

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

ปยุตดา อาตัม¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการพัฒนาบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง และพนักงานส่วนตำบล จำนวน 188 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านภาพรวมพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในระดับมาก 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) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จและระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า โรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ในทุกด้าน คือ ด้านปัจจัยการดำเนินงาน ด้านกระบวนการดำเนินการ ด้านการรับรู้สิทธิและหน้าที่ ของผู้รับบริการต่อนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า และด้านทัศนคติของผู้รับบริการต่อนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ของโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ของโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการบริการในการดำเนินการตามนโยบายหลักประกันสุขภาพ

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ถ้วนนหน้า ของโรงพยาบาลพระพุทธรบาท จ้งหวัดสระบุรีและด้านพฤติกรรมสุขภาพของผู้รับบริการในโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนนหน้า ของโรงพยาบาลพระพุทธรบาท จ้งหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์กันเ็นทางบวก จ้งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: กระบวนการดำเนินการ, การรับรู้สิทธิและหน้าที่, นโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนนหน้า

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 ภายใต้หลักการปกครองท้องถิ่นจะต้องมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารท้องถิ่นลักษณะนี้เป็นการกระจายอำนาจให้กับประชาชนโดยตรง

หน่วยงานหรือองค์กรในการปกครองท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยพิจารณาจากความครอบคลุมของพื้นที่ของประเทศ และจากจำนวนประชากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้บริการ ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนตำบล หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า (อบต.)” ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (ปัจจุบันมีการแก้ไขถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546) มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีความเป็นอิสระในการดำเนินงาน ภายใต้ขอบเขตที่กฎหมายกำหนด มีรายได้ มีทรัพย์สินเป็นของตนเอง องค์กรบริหารส่วนตำบลแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ องค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง และองค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก รูปแบบการปกครองขององค์กรบริหาร ส่วนตำบล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ฝ่ายการเมือง และฝ่ายประจำ

ด้วยบทบาทภารกิจที่สำคัญหลายประการขององค์กรบริหารส่วนตำบล เพื่อตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น แต่การดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลที่ผ่านมาพบว่าสภาพปัญหาในการทำงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล มีประเด็นปัญหาที่สำคัญในการทำงานที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลหลายประเด็น เช่น เป้าหมายการทำงานไม่ชัดเจน บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลไม่ทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง การที่ไม่มีความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานเฉพาะอย่าง เช่น กฎหมาย การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรจักต้องได้รับความรู้ความเข้าใจในนโยบายต่าง ๆ และทักษะการปฏิบัติงานเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสนองต่อวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งประเด็นที่น่าสนใจ คือ องค์กรบริหารส่วนตำบลจะพัฒนาบุคลากรอย่างไรจึงจะตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสถานการณ์ภายในและภายนอกท้องถิ่นที่รอการจัดการอยู่ และบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้เต็มที่ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจต่อการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลดังนั้น การศึกษาถึงหลักการวิธีการ กระบวนการ ตลอดจนความต้องการในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นอยู่ในปัจจุบันขององค์กรบริหารส่วนตำบล จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการวางแผนในการส่งเสริม สนับสนุน และเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการพัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการพัฒนาบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการพัฒนาบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยจำแนกเพศ 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 อย่างไรก็ตาม แม้ว่าหน่วยงานจะมีวิธีการสรรหาและคัดเลือกคนอย่างรัดกุมและมีประสิทธิภาพสักเพียงใด

