

การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม Personnel Development of Ministry of Industry

พนัญญา ชนะสุข¹

Pananya Chanasuk

E-mail: Pauthak@gmail.com

จักรวาล สุขไมตรี²

Jagraval Sukmaitree

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลารับราชการ แตกต่างกัน และเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม ดำเนินการโดยรูปแบบการวิจัยเชิงผสม ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ จากการใช้แบบสอบถาม จำนวน 344 คน ซึ่งมาจากใช้สูตรของทาร์โรว์ ยามาเน่ ในการหาจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple probability of selection) และการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 ท่าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test/One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรมที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) ด้านการฝึกอบรม 2) ด้านการศึกษาต่อ และ 3) ด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ และจากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรมที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลารับราชการ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรกระทรวงอุตสาหกรรม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรกระทรวงอุตสาหกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

แนวทางการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรมพบว่า 1) ด้านการฝึกอบรม ควรรักษามาตรฐานการฝึกอบรมให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากร การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน พัฒนารูปแบบวิธีการ และเนื้อหาการฝึกอบรมให้มีความทันสมัยอยู่เสมอเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและองค์กรได้ 2) ด้านการศึกษาต่อควรรักษาระดับการพัฒนาบุคลากรด้วยการศึกษาต่อ และควรเพิ่มเติมการพัฒนาการศึกษาต่อในหลากหลายสาขาวิชา สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานการศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ ในเรื่องทุนการศึกษา และออกแบบสาขาวิชาที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการในการศึกษาต่อของบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถนำความรู้ไปใช้ได้ตรงกับการปฏิบัติงาน 3) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาด้วยตนเอง โดยมีการสร้างแหล่งการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งเพิ่มช่องทางในการศึกษาเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้นตลอดจนสร้างพื้นที่เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามาศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองรวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร, กระทรวงอุตสาหกรรม, การฝึกอบรม, การศึกษาต่อ, การพัฒนาตนเอง

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Abstract

The objective of this research were 1) to study the opinion of the government officers of Ministry of Industry for developing the personnel of Ministry of Industry, 2) to compare the opinion of government officers for developing the personnel of Ministry of Industry based on their gender, age, educational level, job position, and duration of working, and 3) to suggest the way to develop the personnel of Ministry of Industry. This study is mixed methods of Qualitative and Quantitative research. The questionnaires were used to collect the data from 344 samples randomized with the Taro Yamane form and the form of Simple probability of selection, and the interview forms were used with 5 interviewees. The statistics used for this research were frequency, mean, percentage, standard deviation, F-test, and LSD test.

The results of the study showed that:

1) Generally, the opinion of the government officers of Ministry of Industry was at a highest level by descending order: (1) training, (2) further studying, and (3) Self-improving.

2) From the hypothesis testing, it showed that the opinions of the government officers of Ministry of Industry who were differences of gender, age, educational qualification, and government service period with the personnel development of the Ministry of Industry in 3 aspects, were not different. Whereas the opinions of the government officers of Ministry of Industry who were differences of the position, were significantly different at .05.

3) The way to develop the personnel of the Ministry of Industry were as follows: (1) In Training, the personnel should keep the training course and improve the course to be suitable for everyone in every position. The course should be fresh and new that give need and knowledge for the personals. (2) In further study, the personals should be encouraged to apply for scholarships and to study further relevant to the line of work in order to put knowledge into work and for career advancement, and (3) In Self-development, transferring knowledge from work experiences should be expanded among personnel.

Keywords: Personnel's development, Ministry of Industry, Training, further study, self-development

