

ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการพัฒนาบุคลากรสังกัดองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง
Opinions of Tambon Administrative Organization personnel. To develop personnel
under sub-district administration organization. In Ang Thong district. Ang Thong

ปณณดา อาตัม

นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการพัฒนาบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง และพนักงานส่วนตำบล จำนวน 188 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านภาพรวมพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลสำเร็จในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการรับรู้สิทธิและหน้าที่ ของผู้รับบริการต่อนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า รองลงมาคือ ด้านปัจจัยการดำเนินงาน และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือด้านทัศนคติของผู้รับบริการต่อนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ของโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี (2) ความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ของโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านภาพรวม พบว่า ระดับความสำเร็จภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านพฤติกรรมสุขภาพของผู้รับบริการในโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ของโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการบริการในการดำเนินการตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ของโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี (3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จและระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ของโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ในทุกด้าน คือ ด้านปัจจัยการดำเนินงาน ด้านกระบวนการดำเนินการ ด้านการรับรู้สิทธิและหน้าที่ ของผู้รับบริการต่อนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า และด้านทัศนคติของผู้รับบริการต่อนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ของโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ของโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการบริการในการดำเนินการตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ของโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี และด้านพฤติกรรมสุขภาพของผู้รับบริการในโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ของโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์กันในทางบวก จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: กระบวนการดำเนินการ, การรับรู้สิทธิและหน้าที่, นโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า

Abstract

The purpose of this research was to study the opinions of Tambon Administrative Organization personnel. To develop personnel under sub-district administration organization. In Ang Thong district. Ang Thong. The samples used in this study were the personnel of the Tambon Administration Organization In Ang Thong district. Ang Thong 188 employees and district employees. Analyze data by means of average And standard deviation Analyze the relationship of independent variables and variables. Using correlation analysis. The results of the study are as follows: (1) Factors affecting the success of the universal coverage policy of Phra Phutthabat Hospital. In Saraburi province, it was found that the level of factors affecting the overall effect was very high. The average order of descending order is as follows. The main objective of this study was to determine the factors that affected the health insurance policy. And the mean of the least is the attitudes of the service recipients to the universal coverage policy. Of Phra Phutthabat Hospital Saraburi (2) Success in implementing Universal Health Care Coverage Policy Of Phra Phutthabat Hospital In Saraburi province, the overall level of achievement was at a high level. The average order of descending order is as follows: Health Behaviors of the Universal Health Care Coverage Patients Of Phra Phutthabat Hospital Saraburi province was followed by satisfaction of service recipients in the implementation of universal coverage policy. Of Phra Phutthabat Hospital Saraburi (3) The results of the analysis of the relationship between success and factors contributing to the success of universal coverage policy. Phra Phutthabat Hospital Saraburi The Pearson's correlation coefficient was used to determine the factors influencing the success of the universal coverage policy of Phra Phutthabat Hospital. Saraburi Province on all aspects of operation. Process side On the recognition of rights and duties. The recipients of universal health coverage policy. And the attitudes of service recipients to universal coverage policy. Of Phra Phutthabat Hospital Saraburi Affect the success of the implementation of universal health coverage policy. Of Phra Phutthabat Hospital Saraburi Satisfaction of service recipients towards services in implementing universal coverage policy. Of Phra Phutthabat Hospital Saraburi Province and Health Behaviors of Universal Service Coverage Patients Of Phra Phutthabat Hospital Saraburi Have a positive relationship It is based on the assumptions set.

Keywords: Process, Rights and Responsibilities Recognition, Universal Health Coverage Policy

บทนำ

การบริหารราชการแผ่นดิน ในส่วนของการปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีวิวัฒนาการอย่างมาก ปัจจุบันรูปแบบของการให้ส่วนกลางเป็นศูนย์รวมอำนาจทางด้านการบริหาร และเป็นศูนย์รวมของการตัดสินใจ

รวมถึงการตัดสินใจว่าจะแต่งตั้งใครเป็นผู้บริหารราชการส่วนท้องถิ่นได้เปลี่ยนเป็นการให้ราษฎรมีอำนาจในการปกครองตนเอง ตัดสินใจเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตน และตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้อำนาจการปกครองท้องถิ่นจะต้อง

มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารท้องถิ่นลักษณะนี้เป็นการกระจายอำนาจให้กับประชาชนโดยตรง

หน่วยงานหรือองค์กรในการปกครองท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยพิจารณาจากครอบคลุมของพื้นที่ของประเทศ และจากจำนวนประชากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้บริการ ได้แก่ องค์กรการบริหารส่วนตำบล หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า (อบต.) ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์กรการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (ปัจจุบันมีการแก้ไขถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546) มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีความเป็นอิสระในการดำเนินงานภายใต้ขอบเขตที่กฎหมายกำหนด มีรายได้ มีทรัพย์สินเป็นของตนเอง องค์กรการบริหารส่วนตำบลแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ องค์กรการบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ องค์กรการบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง และองค์กรการบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก รูปแบบการปกครองขององค์กรบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ฝ่ายการเมือง และฝ่ายประจำ

