

การสำรวจองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*

A SURVEY OF KNOWLEDGE OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

พิจักษณ์ ภูตระกูล

Phichak Phutrakhul

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Suansunandha Rajabhat University, Thailand

Corresponding author E-mail: phichak.ph@ssru.ac.th

Received 7 March 2022; Revised 8 April 2023; Accepted 20 April 2023

บทคัดย่อ

นับตั้งแต่มีการปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่นในรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540 จะเห็นการเปลี่ยนแปลงของระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องโครงสร้างอำนาจหน้าที่ รายได้ จนกระทั่งถึงการบริหารงานบุคคล แสดงให้เห็นว่าไม่ว่าจะเป็นองค์กรใด ๆ ก็ตามเรื่องทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญมากที่องค์กรต้องพัฒนาให้มีคุณภาพ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อสำรวจองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ (2) เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย ด้านวิธีวิทยาการวิจัย และด้านผลการศึกษา โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยระดับปริญญาโทและเอก จำนวน 16 เรื่อง ผลการวิจัยพบว่า (1) องค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในช่วงปี 2551-2562

* พิจักษณ์ ภูตระกูล. (2566). ประสิทธิภาพการให้บริการไปยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลเมืองคูคต

อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 3(2), 53-74.

Phichak Phutrakhul. (2023). A Survey of Knowledge of Human Resource Development in Local Administrative Organization. Journal of Political Science Mahamakut Buddhist University. 3(2), 53-74.;

DOI: <https://doi.org/10.14456/jpsmbu.2023.8>

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jpsmbu/index>



โดยพบว่า ในปี 2553 มีการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุดคือ 3 เรื่อง งานวิจัยระดับปริญญาโทและเอกเป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางมากที่สุด จำนวน 3 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 18.75 และเป็นงานวิจัยระดับปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 14 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 87.5 (2) ด้านแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่ใช้แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านวิธีวิทยาการวิจัย พบว่ามีการใช้รูปแบบการวิจัยการวิจัยผสมผสาน (Mix Methodology) มากที่สุด จำนวน 8 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 50.00 อันดับรองลงมา ได้แก่ รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จำนวน 5 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 31.25 และรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จำนวน 3 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 18.75 ตามลำดับ ด้านผลการศึกษสามารถจำแนกได้ออกเป็น 5 ด้านคือ 1) ด้านการศึกษา 2) ด้านการฝึกอบรม 3) ด้านงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การนำหลักทางพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 5) ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำสำคัญ: การสังเคราะห์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

Since the reform of local government in the 1997 Constitution, several changes in the local government system have been seen. Whether it's structure, authority, revenue, or personnel management. It shows that regardless of the organization, human resources is very important for the organization to develop quality. The purpose of this research was to study (1) to explore the knowledge of human resource development in local government organizations and (2) to synthesize the knowledge of human resource development in local government organizations in 3 aspects, namely concepts and theories; used in research, research methods and research results using a qualitative research model. The sample group used in this research consisted of 16 research papers at master's and doctoral levels. It was found that (1) Knowledge of human resource development in local administrative



organizations During 2008-2019, it was found that in 2010, the most relevant research on human resource development in local administrative organizations was 3. 3 subjects, 18.75% and the most master's degree research, 14 Subject 87.5% (2) most of the theoretical concepts used in this research were human resource development and local government organizational concepts. In terms of research methods, it was found that the research style was the most mixed research, amounting to 8 issues, representing 50.00%. 5 quantitative research, representing 31.25% and qualitative research, 3 subjects, representing 18.75%. The study results can be classified into 5 aspects: (1) education (2) aspects training, (3) budget in human resource development, (4) application of Buddhist principles in human resource development, and (5) needs in human resource development.

Keywords: Synthesis, Human Resource Development, Local Administrative Organizations

บทนำ

การสั่งสมทุนมนุษย์มีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากรอย่างมาก องค์การที่ดึงดูดให้บุคลากรอยากร่วมงานด้วย (Employer of Choice) คือองค์การที่ลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Huselid, 1994) พิชิต เทพวรรณ (2554: 156-157) ได้กล่าวว่าเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์มีดังต่อไปนี้ (1) เพื่อให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน จากการมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา (2) เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยง สอดคล้องและครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรกับกลยุทธ์การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล (3) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากรขององค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรหลักที่จะเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ดังนั้นการพัฒนาความรู้ สติปัญญา และจริยธรรมของบุคลากรจึงมีความสำคัญต่ออนาคตขององค์กรอย่างมาก

