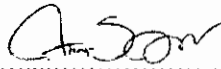


คณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน และคณะกรรมการควบคุมมาตรฐานวิชาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ได้พิจารณาปัญหาพิเศษของ จุรีรัตน์ พัฒนกิจ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน



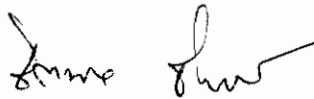
(อาจารย์ภควัต สมิธ)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรุตี สุกตรัตน์)



กรรมการ

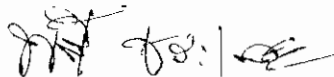
(อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน)



กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์ภควัต สมิธ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพา



คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิชย์ ธารเสนา)

วันที่ ๑๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาเรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี” สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้
ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะอาจารย์ภักดี สมิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาของผู้วิจัย นางสาวสิรินาถ
เกิดเหมาะ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี นางปทุมวิภา พลสิงห์ชาญ หัวหน้าสำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ที่ให้ข้อมูลต่าง ๆ จึงส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัย
รู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษานี้จะสำเร็จลุล่วงลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากข้าราชการ
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้
ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วนและผลที่ได้จากการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จันทบุรี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ

จุรีรัตน์ พัฒนกิจ

ชื่อปัญหาพิเศษ	ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี
ชื่อผู้เขียนปัญหาพิเศษ	จุรีรัตน์ พัฒนกิจ
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)
ปีการศึกษา	2553

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี เพื่อทราบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีประชากรที่ใช้เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำนวนทั้งหมด 89 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) เบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Means)

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนที่ 5,001 - 10,000 บาท ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 1 - 7 ปี และสังกัดกองคลังและกองช่าง มากที่สุด จากผลการวิจัยพบว่าความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นโดยมีความต้องการเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ด้านการให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่ ด้านขยายงาน ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการหมุนเวียนงาน ซึ่งให้ความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย

ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล เพศ จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีเพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมากกว่าเพศชาย อายุ จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ ระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ส่วนมากมีการศึกษาระดับอนุปริญญา รายได้ จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ที่มีรายได้ 20,001 - 25,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมากที่สุดอายุราชการ จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ส่วนมากมีอายุราชการ 22 ปีขึ้นไป หน่วยงานที่สังกัด จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี สังกัดกองส่งเสริม ฯ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมากที่สุด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดด้านการพัฒนาองค์กร.....	7
แนวคิดด้านการพัฒนาบุคลากร.....	18
โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	56
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	57
ประชากร.....	57
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	57
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	59
เกณฑ์การแปลผล	59
4 ผลการวิจัย.....	60
ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป	60
ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี.....	63
ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	70
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ	82
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	83
สรุปผลการวิจัย.....	83
อภิปรายผลการวิจัย.....	85
ข้อเสนอแนะ.....	88
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก.....	93
ประวัติย่อของผู้เขียนปัญหาพิเศษ	99

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ข้อมูลที่มาของตัวแปร	54
2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล.....	60
3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร (การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี...	63
4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร (การหมุนเวียนงาน) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี.....	64
5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร (การศึกษาดูงาน) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	65
6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร (การฝึกอบรม) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี.....	66
7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร (การให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่) ของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี.....	67
8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร (การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน) ของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี.....	68
9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร (การขยายงาน) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี.....	69
10 สรุปวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การ บริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี.....	70
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความต้องการใน การพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามเพศ.....	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามอายุ..... 72
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา..... 74
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามรายได้..... 76
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามอายุราชการ 78
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด 80
17	ข้อเสนอแนะความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี..... 82

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 การพัฒนาบุคลากรในเชิงระบบ.....	24
2 กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร	26
3 ศักยภาพในการพัฒนาของทรัพยากรบุคคล	29
4 ความสมดุลระหว่าง “คนกับงาน”	30
5 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	39
6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	56

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาตน ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Self - Development แต่ยังมีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่าพัฒนาตน และมักใช้แทนกันบ่อย ๆ ได้แก่ การปรับปรุงตน (Self - Improvement) การบริหารตน (Self - Management) และการปรับตน (Self - Modification) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเอง หรือเพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง การพัฒนาตนคือการพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน ความสำคัญของการพัฒนาตน บุคคลส่วนหนึ่งต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเอง พัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก การพัฒนาตนจึงมีความสำคัญต่อตนเอง เป็นการเตรียมตนให้พร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ทั้งหลายได้ด้วยความรู้สึที่ดีต่อตนเองเป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม ขจัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตัวเอง และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการ เป็นการวางแนวทางให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างมั่นใจ ส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนสูงขึ้น มีความเข้าใจตนเอง สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตน ได้เต็มศักยภาพ ความสำคัญต่อบุคคลอื่น เนื่องจากบุคคลย่อมต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน การพัฒนาในบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่นด้วย การปรับปรุงและพัฒนาตนเองจึงเป็นการเตรียมตนให้ เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น ทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน สามารถเป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่น ๆ ต่อไป เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในชุมชน ที่จะส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่องความสำคัญต่อสังคมโดยรวม ภารกิจของแต่ละหน่วยงานในสังคมต้องรับผิดชอบส่วนต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิควิธี หรือวิถีคิด และทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิต ทำให้

หน่วยงานนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพกับสังคมอื่นได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมได้

การพัฒนาบุคลากร เป็นขบวนการอันต่อเนื่องในการยกระดับพนักงานทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ รวมทั้งความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน จนทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หรือแนวทางที่กำหนดไว้ กล่าวคือ การพัฒนาบุคคลมีความหมายกว้างขวางมากกว่าการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่ง หรือเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีวิธีต่าง ๆ หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การหมุนเวียนให้มีการสับเปลี่ยนงาน การมอบหมายงาน พิเศษให้ทำ การศึกษางานหรือฝึกงานภายใต้การควบคุมของผู้บังคับบัญชา มีขบวนการอย่างต่อเนื่อง ทำอย่างเป็นระบบ จึงพูดรวมกันว่าการฝึกอบรมและพัฒนา กล่าวคือ หลังจากอบรมแล้ว

ยังต้องพัฒนาโดยวิธีการอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องต่อไป (พิภพ วังเงิน, 2547, หน้า 250)

อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ซึ่งถูกกำหนดโดยพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2552 - 2554) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

2. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดจันทบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าให้สายอาชีพของกลุ่มต่าง ๆ

4. จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่าย

5. ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ได้กำหนด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็น 6 ส่วน ดังนี้

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
3. กองแผนและงบประมาณ
4. กองคลัง
5. กองช่าง
6. กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์การมุ่งพัฒนาคนให้เกิดความเชี่ยวชาญที่สามารถทำงานให้แก่องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงและพร้อมรับการขยายตัวและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การพัฒนาบุคคล การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์การ เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาจากการเรียนรู้ของบุคคลไปสู่ทีมการเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปพร้อมกัน องค์กรจึงจะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคล มุ่งพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร แต่เดิมเป็นเรื่องของการพัฒนาภายนอก คือ มุ่งพัฒนาที่ความรู้ ทักษะ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานให้ดีขึ้น แต่การพัฒนาแนวใหม่กลับให้ความสำคัญกับการพัฒนาจากองค์ประกอบภายในสู่ภายนอก (Inside Out Development Approach) นั่นก็คือ หากต้องการให้การพัฒนาบุคลากรได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่มุ่งหวัง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงขับภายในตัวบุคคล เช่น ทศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ และอุปนิสัย เป็นการพัฒนาจากจิตใจเพื่อให้บุคลากรปรับเปลี่ยนวิธีคิด ค่านิยม ความเชื่อ รู้จักค้นคว้าศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะด้วยตนเอง เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้อย่างถาวรและเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญการบริหารงานขององค์กรใดจะพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จ เพื่อความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร และเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข (เสนาะ ดิยาวี, 2542, หน้า 157)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 19 อัตรา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นจากเดิมจึงจำเป็นต้องมีการกำหนด โครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะได้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรองรับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้จะมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นตามจำนวนพนักงานส่วนท้องถิ่นที่จะมีเพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนบุคลากร จากการมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2552 - 2554) กำหนดให้มีการกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวน ตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าให้สายอาชีพของกลุ่มต่าง ๆ และให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีซึ่งศึกษาจากข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาที่ได้จะทำให้เกิดประโยชน์แก่ข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี รวมทั้งทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 ระดับการศึกษา

- 1.4 รายได้
- 1.5 อายุราชการ
- 1.6 หน่วยงานที่สังกัด

ตัวแปรตาม ได้แก่

1. วิธีการพัฒนาบุคลากร
 - 1.1 การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
 - 1.2 การหมุนเวียนงาน
 - 1.3 การศึกษาดูงาน
 - 1.4 การฝึกอบรม
 - 1.5 การให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่
 - 1.6 การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน
 - 1.7 การขยายงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่: การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำนวนทั้งหมด 89 คน (สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด, แผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ปี พ.ศ. 2552 - 2554)

ขอบเขตด้านระยะเวลา: ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือน สิงหาคม - พฤศจิกายน พ.ศ. 2553 รวม 4 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพศ หมายถึง เพศชาย และเพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของข้าราชการ แบ่งเป็น ช่วงอายุ 21 - 30 ปี, 31 - 40 ปี, 41 - 50 ปี, 51 - 60 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดหรือที่กำลังศึกษาอยู่ของข้าราชการ แบ่งเป็น อนุปริญญา,ปริญญาตรี, ปริญญาโท, สูงกว่าปริญญาโท

รายได้ หมายถึง เงินเดือนต่อเดือนของข้าราชการ แบ่งเป็น 5,001 - 10,000 บาท, 10,001 - 15,000 บาท, 15,001 - 20,000 บาท, 20,001 - 25,000 บาท

อายุราชการ หมายถึง การที่ข้าราชการได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งมาแล้วเป็นระยะเวลาดังนี้ 1 - 7 ปี, 8 - 14 ปี, 15 - 21 ปี, 22 ปีขึ้นไป

หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง หน่วยงานย่อยที่ข้าราชการปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน แบ่งเป็น สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด, กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด, กองแผนและ

งบประมาณ, กองคลัง, กองช่าง, กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ความต้องการ หมายถึง ความอยากในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนและจัดระบบพฤติกรรมให้สอดคล้องกลมกลืน เหมาะสมในด้านการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หมายถึง การศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี โท เอก ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

การหมุนเวียนงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงลักษณะงานที่ทำในตำแหน่งที่อยู่ระดับเดียวกัน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

การศึกษาดูงาน หมายถึง การพาศูการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีไปศึกษาค้นคว้าและเพิ่มพูนประสบการณ์ในสถานที่ต่าง ๆ

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ได้เรียนรู้และมีความชำนาญเรื่องหนึ่งเรื่องใด โดยเฉพาะหรือเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลไปในทางที่องค์การต้องการ

การให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่ หมายถึง การให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีอำนาจหน้าที่ในการดำรงตำแหน่งงานใหม่เพื่อพิสูจน์ว่าสามารถบริหารงานได้จึงแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่อย่างเป็นทางการต่อไป

การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การกระจายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและการตัดสินใจให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

การขยายงาน หมายถึง การมอบหมายภารกิจใหม่ เพิ่มภารกิจจากที่มีอยู่เดิม เพื่อเรียนรู้การทำงานใหม่ ๆ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อทราบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี
3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

“ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี” มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดด้านการพัฒนาองค์การ
2. แนวคิดด้านการพัฒนาบุคลากร
3. โครงสร้าง อำนาจ หน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดด้านการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การ (Organization Development) หรือนิยมเรียกสั้น ๆ ว่า O. D. มีมานานแล้ว แต่นักวิชาการทั้งหลายยังมีความเห็นแตกต่างกันออกไป ปัจจุบัน ได้มีผู้แสดงความคิดเห็นกัน ไว้หลายแง่มุมแตกต่างกัน ดังนี้

เบคเฮิร์ด (Beckhard, 1969 อ้างถึงใน สุন্নันทา เลานันท์, 2544, หน้า 50) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาองค์การ คือ ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนที่มีมุ่งเปลี่ยนแปลงองค์การทั้งระบบ โดยเริ่มดำเนินการจากผู้บริหารระดับสูงลงมา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผลและความเจริญเติบโตให้กับองค์การ ตามความรู้ที่ได้จากพฤติกรรมศาสตร์

แมคกิล (McGill, 1992 อ้างถึงใน สุন্নันทา เลานันท์, 2544, หน้า 51) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการวางแผนที่มีมุ่งเน้นจะพัฒนาความรู้ความสามารถขององค์การ เพื่อสามารถที่จะบรรลุและธำรงไว้ซึ่งระดับการปฏิบัติงานที่พอใจที่สุดซึ่งสามารถวัดได้ในแง่ของประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความเจริญเติบโตขององค์การ

สุন্নันทา เลานันท์ (2544, หน้า 53) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การก็คือ การพยายามส่งเสริมให้องค์การเปลี่ยนแปลงโดยมุ่งช่วยเหลือให้แต่ละคนมีการปฏิบัติต่อกันอย่างมีประสิทธิภาพและยิ่งกว่านั้นการพัฒนาองค์การยังมีความหวังต่อไปอีกว่าผู้รับผิดชอบขององค์การเหล่านี้จะสามารถมีพลังอันจะเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามแผนอย่างมีระบบ (Planned Change)

ที่น่าจะมั่นใจได้พลังนั้นก็คือ “พลังของกลุ่ม”

อรุณ รักรธรรม (2540 อ้างถึงใน นิรมล กิติกุล, 2548, หน้า 233) การพัฒนาองค์การ คือ การเปลี่ยนแปลงในองค์การด้าน โครงสร้าง ทัศนคติ พฤติกรรม วัฒนธรรม ลักษณะภาวะการณื เป็นผู้นำ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

นิรมล กิติกุล (2548, หน้า 234) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การ คือ ความพยายามที่จะมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงทั้งองค์การอย่างมีระบบ แบบแผน ด้วยความร่วมมือร่วมใจกันทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ โดยการใช้สิ่งสอดแทรก และการระดมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อใช้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงและให้สามารถดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความหมายของการพัฒนาองค์การ ในแนวคิดของผู้ศึกษา การพัฒนาองค์การ หมายถึง แนวทางในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างเป็นระบบ มีแบบแผน กระบวนการบริหารงาน โครงสร้างขององค์การ ความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม ของบุคคลในองค์การ จะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การที่มีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การพัฒนาองค์การถือเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญกับทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นใน ส่วนของภาครัฐหรือแม้แต่ภาคเอกชนก็ตาม การพัฒนาองค์การเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เป็นไปตามที่องค์การต้องการ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติงาน แทรกแซงหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน และประเมินผล โดยมีเทคนิคทางการบริหาร ที่นำมาใช้ในการปรับปรุงองค์การ ซึ่งควรมีการพิจารณาการเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับองค์การ นั้น ๆ เพราะการพัฒนาองค์การจะต้องเผชิญกับการเมืองไทยในการเปลี่ยนแปลงองค์การปัญหา ด้าน วัฒนธรรมขององค์การ ปัญหาด้านวัฒนธรรมของสังคมหรือประเทศและปัญหาเกี่ยวข้องกับ จริยธรรม หรือการกระทบสิทธิส่วนบุคคลของคนทำงานในองค์การ

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์การ

สหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการกรมสรรพสามิตจำกัด (2545) การพัฒนาองค์การนั้นควรมุ่ง เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพเนื่องจากวัตถุประสงค์ของกลุ่มย่อยและ กระบวนการหรือวิธีการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มย่อยนั้น หากมีความขัดแย้งกันระหว่างกลุ่ม หรือขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ขององค์การเองจะเป็นหนทางสู่ความล้มเหลวของ องค์การ โดยส่วนรวมได้ ดังนั้นการพัฒนาองค์การจึงควรมุ่งความสนใจไปที่การวางเป้าหมายและ การวางแผนในการสร้างวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีระบบ ทั้งนี้ต้องหมายรวมถึงการมี ส่วนร่วมของผู้ในการเปลี่ยนแปลงต้องเข้ามามีบทบาทและหน้าที่ ในการกระตุ้นให้องค์การสามารถ สร้างวัตถุประสงค์ขึ้นทั้ง 3 ประเภท คือ

1. วัตถุประสงค์ของสมาชิกทุกคนในองค์การ
2. วัตถุประสงค์ของทีมงาน
3. วัตถุประสงค์ขององค์การ

วัตถุประสงค์อย่างกว้าง ๆ ของการพัฒนาองค์การ โดยทั่ว ๆ ไปแล้ว จะคล้ายคลึงกัน ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อสร้างเสริมความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ
2. เพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและอยู่รอด เมื่อต้องประสบกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลง
3. เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานอย่างมีแผนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในวัตถุประสงค์ขององค์การร่วมกัน
4. เพื่อมุ่งปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขวัฒนธรรมที่ล้าสมัย ไร้สาระ ขัดต่อความเจริญขององค์การ โดยมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จของงานที่บรรลุตามเป้าหมายมากกว่าวิธีการ
5. ควรมุ่งส่งเสริมหลักการทำงานที่เน้นหลักการมากกว่าตัวบุคคล ควรเน้นทั้งปริมาณงานและความรู้สึกของคนไปพร้อม ๆ กัน
6. ส่งเสริมการกระจายการตัดสินใจออกไปจากส่วนกลางให้มากที่สุด มุ่งให้การตัดสินใจเกิดขึ้นในจุดที่มีข้อมูลพร้อมที่จะทำการตัดสินใจ ให้เป็นผู้รับผิดชอบในการตัดสินใจ
7. มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกขององค์การทุกคนตระหนักในภาระความรับผิดชอบต่อตำแหน่งและหน้าที่
8. มุ่งดำเนินการสร้างสรรค์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ไม่เดินสวนทางกับวัตถุประสงค์ขององค์การ คือ มุ่งประสานเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์การเข้าด้วยกัน
9. ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนาองค์การ
10. สาระสำคัญของการพัฒนาองค์การ
11. ความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านวิทยาการสมัยใหม่
12. ความล้าสมัยอย่างรวดเร็วของผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์
13. การเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติและค่านิยมของกลุ่ม
14. ปัญหาขององค์การ แบบระบบราชการ
15. ผลจากทฤษฎีการบริหารที่เปลี่ยนแปลงจากแนวการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์
16. ผลจากการฝึกอบรมโดยใช้ห้องปฏิบัติการ
17. ผลจากวิธีการสำรวจข้อมูลและการส่งข้อมูลย้อนกลับ
18. ผลจากระบบเทคนิคและสังคม