แต่บุคลากรที่ผ่านการสอบแข่งขันการคัดเลือกส่วนใหญ่ จะพึงสำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มีความรู้ในวิชาชีพเฉพาะด้าน เฉพาะสาขาที่ได้เรียนมา ยังไม่รู้จักวิธีการทำงานให้หน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ทันทีที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานและไม่มีสถาบันใดจะสอนให้ผู้สำเร็จการศึกษารู้จักการใช้ชีวิตในสิ่งแวดล้อมของการทำงานในองค์การหรือหน่วยงานใดโดยเฉพาะได้ สิ่งเหล่านี้ผู้ได้รับการบรรจุเข้าทำงานจะต้องเรียนรู้แสวงหาด้วยตนเองในหน่วยงาน โดยองค์การหรือหน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใดแบบหนึ่ง เช่น การสอนงาน การปฐมนิเทศ การให้การศึกษาหรือการฝึกอบรม การให้ทดลองฝึกหรือปฏิบัติงาน หรือโดยวิธีอื่น เพื่อให้ผู้ได้รับการบรรจุใหม่ รวมทั้ง ผู้ที่ทำงานในองค์การนั้นอยู่แล้วได้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี ซึ่งวิธีการต่าง ๆ เหล่านี้ คือ “การพัฒนาบุคคล”

การพัฒนาบุคคลอาจทำได้ 3 วิธีใหญ่ คือ วิธีให้การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) หรือการพัฒนา (Development) อย่างใดอย่างหนึ่ง (1) การให้การศึกษา หมายถึงกิจกรรมที่มีความมุ่งหมายที่จะเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ค่านิยม และความเข้าใจ ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตสามารถใช้ชีวิตอย่างมีความสุขและทำประโยชน์แก่สังคมได้ สำหรับผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้วการศึกษานั้นหมายถึงกิจกรรมด้านการพัฒนาคนที่กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม นอกเหนือจากการเน้นเฉพาะงานที่กำลังทำอยู่

ในปัจจุบันของเจ้าหน้าที่ (2) การฝึกอบรม คือ กระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้ และความชำนาญเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ทำ อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งอาจรวมถึงการเตรียมให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมที่จะเลื่อนขั้นไปดำรง ตำแหน่งสูงขึ้นในงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกัน ด้วย (3) การพัฒนา หมายถึง การทำให้เกิด ความเจริญก้าวหน้า หรือความสำเร็จในการ เพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ทั้งโดยการเรียนรู้ ในทางตรงและทางอ้อม และการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ หรือการให้คำปรึกษาแนะนำสอน งาน หรือโดยวิธีอื่นซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งต่อ ผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์กร

จากนิยามข้างต้น พอจะสรุปหลักสำคัญของแต่ละวิธีการได้ว่า การให้การศึกษาเน้นที่ตัว บุคคลให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่เป็นประโยชน์ ต่อการดำรงชีวิต ความรู้ ความชำนาญในวิชาชีพ เฉพาะทาง ซึ่งสามารถนำไปทำมาหากินเป็น ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ ส่วนการฝึกอบรมเน้นที่งานหรือกิจกรรมที่ต้อง ปฏิบัติโดยเฉพาะ ความมุ่งหมายของการ ฝึกอบรม มักจะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงานของบุคลากรขณะนั้น เช่น เพื่อลดความ ผิดพลาด สูญเสีย เพื่อเพิ่มปริมาณการผลิต หรือ เพื่อยกระดับคุณภาพของผลผลิตและการพัฒนาเน้นที่ ตัวบุคคลและองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ สร้างความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จร่วมกัน การพัฒนาอาจทำเป็นแผนระยะยาว เช่น การพัฒนา ความก้าวหน้าด้านอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน หรือ ทำเป็นโครงการเฉพาะ เช่น โครงการพัฒนานักบริหาร

ระดับสูง เป็นต้น อย่างไรก็ตามไม่ว่าจะเน้นที่ตัว บุคคล หรืองาน หรือองค์กร การพัฒนาบุคคลก็ มีจุดมุ่งหมายเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี ในการทำงานนั่นเอง (วิชชุตา หุ่นวิไล, 2542, หน้า 222-223)

