

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น Development of Human Resources for Local Development

ดร.เขมิกา ทองเรือง

ABSTRACT

This article is to present the importance of human resources for local development and the way of human resources for sustainable local development. The way of local development begins with the ability development from Sanya Sanyawiwat summarized in 3 items: (1) The development is a change according to the plan and direction; the development was not natural but it is the human endeavor to try changing by setting direction or detail in advance, knowing how to develop fast or slowly and who will develop and be developed. (2) The ultimate goal of human resources development, the human will be both the developer and receiver from the development in groups. So, the human development includes economic, political, social and cultural development. (3) The goal of group and social development is the well-being in various aspects, good social condition including economy and politics, too.

Keywords: Development of Human Resources, Local Development

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งนำเสนอความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน แนวทางการพัฒนาท้องถิ่นเริ่มต้นด้วยการพัฒนาสามารถสรุปได้เป็น 3 ประการ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์ 2546: 3) ดังนี้ (1) การพัฒนาคือการเปลี่ยนแปลงตามแผนหรือการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (Planned or Directed Change) นั่นคือการพัฒนาที่มีได้เป็นเรื่องธรรมชาติหากเป็นความพยายามของมนุษย์พยายามที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นโดยกำหนดทิศทางหรือรายละเอียดเอาไว้ล่วงหน้าว่าจะพัฒนาอะไรพัฒนาอย่างไรซ้ำเร็วอย่างไรใครจะเป็นผู้พัฒนาและถูกพัฒนา (2) เป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาอยู่ที่ทรัพยากรมนุษย์คนเป็นทั้งผู้ถูกพัฒนาและผู้รับผลของการพัฒนามองคนเป็นกลุ่มหรืออยู่ในกลุ่มดังนั้นการพัฒนาคนจึงรวมถึงการพัฒนาด้านเศรษฐกิจการเมืองสังคมและวัฒนธรรม (3) เป้าหมายของการพัฒนาคนกลุ่มคนหรือสังคมคือความอยู่ดีกินดีด้านต่างๆ หรือสภาพสังคมที่ดีซึ่งรวมถึงสภาพทางเศรษฐกิจและการเมืองด้วย

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, การพัฒนาท้องถิ่น

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น และยังเป็นกลไกที่ขาดไม่ได้ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการพัฒนานั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน การพัฒนาท้องถิ่นตามแนวคิดของไวด์เนอร์ (Weidner: 1971) เป็นการพัฒนาตามแนวอุดมคติย่อมหมายถึงการเปลี่ยนแปลงใน 3 ลักษณะด้วยกันคือมีความเจริญเติบโต (Growth) มีการเปลี่ยนแปลง (System Change) และมีการวางแผน (Planned Change) การพัฒนาเกิดขึ้นจากกระบวนการของการวางแผน เพื่อให้มีความเจริญเติบโตในทิศทางของการสร้างภาวะทันสมัย (Modernization) การสร้างชาติ (Nation Building) และความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม (Socio Economic Progress) ในขณะเดียวกันจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงระบบไปพร้อมๆกันกับความเจริญเติบโต (ชวงศ์ ฉายะบุตร 2539: 23 - 24)

บทความเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นนี้มุ่งอธิบาย (1) ความสำคัญของการพัฒนา (2) ความต้องการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (3) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ความสำคัญของการพัฒนา

การพัฒนาสามารถสรุปได้เป็น 3 ประการ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์ 2546: 3) ดังนี้

ประการที่หนึ่ง การพัฒนาคือการเปลี่ยนแปลงตามแผนหรือการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (Planned or Directed Change) นั่นคือการพัฒนาไม่ได้เป็นเรื่องธรรมชาติหากเป็นความพยายามของมนุษย์พยายามที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นโดยกำหนดทิศทางหรือรายละเอียดเอาไว้ล่วงหน้าว่าจะพัฒนาอะไรพัฒนาอย่างไรซ้ำเร็วอย่างไรใครจะเป็นผู้พัฒนาและถูกพัฒนา

ประการที่สอง เป้าหมายสุดยอดของการพัฒนาอยู่ที่คนคนเป็นทั้งผู้ถูกพัฒนาและผู้รับผลของการพัฒนามองคนเป็นกลุ่มหรืออยู่ในกลุ่มดังนั้น การพัฒนาคนจึงรวมถึงการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การเมืองสังคมและวัฒนธรรม

