัน เป็นไปตามกระบวนการ มีการวางแผนโดยพนักงานมีส่วนร่วม มีการควบคุมและมีการประเมินผล และธนาคารออมสินควรพัฒนาองค์กรในอีกหลายด้าน คือ ด้าน กระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่าง เป็นระบบทั่วทั้งองค์กร พัฒนาด้านการสื่อสารภายในองค์กร ,ด้านบุคลากร และด้านเทคโนโลยี โดย กำหนดทิศทางการพัฒนาให้สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์องค์กร^{๗๐}

สรุปได้ว่าการจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นการบริหารอย่างมีระบบที่ต้องอาศัยวิสัยทัศน์ของ ผู้นำองค์กรเป็นส่วนประกอบและอาศัยการวางแผนอย่างมีขั้นตอนเนื่องจากการบริหารกลยุทธ์เป็น การบริหารองค์รวมผู้นำที่มีความสามารถจะต้องอาศัยกลยุทธ์ในการจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับองค์การและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงไม่ล้มเหลวเนื่องจากกลยุทธ์ที่ดีแต่ล้มเหลวจะไม่ สามารถนำความสำเร็จมาสู่องค์การได้ดังนั้นทั้งกลยุทธ์และนักบริหารที่เป็นผู้ตัดสินใจเลือกใช้กลยุทธ์ และนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจึงมีความสำคัญเท่าเทียมกัน

๒.๘.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง ในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์การ นั่นคือบุคคลที่ทำงานทั้งกรณีที่ทำงาน รวมกันและกรณีที่ทำงานคนเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมายในการประกอบกิจกรรมต่างๆ ขององค์การที่ได้ กำหนดไว้ จากการที่ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัย ที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

พระมหาทักษิณ อภิบุตโต (บุตรแดง) ได้วิจัยเรื่อง “การจัดการทุนมนุษย์ ขององค์การ บริหารส่วนตำบล ในอำเภอโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ” ผลการศึกษาพบว่า ๑) บุคลากรมีความ คิดเห็นต่อการจัดการทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยมากไปหา น้อยตามลำดับ คือ ด้านการประเมินผลการจัดการทุนมนุษย์ ($\bar{X} = ๔.๐๐$) ด้านการประเมินความ

^{๗๐}สุเพ็ญพรรณ ศิริสมบัติ, “การจัดการเชิงกลยุทธ์ และกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยง ในงานสินเชื่อ ของธุรกิจธนาคารพาณิชย์ : กรณีศึกษาธนาคารออมสินเขตจังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย , ๒๕๕๓).

จำเป็นในการจัดการทุนมนุษย์ ($\bar{X} = 3.96$) ด้านการวางแผนการจัดการทุนมนุษย์ ($\bar{X} = 3.90$) ด้านการดำเนินการจัดการทุนมนุษย์ ($\bar{X} = 3.90$) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สังกัด พบว่า บุคคลมีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคคล การที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานและสังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๗๑}

ดวงตา อ่ำแจ้ง ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู” ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนการบริหาร และการดำเนินการให้เป็นไปตามโครงการพัฒนา โดยใช้ทรัพยากรบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นขั้นตอนการปฏิบัติจริง จึงควรมีการดำเนินการ ดังนี้ คือ ๑) การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ ถ้าแผนนั้นสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาบุคลากรและตอบสนองต่อการพัฒนาองค์กรได้ แต่หากแผนนั้นไม่สามารถตอบสนองได้เพราะสภาพแวดล้อมภายในหรือภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปก็ตาม จำเป็นต้องยกเลิกแผนเดิมที่กำหนดไว้แล้ว ดำเนินการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใหม่ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและตอบสนองต่อการพัฒนาขององค์กรได้ ๒) ต้องมีการกำหนดความต้องการหรือวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อนการเลือกเทคนิคและวิธีการพัฒนา ทั้งนี้การเลือกเทคนิคและวิธีการพัฒนาต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์กลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาระยะเวลาและงบประมาณ ๓) ต้องมีการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง ๔) จะต้องใช้ทรัพยากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างคุ้มค่ามากที่สุด^{๗๒}

^{๗๑}พระมหาทักษิณ อภิบุตโต, “การจัดการทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๗๒}ดวงตา อ่ำแจ้ง, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๐).

โอวาท สุธาวา ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือบีโพร บริษัทอเมริกันอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ)” ผลการวิจัยพบว่า ๑) พนักงานมีความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือบีโพร บริษัทอเมริกันอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ)” โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เครือบีโพรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสมตามมาตรฐานของตนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ๒) ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือบีโพร บริษัทอเมริกันอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ) จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลพบว่า พนักงานมีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือบีโพร บริษัทอเมริกันอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพนักงานที่มีอายุ การศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่ง อาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ ๐.๐.๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ คือ ปัญหาของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือบีโพร บริษัทอเมริกันอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ) โดยส่วนมากจะเกิดกับด้านการประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหน่วยงานยังขาดการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล ก่อนการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และยังขาดการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล และปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อใช้ประกอบในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ในทางเสนอแนะคือ หน่วยงานต้องเก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนบุคคล และต้องให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลให้ชัดเจนก่อนการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๗๓}

พระมหาโยทิน ละมุล ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ผลการศึกษาพบว่า ๑) สภาพทั่วไปของพุทธศาสนาในประเทศไทยในปัจจุบันสถาบันพุทธศาสนาในปัจจุบันทั้งในส่วนที่เป็นสถาบันและปัจเจกบุคคลที่เป็นสมาชิกของสถาบันสงฆ์ อยู่ในช่วงที่ก้าวไปสู่ความเสื่อมและสถานการณ์ดูจะเลวร้ายลงทุกวัน จากสถาบันที่เคยมีคุณค่าโดยเฉพาะบทบาทในการเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมของสังคมในอดีตได้กลายมาเป็นเพียงสถาบันหนึ่งที่ตอบสนองสังคมทางด้านพิธีกรรมทางศาสนาเป็นส่วนใหญ่ทำให้คุณค่าของสถาบันสงฆ์ทั้งในระดับองค์กร และปัจเจกบุคคลลดน้อยถอยลง ทั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ (๑) พระสงฆ์ไม่ได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและทั่วถึง (๒) การทำงานที่ไม่เข้มแข็งและไม่

^{๗๓}โอวาท สุธาวา, “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเครือบีโพร บริษัทอเมริกันอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ)”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ประสานงานกันอย่างทั่วถึงของพระสงฆ์ทุกระดับ (๓) สถาบันสงฆ์ไม่ได้ดำเนินบทบาทของตนตามพุทธประสงค์อย่างแท้จริงและ (๔) การที่พระสงฆ์ทุกระดับส่วนใหญ่ไม่ปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยภายใต้กรอบแห่งพระธรรมวินัยเหล่านี้เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้สถาบันสงฆ์นั้น ได้ลดคุณค่าไปจากสังคมไทยทุกขณะและเป็นสิ่งที่คณะสงฆ์ทุกระดับจะต้องหันมามองและปรับปรุงตนเองเพื่อดำรงบทบาทการเป็นสถาบันที่มีคุณค่าทางด้านจิตวิญญาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติด้านคุณธรรมจริยธรรม และศีลธรรมของสังคมตลอดไป ๒) บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต พระสงฆ์ที่จะดำรงบทบาทการเป็นทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตนั้นควรมีคุณสมบัติดังนี้ คือ (๑) มีความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมทางพุทธศาสนาอย่างลึกซึ้งและแจ่มแจ้ง (๒) มีความประพฤติตามหลักพระธรรมวินัย ด้วยวัตรปฏิบัติที่ดีงาม (๓) มีความรู้ในวิชาการทางโลกที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการทำหน้าที่ของตน และ (๔) มีความสามารถในการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนทั้งในระดับโลกียะและ โลกุตระ เพราะเมื่อพระสงฆ์ได้พัฒนาตนเองจนมีคุณภาพตามพุทธโอวาทแล้วก็สามารถช่วยพัฒนาคนในสังคมให้เป็นพุทธศาสนิกชนที่ดีเช่นกัน ๓) บทบาทพระสงฆ์ในฐานะนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต พระสงฆ์ที่จะดำรงบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ควรมีคุณสมบัติต่อไปนี้คือ (๑) มีหลักพระธรรมวินัยเป็นเครื่องอยู่ของตน (๒) มีความเข้าใจในหลักธรรมอย่างลึกซึ้ง (๓) มีความสามารถในการบริหารจัดการการเรียนการสอนและการเผยแผ่พระธรรมคำสอน ของพระพุทธศาสนา (๔) มีความสามารถในการที่จะสื่อสารกับคนภายนอกด้วยวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในกระแสโลกาภิวัตน์ และ (๕) มีความเสียสละอุดมการณ์ และอุดมคติ ตามกรอบของพระธรรมวินัยซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ได้ในปัจจุบัน^{๗๔}

พระปลัดสายชล จิตตกาโร ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔” ผลการศึกษาพบว่า ๑) ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๙๒) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างตัวแปร พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนมีผลให้ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธ

^{๗๔} พระมหาโยทิน ละมุล, “บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาศาสนาทรัพยากรมนุษย์, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๕).

สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ๓) ข้อเสนอแนะแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันตะพบ ว่า ควรสร้างความสัมพันธ์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน, พยายามศึกษาหาความรู้ของตนเอง มีความอดทนต่อความยากลำบาก และพยายามเพิ่มพูนความรู้ของตนอยู่เสมอ, มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของบุคลากรแต่ละคน ต้องไม่ยึดติด กับบุคคล หรืองานนั้น แต่ควรคำนึงถึง ผลประโยชน์ขององค์กร ด้านวิริยะ พบว่า เพียรพยายามให้มากเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพดี ให้มีความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายทำให้ด้วยความเต็มใจ มีความอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ไม่ละเลยในหน้าที่ แม้จะไม่ใช่ว่าในเวลาทำงาน พยายามรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นก่อนตัดสินใจ ด้านจิตตะ พบว่า มีความเข้าใจถึงความต้องการใฝ่ในและให้ความสำคัญกับงานทุกชั้นที่เข้ามาหา เอาใจใส่ในการทำงานทั้งตนเอง และในทีมงาน รู้คิด และวิเคราะห์ถึงงานที่ทำทุกอย่าง ว่าให้ผลคุ้มค่าเพียงไร ด้านวิมังสา พบว่า พัฒนาวิธีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของงานบริการ หาเหตุผลและจุดที่ผิดพลาดและแก้ไขด้วย สติ ปัญญา ความรอบคอบ ต้องมีบรรทัดฐาน หรือกฎเกณฑ์ ที่ทุกคนยอมรับ และส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตาม กล่าวเสนอแนะเมื่อพบช่องทางที่ดีกว่า จากเหตุที่ปรากฏและไตร่ตรอง^{๗๕}

สรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการทำให้ทรัพยากรมีคุณค่าและเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เป็นกำลังสำคัญในการบริหารพัฒนาองค์กรสังคมอีกทั้งยังเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศอีกด้วย องค์กรหรือหน่วยงานที่ขาดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ย่อมประสบความสำเร็จได้ยากยิ่ง ดังนั้นทุกองค์กรจึงได้ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์ ได้ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในด้านวิชาการต่าง ๆ ควบคู่ด้วยการพัฒนาคนให้เต็มศักยภาพทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพได้อย่างเต็มความสามารถ สามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถเช่นกัน

๒.๘.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธ

มนุษย์เป็นผู้ที่ต้องฝึกฝนหรือศึกษา เมื่อฝึกฝนหรือศึกษาแล้ว มนุษย์นั้นก็จะกลายเป็นสัตว์ที่ประเสริฐเลิศได้จนถึงที่สุด แม้แต่จะเป็นพุทธะและมนุษย์ที่ฝึกฝนพัฒนาศึกษาดีแล้วก็จะช่วยกันพัฒนาสังคม ประเทศชาติ ตลอดจนโลกมนุษย์ทั้งหมด ให้เจริญมั่นคง มีสันติสุข การศึกษาของมนุษย์

^{๗๕} พระปลัดสายชล จิตตกาโร, “การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสนธรรมมหาบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

คือการพัฒนาคน เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งปวง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องพัฒนาตามหลักไตรสิกขา

พระครูวิญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ๑) การวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเฉลี่ยมากทุกด้าน ๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ซึ่งแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา กรณีศึกษาวัดตากฟ้า โดยภาพรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน ๓) ข้อเสนอแนะควรจัดทำรูปแบบการฝึกอบรมให้ความรู้ที่เป็นมาตรฐานแก่พระภิกษุสามเณรผู้ศึกษาทุกระดับตระหนักถึงความมีระเบียบวินัย รับผิดชอบต่อนหน้าที่จัดอบรมเป็นประจำทุกภาคเรียนในการนำเอาหลักคำสอนทางพุทธศาสนาเข้ามีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่ พระภิกษุสามเณรผู้ศึกษาและปฏิบัติธรรม สามารถนำไปประพฤติปฏิบัติพัฒนาด้านกายจิตใจ และสติปัญญาให้สูงขึ้น^{๗๖}

พระมหาศุภกิจ สุกกิจใจ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชนอำเภอลพ จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ความคิดเห็นของประชากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอลพ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ๒) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักเรียน ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และสถานภาพ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประชากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓) ปัญหาและอุปสรรค ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอลพ จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ๑) คนส่วนใหญ่มักจะมีเวลาในการทำงานมาก ไม่ค่อยมีเวลามาปฏิบัติธรรม ๒) เป็นคนค่อนข้างใจร้อน ควบคุมอารมณ์ไม่ค่อยได้ไม่ค่อยมีสมาธิ เป็นคนสมาธิสั้น ๓) ทางศูนย์การเรียนรู้ชุมชนขาดบุคลากรในการพัฒนาเยาวชน ในด้านจัดกิจกรรมด้านปัญญา ๔) ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา จึงต้องเพิ่มรูปแบบการพัฒนาให้ชัดเจน เพื่อให้มีลำดับขั้นตอนการพัฒนาที่สมบูรณ์แบบตามหลักการพัฒนายุคใหม่ เพื่อให้

^{๗๖} พระครูวิญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ ตามหลักของ ศีล สมาธิ และปัญญา ก็คือการพัฒนาในด้านร่างกาย ในด้านจิตใจ และในด้านปัญญา ซึ่งประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่นให้ดียิ่งขึ้น^{๗๗}

พระมหาปัญจะ กิตติเมโธ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ๒) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ที่จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓) ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ ควรเพิ่มรูปแบบการพัฒนาเพื่อให้มีลำดับขั้นตอนการพัฒนาที่สมบูรณ์แบบตามหลักการพัฒนายุคใหม่ และเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ตามหลักของศีล สมาธิและปัญญา ซึ่งก็คือการพัฒนาในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และในด้านปัญญา ซึ่งประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือให้ดียิ่งขึ้น^{๗๘}

พระบุญจันทร์ จันทสาโร ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวอยู่ในระดับดีทุกด้าน คือด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากรวิธีการพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนของผู้บริหารต่อบุคลากร การรับรู้ข่าวสารในมหาวิทยาลัยและการนำผลการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการพัฒนางาน การปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ของผู้บริหาร ครู อาจารย์และบุคลากร โดยภาพรวมปฏิบัติตามอยู่ในระดับดีทุกด้าน^{๗๙}

^{๗๗} พระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๗๘} พระมหาปัญจะ กิตติเมโธ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๗๙} พระบุญจันทร์ จันทสาโร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

พระมหาวิเชียร ปณฺณาวชิโร ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาโรงเรียนวิสุทธิโพธิ์ ในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ความรู้และความเข้าใจในหลักไตรสิกขาของครูผู้สอนและนักเรียนนั้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วกลับพบว่า ด้านความรู้และความเข้าใจในหลักไตรสิกขาของนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ๒) การปฏิบัติตามหลักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนการปฏิบัติตามหลักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของนักเรียนนั้นโดยภาพรวมแล้วกลับพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ๓) แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนวิสุทธิโพธิ์ในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร แยกไว้ ๓ ด้านด้วยกัน คือ ๑.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านศีล ควรมีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจในสภาวะของตน และ ทางโรงเรียนควรมีการนิมนต์พระภิกษุมาสอนศีลธรรมในโรงเรียน รวมถึงควรมีการนำบุคลากรไปร่วมกิจกรรมทางศาสนาในบางโอกาส นอกจากนั้นควรมีกิจกรรมที่สร้างสรรค์ความสามัคคีในหมู่คณะ และท้ายสุดควรมีการกำหนดระเบียบการปฏิบัติต่างๆ ให้ชัดเจน ๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านสมาธิ ควรมีการแนะนำในเรื่องการทำสมาธิ และทางโรงเรียนควรจัดให้มีกิจกรรมการทำสมาธิเป็นประจำ และยังระบุว่าทางโรงเรียนควรจัดให้มีการอบรม ด้านการทำสมาธิ^{๘๐}