ทั้งนี้ สมหมาย มัณยานนท์ (2546, หน้า 11) ให้ความสำคัญว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะในการ ทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้ เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ด้านวิทยาการและ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกเกี่ยวกับ เครื่องมือเครื่องใช้ทางเทคโนโลยีและเพื่อพัฒนา องค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้นผู้บริหาร ควรจะต้องทำการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น เช่นเดียวกับ วิชชุตา หุ่นวิไล (2542, หน้า 224) ให้ความสำคัญว่า การพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญเนื่องจากข้าราชการเป็นตัวจักรสำคัญของรัฐบาลในการพัฒนาประเทศ และประสิทธิภาพใน การทำงานของข้าราชการมีผลกระทบโดยตรง ต่อความสำคัญ หรือความล้มเหลวในการบริหาร ราชการและการพัฒนาบ้านเมือง อีกทั้ง ข้าราชการแต่ละคนในแต่ละหน่วยงานต่างก็มีความแตกต่างกันทั้งในแง่ระดับความรู้ความชำนาญและในแง่ ของทัศนคติ นอกจากนั้นสภาพของปัญหาในการ ปฏิบัติงาน และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม ฉะนั้นการพัฒนาข้าราชการพลเรือนจึงเป็นเรื่อง สำคัญ

ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรต้องทำอย่าง ต่อเนื่องและมีระบบที่ดีในการพัฒนา รวมทั้ง จะต้องมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาที่หลากหลาย

เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรเอง ทั้งนี้เพราะงานต่าง ๆ ของโรงเรียนจะบรรลุผลดีได้ต้องอาศัยบุคลากรที่มีทั้งความรู้และความสามารถที่แท้จริง (สุขสันต์ สุวรรณเจริญ, 2545, หน้า 12) การพัฒนาบุคคล ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาและเตรียมการก่อนที่จะมีการพัฒนาบุคคลทุกครั้ง เพื่อให้การพัฒนาบุคคลเป็นไปในทิศทางที่องค์การต้องการ และบรรลุวัตถุประสงค์ (สมเกียรติ พ่วงรอด, 2544, หน้า 130) ดังนั้น การให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานก่อนการพัฒนาผู้บริหารต้องเตรียมวางแผนอย่างเป็นระบบ จะต้องมิกิจกรรมในการพัฒนาอย่างหลากหลาย มีความเหมาะสมกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และต้องทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

เทคนิคและวิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์กลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาระยะเวลาและงบประมาณ รวมทั้งความเหมาะสมที่เกี่ยวข้องอื่นๆ การเลือกใช้เทคนิคและวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรตามต้องการ หรือเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหา การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การต่อไป เทคนิคและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ (ชูศักดิ์ เจ๊ะยะหลี, 2550, หน้า 51) ได้แก่ การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงาน การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีอื่น

การพัฒนาตนเอง ต้องเริ่มจากทำความเข้าใจตนเองก่อนอันดับแรกแล้วลงมือปรับปรุง

แก้ไขข้อบกพร่อง ในขณะเดียวกัน ต้องพยายามเข้าใจคนอื่นควบคู่ไปด้วย การพัฒนาถือเป็น “งาน” ของทุกคนที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องโดยไม่มีรอ

การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพนั้น กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินงาน เพราะกระบวนการ คือ แนวทางดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีขั้นตอนวางไว้เป็นลำดับตั้งแต่ต้นจนแล้วเสร็จตามจุดประสงค์ให้ประสบความสำเร็จตามความคาดหวัง ซึ่งสามารถนำกระบวนการบริหารมาใช้ได้ในการบริหารงานบุคคล ตามแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการนักการศึกษาที่มีอยู่มากมาย เช่น วงจรเดมมิง (Deming cycle) เป็นกระบวนการมี 4 ขั้นตอน คือ การวางแผนการปฏิบัติตามแผนการตรวจสอบผลการปฏิบัติ และการแก้ไขปัญหา (สมเดช สีแสง, 2543, หน้า 4)

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

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้ประสบความสำเร็จอย่างเป็นระบบ ด้วยการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการ

พัฒนาบุคลากร และการติดตามและประเมินผล การพัฒนาบุคลากร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในครั้งนี้ เป็นการดำเนินการ ศึกษา 2 แบบ คือ (1) ศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) โดยได้ค้นคว้าจาก หนังสือบทความ ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง ภูมิหาย ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการ และเอกสารต่างๆ (2) ศึกษาโดยใช้วิธีสำรวจ (Survey Research) เป็นการรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะ ของแบบสอบถามเป็นแบบชนิดปลายปิด (close-ended question) และคำถามปลายเปิด (opened-ended question)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ เมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง เนื้อมาจากประชากร ที่มีจำนวนที่แน่นอนใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน อภินันท์ จันตะนี, 2550, หน้า 81) ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้มี จำนวน 188 คน

การวิจัยคั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลของการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอนคั้งนี้ (1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการ เก็บข้อมูลจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดใน

สร้างเครื่องมือ (2) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และ เอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณา ถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ ของการวิจัยที่กำหนดไว้ (3) ขอคำแนะนำจาก อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมา วิเคราะห์

ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลโดยประกอบด้วยแบบสอบถามชนิดปลาย ปิด (close-ended question) และคำถามปลายเปิด (opened-ended question) ที่กำหนดเนื้อหา ในแบบสอบถามให้ครอบคลุมที่จะศึกษาซึ่งแบ่ง ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น ของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ผู้วิจัยได้ทดสอบคุณภาพเครื่องมือ และ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติต่างๆ โดยมี รายละเอียดคั้งนี้

1. ทดสอบความถูกต้องเที่ยงตรงด้านเนื้อหา ของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruence:IIOC) (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544, หน้า 245)

2. ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

(Cronbach's alpha coefficient)(สุวริย์ ศิริโกภาภรณ์, 2540, หน้า 113)

3. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage) (อภิรักษ์ 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 ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง (ประกายรัตน์ สุวรรณ, 2549, หน้า 201)

6. ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีค่าย่อยมากกว่า 2 ค่าขึ้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA :

F – test) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550, หน้า 195-201)

ผลการวิจัย

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

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน (1) บุคลากรเพศชายกับเพศหญิง มีความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการพัฒนาบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง 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 มีความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการพัฒนาบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 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) บุคลากรที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหาร

ส่วนตำบล ต่อการพัฒนาบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทองในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับกลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี (4) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการพัฒนาบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทองในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ หลักการพัฒนาบุคลากรและกระบวนการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (5) บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง 1-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการพัฒนาบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทองในภาพรวม และในรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างกลุ่ม 1-5 ปี แตกต่างกับกลุ่ม 11-15 ปี และกลุ่ม 1-5 ปี แตกต่างกับกลุ่ม 16 ปีขึ้นไป (6) บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท และ 20,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการพัฒนาบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทองในภาพรวม และในรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (7) บุคลากร

ที่มีความต้องการเลื่อนขั้นเงินเดือน และไม่ต้องการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการพัฒนาบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทองในภาพรวม และในรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (8) บุคลากรที่มีความต้องการเลื่อนระดับ และไม่ต้องการเลื่อนระดับ มีความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการพัฒนาบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทองในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ หลักการพัฒนาบุคลากร และวิธีการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 (9) บุคลากรที่มีความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม และไม่ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคมมีความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล 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 ศิลพานันต์ ลำภูกุล (2550) ศึกษา

เรื่อง การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนาในกองพลพัฒนาที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรของกองพลพัฒนาที่ 3 ที่ดำเนินการในปัจจุบันมีการดำเนินการเป็นขั้นตอน ตั้งแต่กระบวนการสรรหาบุคลากรเข้าสู่กระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยจัดให้มีการปฐมนิเทศก่อนการปฏิบัติงาน และระหว่างการทำงานได้มีการส่งบุคลากรเข้าอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องบางเรื่อง ซึ่งเป็นไปตามหลักการของการพัฒนาบุคลากรทั่วไป และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมจิตต์ จรกา (2548) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานงบประมาณมีความต้องการพัฒนาบุคลากรทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า (1) อบรม. ของท่านมีการประเมินความต้องการของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากร (2) อบรม. ของท่านมีการประเมินระดับของทักษะ/ความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบันของเจ้าหน้าที่เพื่อนำไปวางแผนการพัฒนาบุคลากร และ (3) อบรม. มีการกำหนดกิจกรรมที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิโรจน์ นาคก้อน (2550) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรของศูนย์บริการการศึกษาของโรงเรียนอำเภอในเขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า ศูนย์บริการการศึกษาของโรงเรียนอำเภอในเขตภาคกลางมีระดับการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร

อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ญัฐกระบวนการพัฒนาบุคลากรของบริษัทไทยวิศวกรรมแกรนิต จำกัดสุโขทัย ครุธา (2548) ศึกษาเรื่อง ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรของบริษัทไทยวิศวกรรมแกรนิตจำกัดทั้ง 4 ด้านดังกล่าวข้างต้นพบว่า ด้านความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เห็นว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรขึ้น การพัฒนาบุคลากรที่สำคัญคือการใช้คนให้ตรงกับความรู้ความสามารถที่เขามีอยู่ ด้านการวางแผนให้ผู้บริหารระดับสูงกำหนดเป็นนโยบายเป็นแผนปฏิบัติการ หลังจากนั้นจึงนำไปกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ ร่วมกันแผนยุทธศาสตร์จะสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร ได้นั้น ควรจัดเป็นแผนงานด้านแผนการผลิต, แผนการเงิน, แผนการตลาด และแผนทรัพยากรบุคคล

วิธีการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ (1) วิธีการพัฒนาบุคลากร : ด้านการประชุม (2) วิธีการพัฒนาบุคลากร : ด้านการจัดทัศนศึกษาและดูงาน และ (3) วิธีการพัฒนาบุคลากร : ด้านการระดมความคิด สอดคล้องกับแนวคิดของ ชูศักดิ์ เจ๊ะยะหลี (2550, หน้า 51) กล่าวว่า เทคนิคและวิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์กลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ รวมทั้งความเหมาะสมที่เกี่ยวข้องอื่นๆ การเลือกใช้เทคนิค

และวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรตามต้องการ หรือเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การต่อไป เทคนิคและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ

วิธีการพัฒนาบุคลากร ด้านการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า (1) อบต. มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ (2) อบต. สนับสนุนด้านเวลาให้พนักงาน/พนักงานจ้างได้รับการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาต่างๆ และ (3) อบต. สนับสนุนด้านค่าเล่าเรียนให้พนักงาน/พนักงานจ้าง ได้รับการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัตนา เนื่องแก้ว (2547) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของสายสนับสนุน วิชาการ ของ คณะ แพทย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่ามีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อของข้าราชการสายสนับสนุน วิชาการ คณะ แพทย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พงษ์ ราวศรี (2544) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก

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

ด้านการมอบหมายงานพิเศษ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า (1) อบต. สนับสนุนให้พนักงาน/พนักงานจ้าง ได้มีโอกาสในการได้รับมอบหมายการทำงานพิเศษเท่าๆ กัน (2) อบต. ได้มอบหมายงานพิเศษให้แก่พนักงาน/พนักงานจ้างรับผิดชอบนอกเหนือจากการปฏิบัติงานปกติ และ (3) อบต. มีการส่งเสริมและเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการทำงานพิเศษให้แก่พนักงาน/พนักงานจ้าง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นภัสสร แนววงศ์ (2542) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร และความสำเร็จขององค์การในภาครัฐ: ศึกษาเฉพาะกรณีของสำนักงานประมงพบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ

คือ การมอบหมายงานที่มีความสำคัญ (มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและการดำเนินงาน)

วิธีการพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรม/การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า (1) อบต. ส่งพนักงานไปฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดตรงตามลักษณะงานที่บุคคลนั้นปฏิบัติอยู่ (2) อบต. เปิดโอกาสให้พนักงาน/พนักงานจ้าง แสดงความคิดเห็นในการประชุมเชิงปฏิบัติการต่าง ๆ และ (3) อบต. 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 มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก

ด้านการระดมความคิด โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า (1) อบต. ให้พนักงาน/พนักงานจ้าง แสดงความคิด

ในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเท่าเทียมกัน (2) อบต. มีการจัดบันทึกผลการระดมความคิดไว้เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการบริหารงานอย่างจริงจัง และ (3) อบต. เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นกับผู้บริหารได้อย่างตรงไปตรงมา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัตนา เนื่องแก้ว (2547) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของสายสนับสนุนวิชาการของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมวิชาการของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวนโยบายพัฒนาข้าราชการพลเรือนของ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงาน ก.พ. (2528, หน้า 45-46) ซึ่งให้นโยบายไว้ว่า ให้มีการระดมสรรพกำลัง ทรัพยากร และความชำนาญการของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ที่มีความพร้อม และขีดความสามารถเหมาะสมมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นการประหยัดและหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อน และให้มีการร่วมมือและประสานงานระหว่างส่วนราชการ สถาบันการศึกษาและหน่วยงานเอกชนเอกชนในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยให้มีองค์กรกลางกำกับดูแลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนให้เป็นไปตามแนวนโยบายนี้

ด้านการจัดทัศนศึกษาและดูงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า (1) อบต. สนับสนุนให้พนักงาน/พนักงานจ้าง ได้ศึกษาดูงานต่าง ๆ

ขององค์กรอื่น ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน (2) อบต. ได้มีการจัดการศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการให้แก่พนักงาน/พนักงานจ้าง เป็นประจำในรอบปี และ (3) อบต. ได้มีการจัดทำแผนเพื่อการศึกษาดูงานให้แก่พนักงาน/พนักงานจ้างเป็นประจำทุกปี สอดคล้องกับแนวคิดของ ชูศักดิ์ เจ๊ะยะหลี (2550, หน้า 51) กล่าวว่า การดูงานเป็นการให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเยี่ยมชมและศึกษาวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเทคนิค และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชม และยังได้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัทรี ราวีศรี (2544) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ด้านการส่งไปศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า (1) บุคลากรสังกัด อบต.ส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ (2) อบต. มีการปฐมนิเทศ พนักงาน/พนักงานจ้าง บุคลากรใหม่ของ อบต. เป็นประจำ เมื่อมีการรับบุคลากรใหม่ และ (3) อบต. ให้ความสำคัญกับการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ของ อบต. เพื่อให้เกิดการเรียนรู้งาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิลปานันต์ ลำภูกุล (2550) ศึกษา

เรื่อง การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนาในกองพลพัฒนาที่ 3 ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาศักยภาพของกองพลพัฒนาที่ 3 ที่นำเสนอประกอบด้วย การปฐมนิเทศและการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานเป็นเวลา 7 วัน ในเรื่องโครงการที่ปฏิบัติสายการบังคับบัญชา หลักการปฏิบัติงานในฐานะเจ้าหน้าที่ด้านการพัฒนาของกองทัพบก แผนการปฏิบัติงานในรอบปี งบประมาณ การพัฒนาชุมชน กระบวนการพัฒนาชุมชน การศึกษาชุมชน การประชาสัมพันธ์ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักการแนวคิดในการพัฒนา วิทยากรกระบวนการ การจัดเวทีประชาคม และการลงฝึกปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ ตลอดจนการทำการประเมินผล และสรุปผลการฝึกอบรมและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัตนา เนื่องแก้ว (2547) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของสายสนับสนุนวิชาการของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านปฐมนิเทศของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัทรี ราวีศรี (2544) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของ ข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ด้านปฐมนิเทศ อยู่ในระดับมาก

