ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์

Factors Relating to Human Resource Development Research of Phetchabun Provincial Dongmooonlaek Administrative organization

อ้อมทิพย์ อุตตโม[1] และ นิภาพร ฉิมตระ[2]
Aomthip Uttamo[1] and Nipaporn Chimtra[2]
[1]อาจารย์สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
[2]นักศึกษา สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

บทคัดย่อ

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก 2)ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 90 คน โดยใช้วิธีคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane,1973) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยวิธีจับฉลากรายชื่อ เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้เขียนสร้างขึ้นโดยการศึกษาแนวคิดจากทฤษฎีต่างๆและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจ (Cheekiest) ซึ่งถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นมาตรวัดแบบให้คะแนน (Rating Scale) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ด้านนโยบายของหน่วยงานด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูงด้านความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาในสายงานด้านความรับผิดชอบในหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านความรับผิดชอบของพนักงาน ส่วนที่ 3 เป็นมาตรวัดแบบให้คะแนน (Rating Scale) ซึ่งประกอบด้วยประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ ด้านความรู้ด้านความสามารถด้านความเชี่ยวชาญและด้านพฤติกรรม

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบในหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูง ด้านความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาในสายงาน และด้านนโยบายของหน่วยงาน

2. ประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย คือ ด้านพฤติกรรม ด้านความรู้ และด้านความสามารถ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. การเปรียบเทียบประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมแตกต่างกันนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งต่างกัน มีประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความสัมพันธ์ องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The results of research on factors associated with the development of the Tambon Administrative Dong MunLek. Phetchabun aimed 1) to study the effectiveness of human resource development of the Tambon Administrative Dong MunLek 2) study of factors related to the effectiveness of human resource development of the Tambon Administrative Dong MunLek. Phetchabun 3) The results suggested the development of the Tambon Administrative Dong MunLek. Phetchaboon The sample used in this research. Staff Tambon Administrative Dong MunLek. Phetchabun province, 90 people were selected by means of Yamane (Yamane, 1973) using simple random. By raffle list Research ToolThe query is made to the author. By studying the different theories and concepts from documents related to the research is divided into three parts: the first is a questionnaire about personal factors of the respondents. It is a survey (Cheekiest), which asked respondents about the general information of the two is a measure of the rate (Rating Scale), which consists of. Factors related to human resource development, including the agency's policies. The accountability of the executive.The responsibility of supervisors in line. The agency responsible for managing human resources. The responsibilities of the three measures in scoring (Rating Scale), which consists of. The effectiveness of human resource development, including the knowledge capabilities. Expertise Andbehavioral

The research found that:

1. Factors affecting the development of theTambon Administrative Dong MunLek. PhetchaboonThe overall level In order of descending importance is the responsibility of the employee. The agency responsible for managing human resources. The accountability of the executive. The responsibility of supervisors in line. And the policy of the agency

2. Effectiveness of Human Resource Development of the TambonAdministrative DongMunLekPhetchaboon The overall level In order of descending importance is the knowledge and behavior of the

3. The relationship between the factors that influence the effectiveness of human resource development, human resource development of the Tambon Administrative Dong MunLekPhetchaboon Total showed a moderate positive correlation. Statistically significant at the 0.01 level

4.Comparison of the effectiveness of human resource development of the TambonAdministrative Dong MunLek. Phetchabun found that people who have sex. The period of performance Monthly income differences Sufficient human resources as well as the differences statistically significant at the 0.05 level of personnel between health education. The different types Effective human esource development is no different. The significance level of 0.05.

Keywords : Human resource development, relationship, subdistrict administrative organization

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานเป็นเรื่องที่ยุ่งยากและสลับซับซ้อนเป็นอย่างมากทั้งนี้เป็นเพราะความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานหรือพนักงานลูกจ้างและตลอดจนผู้บริหารในหน่วยงานนั้นๆมักมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาการบริหารงานภายในหน่วยงานให้สามารถอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าต่อๆไปนั้นจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจและต้องทำการศึกษาถึงจุดประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายต่างๆหรือบุคลากรในองค์กรให้ถ่องแท้ก่อนเพราะทรัพยากรบุคคลได้ชื่อว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้บริบทของสังคมชนบทไทยพบปัญหาหลายประการดังนี้

1. บุคลากรในหน่วยงานบางส่วนยังขาดความรู้ความสามารถขาดประสบการณ์เนื่องจากบุคลากรที่สอบแข่งขันและบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและลูกจ้างตามภารกิจได้นั้นส่วนใหญ่ขาดประสบการณ์และเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางเนื่องจากการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีลักษณะงานที่มีภารกิจมากมายหลายมิติดังนั้นจึงต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีความรอบรู้และมีความสามารถรอบด้าน