บทนำ

บุคลากรถือเป็นหัวใจของทุกองค์กร เนื่องจากเป็นฟันเฟืองและกำลังสำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมาย องค์กรจึงต้องมุ่งพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่วางไว้ ประกอบกับปัจจุบันกระแสโลกเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การวางแผนพัฒนาบุคลากรต้องรองรับเพื่อให้เท่าทันต่อสถานการณ์ดังกล่าว ให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก การพัฒนาบุคลากรให้ขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, น. 24) ตามนโยบายของรัฐบาล จึงเป็นความท้าทายของงานด้านการพัฒนาบุคลากรเตรียมคนเพื่อขับเคลื่อนประเทศ ดังนั้นงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีบทบาทสำคัญที่จะต้องเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เมื่อคัดสรรให้บุคลากรเข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว องค์กรยังต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเพิ่มมากขึ้นมีทักษะที่หลากหลาย และประสบการณ์ที่รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามเป้าหมายขององค์กรและประเทศชาติ การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่หรือภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่องค์กรต้องปฏิบัติมากบ้างน้อยบ้างตามนโยบายของแต่ละองค์กร (พิไลวรรณ อินทรักษา, 2550) โดยเชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ที่สำคัญและจำเป็นที่องค์กรทุกองค์กรต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ ถึงแม้ว่าจะต้องสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน แต่องค์กรจะได้รับประโยชน์ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรสามารถจำแนก

ประเภทต่างๆ ได้หลายอย่าง องค์การจึงควรพิจารณาคุณลักษณะที่แตกต่างของบุคคลเพื่อจะได้ดำเนินการให้การตอบสนองได้ถูกต้องตรงกับเป้าหมายขององค์การ

กระทรวงอุตสาหกรรมในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ส่งเสริมพัฒนาอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ ตลอดจนมีหน้าที่กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย ชี้นำและเตือนภัยภาคอุตสาหกรรม ให้ก้าวทันโลก ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการทั้งวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชน ให้มีความเข้มแข็ง สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559) จากภารกิจหน้าที่ของกระทรวงดังกล่าวจะเห็นได้ว่า บุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรมเป็นผู้มีหน้าที่ต้องบริการให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ประชาชนและผู้ประกอบการ อีกทั้งยังเป็นหน่วยงานหลักด้านอุตสาหกรรมของไทย ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ประชาชนผู้ประกอบการ และสังคม รวมทั้งส่งเสริมขีดความสามารถอุตสาหกรรมและพัฒนาอุตสาหกรรมไทยสู่ความยั่งยืนจึงเป็นหน้าที่สำคัญ

การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรมนั้นมีลักษณะวิธีการคล้ายกับหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งโดยส่วนใหญ่ จะใช้วิธีการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน การส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน การสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาต่อ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น รวมทั้งกระทรวงอุตสาหกรรมได้มีการจัดทำ แผนการพัฒนาบุคลากรกระทรวงอุตสาหกรรมขึ้นในทุกปี เพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายและทิศทาง การพัฒนาบุคลากร ให้มีความสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงและของประเทศ ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่อย่างไรก็ตามแผนการพัฒนาบุคลากรกระทรวงอุตสาหกรรมที่กำหนดขึ้นก็ยังประสบปัญหาที่ไม่สามารถจัดทำแผนการ พัฒนาบุคลากรกระทรวงอุตสาหกรรม ได้ครบในทุกตำแหน่งงาน ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากงบประมาณที่ไม่เพียงพอ เนื่องจากกระทรวงอุตสาหกรรมมีบุคลากรเป็นจำนวนมาก ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดทุกจังหวัดทั่วประเทศ และมีตำแหน่งงานที่หลากหลายทั้งสายงานหลัก และสายงานสนับสนุน จึงทำให้ไม่สามารถจัดการพัฒนาได้ครบทุกตำแหน่งงาน สามารถจัดโครงการได้เพียงสำหรับสายงานหลักเท่านั้น และถึงแม้ว่าในปัจจุบันได้มีการสำรวจและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan ; IDP) แต่ยังไม่สามารถนำไปสร้างกระบวนการพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากบุคลากรมีความต้องการในการพัฒนารายบุคคลที่มีความหลากหลาย แต่งบประมาณมีอย่างจำกัด