การพัฒนาองค์การเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบใหญ่ มิใช่มุ่งเน้นเฉพาะระบบย่อยบางระบบเท่านั้น องค์การจะประกอบไปด้วยระบบย่อยต่าง ๆ เช่น ด้านวัตถุประสงค์, ด้านสังคม - มนุษย์, ด้านเทคโนโลยี, ด้านงาน, ด้านโครงการ และด้านการประสานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นต้น

การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการแก้ปัญหาที่ต่อเนื่อง โดยเน้นการฝึกทักษะด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และการวางแผน ตั้งแต่ระบบบุคคลจนถึงระดับองค์การ การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยใช้แม่แบบของฐานข้อมูลและแม่แบบการวิจัยเชิงแก้ปัญหา การพัฒนาองค์การมุ่งเน้นที่การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับองค์การ เพราะ ความสำเร็จขององค์การสืบเนื่องจากประสิทธิภาพของทีมงาน, วัฒนธรรมของทีมงานมีอิทธิพลอย่างสูงต่อพฤติกรรมของบุคคล, การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม กระบวนการวิธีการทำงานของกลุ่ม ตลอดจนแบบแผนความสัมพันธ์ภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม จะเป็นวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การอย่างถาวร

ขั้นตอนการพัฒนาองค์การ

1. การยอมรับปัญหา ก่อนที่กระบวนการพัฒนาองค์การจะเริ่มต้นได้ สมาชิกบางคนภายในองค์การ จะต้องยอมรับปัญหาที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงก่อน สมาชิกภายในองค์การจะต้องรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องเกิดขึ้น ถ้าปราศจากสิ่งเหล่านี้แล้ว กระบวนการการพัฒนาองค์การก็ไม่สามารถเริ่มต้นได้ เมื่อปัญหาถูกยอมรับ และรู้สึกว่าการแก้ปัญหาเป็นสิ่งจำเป็นแล้ว องค์การอาจจะติดต่อที่ปรึกษาการพัฒนาองค์การ เพื่อการค้นหาความเป็นไปได้ของการใช้การพัฒนาองค์การ เพื่อการแก้ปัญหาภายในองค์การ ที่ปรึกษาการพัฒนาองค์การ จะต้องมีความรู้ทางด้านพฤติกรรมขององค์การและการพัฒนาองค์การ และจะต้องมีประสบการณ์ในการใช้การพัฒนาองค์การเพื่อแก้ปัญหาภายในองค์การด้วย

2. การเข้ามาของที่ปรึกษาการพัฒนาองค์การ การเข้าของที่ปรึกษาการพัฒนาองค์การประกอบด้วยขั้นตอน การติดต่อ การสำรวจ และการทำสัญญา

2.1 การติดต่อ หมายถึงการประชุมครั้งแรกระหว่างองค์การและที่ปรึกษาการพัฒนาองค์การ ในกรณีของที่ปรึกษาการพัฒนาองค์การที่เป็นบุคคลภายนอก การติดต้อมักจะเริ่มขึ้นโดยองค์การหรือสมาชิกขององค์การ ซึ่งจะรู้จักที่ปรึกษาการพัฒนาองค์การ โดยส่วนตัวหรือโดยความมีชื่อเสียง และติดต่อเขาเพื่อความมุ่งหมายของการพิจารณาความเป็นไปได้ของการใช้การพัฒนาองค์การภายในองค์การนั้น ในกรณีของที่ปรึกษาภายในที่เป็นลูกจ้างขององค์การ การติดต้อาจจะเริ่มขึ้นมาโดยองค์การหรือ โดยที่ปรึกษาการพัฒนาองค์การก็ได้

2.2 การสำรวจ เป็นการร่วมมือกันระหว่างที่ปรึกษาการพัฒนางค์การและองค์การ การสำรวจจะเป็นการประจักษ์ร่วมกัน โดยทั่วไปจะใช้ผู้บริหารอาวุโสเป็นตัวแทนขององค์การ การสำรวจกำหนดขึ้นมาเพื่อให้โอกาสแก่องค์การและที่ปรึกษาการพัฒนางค์การได้ประเมินซึ่งกัน และกัน การประเมินว่าที่ปรึกษาการพัฒนางค์การ มีคุณสมบัติเหมาะสมในฐานะเป็นที่ปรึกษา การพัฒนางค์การ หรือไม่ การประเมินที่ปรึกษาการพัฒนางค์การ จะขึ้นอยู่กับประจักษ์การกระทำของที่ ปรึกษาการพัฒนางค์การ และความรู้ทางพฤติกรรมขององค์การของพวกเขา ที่ปรึกษาการพัฒนา องค์การ จะประเมินเกี่ยวกับว่าองค์การกำลังเผชิญกับปัญหาอะไร และความพร้อมของสมาชิก ภายใต้องค์การต่อการเปลี่ยนแปลง โอกาสความสำเร็จของการพัฒนางค์การจะขึ้นอยู่กับ

2.2.1 ความพร้อมขององค์การที่จะยอมรับปัญหาภายในองค์การอย่างเปิดเผย

2.2.2 ความเต็มใจขององค์การที่จะรับผิดชอบปัญหาภายในองค์การอย่างแท้จริง

2.2.3 ความเต็มใจขององค์การที่จะผูกพันเวลาทรัพยากรและพลังกับกระบวนการ การพัฒนางค์การ ที่ปรึกษาการพัฒนางค์การจะต้องสำรวจปัจจัยเหล่านี้ทุกอย่าง เพื่อการตัดสินใจ ว่าพวกเขาควรจะดำเนินการพัฒนางค์การภายในองค์การนี้หรือไม่

2.3 การทำสัญญา สัญญาที่ชัดเจนระหว่างที่ปรึกษาการพัฒนางค์การและองค์การจะ มีความสำคัญมาก องค์การและที่ปรึกษาการพัฒนางค์การ จะต้องรู้ว่าแต่ละฝ่ายคาดหวังอะไร จากกัน เพื่อการดำเนินการพัฒนางค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ที่ปรึกษา ๑ ต้องการความร่วมมือ และความผูกพันจากองค์การ เช่น การเข้าหาข้อมูลและคน, ความเต็มใจเข้าร่วมการประชุม เป็นต้น ส่วนองค์การก็ต้องการรู้แผนงานของที่ปรึกษาการพัฒนางค์การ, ระยะเวลาของการดำเนินงาน การพัฒนางค์การ, ค่าบริการของที่ปรึกษาการพัฒนางค์การ และผลลัพธ์จากการดำเนินการ พัฒนางค์การ เป็นต้น

3. การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนและการดำเนินการพัฒนางค์การ จะต้องอยู่บนรากฐานของการวิเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานของสมาชิกภายในองค์การอย่างมีระบบ เนื่องจากการพัฒนางค์การจะเป็นกระบวนการของความร่วมมือร่วมใจ การมีส่วนร่วมของสมาชิก ภายใต้องค์การอย่างจริงจัง ภายในกระบวนการของการรวบรวมข้อมูลจะเป็นสิ่งจำเป็น พวกเขา จะต้องพิจารณาประเภทของข้อมูลที่ต้องถูกรวบรวม สภาพขององค์การในปัจจุบัน และอุปสรรค ของการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เทคนิคการรวบรวมข้อมูลที่นิยมใช้กันมาก ได้แก่

3.1 การสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์จะเป็นเทคนิคการรวบรวมข้อมูล ที่ใช้ในการ พัฒนางค์การมากที่สุด เพราะมีความคล่องตัวมาก ในระหว่างการสัมภาษณ์ สมาชิกของ องค์การสามารถกล่าวถึงแหล่งที่มาของปัญหา หรือความยุ่งยากภายในองค์การได้อย่างเสรี นอกจากนี้เมื่อปัญหาบางอย่างถูกกล่าวถึง ที่ปรึกษา ๑ สามารถถามคำถามเพิ่มเติม เพื่อการวิเคราะห์

ปัญหาได้อย่างชัดเจนมากขึ้น การสัมภาษณ์จะให้โอกาสสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจระหว่างที่ปรึกษา ๆ กับสมาชิกขององค์กรได้ การรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จะเสียเวลาและค่าใช้จ่ายสูง โดยทั่วไปการสัมภาษณ์จะคัดเลือกสมาชิกขององค์กรเพื่อการสัมภาษณ์เพียงจำนวนน้อยเท่านั้น ซึ่งอาจจะทำให้ไม่ได้ภาพรวมที่ถูกต้องของปัญหา ข้อมูลที่ถูกรวบรวมจะถูกกระทบจากความลำเอียงของผู้สัมภาษณ์อีกด้วย ผู้สัมภาษณ์อาจจะไม่ได้ถามคำถามบางอย่างประการสุดท้าย การสรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ให้ชัดเจนและถูกต้องจะยุ่งยาก นี่คือนิวฮาอย่างหนึ่งที่สามารถหลีกเลี่ยงได้โดยใช้แบบสอบถาม

3.2 แบบสอบถาม แบบสอบถามจะถูกสร้างขึ้นเพื่อการมุ่งปัญหาที่สำคัญภายในองค์กร แบบสอบถามจะมีข้อดีคือ การรวบรวมข้อมูลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันจำนวนมากได้ภายในเวลาระยะสั้น ความคิดเห็นของสมาชิกภายในองค์กร สามารถรวบรวมได้โดยใช้คำถามมาตรฐาน คำตอบของสมาชิกภายในองค์กรจะถูกวัดโดยใช้มาตราส่วน ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาตรฐานเป็นตัวเลข จะช่วยให้การวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรง่ายขึ้น แบบสอบถามจะมีข้อเสียบางอย่าง เช่น ขาดความคล่องตัว เราไม่อาจจะรู้ได้ว่า คำตอบของเขาถูกต้องหรือไม่ แบบสอบถามอาจจะมองข้ามปัญหาที่สำคัญภายในองค์กร นอกจากนี้แบบสอบถามยังไม่สามารถสร้างความเข้าใจระหว่างที่ปรึกษา ๆ กับสมาชิกขององค์กรได้ โดยทั่วไปการเผชิญหน้าหนึ่งต่อหนึ่งจะไม่เกิดขึ้นเมื่อเราใช้แบบสอบถาม การใช้แบบสอบถามค่อนข้างจะเป็นทางการและชาเย็น

4. การสังเกต ที่ปรึกษา ๆ สามารถรวบรวมข้อมูลภายในองค์กรได้โดยใช้การสังเกตจากบรรยากาศโดยทั่วไปภายในองค์กร ที่ปรึกษา ๆ สามารถมองเห็นปัญหาภายในองค์กรได้ พวกเขาสามารถมุ่งความสนใจไปยังส่วนต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อการรวบรวมข้อมูลที่มีประโยชน์ได้ การสังเกตจะเสียเวลามากและไม่เป็นระบบ แม้ว่าที่ปรึกษา ๆ จะมองเห็นปัญหาภายในองค์กรโดยทั่วไป ยิ่งกว่านี้การบันทึกและการสรุปผลจากการสังเกตเพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับไปยังสมาชิกขององค์กรจะยุ่งยาก ประการสุดท้าย เราไม่อาจจะรู้ได้ว่าพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กรที่ถูกสังเกตโดยที่ปรึกษา ๆ นั้น จะเป็นจริงหรือไม่ ข้อมูลเพิ่มเติม ข้อมูลเพิ่มเติมหมายถึงแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ภายในองค์กร ที่ไม่ได้ถูกรวบรวมอย่างเปิดเผย เพื่อความมุ่งหมายของการวิเคราะห์ปัญหาขององค์กร เช่น อัตราการขาดงาน อัตราการออกจากงาน อัตราการผลิต และอัตราของเสีย เป็นต้น

5. การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เมื่อการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ปัญหาภายในองค์กรเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาองค์กร คือ การให้ข้อมูลป้อนกลับ ที่ปรึกษา ๆ จะรายงานผลสรุปข้อมูลที่รวบรวมได้ระหว่างการวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรกลับไปยังสมาชิกขององค์กร เป้าหมายของการให้ข้อมูลป้อนกลับจะมีอยู่สองด้าน คือ

ที่ปรึกษา ฯ ต้องการความมั่นใจว่าสมาชิกขององค์กรยอมรับว่า ปัญหาและภาพรวมสถานะของ องค์กรในปัจจุบันมีความถูกต้อง เป้าหมายอีกอย่างคือ เพื่อสร้างความกระตือรือร้นท่ามกลาง สมาชิกขององค์กร เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหภายในองค์กร โดยทั่วไปการใช้ข้อมูลป้อนกลับจะ เกิดขึ้นในระหว่างการประชุมร่วม ระหว่างที่ปรึกษาการพัฒนาองค์กร และกลุ่มผู้บริหารระดับสูง ขององค์กร บทบาทของที่ปรึกษา ฯ ในระหว่างการประชุม คือ การเสนอข้อมูลที่รวบรวมได้ และ การช่วยเหลือในระหว่างการอภิปรายและการตีความข้อมูลของพวกเขา ที่ปรึกษา ฯ จะไม่บอกว่า ข้อมูลที่เสนอนั้น องค์กรจะต้องไปดำเนินการอะไรบ้าง แต่ให้อธิบายข้อมูลเฉพาะเพื่อให้เห็น ชัดเจน และช่วยเหลือพวกเขาในการแก้ไขปัญหขององค์กรอย่างสร้างสรรค์เท่านั้น

6. การวางแผนดำเนินงาน (Action Planning) เมื่อปัญหาภายในองค์กรได้ถูกระบุ และ เห็นว่าจำเป็นต้องแก้ไขแล้ว ขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาองค์กร คือ การวางแผน ดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหา เนื่องจากการพัฒนาองค์กรจะเป็นกระบวนการร่วมมือร่วมใจระหว่าง ที่ปรึกษา ฯ และองค์กร บทบาทของที่ปรึกษา ฯ คือ การช่วยเหลือสมาชิกขององค์กร สร้างทางเลือกในการแก้ปัญหขององค์กรขึ้นมา ที่ปรึกษา ฯ จะต้องไม่บอกว่าสมาชิกขององค์กร ควรจะดำเนินการอะไร หรือไม่ควรจะดำเนินการอะไร สมาชิกขององค์กรนั้น ๆ ควรจะกำหนด ทางเลือกแก้ปัญหของพวกเขามาเอง นี่จะเป็นการสร้างความเป็นเจ้าของและความผูกพันต่อ การดำเนินการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร สิ่งเหล่านี้จำเป็นต่อการบรรลุความสำเร็จของ กระบวนการการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างยิ่ง การช่วยเหลือของที่ปรึกษา ฯ ในระหว่างการวางแผน ดำเนินงานจะมีอยู่สามด้าน ประการแรก ที่ปรึกษา ฯ สามารถเสนอแนะทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา บนรากฐานประสบการณ์และความรู้ของเขา สมาชิกขององค์กรจะรู้เรื่ององค์กรดีกว่า แต่อาจจะ มองไม่เห็นแนวทางการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ภายในองค์กร ประการที่สอง ที่ปรึกษา ฯ สามารถ ชี้ให้เห็นถึงปัญหาบางอย่างที่คาดไม่ถึงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้ ภายหลังจากเปลี่ยนแปลงที่ ถูกดำเนินการ ที่ปรึกษา ฯ จะสามารถคาดคะเนปัญหาเหล่านี้ ด้วยการใช้ความรู้และประสบการณ์ ของเขา และวางแผนดำเนินงานเพื่อการรองรับปัญหาที่จะเกิดขึ้น ประการที่สาม ที่ปรึกษา ฯ ต้องสามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อการดำเนินงานตามแผน จะต้องมีการบอกกล่าวเกี่ยวกับแผนงาน อย่างชัดเจน เพื่อให้สมาชิกได้รับรู้ การดำเนินงานจะต้องมีเป้าหมายที่วัด ได้ ที่พวกเขาจะต้องเข้าใจ อย่างชัดเจนว่าความรับผิดชอบส่วนบุคคลของพวกเขาคืออะไร และพวกเขาจะบรรลุความสำเร็จ เมื่อไร การบรรลุเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีระยะเวลาที่เป็นจริง และพวกเขาจะต้อง ถูกยกย่องและได้รับรางวัลจากการดำเนินการเปลี่ยนแปลงจนบรรลุความสำเร็จ แรงจูงใจและ ความผูกพันของพวกเขาจะขึ้นอยู่กับสิ่งเหล่านี้

7. การเลือกใช้เทคนิคการพัฒนาองค์การ (Implementation) ขั้นตอนนี้ของกระบวนการพัฒนาองค์การ จะเกี่ยวข้องการดำเนินการเปลี่ยนแปลงแผนดำเนินงาน ณ จุดนี้การเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริงจะเกิดขึ้นภายในองค์การ เทคนิคการพัฒนาองค์การจะมีอยู่หลายแบบ แต่ที่ถูกนำมาใช้กันแพร่หลายมากที่สุด คือ เทคนิคการพัฒนาองค์การระดับบุคคล และเทคนิคการพัฒนาองค์การระดับกระบวนการ เทคนิคระดับบุคคลจะถูกนำมาใช้เมื่อการวิเคราะห์ปัญหาสรุปได้ว่า ปัญหาขององค์การเกิดจากการขาดความสามารถและ/ หรือแรงจูงใจของสมาชิกขององค์การ ส่วนเทคนิคระดับกระบวนการจะถูกนำมาใช้เมื่อปัญหาขององค์การเกิดขึ้นจากกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันระหว่างกันของบุคคลและกลุ่มภายในองค์การ

8. การประเมินผล (Evaluation) ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการพัฒนาองค์การ คือ การประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์การ ภายหลังจากการดำเนินการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การแล้ว ข้อมูลจะต้องถูกเก็บรวบรวมเพิ่มเติม เพื่อการประเมินผลว่า ปัญหาภายในองค์การ ได้ถูกแก้ไขหรือถูกปรับปรุงให้ดีขึ้นแล้วหรือไม่ ถ้ายังไม่ดีขึ้นก็ต้องกลับไปวิเคราะห์ปัญหาใหม่ ดังนั้น นอกจากการประเมินผลจะถูกมองว่าเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการพัฒนาองค์การแล้ว การประเมินผลจะถูกมองว่าเป็นการหมุนรอบกระบวนการพัฒนาองค์การกลับไปยังขั้นตอนของการวิเคราะห์ปัญหาด้วย

เครื่องมือในการพัฒนาองค์การ

วรพงษ์มหาโพธิ์ (2547, หน้า 183) เครื่องมือและเทคนิคในการพัฒนาองค์การนั้นมีหลายประการ ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเป็นเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับบุคคล กระบวนการในการทำงานและพฤติกรรมศาสตร์ เทคนิคการพัฒนาองค์การที่มักจะถูกพบบ่อย ได้แก่