ด้วยบทบาทภารกิจ ที่สำคัญหลายประการของ องค์กรการบริหารส่วนตำบล เพื่อตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น แต่การดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลที่ผ่านมาพบว่ามีสภาพปัญหาในการทำงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล มีประเด็นปัญหาที่สำคัญในการทำงานเกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลหลายประเด็น เช่น เป้าหมายการทำงานไม่ชัดเจน บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลไม่ทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง การที่ไม่มีความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานเฉพาะอย่าง เช่น กฎหมาย การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรจำเป็นต้องได้รับความรู้ความเข้าใจในนโยบายต่าง ๆ และทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนองตอบต่อวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งประเด็นที่น่าสนใจคือ องค์กรบริหารส่วนตำบลจะพัฒนาบุคลากรอย่างไร จึงจะตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และ

สถานการณ์ภายในและภายนอกท้องถิ่นที่รอการจัดการอยู่ และบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้เต็มที่ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจต่อการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล ดังนั้น การศึกษาถึงหลักการ วิธีการ กระบวนการ ตลอดจนความต้องการในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นอยู่ในปัจจุบันขององค์กรบริหารส่วนตำบล จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการวางแผนในการส่งเสริม สนับสนุน และเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ต่อการพัฒนาบุคลากรสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลต่อการพัฒนาบุคลากรสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยจำแนก เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ความต้องการเลื่อนขั้นเงินเดือน ความต้องการเลื่อนระดับ และความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม

ทบทวนวรรณกรรม

การบริหารหน่วยงานต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จตามความประสงค์ได้ ถ้าหน่วยงานนั้นมีปัจจัยการบริหาร คือ 4Ms ได้แก่คน วัสดุ เงิน และระบบวิธีการทำงานที่สมบูรณ์ โดยเฉพาะคนหรือบุคลากรที่จะปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ถ้าหน่วยงานสามารถสรรหาและเลือกบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างดีเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ในหน่วยงาน อย่างไร

ก็ตาม แม้ว่าหน่วยงานจะมีวิธีการสรรหาและคัดเลือกคนอย่างรัดกุมและมีประสิทธิภาพสักเพียงใด แต่บุคลากรที่ผ่านการสอบแข่งขันการคัดเลือก ส่วนใหญ่จะเพิ่งสำเร็จการศึกษามาจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มีความรู้ในวิชาชีพเฉพาะด้าน เฉพาะสาขาที่ได้เรียนมา ยังไม่รู้จักวิธีการทำงานให้หน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ทันทีที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงาน และไม่มีสถาบันใดจะสอนให้ผู้สำเร็จการศึกษารู้จักการใช้ชีวิตในสิ่งแวดล้อมของการทำงานในองค์กร หรือหน่วยงานใดโดยเฉพาะได้ สิ่งเหล่านี้ผู้ได้รับการบรรจุเข้าทำงานจะต้องเรียนรู้แสวงหาด้วยตนเองในหน่วยงาน โดยองค์กรหรือหน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใดแบบหนึ่ง เช่น การสอนงาน การปฐมนิเทศ การให้การศึกษาหรือการฝึกอบรม การให้ทดลองฝึกหรือปฏิบัติงาน หรือโดยวิธีอื่น เพื่อให้ผู้ได้รับการบรรจุใหม่ รวมทั้ง ผู้ที่ทำงานในองค์กรนั้นอยู่แล้ว ได้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี ซึ่งวิธีการต่าง ๆ เหล่านี้ คือ “การพัฒนาบุคคล”

การพัฒนาบุคคลอาจทำได้ 3 วิธีใหญ่ คือ วิธีให้การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) หรือการพัฒนา (Development) อย่างใดอย่างหนึ่ง (1) การให้การศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายที่จะเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ค่านิยม และความเข้าใจ ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตสามารถใช้ชีวิตอย่างเป็นสุขและทำประโยชน์แก่สังคมได้ สำหรับผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้วการศึกษานั้นหมายถึงกิจกรรมด้านการพัฒนาคนที่กำหนดขึ้น เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม นอกเหนือจากการเน้นเฉพาะงานที่กำลังทำอยู่ในปัจจุบันของเจ้าหน้าที่ (2) การฝึกอบรม คือ กระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้ และความชำนาญเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งอาจรวมถึงการเตรียมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมที่จะเลื่อนขั้นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกันด้วย (3) การพัฒนา หมายถึง

การทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า หรือความสำเร็จในการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ทั้งโดยการเรียนรู้ในทางตรงและทางอ้อม และการเรียนรู้จากประสบการณ์ หรือการให้คำปรึกษาแนะนำสอนงาน หรือโดยวิธีอื่นซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์กร