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาและพัฒนาบุคลากรว่าวิธีการพัฒนาบุคลากรแบบใดจะตรงต่อความต้องการของบุคลากรและสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ มีความคุ้มค่าสูงสุด เนื่องจากบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรมจะเป็นผู้ที่ต้องคอยช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก ตลอดจนสนับสนุนและส่งเสริมผู้ประกอบการ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรมจะต้องเพิ่มพูนองค์ความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ตลอดจนความเชี่ยวชาญในการทำงาน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรมจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งมีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลารับราชการ แตกต่างกัน
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรมซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 2,465 คน และผู้วิจัยได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 344 คน โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) และได้สุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple probability

of selection) โดยการจับฉลากโดยสร้างกรอบตัวอย่าง คือ บัญชีรายชื่อของข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรม ทำฉลาก 2,465 ใบ เรียงจากเลขที่ 1 ถึง 2,465 คลุกเคล้าให้ทั่วโดยทุกใบมีโอกาสถูกจับขึ้นมาเท่า ๆ กัน ให้จับออกมาเพียง 344 ใบซึ่งหมายเลขที่ ถูกจับได้ ทั้ง 344 ใบนั้นคือเลขที่ของข้าราชการที่ใช้เป็นตัวอย่างในการวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ และมีแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารกระทรวงอุตสาหกรรมต่อการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรมเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดเนื้อหาและรูปแบบ ดังนี้

1) การศึกษาเอกสาร บทความ ตำราทางวิชาการ แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจัดทำเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการรับราชการ มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม ใน 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาตนเอง โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด

2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม

2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้พื้นที่ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลต่อข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 344 คน ในกระทรวงอุตสาหกรรม ถนนพระรามที่ 6 แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ

2) การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง มีแบบสัมภาษณ์พร้อมแนบหนังสือขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลทำการวิจัยต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 ท่าน

3.การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ด้วยการนำผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาลงรหัสโปรแกรมคอมพิวเตอร์ จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์และสรุปผล ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะข้อคำถามแบบเลือกตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการรับราชการ โดยใช้ค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรมมีลักษณะข้อคำถามแบบปลายเปิด และสรุปเป็นความเรียงแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลสรุปเป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ความคิดเห็นของข้าราชการต่อการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรมใน 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อและด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่าด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แผลผลอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยในแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่ว่าการฝึกอบรมเป็นการสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือข้อที่ว่าการฝึก อบรมสามารถช่วยพัฒนาและยกระดับความรู้ความสามารถท่านได้ ข้อที่ว่าการฝึกอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพมากขึ้น ข้อที่ว่าการฝึกอบรมจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และข้อที่ว่าการฝึกอบรมช่วยให้เกิดความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีจำเป็นในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่ว่าสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

2. ความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่ว่าการศึกษาต่อจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และข้อที่ว่าการศึกษาต่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ข้อที่ว่าการศึกษาต่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรต่อหน้าที่และความต้องการขององค์กรในอนาคตได้ ข้อที่ว่าการศึกษาต่อสามารถสร้างโอกาสในการเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป ข้อที่ว่าการฝึกอบรมช่วยพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการ ศึกษาต่อ และข้อที่ว่าการฝึกอบรมช่วยเพิ่มเติมนะดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

3. ความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่ว่าการพัฒนาบุคคลโดยการเลือกวิธีการพัฒนาตนเองตามความถนัดและสนใจของแต่ละบุคคลมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อที่ว่าการพัฒนาตนเองจะสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และข้อที่ว่าการพัฒนาตนเองเป็นวิธีการที่จะทำให้ท่านเข้าใจได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น ข้อที่ว่าการพัฒนาตนเองไปแลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่นในองค์กรได้ ข้อที่ว่าการพัฒนาตนเองเป็นการเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความสามารถและศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา และข้อที่ว่าการพัฒนาตนเองจะก่อให้เกิดขยายความรู้และสัมประสพการณ์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานการวิจัย การพัฒนาบุคลากรกระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการรับราชการแตกต่างกัน ซึ่งพบว่า ข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรมที่มีเพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาการรับราชการต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรกระทรวงอุตสาหกรรมโดยรวมทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกัน และพบว่า ข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรกระทรวงอุตสาหกรรม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเมื่อแยกทดสอบในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม พบว่า ข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรมที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการรับราชการต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรกระทรวงอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกันแต่ข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรกระทรวงอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตำแหน่งอำนวยการสูงมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ ตำแหน่งอาวุโส ตำแหน่งอำนวยการต้น ตำแหน่งชำนาญงาน ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งปฏิบัติการ ตำแหน่งชำนาญการ ตำแหน่งปฏิบัติงาน ตำแหน่งบริหารต้น ตำแหน่งบริหารสูง และตำแหน่งเชี่ยวชาญ ตามลำดับ