ประการสุดท้าย เป้าหมายของการพัฒนาคนกลุ่มคนหรือสังคมคือความอยู่ดีกินดีด้านต่างๆ หรือสภาพสังคมที่ดีซึ่งรวมถึงสภาพทางเศรษฐกิจและการเมืองด้วย

สำหรับการเปลี่ยนแปลงระบบนั้น ริกส์ (Riggs 1967: 55) ได้กล่าวไว้ว่าการเปลี่ยนแปลงระบบจะต้องทำให้มีความแตกต่างเพิ่มขึ้นคือมีการแบ่งงานกันทำตามความรู้เฉพาะด้านและมีการประสานงานระหว่างงานที่แบ่งนั้นอย่างใกล้ชิดและในส่วนที่เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนานั้นการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาจะเกิดขึ้นได้จะต้องอาศัยความร่วมมือจาก 3 ฝ่ายด้วยกันคือประชาชน ราชการและรัฐบาลโดยทั้ง 3 ฝ่ายจะต้องร่วมมือกันทำให้เกิดการพัฒนาและต้องพิจารณาถึงหลักการที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ความต้องการ (Need) เพื่อที่จะให้เกิดการกระทำคือ

1.1 การมีส่วนร่วม (Participation) ของคนที่เกี่ยวข้อง

1.2 การแจกจ่าย (Distribution) ผลการกระทำให้เท่าเทียมกัน

1.3 ความร่วมมือ (Integration) มีความสามัคคีช่วยกันทำงาน

1.4 การกระทำให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ (Penetration) ของเขตการบริหารปกครอง

1.5 ความถูกต้องตามกฎหมาย (Legitimacy) การทำให้เป็นไปตามกฎหมายหรือการยอมรับว่าถูกต้อง

1.6 เอกลักษณ์ (Identity) หรือความเหมือนกันบางประการ

2. อุปสรรค (Obstacle) หรือปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการวางแผนและการดำเนินการตามแผนพัฒนาควรจะได้รับการศึกษาวิเคราะห์วิจัยให้เป็นที่เข้าใจอย่างแน่ชัดถูกต้องและครบถ้วน

3. ทรัพยากร (Resource) หมายถึงสิ่งที่จะต้องใช้ในการทำงานเพื่อการพัฒนาเริ่มตั้งแต่คุณภาพของคนความรู้ความสามารถและทักษะของคนรวมทั้งทรัพยากรด้านอื่นๆ เช่น เงินงบประมาณวัสดุเครื่องใช้เครื่องยนต์กลไกต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นเพื่อนำมาเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์ต่อท้องถิ่นด้วยเป็นต้น

4. ศักยภาพ (Potentiality) หมายถึงความสามารถหรือพลังงานขององค์การส่วนท้องถิ่นที่จะกระทำการต่างๆ ให้บรรลุผลในอนาคตรวมถึงความสามารถในด้านกรวางแผนและดำเนินการตามแผนพัฒนาขององค์กรด้วยริจส์ (Riggs 1971:

12) องค์การที่จะสามารถทำการวางแผนและดำเนินการตามแผนพัฒนาได้ดีจะต้องมีปัจจัยดังนี้

4.1 ความต่อเนื่องและความมั่นคงทางนโยบายของฝ่ายการเมือง

4.2 ทรัพยากร

4.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ หรือนวัตกรรม

4.4 ทักษะ

4.5 ทุน

4.6 ความช่วยเหลือทางด้านเทคนิค

ความต้องการของการทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Government) ถือเป็นรูปแบบหนึ่งที่เป็นพื้นฐานการปกครองในระบอบประชาธิปไตยมีความสำคัญต่อการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างยิ่งในชุมชนท้องถิ่นที่จะตอบสนองปัญหาความเป็นอยู่และทรัพยากรของชุมชนได้เป็นอย่างดี ซึ่งลำพังเพียงรัฐบาลกลางในฐานะที่ต้องดูแลประชาชนโดยรวมทั่วประเทศ ไม่สามารถตอบสนองปัญหาและความต้องการหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างถ่วงถึง และตรงตามความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ได้อย่างแท้จริง ทำให้รัฐบาลหลายประเทศได้มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารปกครองแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization) มาเป็นการบริหารปกครองแบบกระจายอำนาจ (Decentralization) มากขึ้น เพื่อมุ่งหมายให้สิทธิแก่ชุมชนในการตัดสินใจดำเนินการกิจของท้องถิ่นซึ่ง