1. การสำรวจข้อมูลย้อนกลับ (Survey Feedback) เป็นเทคนิคที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวและเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง โดยเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงองค์การจะประสบผลสำเร็จหรือมีประสิทธิผลได้ก็ต่อเมื่อพนักงานเข้าใจสถานการณ์ จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์การ การสำรวจข้อมูลย้อนกลับเป็นการแนะนำการเปลี่ยนแปลงโดยการแลกเปลี่ยนข้อมูล การสำรวจข้อมูล หาข้อมูลจากพนักงานในองค์การเกี่ยวกับสภาพต่าง ๆ ปัญหาในองค์การ สภาพขององค์การ ให้ทัศนะของพนักงาน หรือการศึกษาถึงทัศนคติของพนักงานต่อองค์การ โดยประเด็นที่รวบรวมข้อมูลก็อาจเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การ การติดต่อสื่อสาร ความพอใจในงาน การตัดสินใจภาวะผู้นำ การรวบรวมข้อมูลอาจใช้แบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์เมื่อได้ข้อมูลดังกล่าวแล้วแจ้งให้พนักงานได้ทราบ ซึ่งการแจ้งข้อมูลมักจะกระทำในการประชุมกลุ่มย่อย หลังจากนั้นจะมีการวิเคราะห์ปัญหาขององค์การแล้วนำเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

2. Sensitivity Training เป็นเทคนิคที่มุ่งพัฒนาความรู้สึกภายใน และการรับรู้ตนเองของบุคคล Sensitivity Training อาจมีชื่อเรียกแตกต่างกัน เช่น Laboratory Training , T - Group (Training Group) เทคนิคนี้จะเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นการควบคุมหรือลดพฤติกรรมที่บุคคลมีเป็นกลุ่มปิด โดยใช้ความสัมพันธ์ในกลุ่มที่ไม่มีการจัด โครงสร้างเทคนิคนี้จะช่วยสร้างความตระหนักและเข้าใจพฤติกรรมที่ผ่านมาของตนและช่วยให้ทราบถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อพฤติกรรมดังกล่าว เป็นการดูว่าผู้อื่นมองเราอย่างไรซึ่งจะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของตนเอง และไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น อันจะช่วยในการเข้าใจผู้อื่น Sensitivity Training จะเป็นการนำผู้ที่เข้าอบรมมาอยู่ด้วยกันในสภาพแวดล้อมที่เปิดและให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการของกลุ่ม การพูดคุยอภิปรายต่าง ๆ จะเป็นไปอย่างอิสระ ซึ่งผู้ที่เข้าร่วมก็จะสังเกตและเรียนรู้พัฒนาการแสดงออกของคนผ่านกระบวนการที่เกิดขึ้น Sensitivity Training นี้จะช่วยให้เกิดความเปิดเผยระหว่างคนมากขึ้น พัฒนาทักษะในการรับฟังบุคคลอื่นช่วยให้มีการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและอดทนต่อความแตกต่างระหว่างคนได้มากขึ้น รวมทั้งช่วยพัฒนาทักษะในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

3. การสร้างทีมงาน (Team Building) เป็นเทคนิคที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์และทีมงานในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิผลของกลุ่มทำงานมุ่งสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความสำเร็จในการทำงานของกลุ่มและทีมงาน ช่วยให้บุคคลเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เพราะว่าในอนาคตการทำงานให้สำเร็จภายใต้บุคคลเพียงคนเดียวหรือหน่วยงานเพียงหน่วยงานเดียวเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยาก การสร้างทีมงานเป็นเทคนิคที่พยายามประยุกต์แนวคิดและเหตุผลของเทคนิค Sensitivity Training มาใช้ในกลุ่ม โดยให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันวิเคราะห์ถึงการทำงานร่วมกันของกลุ่ม การสร้างทีมงานมักจะเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกในกลุ่มยอมรับว่ามีปัญหาเกิดขึ้น และพยายามหาข้อมูลและนำปัญหาที่พบมาพิจารณาาร่วมในกลุ่ม ซึ่งจะมีการวิเคราะห์ปัญหาและวางแผนการแก้ปัญหาาร่วมกัน เทคนิคการสร้างทีมงานนี้จะช่วยให้สมาชิกสามารถทำงานร่วมกันได้ดี ตระหนักถึงความสำคัญของกลุ่มหรือทีมงาน พัฒนาทักษะในการติดต่อสื่อสารของสมาชิก ยอมรับเป้าหมายร่วมกัน และช่วยสร้างทักษะในการพบบปะกับคนอื่น ๆ

4. การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Intergroup Activities, Intergroup Development) เทคนิคนี้จะมุ่งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ การรับรู้และความเชื่อของแต่ละกลุ่มที่มีต่อกลุ่มอื่น ๆ โดยเฉพาะระหว่างแผนกงาน

5. การใช้ตาข่ายการบริหาร (Grid Training, Managerial Grid) ซึ่งเป็นแนวความคิดของ Blake & Mouton เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรและเป็นการปรับปรุง และพัฒนาองค์กรใน

ระยะยาว เทคนิคนี้จะพยายามให้การบริหารในองค์การให้ความสำคัญกับทั้งพนักงานในองค์การและผลผลิตขององค์การเป็นการเน้นความสัมพันธ์ระหว่างคน โดยจัดให้มีการสัมมนาซึ่งจะมุ่งให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม ลดการขัดแย้งระหว่างกลุ่ม กำหนดแนวทางในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ และแผนการปฏิบัติการตลอดจนประเมินผลการดำเนินงานและปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

6. การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life Programs) แนวความคิดในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานนี้ องค์การจะพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดแรงจูงใจ ความพอใจและความผูกพันในองค์การให้แก่พนักงานอื่นจะทำให้ผลงานขององค์การดีขึ้น เทคนิคนี้จะให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์การและใช้หลักการประชาธิปไตยกับพนักงานทุกคน โดยการเปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์การ เครื่องมือที่องค์การอาจใช้ในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานมีหลายวิธี เช่น การปรับโครงสร้างของงาน (Work Restructuring) เป็นการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้น่าสนใจมากยิ่งขึ้น โดยอาจใช้วิธีการขยายงาน (Job Enlargement) การเพิ่มความสำคัญของงาน (Job Enrichment) การสร้างคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานยังอาจใช้วิธีควบคุมคุณภาพ ซึ่งใช้การทำงานของกลุ่มย่อย ซึ่งเป็นกลุ่มสมัครใจเข้ามาวิเคราะห์และแก้ปัญหาในองค์การ

7. การบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objectives) เป็นเทคนิคการบริหารสมัยใหม่ที่มุ่งพัฒนาองค์การผ่านการกำหนดวัตถุประสงค์ ซึ่งเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดนี้ควรจะมีความเฉพาะเจาะจง สามารถวัดได้ เป็นที่ตกลงหรือเห็นพ้องต้องกันของผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถเกิดขึ้นได้หรือปฏิบัติได้ และมีระยะเวลา กำหนดไว้ ผู้บริหารและพนักงานจะวางแผนในการปฏิบัติร่วมกันหลังจากวางแผนในการปฏิบัติแล้วจะมีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติซึ่งจะมีการติดตามผลตลอดเวลา เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติตามแผนและหาทางในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ หลังจากนั้นจะมีการประเมินผลการดำเนินการทั้งหมดถึงการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ หากบรรลุเป้าหมายก็จะกำหนดเป้าหมายใหม่ต่อไป หากไม่บรรลุตามเป้าหมายก็จะมีปรับปรุงแผนงานหรือ เป้าหมายใหม่

การพัฒนาองค์การถือได้ว่าเป็นเทคนิคในการเปลี่ยนแปลงองค์การ ที่จะก่อให้เกิดผลดีแก่องค์การอย่างมาก แต่ในการพัฒนาองค์การนั้น องค์การก็จะต้องมีการพิจารณาการเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับองค์การ เพราะการพัฒนาองค์การจะต้องเผชิญกับการเมืองในการเปลี่ยนแปลงองค์การ ปัญหาด้านวัฒนธรรมขององค์การ ปัญหาด้านวัฒนธรรมของสังคม หรือประเทศและปัญหาเกี่ยวข้องกับจริยธรรม หรือการกระทบสิทธิส่วนบุคคลของคนที่ทำองค์การ การเลือกเปลี่ยนแปลง

องค์การ โดยใช้ OD. เป็นแนวทางจึงเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาถึงปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นเหล่านี้ด้วย

ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การ

พนอพันธุ์ จาตุรงค์กุล (2550 อ้างถึงใน ฌัฐชนก อิศริทอง, 2544, หน้า 9) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การจะสำเร็จได้ ถ้ามีการวางแผนและการใช้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์เข้าช่วย เช่น เรื่องการจูงใจ เรื่องอำนาจการสื่อสาร ความเข้าใจในเรื่องวัฒนธรรมองค์การ การแก้ปัญหา การกำหนดเป้าหมาย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกลุ่ม การจัดการความขัดแย้งต่าง ๆ ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การ ประกอบด้วย

1. ความแตกต่างระหว่างการพัฒนาองค์การและการฝึกอบรม (The Differences between Organization Development and Training) การฝึกอบรม (Training) เป็นการพัฒนาความรู้ ความชำนาญ ทักษะคิด ลักษณะนิสัย และหน้าที่การทำงาน โดยการฝึกอบรมเน้นที่ตัวบุคคลมากกว่า องค์การ ส่วนการพัฒนาองค์การจะเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทั้งตัวบุคคล กลุ่มองค์การ โครงสร้างองค์การ ระบบการทำงาน และอื่น ๆ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อบุคคลทั้งองค์การ จึงมีความหมายที่กว้างกว่าการฝึกอบรม

2. ลักษณะสำคัญของการพัฒนาองค์การ (The Nature of Organization Development) การพัฒนาองค์การนั้นจะมีลักษณะต่าง ๆ หลายประการ เช่น การพัฒนาจะมุ่งเน้นไปที่วัฒนธรรม องค์การ (Organization Cultural) ค่านิยม (Value) และทัศนคติของบุคคลภายในองค์การ โดย การพัฒนาจะต้องทำ เป็นระบบ เช่น ระบบโครงสร้างใหม่ ซึ่งต้องทำ แผนแม่แบบในการปฏิบัติ การพัฒนาจะต้องเริ่มกระทำ อย่างต่อเนื่องมีการสอดแทรก (Intervention) เพื่อทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลง

3. คุณค่าของการพัฒนาองค์การ (Organization Development Values) การพัฒนาองค์การ มีคุณค่าต่อมนุษย์และการเจริญเติบโตขององค์การ ขบวนการ การมีส่วนร่วม และความต้องการที่เป็นธรรมย่อมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ การพัฒนาองค์การ ต้องการความสำคัญต่อความร่วมมือ (Collaboration) แนวความคิด (Concepts) โดยองค์การจะต้องมีการแยกถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นในความพยายามพัฒนาองค์การประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

3.1 ความคาดหวังสำหรับบุคคล (Respect for People) เพื่อระมัดระวังต่อการกระทำ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดหวัง

3.2 ต้องมั่นใจและได้รับการสนับสนุน (Trust and Support) ประสิทธิภาพของ องค์การและความแข็งแกร่งจะต้องมีลักษณะที่ทำ ให้มั่นใจ และมีบรรยากาศในการสนับสนุน การพัฒนาองค์การ

3.3 อำนาจที่เท่าเทียมกัน (Power Equalization) ประสิทธิภาพขององค์การและ

ความแข็งแรงจะต้องมีลักษณะที่ทำให้มั่นใจ และมีบรรยากาศในการสนับสนุนการพัฒนาองค์กร

3.4 การเผชิญหน้า (Confrontation) ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรจะต้องได้รับการเผชิญหน้าโดยมีการติดต่อเพื่อร่วมแก้ปัญหาไม่หลีกเลี่ยงหรือสะสมปัญหา

3.5 การมีส่วนร่วม (Participation) บุคลากรที่ได้รับผลกระทบจากการพัฒนาองค์กรจะต้องมีส่วนร่วมในการรับรู้ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น โดยร่วมตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เกิดการเปลี่ยนแปลงในการนำ นโยบายนั้นไปปฏิบัติ

4. การพัฒนาอย่างมีระบบ (Organization Development System) จะต้องมีการสร้างแผนแม่บทในการเปลี่ยนแปลง มีการประเมินสถานการณ์ขององค์กร เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคขององค์กร เพื่อที่จะนำ จุดแข็งขององค์กรมาผลักดันการพัฒนาองค์กรโดยมีกลไกการควบคุมทิศทางที่แน่นอน การพัฒนาองค์กรจะต้องพิจารณาว่าองค์กรมีการร่วมแก้ปัญหา ร่วมรับผิดชอบเน้นที่เป้าหมายขององค์กร บุคลากรจะมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร และลักษณะโครงสร้างองค์กรจะเป็นแบบกว้าง โดยอาศัยการให้คำ แนะนำ มากกว่าการสั่งการ โดยการบังคับบัญชา ดังนั้นบุคลากรจึงมีจิตสำนึกในความสำเร็จของงานมากกว่าตัวบุคคล

แนวคิดด้านการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังต่อไปนี้

ชูลเลอร์ และยังบลัด (Schuler & Youngblood, 1978 อ้างถึงใน สมจิตต์ จรกา, 2548, หน้า 8) กล่าวว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคตของบุคลากร โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สมจิตต์ จรกา (2548, หน้า 8) การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ข้าราชการหรือพนักงานของรัฐปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้อง เพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวข้าราชการก็จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้น

สมาน รังสิโยกฤษฏ์ (2533 อ้างถึงใน นรินทร์ กมลรัตน์, 2550, หน้า 15) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นตลอดจน มีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติที่ดี และ

วิธีในการทำงานอันจะนำวิธีไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

นรินทร์ กมลรัตน์ (2550, หน้า 15) สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะตลอดจนพัฒนาความรู้ สึกนึ่กคิด ที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2553 อ้างถึงใน ทศพันธ์ พงษ์เกตุรา 2545, หน้า 14) ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งหมด ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะครอบคลุมกระบวนการจัดการศึกษาให้ทุกคนและทุกระดับได้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติอันพึงปรารถนาของสังคมและประเทศชาติและรวมไปถึงการฝึกอบรมการสอนงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหรือแม้แต่กระบวนการในการพัฒนาตนเองอีกด้วย

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรในแนวคิดของผู้ศึกษาการพัฒนาบุคลากร ให้ความหมายว่ากระบวนการหรือวิธีการอย่างมีขั้นตอนในการเปลี่ยนแปลงคน ให้มีความสามารถมากขึ้น เป็นการยกระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อันนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมไปถึงการศึกษา การฝึกอบรม การสอนงาน การย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การและกระบวนการพัฒนาตนเอง

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

ธีร วุฒิ ประทุมพนรัตน์ (2531, หน้า 4) ได้ให้ความคิดแก่นักบริหารว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง การบริหารคนหรือแรงงานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จในการร่วมมือกันทำงานเกิดจากการเสริมพลังความรู้ความสามารถจากแรงงานทุกระดับ ตั้งแต่แรงงานไร้ฝีมือ แรงงานฝีมือปานกลาง แรงงานชำนาญงาน แรงงานเทคนิคและแรงงานวิชาชีพ ความบกพร่องในคุณภาพของแรงงานเพียงส่วนเดียวอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพผลผลิตและประสิทธิภาพของงานได้ ตัวอย่างเช่น ถ้าผู้บริหารการศึกษาที่บกพร่องในคุณภาพ (ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มโนทัศน์เกี่ยวกับงาน) กำหนดให้ครูอาจารย์ประจำรายวิชาภาษาอังกฤษ ไปปฏิบัติการสอนในรายวิชาอุตสาหกรรมศึกษา ซึ่งครูผู้นั้นไม่เคยศึกษาอบรมมาก่อน อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนและอาจสร้างเจตคติที่ผิดพลาดบางประการแก่ผู้เรียนรุ่นนั้น ได้กรณีดังกล่าวอาจประเมินได้ว่าบุคลากรขององค์กรที่ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา และครูอาจารย์

ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 ประการ คือ

1. ความมุ่งหมายขององค์กร (Institutional Objectives) เป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักใน

แง่ของส่วนรวม ได้แก่

- 1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 1.2 เพื่อเสนอแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- 1.3 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- 1.4 เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน
- 1.5 เพื่อจัดวางมาตรฐานในการทำงาน
- 1.6 เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานของบุคคล
- 1.7 เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจ
- 1.8 ฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายของกิจการ
- 1.9 สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะและ/ หรือผู้มาติดต่อ

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee Objectives) หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคลนี้ ได้แก่

- 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 2.2 เพื่อพัฒนาท่าที บุคลิกภาพในการทำงาน
- 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงาน โดยการทดลองปฏิบัติ
- 2.4 เพื่อฝึกฝนการใช้พินิจัยในการตัดสินใจ
- 2.5 เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการทำงาน
- 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น
- 2.7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการทำงาน
- 2.8 เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
- 2.9 เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2552, หน้า 213) ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า

1. เพื่อแก้ไขการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพ เช่น ใช้วิธีการที่ผิด ปฏิบัติงานล่าช้า หย่อนคุณภาพ มีทัศนคติต่องานในทางที่ผิด
2. เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงาน เช่น หลักการ ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีกว่าที่เป็นอยู่
3. เพื่อเตรียมบุคคลให้พร้อมที่จะรับตำแหน่งสูงขึ้นหรือสำหรับงานที่ได้รับมอบหมายในอนาคต

4. เพื่อสร้างความเข้าใจ การสื่อสารในหลักการสำหรับคนในระดับเดียวกันหรือต่างระดับ ให้เกิดการประสานงานและร่วมมือกันทำงานได้ดีขึ้น

หลักการพัฒนานุเคราะห์

เมธิ ปิถันธนานนท์ (2535, หน้า 107) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนานุเคราะห์ไว้ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของระบบงานขึ้นอยู่กับทักษะของสมาชิก ของคณะบุคคลในองค์การ ประสิทธิภาพของปัจเจกบุคคลจะเพิ่มขึ้น ถ้าระบบงานให้โอกาสหรือจัดการพัฒนาความสามารถของบุคคลากร

2. การพัฒนาเป็นกิจกรรม ที่เริ่มตั้งแต่การรับบรรจุเข้าทำงาน ไปจนกระทั่งการปลดเกษียณการพัฒนาเป็นความต้องการที่บุคคลากรทุกคนต้องการให้มีอยู่ตลอดเวลา

3. ระบบงานจะต้องให้โอกาสแก่บุคคลากร ได้พัฒนาประสิทธิภาพอย่างกว้างขวางและในหลาย ๆ โปรแกรม เพื่อสมาชิกทุกคนในระบบงาน

4. โปรแกรมต่าง ๆ ในการพัฒนานุเคราะห์จัดทำขึ้น เพื่อให้โอกาสแก่ปัจเจกบุคคลได้พัฒนาตนเอง

5. ความมุ่งประสงค์เบื้องต้นของโปรแกรมพัฒนา ก็เพื่อให้ระบบโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าประสงค์ โดยมุ่งที่การเรียนรู้ของบุคคลากรในอันที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของตน เพื่องานที่ได้รับมอบหมาย

6. การพัฒนาเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถและตั้งใจที่จะเสียสละตนให้กับเป้าประสงค์ของระบบโรงเรียน อันจะเป็นการจูงใจบุคคลให้ทราบว่าการพัฒนาเป็นทางที่ก่อให้เกิดความพอใจที่ต้องการ

