

ความคิดเห็นของข้าราชการทหารในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร

เรือเอกหญิง อำพร วงษ์พิมพ์*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวัชนันท์ คุ้มพิทักษ์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการทหารในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรตามลักษณะส่วนบุคคล 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทหารในสำนักงานปลัดกระทรวงที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรตามลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ตัวอย่าง คือ ข้าราชการทหารในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามโดยใช้มาตราไลเกอร์ (Liker Scale) 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับความคิดเห็น ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) ในการวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติ t-test แบบ Independent และ F-test แบบ ANOVA และตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least significant difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ความคิดเห็นของข้าราชการทหารในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทหารในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ถัดมาข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนา และด้านการศึกษาต่อไม่แตกต่างกัน และมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมแตกต่างกัน คือ ข้าราชการที่มีอายุ 18-30 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรในด้านการฝึกอบรมสูงกว่า ข้าราชการที่มีอายุ 31-40 ปี อายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุระหว่าง 51-60 ปี ตามมาด้วย ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นด้านการพัฒนา และด้านการศึกษาต่อไม่แตกต่างกันและมีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมแตกต่างกัน คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ใน

*นักศึกษาลูกศรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

**ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นแตกต่างจากข้าราชการที่ระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี และข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

1. บทนำ

ในปัจจุบันระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก และยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง องค์กรภาครัฐจึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านโครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการ การเน้นการปฏิบัติงานที่รวดเร็ว โดยการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาใช้ เพื่อทำให้เกิดความทันสมัย และสามารถตอบสนองความต้องการในการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรวดเร็ว ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ภาครัฐให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ซึ่งข้าราชการทหารจัดเป็นทรัพยากรบุคคลอย่างหนึ่งที่สำคัญต่อการบริหารราชการของรัฐบาล เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร ทั้งนี้ เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินภารกิจต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปได้ และเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุก ๆ ด้าน ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะทำให้เกิดการเจริญก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาบุคคล เพื่อให้องค์กรมีบุคคลที่มีศักยภาพเพิ่มขึ้น สามารถผลิตผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร สังคม และประเทศชาติ นอกจากนี้เป็นการพัฒนาและเตรียมความพร้อมทุกด้านของทรัพยากรบุคคลให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประเทศชาติ การดำเนินงานและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่แต่ละส่วน จะบรรลุเป้าหมาย หรือไม่ขึ้นอยู่กับบุคคลซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญ ถ้าการบริหารบุคคลไม่ดีก็อาจก่อให้เกิดความยุ่งยากแก่บุคคลในองค์กร และส่งผลกระทบต่อไปถึงการปฏิบัติงานในหน้าที่ ทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ ปัจจุบันผู้บังคับบัญชาในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาข้าราชการอย่างมีระบบและต่อเนื่อง มีนโยบายที่วางระบบการบริหารจำนวนข้าราชการใหม่ให้เหมาะสมและให้ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ โดยการโยกย้ายตำแหน่ง และการโยกย้ายข้าราชการเพื่อให้มีการใช้บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะข้าราชการที่ปฏิบัติงานมานานบางคนหรือข้าราชการที่บรรจุใหม่บางคนอาจตามไม่ทันในความเจริญ ขาดความกระตือรือร้น ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ตลอดจนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ ข้อกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ซึ่งปัญหาดังกล่าวนั้นว่าเป็นปัญหาที่สำคัญยิ่งของทรัพยากรบุคคล และอุปสรรคในการพัฒนาบุคคลในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย เพื่อให้บุคคลได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน และเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรมให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อองค์การ ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง และความเจริญก้าวหน้าของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการทหารในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นด้านการฝึกอบรม การพัฒนาการศึกษาต่อ เพื่อให้บุคลากรในองค์การมีความรู้ ความชำนาญ ในภาระหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น โดยจะสามารถนำผลการศึกษาไปปรับปรุงกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและได้ใช้ประโยชน์ในการวางแผนการกำหนดนโยบายต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางพัฒนาข้าราชการทหารในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการทหารในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษาต่อตามลักษณะส่วนบุคคล

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทหารในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษาต่อที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน

3. สมมติฐานของการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการทหารในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษาต่อ

3.1 ข้าราชการทหารในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกัน

3.2 ข้าราชการทหารในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกัน

3.3 ข้าราชการทหารในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกัน

3.4 ข้าราชการทหารในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน จะมีความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกัน

4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

4.1 เพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.2 ผลที่ได้จากการศึกษาเรื่องนี้สามารถนำไปใช้ประกอบการจัดทำโครงการฝึกอบรมการพัฒนา และการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการทหารในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร

5.2 ขอบเขตด้านประชากร ทำการศึกษาข้าราชการทหารที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาและเก็บข้อมูลในช่วงเดือน มิถุนายน พ.ศ.2557 ถึง กรกฎาคม พ.ศ.2557

6. ระเบียบงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการทหารในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร โดยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ วิไลดา ชาวชื่นสุข. (2550). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. วิทยาลัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง คำถามเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 รูปแบบวิธีการที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย การฝึกอบรม การพัฒนา การศึกษาต่อ โดยแบบสอบถามจะมีลักษณะแบบประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

7. ผลการศึกษา

การศึกษาพบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และเป็นนายทหารสัญญาบัตร

ตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหารในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านการฝึกอบรม พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คือ ด้านวิทยากร อยู่ในระดับมาก พิจารณารายข้อ พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการฝึกอบรม ด้านวิทยากร มากที่สุด คือ ในเรื่องเอกสารประกอบการบรรยายของวิทยากรเพียงพอกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และบรรยากาศในการฝึกอบรม มากที่สุด คือ ในเรื่องสถานที่ฝึกอบรมและอุปกรณ์มีเพียงพอกับการดำเนินการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก คือ ในเรื่องสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการฝึกอบรม เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง ระดับเสียง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ มากที่สุด คือ ในเรื่องสามารถนำความรู้ และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อยู่ในระดับมาก

ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับการพัฒนา พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนา มากที่สุด คือ ด้านเนื้อหา/ความรู้ความเข้าใจในการพัฒนา อยู่ในระดับมาก พิจารณารายข้อ พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนา ด้านเนื้อหา/ความรู้ความเข้าใจในการพัฒนา มากที่สุด คือ ในเรื่องเห็นด้วยกับนโยบายของหน่วยงานเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ และทักษะของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ด้านประชาสัมพันธ์ มากที่สุด คือ ในเรื่องหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และบรรยากาศในการพัฒนา มากที่สุด คือ ในเรื่องสถานที่และอุปกรณ์ในการส่งเสริมการพัฒนามีเพียงพอต่อการดำเนินการพัฒนา อยู่ในระดับมาก และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ มากที่สุด คือ ในเรื่องสามารถนำความรู้ และทักษะที่ได้จากการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก

ความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับการศึกษาต่อ พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับการศึกษาต่อ มากที่สุด คือ ด้านเนื้อหา/ความรู้และความเข้าใจในการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก พิจารณารายข้อ พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับการศึกษาต่อ ด้านประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความคิดเห็นในเรื่องได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาต่ออย่างต่อเนื่องและทันต่อเหตุการณ์ อยู่ในระดับมาก ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ มากที่สุด คือ ในเรื่องสามารถนำความรู้ และทักษะที่ได้จากการศึกษาต่อไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการทหารในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เป็นดังนี้

1. การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร จำแนกอายุ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษาต่อไม่แตกต่างกัน ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรม แตกต่างกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรเป็นรายคู่ พบว่า ที่มีอายุระหว่าง 18 – 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี อายุระหว่าง 41 – 50 ปี และอายุระหว่าง 51 – 60 ปี

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร จำแนกระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษาต่อ ไม่แตกต่างกัน และข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรม แตกต่างกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างจากข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

8. อภิปรายผลการศึกษา

การอภิปรายผลการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการทหาร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมภายในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปราย ได้ดังนี้

1) ข้าราชการทหารมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาต่อมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในเรื่องการส่งเสริมและสนับสนุน ด้านการศึกษาต่อ โดยหน่วยงานให้โอกาสแก่บุคลากรได้ลาไปศึกษาต่อตามความต้องการของบุคลากร ทำให้ข้าราชการทหาร เห็นความสำคัญของการการศึกษาต่อ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร

ขัดแย้งกับงานวิจัยของวิไลดา ขาวชื่นสุข. (2550) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม การพัฒนา และ การศึกษาภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมที่เน้นทัศนคติสูงสุด รองลงมาคือ เน้นความรู้ เน้น ความสามารถ และเน้นทักษะ ตามลำดับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่ปฏิบัติงาน อยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีเพศ และสภาพ ภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนไม่แตกต่างกัน ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีระดับการทำงาน อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือนแตกต่าง และขัดแย้งกับงานวิจัยของวารกรณ์ นักพิณพาทย์ (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการพัฒนาบุ คลการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” พบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยรวมทุกด้าน มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการลาศึกษาต่อและ ด้านการฝึกอบรม มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ส่วนด้านการศึกษาดูงานมีความเหมาะสม ในระดับน้อย