จากนิยามข้างต้น พอจะสรุปหลักสำคัญของแต่ละวิธีการได้ว่า การให้การศึกษาเน้นที่ตัวบุคคลให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต ความรู้ ความชำนาญในวิชาชีพเฉพาะทาง ซึ่งสามารถนำไปทำมาหากินเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ ส่วนการฝึกอบรมเน้นที่งานหรือกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติโดยเฉพาะ ความมุ่งหมายของการฝึกอบรม มักจะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงานของบุคลากรขณะนั้น เช่น เพื่อลดความผิดพลาด สูญเสีย เพื่อเพิ่มปริมาณการผลิต หรือเพื่อยกระดับคุณภาพของผลผลิต และการพัฒนาเน้นที่ตัวบุคคลและองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จร่วมกับการพัฒนาอาจทำเป็นแผนระยะยาว เช่น การพัฒนาความก้าวหน้าด้านอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน หรือทำเป็นโครงการเฉพาะ เช่น โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง เป็นต้น อย่างไรก็ตามไม่ว่าจะเน้นที่ตัวบุคคล หรืองาน หรือองค์กร การพัฒนาบุคคลก็มีจุดมุ่งหมายเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในการทำงานนั่นเอง (วิชชุตา หุ่นวิไล, 2542, หน้า 222-223)

ทั้งนี้ สมหมาย มัญยานนท์ (2546, หน้า 11) ให้ความสำคัญว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ด้านวิทยาการและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ทางเทคโนโลยีและเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องทำการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่นเดียวกับ วิชชุตา หุ่นวิไล (2542, หน้า 224) ให้ความสำคัญว่า การพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญ

เนื่องจากข้าราชการเป็นตัวจักรสำคัญของรัฐบาลในการพัฒนาประเทศ และประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการมีผลกระทบโดยตรงต่อความสำคัญ หรือความล้มเหลวในการบริหารราชการและการพัฒนาบ้านเมือง อีกทั้ง ข้าราชการแต่ละคนในแต่ละหน่วยงานต่างก็มีความแตกต่างกันทั้งในแง่ระดับความรู้ความชำนาญและในแง่ของทัศนคติ นอกจากนี้สภาพของปัญหาในการปฏิบัติงาน และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม ฉะนั้นการพัฒนาข้าราชการพลเรือนจึงเป็นเรื่องสำคัญ

ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรต้องทำอย่างต่อเนื่อง และมีระบบที่ดีในการพัฒนา รวมทั้งจะต้องมีกิจกรรมในการพัฒนาที่หลากหลาย เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรเอง ทั้งนี้เพราะงานต่าง ๆ ของโรงเรียนจะบรรลุผลดีได้ต้องอาศัยบุคลากรที่มีทั้งความรู้และความสามารถที่แท้จริง (สุขสันต์ สุวรรณเจริญ, 2545, หน้า 12) การพัฒนาบุคคล ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาและเตรียมการก่อนที่จะมีการพัฒนาบุคคลทุกครั้ง เพื่อให้การพัฒนาบุคคลเป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ และบรรลุวัตถุประสงค์ (สมเกียรติ พ่วงรอด, 2544, หน้า 130) ดังนั้น การให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ก่อนการพัฒนาผู้บริหารต้องเตรียมวางแผนอย่างเป็นระบบ จะต้องมีการกิจกรรมในการพัฒนาอย่างหลากหลาย มีความเหมาะสมกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และต้องทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

เทคนิคและวิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์กลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ รวมทั้งความเหมาะสมที่เกี่ยวข้องอื่นๆ การเลือกใช้เทคนิคและวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรตามต้องการ หรือเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

ต่อไปเทคนิคและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ (ชูศักดิ์ เจ๊ะยะหลี, 2550, หน้า 51) ได้แก่ การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงาน การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีอื่น

การพัฒนาตนเอง ต้องเริ่มจากทำความเข้าใจตนเองก่อนอันดับแรกแล้วลงมือปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ในขณะเดียวกัน ต้องพยายามเข้าใจคนอื่นควบคู่ไปด้วย การพัฒนาถือเป็น“งาน” ของทุกคนที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องโดยไม่มีรอ

การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพนั้น กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินงานเพราะกระบวนการ คือ แนวทางดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีขั้นตอนวางไว้เป็นลำดับตั้งแต่ต้นจนแล้วเสร็จตามจุดประสงค์ให้ประสบความสำเร็จตามความคาดหวัง ซึ่งสามารถนำกระบวนการบริหารมา ใช้ได้ในการบริหารงานบุคคล ตามแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการนักการศึกษาที่อยู่มากมาย เช่น วงจรเดมมิง (Deming cycle) เป็นกระบวนการมี 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบผลการปฏิบัติ และการแก้ไขปัญหา (สมเดช สีแสง, 2543, หน้า 4)