7. โปรแกรมการพัฒนามุ่งที่จะให้ได้รับความต้องการในการพัฒนาของระบบทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นหน่วย กลุ่มหรือปัจเจกบุคคล ดังนั้นการวางแผนการพัฒนาจะต้องเกี่ยวข้องกับ การทบทวนบทบาทขององค์การ บทบาทของแต่ละหน่วยงาน และบทบาทของแต่ละบุคคลใน แต่ละหน่วยงาน รวมทั้งวิธีการที่จะให้หน่วยงานแต่ละหน่วยก้าวหน้ากว่าที่เป็นอยู่ จนไปถึงบทบาทในอุดมคติด้วย

8. ระบบโรงเรียนในอนาคตจะต้องมีการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยมุ่งที่จะสร้างให้ปัจเจกบุคคลมีประสิทธิผลในงานที่จะได้รับมอบหมายให้ทำ และอุทิศตนให้กับเป้าประสงค์ของหน่วยงาน

9. ระบบโรงเรียนมีความต้องการที่จะต้องจัดให้มีการวางแผนกำลังคน เพื่อพัฒนานุเคราะห์ที่มีอยู่และบุคคลที่สรรหาใหม่

สรุปได้ว่า หลักการพัฒนานุเคราะห์ จะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ควรตอบสนองความต้องการขององค์การ
2. ควรมีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร
3. ควรตอบสนองความต้องการของบุคลากร
4. ควรสนองความต้องการของชุมชนที่องค์การนั้นตั้งอยู่

การพัฒนาบุคลากร นับเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นมากในการบริหารงานบุคลากร และเป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่องค์การดำเนินอยู่ ซึ่งมีวิธีการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันออกไปในแต่ละหน่วยงาน

กระบวนการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรนั้น สามารถแบ่งการดำเนินการเป็นขั้นตอนได้ 4 ขั้นตอนคือ

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคคล หรือหาปัญหาที่ต้องแก้ไขโดยวิธีการพัฒนาบุคคล
2. การวางแผนในการพัฒนาบุคคล
3. การดำเนินการในการพัฒนาบุคคล
4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคคล

ซึ่งกระบวนการในการพัฒนาบุคคล และขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการดำเนินการที่สำคัญและจำเป็นที่จะต้องดำเนินการ จะขาดเสียมิได้และในการพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องดำเนินการตามกระบวนการดังกล่าวนี้อย่างสอดคล้องต่อเนื่อง และสัมพันธ์กันอย่างครบวงจร โดยเริ่มจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการติดตามประเมินผล ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หรือหาปัญหาที่จะต้องพัฒนาบุคลากร การสำรวจความต้องการบุคลากรนั้น ได้เสนอแนะว่า องค์การพึงกระทำเป็นระยะเพื่อทราบระดับความต้องการว่าสูงพอนำไปทำโปรแกรมขึ้นหรือไม่ ที่น่าสนใจคือบุคลากรได้ร่วมในการพัฒนาบุคลากรอยู่ด้วย ซึ่งแนวโน้มจะเกิดความพึงพอใจสูงและมีระดับขวัญสูงในการปฏิบัติงานตามมา
2. การวางแผนในการพัฒนาบุคลากรมีกิจกรรมที่ต้องกำหนดในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอยู่หลายประการ เช่น จะจัดโปรแกรมอะไร ด้วยวิธีการอย่างไร เรื่องอะไรควรอยู่ในการวางแผนระยะยาว อะไรเป็นสิ่งที่ต้องรีบทำ สิ่งนี้อาจจะเกิดปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามแผนที่มิอะไรบ้าง ถ้ามีปัญหาเกิดขึ้นจะมีวิธีการจัดการปัญหานั้นอย่างไร ตลอดจนการวางแผนในด้านการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการบริหาร การพัฒนาบุคลากรการกำหนดตัวบุคลากรที่จะรับผิดชอบการวางแผนในการพัฒนาบุคคลนั้น โดยทั่วไปจะดำเนินการ ดังนี้

2.1 การกำหนดขอบข่ายของการพัฒนากำลังคน โดยกำหนดว่าจะพัฒนากำลังคนโดยวิธีการใดบ้างเพื่อที่จะแก้ปัญหาของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นงานหรือโครงการ เช่น การฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม คุงาน การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์กร

2.2 การวางแผนดำเนินการพัฒนาบุคคลในแต่ละวิธีหรือในแต่ละเรื่องกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขั้นตอนในการดำเนินงาน และแผนการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนว่าจะดำเนินการเมื่อไร

2.3 กำหนดผู้รับผิดชอบว่ามีผู้ใดรับผิดชอบงานใด อย่างไร

2.4 กำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายว่า ในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละเรื่องหรือแต่ละโครงการจะใช้งบประมาณจากหมวดไหน จำนวนเท่าไร

2.5 กำหนดระบบ วิธีการติดตาม และประเมินผลในการพัฒนาบุคคลว่าจะติดตามผลและประเมินผลอย่างไร

2.6 จัดทำโครงการและเสนอผลมีอำนาจเพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการ

3. การดำเนินการพัฒนาบุคคล เป็นการดำเนินการพัฒนาบุคคลตามที่ได้วางแผนไว้ตามระยะเวลา หรือปฏิทินการปฏิบัติงานที่กำหนด

4. การติดตามและประเมินผล การติดตามและประเมินผลการพัฒนากำลังคนวิธีต่าง ๆ ตามแผนที่กำหนดไว้ว่าได้ดำเนินการไปตามแผนงาน วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้แค่ไหน การติดตามและประเมินผลงานนั้น อาจดำเนินการได้เป็นสามระยะคือ

4.1 การติดตามและประเมินผลในระหว่างการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

4.2 ประเมินผลหลังจากการเสร็จสิ้นการพัฒนาบุคลากร หรือหลังจากสิ้นสุดโครงการ

4.3 การติดตาม และประเมินผลภายหลังจากที่บุคคลนั้นเสร็จสิ้นจากการกลับไปปฏิบัติงานในระยะหนึ่ง เพื่อจะได้ทราบว่าผู้นั้นได้นำผลการพัฒนาบุคลากร ไปใช้ประโยชน์แก่เขาอย่างไรบ้างกล่าวโดยสรุป กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นไปในลักษณะของกระบวนการบริหารงานบุคคล หรือการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทั่วไป แต่ได้มีบางขั้นตอนที่แยกออกมาให้เด่นชัดขึ้น เพื่อจะดำเนินการได้ดียิ่งขึ้น

วิธีการต่าง ๆ ที่องค์การใช้ในการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากร มีวิธีการอยู่หลายวิธีซึ่งมีผู้ให้แนวคิดไว้หลายคน ขึ้นอยู่กับหน่วยงานหรือองค์การจะเลือกใช้วิธีใดตาม โอกาสและความเหมาะสมดังนี้

ภิญโญ สาธร (2532, หน้า 164) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญมี 7 วิธี คือ

1. วิธีศึกษายานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน (On - the - Job - Study) เป็นวิธีสะดวก

และง่าย เช่น ครูบรรจุใหม่ยังไม่รู้จักงานดีพอ ก็ให้ศึกษาจากครูที่บรรจุมาก่อนหรือเป็นครูพี่เลี้ยง คอยให้คำแนะนำ เป็นต้น

2. การปฐมนิเทศ (Vestibule Training or Orientation) เป็นวิธีก่อนที่จะบรรจุครูจะมีการแนะนำระเบียบการปฏิบัติต่าง ๆ สภาพแวดล้อมที่โรงเรียนตั้งอยู่ ผู้บริหารการศึกษาหรือครูใหญ่ จะเป็นผู้ทำการปฐมนิเทศ

3. วิธีทำงานในฐานะลูกมือ หรือเป็นผู้ช่วยไปพลางก่อน (Apprenticeship Training) เช่น การให้เป็นผู้ช่วยครูใหญ่ เป็นต้น

4. วิธีฝึกงานต่อจากทฤษฎี (Internship Training) วิธีนี้เป็นวิธีร่วมมือกันระหว่าง โรงเรียน วิชาชีพหรือสถาบันการศึกษาเฉพาะกับหน่วยงานวิชาชีพนั้น ๆ เช่น วิทยาลัยครูกับ โรงเรียน ประถมศึกษาในการฝึกสอนหลังจากที่จบจากวิทยาลัยครูแล้ว

5. วิธีฝึกระยะสั้น (Learner Training) เวลาโรงเรียนขาดครูกระทันหัน เช่น การฝึกอบรม ครูประชาบาลระยะสั้น

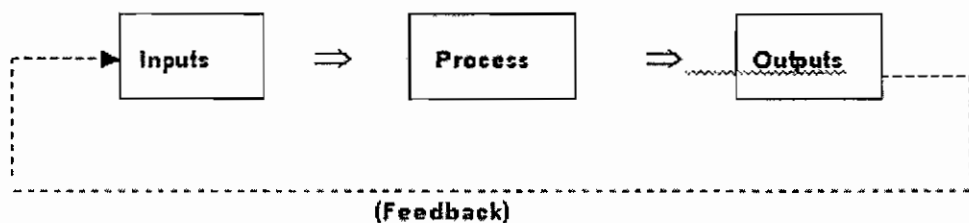
6. วิธีให้ไปศึกษาในสถานศึกษาบางแห่งนอกเวลาทำงานหรือใช้เวลาบางส่วนของ การทำงานไปรับการศึกษา (Outside Courses) คือ การที่โรงเรียนอนุญาตให้ครูไปศึกษาวิชาที่ โรงเรียนต้องการ เช่น ส่งครูไปเรียนวิชาครูเพิ่มเติม

7. วิธีให้ไปศึกษาใหม่หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม (Retraining or Upgrading) วิธีนี้เป็นการเพิ่ม วุฒิของครูให้มีความรู้ดีขึ้นอาจจะส่งไปศึกษาต่อตามวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยทั้งภายในและ ภายนอกประเทศ

เด่นพงษ์ พลละคร (2532, หน้า 20) กล่าวว่า จุดประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร ได้เป็น 3 ประการใหญ่ ๆ คือ

1. เพื่อให้บุคลากรทำงานได้ ทำงานดี ทำงานเก่ง และทำงานแทนกันได้
2. เพื่อเพิ่มคุณค่าของคน
3. เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพ

ทั้งนี้ โดยอาจแบ่งแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร ได้เป็น 2 รูปแบบ หรือ Models คือ



ภาพที่ 1 การพัฒนาบุคลากรในเชิงระบบ (เด่นพงษ์ พลละคร, 2532, หน้า 20)

แนวคิดนี้มองการพัฒนาบุคลากรในเชิงระบบ ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ

1. Inputs หรือสิ่งนำเข้า ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น เงินงบประมาณ บุคคล วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจน นโยบายและแนวคิด ในการบริหารงานการพัฒนาบุคลากร วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร และเทคโนโลยีต่าง ๆ ฯลฯ ซึ่งหน่วยงานทุ่มเท หรือใส่เข้าไป ในระบบการพัฒนาบุคลากร

2. Process หรือกระบวนการพัฒนาบุคคล หมายถึง การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในลักษณะอื่น ๆ เช่น การมอบหมายงาน การหมุนเวียนหน้าที่การทำงาน (Job Rotation) เป็นต้น และ

3. Outputs หรือผลลัพธ์ คือบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว รวมทั้งข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับผลลัพธ์ ซึ่งจะส่งผลกระทบ เป็นข้อมูลย้อนกลับ หรือ Feedback เพื่อใช้ในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรต่อไปอีก

แนวคิดนี้ต้องการเน้นถึงประเด็นสำคัญว่า ถ้าต้องการผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ก็จำเป็นต้องใส่สิ่งนำเข้าที่สมบูรณ์ และมีคุณภาพ เข้าไปในระบบ และดูแลให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพด้วย

2. Agricultural Model หรือแนวคิดเชิงเกษตรกรรม ซึ่งเปรียบเทียบการพัฒนาบุคคล เช่นเดียวกับการปลูกต้นไม้ และเห็นว่าเราควรจะต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรในลักษณะดังนี้



ภาพที่ 2 กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร (เด่นพงษ์ พลละคร, 2532, หน้า 20)

ธนู กุลชล (2540) กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร อาจแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. กิจกรรมทางการบริหาร เป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ดำเนินการ ได้แก่

1.1 ให้ทำงานแทนกัน

1.1.1 ควรใช้ในหน่วยงานที่มีบุคลากรไม่มากนัก

1.2 แบ่งความรับผิดชอบ

1.2.1 แบ่งงานที่ไม่ยากนักให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสได้รับผิดชอบตัดสินใจ

บ้าง

1.3 มอบหมายให้ทำงานโครงการพิเศษ

1.3.1 มีข้อดีที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชาได้เห็นทักษะในการบริหาร (Managerial

Skill) ของผู้ได้รับมอบหมายว่า จะสามารถควบคุมเวลาได้หรือไม่ รู้จักกระจายงานเป็นหรือเปล่า ฯลฯ

1.4 Understudy

1.4.1 เป็นการให้ศึกษาวิธีการทำงานชิ้นใดชิ้นหนึ่งอย่างละเอียดจากผู้ที่ทำงานชิ้นนั้นอยู่เดิม เพื่อที่จะให้สามารถ ทำแทนกันได้

1.5 Rotation คือ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน มีลักษณะ คือ

1.5.1 การเปลี่ยนงานกัน โดยเปลี่ยนลักษณะงาน (Job Rotation)

1.5.2 การเปลี่ยนงานกัน โดยเปลี่ยนสถานที่ทำงาน (Location)

2. กิจกรรมทางด้านการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่องค์กรมอบหมายให้หน่วยงาน หรือ กลุ่มบุคลากรรับผิดชอบดำเนินการ อาทิเช่น

2.1 การจัดฝึกอบรมภายในองค์กร (In House Training)

2.1.1 เป็นการจัดฝึกอบรมให้บุคลากรภายในองค์กรได้เข้าอบรมพร้อม ๆ กัน ที่ละจำนวนมาก ๆ (Class Room Training) โดยดำเนินการตามขั้นตอนในการจัด โครงการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากร

2.2 การส่งบุคลากรไปอบรมภายนอกองค์กร

2.3 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

2.3.2 มักเป็นการยกปัญหาที่มีอยู่มาให้ศึกษาหรือทดลองปฏิบัติ และอาจใช้เป็น แนวปฏิบัติหลังการประชุม ฯ

2.4 คูงาน

2.4.1 เป็นการไปขอฟังการบรรยายสรุปถึงลักษณะการจัดระบบงาน และวิธีการปฏิบัติงานจริงของหน่วยงานอื่น ๆ ที่สนใจศึกษา ณ ที่ตั้งของหน่วยงานนั้น

2.5 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานจริงอื่น ๆ ดังที่เรียกว่า การฝึกอบรมในที่ทำการปกติหรือ On the Job Training ได้แก่

2.5.1 การสอนแนะหรือการให้คำปรึกษา (Coaching/ Counseling) หมายถึงการที่ผู้บังคับบัญชา ควบคุมดูแลให้บุคลากรลงมือปฏิบัติงานจริง โดยให้คำปรึกษาแนะนำอย่างใกล้ชิด การ Coaching นี้ อาจหมายความรวมถึง การเป็นพี่เลี้ยง ซึ่ง ไม่จำเป็นต้องสอนเฉพาะเรื่องงานเท่านั้น อาจรวมทั้งเรื่องเกี่ยวกับคน หรือการวางตัวในองค์กรด้วยก็ได้ และ

2.5.2 การสอนงานหรือนิเทศงาน (Job Instruction/ Job Supervision) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา สอนงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสังกัด โดยเน้นถึงการแบ่งงานออกเป็นขั้นตอน และการที่ผู้บังคับบัญชา จะต้องสาธิตหรือแสดง วิธีปฏิบัติงานให้เข้าใจก่อน แล้วจึงควบคุมดูแลให้

ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง

3. กิจกรรมด้านการวางแผนพัฒนาอาชีพ (Career Path หรือ Career Planning) เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะต้องเป็นนโยบายขององค์กร เพราะจะต้องครอบคลุมบุคลากรทุกระดับและทุกสายงาน นั่นคือ เป็นการวางแผน การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพที่ครองอยู่ โดยระบุว่า บุคลากรแต่ละตำแหน่งงาน จะต้องได้รับการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ หรือทักษะในด้านใดและเมื่อใด จึงจะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ โดยฝ่ายบุคคล ขององค์กรนั้นอาจเป็นผู้รับผิดชอบจัดกิจกรรมในการพัฒนานั้นให้ อาทิเช่น

3.1 การฝึกอบรมเฉพาะระดับ (Pre - Promotion Training)

3.1.1 จัดให้เฉพาะบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในระดับ ที่อยู่ในข่ายที่จะเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นได้

3.2 กิจกรรมก่อนเลื่อนตำแหน่งอื่น ๆ เช่น

3.2.1 การทดสอบ

3.2.2 การมอบให้ทำงานวิชาการ เช่น การเขียนรายงาน หรือโครงการ

4. กิจกรรมร่วมระหว่างพนักงาน มีกิจกรรมหลายชนิดที่องค์กรอาจส่งเสริมให้พนักงานกระทำร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยอาจมีจุดมุ่งหมายหลัก ในการร่วมกัน พัฒนางาน หรือคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยตัวของพนักงานเองแต่ผลพลอยได้ที่สำคัญ คือ การพัฒนาตัวพนักงานเองในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในด้านการทำงานเป็นทีม การสร้างทักษะในการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา การรู้จักใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนการสร้างนิสัยในการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นประโยชน์ ฯลฯ กิจกรรมดังกล่าวนี้มีหลายชนิด อาทิเช่น

4.1 กิจกรรมกลุ่มคุณภาพงาน หรือ Quality Control Circles (QC Circles หรือ Q.C.C.)

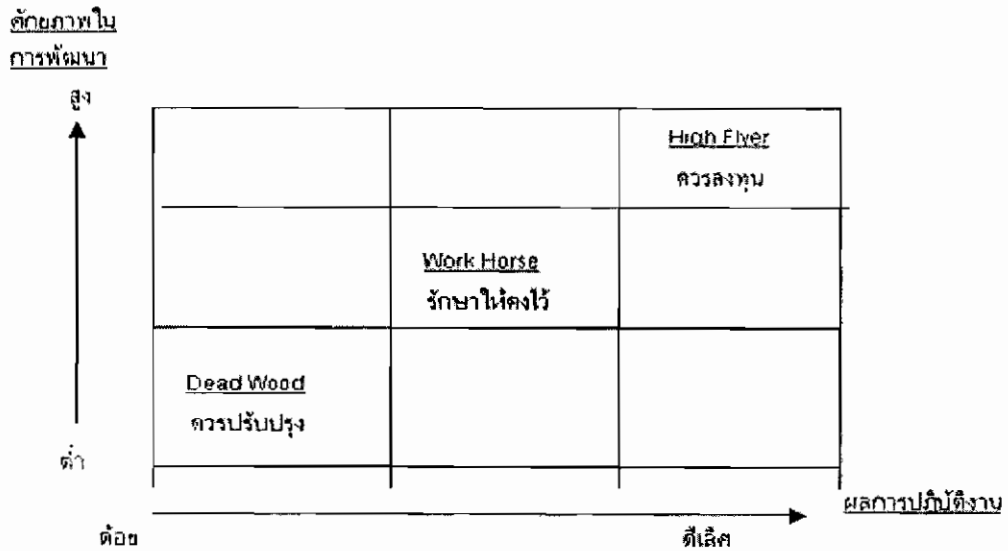
4.2 กิจกรรมข้อเสนอแนะ

4.3 กิจกรรม 5 ส.