อาจกล่าวได้ว่า เป็นการใช้ฐานท้องถิ่นเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ

วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539: 27 - 28) และ โกวิทย์ พวงงาม (2546: 24 - 25) ได้เสนอความคิดเห็นที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1. เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ในด้านการเงิน บุคลากร ตลอดจนจนระยะเวลาที่ใช้ดำเนินการให้บริหารชุมชน และทำให้เกิดความประหยัด เนื่องจากหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ จะมีเงินงบประมาณสามารถหารายได้ให้กับท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

2. เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เพราะความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับบริการจากรัฐบาลเพียงฝ่ายเดียวอาจไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง และมักมีความล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนเป็นผู้บริหารย่อมจะสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างแท้จริง

1) เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษากองการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน โดยการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ทั้งในบทบาทของฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติ การปฏิบัติหน้าที่ในหลากหลาย

บทบาท มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยระดับชาติได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ปธาน สุวรรณมงคล (2547: 4 - 5) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1. เป็นนิติบุคคล นิติบุคคลเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยอำนาจของกฎหมาย การเป็นนิติบุคคลจึงเป็นการแสดงถึงฐานะทางกฎหมาย สำหรับการปกครองท้องถิ่นถือเป็นนิติบุคคลในกฎหมายมหาชน โดยมีกำหนดการจัดตั้งองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายนั้นๆ และสามารถก่อพันธะทางกฎหมาย เช่น ทำสัญญา การก่อหนี้ เป็นต้น

(1) มีอำนาจหน้าที่เฉพาะ จะมีการดำเนินกิจการตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะให้เป็นหน้าที่ขององค์ประกอบส่วนท้องถิ่นรูปแบบนั้นๆ ซึ่งอาจจะเป็นการระบุหน้าที่ไว้โดยชัดเจน หรืออาจเป็นการระบุให้องค์ประกอบส่วนท้องถิ่นสามารถริเริ่มทำกิจการใด ๆ ที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติห้ามไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกฎหมายของแต่ละประเทศ

(2) ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง โดยทั่วไปสมาชิกท้องถิ่น และผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นจะมาจากการเลือกตั้งจากประชาชน โดยสมาชิกสภาท้องถิ่นจะมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ส่วนผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นอาจมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน หรืออาจมาจากการเลือกตั้งทางอ้อมโดยสภาเป็นผู้บริหารหรือคณะบริหารท้องถิ่นก็ได้ตามที่กฎหมายกำหนด

(3) ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นเป็นเรื่องที่สำคัญ ทั้งนี้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมทางการเมืองทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เช่น การไปใช้สิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งการสมัครรับเลือกตั้งการริเริ่มกฎหมาย การถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นที่ประพฤติไม่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งต่อไป การให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารหรือคณะผู้บริหาร หรือสมาชิกสภาท้องถิ่นในท้องถิ่นใดที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างเข้มแข็ง จะทำให้การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นไปเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมมาก และมีความโปร่งใสในการทำงาน ตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากประชาชนอย่างเข้มแข็ง

(4) มีความเป็นอิสระในการบริหารงานอย่างเพียงพอ สาระสำคัญประการหนึ่งของการปกครองท้องถิ่น คือ ต้องมีความเป็นอิสระในการบริหารงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถดำเนินงานในขอบเขตหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนด ความเป็นอิสระในการบริหารงานในที่นี้หมายถึง อำนาจในการตัดสินใจดำเนินการในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย โดยที่รัฐบาลกลางควรมีหน้าที่เพียงสนับสนุน ส่งเสริมและกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าควบคุมอย่างใกล้ชิด

(5) มีอำนาจในการจัดหารายได้และใช้จ่ายรายได้อย่างอิสระตามสมควร การปกครองท้องถิ่น

จะบังเกิดผลดีต่อท้องถิ่นโดยส่วนรวม ต้องมีอำนาจในการจัดหารายได้ภายในท้องถิ่นของตนเองอย่างเพียงพอต่อการบริหารงาน กล่าวคือ มีแหล่งรายได้ที่ท้องถิ่นสามารถจัดเก็บเองได้นอกเหนือจากรายได้ของท้องถิ่น เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