ด้านการหมุนเวียนตำแหน่งงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย

สูงสุด 2 อันดับแรกพบว่า (1) อบต. มีการจัดทำแผนการหมุนเวียนตำแหน่งงานจริงให้แก่พนักงาน/พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันเป็นประจำทุกปี และ (2) อบต. มีการหมุนเวียนตำแหน่งงานจริง ให้แก่พนักงาน/พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ชูศักดิ์ เจ๊ะยะหลี (2550, หน้า 51) ได้กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติที่ใช้กันอยู่โดยทั่วไปว่า การย้ายสับเปลี่ยนงาน เป็นการดำเนินการเพื่อเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในระดับเดียวกัน โดยการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่อื่นซึ่งจัดเป็นการใช้คนให้เหมาะสมกับงานอีกวิธีหนึ่ง และเพื่อพัฒนาเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ และความรอบรู้ในงานหลาย ๆ ด้าน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การหรือหน่วยงานโดยส่วนรวม การย้ายสับเปลี่ยนงานยังช่วยลดการซ้ำซากจำเจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นงานในตำแหน่งหน้าที่ใหม่ ๆ ทั้งยังช่วยลดความขัดแย้งอันเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

ด้านการสอน หรือ การนิเทศงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า (1) อบต. ของท่านมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมานิเทศงานเป็นประจำ/ต่อเนื่อง (2) พี่เลี้ยงช่วยสอนงานสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับท่านได้เป็นอย่างดี และ (3) อบต. ของท่านมีการจัดหาพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุวัฒน์ นิลวงษ์ (2547, หน้า 8 อ้างถึงใน สมชาย โอนอ่อน, 2547, หน้า 12)

ให้ความหมายว่า การดำเนินการตามแผน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีความต่อเนื่องจากขั้นตอนการวางแผน เป็นขั้นตอนที่ทำให้ทราบว่า ได้มีการปฏิบัติจริงและมีการปฏิบัติตามแผนหรือไม่ โดยการควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศ เป็นกิจกรรมที่จะต้องกำหนดต่อผู้ปฏิบัติ วิธีการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนเป็นระบบ และต้องปฏิบัติอย่างจริงจังตามที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ

1. หลักการพัฒนาบุคลากรของ อบต. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง โดยมุ่งให้บุคลากรเพิ่มพูนความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. กระบวนการพัฒนาบุคลากรของ อบต. ผู้บริหารควรร่วมเป็นผู้กำหนดว่าเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลควรจะได้รับการพัฒนาบุคลากรในด้านใด
3. ด้านการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอย่างทั่วถึงและสนับสนุนทุนการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อไม่เฉพาะให้แต่ค่าหน่วยกิตควรรวมค่าใช้จ่ายด้านอื่น ๆ ด้วย
4. ด้านการประชุมของ อบต. ผู้บริหารควรนำมติ และข้อมูลที่ได้รับจากการประชุมมาใช้ในการกำหนดนโยบาย/วางแผนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร

5. ด้านการมอบหมายงานพิเศษ ผู้บริหารควรจัดโครงการอบรมเพื่อพัฒนาและเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

6. ด้านการฝึกอบรม/การประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้บริหารควรจัดฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นในระยะยาว ซึ่งเป็นการมุ่งที่จะพัฒนางานและพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศขององค์กรโดยรวม ดังที่มักจะมีคำกล่าวว่า การอยู่นิ่งเฉยไม่พัฒนาก็คือการถอยหลังไปเรื่อยๆ เพราะผู้อื่นก็จะแซงหน้าขึ้นไปหมด จึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นอีก จึงควรจัดให้มีการฝึกอบรมขึ้นอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งองค์กร

7. ด้านการระดมความคิด ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเสวนาหรือการประชุม เพื่อระดมความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาการบริการจัดการของ อบต. โดยในการจัดกิจกรรมเสวนาหรือการประชุมควรมีวิธีการและขั้นตอนที่เปิดโอกาสให้พนักงาน/พนักงานจ้างตลอดจนผู้เข้าร่วมประชุมได้มีโอกาสสื่อสาร และแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และข้อมูลข่าวสาร ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจถึงสภาพปัญหา ข้อจำกัด ความต้องการ และศักยภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ซึ่งเป็นภาครระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหาและหาแนวทางในการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนการพัฒนา การสร้างทีมงาน การสร้างความร่วมมือ การแก้ไขปัญหา และอื่น ๆ ที่ต้องการความคิดและพลังขององค์กรในการดำเนินงาน