การเลือกใช้กิจกรรมในการพัฒนาบุคคล เนื่องจากการพัฒนาบุคคลจัดเป็นการลงทุน (Investment) ซึ่งย่อมจะต้องการผลตอบแทนมาสู่องค์กร จึงควรเลือก ใช้กิจกรรมในการพัฒนาบุคคลให้เหมาะสม เพื่อลดการสูญเปล่า ดังที่มีผู้สรุปถึงแนวคิดในการเลือกใช้กิจกรรมไว้ 3 แนวทาง คือ

แนวทางที่ 1 พิจารณาที่ตัวบุคลากรถึงศักยภาพในการพัฒนา (Potentiality) เมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน (Performance) ดังที่แสดงไว้ในตารางข้างล่างนี้

ตารางแสดงถึงศักยภาพในการพัฒนาของทรัพยากรบุคคล (เมื่อเปรียบเทียบกับ ผลการปฏิบัติงาน)



ภาพที่ 3 ศักยภาพในการพัฒนาของทรัพยากรบุคคล (ธนุ กุลชล, 2540)

พวก High Flyer คือ กลุ่มบุคลากรที่องค์กร ควรพัฒนาด้วยกิจกรรมทางการบริหาร จึงจะได้ผลดี เนื่องจากมีศักยภาพ ในการพัฒนาสูง และในขณะเดียวกันมีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ สมควรที่องค์กรจะลงทุนให้การพัฒนามากที่สุด

พวก Work Horse คือ กลุ่มบุคลากรที่ควรพัฒนาด้วยการฝึกอบรม หรือการวางแผน พัฒนาอาชีพ เนื่องจากมีทั้ง ศักยภาพ ในการพัฒนา และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง สมควรที่จะ ได้รับการดูแลให้การฝึกอบรม อย่างสม่ำเสมอ และได้รับการ เลื่อนตำแหน่งไป ตามลำดับ ระหว่างการพัฒนา

ส่วนพวกสุดท้าย พวก Dead Wood คือ กลุ่มบุคลากรที่ควร ได้รับการพัฒนาด้วย กิจกรรมร่วมระหว่างพนักงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกในการปรับปรุงและพัฒนาเป็นสำคัญ

แนวทางที่ 2 เลือกกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาจากนโยบายขององค์กร หากกิจกรรมใด ที่มีได้รับการ สนับสนุนจากนโยบายของหน่วยงาน ก็อาจนำมาใช้ในการพัฒนา บุคลากรอย่างไม่เป็นทางการ

แนวทางที่ 3 เลือกกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาถึงความสร้างให้เกิด ความสมดุลระหว่าง “คนกับงาน” ของบุคลากรรายดังกล่าวประกอบด้วย ดังที่แสดงในภาพข้างล่าง นี้

1. การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน หมายถึงการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาได้เรียนรู้เทคนิควิธีการทำงาน ได้รับความชำนาญจากการฝึกหรือทดลองปฏิบัติ รวมทั้งอาจได้รับการถ่ายทอดแนวความคิด ปรัชญา หรือวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการทำงาน พร้อม ๆ ไปด้วยกับการปฏิบัติงานจริงซึ่งเป็นวิธีที่ใช้กันมากกว่าวิธีอื่น ๆ แต่เนื่องจากมิได้ จัดทำอย่างเป็นระบบ และมีลักษณะเป็นการทดลองปฏิบัติงานมากกว่าการฝึกอบรมอย่างจริงจัง อย่างไรก็ตาม หากได้มีการกำหนด โครงการและดำเนินการตามหลักวิชาการอย่างถูกต้องแล้ว การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน อาจถือได้ว่าเป็นวิธีการฝึกอบรมที่ช่วยสร้างความชำนาญและความเข้าใจให้ผู้เรียนรู้ได้มากที่สุดวิธีหนึ่ง แม้ว่าการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานจะมีข้อจำกัดอยู่บ้าง คือ อาจทำให้ผลงานขององค์กรลดน้อยลงในระยะแรก แต่เมื่อได้ดำเนินการต่อไปแล้วในระยะยาวจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานที่ใช้กันอยู่โดยทั่วไป มี 4 วิธี ได้แก่

1.1 การสอนงาน ส่วนใหญ่จะใช้การพัฒนาบุคลากรที่เพิ่มเข้าทำงานในองค์กรหรือเพิ่มเข้าตำแหน่งใหม่ มักใช้กับผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ โดยผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานมากที่สุดจะเป็นผู้สอนงาน โดยการมอบหมายงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยเหลือให้รู้จักวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ซึ่งเน้นที่การลงมือปฏิบัติ จึงช่วยย่นระยะเวลาในการเรียนรู้งานด้วยตนเอง โดยการลองผิดลองถูกซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายและสิ้นเปลืองได้ นอกจากนี้ การสอนงานยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และยังเป็นการแบ่งเบาภาระงานของผู้บังคับบัญชาในระยะยาวอีกด้วย

1.2 การย้ายสับเปลี่ยนงาน เป็นการดำเนินการเพื่อเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในระดับเดียวกัน โดยการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่อื่นซึ่งจัดเป็นการใช้คนให้เหมาะสมกับงานอีกวิธีหนึ่ง และเพื่อพัฒนาเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ และความรอบรู้ในงานหลาย ๆ ด้าน ซึ่งจะประ โยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงาน โดยส่วนรวม การย้ายสับเปลี่ยนงานยังช่วยลดการซ้ำซากจำเจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นงานในตำแหน่งหน้าที่ใหม่ ๆ ทั้งยังช่วยลดความขัดแย้งอันเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน กล่าวคือ จะก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อความร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาระหว่างหน่วยงานเข้าใจปัญหาและวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ สามารถมองปัญหาได้ในแง่มุมที่กว้างและเป็นระบบมากขึ้นกว่าเดิมแม้ว่าจะมีข้อจำกัดในระยะสั้นซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความชะงักงันของงานก็ตาม

1.3 การมอบหมายงานที่มีขอบเขตกว้างขึ้น เป็นการขยายขอบเขตหรือเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีลักษณะหลากหลายมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านปริมาณงาน เป็นการเปลี่ยนแปลงงานตามแนวราบหรือในระดับงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในระดับเดียวกัน โดยผู้ปฏิบัติงาน

จะต้องทำงานเพิ่มขึ้นจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดอยู่เดิม

1.4 การมอบหมายงานที่มีความสำคัญ เป็นการมอบหมายงานซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มสูงขึ้น เป็นงานที่มีความหมายและท้าทายและความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านคุณภาพของงาน กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจแก้ไขปัญหาเพิ่มขึ้น งานที่ได้รับมอบหมายมีคุณค่าหรือมีความสำคัญต่อหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวิธีแก้ไขปัญหาการทำงาน หรือการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

2. การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงาน หมายถึง การที่ผู้เข้ารับการอบรมหรือการพัฒนาต้องหยุดการทำงานปกติ เพื่อเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรหรือ โครงการที่กำหนด โดยอาจเป็นการเข้ารับการฝึกอบรมในสถานที่ของหน่วยงานนั่นเอง หรือการเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก วิธีการฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานที่ใช้มีหลายวิธี ได้แก่

2.1 การบรรยาย เป็นการให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการอบรมโดยวิทยากร ผู้บรรยายเป็นผู้ถ่ายทอดทฤษฎี แนวคิด และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือการแก้ไขปัญหา การทำงานวิธีนี้เหมาะสมสำหรับการฝึกอบรมที่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นจำนวนมาก และเป็น การให้ความรู้พื้นฐานอย่างกว้าง ๆ

2.2 การสัมมนา เป็นการประชุมเพื่อร่วมกันค้นคว้าในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้การแนะนำของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้เข้ารับการอบรมจะต้องเตรียมข้อมูลในเรื่องที่ศึกษา และมีบทบาทร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ในการแก้ไขปัญหาที่ทำการศึกษา

2.3 การประชุมปฏิบัติงาน เป็นการประชุมปรึกษาหารือ ศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ไขปัญหาโดยผู้ดำเนินการคอยให้ความช่วยเหลือแนะนำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้การแก้ไขปัญหา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน

2.4 การประชุม เป็นการประชุมอย่างเป็นทางการ ประกอบด้วยผู้นำการประชุมและผู้เข้าร่วมประชุม โดยร่วมอภิปรายหาแนวทางการแก้ไขปัญหาในเรื่องที่มีความสนใจร่วมกันอย่างแท้จริง

2.5 การอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นการอภิปราย โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 - 5 คน ในหัวข้อที่กำหนด โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นผู้ให้ความรู้ ประสบการณ์ ข้อเท็จจริง และความคิดเห็นแก่ผู้ฟัง โดยเปิดโอกาสให้ผู้ฟังได้ซักถาม และแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่อภิปรายได้

3. การพัฒนาบุคลากร โดยวิธีอื่น ได้แก่

3.1 การดูงาน เป็นการให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเยี่ยมชมและศึกษาวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเทคนิคและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชม และยังได้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

3.2 การศึกษาต่อ หมายถึง การที่บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานได้เข้ารับการศึกษเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อให้ได้รับคุณวุฒิสูงขึ้น โดยอาจใช้เวลาในการศึกษาในเวลาหรือนอกเวลาการทำงาน โดยผลของการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงาน ภายหลังจากที่ผู้ปฏิบัติงานสำเร็จการศึกษาและกลับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ และได้นำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงและพัฒนางานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

3.3 การพัฒนาตนเอง จัดเป็นการพัฒนาที่สำคัญที่สุด ซึ่งมีผลให้การพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จมากขึ้นเพียงใด กล่าวคือ การพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จไม่ได้เลยหากผู้ที่เข้ารับการพัฒนามิให้ความสนใจหรือมองไม่เห็นประโยชน์ของการพัฒนาอย่างแท้จริง ในทางตรงกันข้าม การพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จอย่างยิ่งหากผู้ที่รับการพัฒนามีความสนใจและพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยวิธีการพัฒนาตนเองนั้นอาจกระทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับเวลา โอกาสและความสนใจของแต่ละบุคคล ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าจากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการ การศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน และ โครงการของงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานกับผู้ร่วมงาน หรือ การสมัครเข้าศึกษาหรืออบรมในหลักสูตรที่จะเป็นประโยชน์ต่องานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และไม่เสียเวลาในการปฏิบัติงานประจำ

โครงสร้าง อำนาจ หน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

ประวัติความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด ตราพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น เขตขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ เขตจังหวัด ในจังหวัดหนึ่งให้มีองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งปัจจุบันตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 มาตรา 35 นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้ง โดยตรงจากประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ซึ่งเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และได้รับการคัดเลือกจาก

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่น

“เมืองน่าอยู่ สังคมเข้มแข็ง เศรษฐกิจยั่งยืน”

พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

1. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษา การสาธารณสุข ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. เพิ่มขีดความสามารถด้านการสังคมสงเคราะห์

3. ส่งเสริมการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ

4. เสริมสร้างความสมดุลให้กับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5. จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งน้ำ และระบบสาธารณูปโภคตามความเหมาะสม

ของพื้นที่

6. ส่งเสริมความมั่นคง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชน

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

ด้านการพัฒนาสังคม

1. ด้านการศึกษา เด็กและเยาวชน ได้รับการศึกษาที่ดีและเท่าเทียมกัน

2. ด้านการกีฬา ประชาชนมีความสามัคคีและสังคมมีความเข้มแข็ง

3. ด้านสาธารณสุข ประชาชนมีสุขอนามัยที่ดี

4. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ประชาชนอยู่ดีมีสุข

5. ด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของ

ท้องถิ่นคงอยู่สืบไป

6. ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ด้านเศรษฐกิจ

1. ด้านผลผลิตทางการเกษตร มีการบริหารจัดการตลาดอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ มีแหล่งน้ำเพียงพอต่อภาคการเกษตรในช่วงฤดูแล้งและ

ปัญหาอุทกภัยในช่วงฤดูฝนลดลง

3. ด้านการท่องเที่ยว การท่องเที่ยวของจังหวัดจันทบุรีสามารถรองรับนักท่องเที่ยวได้

อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ โครงสร้างพื้นฐานมีความพร้อมต่อการใช้งาน

และการขยายตัวของชุมชน

5. ด้านสิ่งแวดล้อม มีการอนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติอย่างเป็นระบบ

6. ด้านการเมืองการบริหาร ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น ได้การรับบัญญัติไว้ในกฎหมายที่สำคัญ 2 ฉบับ คือ ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเอง และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีรายละเอียดดังนี้

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 มาตรา 45 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย
- (2) จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (3) สนับสนุนสภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (4) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
- (5) แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
- (6) อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะภายในเขตสภาพตำบล
- (7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (7 ทวิ) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (8) จัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (9) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด บรรดาอำนาจหน้าที่ใดซึ่งเป็นของราชการส่วนกลาง หรือราชการส่วนภูมิภาค อาจมอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติได้ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในมาตรา 17 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

(1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผน พัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(2) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(3) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(4) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(5) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(6) การจัดการศึกษา

(7) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(8) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(9) การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม

(10) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(11) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(12) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

(13) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ

(14) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(15) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

(16) การสร้างและบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(17) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(18) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(19) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ

(20) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(21) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

(22) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(23) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(24) จัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตและกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(25) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(26) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(27) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ตามประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ฉบับลงวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2546 กำหนดว่า

ข้อ 1 ลักษณะของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการให้บริการสาธารณะในเขตจังหวัด

(1) ดำเนินงานใน โครงการที่มีขนาดใหญ่ที่เกินศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในเขตจังหวัด

(2) เป็นการดำเนินงานที่ปรากฏถึงกิจกรรมที่เป็นภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด ที่มุ่งต่อประโยชน์ของท้องถิ่นหรือประชาชนเป็นส่วนรวม และไม่เข้าไปดำเนินงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัดสามารถดำเนินการได้เอง

(3) เข้าไปดำเนินงานตามแผนงานหรือ โครงการในลักษณะที่มีความคาบเกี่ยวต่อเนื่อง หรือมีผู้ที่ได้รับประโยชน์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่า 1 แห่งขึ้นไป

ข้อ 2 ในการดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามข้อ 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรจะดำเนินการเพื่อให้เป็นไปในลักษณะดังนี้ คือ

(1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและประสานการจัดทำแผนจังหวัด โดยการสร้างและพัฒนาระบบการประสานแผนการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดเพื่อนำไปสู่การใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสมดุลและคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ

(2) การก่อสร้างและบำรุงรักษาโครงการที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่หรือมีการเกี่ยวเนื่องกันหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือในลักษณะที่เป็นเครือข่ายหลักในการเชื่อมโยงกับแผนงานโครงการที่ดำเนินการ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด

(3) การจัดการศึกษา สาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนในระดับจังหวัด และไม่เป็นการซ้ำซ้อนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขยายศักยภาพและมุ่งต่อผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาการศึกษา สาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด

(4) การส่งเสริมจารีต ประเพณี วัฒนธรรม การท่องเที่ยว การส่งเสริมการลงทุน และพาณิชย์กรรมของจังหวัด

(5) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทำหน้าที่เป็นองค์กรหลักในการกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลรวม การดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด

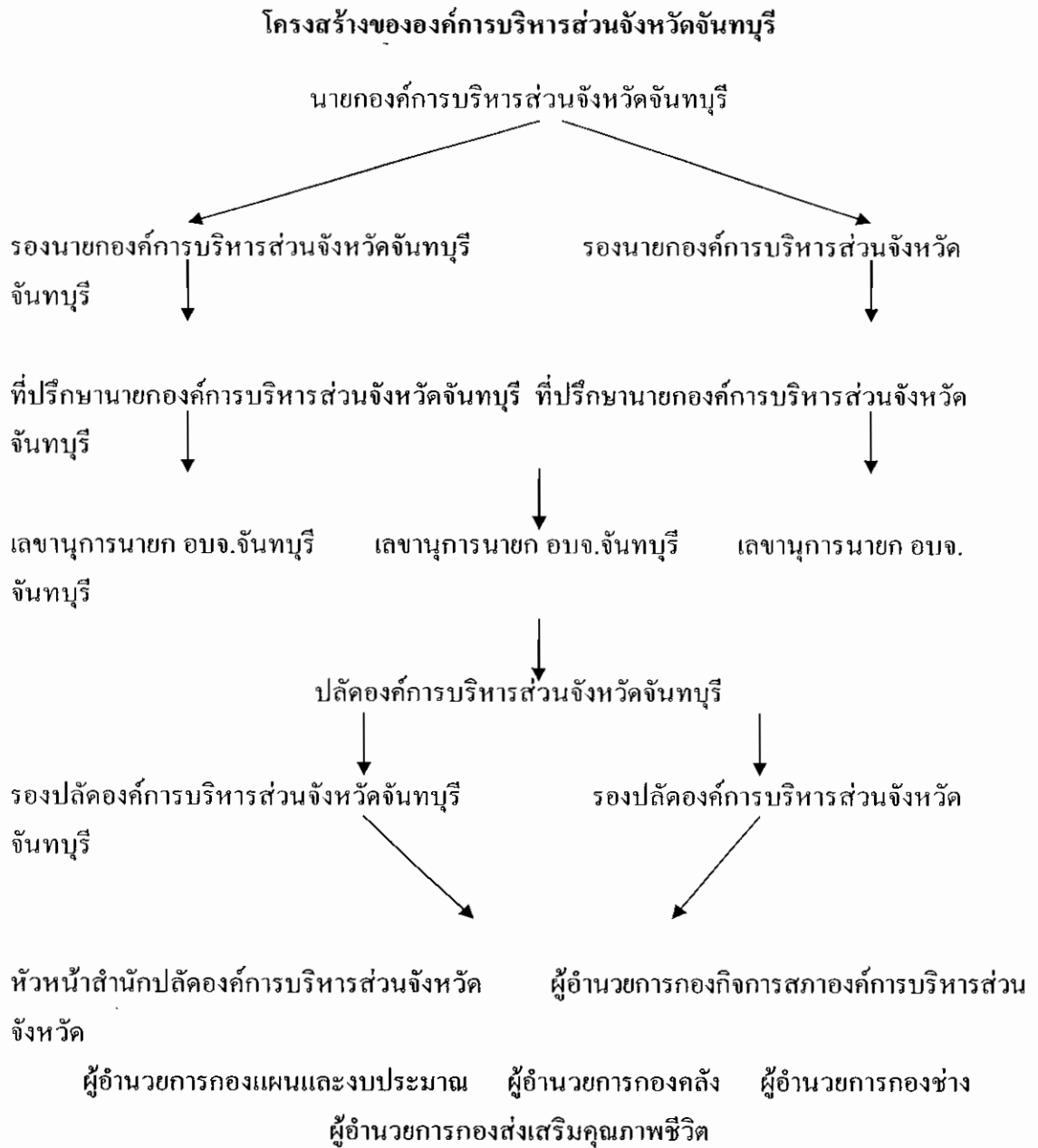
(6) ให้บริการด้านเทคนิค วิชาการ เครื่องมือ เครื่องจักรกล บุคลากร แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในเขตจังหวัด

(7) ดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ กำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กิจกรรมถ่ายโอนที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด “มีหน้าที่ที่ต้องทำ”

ข้อ 3 การสนับสนุนงบประมาณให้แก่ราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค จะกระทำได้แต่เฉพาะกรณีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะต้องดำเนินการเอง แต่ไม่สามารถดำเนินการเองได้ เนื่องจากเป็นงานปฏิบัติซึ่งจะต้องใช้เทคนิควิชาการสูง และหน่วยงานของรัฐนั้นมีความสามารถที่จะดำเนินการ ได้ดีกว่า และผลของการให้การสนับสนุนนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

การสนับสนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด จะกระทำได้ในกรณีที่เร่งด่วนและจำเป็นหากไม่ดำเนินการจะก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อประชาชน

การให้การสนับสนุนแก่ประชาคม องค์กรประชาชน ควรเป็นไปในลักษณะของการส่งเสริมความสามารถดำเนินการ โดยใช้ศักยภาพของตนเองในการบริหารจัดการในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ โดยไม่ให้การสนับสนุนในลักษณะของการให้สิ่งของ หรือการเข้าไปดำเนินการแทน



องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็น 6 กอง ได้แก่

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
3. กองแผนและงบประมาณ

4. กองคลัง
 5. กองช่าง
 6. กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- โดยแบ่งการบริหารงาน ดังนี้
1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 ฝ่าย คือ
 - 1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
 - 1.2 ฝ่ายบริหารงานบุคคล
 - 1.3 ฝ่ายนิติการและการพาณิชย์
 2. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด แบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 ฝ่าย คือ
 - 2.1 ฝ่ายการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - 2.2 ฝ่ายกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - 2.3 ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
 3. กองแผนและงบประมาณ แบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 ฝ่าย คือ
 - 3.1 ฝ่ายนโยบายและแผน
 - 3.2 ฝ่ายงบประมาณ
 - 3.3 ฝ่ายติดตามและประเมินผล
 4. กองคลัง แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย คือ
 - 4.1 ฝ่ายการเงิน
 - 4.2 ฝ่ายบัญชี
 - 4.3 ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน
 - 4.4 ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
 5. กองช่าง แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย คือ
 - 5.1 ฝ่ายสำรวจและออกแบบ
 - 5.2 ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง
 - 5.3 ฝ่ายสาธารณภัยและสิ่งแวดล้อม
 - 5.4 ฝ่ายเครื่องจักรกล
 6. กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต แบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 ฝ่าย คือ
 - 6.1 ฝ่ายสวัสดิการสังคมและนันทนาการ
 - 6.2 ฝ่ายพัฒนาสังคมและส่งเสริมอาชีพ
 - 6.3 ฝ่ายการศึกษาและสาธารณสุข

โดยมีรายละเอียดดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานในฝ่าย ดังนี้

- 1.1 งานเลขานุการผู้บริหาร
- 1.2 งานติดตามผู้บังคับบัญชา
- 1.3 งานการประชุม
- 1.4 งานประชาสัมพันธ์
- 1.5 งานธุรการ งานสารบรรณ จัดทำคำสั่งประกาศ
- 1.6 งานติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น
- 1.7 งานราชการทั่วไป
- 1.8 งานรัฐพิธี งานพิธีต่าง ๆ
- 1.9 งานรักษาความสะอาด รักษาความปลอดภัย และงานแต่งตั้งเวรยามรักษาการณ์

สถานที่ราชการ ของ อบจ.

- 1.10 งานควบคุมสาธารณสุขปโคค สาธารณูปการของสำนักงาน อบจ.
- 1.11 งานควบคุมการใช้รถยนต์ส่วนบุคคลของสำนักปลัด อบจ.
- 1.12 งานสนับสนุนที่มีได้กำหนดหน้าที่เป็นของกองหรือส่วนราชการใดใน อบจ.

โดยเฉพาะ

- 1.13 งานพัสดุและทรัพย์สิน งานเบิกจ่าย งานงบประมาณของสำนักปลัด อบจ.
- 1.14 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

3. ฝ่ายนิติการและการพาณิชย์ มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานในฝ่าย ดังนี้

- 3.1 งานนิติการ งานเกี่ยวกับนิติกรรมสัญญา
- 3.2 งานตราข้อบัญญัติ อบจ. ที่มีไขข้อบัญญัติงบประมาณ
- 3.3 งานกิจการพาณิชย์
- 3.4 งานจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบจ.
- 3.5 งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ร้องเรียน
- 3.6 งานจดทะเบียนพาณิชย์
- 3.7 งานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบคดีละเมิดตามข้อบัญญัติ
- 3.8 งานติดตามผลดำเนินคดีที่เกี่ยวข้องกับ อบจ.
- 3.9 งานประสานกับพนักงานอัยการจังหวัด
- 3.10 งานวิชาการด้านกฎหมาย

- 3.11 งานรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน
- 3.12 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ดังนี้

1. ฝ่ายการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานในฝ่าย

- 1.1 งานการประชุมของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- 1.2 งานประชุมของคณะกรรมการ ฯ
- 1.3 การจัดทำระเบียบวาระการประชุม
- 1.4 จัดทำรายงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- 1.5 งานกฎหมายและระเบียบข้อบังคับการประชุม การตั้งกระทู้ถาม ข้อซักถามของ

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

- 1.6 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
2. ฝ่ายกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานในฝ่าย ดังนี้

- 2.1 การติดตามผลการปฏิบัติตามมติของสภา ฯ
- 2.2 การติดตามผลการปฏิบัติตามมติของคณะกรรมการ ฯ
- 2.3 งานระเบียบและทะเบียนประวัติตลอดจนสิทธิ สวัสดิการของสมาชิกสภา

องค์การบริหารส่วนจังหวัด

- 2.4 งานส่งเสริมและพัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - 2.5 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
3. ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานในฝ่าย ดังนี้

- 3.1 งานประชาสัมพันธ์กิจการของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- 3.2 งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองท้องถิ่น
- 3.3 งานธุรการ งานจัดทำแผนพัฒนา งานเบิกจ่าย งานพัสดุและทรัพย์สิน งานบริหาร

งานบุคคลของกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

- 3.4 งานประสานงานระหว่างกอง
- 3.5 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองแผนและงบประมาณ

1. ฝ่ายนโยบายและแผน มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานในฝ่าย ดังนี้

- 1.1 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
- 1.2 จัดทำแผนพัฒนาสามปี

- 1.3 งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด
- 1.4 แผนงานด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
- 1.5 งานเกี่ยวกับการศึกษา
- 1.6 การทำนุบำรุงศาสนาและส่งเสริมวัฒนธรรม
- 1.7 งานบำรุงศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 1.8 งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- 1.9 งานธุรการ
- 1.10 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
2. ฝ่ายงบประมาณ มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานในฝ่าย ดังนี้
 - 2.1 จัดทำงบประมาณประจำปี/เพิ่มเติม (ถ้ามี)
 - 2.2 การดำเนินการตามข้อบัญญัติงบประมาณ (เฉพาะภายในกอง)
 - 2.3 การแก้ไขเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
 - 2.4 การโอนงบประมาณ
 - 2.5 การใช้จ่ายเงินสำรองจ่าย
 - 2.6 งานพัสดุ
 - 2.7 งานเบิกจ่าย
 - 2.8 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
3. ฝ่ายติดตามและประเมินผล มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานในฝ่าย ดังนี้
 - 3.1 ติดตามและประเมินผลแผนงาน/ โครงการ
 - 3.2 เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
 - 3.3 สนับสนุนภารกิจของฝ่ายอื่นภายในกอง
 - 3.4 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง

1. ฝ่ายการเงิน มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานในฝ่าย ดังนี้
 - 1.1 งานรับเงิน นำส่งเงิน เก็บรักษาเงินทุกประเภท
 - 1.2 งานการจ่ายเงินและตรวจสอบเอกสารการจ่ายเงิน
 - 1.3 งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท
 - 1.4 งานควบคุมงบประมาณรายจ่าย และจัดเก็บทำทะเบียน
 - 1.5 งานจัดทำเช็ค และจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน
 - 1.6 งานจัดทำรายงานเงินคงเหลือประจำวัน

- 1.7 งานหักภาษีเงินได้ และนำส่งสรรพากร
- 1.8 งานสวัสดิการต่าง ๆ
- 1.9 งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินยืม และอื่น ๆ
- 1.10 งานบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และบำนาญ (ครู)
- 1.11 งานสหกรณ์ออมทรัพย์ และงานสวัสดิการของข้าราชการ และลูกจ้างที่สถาบันการเงินให้สิทธิ

- 1.12 งานช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการแก่หน่วยงานอื่นที่ร้องขอ
- 1.13 งานสารบรรณ
- 1.14 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
- 2. ฝ่ายบัญชี มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานในฝ่าย ดังนี้
 - 2.1 งานจัดทำบัญชี และทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท
 - 2.2 งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน
 - 2.3 งานการจัดสรรเงินรายได้ตามกฎหมาย
 - 2.4 งานจัดทำรายงานประจำเดือน ประจำปีและงานอื่น ๆ
 - 2.5 งานจัดทำรายรับจริง - รายจ่ายจริง และเงินเหลือจ่ายตกเป็นเงินสะสมประจำปี
 - 2.6 งานจัดทำตรวจสอบ และนำส่งเงินสะสม กสอ.
 - 2.7 งานช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการแก่หน่วยงานอื่นที่ร้องขอ
 - 2.8 งานสถิติการคลัง
 - 2.9 งานเก็บรักษา และเบิกจ่ายแบบพิมพ์
 - 2.10 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย
- 3. ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานในฝ่าย ดังนี้
 - 3.1 งานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ
 - 3.2 งานซ่อมแซม บำรุงรักษาพัสดุ
 - 3.3 งานทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ ทรัพย์สิน
 - 3.4 งานควบคุม ตรวจสอบ การรับจ่ายพัสดุ
 - 3.5 งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์
 - 3.6 งานการรายงานผลการติดตามการดำเนินการและการใช้จ่ายงบประมาณตาม

ข้อบัญญัติ

- 3.6 เงินอุดหนุนทั่วไปและเงินงบประมาณของส่วนกลางที่จัดสรรให้
- 3.7 งานช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการแก่หน่วยงานอื่นที่ร้องขอ

3.8 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

4. ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานในฝ่าย ดังนี้

4.1 งานจัดเก็บรายได้ของ อบจ. ทุกประเภท

4.2 งานเก็บรักษาเอกสาร หลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น

4.3 งานตรวจสอบ จัดทำทะเบียนบัญชีที่อยู่ในเกณฑ์ชำระภาษี/ ค่าธรรมเนียม

4.4 งานจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษี และค่าธรรมเนียม กรณีไม่มาชำระ

ภายในกำหนด

4.5 งานประสานกับฝ่ายนิติการเพื่อดำเนินคดีแก่ ผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบัญญัติ การจัดเก็บภาษีท้องถิ่น (ไม่ขึ้นแบบ, ไม่ชำระภาษี) โดยเสนอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งการ

4.6 งานประสานการวางแผนจัดเก็บรายได้ และแก้ไขอุปสรรคในการจัดเก็บ

4.7 งานประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเร่งรัดรายได้

4.8 งานจัดทำระบบข้อมูลชำระภาษี/ ค่าธรรมเนียม

4.9 งานศึกษาวิเคราะห์ และเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงการจัดเก็บภาษี/ ค่าธรรมเนียม และการจัดหารายได้ของ อบจ.

4.10 งานดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ภาษี

4.11 งานเกี่ยวกับการดำเนินการยึด อาศัย และขายทอดตลาดทรัพย์สิน

4.12 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง

1. ฝ่ายสำรวจและออกแบบ มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานในฝ่าย ดังนี้

1.1 แผนงาน โครงการประจำปี

1.2 งานผังเมืองรวมจังหวัด

1.3 งานสำรวจ - ออกแบบก่อสร้างทาง, สะพาน

1.4 งานสำรวจ - ออกแบบอาคารและแหล่งน้ำ

1.5 งานเขียนแบบ, ทาง, สะพาน, อาคาร และแหล่งน้ำ

1.6 งานวิเคราะห์ - วิจัยและทดสอบวัสดุ

1.7 งานประมาณราคา

1.8 งานข้อมูลทางวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม

1.9 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

2. ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานในฝ่าย ดังนี้

2.1 งานควบคุมและตรวจสอบอาคารทางวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม

- 2.2 งานควบคุมการก่อสร้างทางสะพานและแหล่งน้ำ
- 2.3 งานประปาชนบท
- 2.4 งานสัมปทานขนส่ง
- 2.5 งานตลาดและสถานค้าชุมชน
- 2.6 งานขุดเจาะและซ่อมบำรุงบ่อบาดาล
- 2.7 งานควบคุมอาคารตาม พ.ร.บ. ควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 และอื่น ๆ
- 2.8 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
- 3. ฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานในฝ่าย ดังนี้
 - 3.1 งานสุขาภิบาลและสาธารณสุขปโภค
 - 3.2 งานอาคารสถานที่
 - 3.3 งานสาธารณสุขปโภคและสิ่งแวดล้อม
 - 3.4 งานกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลรวม
 - 3.5 งานอนุญาตขุดเจาะและใช้น้ำบ่อบาดาล
 - 3.6 งานจัดทำแผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - 3.7 งานกิจการอาสาสมัคร
 - 3.8 งานช่วยเหลือผู้ประสบภัย
 - 3.9 งานฟื้นฟูสภาพพื้นที่
 - 3.10 งานสนับสนุนและบริการช่วยเหลือผู้ประสบภัย
 - 3.11 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
- 4. ฝ่ายเครื่องจักรกล มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานในฝ่าย ดังนี้
 - 4.1 งานวิศวกรรมและเครื่องจักรกล
 - 4.2 งานจัดหาอะไหล่และเบิกจ่าย
 - 4.3 งานซ่อมบำรุงยานพาหนะ
 - 4.4 งานซ่อมบำรุงเครื่องจักรกล
 - 4.5 งานควบคุมยานพาหนะเครื่องจักรกล
 - 4.6 งานต่อทะเบียนยานพาหนะ
 - 4.7 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- 1. ฝ่ายสวัสดิการสังคมและนันทนาการ มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานในฝ่าย ดังนี้
 - 1.1 งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส

- 1.2 งานสังคมสงเคราะห์
- 1.3 งานสถานสงเคราะห์คนชราบ้านจันทบุรี
- 1.4 งานส่งเสริมพัฒนาองค์กรประชาชน
- 1.5 งานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาศึกษา
- 1.6 งานส่งเสริมสนับสนุนลานกีฬาชุมชน
- 1.7 งานส่งเสริมสนับสนุนงานนันทนาการพัฒนา คุณภาพชีวิตแก่ประชาชน
- 1.8 งานถ่ายโอนสนามกีฬาจังหวัดจันทบุรี
- 1.9 งานด้านบริหารงานบุคคลของกอง ฯ
- 1.10 งานธุรการ งานสารบรรณและการเบิกจ่ายของกอง
- 1.11 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย
2. ฝ่ายพัฒนาสังคมและส่งเสริมอาชีพ มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานในฝ่ายดังนี้
 - 2.1 งานรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน
 - 2.2 งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิต
 - 2.3 งานส่งเสริมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - 2.4 งานส่งเสริมสนับสนุนและรณรงค์ต่อต้านยาเสพติดทุกรูปแบบ
 - 2.5 งานส่งเสริมความเข้มแข็งแก่เศรษฐกิจชุมชน
 - 2.6 งานส่งเสริมช่วยเหลือด้านวิชาการแก่กลุ่มอาชีพต่าง ๆ
 - 2.7 งานส่งเสริมตลาดกลางผลไม้ของจังหวัด
 - 2.8 งานส่งเสริมขยายการตลาดให้กลุ่มผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในครัวเรือน
 - 2.9 งานส่งเสริมและสนับสนุนเกษตรกรอินทรีย์
 - 2.10 งานส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรและพัฒนาคุณภาพบรรจุภัณฑ์
 - 2.11 งานสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ
 - 2.12 งานพัฒนาอาชีพในระบบเศรษฐกิจพอเพียง
 - 2.13 งานส่งเสริมการตลาดสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์
 - 2.14 งานฟื้นฟู รักษาและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
 - 2.15 จัดตั้งกองทุนหมุนเวียน
 - 2.16 งานนโยบายและแผนพัฒนาของกอง ฯ
 - 2.17 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย
3. ฝ่ายการศึกษาและสาธารณสุข มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานในฝ่าย ดังนี้
 - 3.1 งานศูนย์เด็กเล็กต้นแบบ

3.2 งานเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและจิตสำนึก ร่วมในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชนในท้องถิ่น

3.3 งานส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา

3.4 งานส่งเสริมและสนับสนุนศาสนาและวัฒนธรรม อันติงามของท้องถิ่น

3.5 งานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอนามัย

3.6 งานสร้างเสริมสุขภาพอนามัย

3.7 งานส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

3.8 งานพัฒนากิจกรรมของกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน (อสม.)