(6) มีการกำกับดูแลจากรัฐ การปกครองท้องถิ่นถือเป็นส่วนย่อยส่วนหนึ่งของรัฐและจัดตั้งโดยรัฐมีกฎหมายรองรับ มิใช่องค์กรที่เป็นอิสระเด็ดขาดจากรัฐ ดังนั้น การกำกับดูแลจึงเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จำเป็น เพื่อให้การใช้อำนาจของคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น เป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นและประเทศชาติโดยรวมอย่างแท้จริง ทั้งนี้ การกำกับดูแลของรัฐต้องกระทำเท่าที่จำเป็นและต้องไม่ขัดกับหลักความอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ในการนำเสนอบทความเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ดังได้กล่าวไว้แล้ว การพัฒนาท้องถิ่นจะบรรลุผลสำเร็จหรือความล้มเหลวของท้องถิ่นนั้นได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ในท้องถิ่นทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาด้านหลัก ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนดังต่อไปนี้

เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน
ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดจึงควรวาง
ระบบการบริหารดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยวิธีการจัด
ตำแหน่งงานและบริหารหน้าที่ของพนักงานให้มีความชัดเจน
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้การ
สื่อสารภายในการพัฒนาท้องถิ่นที่ดี
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีการ
แลกเปลี่ยนความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการจูงใจ
พนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจูงใจให้
พนักงานพัฒนาตนเอง
6. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีการ
เรียนรู้ของการพัฒนาท้องถิ่นและของแต่ละบุคคล
7. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยส่งเสริม
ให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน
8. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นการ
พัฒนาท้องถิ่นที่เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้
9. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจัดระบบ
การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส
10. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้าน
ค่าตอบแทน
11. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยกย่อง
ชมเชยและการให้รางวัล

ดังนั้น คำว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อ
การพัฒนาท้องถิ่นนับเป็นเป้าหมายที่ผู้บริหารของ
องค์การทุกแห่งใฝ่ฝันจะให้เกิดขึ้นมากที่สุด
เนื่องจากเป็นสิ่งที่รับประกันถึงความมีคุณภาพทุก

ด้านขององค์การ ซึ่งจะต้องอาศัยปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านระบบงาน
 2. ปัจจัยด้านการศึกษา การฝึกอบรม และ
การพัฒนาบุคลากร
 3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจและความพึงพอใจ
ของพนักงาน
การพัฒนาตามกรอบดังกล่าว ถือได้ว่าเป็น
แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนา
ท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
 1. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน
องค์การภาครัฐด้านการศึกษา
 2. กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
มหาวิทยาลัย ปรากฏออกมาในรูปของการพัฒนาตาม
ธรรมชาติความต้องการของมนุษย์ และการพัฒนา
แบบถูกควบคุมตามความต้องการของสถาบัน
 3. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา
ทางวิชาการอย่างมีคุณภาพ
 4. มาตรการและระเบียบ กฎเกณฑ์ในการ
กระตุ้นและส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้บุคลากรที่มี
การพัฒนา ควรปรากฏออกมาทั้งในเชิงรูปธรรม
และเชิงนามธรรม
 5. เป้าหมายหลักของการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ในองค์การคือความรู้ ทักษะ ความเป็นผู้นำ
ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความจงรักภักดีและความ
เชื่อมั่นในมหาวิทยาลัย
- แหล่งที่มา** (บทความ): จำนง อติวัฒน์ศิริ
รายงานสรุปข้อเสนอแนะงานวิจัย เรื่อง การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2555

เอกสารอ้างอิง

- โกวิทย์ พวงงาม. (2546). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด
จำนง อติวัฒนศิริ และสาคร ธรรมที. (2555). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยของ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2555*.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิชเนศพรินทร์ดีจี้ เซ็นเตอร์
จำกัด
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2525). *การพัฒนาชุมชน (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2540). *ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์ฟ้าลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2547). *การปกครองท้องถิ่นไทยในบริบทของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย*.
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- Riggs, Fred W. (1967). *Thailand: The Modernization of a Bureaucratic Policy*. Honolulu: East-West
Center Press, 1967.