พิชญรัตน์ บุญช่วย ได้วิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการสร้างภาวนา ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา พบว่า ไตรสิกขาเป็นระบบการศึกษาที่เน้นการฝึกอบรมตนเองอย่างเป็นขั้นตอนและมีกระบวนการที่ประสานกันอย่างเป็นพื้นฐานให้แก่กันจนถึงความพ้นทุกข์ โดยเริ่มจากการสำรวม ระวัง กาย วาจา ใจ ไม่ให้ตกอยู่ภายใต้การครอบงำของกิเลสและให้มีปกติไม่เบียดเบียนผู้อื่น ต่อเมื่อ กาย วาจา ใจ สงบระงับจากอารมณ์ภายนอกแล้วจึงเป็นฐานในการฝึกอบรมจิตให้มีสติ ตั้งมั่น เกิดสมาธิไม่หวั่นไหวไปตามอำนาจของนิวรณ์ ๕ จนจิตนิ่งสงบ เป็นกลาง อย่างมีสติอยู่ในสภาพที่ควรแก่การงาน แล้ว จึงสามารถใช้ปัญญาพิจารณาสภาวะธรรมที่ปรากฏขึ้นในปัจจุบันขณะจนรู้ทันสภาวะไตรลักษณ์ของสิ่งทั้งหลายทั้งภายในและภายนอกตามความเป็นจริงและรู้แจ้งในอริยสัจ ๔ ทำให้สามารถละกิเลสที่เป็นเหตุให้เกิดทุกข์ได้โดยสิ้นเชิง^{๘๑}

^{๘๐}พระมหาวิเชียร ปณฺณาวชิโร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาโรงเรียนวิสุทธิโพธิ์ ในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๘๑}พิชญรัตน์ บุญช่วย, “การศึกษากระบวนการสร้างภาวนา ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

สรุปได้ว่า หลักไตรสิกขาเป็นหลักการฝึกหัดพัฒนามนุษย์ เมื่อฝึกฝนหรือศึกษาแล้ว มนุษย์นั้นก็จะกลายเป็นสัตว์ที่ประเสริฐเลิศได้จนสูงสุด มนุษย์ที่ฝึกฝนพัฒนาศึกษาดีแล้วก็จะช่วยกัน พัฒนาสังคม ประเทศชาติ ตลอดจนโลกมนุษย์ทั้งหมด ให้เจริญมั่นคง มีสันติสุข การศึกษาของมนุษย์ คือการพัฒนาคน เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งปวง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องพัฒนา ตามกันไปอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

๒.๘.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด รูปแบบหนึ่ง โดยปกติการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตท้องถิ่นนั้น ๆ เลือกตั้ง ผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่น หรือเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นเพื่อเลือกผู้บริหาร ท้องถิ่นอีกทีหนึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอำนาจอิสระ (autonomy) ในการบริหารจากรัฐได้ ในระดับหนึ่งตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดจากการที่ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปกครอง ส่วนท้องถิ่นผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

พระปลัดสุรพงษ์ ฐิตญาโณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์การบริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักอปริหานิยธรรม : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลขามใหญ่ อำเภอเมือง อุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัย พบว่า ๑) หลักอปริหานิยธรรมเป็นหลักธรรมไม่เป็น ที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว มี ๒ ประเภท คือ ราชอปริหานิยธรรม และภิกษุ อปริหานิยธรรม อปริหานิยธรรมปรากฏมีในพระสูตรต่างๆ เช่น มหาปริพพาณสูตร เป็นต้น โดยแต่ละ สูตรมีหลักธรรม ๔ ประการบ้าง ๖ ประการบ้าง และ ๗ ประการบ้าง ๒) ประเทศไทยได้มีวิวัฒนาการ ระบบการปกครองนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยวางรากฐานการบริหารแผ่นดินด้วยการถ่าย โอนอำนาจจากส่วนกลางสู่ส่วนภูมิภาค ซึ่งเทศบาลตำบลขามใหญ่อยู่ในรูปแบบองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น มีหลักการบริหารสำคัญ ได้แก่ การกระจายอำนาจหน้าที่, ความมีอิสระในการปกครอง, หลักการประชาธิปไตย ๓) เทศบาลตำบลขามใหญ่ได้ประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม ดังนี้ ๑. มีการ ประชุมกันเนืองนิตย์ คือประชุมสามัญปีละ ๔ ครั้ง และเมื่อมีปัญหาเร่งด่วนสามารถประชุมวิสามัญได้ และมีการประชุมประจำเดือนของเจ้าหน้าที่ พนักงาน ลูกจ้างของเทศบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงาน ซึ่งทุกการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยน ระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนของ ประชาชน ๒. พร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุม และพร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำร่วมกัน โดยเฉพาะมีกำหนดระเบียบวาระประชุม ภายหลังประชุม มีการมอบหมายภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ โดย จัดตั้งคณะกรรมการติดตาม และประเมินผล ๓. เคารพปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ได้วางไว้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะกฎหมายบ้านเมือง และยึดหลักปรัชญาดั้งเดิมมาเป็นแนวทางการบริหาร เช่น ฮิตสิบสอง คองสิบสี่ ๔. เคารพนับถือผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และผู้สูงอายุ เคารพ

เชื่อถือความคิดเห็นของท่าน พร้อมทั้งช่วยเหลือเกื้อกูลท่านเหล่านั้นด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ด้านสาธารณสุข และเบี้ยเลี้ยงชีพ เป็นต้น ๕. คุ่มครองสิทธิเด็กและสตรี จากการดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือการใช้ความรุนแรง และการล่วงละเมิดทางเพศ ๖. เจตีย์ หรือพุทธศาสนสถานเป็นเครื่องสัญลักษณ์สำคัญทางพระพุทธศาสนาได้รับการดูแล และบูรณปฏิสังขรณ์ ๗. สนับสนุน ส่งเสริมคนปฏิบัติดีปฏิบัติธรรม พร้อมทั้งให้ความอารักขา และคุ้มครอง^{๘๒}

พระปลัดปิยศักดิ์ ปิยธมโม ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักสังคหวัตถุ ๔ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภออุ้มผาง จังหวัดตาก” ผลการศึกษาพบว่า ๑) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปีมีการศึกษาดำรงระดับปริญญาตรี มีอาชีพเกษตรกร มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง ๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท และจำนวนครั้งของประชาชนที่มาใช้บริการมากที่สุดจำนวน ๑-๒ ครั้ง ๒) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ คือ ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา และสมานัตตตา พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน^{๘๓}

ธวัชชัย เพิ่มกร ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลักษณะสถานภาพและข้อมูลทั่วไปพบว่า เป็นเพศชายมากที่สุด มีอายุระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี จบการศึกษาดำรงระดับปริญญาตรี ประสบการณ์เกี่ยวกับงานในหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ระหว่าง ๔-๖ ปี ประกอบอาชีพพนักงานและเจ้าหน้าที่ส่วนตำบล เมื่อพิจารณาเป็นรายพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ด้านการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทางด้านการวางมาตรฐานของการบริหารงานบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทางด้านการวางมาตรฐานของการบริหารงานบุคลากรให้ความคุ้มครองยุติธรรมเป็นประโยชน์ต่อพนักงาน ด้านการบริหารงานการเงินการคลังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการกำหนดมาตรการ การเงินการคลัง การมีอำนาจหน้าที่

^{๘๒} พระปลัดสุรพงษ์ ฐิตญาโณ, “การศึกษาวิเคราะห์การบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักอธิปไตยธรรม : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลขามใหญ่ อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๘๓} พระปลัดปิยศักดิ์ ปิยธมโม, “ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักสังคหวัตถุ ๔ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภออุ้มผาง จังหวัดตาก”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ของตนเองในการบริหารงานการเงินการคลัง ด้านการบริหารงานทั่วไปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการจัดระบบการบริหารสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ด้านอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการบริการสาธารณะก่อประโยชน์โดยรวม^{๘๔}

รพีธ แสงผ่อง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ๑) กรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรีและมีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก โดยมีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักความคุ้มค่า สำหรับค่าเฉลี่ยที่มีค่าต่ำสุด คือกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักความรับผิดชอบ ๒) กรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี ที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ แตกต่างกันไปมีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ๓) กรมการบริหาร และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี ที่มีตำแหน่งของกรมการบริหารและสมาชิกสภา จำนวนครั้งที่เข้ามาดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล และระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน มีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕^{๘๕}

นันทพล พงศธรวิสุทธิ ได้ศึกษาเรื่อง “บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลกับการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลสันนาเม็ง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานของ อบต.ตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานส่วนตำบลเห็นด้วยว่ารูปแบบการปกครองท้องถิ่นแบบ อบต.ส่งผลให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นของตน การแก้ไขปัญหาตำบล ทำให้เกิดความโปร่งใสในการพัฒนาท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผู้บริหารในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในรูปแบบของธรรมาภิบาล ดังนี้ ๑. การบริหารงานใน อบต. พนักงานส่วนตำบลมีความต้องการให้ผู้บริหารสนองความต้องการของชุมชน หัวใจของการบริหารงานคือความโปร่งใส รวมทั้งการใช้งบประมาณใน

^{๘๔} รัชชัย เพิ่มกร, “ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมืองพะเยา จังหวัดพะเยา”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๙).

^{๘๕} รพีธ แสงผ่อง. “กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๔๗).

การบริหารงานอย่างคุ้มค่ามากที่สุด ๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากร มีความร่วมมือและเคร่งครัด ภาวะเยียบ มีการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ต้องมีการอบรมเพิ่มพูนประสิทธิภาพ มีการ ลงโทษแก่ผู้กระทำผิด และให้รางวัลกับข้าราชการที่ประพฤติดี^{๔๖}

สรุปได้ว่า การปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่น รัฐบาลของท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมี องค์การของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมีได้เป็นส่วนหนึ่งของ รัฐบาล มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในเขตอำนาจของตนโดยชอบด้วยองค์กรหรือ สถาบันท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกัน มีอำนาจในการ ตัดสินใจและบริหารภายในเขตอำนาจของตน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เกิดการปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น

๒.๘.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีชื่อย่อเป็นทางการว่า อบต. มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็น ราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยยกฐานะจากสภาตำบล ที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสน ห้าหมื่นบาทจากการที่ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยได้ศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

พระจรรณ ธีรบุญโณ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอดงพญา จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๓๐ มีอายุตั้งแต่ ๓๑- ๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๔๐ มีระดับการศึกษา ม.๓ - ม.๖ หรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๓๐และมีอาชีพเกษตรกร คิด เป็นร้อยละ ๔๕.๘๐ และพบว่าประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($X = ๓.๕๒$) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า ด้าน หลักความโปร่งใส อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกด้าน๒) ความคิดเห็นของ ประชาชนกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำ พยนต์ อำเภอดงพญา จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนผู้ตอบ แบบสอบถามที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาและอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอดงพญา จังหวัดนครสวรรค์ โดย ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ๓) การนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการการ

^{๔๖} นันทพล พงศธรวิสุทธิ, “บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลกับการสร้างระบบการบริหาร จัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลสันนาเม็งอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่” รายงานการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๘).

บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอดงตาล จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมได้
 ดังนี้คือ รมรงค์ให้ผู้บริหารและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอดงตาล จังหวัด
 นครสวรรค์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานภายในองค์กรอย่างจริงจัง สร้างจิตสำนึกให้บุคลากร
 ทุกคนมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย.ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายมีแผนแม่บท
 อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นรูปธรรมได้ควรเปิดโอกาสให้
 บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน การดำเนินงานต่างๆ มีความ
 โปร่งใสตรวจสอบได้ พัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด
 ต่อไป^{๘๗}

พระมหาเอกมร วิฑิตปัญโญ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการ
 บริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนมดแดง จังหวัด
 อุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่า ๑.ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม
 ของ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
 ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ๒.
 ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วน
 ตำบลโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน
 มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีเพศ อายุ
 ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓. แนวทางในการนำหลักสา
 ราณียธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง
 จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ควรทำงานรับใช้ประชาชนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย วางแผนการทำงาน
 ให้เหมาะสม เรียงลำดับความสำคัญของปัญหาโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ
 พูดยึดต่อกันเพื่อชักนำให้ประชาชนเกิดความสามัคคีปรองดอง และเกิดความรักความเห็นใจซึ่งกันและ
 กัน ทำงานเพื่อส่วนรวม ซื่อตรงต่อตนเอง ต่องาน ต่อบุคคลอื่น เว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์เพื่อ
 ตนเองและพรรคพวกไม่รับสินบนไม่ทุจริต ให้การช่วยเหลือจัดสวัสดิการหรือแบ่งปันผลประโยชน์
 ต่างๆ ให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงเสมอภาคเท่าเทียมกัน บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยใน
 ตนเอง รักษากฎระเบียบที่ตั้งไว้ เคารพความคิดเห็นของกันและกัน เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วม

^{๘๗} พระจรัญ ธีรปัญโญ, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบล
 ลำพยนต์ อำเภอดงตาล จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,
 (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ประชุมเพื่อเสนอปัญหา และความต้องการในท้องถิ่น แสดงความคิดเห็น วิจารณ์การทำงาน และร้องทุกข์เรื่องราวต่างๆ ได้ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาตนเอง และองค์กรอยู่เสมอ^{๘๘}

ธิดารัตน์ ศิละวรรณโณ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ กรณีศึกษา อำเภอมะละเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน” ผลการวิจัยพบว่า ๑) พนักงานส่วนบุคคลมีความคิดเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมะละเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา และด้านสมานัตตตา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ๒) ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอมะละเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักสังคหวัตถุ ๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัย ๓) ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เห็นว่าควรส่งเสริมให้มีการปลูกจิตสำนึกในการแบ่งปัน ช่วยเหลือกัน เพื่อให้เกิดการร่วมมือกันทำงานที่ดีขึ้น และพนักงานส่วนตำบลควรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การพูดจาทักทายกันด้วยความสุภาพอ่อนหวาน และหลีกเลี่ยงคำพูดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและทำร้ายกัน มีความสามัคคี ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ควรมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม ปฏิบัติกับทุกคนด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ในการตัดสินใจปัญหาต้องเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรมตามเหตุและผล ไม่ใช่อารมณ์ส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง มีหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการพิจารณาเลื่อนขั้นและลงโทษอย่างชัดเจนสามารถตรวจสอบได้ และผู้บริหารควรใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนามาช่วยในการบริหารงานภายในองค์กรให้มากขึ้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่มีคุณภาพสามารถช่วยเหลือประชาชนได้อย่างแท้จริง^{๘๙}

^{๘๘} พระมหาเอกมร ฐิตปัญโญ, “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก : สาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๘๙} ธิดารัตน์ ศิละวรรณโณ , “ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ กรณีศึกษา อำเภอมะละเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลของการศึกษาพบว่า จากการศึกษาแบ่งประสิทธิภาพการบริหารออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ ๑. อบต. ตำบลเหนือเมือง มีประสิทธิภาพการบริหารงานมากกว่าสภาตำบล มีโครงสร้างอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการเก็บภาษีและรายได้จากทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ผู้นำมีความเสียสละและมีความเป็นประชาธิปไตย มีประสบการณ์บริหาร จึงทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ ๒. สภาตำบลยางคำ และสภาตำบลท่าหาดยาว มีความรู้ความสามารถบริหารงาน ประชานและเลขานุการสภาตำบลไม่ครบงำในการบริหารงาน ได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย จึงมีศักยภาพในการต่อรอง ๓. สภาตำบลโพธิ์ทรายและสภาตำบลเด่นราษฎร์ มีผู้นำขาดความรู้และทักษะในการบริหารงาน ประชานและเลขานุการครบงำการบริหารงาน ประชาชนขาดการรวมกลุ่ม จึงทำให้การบริหารงานได้น้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ^{๙๐}

ทศพล สุทรวงศ์ ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลริมกก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย” ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนทราบโดยตลอด ไม่ว่าจะเป็นการจัดแผนงานหรือโครงการ ลักษณะการทำงานของคณะผู้บริหารมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการดำเนินงานตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น สำหรับพนักงานส่วนตำบลมีการปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้เช่นกัน ตลอดจนสามารถให้บริการตามที่ประชาชนต้องการด้วยมนุษยสัมพันธ์และการวางตัวที่ดี^{๙๑}

สรุปได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องพัฒนาบุคลากรของตนเองได้ในทุกๆด้าน ทั้งด้านการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา การจัดการความรู้จึงควรปรับปรุงขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีขนาดที่เหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน และองค์การบริหารส่วนตำบล ยังมีความเชื่อในหลักประชาธิปไตยและความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงานพัฒนาชนบทให้ชุมชนท้องถิ่นได้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

^{๙๐}ดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง, การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด, **วิทยานิพนธ์พัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต** (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐).

^{๙๑}ทศพล สุทรวงศ์, “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลริมกก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๐).