2. ด้านการศึกษาต่อ พบว่า ข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรมที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการรับราชการต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรกระทรวงอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรกระทรวงอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตำแหน่งอำนวยการสูงมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ ตำแหน่งอาวุโส ตำแหน่งอำนวยการต้น ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งปฏิบัติการ ตำแหน่งปฏิบัติงาน ตำแหน่งชำนาญการ ตำแหน่งชำนาญงาน ตำแหน่งบริหารต้น ตำแหน่งบริหารสูง และตำแหน่งเชี่ยวชาญ ตามลำดับ

3. ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรมที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการรับราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรกระทรวงอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรกระทรวงอุตสาหกรรม

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าตำแหน่งอำนวยการสูงมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งอำนวยการต้นและตำแหน่งบริหารต้นมีค่าเท่ากัน ตำแหน่งปฏิบัติงาน ตำแหน่งปฏิบัติการ ตำแหน่งชำนาญการ ตำแหน่งอาวุโส ตำแหน่งชำนาญงาน ตำแหน่งบริหารสูง และตำแหน่งเชี่ยวชาญ ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรมมีเพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาการรับราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรกระทรวงอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ และข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรกระทรวงอุตสาหกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการต่อการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้ศึกษาได้นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

ความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรกระทรวงอุตสาหกรรมผลการวิจัยพบว่าข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรมที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม ทำให้ในภาพรวมมีการแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากระทรวงอุตสาหกรรมมีการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรในหลายด้าน ทั้งด้านการจัดการฝึกอบรม ด้านการจัดให้มีการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีระสุข ชินะโชติ (2552) ที่ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในด้านการพัฒนาการศึกษา และการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อเปรียบเทียบเป็นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวมพบว่าบุคลากรที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระดับการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรที่มีอายุ และอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก (Two Factors Theory) (อ้างถึงใน พรทิพย์ สุติยะ, 2550, น. 5) ที่ได้กล่าวว่า แนวคิดที่ช่วยจูงใจประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 2 เรื่องใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตหรือปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ โดยที่ความคิดเห็นของข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนากระทรวงอุตสาหกรรมที่อยู่ในระดับมากที่สุดอาจอธิบายได้ว่าการพัฒนาบุคลากรใน 3 ด้าน ทั้งด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาตนเองล้วนแล้วแต่เป็นการสร้างแรงจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน กล่าวคือเป็นการสร้างเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ เกิดความรู้ใหม่ ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถทำงานประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะ เป็นโอกาสที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่จะท้าทายมากยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการฝึกอบรมพบว่าโดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรกระทรวงอุตสาหกรรมมีการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการฝึกอบรมเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากเป็นวิธีการที่สามารถ เรียนรู้ได้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีการจัดการฝึกอบรมขึ้นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ซึ่งในแต่ละปีกระทรวงอุตสาหกรรมจะได้มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเอง หรือ Individual development plan (IDP) เพื่อนำมาจัดทำเป็นหลักสูตรที่ตรงต่อความต้องการของบุคลากร สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่ให้ความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการฝึกอบรมในปัจจุบัน ยังคงมีความสำคัญและจำเป็นอยู่ เนื่องจากเป็นรูปแบบที่มีการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในแต่ละหัวข้อวิชาบรรยาย รวมทั้งสามารถถ่ายทอดความรู้ในเฉพาะด้าน ที่หน่วยงานได้ตั้งเป้าหมายและยุทธศาสตร์ไว้ อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ซักถามข้อสงสัย ตลอดจนแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกันได้ในระหว่างการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ บัวงาม (2558) ที่ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศาลยุติธรรมภาค 6” ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศาลยุติธรรมภาค 6 ด้านการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการศึกษาตอบว่า โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นในด้านที่ต่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เห็นว่าการศึกษาต่อเป็นการเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งนอกจากจะเป็นโอกาสในการก้าวสู่ตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ยังเป็นโอกาสที่จะได้ศึกษาให้รู้ลึกขึ้น เป็นการเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขวางขึ้น อีกทั้งยังก่อให้เกิดความรู้และความความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นได้อีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิชา แสนรัมย์ (2551) ที่ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดอุบลราชธานีมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดอุบลราชธานีเห็นว่าการศึกษาต่อเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดี และส่วนใหญ่ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการพัฒนาตนเองพบว่า โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ปัจจุบันการพัฒนาตนเองมีวิธีการที่หลากหลาย ดังนั้นบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรมจึงสามารถเลือกการพัฒนาได้อย่างเหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้ของแต่ละคนได้อย่างดี สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 5 ท่าน ต่างก็ให้ความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่า การพัฒนาการทำงานของบุคลากรวิธีการเรียนรู้จากการทำงาน (On job training) เป็นวิธีการที่สามารถส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้และมีประสบการณ์ในงานที่ทำอยู่ได้ดีที่สุด เพราะทำให้เกิดความเชี่ยวชาญมากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อได้ลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเอง ก็จะช่วยทำให้สามารถเข้าใจและมองเห็นภาพการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพงศ์ ต่อม (2556) ที่ได้วิจัยเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา” ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านการฝึกอบรม

จากผลการศึกษาวิจัยการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม ในด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นไปในทิศทางที่ดีที่แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรมมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของตนเองด้วยวิธีฝึกอบรม ดังนั้นหน่วยงานจึงควรรักษามาตรฐานการฝึกอบรมให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากร รวมทั้งมีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน พัฒนารูปแบบ วิธีการ และเนื้อหาการฝึกอบรมให้มีความทันสมัยอยู่เสมอเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและองค์กรได้

2. ด้านการศึกษาต่อ

ผลการศึกษาวิจัยการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความคิดเห็นที่ดีต่อการพัฒนาโดยวิธีการศึกษาต่อ ดังนั้นหน่วยงานจึงควรรักษาระดับการพัฒนาบุคลากรด้วยการศึกษาต่อ และควรเพิ่มเติมการพัฒนาการศึกษาต่อในหลากหลายสาขาวิชา สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานการศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ ในเรื่องทุนการศึกษา และออกแบบสาขาวิชาที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการในการศึกษาต่อของบุคลากรในหน่วยงาน ให้สามารถนำความรู้ไปใช้ได้ตรงกับการทำงาน

3. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ผลการศึกษาวิจัยการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม ในด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นหน่วยงานจึงควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาด้วยตนเอง โดยมีการสร้างแหล่งการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งเพิ่มช่องทางในการศึกษาเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้นตลอดจนสร้างพื้นที่เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามาศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองรวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาบุคลากรกระทรวงอุตสาหกรรม” ตามที่นำเสนอไปแล้วนั้น ยังมีประเด็นที่น่าสนใจในการทำการศึกษวิจัยเพิ่มเติมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในประเด็นที่ควรวิจัยเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร”
2. ควรศึกษาเรื่อง “การส่งเสริมการพัฒนาความรู้ด้วยการพัฒนาตนเอง”
3. ควรศึกษาเรื่อง “การสร้างแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักอิทธิบาท 4”

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560-2564. สืบค้น 10 เมษายน 2561, จาก http://www.industry.go.th/center_mng/index.php/2016-04-24-18-07-42/2016-04-24-18-09-38/2016-04-24-18-10-07/item/9493-2560-2564
- จีระสุข ชินะโชติ. (2552). ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานีวิทย์ กระจายเสียงแห่งประเทศไทย. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- ทิพวรรณ บัวงาม. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศาลยุติธรรมภาค 6. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- พิไลวรรณ อินทรักษา. (2550). การดำเนินงานในส่วนงานการฝึกอบรม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พรทิพย์ สุตติยะ. (2550). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง เชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วนิชา แสนรัมย์เย็น. (2551). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดอุบลราชธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- เอกพงศ์ ต่อม. (2556). ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579). สืบค้น 10 เมษายน 2561, จาก http://www.nesdb.go.th/download/document/SAC/NS_Draft planApr2018.pdf