2. องค์การบริหารส่วนตำบลมีลักษณะโครงสร้างเป็นองค์การทางการเมืองในสภาพแวดล้อมของสังคมชนบทมีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่หนีไม่พ้นในเรื่องระบบอุปถัมภ์แบบญาติมิตร(Patrimonial Society) ในหน่วยงาน

3. ปัญหาคุณภาพของผู้นำของท้องถิ่นบางแห่งยังขาดความรู้หรือประสบการณ์ในระดับที่เหมาะสม

4. ผู้บริหารรวมไปถึงนักการเมืองท้องถิ่นบางแห่งเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้องประกอบกับแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นได้ถ่ายโอนภารกิจงบประมาณและบุคลากรไปสู่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาที่กำหนดส่งผลทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับภารกิจใหม่ๆหลากหลายเพิ่มมากยิ่งขึ้นท้องถิ่นบางแห่งขาดทักษะและความชำนาญในการบริหารจัดการ

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าวผู้เขียนมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆให้ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและประชาชนสูงสุดและนำไปใช้ในการวางแผนและการปรับปรุงกลยุทธ์ในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารงานบุคคลรวมถึงกระบวนการบริหารพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ผู้เขียนได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็กจังหวัดเพชรบูรณ์
3. เพื่อนำเสนอแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็กจังหวัดเพชรบูรณ์

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็กจังหวัดเพชรบูรณ์ประกอบด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การดำเนินการให้ บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเพื่อใช้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ ปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้นทั้งนี้ยังสามารถนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงานโดยวิธีการ 3 ประการ คือ 1)การฝึกอบรม (training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้น เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป้าหมาย คือการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นๆได้ ซึ่ง ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที2) การศึกษา (education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะ การให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถ ในการปรับตัวในทุกๆด้านให้กับบุคคล โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต (future job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต และ3) การพัฒนา (development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มี ประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน(not focus on a job) แต่มีจุดเน้น ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่องค์กรต้องการ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)โดยทำการสำรวจเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างตามตัวแปรและกรอบแนวคิดของการวิจัยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 90 คน ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์โดยมีการประเมินค่าเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูง ด้านความรับผิดขอบของผู้บังคับบัญชาในสายงาน ด้านความรับผิดชอบในหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านความรับผิดชอบของพนักงาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 115 คน ใช้วิธีคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ ในวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยวิธีจับฉลากรายชื่อ ได้จำนวน 90 คนและดำเนินการเก็บข้อมูลแบบภาคสนาม โดยแจกแบบสอบถามในช่วงเวลาตั้งแต่เดือน สิงหาคม 2558 สิ้นสุดเดือน มกราคม 2559 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptistics) ประกอบด้วย ร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ผลข้อมูลด้านคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows

ผลการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมพบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์มีการปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.64, S.D. = 0.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ด้านได้แก่ด้านความรับผิดชอบของพนักงาน ($\bar{x}$= 3.98, S.D. = 0.24) ด้านความรับผิดชอบในหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x}$= 3.85, S.D. = 0.17) และด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูง ($\bar{x}$= 3.69, S.D. = 0.22) ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางมี 2 ด้าน ได้แก่ด้านความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาในสายงาน ($\bar{x}$= 3.39, S.D. = 0.26) และด้านนโยบายของหน่วยงาน ($\bar{x}$= 3.31, S.D. = 0.29) ตามลำดับด้านนโยบายของหน่วยงานพบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีการปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านนโยบายของหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$= 3.41, S.D. = 0.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีการปฏิบัติในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการมีกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางมี 4 ด้าน ได้แก่ นโยบายการพัฒนาด้านการบริหารงานที่เกิดขึ้นตรงกับความต้องการของท่านหรือองค์การบริหารส่วนตำบล ($\bar{x}$= 3.48, S.D. = 0.07) นโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ($\bar{x}$= 3.41, S.D. = 0.00) มีความรู้ความเข้าในต่อนโยบายและเป้าหมายของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ($\bar{x}$= 3.36, S.D. = 0.08) และ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์มีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์($\bar{x}$= 3.25, S.D. = 0.12) ตามลำดับด้านความ

รับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูงพบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีการปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านนโยบายของหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.62, S.D. = 0.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในส่วนที่เกี่ยวกับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์มีการสรรหาปริมาณคนให้เพียงพอกับการทำงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$= 3.39, S.D. = 0.14) และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับได้แก่ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ จัดสรรงบประมาณเพียงพอต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์($\bar{x}$= 3.84, S.D. = 0.15)ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์($\bar{x}$= 3.69, S.D. = 0.03)และผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์สรรหาคนที่มีคุณภาพมาทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์($\bar{x}$= 3.66, S.D. = 0.03) ตามลำดับ ด้านความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาในสายงานพบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์มีการปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ด้านความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาในสายงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$= 3.41, S.D. = 0.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและระดับปานกลางโดยเรียงตามลาดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับได้แก่ ผู้บังคับบัญชาในสายงาน สามารถพิจารณาได้ว่าผู้ใดสมควรได้รับการพัฒนาส่งเสริมในด้านการทำงานที่เหมาะสม ($\bar{x}$= 3.76, S.D. = 0.18) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาในสายงาน เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงการปฏิบัติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x}$= 3.56, S.D. = 0.17) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ผู้บังคับบัญชาในสายงาน ดูแลพนักงานในสายงานว่าผู้ใดสมควรได้รับการพัฒนาอย่างเที่ยงธรรม ($\bar{x}$= 3.45, S.D. = 0.17) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาในสายงานติดตามการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x}$= 3.41, S.D. = 0.15) และผู้บังคับบัญชาในสายงานกำกับติดตามผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}$= 3.35, S.D. = 0.12) ตามลำดับด้านความรับผิดชอบในหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์พบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรีมีการปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรีด้านความรับผิดชอบในหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$= 3.31, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและระดับปานกลางโดยเรียงตามลาดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงได้แก่ประสิทธิผลภาพรวมของหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x}$= 3.63, S.D. = 0.58) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางได้แก่หน่วยงานบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีทีมงานที่มีความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x}$= 3.39, S.D. = 0.62) รองลงมาคือหน่วยงานบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถนานโยบายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิผล ($\bar{x}$= 3.37, S.D. = 0.62) และหน่วยงานบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{x}$= 3.35, S.D. = 0.60) ตามลำดับ ด้านความรับผิดชอบของพนักงานพบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์มีการปฏิบัติ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ด้านความรับผิดชอบของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$= 3.36, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและระดับปานกลางโดยเรียงตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับได้แก่ความร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาต่างๆ($\bar{x}$= 3.62, S.D. = 0.27) รองลงมาคือความสามารถในการยอมรับการฝึกศึกษา ($\bar{x}$= 3.58, S.D. =

0.23) และความเต็มใจในการรับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x}$= 3.53, S.D. = 0.21) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางได้แก่การศึกษาเพิ่มเติมของพนักงาน ($\bar{x}$= 3.45, S.D. = 0.23) รองลงมา คือ ความสม่ำเสมอในการสำรวจความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x}$= 3.24, S.D. = 0.21) และความมุ่งมั่นจะพัฒนาตนเองของพนักงาน ($\bar{x}$= 3.22, S.D. = 0.22) ตามลำดับ

ประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$= 3.36, S.D. = 0.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับได้แก่ด้านความรู้ ($\bar{x}$= 3.65, S.D. = 0.21) รองลงมาคือด้านพฤติกรรม ($\bar{x}$= 3.45, S.D. = 0.07) และด้านความสามารถ ($\bar{x}$= 3.22, S.D. = 0.15) ตามลำดับ

สรุปและวิจารณ์ผล

ผลการวิจัยสรุปว่าประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากได้แก่ด้านความรู้ส่วนด้านที่มีระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ด้านพฤติกรรม รองลงมา คือ ด้านความสามารถและด้านความเชี่ยวชาญ

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ด้านได้แก่ด้านความรับผิดชอบของพนักงานรองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบในหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางมี 2 ด้านได้แก่ด้านความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาในสายงานและด้านนโยบายของหน่วยงานด้านนโยบายของหน่วยงานพบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีการปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านนโยบายของหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีนโยบายในการมีกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางมี 4 ข้อ ได้แก่นโยบายการพัฒนาด้านบริหารงานที่เกิดขึ้นตรงกับความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลรองลงมา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์มีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และนโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การและมีความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายและเป้าหมายของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตลอดจน องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูง พบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีการปฏิบัติต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากได้แก่ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูล

เหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ จัดสรรงบประมาณพอเพียงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองลงมาคือผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีการสรรหาคนที่มีคุณภาพมาทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการเอาใจใส่และเห็นประโยชน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และมีแนวคิดที่แน่นอนและชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีการสรรหาปริมาณคนพอเพียงกับการทำงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาในสายงานพบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีการปฏิบัติต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาในสายงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากได้แก่ผู้บังคับบัญชาในสายงานสามารถพิจารณาได้ว่าผู้ใดสมควรได้รับการพัฒนาส่งเสริมในด้านการทำงานที่เหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาในสายงานเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงการปฏิบัติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผู้บังคับบัญชาในสายงานสามารถดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาในสายงานดูแลพนักงานในสายงานว่าผู้ใดสมควรได้รับการพัฒนาอย่างเที่ยงธรรม รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาในสายงานติดตามการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผู้บังคับบัญชาในสายงานกำกับติดตามผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างสม่ำเสมอ ด้านความรับผิดชอบในหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์พบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีการปฏิบัติต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความรับผิดชอบในหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากได้แก่ ประสิทธิผลภาพรวมของหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่หน่วยงานบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีทีมงานที่มีความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาคือหน่วยงานบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และหน่วยงานบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถนำนโยบายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิผลด้านความรับผิดชอบของพนักงานพบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีการปฏิบัติการต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ด้านความรับผิดชอบของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากได้แก่ความร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาต่างๆ รองลงมาคือความสามารถในการยอมรับการฝึกศึกษา และความเต็มใจในการรับการเปลี่ยนแปลง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางได้แก่การศึกษาเพิ่มเติมของพนักงาน รองลงมา คือ ความสม่ำเสมอในการสำรวจความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความมุ่งมั่นจะพัฒนาตนเองของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้เขียนได้แบ่งข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็น 2 ส่วนดังนี้