๒.๙ กรอบแนวคิดของการวิจัย

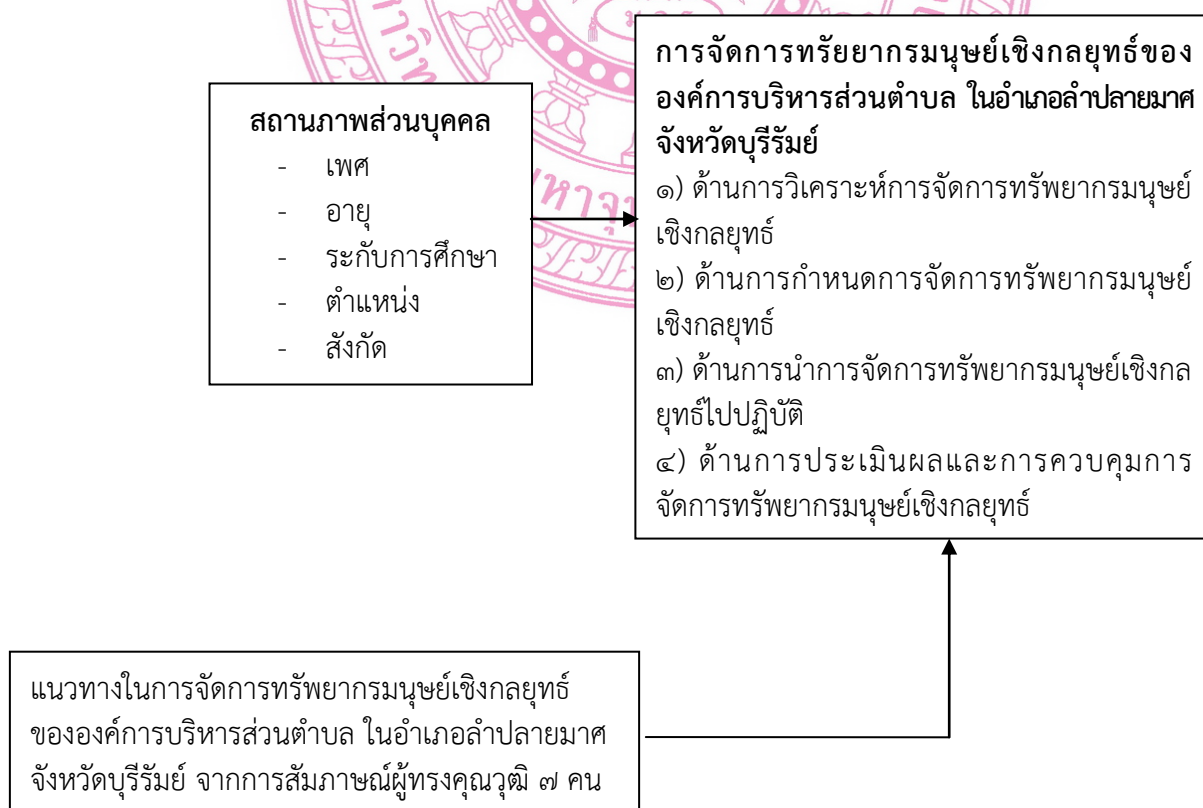
งานวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สังกัด

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ใช้แนวคิดทฤษฎีการจัดการเชิงกลยุทธ์ของทอมป์สันและสตรีกแลนด์ (Thompson and Strickland)^{๙๒} การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ๒) ด้านการกำหนดนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ๓) ด้านการนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ๔) ด้านการประเมินผลและการควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ดังแผนภาพที่ ๒.๕

ตัวแปรต้น (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



^{๙๒}Thompson, Arthur A. Jr. and A.J.Strickland, **Strategic management : Concept and Cases**, 8th ed. (New York : Business, 1995), P.5.

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๗ ท่าน

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ รวม ๓๐๖ คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่พนักงานในหน่วยงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอ ลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้การสุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)^๑ ได้กลุ่ม ตัวอย่างจำนวน ๒๕๕ คน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

องค์การบริหารส่วนตำบล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง	๖๗	๕๖
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน	๔๖	๔๐
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง	๖๗	๕๖
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทิง	๕๓	๔๔
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลผไทรินทร์	๗๓	๕๙
รวม	๓๐๖	๒๕๕

ทั้งนี้ในการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) จำนวน ๗ ท่านประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------|-------------------------------------|
| ๑. นายเจริญ สุขวิบูลย์ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง |
| ๒. นายสุริต ตาทอง | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน |
| ๓. นายแหล่ รินอำภา | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง |
| ๔. นายสมร พินิจดวง | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทิง |
| ๕. นายสุพัฒน์ ชารัมย์ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผไทรินทร์ |
| ๖. นายโสภณ มาศิริ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง |
| ๗. นายกิจวุฒิ ภูอาจดั้น | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลผไทรินทร์ |

^๑บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕),

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

- ๑) ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จากเอกสารและผลงานที่เกี่ยวข้อง
- ๒) กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย
- ๓) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
- ๔) สร้างเครื่องมือ
- ๕) นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
- ๖) นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
- ๗) ปรับปรุงแก้ไข
- ๘) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓.๒ กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นตามกรอบของการศึกษาเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และที่เกี่ยวข้องกับ องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยที่กำหนด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ หรือตรวจสอบรายการโดยถามเกี่ยวกับเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สังกัด ในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และเกี่ยวข้องกับ องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ๒) ด้านการกำหนดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ๓) ด้านการนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ๔) ด้านการประเมินผลและการควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)^๒ มี ๕ ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ทโดยกำหนดค่าของลำดับคะแนนดังนี้

- ๕ หมายถึง มีระดับ เห็นด้วยมากที่สุด
- ๔ หมายถึง มีระดับ เห็นด้วยมาก
- ๓ หมายถึง มีระดับ เห็นด้วยปานกลาง
- ๒ หมายถึง มีระดับ เห็นด้วยน้อย
- ๑ หมายถึง มีระดับ เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ๒) ด้านการกำหนดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ๓) ด้านการนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ๔) ด้านการประเมินผลและการควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ โดยใช้คำถามปลายเปิด

๓.๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือ ที่สร้างไว้

๒) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน

๒.๑ พระเดชพระคุณพระศรีวิจิราภรณ์ ดร. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมพรหมวชิรญาณ วัดยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร

^๒ธีรยุทธ พึ่งเทียร, สถิติเบื้องต้นและการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ สุตรไพศาล, ๒๕๔๕)

๒.๒ อาจารย์ พระมหาสม กลยาโน ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๓ ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๔ อาจารย์ ดร.ยุพธนา ปราณีต ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๕ อาจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) ได้ค่าระหว่าง ๐.๖๐-๑.๐๐ ขึ้นไปทุกข้อ

๓) หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ ปรับปรุงแก้ไข แล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตั่ง อำเภอสักม จังหวัดหนองคาย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)^๓ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ ๐.๙๘๐

๔) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

๕) นำแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

๖) นำแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) มาปรับแก้ไขเพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการสัมภาษณ์ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยการบันทึกเทป ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

^๓ สีน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจุฬนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗) หน้า ๑๙๑.

๑) ขอนหนังสือรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย โดยผู้วิจัยดำเนินการนำส่งตามแผนกต่าง ๆ เพื่อช่วยดำเนินการอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๒) นำแบบสอบถามจำนวน ๒๕๕ ชุด โดยกระจายกลุ่มตัวอย่างไปตามองค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ตามจำนวนบุคลากร ที่มีอยู่ โดยผู้วิจัยดำเนินการนำส่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ เพื่อดำเนินการอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บคืนภายใน ๒ สัปดาห์

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้

๑) การรวบรวมเอกสาร ผู้วิจัยจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความวิจัยและเอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๒) การขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ และขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ผศ.ดร.สุรพล สุธะพรหม ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้วยตนเอง

๓) การสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๗ ท่าน ได้แก่

- | | |
|------------------------|-------------------------------------|
| ๑. นายเจริญ สุขวิบูลย์ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง |
| ๒. นายสุรjit ตาทอง | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน |
| ๓. นายแหล่ รินอำภา | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง |
| ๔. นายสมร พินิจดวง | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทิง |
| ๕. นายสุพัฒน์ ชารัมย์ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผไทรินทร์ |
| ๖. นายโสภณ มาศิริ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง |
| ๗. นายกิจวุฒิ ภูอาจตัน | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ทรินทร์ |

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อพรรณนาความคิดเห็นในแนวทางและนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

๓.๕.๒ เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ย

เกณฑ์ที่ใช้แปลผลข้อคำถามที่ได้จากการประเมินผลมีดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐	แปลว่า มีระดับเห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ – ๔.๔๙	แปลว่า มีระดับเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๔๙	แปลว่า มีระดับเห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๙	แปลว่า มีระดับเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙	แปลว่า มีระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

๓.๕.๓ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ (In-depth Interview) และจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques)

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๕๕ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๔.๕ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของ บุคลากร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และสังกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=๒๕๕)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๑๕๐	๕๘.๘
หญิง	๑๐๕	๔๑.๒
รวม	๒๕๕	๑๐๐
อายุ		
๒๐ – ๒๙ ปี	๒๘	๑๑.๐
๓๐ – ๓๙ ปี	๙๓	๓๖.๕
๔๐ – ๔๙ ปี	๙๐	๓๕.๓
๕๐ ปีขึ้นไป	๔๔	๑๗.๓
รวม	๒๕๕	๑๐๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๔๐	๕๔.๙๐
ปริญญาตรี	๙๙	๓๘.๘๐
ปริญญาโทขึ้นไป	๑๖	๖.๓๐
รวม	๒๕๕	๑๐๐
ตำแหน่ง		
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	๕	๒.๐๐
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	๕	๒.๐๐
ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	๕	๒.๐๐
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๕	๒.๐๐
สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล	๕๕	๒๑.๖๐
พนักงาน/ลูกจ้าง	๑๘๐	๗๐.๖๐
รวม	๒๕๕	๑๐๐
สังกัด		
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง	๕๖	๒๒.๐๐
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน	๔๐	๑๕.๗๐
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง	๕๖	๒๒.๐๐
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม	๔๔	๑๗.๓๐
องค์การบริหารส่วนตำบลผไทรินทร์	๕๙	๒๓.๑๐
รวม	๒๕๕	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” จำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนดังนี้ เป็นชายจำนวน ๑๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๘๐ และเป็นหญิงจำนวน ๑๐๕ คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๒๐

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี มีจำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๕๐ รองลงมาคือ มีอายุอยู่ระหว่าง ๔๐-๔๙ ปี มีจำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๓๐ และน้อยที่สุด คือ ผู้มีอายุ ๒๐-๒๙ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๐๐

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน ๑๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๙๐ รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน ๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๘๐ และน้อยที่สุดคือมีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีเพียงจำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๓๐

ตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่ง เป็นพนักงาน/ลูกจ้าง มีจำนวน ๑๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๖๐ รองลงมาคือ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๖๐ และน้อยที่สุดคือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๐ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๐ ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๐

สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลไผทรินทร์ มีจำนวน ๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๑๐ รองลงมาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง มีจำนวน ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๐๐ และน้อยที่สุดคือ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน มีจำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๗

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ๒) ด้านการกำหนดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ๓) ด้านการนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ๔) ด้านการประเมินผลและการควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ แสดงด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ
จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม

(n = ๒๕๕)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านการวิเคราะห์	๓.๓๔	๐.๔๐๐	ปานกลาง
๒. ด้านการกำหนด	๓.๓๒	๐.๓๘๒	ปานกลาง
๓. ด้านการนำไปปฏิบัติ	๓.๓๗	๐.๓๙๐	ปานกลาง
๔. ด้านการประเมินและการควบคุม	๓.๓๙	๐.๓๘๘	ปานกลาง
รวม	๓.๓๖	๐.๓๕๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๓๖๐$, S.D. = ๐.๓๕๑) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นของบุคลากรจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความคิดเห็นด้านการประเมินและการควบคุม ($\bar{X} = ๓.๓๙๑$, S.D. = ๐.๓๘๘) ด้านการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = ๓.๓๗๗$, S.D. = ๐.๓๙๐) ด้านการวิเคราะห์ ($\bar{X} = ๓.๓๔๖$, S.D. = ๐.๔๐๐) ด้านการกำหนด ($\bar{X} = ๓.๓๒๗$, S.D. = ๐.๓๘๒)

จะสังเกตได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์นั้น เน้นด้านการประเมินผลและการควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์มากกว่าด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และด้านนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ
จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

(n = ๒๕๕)

ด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาจัดตั้งด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ	๓.๔๐	๐.๕๒๑	ปานกลาง
๒. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาจัดอันดับด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ	๓.๒๗	๐.๖๖๕	ปานกลาง
๓. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาถึงโอกาสด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มาจากสภาพแวดล้อมภายนอก	๓.๓๖	๐.๕๘๕	ปานกลาง
๔. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาถึงอุปสรรคด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มาจากสภาพแวดล้อมภายนอก	๓.๓๓	๐.๖๘๒	ปานกลาง
๕. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว	๓.๓๙	๐.๖๑๗	ปานกลาง
๖. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน	๓.๓๙	๐.๖๑๗	ปานกลาง
๗. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดภารกิจด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม	๓.๒๙	๐.๕๑๙	ปานกลาง
๘. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	๓.๓๑	๐.๕๘๔	ปานกลาง
๙. ผู้บริหารหน่วยงานของท่านตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงและผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอก	๓.๓๘	๐.๖๓๔	ปานกลาง
๑๐. หน่วยงานของท่านมีกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสอดคล้องกันกับด้านอื่น ๆ	๓.๓๕	๐.๕๘๒	ปานกลาง
รวม	๓.๓๔	๐.๔๐๐	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.400)

เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ คิดว่า หน่วยงานมีการพิจารณาจุดแข็งด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.521) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.617) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.617) ผู้บริหารหน่วยงานของท่านตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงและผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอก ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.634) หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาถึงโอกาสด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มาจากสภาพแวดล้อมภายนอก ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.555) หน่วยงานของท่านมีกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสอดคล้องกันกับด้านอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.552) หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาถึงอุปสรรคด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มาจากสภาพแวดล้อมภายนอก ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.652) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.554) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดภารกิจด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.519) และระดับสุดท้ายคือ หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาจุดอ่อนด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.669)

ซึ่งสังเกตได้ว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ
จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการกำหนดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

(n = ๒๕๕)

ด้านการกำหนดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. หน่วยงานของท่านมีการนำข้อมูลที่วิเคราะห์ที่ได้มา กำหนด กลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๓.๓๐	๐.๕๕๓	ปานกลาง
๒. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ด้าน ทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมภายใน และภายนอก	๓.๓๐	๐.๕๓๙	ปานกลาง
๓. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ด้านการ จัดการทรัพยากรมนุษย์สอดคล้องกับภารกิจและ เป้าหมาย	๓.๓๒	๐.๕๖๗	ปานกลาง
๔. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน	๓.๓๕	๐.๕๖๘	ปานกลาง
๕. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ระดับ องค์กร ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๓.๓๓	๐.๕๕๗	ปานกลาง
๖. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ระดับหน้าที่ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๓.๓๑	๐.๕๕๖	ปานกลาง
๗. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ ระดับ แผนงาน ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๓.๒๗	๐.๖๓๓	ปานกลาง
๘. หน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์กลยุทธ์ด้านการ จัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๓๕	๐.๕๕๔	ปานกลาง
๙. หน่วยงานของท่านมีการประเมินทางเลือกกลยุทธ์ ต่างๆ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๓.๓๘	๐.๕๙๖	ปานกลาง
๑๐. หน่วยงานของท่านมีการเลือกกลยุทธ์ด้านการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมไปปฏิบัติ	๓.๓๖	๐.๖๐๔	ปานกลาง
รวม	๓.๓๒	๐.๓๘๒	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการกำหนดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.382)

เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านมีการประเมินทางเลือกกลยุทธ์ต่างๆ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.556) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการเลือกกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.604) หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.554) หน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์กลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.554) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ระดับองค์การ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.557) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.567) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ระดับหน้าที่ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.556) หน่วยงานของท่านมีการนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้มากำหนด กลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.553) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.539) และระดับสุดท้ายคือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ ระดับแผนงาน ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.633)

ซึ่งสังเกตได้ว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการกำหนดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ
จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติ

(n = ๒๕๕)

ด้านการนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. หน่วยงานของท่านสามารถแปลงกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติได้	๓.๓๗	๐.๕๕๙	ปานกลาง
๒. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนงาน ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๓.๓๓	๐.๕๕๕	ปานกลาง
๓. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำโครงการ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๓.๓๕	๐.๕๕๕	ปานกลาง
๔. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๓.๓๕	๐.๖๓๙	ปานกลาง
๕. หน่วยงานของท่านสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๓.๓๖	๐.๕๕๑	ปานกลาง
๖. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมแก่การดำเนินงานตามกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๓.๔๑	๐.๕๙๔	ปานกลาง
๗. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน	๓.๔๒	๐.๕๘๒	ปานกลาง
๘. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ	๓.๓๘	๐.๕๙๖	ปานกลาง
๙. หน่วยงานของท่านมีการใช้ระบบการจัดการข้อมูลด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	๓.๔๐	๐.๕๖๕	ปานกลาง
๑๐. หน่วยงานของท่านมีระบบบริหาร ที่สามารถดำเนินการตามกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเป็นรูปธรรม	๓.๔๐	๐.๖๐๖	ปานกลาง
รวม	๓.๓๗	๐.๓๙๐	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.390)

เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจนอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.582) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมแก่การดำเนินงานตามกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.594) หน่วยงานของท่านมีการใช้ระบบการจัดการข้อมูลด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.565) หน่วยงานของท่านมีระบบบริหารที่สามารถดำเนินการตามกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.606) หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะ ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.596) หน่วยงานของท่านสามารถแปลงกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.559) หน่วยงานของท่านสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.551) หน่วยงานของท่านมีการจัดทำโครงการ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.555) หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.639) และระดับสุดท้ายคือ หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนงาน ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.555)

ซึ่งสังเกตได้ว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ
จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการประเมินผลและการควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์
เชิงกลยุทธ์

(n = ๒๕๕)

ด้านการประเมินผลและการควบคุม การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมีการติดตามการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างสม่ำเสมอ	๓.๓๙	๐.๖๓๐	ปานกลาง
๒. หน่วยงานของท่านมีการประเมินความเหมาะสมของแผนกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดไว้	๓.๓๘	๐.๕๔๘	ปานกลาง
๓. หน่วยงานของท่านมีการประเมินสภาพแวดล้อมด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงไป	๓.๓๖	๐.๕๓๖	ปานกลาง
๔. หน่วยงานของท่านมีการทบทวนกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกนำไปใช้	๓.๔๒	๐.๕๓๒	ปานกลาง
๕. หน่วยงานของท่านมีการประเมินความสำเร็จของแผนงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๓.๓๒	๐.๕๖๗	ปานกลาง
๖. หน่วยงานของท่านมีการประเมินความสำเร็จของโครงการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๓.๔๕	๐.๕๕๑	ปานกลาง
๗. หน่วยงานของท่านมีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติจริงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้	๓.๔๐	๐.๕๖๖	ปานกลาง
๘. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐาน ขั้นตอนการตรวจสอบ การประเมินผลเพื่อให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์บรรลุเป้าหมาย	๓.๔๔	๐.๕๘๕	ปานกลาง
๙. หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง	๓.๓๕	๐.๕๖๐	ปานกลาง
๑๐. หน่วยงานของท่านมีการจัดรางวัลหรือผลตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม	๓.๔๐	๐.๕๒๓	ปานกลาง
รวม	๓.๓๙	๐.๓๘๘	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการประเมินผลและการควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.388)

เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านมีการประเมินความสำเร็จของโครงการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.551) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐาน ขั้นตอนการตรวจสอบ การประเมินผลเพื่อให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.585) หน่วยงานของท่านมีการทบทวนกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่นำไปใช้ ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.532) หน่วยงานของท่านมีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.566) หน่วยงานของท่านมีการจัดรางวัลหรือผลตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.523) ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมีการติดตามการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.630) หน่วยงานของท่านมีการประเมินความเหมาะสมของแผนกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.548) หน่วยงานของท่านมีการประเมินสภาพแวดล้อมด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงไป ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.536) หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.560) และในระดับสุดท้าย หน่วยงานของท่านมีการประเมินความสำเร็จของแผนงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.567)

ซึ่งสังเกตได้ว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการประเมินผลและการควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มี เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
จำแนกตามเพศ

(n = ๒๕๕)

การจัดการทรัพยากร มนุษย์เชิงกลยุทธ์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๑๕๐ คน)		หญิง (๑๐๕ คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
๑. ด้านการวิเคราะห์	๓.๓๕	๐.๓๘๖	๓.๓๓	๐.๔๒๑	๐.๔๔๔	๐.๖๕๗
๒. ด้านการกำหนด	๓.๓๓	๐.๓๔๗	๓.๓๒	๐.๔๒๘	๐.๑๑๒	๐.๙๐๓
๓. ด้านการนำไปปฏิบัติ	๓.๓๘	๐.๓๗๖	๓.๓๖	๐.๔๑๐	๐.๕๐๖	๐.๖๑๓
๔. ด้านการประเมินผล และควบคุม	๓.๔๐	๐.๓๗๑	๓.๓๗	๐.๔๑๑	๐.๗๑๙	๐.๔๗๓
รวม	๓.๓๗	๐.๓๒๗	๓.๓๔	๐.๓๘๕	๐.๔๘๙	๐.๖๒๖

จากตารางที่ ๔.๗ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t – test แบบข้อมูล ๒ กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
จำแนกตามอายุ

(n = ๒๕๕)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์		SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านการวิเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๘๒	๓	๐.๐๖๑	๐.๓๗๕	๐.๗๗๑
	ภายในกลุ่ม	๔๐.๕๗๓	๒๕๑	๐.๑๖๒		
	รวม	๔๐.๗๕๕	๒๕๔			
๒. ด้านการกำหนด	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๒๙	๓	๐.๑๑๐	๐.๗๔๙	๐.๕๒๔
	ภายในกลุ่ม	๓๖.๗๕๙	๒๕๑	๐.๑๔๖		
	รวม	๓๗.๐๘๘	๒๕๔			
๓. ด้านการนำไปปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๓๓	๓	๐.๐๑๑	๐.๐๗๑	๐.๙๗๕
	ภายในกลุ่ม	๓๘.๖๓๐	๒๕๑	๐.๑๕๔		
	รวม	๓๘.๖๖๓	๒๕๔			
๔. ด้านการประเมินผล และควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๐๐	๓	๐.๐๓๓	๐.๒๑๙	๐.๘๘๓
	ภายในกลุ่ม	๓๘.๑๗๓	๒๕๑	๐.๑๕๒		
	รวม	๓๘.๒๗๓	๒๕๔			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๒๔	๓	๐.๐๔๒	๐.๓๓๓	๐.๘๐๒
	ภายในกลุ่ม	๓๑.๓๑๒	๒๕๑	๐.๑๒๕		
	รวม	๓๑.๔๓๖	๒๕๔			

จากตารางที่ ๔.๘ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มี การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = ๒๕๕)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์		SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านการวิเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๒๓	๒	๐.๑๑๒	๐.๖๙๕	๐.๕๐๐
	ภายในกลุ่ม	๔๐.๕๓๑	๒๕๒	๐.๑๖๑		
	รวม	๔๐.๗๕๔	๒๕๔			
๒. ด้านการกำหนด	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๐๘	๒	๐.๑๕๔	๑.๐๕๖	๐.๓๔๙
	ภายในกลุ่ม	๓๖.๗๘๐	๒๕๒	๐.๑๔๖		
	รวม	๓๗.๐๘๘	๒๕๔			
๓. ด้านการนำไปปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๘๗	๒	๐.๐๔๔	๐.๒๘๖	๐.๗๕๒
	ภายในกลุ่ม	๓๘.๕๗๕	๒๕๒	๐.๑๕๓		
	รวม	๓๘.๖๖๓	๒๕๔			
๔. ด้านการประเมินผล และควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๐๘	๒	๐.๑๐๔	๐.๖๘๘	๐.๕๐๓
	ภายในกลุ่ม	๓๘.๐๖๕	๒๕๒	๐.๑๕๑		
	รวม	๓๘.๒๗๓	๒๕๔			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๖๒	๒	๐.๐๘๑	๐.๖๕๓	๐.๕๒๑
	ภายในกลุ่ม	๓๑.๒๗๔	๒๕๒	๐.๑๒๔		
	รวม	๓๑.๔๓๗	๒๕๔			

จากตารางที่ ๔.๑๑ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มี ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
จำแนกตำแหน่ง (n = ๒๕๕)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์		SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านการวิเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๓๖	๕	๐.๑๐๗	๐.๖๖๔	๐.๖๕๑
	ภายในกลุ่ม	๔๐.๒๑๙	๒๔๙	๐.๑๖๒		
	รวม	๔๐.๗๕๕	๒๕๔			
๒. ด้านการกำหนด	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๑๕	๕	๐.๑๐๓	๐.๗๐๑	๐.๖๒๓
	ภายในกลุ่ม	๓๖.๕๗๓	๒๔๙	๐.๑๔๗		
	รวม	๓๗.๐๘๘	๒๕๔			
๓. ด้านการนำไปปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๑๓	๕	๐.๐๔๓	๐.๒๗๖	๐.๙๒๖
	ภายในกลุ่ม	๓๘.๔๔๙	๒๔๙	๐.๑๕๔		
	รวม	๓๘.๖๖๓	๒๕๔			
๔. ด้านการประเมินผล และควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๔๑	๕	๐.๐๒๘	๐.๑๘๔	๐.๙๖๙
	ภายในกลุ่ม	๓๘.๑๓๒	๒๔๙	๐.๑๕๔		
	รวม	๓๘.๒๗๓	๒๕๔			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๑๑	๕	๐.๐๔๒	๐.๓๓๗	๐.๘๙๐
	ภายในกลุ่ม	๓๑.๒๒๕	๒๔๙	๐.๑๒๕		
	รวม	๓๑.๔๓๗	๒๕๔			

จากตารางที่ ๔.๑๕ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มี สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
จำแนกตามสังกัด

(n = ๒๕๕)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์		SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านการวิเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๕๒	๔	๐.๑๓๘	๐.๘๕๕	๐.๕๘๙
	ภายในกลุ่ม	๔๐.๒๐๒	๒๕๐	๐.๑๖๑		
	รวม	๔๐.๗๕๕	๒๕๔			
๒. ด้านการกำหนด	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๘๒	๔	๐.๒๙๖	๒.๐๕๘	๐.๐๘๗
	ภายในกลุ่ม	๓๕.๙๐๖	๒๕๐	๐.๑๔๔		
	รวม	๓๗.๐๘๘	๒๕๔			
๓. ด้านการนำไปปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๔๙	๔	๐.๑๑๒	๐.๗๓๕	๐.๕๖๙
	ภายในกลุ่ม	๓๘.๒๑๓	๒๕๐	๐.๑๕๓		
	รวม	๓๘.๖๖๓	๒๕๔			
๔. ด้านการประเมินผล และควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๑๔	๔	๐.๑๐๔	๐.๖๘๔	๐.๖๐๔
	ภายในกลุ่ม	๓๗.๘๕๘	๒๕๐	๐.๑๕๑		
	รวม	๓๘.๒๗๓	๒๕๔			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๑๐	๔	๐.๑๐๒	๐.๘๒๕	๐.๕๑๐
	ภายในกลุ่ม	๓๑.๐๒๗	๒๕๐	๐.๑๒๔		
	รวม	๓๑.๔๓๗	๒๕๔			

จากตารางที่ ๔.๒๑ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า บุคลากรที่มีสังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีสังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑-๕

สมมติฐาน	ตัวแปรทดสอบ	t	F	sig	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑.	เพศ	๐.๔๘๘	-	๐.๖๒๖	-	✓
๒.	อายุ	-	๐.๓๓๓	๐.๘๐๒	-	✓
๓.	ระดับการศึกษา	-	๐.๖๕๓	๐.๕๒๑	-	✓
๔.	ตำแหน่ง	-	๐.๓๓๗	๐.๘๙๐	-	✓
๕.	สังกัด	-	๐.๘๒๕	๐.๕๑๐	-	✓

จากตารางที่ ๔.๑๒ สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

บุคลากรที่มีสังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์

ที่	ปัญหาและอุปสรรค	ที่	ข้อเสนอแนะ
๑.	องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดการกำหนดเป้าหมายด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน	๑.	ควรมีการกำหนดเป้าหมายด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ชัดเจน ว่าสมควรเป็นอย่างไร
๒.	องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดการกำหนดภารกิจด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ	๒.	ควรมีการกำหนดภารกิจด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะให้ชัดเจน
๓.	องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดการพิจารณาจุดอ่อนด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๓.	ควรพิจารณาถึงจุดอ่อนด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ก่อนที่จะไปกำหนดนโยบาย
๔.	องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดบุคลากรที่มีความสามารถในการวิเคราะห์งานเชิงกลยุทธ์	๔.	จัดอบรมบุคลากรของหน่วยงานหรือสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ด้านการวิเคราะห์งานเชิงกลยุทธ์

ตารางที่ ๔.๑๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการกำหนดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

ที่	ปัญหาและอุปสรรค	ที่	ข้อเสนอแนะ
๑.	องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดการวิเคราะห์กลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ	๑.	ควรจัดให้มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์กลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

๒.	องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดการจัดทำแผนด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	๒.	จัดให้มีแผนงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ
๓.	องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดข้อมูลที่วิเคราะห์ได้มากำหนดกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๓.	ควรนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้มากำหนดกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นจริง
๔.	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดความเข้าใจในการกำหนดแผนด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๔.	จัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านการกำหนดแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ ๔.๑๕ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติ

ที่	ปัญหาและอุปสรรค	ที่	ข้อเสนอแนะ
๑.	องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดการนำแผนด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างจริงจัง	๑.	ควรนำแผนงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อเป็นผลในการปฏิบัติจริง
๒.	องค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์บุคลากรกับงานที่ได้รับมอบไม่ได้ตรงตามความสามารถทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติ	๒.	ควรมอบหมายงานให้แก่บุคลากรให้ตรงตามความสามารถเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติจริง
๓.	องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดงบประมาณในด้านการนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติ	๓.	ควรจัดงบประมาณด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้โดยเฉพาะ เพื่อไม่เกิดปัญหาในภาคปฏิบัติ
๔.	องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรนำแผนงานไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง	๔.	ควรสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่กำหนดไว้

**ตารางที่ ๔.๑๖ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการ
ประเมินผลและควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์**

ที่	ปัญหาและอุปสรรค	ที่	ข้อเสนอแนะ
๑.	องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดการติดตามประเมินผลและควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน	๑.	ควรมีบุคลากรที่รับผิดชอบติดตามประเมินผลและควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ
๒.	องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดการเปรียบเทียบผลของการปฏิบัติงานจริงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้	๒.	ควรนำผลของการปฏิบัติงานจริงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้มาเปรียบเทียบกันเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น
๓.	องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการทบทวนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่นำไปใช้	๓.	จัดให้มีการทบทวนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกนำไปใช้ เพื่อแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม
๔.	องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง	๔.	ควรมีการปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง

**๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์บุคคลเชิงลึกเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์**

บทสัมภาษณ์เรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” ประกอบด้วยประเด็นการสัมภาษณ์จำนวน ๓ ตอน คือ ๑) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ๒) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ๓) ข้อเสนอแนะ แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน ๗ ท่าน ดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยจัดทำแผน อัตรากำลังให้มีการดำเนินงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามแผนที่ได้วางไว้ในแต่ละส่วนงาน^๑ มีการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวิเคราะห์บุคลากรว่ามีเพียงพอต่องานที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีอยู่หรือไม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางนั้น บุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการทำงาน แต่ตามกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นยังไม่พอ ยังขาดในด้าน สาธารณสุข ด้านเกษตร เป็นต้น และในส่วนที่ขาดนั้นผู้บริหารได้มอบให้บุคลากรที่มีอยู่เข้าไป รับผิดชอบตามความถนัด ทำให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลยังดำเนินการไปได้^๒ ในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางมีการแบ่งหน่วยงานออกเป็น ๗ ฝ่าย คือ กองคลัง กองช่าง สำนักปลัด ส่วนส่งเสริมการเกษตร ส่วนส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ส่วนสวัสดิการสังคม ส่วนสาธารณสุข ในการบริหารงานทุกด้านมีหัวหน้างานในแต่ละส่วนคอยควบคุมดูแลพนักงานให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ของตนเอง^๓ ส่วนการได้มาซึ่งบุคลากรนั้นมีตั้งแต่การจัดสอบและบรรจุแต่งตั้งโดยที่องค์การบริหาร ส่วนตำบลต้องเปิดอัตรากำลังไว้รับรอง เมื่อได้บุคลากรนั้นมาแล้วก็จะมีทั้งคนที่สามารถพัฒนาได้ง่าย และยากต่างกัน จึงได้จัดให้มีการอบรม สัมมนา ทั้งโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง และหน่วยงาน ราชการหรือเอกชนส่วนอื่น เพื่อพัฒนาบุคลากรที่ได้มาแล้วเหล่านั้นให้มีความรู้ความสามารถพร้อมที่ จะปฏิบัติงาน ให้บริการแก่ประชาชน ในตำแหน่งหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย หลังจากองค์การบริหาร ส่วนตำบลได้พัฒนาบุคลากรเหล่านั้นแล้วก็จะมีการประเมินผลติดตามตรวจสอบการทำงานของ บุคลากรแต่ละคนว่าเมื่อไปอบรม สัมมนามาแล้วได้อะไรที่สามารถนำไปพัฒนาประยุกต์ใช้ในองค์การ ของเราได้อย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งแล้วองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ได้ให้บุคลากรแต่ละคน นั้นเมื่อไปอบรม หรือสัมมนา ต้องนำผลความรู้ใหม่ที่ได้รับมาสรุปเป็นองค์ความรู้นำเสนอผู้บริหารให้ ทราบด้วย เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางได้บุคลากรมาแล้ว พัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ แล้ว ได้มีแนวทางได้การศึกษาศึกษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์การให้ได้นานๆ ได้นั้น ก็โดย ที่ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนงานต่างๆ ปกครองดูแลบุคลากรในส่วนงานของตน โดยการใช้หลักธรรมะ ในการบริหารงาน ไม่ดูถูกกัน ให้เกียติกัน มีความจริงใจแก่กัน ให้กำลังใจในการทำงาน เมื่อทุกคนใน

^๑สำภาษณ์ โสภณ มาศิริ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัด บุรีรัมย์, ๒ กันยายน ๒๕๕๖

^๒สัมภาษณ์ เจริญ สุขวิบูลย์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัด บุรีรัมย์, ๒ กันยายน ๒๕๕๖

^๓สำภาษณ์ โสภณ มาศิริ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัด บุรีรัมย์, ๒ กันยายน ๒๕๕๖

องค์การทำงานโดยความสบายใจ เป็นมิตร มีไมตรีแก่กันแล้ว การทำงานของทุกคนก็จะเป็นการทำงานที่มีความสุข^๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่าต้องการบุคลากรมาทำงานในด้านไหน แล้วมีกระบวนการสรรหาบุคลากรตามที่หน่วยงานต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่จะเข้ามาทำงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนต้องสามารถปรับตัวเข้ากับชาวบ้านให้ได้ในทุกระดับ มีความสามารถเฉพาะด้านในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนนั้น ในปัจจุบันมีจำนวนเพียงพอต่อการทำงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน แต่ยังไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้บรรจุบุคลากรเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีภารกิจที่ได้รับมอบหมายตามหน้าที่ ส่งเสริมให้ไปอบรม สัมมนา ที่มีการจัดขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน และส่งเสริมให้เรียนในระดับสูงขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ เมื่อบุคลากรเหล่านี้เรียนจบแล้ว ก็จะกลับมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เจริญ ซึ่งนี่เป็นทั้งแนวทางพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถพร้อมทั้งช่วยรักษาบุคลากรเหล่านี้ให้อยู่กับองค์การได้นานที่สุด หลังจากที่ยังต้องการการบริหารส่วนตำบลได้มีการพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็มีการประเมินผลของการนำนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติคือ เมื่อได้จัดส่งบุคลากรไปอบรม สัมมนา หรือให้ทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้แล้ว ก็ต้องมีรายงานผลจากการไปอบรม สัมมนา รายงานให้ผู้บริหารหรือหัวหน้าฝ่ายที่ตนสังกัดได้รับทราบ และสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารระดับสูงได้ใช้หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาเข้ามาใช้ในการบริหารงาน เช่น มีการจัดให้บุคลากรได้เข้าวัดฟังธรรม ทำบุญร่วมกัน เป็น ผู้บริหารปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาแบบพ่อปกครองลูก ไม่มีการเบียดเบียนกัน ส่งเสริมให้กำลังใจในการทำงานแก่กันและกัน ทุกคนในองค์การก็จะทำงานอย่างมีความสุข นี่เป็นแนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน^๕