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดได้ว่าเป็นการปกครองในระดับฐานรากที่มีความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระจายอำนาจภายหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร



ไทย พ.ศ.2540 ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญที่มีการกำหนดถึงแหล่งที่มาของอำนาจหน้าที่ แหล่งรายได้ ตลอดจนอำนาจในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ภายในพื้นที่ของตนเอง ทั้งนี้ เมื่อเราพิจารณาเปรียบเทียบพัฒนาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอดีตและปัจจุบัน โดยพิจารณาจาก ลักษณะ ความหมาย และคุณค่าของการปกครองท้องถิ่นของประชาชน (Local-Self Government) ในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยในปัจจุบันมีพัฒนาการและมีพลวัตที่สูงมาก (นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และคณะ, 2552: 7)

นับตั้งแต่มีการปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่นในรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540 จะเห็นการเปลี่ยนแปลงของระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ รายได้ จนกระทั่งถึงการบริหารงานบุคคล แสดงให้เห็นว่าไม่ว่าจะเป็นองค์กรใด ๆ ก็ตามเรื่องทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญมากที่องค์กรต้องพัฒนาให้มีคุณภาพ ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการปรับเปลี่ยนระบบของการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และได้เห็นข้อบกพร่องที่ชัดเจนหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน เช่น การเรียกเก็บเงิน การสอบ การขึ้นบัญชีรายชื่อ การฟ้องร้องเกี่ยวกับการโยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยโครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคลล้วนส่งผลกระทบต่อความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ รวมถึงการจูงใจให้บุคลากรอยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้มแข็งเป็นรากฐานของการพัฒนาการปกครองท้องถิ่นและนำไปสู่การปกครองตนเองของประชาชนได้อย่างแท้จริงนั้น การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเรื่องที่จำเป็นที่ต้องสร้างระบบให้มีความมั่นคง เพื่อสามารถดึงดูดบุคลากร บำรุงรักษาและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

จากที่กล่าวในข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะสำรวจองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่ามีสถานะองค์ความรู้เป็นเช่นไร โดยอาศัยการรวบรวมเอกสารต่างๆที่มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำเอกสารทั้งหมดเข้าสู่วิธีวิทยาการสังเคราะห์ (synthesis method) ให้ปรากฏเป็นผลการวิจัยที่สามารถแสดงให้เห็นถึงสถานะองค์ความรู้ทางวิชาการด้านการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนนำผลการวิจัยไปพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นต่อไปในอนาคต



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อสำรวจองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2) เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความชิ้นนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสังเคราะห์งานวิจัยแบบวิธีปริทัศน์แบบพรรณนา (Narrative Review) เป็นการศึกษางานวิจัยอย่างพิถีพิถันแล้วนำข้อสรุปจากงานวิจัยแต่ละเรื่องมาจัดหมวดหมู่ เปรียบเทียบความคล้ายคลึงและความแตกต่าง สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Paterson, Thorne, Canam and Jillings (2001) ที่สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย (Meta Theory) ด้านวิธีวิทยาการวิจัย (Meta Method) และด้านผลการศึกษา (Meta Data Analysis) มาเป็นกรอบแนวทางในการสังเคราะห์งานวิจัยในเชิงคุณลักษณะหรือเชิงบรรยาย โดยมีขั้นตอนในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยระดับปริญญาโทและเอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วงปี พ.ศ.2551-2562
2. ขั้นตอนการวิจัยมี 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย (1) สืบค้นงานวิจัยระดับปริญญาโทและปริญญาเอก จากฐานข้อมูล Thai Library Integrated System (ThaiLIS) ฐานข้อมูลห้องสมุดที่มีการเรียนการสอนเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น (2) ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากงานวิจัยระดับปริญญาโทและปริญญาเอก โดยใช้คำสำคัญ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นเกณฑ์ และ (3) ดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณลักษณะหรือเชิงบรรยาย (Qualitative Synthesis) ใน 3 ด้าน ได้แก่ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย ด้านวิธีวิทยาการ และด้านผลการศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา



5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยเทคนิควิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ศึกษาข้อมูลในแบบบันทึกข้อมูล จากการบันทึกข้อมูลจากงานวิจัยแต่ละเรื่อง แล้วแยกประเด็นการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เพื่อบรรยายสรุปข้อมูลเบื้องต้นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ชื่อเอกสาร ประเภทเอกสาร แหล่งที่มาของเอกสาร วันเดือนปีของเอกสาร หน่วยงานที่ผลิตงานวิจัย ประเภทของการวิจัย สาขาที่ทำการวิจัย ลงในตารางเพื่อแจกแจงความถี่แล้วแปลงเป็นคำร้อยละ สรุปเชิงบรรยายเพื่อให้เห็นภาพรวมที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