1.ข้อเสนอแนะในระดับปฏิบัติทั้งด้านผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน

1.1 ด้านนโยบายของหน่วยงานผู้ปฏิบัติงานควรมีความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายและเป้าหมายของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้นเพื่อทำให้การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีประสิทธิภาพมากขึ้นและผู้บริหารควรมีนโยบายในการพัฒนาด้านบริหารงานชัดเจนมากขึ้น

1.2 ด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูงผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ ควรมีแนวคิดที่แน่นอนชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีการจัดสรรงบประมาณพอเพียงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีการสรรหาคนที่มีคุณภาพมาทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และควรมีการสรรหาปริมาณคนพอเพียงกับการทำงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีความชัดเจนแน่นอนมากขึ้น

1.3 ด้านความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาในสายงานผู้บังคับบัญชาในสายงาน ควรดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพควรดูแลพนักงานในสายงานว่าผู้ใดสมควรได้รับการพัฒนาอย่างเที่ยงธรรมควรพิจารณาได้ว่าผู้ใดสมควรได้รับการพัฒนาส่งเสริมในด้านการทำงานที่เหมาะสมเพื่อปรับเปลี่ยนการบริหารงานบุคลากรให้เหมาะสมกับงานควรมีการดูแล ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นควรมีการกำกับติดตามผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างสม่ำเสมอเพื่อทราบและได้ปรับเปลี่ยนการบริหารงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การควรมีการรายงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สม่ำเสมอเพื่อให้ทราบผลการบริหารงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ควรมีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามงานที่พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ ปฏิบัติในแต่ละด้าน

1.4 ด้านความรับผิดชอบในหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์หน่วยงานบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ควรมีนวัตกรรมในด้านการบริหารจัดการมีการพัฒนาความรู้ต่างๆมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาทิเช่นซอฟท์แวร์หรือโปรแกรมการพัฒนาและนำนโยบายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติ ได้อย่างมีประสิทธิผลมีการสร้างทีมงานที่มีความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.5 ด้านความรับผิดชอบของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ ควรมีความสม่ำเสมอในการสำรวจความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อทำให้ทราบความต้องการของบุคลากรในองค์การมากขึ้นและบุคลากรควรมีความเต็มใจในการรับการเปลี่ยนแปลงในสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์การรวมทั้งมุ่งมั่นจะพัฒนาตนเองและร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาต่างๆและมีความสมัครใจในการเข้ารับการพัฒนาตนเองเพื่อทำให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมากขึ้น

2.ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1 ควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นเพื่อทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานได้รับความรู้เข้าใจต่อนโยบายและเป้าหมายของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์

2.3 ควรมีนโยบายในการพัฒนาด้านบริหารงานให้ตรงกับความต้องการตามวัตถุประสงค์และตามเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่วางไว้

2.4 ควรมีนโยบายในการมีกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงานด้วยกัน

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยคำแนะนำต่างๆ จากคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และความร่วมมือช่วยเหลืออย่างดีจากบุคคลหลายฝ่ายที่สละเวลาให้คำแนะนำ คำปรึกษา รวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่ได้ให้ทุนอุดหนุนการวิจัยครั้งนี้มา ณ โอกาสนี้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการจังหวัดลำปาง สำนักงานจังหวัดลำปาง. (2553). แผนพัฒนาจังหวัดลำปางประจำปีงบประมาณ 2553-2556. ลำปาง : สำนักงานจังหวัดลำปาง.

จรินทร์ อาสาทรงธรรม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และวัฒนธรรมองค์การของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ; ทุนอุดหนุนการวิจัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการจัดการธุรกิจสมัยใหม่ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

จิตติมา นันทพานิช. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์. (2543). กระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.

ชูศักดิ์ ชาญช่าง. (2544). พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิรมล กิติกุล. (2542). องค์การและการจัดการ. กาญจนบุรี : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.

บุญรอด พลเสน. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. กาญจนบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.