3.9 งานส่งเสริมสนับสนุนงานด้านสาธารณสุขมูลฐาน

3.10 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัชรี ราวีศรี (2544, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา ใน 6 ด้าน คือ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งเสริม ด้านวิชาการ ด้านการส่งไปศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพาที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2544 จำนวน 103 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบการประมาณค่า 5 ระดับ ผลจากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 6 ด้านในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความต้องการมากที่สุดคือด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 6 ด้านในภาพรวมและรายด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน และผลการเปรียบเทียบจากเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานพบว่ามีความต้องการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทัศพันธ์ พงษ์เกตรา (2544, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง “ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของสำนักตรวจราชการในการสนับสนุนการตรวจราชการระดับสำ นักนายกรัฐมนตรื” มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของสำนักตรวจราชการ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรื ในด้านต่าง ๆ รวม 6 ด้าน และเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนา

บุคลากร โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อายุราชการ และส่วนงานที่สังกัด ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของสำนักตรวจราชการส่วนใหญ่มีความต้องการการพัฒนาบุคลากร ด้านการกำหนดแผนงาน การปฏิบัติงาน และการรายงานผลการตรวจราชการ ด้านการสอบสวน เรื่องร้องเรียนและติดตามการดำเนินการกรณีเงินขาดบัญชีหรือเจ้าหน้าที่ทางการเงินทุจริต ด้านระบบการรายงานผลการตรวจราชการ การดำเนินการศูนย์ข้อมูลกลางของงานตรวจราชการ ด้านการให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี ด้านการให้ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ด้านการให้การศึกษา วิชาการ อยู่ในระดับมากทุก ๆ ด้าน โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีการจัดกิจกรรม พัฒนาในเรื่องการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เครือข่ายเชื่อมโยงข้อมูลและการจัดหาอุปกรณ์ ปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก การประชุมอภิปรายและการบรรยายให้ความรู้เป็นอันดับสอง และการสอนแนะนำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นอันดับสาม นอกจากนี้ จากการเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการการพัฒนาบุคลากรพบว่า ความแตกต่าง ทางเพศ ตามกลุ่มอายุ ตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ตามกลุ่มระดับตำแหน่ง ตามกลุ่มอายุราชการ มีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ส่วนความแตกต่างตามส่วนงานที่สังกัด มีความต้องการ การพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศักรภณ์ ประจักษ์สุนิติ (2544, บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาถึง การพัฒนาบุคลากรของกองทัพเรือ กรณีศึกษาในหลักสูตรพรคนาวิน โรงเรียนนายทหาร พรคนาวิน วิธีการศึกษา ใช้การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยอาศัยแนวสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In - Depth Interview) และได้นำเอาแนวคิดทฤษฎีภายใต้บริบท โดยใช้สถิติเชิงพรรณนามา ประกอบในการวิเคราะห์หาข้อสรุปผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนนายทหารพรคนาวิน หลักสูตร พรคนาวิน ซึ่งได้มีการปรับปรุงระบบการเรียนการสอนโดยการนำเอาระบบการเรียนการสอน แบบนักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้มาใช้เป็นระบบการเรียนการสอนหลักของโรงเรียน ทำให้นายทหารนักเรียนทุกคนจะต้องเอาใจใส่ขวนขวายหาความรู้ด้วยตนเอง แต่จากข้อเท็จจริงจะพบว่า การที่ให้นักเรียนไปขวนขวายหาความรู้ด้วยตนเองตามระบบการเรียนการสอนแบบนักเรียนเป็น ศูนย์กลางการเรียนรู้ นั้น มิได้ประสบความสำเร็จได้ตามประสิทธิภาพที่มุ่งหวัง เนื่องจากแหล่งในการสืบค้นข้อมูลที่มีอยู่อย่างจำกัด ทั้งในด้านจำนวนและความรู้ อีกทั้งในการเรียนในบางวิชาจำเป็น ที่จะต้องอ้างอิงจากเอกสารวิจัยฉบับเก่า ๆ ซึ่งขาดความทันสมัยและที่สำคัญก็คือ ไม่สามารถที่จะ ทราบได้ว่าเอกสารวิจัยที่ได้ถูกนำมาใช้เป็นแบบอย่างนั้น ถูกต้องตามหลักการหรือวิถีทางที่ควร จะเป็นหรือไม่ทำให้การเรียนในระบบนี้ไม่ได้รับผลตอบแทนที่ดีเท่าใดนัก การที่จะให้นักเรียนได้ ฝึกการคิดหาเหตุผลจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้พวกเขาเหล่านั้น ได้รู้ถึงคำว่า “รู้จริง” ในหลักการ ต่าง ๆ ของแก่นแท้ของวิชาเหล่านั้นก่อน มิใช่แต่เพียงเรียน โดยผิวเผินและให้นักเรียนไปหาความรู้

ตามแหล่งข้อมูลที่มีอยู่อย่างจำกัดเอง ความรู้ที่ได้มาจะไม่มีทางทราบได้เลยว่าจะถูกต้องแค่ไหนเพียงใด

สุพรรณ สลิลสิริ (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา กลุ่มตัวอย่าง คือเจ้าหน้าที่ที่ทำงานอยู่ในงบประมาณ 2546 จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้วัดปัญหา และความต้องการพัฒนาบุคลากรเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา โดยรวม โดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในการจัดอันดับที่จากมากไปหาน้อย ปรากฏว่ามีระดับของปัญหามาก 3 ข้อ คือ ขาดผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน รองลงมาคือเรื่องการจัดไม่ตรงกับความต้องการ และระยะเวลาที่จัดกิจกรรมนานเกินไป และเมื่อนำมาจำแนกตามระดับตำแหน่ง ปรากฏว่า ระดับที่ 1 - 3 มีปัญหาอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ขาดผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน และเรื่องการจัดไม่ตรงกับความต้องการ และในระดับที่ 4 - 5 มีปัญหามาก 2 ข้อ คือระยะเวลาที่จัดกิจกรรมนานเกินไป และเรื่องการจัดไม่ตรงกับความต้องการ

2. ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่ ในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา โดยรวม โดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในการจัดอันดับที่จากมากไปหาน้อย ปรากฏว่ามีระดับของความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือการรับคำแนะนำปรึกษาหารือ รองลงมาคือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และการประชุมประจำเดือน และเมื่อนำมาจำแนกตามระดับตำแหน่ง ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ระดับ 1 - 3 และเจ้าหน้าที่ระดับ 4 - 5 มีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมมาก เรียงลำดับที่จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ การได้รับคำแนะนำปรึกษาหารือ รองลงมาคือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และการประชุมประจำเดือน

3. ความต้องการด้านเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา โดยรวมโดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์อยู่ในระดับมาก และเมื่อเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือหลักเกณฑ์ และวิธีการเขียนผลงานเพื่อเสนอขอให้พิจารณากำหนดเลื่อนตำแหน่ง รองลงมาคือการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร และระเบียบ ข้อบังคับที่มีการเปลี่ยนแปลง และเมื่อนำมาจำแนกตามระดับตำแหน่งปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ระดับ 1 - 3 มีความต้องการด้านเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ หลักเกณฑ์และวิธีการเขียนผลงานเพื่อเสนอขอให้พิจารณากำหนดเลื่อนตำแหน่ง

รองลงมาคือ ช้อระเบียบ ช้อบังคับ ที่มี การเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาตนเองและการพัฒนาองค์กร และเจ้าหน้าที่ระดับ 4 - 5 มีความต้องการด้านเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือการพัฒนาตนเองและการพัฒนาองค์กร รองลงมาคือหลักเกณฑ์ และวิธีการเขียนผลงานเพื่อผลงานเสนอขอให้พิจารณาคำหนดเลื่อนตำแหน่ง และการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่

อนันต์ พิภอ่อน (2547, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร: ศึกษากรณีพนักงานกองบริการฝ่ายการร่อนน้ำ การทำเรือแห่งประเทศไทย ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีกองบริการฝ่ายการร่อนน้ำ การทำเรือแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อสภาพการทำงาน ฝ่ายการร่อนน้ำ การทำเรือแห่งประเทศไทย 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร ฝ่ายการร่อนน้ำ การทำเรือแห่งประเทศไทย ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานกองบริการ ฝ่ายการร่อนน้ำ การทำเรือแห่งประเทศไทย จำนวน 112 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี และ 41 - 50 ปี เท่ากัน ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ทำงานมาแล้วมากกว่า 15 ปี ระดับการศึกษา พบว่า จบการศึกษาดั้กว่า ปวช. มากที่สุด ความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานของพนักงานกองบริการ ฝ่ายการร่อนน้ำ การทำเรือแห่งประเทศไทย ในภาพรวม 4 ด้าน พบว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ในองค์กรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจของพนักงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร กองบริการ ขวัญและกำลังใจ และลักษณะของผู้นำ มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร สำหรับปัจจัย อายุ ความรู้ความเข้าใจของพนักงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร และเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร โดยได้ค้นพบข้อเสนอแนะจากการวิจัยในเรื่อง ผู้บริหารในหน่วยงานต้องกำหนดทิศทางการทำงานให้ชัดเจน โดยเฉพาะด้านระบบการให้รางวัลต้องมีความยุติธรรม เหมาะสมกับผลงานและปริมาณ ส่งเสริมให้ ผู้ได้บังคับบัญชา มีความก้าวหน้าในการทำงาน กำหนดแผนปฏิบัติการในการทำงานให้ชัดเจน มีการติดตามประเมินผลการทำงานของพนักงานในหน่วยงานอย่างจริงจัง เพื่อนำผลไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงาน

รัชดาทิพย์ ปุณณ โขติ (2547, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร ศึกษากรณีระเบียบวิธีซื้อและวิธีจ้างงานพัสดุ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการพัฒนาองค์กร ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสามารถในการวิเคราะห์งาน การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กร และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

การพัฒนาองค์กร ได้แก่ ภูมิหลังของเจ้าหน้าที่ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ผลของการศึกษาพบว่า การพัฒนาองค์กรเกี่ยวกับระเบียบวิธีซื้อและวิธีจ้าง งานพัสดุ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน ส่วนใหญ่มีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่อง ความก้าวหน้าในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ความสามารถในการวิเคราะห์งานของเจ้าหน้าที่ การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กร ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กร พบว่า ภูมิหลังของเจ้าหน้าที่ ด้านระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง การฝึกอบรม มีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ภูมิหลังของเจ้าหน้าที่ด้านระดับการศึกษา มีผลต่อความสามารถในการวิเคราะห์งานของเจ้าหน้าที่ ภูมิหลังของเจ้าหน้าที่ ด้านระดับการศึกษา อายุงาน การฝึกอบรม มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กรและยังพบอีกว่า ภูมิหลังของเจ้าหน้าที่ด้าน ระดับการศึกษา อายุงาน การได้รับการฝึกอบรม มีผลต่อการพัฒนาองค์กรในภาพรวมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และได้รับการฝึกอบรมด้านงานพัสดุเป็นประจำทุกปี และยังพบว่า ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ทางด้านการซื้อและจ้าง โดยวิธีกรณีพิเศษ มีผลต่อความสามารถในการวิเคราะห์งานของเจ้าหน้าที่ และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กร

สมจิตต์ จรกา (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงบประมาณ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงบประมาณ ใน 6 ด้านคือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านภาษาอังกฤษ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงบประมาณ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสำนักงบประมาณ และระดับตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการสำนักงบประมาณที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณตั้งแต่ระดับ 4 - 7 จำนวน 231 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงบประมาณ มีความต้องการพัฒนาบุคลากรทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความต้องการมากที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและผลการเปรียบเทียบจากเพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในสำนักงบประมาณ พบว่ามีความต้องการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

นรินทร์ กมลรัตน์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ”

มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความคิดเห็นที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาบุคลากรใน 6 ด้าน ของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำที่แตกต่างกัน ตลอดจนเจ้าพนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติที่ปฏิบัติหน้าที่ ด้านป้องกัน ด้านปราบปราม ด้านตรวจสอบและด้านคดี ว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างไรกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ เจ้าพนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติที่ปฏิบัติงาน ในปี พ.ศ. 2548 จำนวน 189 คน ผลจากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 6 ด้านในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้าราชการมีความต้องการพัฒนาด้านการฝึกอบรมเป็นอันดับแรก ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการส่งไปศึกษาดูงาน ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ พบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงานที่ทำที่ต่างกันมีความต้องการไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชูชีพ ชัยศรี (2549, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของกรมจเรทหารบก” ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของบุคลากร สังกัดกรมจเรทหารบก เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร กรมจเรทหารบกโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมจเรทหารบก ในปี พ.ศ. 2549 จำนวน 110 นาย โดยไม่รวมเจ้ากรมจเรทหารบก รองเจ้ากรมจเรทหารบก และผู้ไปช่วยราชการนอกหน่วย ห้วงระยะเวลาในการศึกษา 20 สิงหาคม ถึง 15 กันยายน พ.ศ. 2549

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาขวัญและสวัสดิการ บุคลากรมีความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการศึกษา และด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ตามลำดับ ในขณะที่ด้านการสร้างเสริมความสัมพันธ์ บุคลากรมีความต้องการน้อยที่สุด โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาใน 3 ลำดับแรกคือ 1) สนับสนุนให้มีการเลื่อนยศ ตำแหน่ง เงินเดือน ตามความรู้ความสามารถ 2) ให้การสนับสนุนยานพาหนะที่มีความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทาง 3) ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิ โดยมี

กิจกรรมย่อยที่บุคลากรของกรมเจรจาการค้าให้ลำดับความสำคัญอยู่ในลำดับท้ายสุด คือ จัดแข่งขันกีฬาเสริมสร้างความสัมพันธ์ เช่น แข่งขันกอล์ฟ เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงานที่ทำ ไม่มีผลต่อระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร และเมื่อพิจารณาแนวทางในการพัฒนาบุคลากร พบว่า การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ภายในหน่วยควรจะทำ การสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ

สรุปจากงานวิจัยทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรพบว่า บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และควรมีการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน และเพศ อายุ รายได้ ประสบการณ์ทำงาน ลักษณะงานที่ทำ ที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรจะทำให้บุคลากรอยากมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรด้วยความเต็มใจจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น

ข้อมูลที่มาของตัวแปร

ตารางที่ 1 ข้อมูลที่มาของตัวแปร

ตัวแปร	แหล่งที่มา
เพศ	<ol style="list-style-type: none"> พัชรี ราวิศรี (2544) ศึกษาเรื่อง ความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า เพศ ต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทัศนพันธ์ พงษ์เกตรา (2544) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของสำนักตรวจราชการในการสนับสนุนการตรวจราชการระดับสำนักนายกรัฐมนตรี ผลการศึกษาพบว่าผลการศึกษา เพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน
อายุ	<ol style="list-style-type: none"> สมจิตต์ จรกา (2548) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงบประมาณ ผลการศึกษาพบว่า อายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน นรินทร์ กมลรัตน์ (2548) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า อายุต่างกันมีความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

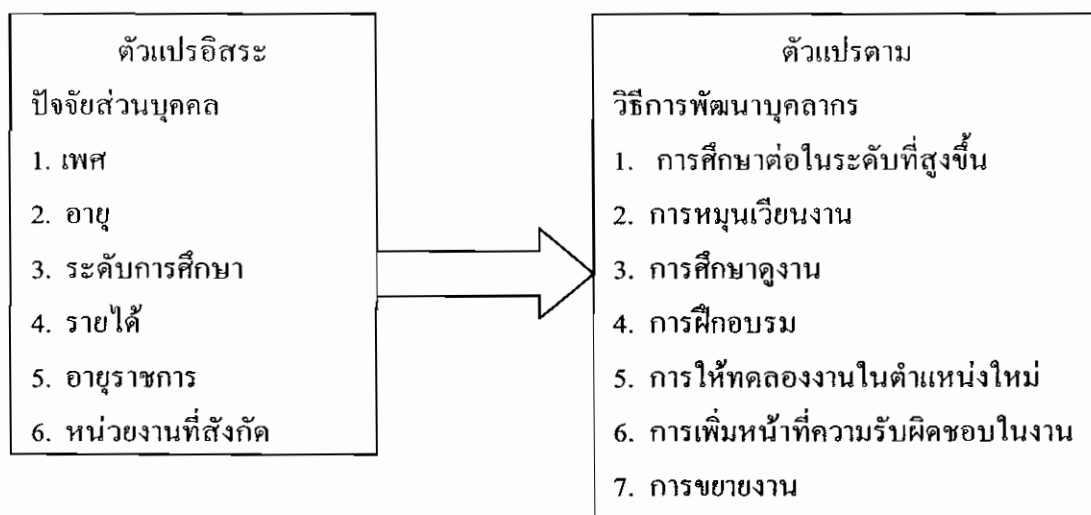
ตัวแปร	แหล่งที่มา
ระดับการศึกษา	<p>1. ทศพันธ์ พงษ์เกตรา (2544) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของสำนักตรวจราชการในการสนับสนุนการตรวจราชการระดับสำนักนายกรัฐมนตรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน</p> <p>2. สมจิตต์ จรกา (2548) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงบประมาณ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน</p>
รายได้	<p>1. ซูชีพ ชัยศรี (2549) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของกรมจเรทหารบก ผลการศึกษาพบว่า รายได้แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร</p>
อายุราชการ	<p>1. ทศพันธ์ พงษ์เกตรา (2544) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของสำนักตรวจราชการในการสนับสนุนการตรวจราชการระดับสำนักนายกรัฐมนตรี ผลการศึกษาพบว่า อายุราชการต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน</p> <p>2. ซูชีพ ชัยศรี (2549) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของกรมจเรทหารบก ผลการศึกษาพบว่า อายุราชการแตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร</p>
หน่วยงานที่สังกัด	<p>1. ทศพันธ์ พงษ์เกตรา (2544) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของสำนักตรวจราชการในการสนับสนุนการตรวจราชการระดับสำนักนายกรัฐมนตรี ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน</p> <p>2. นรินทร์ กมลรัตน์ (2548) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน</p>
การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	<p>1. สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล (2542, หน้า 34)</p>
การหมุนเวียนงาน	<p>1. ธนู กุลชล มนุษยพฤติกรรมและการเรียนรู้ในการฝึกอบรม (2540)</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มา
การศึกษาดูงาน	1. สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล (2542, หน้า 34)
การฝึกอบรม	1. ธนู กุลชล มนุษยพฤติกรรมและการเรียนรู้ในการฝึกอบรม (2540)
การให้ทดลองงาน ในตำแหน่งใหม่	1. สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล (2542, หน้า 34)
การเพิ่มหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในงาน	1. สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล (2542, หน้า 34)
การขยายงาน	1. สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล (2542, หน้า 34)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ทั้งหมด จำนวน 89 คน (สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด, แผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ปี 2552 - 2554)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุราชการ และหน่วยงานที่สังกัด เป็นแบบเลือกตอบจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี 7 ด้าน ลักษณะข้อคำถามจำนวน 26 ข้อ เป็นแบบ (Itemized Rating Scale) แบบกำหนดคำตอบเป็นข้อความ 4 ระดับ โดยมีลักษณะการให้คะแนน ดังนี้

ความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด	ให้	4	คะแนน
ความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก	ให้	3	คะแนน
ความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย	ให้	2	คะแนน
ความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามคำถามปลายเปิดข้อเสนอแนะ 1 ข้อ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จากนั้นเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านได้แก่

3.1 นายชิตพล ชัยมะดัน อาจารย์ประจำวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 นางสาวรีนาถ เกิดเหมาะ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

3.3 นางปยุณวีร์ พลสังข์ชาญ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากนั้นปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดจันทบุรีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ .92 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อขออนุญาตต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีเพื่อส่งแบบสอบถามได้