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง มีวางแผนงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เริ่มตั้งแต่วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่าต้องการจัดการกับบุคลากรที่มีอยู่ไปในทิศทางไหน และการจะได้บุคลากรเข้ามาเพิ่มตามกรอบอัตรากำลังที่ยังต้องการการบริหารส่วนตำบลได้ตั้งไว้ ต้องการบุคลากรในด้านไหน เพื่อเข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หลักจากที่ได้วิเคราะห์

^๕สัมภาษณ์ เจริญ สุขวิบูลย์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์, ๒ กันยายน ๒๕๕๖

^๕สัมภาษณ์ สุริต ตาทอง, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์, ๒ กันยายน ๒๕๕๖

แล้วก็จะมีการจัดให้มีการ สรรหา สอบคัดเลือก เพื่อเข้าบรรจุเป็นบุคลากรขององค์การ หลังจากที่ได้รับบรรจุแล้ว ก็มีแผนในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการบรรจุเข้ามาแล้ว ให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งหน้าที่ของตนเองที่สามารถสอบบรรจุเข้ามาได้ เมื่อเข้ามาแล้วยังไม่มีความถนัดในงานที่ได้รับมอบหมาย หน่วยงานก็จัดให้มีการปฐมนิเทศ อบรม จากบุคลากรเก่าที่มีความชำนาญ หรือจากวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านนั้น ๆ เพื่อจัดการ กับทรัพยากรมนุษย์ที่ได้มาแล้วนั้น ให้มีความพร้อมแก่การรับใช้ประชาชนในพื้นที่ นอกจากนี้มีการ พัฒนา ฝึกอบรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางยังส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานได้พัฒนา ความรู้ความสามารถโดยได้จัดส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาพัฒนาความรู้ของตนเองให้สูงขึ้น ขึ้น ตามลำดับ หลักจากการพัฒนาบุคลากรในส่วนนี้แล้ว ก็ยังมีการติดตามประเมินผลของการจัดการด้าน ทรัพยากรมนุษย์ เช่น เมื่อส่งไปอบรม หรือ ให้จัดมีการอบรมขึ้น ก็จะมีการประเมินผลหลังจากการ อบรม ว่าอบรมแล้วสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงหรือไม่ หลักจากที่องค์การ บริหารส่วนตำบลบ้านยางได้จัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้มีความรู้ความสามารถในด้านการ ทำงานแล้ว ยังให้ความสำคัญในจารีตประเพณีท้องถิ่น คือ ได้นำเอาหลักธรรมทางศาสนาซึ่งในท้องถิ่น คนส่วนมากและประเพณีท้องถิ่นเกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา ทำให้บุคลากรได้เข้าวัด ฟังธรรม นำ ธรรมะมาใช้ในการปฏิบัติงาน จัดการพัฒนาตนตามของไตรสิกขาในทางพระพุทธศาสนา คือ ปฏิบัติ ตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด เป็นไปตามหลักศีล มีสมาธิในการปฏิบัติงานที่ตนเอง รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ เป็นไปตามหลักสมาธิ รู้วิธีในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เป็นไปตามหลักของปัญญา เมื่อบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลได้ปฏิบัติตามหลักการพัฒนาดน ในสามนี้แล้ว เชื่อแน่ว่าจะเป็นบุคลากรที่สมบูรณ์แบบ พร้อมกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านยางให้เจริญแน่น^๖

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม ในส่วนงานด้านทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านงาน บุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลได้คำนึงถึงบุคลากรที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอกับกรอบงานที่องค์การ บริหารส่วนตำบลนั้นมี ในส่วนที่ขาดบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม นั้น คือ ส่วน การสาธารณสุข ส่วนการเกษตร เป็นต้น ซึ่งส่วนการเกษตรนั้นเป็นส่วนสำคัญ เพราะประชาชนส่วน ใหญ่ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียมนั้นทำอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก บุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในด้านนี้ยังไม่มี ในส่วนการได้มาซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองกระเทียม มีทั้งการสรรหา สอบเข้าบรรจุแต่งตั้ง และการโอนย้ายบุคลากรมาจากหน่วยงาน อื่น เมื่อมีการได้มาซึ่งบุคลากรก็ต้องมีการพัฒนาให้บุคลากรเหล่านั้นมีความรู้ความสามารถในการ

^๖สัมภาษณ์ แหล่ง รินอำภา, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัด บุรีรัมย์, ๒ กันยายน ๒๕๕๖

จัดการงานในหน้าที่ของตนได้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้เน้นให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาความสามารถเฉพาะด้านในงานของตนที่ได้รับมอบหมาย สามารถจัดการงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ เป็นการพัฒนางานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อีกวิธีหนึ่ง แต่ที่ให้มีการได้เรียนรู้เพิ่มเติมคือการให้มีการฝึกอบรม หรือส่งไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกที่ได้จัดขึ้น เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน นอกจากมีการให้การอบรมแล้วยังมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้โดยใครที่อยากเรียนเพิ่มเติมในระดับปริญญาตรี,โท ในเวลาที่ไม่กระทบต่อการทำงาน อาจจะเป็นวันเสาร์ อาทิตย์ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ส่งเสริมให้ทุนการศึกษา และให้กำลังใจในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียมได้จัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถแล้ว ก็มีแนวทางในการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์การได้นานที่สุด คือ ได้ให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน อยู่กันเหมือนพี่น้อง ไม่มีการเบียดเบียนกัน รักใคร่กัน ทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารมีการนำเอาหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งจัดให้มีการศึกษาปฏิบัติธรรม กับวัดในทางพระพุทธศาสนาที่อยู่ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทั้งด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพจากความรู้ที่ได้รับจากการอบรม และส่งเสริมให้เรียน ทั้งด้านจิตใจที่ผู้บริหารได้ใส่ใจในการให้บุคลากรเข้าวัดปฏิบัติธรรมตามกาลเวลาที่เหมาะสม ทั้งยังช่วยส่งเสริมกิจการงานพระศาสนาให้เจริญรุ่งเรือง โดยงานอดุหนุนงบประมาณบางส่วนอีกด้วย^๗

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ทรินทร์ มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การสรรหาบุคลากรเข้ามาเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นบุคลากร เพื่อเข้ามาดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแผนงานที่ได้วางไว้ บุคลากรที่ได้มาเหล่านี้ถ้าเป็นบุคลากรใหม่ที่มาจากการสอบคัดเลือกแล้วมาบรรจุแต่งตั้ง ก็จะมีการจัดปฐมนิเทศงานตามตำแหน่งที่ได้แต่งตั้ง ให้มีการทดลองงาน ว่ามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่หรือไม่ ถ้ายังไม่พร้อมก็จะมีการจัดให้มีการอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน แต่ถ้าเป็นบุคลากรที่โดยมาจากหน่วยงานอื่นมาทำงานในส่วนที่เคยทำมาแล้วก็จะให้ลองทำงาน แล้วมีการพัฒนาให้มีความสามารถเฉพาะด้านในด้านที่ตนรับผิดชอบ นอกจากการอบรมบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ของตนเองในการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อกลับมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และสิ่งที่ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้ความสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ในการบริการประชาชนนั้นบุคลากรต้องคำนึงถึงวันแรกที่เข้ามาทำงานว่าตั้งใจปฏิบัติงานรับใช้ประชาชน แต่เมื่อทำงานนานไปแล้วไม่ใช่ทำตัวเป็นนายประชาชน ให้คำนึงอยู่เสมอว่าต้องทำงานรับใช้ประชาชน เมื่อหน่วยงานมีการส่งเสริม

^๗ สัมภาษณ์ สุวัฒน์ ชารัมย์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์, ๒ กันยายน ๒๕๕๖

บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแล้ว ยังสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนา คุณธรรม จริยธรรม มีใจในการบริการประชาชนอย่างแท้จริง^๕ องค์การบริหารส่วนตำบลผไทรินทร์อีก ส่วนหนึ่ง คือ ได้มีการวิเคราะห์ถึงการมีอยู่ของบุคลากรในองค์กรนั้นยังไม่เพียงพอต่องานของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอยู่เพราะงานที่ได้รับโอนถ่ายมานั้นยังมาก บุคลากรแต่ละคนในองค์กร นั้นหนึ่งคนต้องรับผิดชอบงานอีกหลายอย่าง เพราะฉะนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลผไทรินทร์ยัง ต้องการบุคลากรในแต่ละด้านเพิ่ม เพื่อปฏิบัติงานที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อองค์การบริหารส่วน ตำบล ได้พัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถแล้ว ยังมีการให้กำลังใจในการทำงานในหน้าที่ของ ตน โดยการให้เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น เป็นการรักษามูลค่าบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้นานอีกหนทางหนึ่ง ทั้งยังได้นำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ทั้งผู้บริหารระดับสูงและ บุคลากรระดับปฏิบัติการ โดยได้ให้กำลังใจในการทำงาน ไม่เอาัดเอาเปรียบกัน ไม่ดูถูกภูมิปัญญาของ กันและกัน ผู้บริหารแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกัลยาณมิตรมีจิตเป็นเมตตา ทำให้บุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่กัน ทำงานกันอย่างมีความสุข และรับใช้บริการประชาชนอย่างเต็ม ความสามารถ^๖

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับ “การจัดการทรัพยากร มนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” สามารถสรุป ได้ดังนี้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เริ่มแต่การวิเคราะห์บุคลากรว่าเพียงพอต่องานที่องค์การบริหาร ส่วนตำบลมีอยู่หรือไม่ ถ้าไม่เพียงพอก็จัดหาให้มีขึ้น ตามกรอบอัตรากำลังของแต่ละองค์การ ส่วนการ ได้มาซึ่งบุคลากรนั้นมีตั้งแต่การ جستสอบและบรรจุแต่งตั้งโดยที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องเปิด อัตรากำลังไว้รับรอง เมื่อได้บุคลากรนั้นมาแล้วก็จะมีจัดการอบรม สัมมนา ทั้งโดยองค์การบริหาร ส่วนตำบลเอง และหน่วยงานราชการหรือเอกชนส่วนอื่น เพื่อพัฒนาบุคลากรที่ได้มาแล้วเหล่านั้นให้มี ความรู้ความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติงาน และที่สำคัญคือเมื่อได้บุคลากรมาแล้วต้องสามารถปรับตัว เข้ากับประชาชนที่ตนให้บริการได้ องค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถแล้ว ก็มีแนวทางได้การรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์กรให้ได้นานๆ ได้นั้น ก็โดยที่ผู้บริหารดูแลบุคลากรในส่วนงานของตน โดยการใช้หลักธรรมะในทางพระพุทธศาสนา ไม่ดูถูกกัน ให้เกียรติกัน มีความจริงใจแก่กัน ให้กำลังใจในการทำงาน เมื่อทุกคนในองค์การทำงานโดย ความสบายใจ เป็นมิตร มีไมตรีแก่กันแล้ว การทำงานของทุกคนก็จะเป็นการทำงานที่มีความสุข

^๕สัมภาษณ์ สมร พินิจดวง, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผไทรินทร์ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัด บุรีรัมย์, ๒ กันยายน ๒๕๕๖

^๖สัมภาษณ์ กิจพุดิ ภูอาจตัน, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลผไทรินทร์ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัด บุรีรัมย์, ๒ กันยายน ๒๕๕๖

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย (Body of Knowledge)

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๕ แห่ง มีความคิดเห็นดังนี้ คือ ในองค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่เริ่มแรกคือ วิเคราะห์สภาพทั่วไปด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การก่อนว่า มีความเพียงพอต่อภารกิจขององค์การหรือไม่ และบุคลากรที่มีอยู่จะมีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร จนถึงมีการกำหนดให้มีกระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อที่จะเข้ามาบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การตามกรอบอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงาน เมื่อมีกระบวนการสรรหาแล้ว ก็มีการนำบุคลากรที่ได้มานั้นไปสู่การพัฒนา ทั้งจัดให้มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน โดยส่วนขององค์การได้จัดทำขึ้นเอง หรือส่งไปยังหน่วยงานที่มีการจัดให้ ทั้งยังส่งเสริมให้มีการศึกษาในระดับสูงขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้เฉพาะด้านงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย หลังจากที่มีการพัฒนาแล้ว ก็ยังมีการประเมินผลและควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการให้บุคลากรที่เข้ารับการอบรม หรือสัมมนา แล้วต้องมีการสรุปนำเอาองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นนำเสนอผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนงานที่ตนสังกัด และติดตามการปรับปรุงงานในด้านที่รับการอบรมมาอีกครั้งหนึ่งด้วย ว่ามีการพัฒนาขึ้นหรือไม่ หลักจากที่ได้รับการอบรม พัฒนาให้มีความรู้ความสามารถแล้ว ทั้งยังมีแนวทางในการรักษาบุคลากรที่พัฒนาให้มีความรู้ความสามารถแล้วให้อยู่กับองค์การโดยการให้เลื่อนตำแหน่ง หรือปรับขึ้นเงินเดือน ให้กำลังใจในการปฏิบัติ ไม่เบียดเบียนกัน ไม่ดุด่าก่นด่ากัน ทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงานรับใช้ประชาชน และสิ่งสำคัญที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้ความสำคัญเหมือนกันหมดคือ การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ทั้งในด้านการให้บุคลากรเข้าไปอบรมคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้ปฏิบัติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ยังได้ใช้กระบวนการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา คือ พัฒนาตนเป็นเคารพต่อ กฎ ระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด เคารพต่อกฎระเบียบของชุมชน สังคม ประเทศชาติ เป็นการพัฒนาตนตามกระบวนการของศีล มีสมาธิในการปฏิบัติงานรับใช้พี่น้องประชาชนในงานที่รับผิดชอบ สามารถนำงานสำเร็จตามเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการพัฒนาตนเองตามกระบวนการของสมาธิ มีปัญหาสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลหรือที่เกิดขึ้นกับตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็เป็นการพัฒนาตนเองตามกระบวนการของปัญญา เมื่อบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์แล้วนำไปกำหนดเป็นนโยบาย นำสู่การปฏิบัติแล้วมีการประเมินผลควบคุมตามกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์แล้ว พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรตามกรอบการพัฒนามนุษย์ในทางพระพุทธศาสนาที่เรียกว่า ไตรสิกขาแล้ว บุคลากรทุกคนขององค์การบริหารส่วนตำบลก็จะเป็นบุคลากรที่พร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจแน่นอน เพื่อทำงานรับใช้ประชาชน และพร้อมพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างแน่นอน



แผนภาพที่ ๔.๑ : โมเดลองค์ความรู้ในการวิจัย

สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย เรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” เมื่อผู้วิจัยได้ทำการศึกษา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ยังขาดการกำหนดเป้าหมาย/ภารกิจด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน และยังขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีเป้าหมายด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่ชัดเจน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบล ควรสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อมาดำเนินการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพ สามารถกำหนดเป้าหมาย ภารกิจ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน ด้านการกำหนดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดการจัดทำงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน และขาดการนำการวิเคราะห์ข้อมูลทีวิเคราะห์ได้แล้วมากำหนดกลยุทธ์ ส่งผลให้นโยบายด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีข้อมูลที่ไม่ตรงกับความเป็นจริงในสภาพปัจจุบันขององค์การ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนดแผนด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ชัดเจน โดยการนำข้อมูลที่วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลมาเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดการมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถของบุคลากร และบุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลควรวิเคราะห์งานแล้วมอบหมายให้ตรงตามความสามารถของบุคลากร เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดให้การนำไปสู่การปฏิบัติจริง และควรสร้างแรงจูงใจให้เกิดมีในการปฏิบัติของบุคลากร เพื่อเป็นการพัฒนางาน และองค์การบริหารส่วนตำบลอีกทางหนึ่ง ด้านการประเมินผลและการควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการติดตามประเมินผลที่ชัดเจน และยังขาดการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติจริงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ นำไปสู่การขาดการทบทวนกลยุทธ์ จึงขาดการปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการติดตามประเมินผลควบคุมการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ และควรนำผลการปฏิบัติจริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้เห็นตามความเป็นจริงว่า กลยุทธ์ที่กำหนดไว้แล้วนำไปสู่การปฏิบัติมีผลเป็นอย่างไร นำไปสู่การทบทวนกลยุทธ์แล้วนำไปแก้ไขในส่วนที่ยังไม่สามารถดำเนินการได้ และพัฒนาในส่วนที่ดำเนินการแล้วให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ฉะนั้นถ้าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง ๔ ด้านที่กล่าวมาแล้วก็จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดการที่เป็นเชิงกลยุทธ์ มีการกำหนดจัดทำ นำไปปฏิบัติ ประเมินผลและควบคุมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ก็จะทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบ อันจะส่งผลดีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโดยภาพรวมทั้งหมด

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๓๐๖ คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซีและมอร์แกน (R.V.Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๕๕ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดย (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different: LSD.) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๓ ข้อเสนอแนะของผู้วิจัย

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ใน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลวิจัยได้ดังนี้