กระบวนการพัฒนาบุคลากร ต้องคำนึงถึงนโยบายของหน่วยงาน ลักษณะของงานปัญหาทั้งของหน่วยงานและของผู้ปฏิบัติงาน และควรดำเนินการ 6 ขั้นตอน ดังนี้ การพิจารณาความจำเป็นของการพัฒนาบุคคล การกำหนดวัตถุประสงค์ การเลือกวิธีการ การกำหนดโครงการ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามโครงการที่กำหนด และการประเมินผลและติดตามผล

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้ประสบความสำเร็จอย่างเป็นระบบด้วยการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในครั้งนี้เป็นการดำเนินการศึกษา 2 แบบคือ (1) ศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) โดยได้ค้นคว้าจากหนังสือ บทความ ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุม ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการ และเอกสารต่างๆ (2) ศึกษาโดยใช้วิธีสำรวจ (Survey Research) เป็นการรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบชนิดปลายปิด (close-ended question) และคำถามปลายเปิด (opened-ended question)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง เนื่องมาจากประชากรที่มีจำนวนที่แน่นอนใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน อภินันท์ จันตะนี, 2550, หน้า 81) ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้มีจำนวน 188 คน

การวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอนดังนี้ (1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในสร้างเครื่องมือ (2) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ (3) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์

ในการศึกษาวิจัยคั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยประกอบด้วยแบบสอบถามชนิดปลายปิด (close-

ended question) และคำถามปลายเปิด (opened-ended question) ที่กำหนดเนื้อหาในแบบสอบถามให้ครอบคลุมที่จะศึกษาซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ผู้วิจัยได้ทดสอบคุณภาพเครื่องมือ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติต่างๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ทดสอบความถูกต้องเที่ยงตรงด้านเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruence: IOC) (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2544, หน้า 245)

2. ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2540, หน้า 113)

3. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage) (อภินันท์ จันตะนี, 2545 หน้า 185)

4. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550, หน้า 153-167)

5. ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีค่าย่อย 2 ค่า ได้แก่ เพศ ความต้องการเลื่อนขั้นเงินเดือน ความต้องการเลื่อนระดับ และความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม กับระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต

อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง (ประกายรัตน์ สุวรรณ, 2549, หน้า 201)

6. ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีค่าอยู่มากกว่า 2 ค่าขึ้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้วยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA : F - test) (ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2550, หน้า 195-201)

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการพัฒนาบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ วิธีการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ หลักการพัฒนาบุคลากร และกระบวนการพัฒนาบุคลากร

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน (1) บุคลากรเพศชายกับเพศหญิง มีความเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการพัฒนาบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ในภาพรวมและในรายด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร และวิธีการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) บุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี อายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และ 51-60 ปี มีความเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการพัฒนาบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่าง กลุ่ม 20-30 ปี กับกลุ่ม 31-40 ปี กลุ่ม 31-40 ปี กับกลุ่ม 51-60 ปี และกลุ่ม 41-50 ปี กับกลุ่ม 51-60 ปี (3) บุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความ

คิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการพัฒนาบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับกลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี (4) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติงาน มีความเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการพัฒนาบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ หลักการพัฒนาบุคลากรและกระบวนการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (5) บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง 1-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป มีความเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการพัฒนาบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ในภาพรวม และในรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างกลุ่ม 1-5 ปี แตกต่างกับกลุ่ม 11-15 ปี และกลุ่ม 1-5 ปี แตกต่างกับกลุ่ม 16 ปีขึ้นไป (6) บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท และ 20,001 บาทขึ้นไป มีความเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการพัฒนาบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ในภาพรวม และในรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (7) บุคลากรที่มีความต้องการเลื่อนขั้นเงินเดือน และไม่ต้องการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการพัฒนาบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ในภาพรวม และในรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (8) บุคลากรที่มีความต้องการเลื่อนระดับ และไม่ต้องการเลื่อนระดับ มีความเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการพัฒนาบุคลากรสังกัด

องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทองในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ หลักการพัฒนาบุคลากร และวิธีการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 (9) บุคลากรที่มีความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม และไม่ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม มีความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการพัฒนาบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทองในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ กระบวนการพัฒนาบุคลากร และวิธีการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