ส่วนที่ 2 เพื่อบรรยายสรุปผลงานวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งได้ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการอภิปรายผลและข้อเสนอแนะจากแบบบันทึกข้อมูล โดยจำแนกตามประเภทของการวิจัย

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การสังเคราะห์องค์ความรู้ด้านนวัตกรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ได้นำเสนอผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยระดับปริญญาโทและเอกที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วงปี 2551-2562 โดยถือการสำรวจครั้งสุดท้ายเมื่อสิ้นเดือนธันวาคม 2562 เป็นเกณฑ์ มีจำนวนทั้งสิ้น 16 เรื่อง รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปี พ.ศ.ที่ทำการวิจัย

ปี	จำนวน	ร้อยละ
2561	1	6.25
2560	1	6.25
2559	2	12.5
2558	1	6.25



ปี	จำนวน	ร้อยละ
2557	2	12.5
2556	1	6.25
2554	2	12.5
2553	3	18.75
2552	1	6.25
2551	2	12.5

จากตารางที่ 1 เมื่อจำแนกงานวิจัยระดับปริญญาโทและเอกที่เกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามปี พ.ศ. ที่ทำการวิจัย พบว่ามีการวิจัยระดับปริญญาโทและเอกดำเนินการในช่วงปี 2551-2562 โดยพบว่า ในปี 2553 มีการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุดคือ 3 เรื่อง รองลงมา มีการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ปี 2551 2554 2557 และ 2559 ปีละ 2 เรื่อง

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถาบันที่ทำการวิจัย

สถาบัน	จำนวน	ร้อยละ
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	1	6.25
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	3	18.75
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	1	6.25
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	1	6.25
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	1	6.25
มหาวิทยาลัยขอนแก่น	2	12.5
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	1	6.25
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	1	6.25
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	2	12.5
มหาวิทยาลัยบูรพา	1	6.25
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ	1	6.25
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์	1	6.25



จากตารางที่ 2 เมื่อจำแนกงานวิจัยระดับปริญญาโทและเอกที่เกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามสถาบันที่ทำการวิจัย พบว่ามีงานวิจัยระดับปริญญาโทและเอกดำเนินการในช่วงปี พ.ศ.2551-2562 โดยพบว่างานวิจัยระดับปริญญาโทและเอกเป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางมากที่สุด จำนวน 3 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 18.75 รองลงมาเป็นของ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยละ 2 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 12.5

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับปริญญา

ระดับปริญญา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาโท	14	87.5
ปริญญาเอก	1	6.25
อื่น ๆ	1	6.25
รวม	16	100.00

จากตารางที่ 3 เมื่อจำแนกงานวิจัยระดับปริญญาโทและเอกที่เกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระดับปริญญา พบว่า เป็นงานวิจัยระดับปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 14 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 87.5 และเป็นงานวิจัยระดับปริญญาเอก จำนวน 1 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 6.25 รวมถึงมีงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย 1 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 6.25

ตอนที่ 2 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยด้านทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย (Meta Theory)

การสังเคราะห์งานวิจัยด้านทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยสามารถจำแนกข้อค้นพบเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี ที่ผู้ศึกษานำมาเป็นกรอบการศึกษาดังนี้



ตารางที่ 4 แนวคิด/ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับ	ผู้วิจัย	แนวคิด/ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
1	ธารกมล เทพบรรจง (2557)	<ol style="list-style-type: none"> 1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 3. พระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4.บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองลาน
2	ทรงยศ ชัยยศ (2554)	<ol style="list-style-type: none"> 1. แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2. แนวคิดองค์การ 3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3	ณิชากานต์ ศรีนวล (2558)	<ol style="list-style-type: none"> 1. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล 2. การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 4. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น 5. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542
4	วรางคณา ปุกคำ (2556)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ 1.2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ 1.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 1.4 การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ 2. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
5	วีระ รัตนวงศ์ไชยา (2553)	<ol style="list-style-type: none"> 1. แนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ 2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3. แนวคิดเกี่ยวกับครอบครัว