๕.๑.๑. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นชายจำนวน ๑๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๘๐ และเป็น หญิงจำนวน ๑๐๕ คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๒๐ มีอายุอยู่ระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี มีจำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๕๐ ส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน ๑๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๙๐ ส่วนใหญ่มีตำแหน่ง เป็นพนักงาน/ลูกจ้าง มีจำนวน ๑๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๖๐ และส่วนใหญ่สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลไทรินทร์ มีจำนวน ๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๑๐

๕.๑.๒ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วน ตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๖ เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

๑) ด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ บุคลากรมีความคิดเห็น ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความ คิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ใน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

๒) ด้านการกำหนดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัด บุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็น ของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำ ปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

๓) ด้านการนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการ จัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัด บุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็น ของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำ ปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

๔) ด้านการประเมินผลและการควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และสังกัด เพื่อนำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มี เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มี อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มีสังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๔ สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาผู้วิจัยพบว่าปัญหา อุปสรรค และนำไปสู่ข้อเสนอแนะซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ดังนี้

ด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการตั้งเป้าหมาย และภารกิจด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การไว้โดยเฉพาะ ทำให้งานด้านทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายในการดำเนินการที่ไม่แน่นอน และยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ ทำให้การวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่ตรงตามสภาพความเป็นจริงขององค์การ

ด้านการกำหนดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดการวิเคราะห์กลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และยังขาดการจัดทำแผนในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน และยังไม่ได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์ที่วิเคราะห์ได้แล้วนั้นมาใช้ในการกำหนดแผนด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และที่สำคัญองค์การบริหารส่วนตำบล ยังขาดบุคลากรที่มีความเข้าใจในการกำหนดและจัดทำแผนด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ด้านการนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการนำแผนด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติในภาคปฏิบัติอย่างจริงจัง และยังไม่สามารถวิเคราะห์บุคลากรให้สมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ และที่สำคัญคือ องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดงบประมาณด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทำให้การนำแผนงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

ด้านการประเมินผลและควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดการประเมินผลและการติดตามการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน และยังขาดการเปรียบเทียบผลของการปฏิบัติจริงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ และยังขาดการทบทวนกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่นำไปใช้ ทำให้ขาดการแก้ไขปรับปรุงกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ดังนี้

ด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการกำหนดเป้าหมาย และภารกิจ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ชัดเจน พิจารณาถึงจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์การแล้วหาทางแก้ไข โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

ในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มาอยู่กับองค์กร หรือส่งบุคลากรที่มีอยู่แล้วไปอบรมความรู้เพิ่มเติมด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์โดยเฉพาะ

ด้านการกำหนดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ องค์กรบริหารส่วนตำบลควรจัดให้มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ และควรจัดให้มีแผนงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ องค์กรควรนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้แล้วจากทั้งสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร มาประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้งควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าอบรม สัมมนา พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในด้านการกำหนดกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ด้านการนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติ องค์กรบริหารส่วนตำบลควรจัดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาจัดการในการนำกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติ ผู้บริหารขององค์กรควรพิจารณามอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถของบุคลากร และควรจัดงบประมาณด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้โดยเฉพาะ และควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรมีกำลังใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ด้านการประเมินผลและควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ องค์กรบริหารส่วนตำบลควรมีบุคลากรที่ติดตามงานการประเมินผลและการควบคุมโดยเฉพาะ ควรให้มีการนำผลงานที่เกิดขึ้นจริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ก็จะนำมาซึ่งการทบทวนกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อทบทวนแล้วก็ควรมีการปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงขององค์กรในปัจจุบัน

สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ดังนี้

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า องค์กรบริหารส่วนตำบล มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ตั้งแต่การวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรเพียงพอต่องานที่องค์กรบริหารส่วนตำบลมีอยู่หรือไม่ ถ้าไม่เพียงพอก็จัดหาให้มีขึ้น ตามกรอบอัตรากำลังของแต่ละองค์กร แต่ถ้ามองตามกรอบอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตำบลนั้นยังไม่พอ ยังขาดในด้านสาธารณสุข ด้านเกษตร เป็นต้น และในส่วนที่ขาดนั้นผู้บริหารได้มอบให้บุคลากรที่มีอยู่เข้าไปรับผิดชอบตามความถนัด ทำให้งานขององค์กรบริหารส่วนตำบลยังดำเนินการไปได้ ส่วนการได้มาซึ่งบุคลากรนั้นมีตั้งแต่การจัดสอบและบรรจุแต่งตั้งโดยที่องค์กรบริหารส่วนตำบลต้องเปิดอัตรากำลังไว้รับรอง เมื่อได้บุคลากรนั้นมาแล้วก็จะมีทั้งคนที่สามารถพัฒนาได้ง่ายและยากต่างกัน จึงได้จัดให้มีการอบรม สัมมนา ทั้งโดยองค์กรบริหารส่วนตำบลเอง และหน่วยงานราชการหรือเอกชนส่วนอื่น เพื่อ

พัฒนาบุคลากรที่ได้มาแล้วเหล่านี้นี้ให้มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ให้บริการแก่ประชาชน และที่สำคัญเมื่อได้บุคลากรมาแล้วต้องสามารถปรับตัวเข้ากับประชาชนที่ตนให้บริการได้ในตำแหน่งหน้าที่ของตนที่ได้รับผิดชอบ หลังจากองค์การบริหารส่วนตำบลได้พัฒนาบุคลากรเหล่านี้แล้วก็จะมีการประเมินผลติดตามตรวจสอบการทำงานของบุคลากรแต่ละคนว่าเมื่อไปอบรม สัมมนามาแล้วได้อะไรมา สามารถนำไปพัฒนาประยุกต์ใช้ในองค์การของเราได้อย่างไร องค์การบริหารส่วนตำบลได้บุคลากรมาแล้ว พัฒนาให้มีความรู้ความสามารถแล้ว มีแนวทางได้การรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์การให้นานๆ ได้นั้น ก็โดยที่ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนงานต่างๆ ปกครองดูแลบุคลากรในส่วนงานของตน โดยการใช้หลักธรรมะ ไม่ดูถูกกัน ให้เกียรติกัน มีความจริงใจแก่กัน ให้กำลังใจในการทำงาน เมื่อทุกคนในองค์การทำงานด้วยความสบายใจ เป็นมิตร มีไมตรีแก่กันแล้ว การทำงานของทุกคนก็จะเป็นการทำงานที่มีความสุข

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๒.๑ ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูล การวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

จากผลการวิจัย พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ตั้งแต่เริ่มแรกคือ วิเคราะห์สภาพทั่วไปด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การก่อนว่า มีความเพียงพอต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือไม่ และบุคลากรที่มีอยู่จะมีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร จนถึงมีการกำหนดให้มีกระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อที่จะเข้ามาบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงาน เมื่อมีกระบวนการสรรหาแล้ว ก็มีการนำบุคลากรที่ได้มานั้นไปสู่การพัฒนา ทั้งจัดให้มีการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน โดยส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้นเอง หรือส่งไปในหน่วยงานที่มีการจัดให้ ทั้งยังส่งเสริมให้มีการศึกษาในระดับสูงขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้เฉพาะด้านงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย หลังจากที่มีการพัฒนาแล้ว ก็ยังมีการประเมินผลและควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการให้บุคลากรที่เข้ารับการอบรม หรือสัมมนา แล้วต้องมีการสรุปนำเอาองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นนำเสนอผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนงานที่ตนสังกัด และติดตามการปรับปรุงงานในด้านที่รับการอบรมมาอีกครั้งหนึ่งด้วย ว่ามีการพัฒนาขึ้นหรือไม่ หลักจากที่ได้รับการอบรม พัฒนาให้มีความรู้ความสามารถแล้ว ทั้งยังมีแนวทางในการรักษาบุคลากรที่พัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ

แล้วให้อยู่กับองค์การโดยการให้เลื่อนตำแหน่ง หรือปรับขึ้นเงินเดือน ให้กำลังใจในการปฏิบัติ ไม่เบียดเบียนกัน ไม่ดูถูกภูมิปัญญากัน ทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงานรับใช้ประชาชน แต่องค์การบริหารส่วนตำบลก็ยังไม่สามารถที่จะดำเนินงานตามกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างดีเท่าที่ควรเพราะยังขาดปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จอีกหลายประการ เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

๑. ด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ มีความคิดเห็น ต่อ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ ด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เพราะ องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดการตั้งเป้าหมาย และภารกิจด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การไว้โดยเฉพาะ ทำให้งานด้านทรัพยากรมนุษย์ไม่มีเป้าหมายในการดำเนินการที่แน่นอน และยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ ทำให้การวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่ตรงตามสภาพความเป็นจริงขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ศิริวงศ์^๑ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเถินวิทยา อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีการปฏิบัติจริง โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวิเคราะห์นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในการจัดการศึกษา และที่เห็นมีการปฏิบัติจริงที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การนำประเด็นสภาพแวดล้อมที่วิเคราะห์แล้วมาแยกเป็นด้านโอกาสและอุปสรรคของโรงเรียน

๒. ด้านการกำหนดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

จากการศึกษาพบว่า จากการศึกษาพบว่า บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ มีความคิดเห็น ต่อ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ ด้านการกำหนดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เพราะ องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดการวิเคราะห์กลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ทำให้การกำหนดกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อาจคลาดเคลื่อนได้ และยังขาดการจัดทำแผน ซึ่งเปรียบเสมือนแผนที่ในการ

^๑ กาญจนา ศิริวงศ์, “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเถินวิทยา อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดลพบุรี”, การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒).

ดำเนินงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ชัดเจน ส่งผลให้เกิดความไม่ชัดเจนในการกำหนดกลยุทธ์ และยังขาดการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์ที่วิเคราะห์ได้แล้วนั้นมาใช้ในการกำหนดแผนด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง ทั้งยังขาดบุคลากรที่มีความเข้าใจในการกำหนดและจัดทำแผนด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับ **กาญจนา ศิริวงศ์^๒** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเถินวิทยา อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า การกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน โดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับปานกลาง การกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียนมีการปฏิบัติจริง โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่จะบรรลุถึงวัตถุประสงค์ในแต่ละด้าน ที่เห็นว่าการปฏิบัติจริงที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรมีความเข้าใจกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน

๓. ด้านการนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติ

จากการศึกษาพบว่า จากการศึกษาค้นคว้า บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ มีความคิดเห็น ต่อ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ ด้านการนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เพราะ องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดการนำแผนด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติในภาคปฏิบัติอย่างจริงจัง และยังไม่สามารถวิเคราะห์บุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ และที่สำคัญคือ องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดงบประมาณด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทำให้การนำแผนงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ดวงตา อ่ำแจ้ง^๓** “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู” ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนการบริหาร และการดำเนินการให้เป็นไปตามโครงการพัฒนา โดยใช้ทรัพยากรบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นขั้นตอนการปฏิบัติจริง จึงควรมีการดำเนินการ ดังนี้ คือ ๑) การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ ถ้าแผนนั้นสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาบุคลากรและตอบสนองต่อการพัฒนาองค์กรได้ แต่หากแผนนั้นไม่สามารถตอบสนองได้เพราะสภาพแวดล้อมภายในหรือภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปก็ตาม จำเป็นต้องยกเลิกแผนเดิมที่กำหนดไว้แล้วดำเนินการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใหม่ให้

^๒กาญจนา ศิริวงศ์, “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเถินวิทยา อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดลพบุรี”, การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒).

^๓ดวงตา อ่ำแจ้ง, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและตอบสนองต่อการพัฒนาขององค์กรได้ ๒) ต้องมีการกำหนดความต้องการหรือวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อนการเลือกเทคนิคและวิธีการพัฒนา ทั้งนี้การเลือกเทคนิคและวิธีการพัฒนาต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์กลุ่มผู้ได้รับการพัฒนาระยะเวลาและงบประมาณ ๓) ต้องมีการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง ๔) จะต้องใช้ทรัพยากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างคุ้มค่ามากที่สุด

๔. ด้านการประเมินผลและการควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

จากการศึกษาพบว่า จากการศึกษาพบว่า บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ มีความคิดเห็น ต่อ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ ด้านการประเมินผลและการควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เพราะ องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดการประเมินผลและการติดตามการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน และยังขาดการเปรียบเทียบผลของการปฏิบัติจริงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ และยังขาดการทบทวนกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่นำไปใช้ ทำให้ขาดการแก้ไขปรับปรุงกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร เวลาดี^๑ ได้ศึกษาเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า หนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์คือ การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์สถานศึกษา ประกอบด้วย แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมิน กำหนดปฏิทินการประเมินผล สร้างเครื่องมือในการประเมินติดตามการประเมินกลยุทธ์ รายงานและปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์โดยมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้

๕.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาเปรียบเทียบ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สังกัด พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สังกัด โดยภาพรวม บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การ

^๑วิเชียร เวลาดี, “การนำเสนอรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๗).

บริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วนมีประเด็นที่น่านำมาอภิปรายดังนี้

๑) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความจริง ทั้งนี้เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินนโยบายด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ตั้งแต่การวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนด การนำไปปฏิบัติ และการควบคุมประเมินผล ตามกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **โอวาท สุธาวา**^๕ ได้วิจัยเรื่อง “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเครือพีโปร บริษัทอเมริกันอินเทอร์เน็ตแนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ)” ผลวิจัยพบว่า พบว่า พนักงานมีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเครือพีโปร บริษัทอเมริกันอินเทอร์เน็ตแนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพนักงานที่มีอายุ การศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่ง อาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ ๐๐.๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๒) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความจริง ทั้งนี้เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดำเนินนโยบายด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เพื่อจัดการบุคลากรที่มีอายุต่างกันขององค์การที่อยู่ให้มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วิชญาภา เมธีวรฉัตร**^๖ เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีรังคีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์” พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีรังคีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีรังคีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ ในด้าน ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

^๕โอวาท สุธาวา, “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเครือพีโปร บริษัทอเมริกันอินเทอร์เน็ตแนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ)”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔)

^๖วิชญาภา เมธีวรฉัตร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีรังคีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

๓) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความจริง ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ มีระดับการศึกษาไม่ต่างกันมากนัก จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละหน่วยงานไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธวัชชัย เพิ่มกร**^๗ ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมืองพะเยา จังหวัดพะเยา” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมือง จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลักษณะสถานภาพและข้อมูลทั่วไปพบว่า เป็นเพศชายมากที่สุด มีอายุระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีประสบการณ์เกี่ยวกับงานในหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ระหว่าง ๔-๖ ปี ประกอบอาชีพพนักงานและเจ้าหน้าที่ส่วนตำบล

๔) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีกรตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความจริง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรในแต่ละหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ไม่แตกต่างกัน เพราะในแต่ละหน่วยงานมีการทำงานในตำแหน่งที่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาทักษิณ อภิบุตโต (บุตรแดง)**^๘ ได้วิจัยเรื่อง “การจัดการทุนมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สังกัด พบว่า บุคคลมีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

^๗ ธวัชชัย เพิ่มกร, “ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมืองพะเยา จังหวัดพะเยา”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๙).

^๘ พระมหาทักษิณ อภิบุตโต, “การจัดการทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

๕) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีการสังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความจริง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดต่างกัน แต่มีตำแหน่งในการทำงานคล้ายคลึงกัน มีผลให้มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ ธีรปญโญ**^๔ เรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี” พบว่า พระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรี สังกัดวัดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณีพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรีไม่แตกต่างกัน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑) องค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้ความสำคัญกับการวิจัยทางด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์การเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค โอกาส ในการพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า

๒) องค์การบริหารส่วนตำบล ควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรที่มีอยู่ให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ หรือคัดเลือกบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเข้ามาสู่องค์การ

๓) องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการวางแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ไว้ให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อันจะส่งผลให้งานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบมากขึ้น

^๔พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ ธีรปญโญ, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

๔) ผู้บริหารองค์การส่วนตำบล ควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น หลักไตรสิกขา หลักกัทธิบาท ๔ มาใช้เป็นนโยบายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่และบริการประชาชน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑) ด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการกำหนดเป้าหมาย และกำหนดภารกิจด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ชัดเจน ว่าสมควรเป็นอย่างไร ควรพิจารณาถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ก่อนที่จะไปกำหนดนโยบาย และควรจัดอบรมบุคลากรของหน่วยงานหรือสรรหามากรู้ที่มีความรู้ด้านการวิเคราะห์งานเชิงกลยุทธ์

๒) ด้านการกำหนดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ องค์การบริหารส่วนตำบล ควรจัดให้มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถวิเคราะห์กลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อกำหนดแผนงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะและในการกำหนดแผนงานนั้น ควรนำข้อมูลวิเคราะห์ที่ได้มากำหนดกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นจริง ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านการกำหนดแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์

๓) ด้านการนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลควรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านมารับผิดชอบด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ การมอบหมายงานควรมอบหมายงานให้บุคลากรให้ตรงตามความสามารถเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติจริง ควรจัดงบประมาณด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้โดยเฉพาะ เพื่อไม่เกิดปัญหาในภาคปฏิบัติ และควรสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่กำหนดไว้

๔) ด้านการประเมินผลและการควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีบุคลากรที่รับผิดชอบติดตามประเมินผลและควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ ควรนำผลของการปฏิบัติจริงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้มาเปรียบเทียบกับเพื่อกำหนดการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ตลอดจนให้มีการทบทวนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกนำไปใช้ เพื่อแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม เมื่อทบทวนแล้วควรมีการปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

๑) ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล”

๒) ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล”

๓) ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ตามแนวพระพุทธศาสนา ขององค์การบริหารส่วนตำบล”

๔) ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล”



บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ:

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณ

ราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ :

(๑) หนังสือ

กรมการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
ประสานมิตร, ๒๕๔๖.