อภิปรายผล

ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการพัฒนาบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ วิธีการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ หลักการพัฒนาบุคลากร และกระบวนการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิลปานันต์ ลำกุล (2550) ศึกษาเรื่อง *การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนาในกองพลพัฒนาที่ 3* ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาบุคลากรของกองพลพัฒนาที่ 3 ที่ดำเนินการในปัจจุบันมีการดำเนินการเป็นขั้นตอน ตั้งแต่กระบวนการสรรหาบุคลากรเข้าสู่กระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยจัดให้มีการปฐมนิเทศก่อนการปฏิบัติงาน และระหว่างการทำงานได้มีการส่งบุคลากรเข้าอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องบางเรื่อง ซึ่งเป็นไปตามหลักการของการพัฒนาบุคลากรทั่วไป และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมจิตต์ จรกา (2548) ศึกษาเรื่อง *การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงบประมาณ* ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงบประมาณ มีความต้องการพัฒนาบุคลากรทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า (1) อบต.ของท่านมีการประเมินความต้องการของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากร (2) อบต.ของท่านมีการประเมินระดับของทักษะ/ความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบันของเจ้าหน้าที่เพื่อนำไปวางแผนการพัฒนาบุคลากร และ (3) อบต. มีการกำหนดกิจกรรมที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิโรจน์ นาคก้อน (2550) ศึกษาเรื่อง *การศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนบรรยากาศองค์การกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในเขตภาคกลาง* ผลการวิจัยพบว่า ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในเขตภาคกลาง มีระดับการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร และ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฐสุชัยญา ครุธา (2548) ศึกษาเรื่อง *กระบวนการพัฒนาบุคลากรของบริษัทไทยวิศวกรรมแกรนิต จำกัด* ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรของบริษัทไทยวิศวกรรมแกรนิตจำกัดทั้ง 4 ด้านดังกล่าวข้างต้นพบว่า ด้านความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เห็นว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรขึ้น การพัฒนาบุคลากรที่สำคัญคือการใช้คนให้ตรงกับความรู้ ความสามารถที่เขามีอยู่ ด้านการวางแผน ให้ผู้บริหารระดับสูงกำหนดเป็นนโยบายเป็นแผนปฏิบัติการ หลังจากนั้นจึงนำไปกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ร่วมกันแผนยุทธศาสตร์จะสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร ได้นั้น ควรจัดเป็นแผนงานด้านแผนการผลิต, แผนการเงิน, แผนการตลาด และแผนทรัพยากรบุคคล

วิธีการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ (1) วิธีการพัฒนาบุคลากร : ด้านการประชุม (2) วิธีการพัฒนาบุคลากร : ด้านการจัดทัศนศึกษาและดูงาน และ (3) วิธีการพัฒนาบุคลากร : ด้านการระดมความคิด สอดคล้องกับแนวคิดของ ชูศักดิ์ เจ๊ะยะหลี (2550, หน้า 51) กล่าวว่า เทคนิคและวิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ กลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ รวมทั้งความเหมาะสมที่เกี่ยวข้องอื่นๆ การเลือกใช้เทคนิคและวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรตามต้องการ หรือเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป เทคนิคและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ

วิธีการพัฒนาบุคลากร ด้านการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า (1) อบต. มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ (2) อบต.สนับสนุนด้านเวลาให้พนักงาน/พนักงานจ้าง ได้รับการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาต่างๆ และ (3) อบต. สนับสนุนด้านค่าเล่าเรียนให้พนักงาน/พนักงานจ้าง ได้รับการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัตนา เนื่องแก้ว (2547) ศึกษาเรื่อง *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของสายสนับสนุนวิชาการของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์* พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัชรี ราวีศรี (2544) ศึกษาเรื่อง *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา* พบว่า ข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา มี

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก

วิธีการพัฒนาบุคลากร ด้านการประชุม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า (1) อบต. เปิดโอกาสให้พนักงาน/พนักงานจ้างได้มีส่วนร่วมร่วมแสดงความคิดเห็นในการประชุม อบต. (2) อบต. มีการจัดประชุมพนักงาน/พนักงานจ้าง เพื่อชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงาน และ (3) บุคลากรในสังกัด อบต. ให้มีความสำคัญกับการเข้าร่วมประชุม สอดคล้องกับแนวคิดของ ชูศักดิ์ เจ๊ะยะหลี (2550, หน้า 51) กล่าวว่า การที่ผู้เข้ารับการอบรมหรือการพัฒนาต้องหยุดการทำงานปกติ เพื่อเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรหรือโครงการที่กำหนด โดยอาจเป็นการเข้ารับการฝึกอบรมในสถานที่ของหน่วยงานนั่นเอง หรือการเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก

ด้านการมอบหมายงานพิเศษ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า (1) อบต. สนับสนุนให้พนักงาน/พนักงานจ้าง ได้มีโอกาสในการได้รับมอบหมายการทำงานพิเศษต่างๆ กัน (2) อบต. ได้มอบหมายงานพิเศษให้แก่พนักงาน/พนักงานจ้างรับผิดชอบนอกเหนือจากการปฏิบัติงานปกติ และ (3) อบต. มีการส่งเสริมและเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการทำงานพิเศษให้แก่พนักงาน/พนักงานจ้าง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นภัสสร แนววงศ์ (2542) ศึกษาเรื่อง *ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร และความสำเร็จขององค์กรในภาครัฐ: ศึกษาเฉพาะกรณีของสำนักงานงบประมาณ* พบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ คือ การมอบหมายงานที่มีความสำคัญ (มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและการดำเนินงาน)

วิธีการพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรม/การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า (1) อบต. ส่งพนักงานไปฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดตรงตาม

ลักษณะงาน ที่บุคคลนั้นปฏิบัติอยู่ (2) อดต. เปิดโอกาสให้พนักงาน/พนักงานจ้าง แสดงความคิดเห็นในการประชุมเชิงปฏิบัติการต่าง ๆ และ (3) อดต. มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ พนักงาน/พนักงานจ้างเพื่อชี้แจงแนวทางปฏิบัติงาน และพัฒนาความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติของบุคลากรเป็นประจำ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัตนา เนื่องแก้ว (2547) ศึกษาเรื่อง *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของสายสนับสนุนวิชาการของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์* พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัชรี ราวีศรี (2544) ศึกษาเรื่อง *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา* พบว่า ข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก

ด้านการระดมความคิด โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า (1) อดต. ให้พนักงาน/พนักงานจ้าง แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเท่าเทียมกัน (2) อดต. มีการจัดบันทึกผลการระดมความคิดไว้เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการบริหารงานอย่างจริงจัง และ (3) อดต. เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นกับผู้บริหารได้อย่างตรงไปตรงมา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัตนา เนื่องแก้ว (2547) ศึกษาเรื่อง *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของสายสนับสนุนวิชาการของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์* พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมวิชาการของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวนโยบายพัฒนาข้าราชการพลเรือนของ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2528, หน้า 45-46) ซึ่งให้เหตุผลไว้ว่า ให้มีการระดมสรรพกำลัง ทรัพยากร และความชำนาญการของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ที่

มีความพร้อม และขีดความสามารถเหมาะสมมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน เพื่อเป็นการประหยัด และหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อน และให้มีการร่วมมือและประสานงานระหว่างส่วนราชการ สถาบันการศึกษาและหน่วยงานเอกชนเอกชนในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยให้มือองค์กรกลางกำกับดูแลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนให้เป็นไปตามแนวนโยบายนี้

ด้านการจัดทัศนศึกษาและดูงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า (1) อดต. สนับสนุนให้พนักงาน/พนักงานจ้าง ได้ศึกษาดูงานต่าง ๆ ขององค์กรอื่น ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน (2) อดต. ได้มีการจัดการศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการให้แก่พนักงาน/พนักงานจ้าง เป็นประจำในรอบปี และ (3) อดต. ได้มีการจัดทำแผนเพื่อการศึกษาดูงานให้แก่พนักงาน/พนักงานจ้างเป็นประจำทุกปี สอดคล้องกับแนวคิดของ ชูศักดิ์ เจ๊ะยะหลี (2550, หน้า 51) กล่าวว่า การดูงาน เป็นการให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเยี่ยมชมและศึกษาวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเทคนิคและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชม และยังได้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัชรี ราวีศรี (2544) ศึกษาเรื่อง *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา* พบว่า ข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ด้านการส่งไปศึกษาดูงานอยู่ในระดับมาก

ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า (1) บุคลากรสังกัด อดต.ส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ (2) อดต. มีการปฐมนิเทศ พนักงาน/พนักงานจ้าง บุคลากรใหม่ของ อดต. เป็นประจำเมื่อมีการ

รับบุคลากรใหม่ และ (3) อบท. ให้ความสำคัญกับการ
ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ของ อบท. เพื่อให้เกิดการเรียนรู้
งาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิลปานันต์ ลำภูกล
(2550) ศึกษาเรื่อง *การนำเสนอรูปแบบการพัฒนา
ศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนาในกองพลพัฒนา
ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรของ
กองพลพัฒนาที่ 3 ที่นำเสนอประกอบด้วย การ
ปฐมนิเทศและการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานเป็น
เวลา 7 วัน ในเรื่องโครงการที่ปฏิบัติ สายการบังคับ
บัญชา หลักการปฏิบัติงานในฐานะเจ้าหน้าที่ด้านการ
พัฒนาของกองทัพบก แผนการปฏิบัติงานในรอบ
ปีงบประมาณ การพัฒนาชุมชน กระบวนการพัฒนา
ชุมชน การศึกษาชุมชน การประชาสัมพันธ์ ปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียง หลักการแนวคิดในการพัฒนา
วิทยากรกระบวนการ การจัดเวทีประชาคม และการลง
ฝึกปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ ตลอดจนการทำ
ประเมินผล และสรุปผลการฝึกอบรม และสอดคล้องกับ
ผลงานวิจัยของ รัตนา เนื่องแก้ว (2547) ศึกษาเรื่อง
*ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของสายสนับสนุน
วิชาการของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*
พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้าน
ปฐมนิเทศของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ คณะ
แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัชรี ราวีศรี
(2544) ศึกษาเรื่อง *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
ของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา* พบว่า
ข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา มีความต้องการใน
การพัฒนาบุคลากร ด้านปฐมนิเทศ อยู่ในระดับมาก*