ลำดับ	ผู้วิจัย	แนวคิด/ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
		4. แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและโภชนาการ 5. แนวคิดด้านการศึกษา 6. แนวคิดด้านการฝึกอบรม 7. แนวคิดด้านการมีงานทำ 8. แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม 9. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ 10. ความรู้เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล 11. สภาพทั่วไปของจังหวัดนครปฐม
6	ณัฐภริรา เจริญบุญ (2551)	1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 1.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 1.2 แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 1.3 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 1.4 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 1.5 วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 1.6 ความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 1.7 ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 1.8 ประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2. องค์การบริหารส่วนตำบล 2.1 วิวัฒนาการขององค์การบริหารส่วนตำบล 2.2 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล 2.3 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล 2.4 บทบาทภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล



ลำดับ	ผู้วิจัย	แนวคิด/ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
		2.5 แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
7	เบญจวรรณ นีวาसानนท์ (2551)	1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี
8	ไพบูลย์ สงค์จันทร์ (2553)	1. แนวคิดในการพัฒนาบุคลากร 2. แนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA 3. แนวคิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร 4. แนวทางการแสวงหาความรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง
9	ปิระพร วงษาเนา (2552)	1. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น 2. บริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร 3. แนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4. แนวคิดการฝึกอบรม 5. แนวคิดทฤษฎีระบบ 6. ทฤษฎีระบบราชการ 7. ทฤษฎีการจูงใจ
10	กิตต์จพัฒน์ รัตนทับทิม (2559)	1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ 3. แผนกลยุทธ์และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสงคราม 4. แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ 5. บริบทองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม



ลำดับ	ผู้วิจัย	แนวคิด/ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
11	วิภากร โขจิตานนท์ (2559)	<ol style="list-style-type: none"> 1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการกระจายอำนาจสู่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น 2. แนวคิดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3. แนวคิดนโยบายการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ 4. พัฒนาการแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ 5. การสังเคราะห์แนวคิดการบริหารงานบุคคล
12	ฉันทนภัก สุตใจ (2557)	<ol style="list-style-type: none"> 1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร 2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
13	พระภุชงค์ วิชัญญ์ ภูริปญโญ (สิทธิอาสา) (2560)	<ol style="list-style-type: none"> 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2. หลักไตรสิกขา 3. ข้อมูลพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่
14.	วรพักตร์ ภูพันธ์ศรี และ วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ (2561)	<ol style="list-style-type: none"> 1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร
15	ปิยลักษณ์ วรโภชน์ (2553)	<ol style="list-style-type: none"> 1. บริบทเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเสลภูมิ อ.เสลภูมิ จ.ร้อยเอ็ด 2. แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4. การบริหารงานเทศบาล
16	วิมลศรี ร่มไทร (2554)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร



ลำดับ	ผู้วิจัย	แนวคิด/ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
		2. ทักษะการบริหารงาน 3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

จากตารางที่ 4 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยด้านทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย (Meta Theory) พบว่าผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่หลากหลายและแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยในแต่ละเรื่อง สำหรับการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ที่ผู้วิจัยนำมาใช้จำแนกได้ 4 แนวคิดหลัก ดังนี้

- 1) แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ความหมาย กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2) แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ความหมาย กระบวนการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 3) แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย บริบทท้องถิ่น การบริหารท้องถิ่น การกระจายอำนาจ พระราชบัญญัติเกี่ยวกับท้องถิ่น
- 4) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ ประกอบด้วย ทักษะการบริหาร การจัดการภาครัฐ แนวคิดประสิทธิผลองค์การ การประเมินผล วิสัยทัศน์ กลยุทธ์

2.2 ด้านการสังเคราะห์งานวิจัยด้านวิธีวิทยาการวิจัย (Meta Method)

ในการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านวิธีวิทยาการวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการสังเคราะห์งานวิจัยออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ การออกแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) การออกแบบการวิจัย

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ การออกแบบการวิจัย

ประเภทการออกแบบการวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	5	31.25
การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)	3	18.75
การวิจัยผสมผสาน (Mix Methodology)	8	50.00
รวม	16	100.00



จากตารางที่ 5 พบว่ารูปแบบการวิจัยที่ผู้วิจัยดำเนินการประกอบด้วย 3 รูปแบบ ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และ การวิจัยผสมผสาน (Mix Methodology) โดยพบว่ามีการใช้รูปแบบการวิจัยการวิจัยผสมผสาน (Mix Methodology) มากที่สุด จำนวน 8 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 50.00 อันดับรองลงมา ได้แก่ รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จำนวน 5 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 31.25 และรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จำนวน 3 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 18.75 ตามลำดับ