โกวิท พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๕๐.

จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี. คู่มือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ Human Resource
Management. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บุ๊คแบงก์, ๒๕๔๘.

จินตนา บุญบงการ และ ญัฐพันธ์ เขจรนนท์. การจัดการเชิงกลยุทธ์ Strategic Management.
กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๔.

ชนินทร์ ชุนพันธ์รักษ์. นโยบายธุรกิจและการบริหารเชิงธุรกิจ. กรุงเทพฯ : ศูนย์เอกสารและตำรา
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๕.

ชาญชัย แสงศักดิ์. กฎหมายปกครอง. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘.

ชูชัย สมितिไกร. การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

ญัฐพันธ์ เขจรนนท์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ ซีเอ็ดยูเคชั่น,
๒๕๔๕.

ธเนศวร์ เจริญเมือง. ๑๐๐ ปีการปกครองท้องถิ่นไทย ๒๔๔๐-๒๕๔๐. กรุงเทพมหานคร : โครงการ
จัดพิมพ์คบไฟ, ๒๕๔๒.

ธัญญา ผลอนันต์. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน.
พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : บริษัท อินโนกราฟฟิกส์ จำกัด, ๒๕๔๙.

ธีรยุทธ พึ่งเทียร. สถิติเบื้องต้นและการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ สุตรไพศาล, ๒๕๔๕.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕.

บุญเลิศ เย็นคงคา และคณะ. การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : วี เจ พรินต์ติ้ง, ๒๕๔๙.

บุญเลิศ เย็นคงคา. การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ วีเจ พรินต์ติ้ง, ๒๕๔๔.

ประยงค์ มีใจชื้อ. การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.

พยอม วงศ์สารศรี. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนดุสิต, ๒๕๕๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์สุภา จำกัด, ๒๕๔๕.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). “หัวใจพระพุทธศาสนา”. พุทธจักร. ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕ (พฤษภาคม ๒๕๕๐) : ๗.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๐.
- พัชรา มั่งชม. นโยบายธุรกิจ การบริหารเชิงกลยุทธ์. ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ : คณะวิทยาการจัดการ. สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๔๐.
- พิบูล ทีปะปาล. การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์, ๒๕๔๖.
- รศ.ผลิน ภู่อรุณ. การจัดการธุรกิจร่วมสมัย. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ บริษัท เอกพิมพ์ไทย จำกัด, ๒๕๔๖.
- ลิขิต ธีระเวคิน. การเมืองการปกครองไทย. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘.
- วรารัตน์ เขียวโพธิ์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๓ (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร : บริษัทสิริบุตรการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๐.
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ. Strategic Planning การวางแผนกลยุทธ์ ศิลปะการกำหนดแผนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, ๒๕๔๖.
- วันชัย สุขตาม. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. (เอกสารประกอบคำบรรยาย) ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- วิเชียร วิทย์อุดม. การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร : ธนัช การพิมพ์, ๒๕๕๔.
- วิทยา จิตนุพงศ์. การเมืองและระบบราชการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. การบริหารงานการพัฒนาชนบท การพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารงานพัฒนาสภาพตำบล : สาเหตุและแนวทางแก้ไข. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๖.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร, ๒๕๕๐.
- วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ และสุขุม นวลสกุล. การเมืองการปกครอง. พิมพ์ครั้งที่ ๔, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔.
- วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ สุขุม นวลสกุล และ วิทยา จิตนุพงศ์. การเมืองและการปกครองไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๑๘. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

วุฒิสาร ตันไชย. ยุทธศาสตร์การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เนต, ๒๕๕๒.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. นโยบายธุรกิจ การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์มไซเท็กซ์, ๒๕๔๑.

สาคร สุขศรีวงศ์. การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร (Management from the Executive's Viewpoint). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑

สิน พันธุ์พินิจ. เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิง จำกัด, ๒๕๔๗.

สุพานี สฤณวานิช. การบริหารเชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๖.

อเนก เหล่าธรรมทัศน์. เหตุอยู่ที่ท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๓.

อาภรณ์ ภูวพิณ. กลยุทธ์การพัฒนาศูนย์บริการชุมชน. กรุงเทพมหานคร : เอชอาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๑.

อุดม เขยกิจวงศ์. หนังสือยุคปฏิรูปการศึกษา อบต.ประชาธิปไตยของชาวบ้าน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๔๕.

อุทัย หิรัญโต. สารานุกรมการปกครองไทย. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยการปกครอง, ๒๕๓๑.

(๒) วิทยานิพนธ์

กาญจนา ศิริวงศ์. “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนถิ่นวิทยา อำเภอถิ่น จังหวัดลำปาง”.

การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒.

เชียร เวลาคี. “การนำเสนอรูปแบบ การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๔๗.

ดวงตา อ่ำแจ้ง. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ ครู”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๐.

ดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง. “การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาของสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด” วิทยานิพนธ์พัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต. คณะสังคม สงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐.

ทศพล สุทวงศ์. “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำลิมกก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. ๒๕๕๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธนภูมิ ศิริรัตน์. การจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างโอกาสในการประกอบธุรกิจ กรณีศึกษา หอพัก สุธารัตน์”. **วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, ๒๕๕๓.
- ธวัชชัย เพิ่มกร. “ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ เมืองพะเยา จังหวัดพะเยา”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๙.
- ธิดารัตน์ ศิละวรรณโณ. “ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสัจจพิสัย ๔ กรณีศึกษา อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- นภินธร ตันติธนพร. “ปัญหาและการจัดการเชิงกลยุทธ์ของธุรกิจศูนย์บริการรถยนต์ กรณีศึกษา ศูนย์บริการสยามมอเตอร์ จังหวัดนครศรีธรรมราช”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, ๒๕๕๓.
- นันทพล พงศธรวิสุทธิ. “บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลกับการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลสันนาเม็งอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่. **รายงานการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๘.
- นิภาวรรณ ชนะจิตร. “การจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจจำหน่ายโลหะและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท โลหสิริกรุ๊ป จำกัด”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, ๒๕๕๓.
- พระครูวีรญาณสุนทร. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษา วัดตากฟ้า อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระจรรยา อธิปญโญ. “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วน ตำบลลำพูน อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระบุญจันทร์ จนทสาโร. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในมหาลัยแห่งชาติลาว ตามหลักไตรสิกขา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระปลัดปิยศักดิ์ ปิยธมโม. “ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักสังคหวัตถุ ๔ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภออุ้มผาง จังหวัดตาก”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระปลัดสายชล จิตตกาโร. “การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- พระปลัดสุรพงษ์ ฐิตญาโณ. “การศึกษาวิเคราะห์การบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักอปริหานิยธรรม : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลขามใหญ่ อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พระมหาทักษิณ อภิปุโต. “การจัดการทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- พระมหาปัญจะ กิตติเมโธ. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- พระมหาโยthin ละมูล. “บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๕.
- พระมหาวิเชียร ปญญาชีโร. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาโรงเรียนวิถีพุทธ ในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระมหาเอกมร ฐิตปญโญ. “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก : สาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พิชญ์รัชต์ บุญช่วย. “การศึกษากระบวนการสร้างภavana ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

รพีธ สว่างผ่อง. “กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๗.

สุเพ็ญพรรณ ศิริสมบัติ. “การจัดการเชิงกลยุทธ์ และกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยง ในงานสินเชื่อของธุรกิจธนาคารพาณิชย์กรณีศึกษาธนาคารออมสินเขตนครปฐม”. **วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย , ๒๕๕๓.

โอวาท สุธาวา. “กระบวนการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ของเครือข่ายบริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซิวเร้นส์ จำกัด (เอไอเอ)”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

(๓) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ :

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง. แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์. (เอกสารอัดสำเนา).

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน. แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์. (เอกสารอัดสำเนา).

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง. แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์. (เอกสารอัดสำเนา).

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะทิง. แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะทิง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์. (เอกสารอัดสำเนา).

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ทรินทร์. แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘) องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ทรินทร์ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์. (เอกสารอัดสำเนา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๔) บทสัมภาษณ์ :

สัมภาษณ์ นายโสภณ มาศิริ. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกกลาง อำเภอลำปลายมาศ

จังหวัดบุรีรัมย์, ๒ กันยายน ๒๕๕๖

สัมภาษณ์ นายเจริญ สุขวิบูลย์. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกกลาง อำเภอลำปลายมาศ

จังหวัดบุรีรัมย์, ๒ กันยายน ๒๕๕๖

สัมภาษณ์ นายสุริต ตาทอง. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน อำเภอลำปลายมาศ

จังหวัดบุรีรัมย์, ๒ กันยายน ๒๕๕๖

สัมภาษณ์ นายแหล่ง รินอำภา. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอลำปลายมาศ

จังหวัดบุรีรัมย์, ๒ กันยายน ๒๕๕๖

สัมภาษณ์ นายสุพัฒน์ ชารัมย์. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม อำเภอลำปลายมาศ

จังหวัดบุรีรัมย์, ๒ กันยายน ๒๕๕๖

สัมภาษณ์ นายสมร พินิจดวง. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผไทโรจน์ อำเภอลำปลายมาศ

จังหวัดบุรีรัมย์, ๒ กันยายน ๒๕๕๖

สัมภาษณ์ นายกิจวุฒิ ภูอาจตัน. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลผไทโรจน์ อำเภอลำปลายมาศ

จังหวัดบุรีรัมย์, ๒ กันยายน ๒๕๕๖

๒. อังกฤษ

Abraham H., Maslow. **A Theory of Human Motivation**. "Psychological Review, July 1943

David Fred R. **Strategic management**. 6th ed. New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1997

Dess. Gregory G., and Alex Miller. **Strategic management**. Singapore :

McGraw-Hill. Inc., 1993

Douglas McGregor. **The Human Side of Enterprise**, New York : McGraw – Hill, 1960

Herberg B., Hicks, **Management of Organization**, New York :

McGraw-Hill Book Company, 1967

Lyman W. Porter and Edward E. Lawler III., **Managerial Attitudes and Performance**,

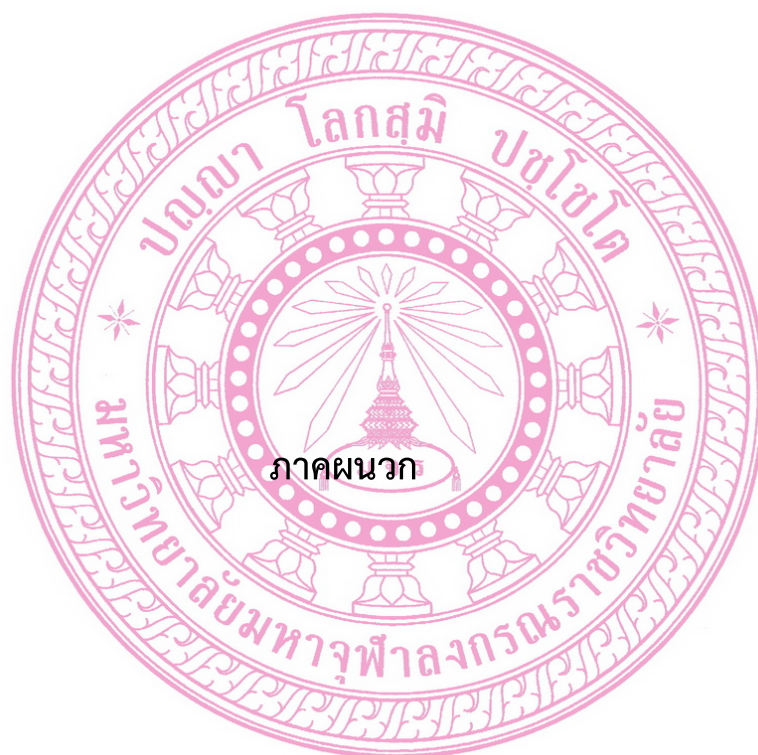
Homewood, Ill : Dorsey Press, 1968

Robert Blake & Jane S. Mouton, **The Management Grid**. Houston:

Gulf Publishing, 1964

Thompson, Arthur A. Jr. and A.J. Strickland, **Strategic management : Concept and**

Cases, 8th ed. (New York : Business, 1995





ภาคผนวก ก.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๘๙



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

กราบนมัสการ พระศรีวิจิราภรณ์,ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระมหาสิริชัย ฉายา สิริทัญญาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๑๑ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าพระเดชพระคุณเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนอาราธนาพระเดชพระคุณเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี จึงขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

นมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

โศภณ ธรรมะวัตรจก.ก.ข.ล.ล.
พระศรีวิจิราภรณ์
๙ ก.ค. ๕๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

โทร/โทรสาร ๐-๒๕๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๑๙๒

วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม

ด้วย พระมหาศิริชัย ฉายา สิริทพญาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๑๑ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการสุทธพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ทางไป
๑๖ มิ.ย. ๕๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๑๙๒

วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ อาจารย์ พระมหาสม กลยาโณ,ดร.

ด้วย พระมหาศิริชัย ฉายา สิริบุญญาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๑๑ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนา พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

๑๙๖๖/๖/๖/๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๙๒

วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์

ด้วย พระมหาศรีรัช ฉายา สิริธยาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๑๑ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการสุตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ได้ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้ว
รศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์
๒๒ มิ.ย. ๕๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๙๒

วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ยุพนา ปรานีต

ด้วย พระมหาสิริชัย ฉายา สิริทัญญาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๑๑ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการสุตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ศาสตราจารย์ ดร.ยุพนา ปรานีต

(๑๐๕-๑๐๖๖ ๒๕๕๖)
๒๒ มิ.ย. ๕๖



ข้อที่	ด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	ระดับการพิจารณา						
		ผู้เชี่ยวชาญ ๑	ผู้เชี่ยวชาญ ๒	ผู้เชี่ยวชาญ ๓	ผู้เชี่ยวชาญ ๔	ผู้เชี่ยวชาญ ๕	IOC	แปลผล
๑	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาจุดแข็งด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาจุดอ่อนด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาถึงโอกาสด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มาจากสภาพแวดล้อมภายนอก	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาถึงอุปสรรคด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มาจากสภาพแวดล้อมภายนอก	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดภารกิจด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๙	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงและผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอก	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	หน่วยงานของท่านมีกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสอดคล้องกันกับด้านอื่น ๆ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อที่	ด้านการกำหนดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	ระดับการพิจารณา						
		ผู้เชี่ยวชาญ ๑	ผู้เชี่ยวชาญ ๒	ผู้เชี่ยวชาญ ๓	ผู้เชี่ยวชาญ ๔	ผู้เชี่ยวชาญ ๕	IOC	แปลผล
๑	หน่วยงานของท่านมีการนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้มากำหนดกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมาย	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ระดับองค์การ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ระดับหน้าที่ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ ระดับแผนงาน ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	หน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์กลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๙	หน่วยงานของท่านมีการประเมินทางเลือกกลยุทธ์ต่างๆ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	หน่วยงานของท่านมีการเลือกกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมไปปฏิบัติ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อที่	การนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	ระดับการพิจารณา						
		ผู้เชี่ยวชาญ ๑	ผู้เชี่ยวชาญ ๒	ผู้เชี่ยวชาญ ๓	ผู้เชี่ยวชาญ ๔	ผู้เชี่ยวชาญ ๕	IOC	แปลผล
๑	หน่วยงานของท่านสามารถแปลงกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติได้	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนงาน ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำโครงการ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	หน่วยงานของท่านสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมแก่การดำเนินงานตามกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๙	หน่วยงานของท่านมีการใช้ระบบการจัดการข้อมูลด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	หน่วยงานของท่านมีระบบบริหาร ที่สามารถดำเนินการตามกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเป็นรูปธรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อที่	ด้านการประเมินและการควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	ระดับการพิจารณา						
		ผู้เชี่ยวชาญ ๑	ผู้เชี่ยวชาญ ๒	ผู้เชี่ยวชาญ ๓	ผู้เชี่ยวชาญ ๔	ผู้เชี่ยวชาญ ๕	IOC	แปลผล
๑	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมีการติดตามการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างสม่ำเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	หน่วยงานของท่านมีการประเมินความเหมาะสมของแผนกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดไว้	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	หน่วยงานของท่านมีการประเมินสภาพแวดล้อมด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงไป	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	หน่วยงานของท่านมีการทบทวนกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกนำไปใช้	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	หน่วยงานของท่านมีการประเมินความสำเร็จของแผนงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	หน่วยงานของท่านมีการประเมินความสำเร็จของโครงการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	หน่วยงานของท่านมีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติจริงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐาน ขั้นตอนการตรวจสอบ การประเมินผลเพื่อให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์บรรลุเป้าหมาย	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๙	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	หน่วยงานของท่านมีการจัดรางวัลหรือผลตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้



ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๘๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๓๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง อำเภอสังขม จังหวัดหนองคาย
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาศิริชัย ฉายา สิริสุนทราโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๑๑
นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง

ด้วย พระมหาศิริชัย สิริสุนทราโณ

นักศึกษ ป.โท ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาศาสนา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

โทร/โทรสาร ๐-๒๔๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

- ทศพร แก้ว จมก. จัณเณต

รองนายก อบจ.ลำปาง

(นายมงคล เพ็ญสกล)



ภาคผนวก ง.