ด้านการหมุนเวียนตำแหน่งงาน โดยภาพรวมมี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดย
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรกพบว่า (1) อบท. มี
การจัดทำแผนการหมุนเวียนตำแหน่งงานจริงให้แก่
พนักงาน/พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เป็น
ประจำทุกปี และ (2) อบท. มีการหมุนเวียนตำแหน่งงาน
จริง ให้แก่พนักงาน/พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานใกล้เคียง
กัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ

แนวคิดของ ชูศักดิ์ เจ๊ะยะหลี (2550, หน้า 51) ได้
กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติที่ใช้กันอยู่
โดยทั่วไปว่า การย้ายสับเปลี่ยนงาน เป็นการดำเนินการ
เพื่อเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรใน
ระดับเดียวกัน โดยการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่อื่นซึ่ง
จัดเป็นการใช้คนให้เหมาะสมกับงานอีกวิธีหนึ่ง และ
เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ และความรอบ
รู้ในงานหลาย ๆ ด้าน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ
หรือหน่วยงานโดยส่วนรวม การย้ายสับเปลี่ยนงานยัง
ช่วยลดการซ้ำซากจำเจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิด
ความกระตือรือร้นงานในตำแหน่งหน้าที่ใหม่ ๆ ทั้งยัง
ช่วยลดความขัดแย้งอันเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

ด้านการสอนหรือการนิเทศงาน โดยภาพรวมมี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดย
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า (1) อบท.
ของท่านมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมานิเทศงานเป็นประจำ/
ต่อเนื่อง (2) พี่เลี้ยงช่วยสอนงานสามารถถ่ายทอดความรู้
ให้กับท่านได้เป็นอย่างดี และ (3) อบท. ของท่านมีการ
จัดหาพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ
สุวัฒน์ นิลวงษ์ (2547, หน้า 8 อ้างถึงใน สมชาย โอน
อ่อน, 2547, หน้า 12) ให้ความหมายว่า การ
ดำเนินการตามแผน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีความ
ต่อเนื่องจากขั้นตอนการวางแผน เป็นขั้นตอนที่ทำให้
ทราบว่าได้มีการปฏิบัติจริงและมีการปฏิบัติตามแผน
หรือไม่ โดยการควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศ เป็น
กิจกรรมที่จะต้องกำหนดต่อผู้ปฏิบัติ วิธีการปฏิบัติไว้
อย่างชัดเจนเป็นระบบ และต้องปฏิบัติอย่างจริงจัง
ตามที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ

1. หลักการพัฒนาบุคลากรของ อบท. ผู้บริหาร
ควรให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาบุคลากรอย่าง
จริงจัง โดยมุ่งให้บุคลากรเพิ่มพูนความสามารถในการ
ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. กระบวนการพัฒนาบุคลากรของ อบท.
ผู้บริหารควรร่วมเป็นผู้กำหนดว่าเจ้าหน้าที่ขององค์การ

บริหารส่วนตำบลควรจะได้รับการพัฒนาบุคลากรในด้านใด

3. ด้านการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอย่างทั่วถึงและสนับสนุนทุนการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อไม่เฉพาะให้แต่ค่าหน่วยกิตควรรวมค่าใช้จ่ายด้านอื่น ๆ ด้วย

4. ด้านการประชุมของ อบต. ผู้บริหารควรนำมติและข้อมูลที่ได้รับจากการประชุมมาใช้ในการกำหนดนโยบาย/วางแผนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากร

5. ด้านการมอบหมายงานพิเศษ ผู้บริหารควรจัดโครงการอบรมเพื่อพัฒนาและเพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

6. ด้านการฝึกอบรม/การประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้บริหารควรจัดฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นในระยะยาว ซึ่งเป็นการมุ่งที่จะพัฒนาและพัฒนากุศลกรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศขององค์กรโดยรวม ดังที่มักจะมีคำกล่าวว่าการอยู่นิ่งเฉยไม่พัฒนา ก็คือการถอยหลังไปเรื่อยๆ เพราะผู้อื่นก็จะแซงหน้าขึ้นไปหมด จึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นอีก จึงควรจัดให้มีการฝึกอบรมขึ้นอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งองค์กร