2) ข้าราชการทหารที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ด้านการ ฝึกอบรม แตกต่างกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรเป็นราย คู่ พบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุระหว่าง 18-30 ปี แตกต่างจากข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 31- 41 ปี อายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุระหว่าง 51-60 ปี กรณีดังกล่าวนี้อธิบายได้ว่า อายุมีผล ต่อความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรม ข้าราชการทหารที่มีอายุระหว่าง 18-30 ปี มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรม มากกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุระหว่าง 31-41 ปี อายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุระหว่าง 51-60 ปี อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุ ระหว่าง 18-30 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหมภายในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีอายุระหว่าง 31-41 ปี อายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุระหว่าง 51-60 ปี จึงมีความจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้สามารถนำความรู้ และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเรื่องที่จะฝึกอบรมก็จะเป็นเรื่อง ที่จะประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิด ความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

สอดคล้องกับแนวคิดของชนะ เกษโกศล (2542) ที่ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการฝึกอบรม ไว้ว่าเป็นกระบวนการที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อมุ่งที่จะพัฒนาบุคลากรของตนให้เกิดความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understand) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันเหมาะสมจน สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานไปในทางที่องค์กรต้องการ เพื่อให้

องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับแนวคิดของชูชัย สมितिไกร (2542) ที่ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) คือกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ของบุคลากรอันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3) ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรม แตกต่างกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างจากข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กรณีดังกล่าวนี้อธิบายได้ว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรม ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมมากกว่าข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรี อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ต้องการเสริมสร้างประสบการณ์ในปฏิบัติงาน การเสริมสร้างทักษะ ความเข้าใจในปฏิบัติงานมากขึ้น การได้รับความรู้ นอกเหนือจากการศึกษา การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทัศนคติในการทำงานดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี

สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา เนื่องแก้ว (2548) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดให้มีการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งเสริมวิชาการ ด้านการส่งไปศึกษาดูงาน และด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

9. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

9.1 ด้านเนื้อหาและความรู้ความเข้าใจในการฝึกอบรม ในเรื่องการฝึกอบรมกับเวลาที่กำหนดมีความเหมาะสม หน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องของการจัดฝึกอบรมในสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหมควรจัดหัวข้อเรื่องการฝึกอบรมกับเวลาที่กำหนดให้เหมาะสมกัน

9.2 ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และบรรยากาศในการฝึกอบรม เรื่องสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการฝึกอบรม เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง ระดับเสียง หน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องดังกล่าว ควรจะปรับปรุงแก้ไขสถานที่ในการฝึกอบรมให้มีเหมาะสมให้มีอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์เพียงพอ และบรรยากาศในการฝึกอบรมมีความน่าสนใจและสามารถกระตุ้นให้ข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรม

9.3 ด้านการศึกษาต่อ ควรมีการกระจายข่าวสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการศึกษาให้กับข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อประโยชน์ของข้าราชการ

บรรณานุกรม

กรมสามัญศึกษา. การประกันคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานและตัวชี้วัดมาตรฐานคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ: กรมฯ, 2542ก.

.เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนกรมสามัญศึกษา พ.ศ.2539. กรุงเทพฯ: กรมฯ, 2539ก.

.คำชี้แจงประกอบกรขอตั้งงบประมาณ พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: กรมฯ, 2544ก.

.คู่มือการบริหารงานบุคคล กรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ: กรมฯ, 2541

.นโยบายกรมสามัญศึกษา ปีงบประมาณ 2546. กรุงเทพฯ: กรมฯ, 2545ก.

.แนวทางการนิเทศการศึกษา กรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ: กรมฯ, 2539ข.

.แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามยุทธศาสตร์การพัฒนางานสู่การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: กรมฯ, 2544ข.

.รายงานผลการประเมินมาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2541. กรุงเทพฯ: กรมฯ, 2542ข.

.สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ของกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ: กรมฯ, 2545ข.

กุลธนา ธนาพงศธร. การวางแผนบุคลากร การกำหนดตำแหน่งงาน การสรรหาและการเลือกสรร. พิมพ์ครั้งที่ 14. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2542.

กุลธนา ธนาพงศธร และไตรรัตน์ โภคพลภรณ์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2539.

คณิงนิจ กองผาพา (2543) การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน เขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม

- จกกลนี ชุตติมาเทวินทร์. การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง, 2542.
- จุฑามาส แสงอาวูธ และพรนิภา จินดา. (2551). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาย
สนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี. รายงานวิจัย. วิทยา
เขตสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชูชัย สมิตไกร. การพัฒนาบุคลากรด้วยกลุ่มสร้างสรรค์ความเจริญงอกงามทางจิตใจ.
เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2538.
- ชนะ เกษโกศล. ทรัพยากรมนุษย์. ปทุมธานี: สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาการกรม, 2542.
- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ. การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2543.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2541.
- ณัติเทพ พิทักษานูรัตน์. เทคนิคการฝึกอบรมและพัฒนา. อุตรธานี: สถาบันราชภัฏอุตรธานี,
2542.
- दनัย เทียนพุด. การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- บุญเลิศ กลิ่นรัตน์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. เชียงใหม่: สถาบันราชภัฏเชียงใหม่, 2542.
- ประเทือง สภาพัคตร. การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540. ถ่ายเอกสาร.
- ประเวศ มหารัตน์สกุล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริม
เทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2543.
- ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา. ในเอกสารการสอนชุดวิชา
ศึกษาศาสตร์. หน้า 279. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2537.
- พนัส หันนาคินทร์. งานบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2540.
.ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- พรรณี ลิ้มเจริญ. ความต้องการตอบสนองและแนวทางการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนสังกัดกรม
สามัญเทศบาลเมืองพญา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2541. ถ่ายเอกสาร.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. กลยุทธ์ในการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.
- พิชัย เสี่ยงมจิตต์. การบริหารงานเฉพาะด้านในสถาบันการศึกษา. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏ
อุบลราชธานี, 2542.
- พิชิตพล บุระพันธ์. การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง. เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- พิไลวรรณ อินทร์รักษา. (2550). การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ.
- พัชรี ราวีศรี. (2545). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ม่อนถิ่น นพคุณ. การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครู-แม่เฒ่า อำเภอมแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- รัตนา เนื่องแก้ว. (2548). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไมตรี เศษโถ. (2550). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานสายตรวจในเขตเทศบาล ตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. หลักการนิเทศ. กรุงเทพฯ: อาร์ทกราฟฟิค, 2538.
- วารกรณ์ นักพัฒนาภัย. (2545) ความคิดเห็นของข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจิตร ศรีสอาน. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 13. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2540.
- วิน เชื้อโพธิ์ทัก. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2537.
- วินัย ดอนโคตรจันทร์. ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง อุดรธานี. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542. ถ่ายเอกสาร.
- วิลาศ สิงห์ชัย. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 13. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2540.
- วิไลดา ชาวชื่นสุข. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2550.
- วิรัตน์ ชัยภัทรวงศ์. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลดอนฉิมพลี อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 2553.
- สมคิด บางโม. การฝึกอบรมและการประชุม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์, 2544.

- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. คู่มือผู้บริหารโรงเรียนชุดพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: สำนักงาน, 2539.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ, 2542.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. บทบาทของ ก.ค.ในการประสานเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครู, กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ, 2538. อัดสำเนา.
 .“ระบบการพัฒนาข้าราชการครู”, ข้าราชการครู. 18(2): 16-17. (ธันวาคม 2540 - มกราคม 2541).
 . หนังสือเวียน ก.ค. พ.ศ. 2524-2544. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ, 2544.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ, 2541.
- สุพล เพชรานนท์. เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. สงขลา: สถาบันราชภัฏสงขลา, 2542.
- สุริยา มนตรีศักดิ์. (2550). บทบาทของผู้บริหารสถาบันศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพชรบุรี เขต 1. ประเภทสารนิพนธ์ กศม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2545). รายงานการวิจัยรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
- สิริกาญจน์ โชคลิทธิเกียรติ. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม และสมรรถนะของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อำเภอดุสิต จังหวัด พระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. (सानา).
- สุริยา มนตรีศักดิ์.(2550). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากร ตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพชรบุรี เขต 1. ประเภทสารนิพนธ์ กศม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ .
- ศ.ดร.จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์: พธ.บ., M.A.(English), M.A.(Social Sciences), Ph.D.(Social Sciences) สาคร ฤทธิ์: พธ.บ.(ศาสนา), ปว.ค.(คณะครุศาสตร์), ศศม.(การบริหารองค์การ). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556.
- เอกชัย เปี้ยอุ๊ด. การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนทุ่งอุดมวิทยา จังหวัดลำปาง. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. ประวัติความเป็นมา.(2556).

แหล่งที่มา : <http://opsd.mod.go.th/Recommend/history.aspx>

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม.นโยบายทั่วไปในด้านการจัดการด้านกำลังพล

แหล่งที่มา : <http://opsd.mod.go.th/Recommend/vision.aspx>

Bishop, L.J. Staff Development and Instructional Improvement. Plan and Procedures.
Boston: Allyn & Bacon, 1979.

Chester, Nolte M. An Introduction to School Administration: Selected Readings. New
York: Macmillan, 1966.

Chester, Nolte M. An Introduction to School Administration: Selected Readings. New
York: Macmillan, 1966.

Hanson, Mark Nels. "The Personal Dementsion of Corperate Training," Dissertation
Abstracts International. 54(9): 3308-A (March 1994)

Mistry, Rummy. "Improving college Teaching: Model Faculty Development Program for
Inclian Unitary University, "Dissertation Abstracts International. 1978.

Warren, Feinborg Marvin F. "An Analysis of Grideline for In-Service Teacher and
Education Practice in Selected School Grade 5-9," Dissertation Abstracts
International. 35(2): 3561-A(Dcecember 1974).

Szilagyi, A.D. (1984). *Management and performance*. Illinois : Scott Fresmens.