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try out)

RELIABILITYANATYSIS – SCALE (ALPHA)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	137.00	533.310	.662	.980
a2	137.17	525.868	.787	.980
a3	137.03	534.999	.725	.980
a4	137.20	525.614	.715	.980
a5	137.20	523.821	.762	.980
a6	137.03	529.964	.713	.980
a7	137.10	529.817	.767	.980
a8	136.93	532.547	.767	.980
a9	137.13	526.395	.727	.980
a10	137.17	528.557	.756	.980
b1	137.00	527.448	.745	.980
b2	137.23	528.668	.763	.980
b3	137.17	520.075	.818	.980
b4	137.33	525.402	.788	.980
b5	137.33	527.471	.729	.980
b6	137.10	529.541	.723	.980
b7	137.07	525.995	.701	.980
b8	137.07	527.720	.731	.980
b9	136.80	521.959	.690	.980
b10	137.03	531.137	.677	.980
c1	137.03	523.964	.795	.980
c2	137.07	533.926	.635	.980
c3	137.10	523.886	.795	.980
c4	137.07	529.926	.712	.980
c5	137.07	531.375	.668	.980
c6	137.00	528.414	.717	.980
c7	136.97	524.378	.752	.980
c8	136.97	520.585	.778	.980
c9	137.00	526.345	.777	.980
c10	137.07	522.892	.823	.980
d1	137.17	531.385	.720	.980

d2	137.17	528.764	.750	.980
d3	137.07	525.926	.702	.980
d4	137.03	528.999	.696	.980
d5	136.97	526.033	.791	.980
d6	137.03	532.309	.690	.980
d7	137.17	525.040	.766	.980
d8	137.07	524.685	.818	.980
d9	137.13	523.568	.729	.980
d10	137.17	522.420	.796	.980

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 40

Alpha = .980



(ผศ. วัชชัย ไชยสา)

๓๑ / ๗.๑๐ / ๒๕๖๓



ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๒๙



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง จังหวัดบุรีรัมย์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง	
เลขที่รับ	1429
วันที่รับ	3 กย. 2556
เวลา	10/2 น.

ด้วย พระมหาศิริชัย ฉายา สิริธรรมาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๑๑
นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล ส่วยพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

โทร/โทรสาร ๐-๒๔๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

3 ก.ย. 56

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๒๙



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน

ศูนย์บัณฑิตศึกษา

ลงที่รับ

๒๖๖ / ๕๖

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๒๙

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๐๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๐๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน จังหวัดบุรีรัมย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาศิริชัย ฉายา สิริทตฺตโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๑๑ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญา ศาสนา ศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน จึงขออนุมัติขอทราบข้อมูลเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญา ศาสนา ศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญา ศาสนา ศาสนศาสตร์

เรียนนายก อบจ.บุรีรัมย์

- ๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน

ขอทราบข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย

วิจัย เรื่อง พระมหาศิริชัย ฉายา

สรีระทาง

- ๒. เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย

๒๕๕๖

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

โทร/โทรสาร ๐-๒๔๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๒๙



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๕

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง จังหวัดบุรีรัมย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง
เลขที่รับ 1487
วันที่ 2 ก.ย. 56
เวลา 11.30 น.

ด้วย พระมหาศิริชัย ฉายา สิริบทพาณโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๑๑ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้ นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนนายก อบท.บ้านยาง

- ด้วยพระมหาศิริชัย ฉายา สิริบทพาณโณ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๕๕๐๑๔๐๔๐๑๑ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

- จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

สุพล สุธะพรหม

(นายชาญยุทธ โนนุ) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

โทร/โทรสาร ๐-๒๔๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

ศิริชัย

(นายสุวิทย์ คุ้มหมื่น)

ผ.ศ. ภาควิชาการศึกษา

เพื่อไปแจกจ่าย

(นางสาวพร แคนดี)

นักวิชาการศึกษา

(นางเบญจมาภรณ์ วรรณโกษิตย์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายแท้ รินอำภา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๒๙



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนกน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๔๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม จังหวัดบุรีรัมย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เลขที่	1689
วันที่	2 ก.ย. 2556
เรื่อง	13.55 น.

ด้วย พระมหาศิริชัย ฉายา สิริธรรมาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๑๑
 นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน จึงขออนุมัติคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

พระพรหม
 พระพรหมบัณฑิต
 อธิการบดี
 2๕.๑.๕๖

ขอแสดงความนับถือ

ดร.สุพจน์ สุธะพรหม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

โทร/โทรสาร ๐-๒๔๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม
 ผอ. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม
 ขออนุมัติคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

☐ ไม่อนุมัติ

☒ อนุมัติ

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๒๙



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๑๐
โทร. ๐๒-๘๘๒ ๓๐๕๕ ต่อ ๒๑๑๐, ๒๑๑๑, ๒๑๑๒



๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทรินทร์ จังหวัดบุรีรัมย์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาศิริชัย ฉายา ติริณฺทวาทโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๑๑ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ในขั้น นายถน ดนต
- ส.จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เรื่องขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อ
การวิจัย
- นาย ปิยะวัฒน์

๓ พ.ย. ๒๕๕๖

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐-๒๔๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

(นายกิจภูมิ ภู่อจรัตน์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไทรินทร์
- 3 พ.ย. ๒๕๕๖

= ทราย

.....
.....

(นายสมร พินิจดวง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทรินทร์
- 3 พ.ย. ๒๕๕๖

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๒๙



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ภาควิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรินท

เลขที่รับ 1494 56

-3 11.ย. 2556

เวลา ๐๘.๓๐

๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไทรินท

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาศิริชัย ฉายา สิรินุททาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๑๑
นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)

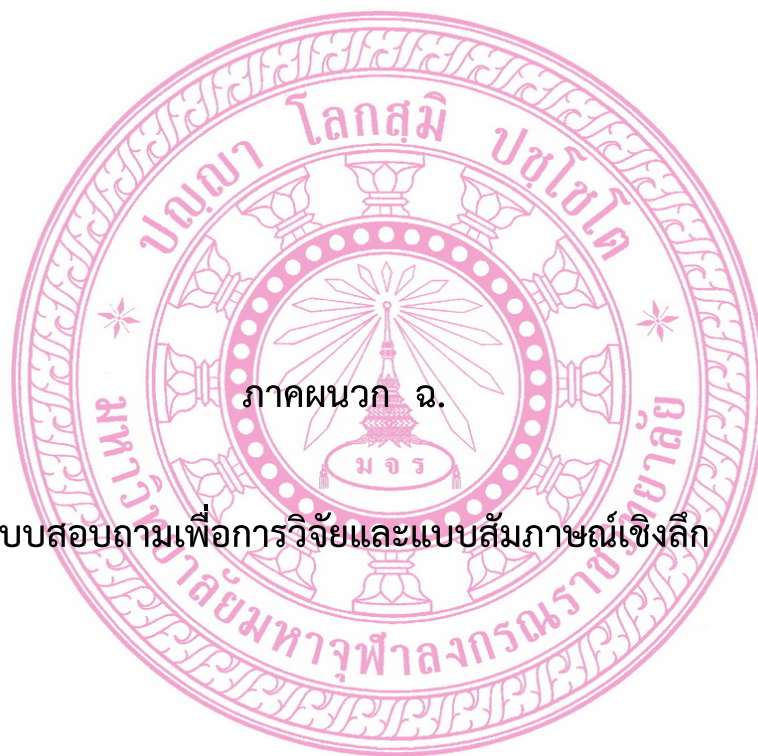
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์

ภาควิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

โทร/โทรสาร ๐-๒๔๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

11.๐. ๕6



ภาคผนวก ฉ.

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิจัยแนวทางและนโยบายด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ จะนำไปใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” ของการศึกษาในระดับปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ข้อมูลที่ได้จะแปลงผลการวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลฉบับนี้เป็นความลับและใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยนี้เท่านั้น ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

๒. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการสอบถามเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” แบ่งออกเป็น ๓ ขั้นตอน คือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

ตอนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อมูลของท่านถือว่าเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าอย่างยิ่งสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้ และอีกทั้งยังอาจเป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดกลยุทธ์ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตลอดจนเป็นข้อมูลสารสนเทศต่อบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่อสาธารณชนต่อไป

ผู้ทำการวิจัย ใคร่ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

พระมหาศิริชัย สิริบุญญาโณ (ศรีรัมย์)
 นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดกรอกแบบสอบถามและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียวดังนี้

๑. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

๒. อายุ

☐ ๒๐-๒๙ ปี

☐ ๓๐-๓๙ ปี

☐ ๔๐-๔๙ ปี

☐ ๕๐ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโทขึ้นไป

๔. ตำแหน่ง

☐ นายกองค้การบริหารส่วนตำบล

☐ รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบล

☐ ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

☐ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

☐ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

☐ พนักงาน/ลูกจ้าง

๕.สังกัด

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกกลาง

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลหนอง

กระทั่ง

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลผไทรินทร์

ตอนที่ ๒ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง: โปรดกรอกแบบสอบถามและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียวโดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความคิดเห็นโดยได้กำหนดระดับความคิดเห็นไว้ ๕ ระดับดังนี้

๕ หมายถึง มีระดับเห็นด้วยมากที่สุด

๔ หมายถึง มีระดับเห็นด้วยมาก

๓ หมายถึง มีระดับเห็นด้วยปานกลาง

๒ หมายถึง มีระดับเห็นด้วยน้อย

๑ หมายถึง มีระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	ด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เชิงกลยุทธ์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาจุดแข็งด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร					
๒	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาจุดอ่อนด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร					
๓	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาถึงโอกาสด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มาจากสภาพแวดล้อมภายนอก					
๔	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาถึงอุปสรรคด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มาจากสภาพแวดล้อมภายนอก					
๕	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว					
๖	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน					
๗	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดภารกิจด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม					
๘	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์					
๙	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงและผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอก					
๑๐	หน่วยงานของท่านมีกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสอดคล้องกันกับด้านอื่น ๆ					

ข้อที่	ด้านการกำหนดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	หน่วยงานของท่านมีการนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้มากำหนด กลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์					
๒	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก					
๓	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมาย					
๔	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน					
๕	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ระดับองค์กร ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์					
๖	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ระดับหน้าที่ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์					
๗	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ ระดับแผนงาน ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์					
๘	หน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์กลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ					
๙	หน่วยงานของท่านมีการประเมินทางเลือกกลยุทธ์ต่างๆ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์					
๑๐	หน่วยงานของท่านมีการเลือกกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมไปปฏิบัติ					

ข้อที่	การนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	หน่วยงานของท่านสามารถแปลงกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติได้					
๒	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนงาน ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์					
๓	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำโครงการ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์					
๔	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์					
๕	หน่วยงานของท่านสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์					
๖	หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมแก่การดำเนินงานตามกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์					
๗	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน					
๘	หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ					
๙	หน่วยงานของท่านมีการใช้ระบบการจัดการข้อมูลด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์					
๑๐	หน่วยงานของท่านมีระบบบริหาร ที่สามารถดำเนินการตามกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเป็นรูปธรรม					

ข้อที่	ด้านการประเมินและการควบคุมการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมีการติดตามการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างสม่ำเสมอ					
๒	หน่วยงานของท่านมีการประเมินความเหมาะสมของแผนกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดไว้					
๓	หน่วยงานของท่านมีการประเมินสภาพแวดล้อมด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงไป					
๔	หน่วยงานของท่านมีการทบทวนกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกนำไปใช้					
๕	หน่วยงานของท่านมีการประเมินความสำเร็จของแผนงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์					
๖	หน่วยงานของท่านมีการประเมินความสำเร็จของโครงการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์					
๗	หน่วยงานของท่านมีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้					
๘	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐาน ขั้นตอนการตรวจสอบ การประเมินผลเพื่อให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์บรรลุเป้าหมาย					
๙	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง					
๑๐	หน่วยงานของท่านมีการจัดรางวัลหรือผลตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม					

ตอนที่ ๓ ปัญหา / อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

๑) ด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

๒) การกำหนดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

๓) การนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

๔) การประเมินและการควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์กลยุทธ์

ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลาย
 มาศ จังหวัดบุรีรัมย์

คำแนะนำ: แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยประเด็นการสัมภาษณ์จำนวน ๒ ตอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ นามสกุล.....

ตำแหน่ง / หน้าที่รับผิดชอบปัจจุบัน.....

ประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่.....ปี

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การ
 บริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๑. ท่านคิดว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร

๒. ในการปฏิบัติงานท่านมีการวางแผนเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างไร

๓. ในการบริหารงานของท่านมีแนวทางการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างไร

๔. ในการดำเนินงานด้านการทรัพยากรมนุษย์ท่านมีการติดตามประเมินผลอย่างไร

๕. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ใน อบต.ของท่าน
 โดยประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ..... (ผู้ให้สัมภาษณ์)

ลงชื่อ..... (ผู้สัมภาษณ์)

สถานที่สัมภาษณ์.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

เวลา.....น.



ภาคผนวก ข.

ตารางการกำหนดกลุ่มประชากรของเครซี่และมอร์แกน

ตารางแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie and Morgan

จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
๑๐	๑๐	๒๒๐	๑๔๐	๑๒๐๐	๒๙๑
๑๕	๑๔	๒๓๐	๑๔๔	๑๓๐๐	๒๙๗
๒๐	๑๙	๒๔๐	๑๔๘	๑๔๐๐	๓๐๒
๒๕	๒๔	๒๕๐	๑๕๒	๑๕๐๐	๓๐๖
๓๐	๒๘	๒๖๐	๑๕๕	๑๖๐๐	๓๑๐
๓๕	๓๒	๒๗๐	๑๕๙	๑๗๐๐	๓๑๓
๔๐	๓๖	๒๘๐	๑๖๒	๑๘๐๐	๓๑๗
๔๕	๔๐	๒๙๐	๑๖๕	๑๙๐๐	๓๒๐
๕๐	๔๔	๓๐๐	๑๖๙	๒๐๐๐	๓๒๒
๕๕	๔๘	๓๒๐	๑๗๕	๒๒๐๐	๓๒๗
๖๐	๕๒	๓๔๐	๑๘๑	๒๔๐๐	๓๓๑
๖๕	๕๖	๓๖๐	๑๘๖	๒๖๐๐	๓๓๕
๗๐	๕๙	๓๘๐	๑๙๑	๒๘๐๐	๓๓๘
๗๕	๖๓	๔๐๐	๑๙๖	๓๐๐๐	๓๔๑
๘๐	๖๖	๔๒๐	๒๐๑	๓๕๐๐	๓๔๖
๘๕	๗๐	๔๔๐	๒๐๕	๔๐๐๐	๓๕๑
๙๐	๗๓	๔๖๐	๒๑๐	๔๕๐๐	๓๕๔
๙๕	๗๖	๔๘๐	๒๑๔	๕๐๐๐	๓๕๗
๑๐๐	๘๐	๕๐๐	๒๑๗	๖๐๐๐	๓๖๑
๑๑๐	๘๖	๕๕๐	๒๒๖	๗๐๐๐	๓๖๔
๑๒๐	๙๒	๖๐๐	๒๓๔	๘๐๐๐	๓๖๗
๑๓๐	๙๗	๖๕๐	๒๔๒	๙๐๐๐	๓๖๘
๑๔๐	๑๐๓	๗๐๐	๒๔๘	๑๐๐๐๐	๓๗๐
๑๕๐	๑๐๘	๗๕๐	๒๕๔	๑๕๐๐๐	๓๗๕
๑๖๐	๑๑๓	๘๐๐	๒๖๐	๒๐๐๐๐	๓๗๗
๑๗๐	๑๑๘	๘๕๐	๒๖๕	๓๐๐๐๐	๓๗๙
๑๘๐	๑๒๓	๙๐๐	๒๖๙	๔๐๐๐๐	๓๘๐
๑๙๐	๑๒๗	๙๕๐	๒๗๔	๕๐๐๐๐	๓๘๑
๒๐๐	๑๓๒	๑๐๐๐	๒๗๘	๗๕๐๐๐	๓๘๒
๒๑๐	๑๓๖	๑๑๐๐	๒๘๕	๑๐๐๐๐๐	๓๘๔

ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ – นามสกุล : พระมหาศิริชัย สิริินทญาโณ (ศรีรัมย์)

วัน/เดือน/ปีเกิด : วันอังคารที่ ๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๓๔

ภูมิลำเนาเดิม : บ้านชีตุน ตำบลโคกกลาง
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๑๓๐

บรรพชาเมื่อ : วันที่ ๒๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ ณ วัดโคกกลาง ตำบลโคกกลาง
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี พระครูวิจิตรธรรมมาทร
เจ้าคณะอำเภอลำปลายมาศ เป็นพระอุปัชฌาย์

อุปสมบทเมื่อ : วันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๔ ณ พระอุโบสถวัดยานนาวา
เขตสาทรกรุงเทพมหานคร โดยมี พระพรหมวชิรญาณ
เจ้าอาวาสวัดยานนาวา เป็นพระอุปัชฌาย์

การศึกษา : พุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ วิชาเอกการปกครอง
(เกียรตินิยม) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปี ๒๕๕๕

การศึกษาทางธรรม : นักรธรรมชั้นเอก,เปรียญธรรม ๔ ประโยค
สำนักเรียนวัดยานนาวา กรุงเทพมหานคร

ประวัติการทำงาน : ผู้ช่วยเลขานุการเจ้าอาวาสวัดยานนาวา กรุงเทพมหานคร
: ผู้ช่วยเลขานุการสำนักเรียนวัดยานนาวา กรุงเทพมหานคร
: ครูสอนพระปริยัติธรรมประจำสำนักเรียนวัดยานนาวา
(แผนกธรรม-บาลี)
: ครูสอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมพรหมวชิรญาณ วัดยานนาวา
(แผนกสามัญศึกษา)

เข้าศึกษา : มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๕

ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดยานนาวา แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๒๐

EMAIL : tomtom2534@hotmail.com,tomtom2534@gmail.com