7. ด้านการระดมความคิด ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเสวนาหรือการประชุม เพื่อระดมความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการของ อบต. โดยในการจัดกิจกรรมเสวนาหรือการประชุมควรมีวิธีการและขั้นตอนที่เปิดโอกาสให้พนักงาน/พนักงานจ้างตลอดจนผู้เข้าร่วมประชุมได้มีโอกาสสื่อสาร และแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และข้อมูลข่าวสาร ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจถึงสภาพปัญหา ข้อจำกัด ความต้องการ และศักยภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ซึ่งเป็นการระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหาและหาแนวทางในการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผน การพัฒนา การสร้างทีมงาน การสร้างความร่วมมือ การแก้ไข

ปัญหา และอื่น ๆ ที่ต้องการความคิด และพลังขององค์กรในการดำเนินงาน

8. ด้านการจัดทัศนศึกษาและดูงาน แนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การพัฒนาองค์กร ในด้านต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ก็คือการพัฒนาบุคลากรเพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน ให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ภายใต้กรอบของระเบียบและข้อกฎหมายที่กำหนด และจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจกับพนักงานและลูกจ้างในการทำงานสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ปฏิบัติงานภายในองค์กรและพื้นที่ชุมชนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนอกจากนั้นยังนำบุคลากรเข้าฝึกอบรมภาคสนามเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร และทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์และให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้จากสถานที่จริงสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศด้วยทุนขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

9. ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ผู้บริหารของ อบต. ควรให้ความสำคัญของการปฐมนิเทศ และควรจัดทำในองค์กรขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทองเอง และควรทำอย่างต่อเนื่องด้วยกิจกรรมใหม่ ๆ มาสอตแทรกเข้าไปในการปฐมนิเทศทุกครั้ง เช่น มีการสอตแทรก คุณธรรม จริยธรรม กฎ ระเบียบ ของการเป็นบุคลากรที่ดี

10. ด้านการหมุนเวียนตำแหน่งงาน ผู้บริหารควรจัดให้มีการหมุนเวียนตำแหน่งงานเพื่อให้บุคลากรในสังกัดสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ และเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการปฏิบัติงานเมื่อมีการโอนย้ายไปสังกัดหน่วยงานอื่น

11. ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรจัดให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับพนักงานส่วนตำบล และ

พนักงานจ้างที่ต้องการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ที่พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างต้องการพัฒนาตนเอง

12. ด้านการสอนหรือนิเทศงาน ผู้บริหารควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง สำหรับพัฒนาพนักงานใหม่ทั้งในด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ คุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ เพิ่มความสามารถในการปรับตัว

และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานใหม่ โดยสอนงานโดยยึดหลักการสอนผู้ใหญ่ การสนับสนุนและเอื้ออำนวย ให้พนักงานใหม่ได้มีการพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ พนักงานพี่เลี้ยงจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญซึ่งต้องมีความพร้อมทั้งในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการและมีคุณลักษณะที่เหมาะสมเพียงพอที่จะแสดงบทบาทพี่เลี้ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ชูศักดิ์ เจ๊ะยะหลี. (2550). *ความคิดเห็นของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กร: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่ง ในอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐสุชัยญา ครุธา. (2548). *กระบวนการพัฒนาบุคลากรของบริษัทไทยวิศวกรรมแกรนิต จำกัด*. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: วี. อินเทอร์เน็ต.
- นภัสสร แนวนวงศ์. (2542). *ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร และความสำเร็จขององค์กรในภาครัฐ: ศึกษาเฉพาะกรณีของสำนักงานประมาณ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประกายรัตน์ สุวรรณ. (2549). *คู่มือการใช้โปรแกรม SPSS เวอร์ชัน 12 สำหรับ Windows*. กรุงเทพฯ: เอช.เอ็น. กรุ๊ป.
- พัชรี ราวีศรี. (2544). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา*. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2536). *การบริหารงานบุคคล*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รัตนา เนื่องแก้ว. (2547). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของสายสนับสนุนวิชาการของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิษชุดา หุ่นวิไล. (2542). *การบริหารบุคคลทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วิโรจน์ นาคก้อน. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนบรรยากาศองค์การกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในเขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศิลปานันต์ ลำภู. (2550). *การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนาในกองพลพัฒนาที่ 3*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2528). สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ครบรอบ 5 ปี. กรุงเทพฯ : เรื่องแสงการพิมพ์.
- สมเกียรติ พ่วงรอด. (2544). การบริหารงานบุคคล. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สมจิตต์ จรกา. (2548). การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมชาย โอนอ่อน. (2547). แนวทางการพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดงานเทศบาลนครนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สมหมาย มั่นยานนท์. (2546). สภาพและปัญหาการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมเดช สีแสง. (2543). คู่มือบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. ชัยนาท: ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย.
- สุวรีย์ ศิริโกคาภิรมย์. (2540). วิจัยทางธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 3). ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สุขสันต์ สุวรรณเจริญ. (2545). สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรม
- อภิรักษ์ จันตะนี. (2550). สถิติธุรกิจ. คณะกรรมการบริหารหลักสูตร MBA. ฝายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.