8. ด้านการจัดทัศนศึกษาและดูงาน แนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การพัฒนาองค์กร

ในด้านต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้นก็คือการพัฒนาบุคลากรเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติภายใต้กรอบของระเบียบและข้อกำหนดที่กำหนด และจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจกับพนักงานและลูกจ้างในการทำงานสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ปฏิบัติงานภายในองค์กรและพื้นที่ชุมชนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล นอกจากนั้นยังนำบุคลากรเข้าฝึกอบรมภาคสนามเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร และทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์และให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้จากสถานที่จริงสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศด้วยทุนขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

9. ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ผู้บริหารของ อบต. ควรให้ความสำคัญของการปฐมนิเทศ และควรจัดทำในองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทองเอง และควรทำอย่างต่อเนื่องด้วยกิจกรรมใหม่ ๆ มาสอดแทรกเข้าไปในการปฐมนิเทศทุกครั้ง เช่น มีการสอดแทรก คุณธรรม จริยธรรม กฎ ระเบียบ ของการเป็นบุคลากรที่ดี

10. ด้านการหมุนเวียนตำแหน่งงาน ผู้บริหารควรจัดให้มีการหมุนเวียนตำแหน่งงาน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

และเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน เมื่อมีการโอนย้ายไปสังกัดหน่วยงานอื่น

11. ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรจัดให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่ต้องการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ที่พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างต้องการพัฒนาตนเอง

12. ด้านการสอนหรือนิเทศงานผู้บริหารควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงสำหรับพัฒนาพนักงานใหม่ทั้งในด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ คุณลักษณะ

ส่วนบุคคล ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ เพิ่มความสามารถในการปรับตัวและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานใหม่ โดยสอนงาน โดยยึดหลักการสอนผู้ใหญ่ การสนับสนุน และเอื้ออำนวย ให้พนักงานใหม่ได้มีการพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ พนักงานพี่เลี้ยงจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญซึ่งต้องมีความพร้อมทั้งในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการและมีคุณลักษณะที่เหมาะสมเพียงพอที่จะแสดงบทบาทพี่เลี้ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ชูศักดิ์ เจ๊ะยะหลี. (2550). *ความคิดเห็นของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กร: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่ง ในอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐสุขัญญา ครุธา. (2548). *กระบวนการพัฒนาบุคลากรของบริษัทไทยวิศวกรรมแกรนิต จำกัด*. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชานินทร์ ศิลปจารุ. (2550). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: วี. อินเตอร์ พรินท์.
- นภัสสร แนวนวงศ์. (2542). *ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร และความสำเร็จขององค์การในภาครัฐ: ศึกษาเฉพาะกรณีของสำนักงานประมง*. 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). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของสายสนับสนุนวิชาการของคณะ
แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชุดา หุ่นวิไล. (2542). การบริหารบุคคลทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โครงการตำราวิชาการ
ราชภัฏเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วิโรจน์ นาคก้อน. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนบรรยากาศองค์การกับ
กระบวนการพัฒนาบุคลากร ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในเขตภาคกลาง.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศิลปินันต์ ลำกุล. (2550). การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนาใน
กองพลพัฒนาที่ 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). แนวทางการพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัด
งานเทศบาลนครนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา.
- สมหมาย มั่นยานนท์. (2546). สภาพและปัญหาการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมเดช สีแสง. (2543). คู่มือบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. ชัยนาท: ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบ
กฎหมาย.
- สุวรีย์ ศิริโกคาภิรมย์. (2540). วิจัยทางธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 3). ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สุขสันต์ สุวรรณเจริญ. (2545). สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด
กรมสามัญศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรม
อภินันท์ จันตะนี. (2550). สถิติธุรกิจ. คณะกรรมการบริหารหลักสูตร MBA. ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.