2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง พบว่ามี 3 กรณี คือ กรณีเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจะประกอบด้วย การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบบเฉพาะเจาะจง สำหรับกรณีเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจะเป็น การสุ่มตัวอย่างข้ามประชากร พนักงานที่ทำงานภายในหน่วยงานท้องถิ่นที่ผู้วิจัยศึกษา และการวิจัยผสมผสานผู้วิจัยจะใช้การสุ่มตัวอย่างทั้งแบบเฉพาะเจาะจง แบบหลายขั้นตอน แล้วแต่บริบทของงานวิจัยนั้น ๆ ส่วนการสัมภาษณ์จะใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงสำหรับผู้ให้ข้อมูล

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อจำแนกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามรูปแบบการวิจัยพบว่า มีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามรูปแบบการวิจัย 3 รูปแบบ ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และ การวิจัยผสมผสาน (Mix Methodology) พบว่า กรณีเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพการเก็บรวบรวมข้อมูลจะใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสนทนากลุ่ม สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณจะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิจัยแบบผสมจะใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่ากรณีเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพจะใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง แบบบันทึก กรณีการวิจัยเชิงปริมาณจะใช้แบบสอบถาม และหากเป็นการวิจัยแบบผสมจะใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง และแบบสอบถาม สำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัยทุกเรื่องจะใช้วิธีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ



สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณแบบสอบถามจะมีการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ค

5) การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กรณีเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพจะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากนั้นจะสรุปความตามประเด็นที่ทำการวิเคราะห์ กรณีเป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การวิเคราะห์ร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยค่า t-test แบบสองกลุ่มอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

2.3 ด้านผลการสังเคราะห์งานวิจัยด้านผลการศึกษา (Meta Data Analysis)

ในการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านผลการสังเคราะห์งานวิจัยด้านผลการศึกษา ดังนี้

1. ด้านการศึกษา – องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นได้สนับสนุนให้มีการศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนของท้องถิ่น เช่นงานวิจัยของ ทรงยศ ชัตติยศ (2554) ที่กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งหวังจากการศึกษาต่อในเรื่องของความมั่นคงในอาชีพและสามารถสร้างความก้าวหน้าในอาชีพโดยการปรับเปลี่ยนสายงานอาชีพให้สูงขึ้น นิชากานต์ ศรีนวล (2558) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาโดยเทศบาลได้ตั้งงบประมาณ ทุนการศึกษาให้แก่พนักงานเทศบาลเพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและโท วรางคณา ปุกคำ (2556) สนับสนุนให้ทุนการศึกษาสำหรับผู้ที่ยังไม่จบการศึกษา ส่งเสริมการหาความรู้ ญัฐวิรา เจริญบุญ (2551) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนด้านการศึกษา วรพัทธ์ ภูพันธ์ศรี และ วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ (2561) ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ด้านการฝึกอบรม – การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรสนับสนุนให้ทรัพยากรมนุษย์ในสังกัดควรมีการฝึกอบรม เช่นงานวิจัยของ ธารกมล เทพบรรจง (2557) ที่มีผลการศึกษาว่า อปท. ไม่สนับสนุนให้พนักงานฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ทรงยศ ชัตติยศ (2554) ที่มีความมุ่งหวังให้บุคลากรในองค์กรเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ด้านการปฏิบัติงานด้านกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารที่และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างอิสระ นิชากานต์ ศรีนวล (2558) มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น วรางคณา ปุกคำ (2556) องค์กรสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร



ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนาจิตสำนึก จรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม นำเอาความรู้มาประยุกต์ใช้กับการทำงาน ฌัฐฎิฎรฎา เจริญญญู (2551) องค์การบริหาร ส่วนตำบลมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยให้เข้ารับการฝึกอบรม ส่งเสริมและ สนับสนุนให้มีการศึกษาดูงาน เพื่อนำส่วนที่ดีที่ได้จากการศึกษาดูงาน มาปรับปรุงพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลของตน ปีระพร วงษานาว์ (2552) การฝึกอบรมข้าราชการของ ท้องถิ่นให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถตามความถนัดเฉพาะตำแหน่งสามารถปฏิบัติ หน้าที่ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ วรพัคคัฎร ฎุฬัฎนัฎศรึ และ วีระ ฎุฎุฑ พรพจันณมาศ (2561) ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ด้านการ พัฒนาและด้านการเรียนรู้ ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ด้านงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ – งบประมาณเป็นส่วน สำคัญสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวเพราะ จะเป็นแรงผลักดันให้ทรัพยากรมนุษย์มีการพัฒนาที่ดีขึ้น เช่นงานวิจัยของ อารกมล เทพบรรจจ (2557) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการจัดสวัสดิการให้พนักงาน ทรจยศ ชตัฎยศ (2554) งบประมาณด้านการศึกษาต่อมีอย่างจำกัด ไม่สามารถรองรับความ ต้องการศึกษาต่อได้ทั้งหมด มีระเบียบกฎหมายบางข้อที่ทำให้ไม่สามารถตัดสินใจขอรับ ทุนการศึกษาต่อได้ ผู้บริหารควรเพิ่มงบประมาณด้านการฝึกอบรมให้มากขึ้นและเพียงพอต่อ องค์การจัดหาเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน วรจคณฎา ปุกคัฎ (2556) องค์การมี งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการส่งนาศึกษาดูงาน ไพบุลฎย สงคัฎจันทร (2553) การใช้จ่าย งบประมาณไม่เป็นไปตามแผนและขาดประสิทธิภาพในการใช้วัสดุอุปกรณ์จึงนำไปสู่การเสนอ โครงการอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ปีระพร วงษานาว์ (2552) จัดสรร งบประมาณในการวางแผนบุคลากรให้ศึกษาตามแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ โดยข้าราชการอบจ. มี ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมโดยเรียนรู้ตาม ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ทั้ง ป.ตรี ป.โท ตามสาขาความต้องการในหารเพิ่มเติมความรู้

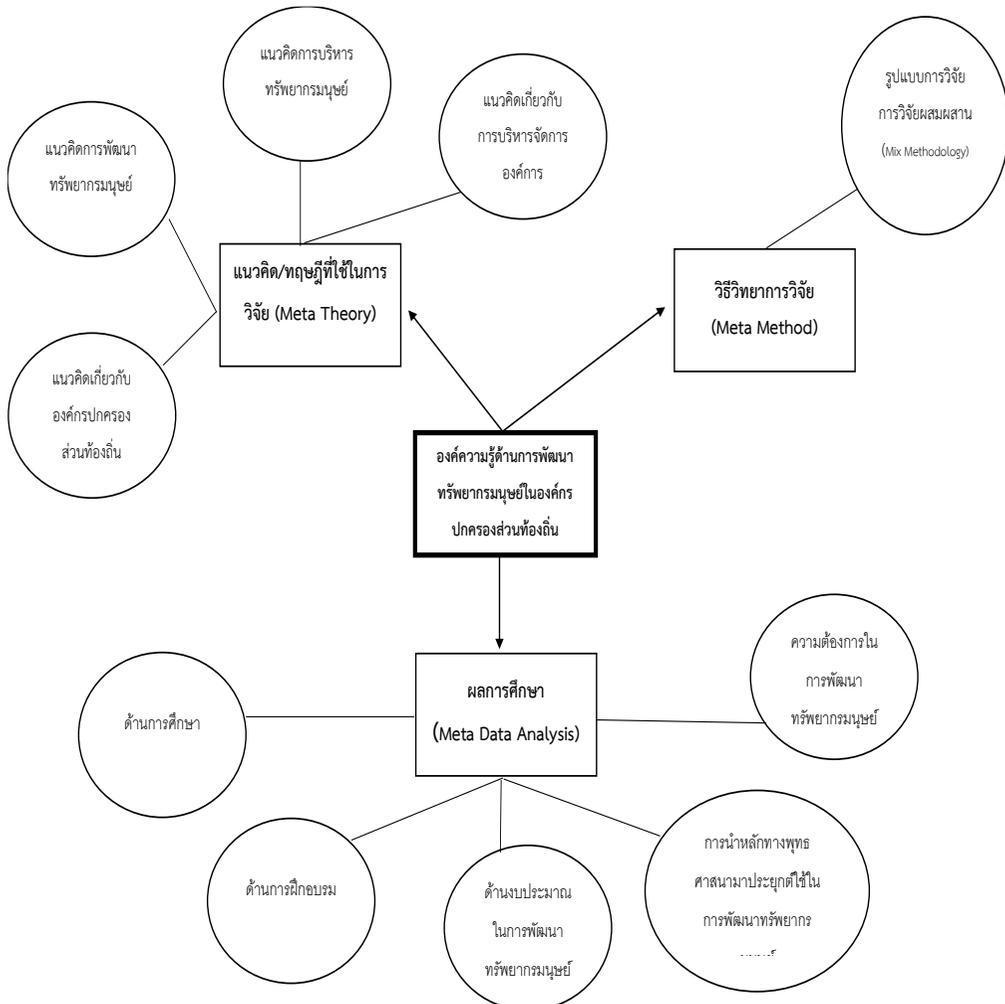
4. การนำหลักทางพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น งานวิจัยของ กิตตัจจพัคณัฎ รัฎนทัฎบัฎทิม (2559) พบว่าปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม หลักเชิงพุทธที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สมุทรสงคราม ได้แก่ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชั้นสมาธิ ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในชั้นปัญญา และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชั้นศีล ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ



การนำนโยบายไปใช้ พระภุชงค์วิชัย ภูริปัญญา (สิทธิอาสา) (2560) พบว่า ควรมุ่งเน้นฝึกบุคลากรให้มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่และส่งเสริมให้บุคลากร ได้รับความรู้ควารู้ใช้สถาบันทางศาสนาในการส่งเสริม โดยการรักษาศีล ฝึกสมาธิ และการเจริญปัญญา แล้วนำมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน

5. ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจบุคลากรที่ต้องการพัฒนาตนเอง เช่นงานวิจัยของ ทรวงยศ ชัยติยศ (2554) ด้านการวางแผนและพัฒนาอาชีพ พบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กรมากกว่าบุคลากรภายนอก พิจารณาและให้โอกาสบุคลากรภายในองค์กรในการก้าวหน้าสายงานอาชีพ มีการวางแผนในการพัฒนาอาชีพของบุคลากรในองค์กรมีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม วรวงคณา ปุกคำ (2556) ด้านการพัฒนาอาชีพพนักงานไม่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาอาชีพ ณัฐฎิรา เจริญบุญ (2551) การกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับปัญหามากที่สุด คือผู้บริหารต้องถ่วงวางแผนกำลังคนไม่เป็นไปตามความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบล รองลงมา คือไม่มีระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นต้องใช้ในการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ ไพบุลย์ สงค์จันทร์ (2553) ให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรและการปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ปิยลักษณ์ วรโกชน (2553) ควรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานที่กำกับดูแลต้องเข้าใจกระบวนการฝึกอบรม สรรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรม จัดหาที่ปรึกษา หรือผู้รู้ที่จะให้การปรึกษา ณัฏฐกัญญา (2557) การจัดทำแผนเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนควรมีการติดตาม ประเมินผลทั้งก่อนและหลังการปฏิบัติงานทุกครั้งอย่างสม่ำเสมอ

ทั้งนี้สามารถสรุปภาพการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 ภาพรวมองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัย

อภิปรายผล

จากการศึกษาในเรื่องดังกล่าวพบว่าการศึกษาคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วง พ.ศ.2551-2562 นั้น (1) ด้านทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย (Meta Theory) นั้นงานวิจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังคงมีการใช้แนวคิด และทฤษฎีที่ผลิตซ้ำกันอยู่อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้งานวิจัยต่าง ๆ ยังคงเริ่มต้นด้วยการใช้แนวคิด ทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งยังคงเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถึงแม้ว่าผลการศึกษาของ นิสาล พรหมรินทร์ (2552) จะพบว่าแนวโน้มข้อเขียนที่เกิดขึ้นในกลุ่มการ



บริหารงานบุคคลภาครัฐคือแนวคิดเรื่องการพัฒนาบุคลากร แต่จากงานวิจัยนี้พบว่าแนวคิดด้านการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลับมีบทบาทนำแนวคิด ทฤษฎีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2) ด้านวิธีวิทยาการวิจัย (Meta Method) พบว่าจากการสำรวจงานวิจัยเมื่อพิจารณาภาพรวมของการสังเคราะห์งานวิจัยทั้งหมดเกี่ยวกับวิธีวิทยาการวิจัยพบว่าไม่มีความแปลกใหม่ทางด้านวิธีวิทยาการวิจัย และยังสะท้อนให้เห็นว่าการทำวิจัยมีความซ้ำซ้อนประเด็นอาจทำให้ไม่เกิดการพัฒนางานวิจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (3) ด้านผลการศึกษา (Meta Data) หากนำแนวคิดเรื่องความก้าวหน้าของศาสตร์ของ Deutsch et al (1986) ว่าสิ่งบ่งชี้ความก้าวหน้าควรจะมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้คือ 1) การพัฒนาทางทฤษฎี (Theory Development) 2) การพัฒนาทางระเบียบวิธีการศึกษา (Methodology Development) 3) การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ (Discovery of New Findings) พบว่าความก้าวหน้าของสังคมศาสตร์ต้องมีอย่างน้อย 2 ใน 3 องค์ประกอบ ซึ่งจากงานวิจัยทั้ง 16 เล่มยังไม่สามารถเรียกได้ว่าเป็นความก้าวหน้าของศาสตร์ได้ ทั้งนี้ถ้าหากนำแนวคิดของความก้าวหน้าในเชิงระดับ Bird (2007) จำแนกความก้าวหน้าออกเป็น 3 ระดับ หรือ 3 แนวทางได้แก่ 1) The Epistemic Approach แนวทางนี้เห็นว่าความก้าวหน้าคือการมีความรู้เพิ่มขึ้น 2) The Semantic Approach แนวคิดนี้เห็นว่าความก้าวหน้าคือการมีความรู้สึกที่ดีเพิ่มขึ้นและ 3) Functional-Internal Approach เห็นว่าศาสตร์จะก้าวหน้าก็ต่อเมื่อความรู้นั้น ๆ สามารถนำมาแก้ปัญหาสังคมได้แต่สามารถให้แนวโน้มได้ งานวิจัยทั้ง 16 เล่มดังกล่าวก็ยังไม่สามารถนำมาแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าได้เช่นกัน

โดยสรุปจากการสำรวจองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้พบว่าในวงวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเคลื่อนไหวถึงแม้จะไม่เป็นที่สนใจจนเป็นองค์ความรู้แต่แสดงให้เห็นถึงความต่อเนื่องของการผลิตความรู้ผ่านการวิจัยในแต่ละปี อีกทั้งในบางประเด็นนอกจากความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นแกนของแนวความคิด เช่นแนวคิดของ Nadler and Nadler (1989) ที่กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นครอบคลุมอยู่ 3 กิจกรรมเพื่อจะทำให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นโดยกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวได้แก่ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) นั้นพบว่างานวิจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังเพิ่มเติมการนำแนวคิดของพุทธศาสนาเข้ามาเติมเต็มองค์ความรู้ได้อย่างลงตัว



สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาสรุปได้ว่าการสังเคราะห์องค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ด้านแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่ใช้แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร และแนวคิดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านวิธีวิทยาการวิจัย พบว่า มีการใช้รูปแบบการวิจัยการวิจัยผสมผสาน (Mix Methodology) มากที่สุด ด้านผลการศึกษสามารถจำแนกได้ออกเป็น 5 ด้านคือ (1) ด้านการศึกษา (2) ด้านการฝึกอบรม (3) ด้านงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (4) การนำหลักทางพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ (5) ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ประกอบไปด้วย

1. ในอนาคตสำหรับการศึกษาเรื่องดังกล่าว ควรมีการศึกษาในแหล่งข้อมูลอื่น ๆ นอกเหนือไปจากระบบฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ออนไลน์ อาทิ ระบบฐานข้อมูลวารสารอิเล็กทรอนิกส์กลางของประเทศไทย

2. ในอนาคตสำหรับการศึกษาเรื่องดังกล่าว ควรมีการใช้ระเบียบวิธีแนวอื่น ๆ ในการสังเคราะห์งานวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไปในอนาคต

3. ในอนาคตเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ขององค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงควรศึกษาด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากงานที่ทำการศึกษานั้น มักใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณเป็นสำคัญ

เอกสารอ้างอิง

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และคณะ. (2552). ความก้าวหน้ากระบวนการกระจายอำนาจในประเทศไทย และข้อเสนอ. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นิศาชล พรหมรินทร์.(2555). วิวัฒนาการกระบวนการทัศน์รัฐประศาสนศาสตร์ไทย: บทสำรวจวรรณกรรมรัฐประศาสนศาสตร์ไทยจากอดีต ถึงปัจจุบัน .กรุงเทพมหานคร: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความ
ได้เปรียบทางการแข่งขัน. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น
- Bird, A. (2007). What is Scientific Progress. *NOUS*, 41(1), 64-89.
- Deutsch, K. W., Markovits, A.S., & Platt, J. (1986). *Advances in the Social Sciences, 1900-1980. What, Who, Where, How?. New York: University of America Press.*
- Huselid, M.A. (1994). Documenting HR's effect on the bottom line. *HR Magazine*. January, 79-85.
- Nadler, L., & Nadler Z. (1989). *Developing human resources. San Francisco: Jossey-Bass.*
- Paterson, B. L., Thorne, S. E., Canam, C., & Jillings, C. (2001). *Meta-study of qualitative health research: A practical guide to meta-analysis and meta-synthesis (Vol. 3) Sage.*