2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 89 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 89 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน คือ โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุราชการ และหน่วยงานที่สังกัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ
2. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี 7 ด้านวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (μ) และเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
3. การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Means)
4. ข้อเสนอแนะโดยใช้ความถี่

เกณฑ์การแปลผล

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนพิจารณาจากคะแนนอันตรภาคชั้น (Class Interval) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าพิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= .75 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาข้างต้น จึงกำหนดเป็นเกณฑ์ในการประเมินค่าระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	
3.26 - 4.00	หมายถึง ความต้องการพัฒนาระดับมากที่สุด
2.51 - 3.25	หมายถึง ความต้องการพัฒนาระดับมาก
1.76 - 2.50	หมายถึง ความต้องการพัฒนาระดับน้อย
1.00 - 1.75	หมายถึง ความต้องการพัฒนาระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำนวนทั้งหมด 89 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 89 ชุด ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	25	28.10
หญิง	64	71.90
รวม	89	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
21 - 30 ปี	28	31.50
31 - 40 ปี	39	43.80
41 - 50 ปี	18	20.20
51 - 60 ปี	4	4.50
รวม	89	100.00
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา	19	21.30
ปริญญาตรี	62	69.70
ปริญญาโท	8	9.00
สูงกว่าปริญญาโท	-	-
รวม	89	100.00
รายได้ต่อเดือน		
5,001 - 10,000 บาท	32	36.00
10,001 - 15,000 บาท	28	31.50
15,001 - 20,000 บาท	17	19.00
20,001 - 25,000 บาท	12	13.50
รวม	89	100.00
อายุราชการ		
1 - 7 ปี	53	59.50
8 - 14 ปี	12	13.50
15 - 21 ปี	16	18.00
22 ปีขึ้นไป	8	9.00
รวม	89	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด		
สำนักปลัด ฯ	15	16.90
กองกิจการสภา ฯ	8	9.00
กองแผนและงบประมาณ	12	13.50
กองคลัง	22	24.70
กองช่าง	22	24.70
กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต	10	11.20
รวม	89	100.00

จากตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 71.90 และเป็นเพศชาย มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 28.10 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มากที่สุด มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 43.80 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี, อายุ 41 - 50 ปี และมีอายุ 51 - 60 ปี มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 31.50 ร้อยละ 20.20 และร้อยละ 4.50 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 69.70 รองลงมา คือ ระดับอนุปริญญา และระดับปริญญาโท มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 21.30 และร้อยละ 9.00 ตามลำดับ และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนที่ 5,001 - 10,000 บาท มากที่สุด มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 36.00 รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือนที่ 10,001 - 15,000 บาท, 15,001 - 20,000 บาท และ 20,001 - 25,000 บาท มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 31.50, ร้อยละ 19.10 และร้อยละ 13.50 ตามลำดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการ 1 - 7 ปี มากที่สุด มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 59.60 รองลงมา คือ 15 - 21 ปี, 8 - 14 ปี และ 22 ปีขึ้นไป มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 18.00, ร้อยละ 13.50 และร้อยละ 9.00 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดกองคลังและกองช่าง มากที่สุด มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 24.70 รองลงมา คือ สำนักปลัด ฯ, กองแผนและงบประมาณ, กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต, กองกิจการสภา ฯ มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 16.90, ร้อยละ 13.50, ร้อยละ 11.20, และร้อยละ 9.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร
(การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	จำนวนและร้อยละของระดับความต้องการ				μ	σ	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ให้งานมี การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร เกี่ยวกับการศึกษาต่อให้ทั่วถึง	23 (25.80)	59 (66.3)	1 (1.10)	6 (6.70)	3.17	0.59	มาก	4
2. ให้งานค้นสังกัดจัดหา ทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	35 (39.30)	50 (56.20)	1 (1.10)	3 (3.34)	3.34	0.60	มากที่สุด	2
3. เปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มี การศึกษาต่อมากยิ่งขึ้น	39 (43.80)	42 (47.20)	1 (1.10)	7 (7.90)	3.34	0.67	มากที่สุด	1
4. การได้รับการพิจารณาคัดเลือก เข้าศึกษาต่ออย่างเหมาะสมและ ยุติธรรม	39 (43.80)	39 (43.80)	2 (2.20)	9 (10.10)	3.29	0.74	มากที่สุด	3
รวม					3.28	0.54	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร (การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร (การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.28 ($\sigma = .54$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร (การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อันดับแรก คือ เปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีการศึกษาต่อมากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.34 ($\sigma = .67$) รองลงมา คือ ให้งานค้นสังกัดจัดหาทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.34 ($\sigma = .60$) อันดับที่สาม คือ การได้รับการพิจารณาคัดเลือกเข้าศึกษาต่ออย่างเหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.29 ($\sigma = .74$) และอันดับสุดท้าย คือ ให้งานมี การประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาต่อให้ทั่วถึง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.17 ($\sigma = .59$)

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร
(การหมุนเวียนงาน) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

การหมุนเวียนงาน	จำนวนและร้อยละของระดับ				μ	σ	แปลผล	อันดับ
	ความต้องการ							
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. พัฒนาให้มีความรู้กว้างขวาง ในสายงานที่หลากหลาย	18 (20.20)	57 (64.00)	3 (3.40)	11 (12.40)	3.01	0.68	มาก	1
2. มีการกำหนดนโยบายหรือ แนวทางในการหมุนเวียนงาน เช่น ลักษณะงาน ระยะเวลาใน การหมุนเวียนงานที่ชัดเจน	11 (12.40)	59 (66.30)	3 (3.30)	16 (18.00)	2.88	0.65	มาก	3
3. กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะ หมุนเวียนงานที่ชัดเจนและ ครอบคลุม	12 (13.50)	58 (65.20)	2 (2.20)	17 (19.10)	2.90	0.64	มาก	2
4. ประเมินผลจากการหมุนเวียนงาน เพื่อที่จะนำมาสู่การปรับปรุงให้ เหมาะสม	9 (10.10)	61 (68.60)	2 (2.20)	17 (19.10)	2.87	0.61	มาก	4
รวม					2.91	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร (การหมุนเวียนงาน) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร (การหมุนเวียนงาน) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.91 ($\sigma = .56$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร (การหมุนเวียนงาน) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อันดับแรก คือ พัฒนาให้มีความรู้กว้างขวางในสายงานที่หลากหลาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.01 ($\sigma = .68$) รองลงมา คือ กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะหมุนเวียนงานที่ชัดเจนและครอบคลุม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.90 ($\sigma = .64$) อันดับที่สาม คือ มีการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการหมุนเวียนงาน เช่น ลักษณะงาน ระยะเวลาในการหมุนเวียนงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 2.88 ($\sigma = .65$) และอันดับสุดท้าย คือ ประเมินผลจากการหมุนเวียนงาน เพื่อที่จะนำมาสู่การปรับปรุงให้เหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.87 ($\sigma = .61$)

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนานุเคราะห์ (การศึกษาดูงาน) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

การศึกษาดูงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความต้องการ				μ	σ	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. มีวัตถุประสงค์ของการ ไปศึกษา ดูงานที่สอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากร	23 (25.80)	46 (51.70)	3 (3.40)	17 (19.10)	3.00	0.77	มาก	2
2. จัดให้มีการศึกษาดูงานใน หน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐและ ภาคเอกชนภายในประเทศอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	19 (21.30)	58 (65.20)	2 (2.20)	10 (11.20)	3.06	0.65	มาก	1
3. จัดให้มีการศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศด้วยทุนของหน่วยงาน	15 (16.80)	45 (50.60)	11 (12.40)	18 (20.20)	2.72	0.89	มาก	4
4. มีการประเมินผลหลังจาก การไปศึกษาดูงาน	19 (21.30)	45 (50.60)	4 (4.50)	21 (23.60)	2.92	0.56	มาก	3
รวม					2.92	0.56	มาก	

จากตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการ เกี่ยวกับวิธีการพัฒนานุเคราะห์ (การศึกษาดูงาน) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนานุเคราะห์ (การศึกษาดูงาน) ของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.92 ($\sigma = .56$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนานุเคราะห์ (การศึกษาดูงาน) ของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อันดับแรก คือ จัดให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงาน ต่าง ๆ ของภาครัฐและภาคเอกชนภายในประเทศอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.06 ($\sigma = .65$) รองลงมา มีวัตถุประสงค์ของการ ไปศึกษาดูงานที่สอดคล้องกับความต้องการของ บุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.00 ($\sigma = .77$) อันดับที่สาม คือ มีการประเมินผลหลังจาก การไปศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ย 2.92 ($\sigma = .56$) และอันดับสุดท้าย คือ จัดให้มีการศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศด้วยทุนของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.72 ($\sigma = .89$)

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร (การฝึกอบรม) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

การฝึกอบรม	จำนวนและร้อยละของระดับ				μ	σ	แปลผล	อันดับ
	ความต้องการ							
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การฝึกอบรมตามความต้องการของบุคลากร	21 (23.60)	51 (57.30)	4 (4.50)	13 (14.60)	3.00	0.75	มาก	2
2. การได้รับข่าวสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ อย่างทั่วถึง	21 (23.60)	49 (55.10)	4 (4.50)	15 (16.90)	2.98	0.77	มาก	3
3. การได้รับการพิจารณาคัดเลือกเข้ารับการอบรมอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	20 (22.50)	51 (57.30)	4 (4.50)	14 (15.70)	2.98	0.75	มาก	4
4. การฝึกอบรมให้เกิดทักษะและความชำนาญในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ	21 (23.60)	56 (62.90)	1 (1.10)	11 (12.40)	3.40	0.67	มากที่สุด	1
รวม					3.09	0.96	มาก	

จากตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร (การฝึกอบรม) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร (การฝึกอบรม) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.09 ($\sigma = .96$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร (การฝึกอบรม) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อันดับแรก คือ การฝึกอบรมให้เกิดทักษะและความชำนาญในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.40 ($\sigma = .67$) รองลงมา การฝึกอบรมตามความต้องการของบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.00 ($\sigma = .75$) อันดับที่ 3 คือ การได้รับข่าวสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ อย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย 2.98 ($\sigma = .77$) และอันดับสุดท้าย คือ การได้รับการพิจารณาคัดเลือกเข้ารับการอบรมอย่างเหมาะสมและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.98 ($\sigma = .75$)

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร
(การให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

การให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่	จำนวนและร้อยละของระดับความต้องการ				μ	σ	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. จัดให้มีการแนะนำงานเมื่อได้รับการให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่	22 (24.80)	42 (47.20)	2 (2.20)	23 (25.80)	2.94	0.77	มาก	3
2. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานเก่าก่อนที่จะเปิดคัดเลือกจากบุคคลภายนอก	23 (25.80)	52 (58.50)	5 (5.60)	9 (10.10)	3.04	0.77	มาก	1
3. จัดให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่ที่มีโอกาสจะก้าวหน้าต่อไปในอนาคต	23 (25.80)	50 (56.20)	3 (3.40)	13 (14.60)	3.04	0.74	มาก	2
รวม					3.01	0.66	มาก	

จากตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการเกี่ยวกับวิธีพัฒนาบุคลากร (การให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร (การให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.01 ($\sigma = .66$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร (การให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อันดับแรก คือ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานเก่าก่อนที่จะเปิดคัดเลือกจากบุคคลภายนอก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.04 ($\sigma = .77$) รองลงมา จัดให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่ที่มีโอกาสจะก้าวหน้าต่อไปในอนาคต อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.04 ($\sigma = .74$) และอันดับสุดท้าย คือ จัดให้มีการแนะนำงานเมื่อได้รับการให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่ มีค่าเฉลี่ย 2.94 ($\sigma = .77$)

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร (การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี

การเพิ่มหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน	จำนวนและร้อยละของระดับ ความต้องการ				μ	σ	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เพิ่มหน้าที่ให้ตรงกับสายงานที่ ปฏิบัติในปัจจุบัน	23 (25.80)	54 (60.70)	2 (2.30)	10 (11.20)	3.10	0.67	มาก	1
2. การเพิ่มหน้าที่ซึ่งต้องการเพิ่ม ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน	21 (23.60)	55 (61.80)	3 (3.40)	10 (11.20)	3.06	0.70	มาก	2
3. เพิ่มหน้าที่ในระยะเวลา ที่เหมาะสมหากทำได้ก็จะเป็นงาน ประจำ	16 (18.00)	55 (61.80)	1 (1.10)	17 (19.10)	2.97	0.65	มาก	3
รวม					3.04	0.58	มาก	

จากตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร (การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร (การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.04 ($\sigma = .58$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร (การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อันดับแรก คือ เพิ่มหน้าที่ให้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.10 ($\sigma = .67$) รองลงมา การเพิ่มหน้าที่ซึ่งต้องการเพิ่มค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.06 ($\sigma = .70$) และอันดับสุดท้าย คือ เพิ่มหน้าที่ในระยะเวลาที่เหมาะสมหากทำได้ก็จะเป็นงานประจำ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.97 ($\sigma = .65$)

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร (การขยายงาน) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

การขยายงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความต้องการ				μ	σ	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การขยายงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ทำงานในปัจจุบัน	15 (16.90)	54 (60.60)	- (-)	20 (22.50)	2.94	0.63	มาก	3
2. ดูความเหมาะสมและความพร้อมของพนักงานก่อนที่จะดำเนินการขยายงาน	15 (16.90)	56 (62.90)	- (-)	18 (20.20)	2.97	0.61	มาก	2
3. เป็นการขยายงานในลักษณะงานที่เป็น โครงการเฉพาะกิจ	18 (20.20)	57 (64.10)	- (-)	14 (15.70)	3.04	0.60	มาก	1
4. มีการขยายงานต้องมีการเพิ่มค่าตอบแทนให้แก่พนักงานด้วย	20 (22.50)	46 (51.70)	4 (4.50)	19 (21.30)	2.92	0.79	มาก	4
รวม					2.97	0.54	มาก	

จากตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการเกี่ยวกับวิธีพัฒนาบุคลากร (การขยายงาน) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร (การขยายงาน) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.97 ($\sigma = .54$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร (การขยายงาน) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อันดับแรก คือ เป็นการขยายงานในลักษณะงานที่เป็น โครงการเฉพาะกิจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.04 ($\sigma = .60$) รองลงมา ดูความเหมาะสมและความพร้อมของพนักงานก่อนที่จะดำเนินการขยายงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.97 ($\sigma = .61$) อันดับที่สาม การขยายงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ทำงานในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 2.94 ($\sigma = .63$) และอันดับสุดท้าย คือมีการขยายงานต้องมีการเพิ่มค่าตอบแทนให้แก่พนักงานด้วย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.92 ($\sigma = .79$)

ตารางที่ 10 สรุปวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	μ	σ	อันดับ
การศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้น	3.28	0.54	1
การหมุนเวียนงาน	2.91	0.56	7
การศึกษาดูงาน	2.92	0.56	6
การฝึกอบรม	3.01	0.96	2
การให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่	3.01	0.66	4
การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน	3.04	0.58	3
การขยายงาน	2.97	0.54	5

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามเพศ

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามเพศ								
	ชาย		ระดับความต้องการ	หญิง		ระดับความต้องการ	รวม		ระดับความต้องการ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
การศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้น	3.20	0.65	มาก	3.32	0.49	มากที่สุด	3.29	0.54	มากที่สุด
การหมุนเวียนงาน	2.81	0.43	มาก	2.95	0.60	มาก	2.91	0.56	มาก
การศึกษาดูงาน	2.75	0.54	มาก	2.98	0.56	มาก	2.92	0.56	มาก
การฝึกอบรม	2.90	0.47	มาก	3.16	0.85	มากที่สุด	3.09	0.96	มาก
การให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่	2.85	0.49	มาก	3.07	0.71	มาก	3.01	0.66	มาก
การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน	3.00	0.43	มาก	3.06	0.64	มาก	3.04	0.58	มาก
การขยายงาน	3.00	0.41	มาก	2.96	0.58	มาก	2.97	0.54	มาก
ภาพรวม	2.93	0.49	มาก	3.07	0.63	มาก	3.03	0.63	มาก

จากตารางที่ 11 ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมเพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมากกว่าเพศชาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

เพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น) มากกว่าเพศชาย

เพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การหมุนเวียนงาน) มากกว่าเพศชาย

เพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การศึกษาดูงาน) มากกว่าเพศชาย

เพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การฝึกอบรม) มากกว่าเพศชาย

เพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่) มากกว่าเพศชาย

เพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน) มากกว่าเพศชาย

เพศชายมีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การขยายงาน) มากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามอายุ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามอายุ																		
	21 - 30 ปี		ระดับ ความต้องการ		31 - 40 ปี		ระดับ ความต้องการ		41 - 50 ปี		ระดับ ความต้องการ		51-60 ปี		ระดับ ความต้องการ		รวม		
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	
การศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้น	3.25	0.54	มาก	มากที่สุด	3.35	0.50	มากที่สุด	มากที่สุด	3.18	0.63	มากที่สุด	มากที่สุด	3.38	0.43	มากที่สุด	มากที่สุด	3.28	0.54	มากที่สุด
การหมุนเวียนงาน	2.94	0.57	มาก	มาก	2.86	0.43	มาก	มาก	2.89	0.70	มาก	มากที่สุด	3.63	0.43	มากที่สุด	มาก	2.91	0.56	มาก
การศึกษาดูงาน	2.91	0.51	มาก	มากที่สุด	2.98	0.57	มากที่สุด	มากที่สุด	2.78	0.66	มากที่สุด	มากที่สุด	3.00	0.50	มากที่สุด	มากที่สุด	2.92	0.56	มากที่สุด
การฝึกอบรม	2.88	0.36	มาก	มากที่สุด	3.30	0.32	มากที่สุด	มากที่สุด	2.99	0.66	มากที่สุด	มากที่สุด	3.00	0.35	มากที่สุด	มากที่สุด	3.09	0.96	มากที่สุด
การให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่	2.96	0.52	มาก	มากที่สุด	2.98	0.67	มากที่สุด	มากที่สุด	3.06	0.84	มากที่สุด	มากที่สุด	3.42	0.69	มากที่สุด	มากที่สุด	3.01	0.66	มากที่สุด
การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน	2.96	0.43	มาก	มากที่สุด	3.07	0.51	มากที่สุด	มากที่สุด	2.98	0.86	มากที่สุด	มากที่สุด	3.67	0.47	มากที่สุด	มากที่สุด	3.04	0.58	มากที่สุด
การขยายงาน	2.91	0.33	มาก	มากที่สุด	3.03	0.53	มากที่สุด	มากที่สุด	2.81	0.75	มากที่สุด	มากที่สุด	3.56	0.38	มากที่สุด	มากที่สุด	2.97	0.54	มากที่สุด
ภาพรวม	2.97	0.47	มาก	มากที่สุด	3.08	0.50	มากที่สุด	มากที่สุด	2.96	0.73	มากที่สุด	มากที่สุด	3.38	0.46	มากที่สุด	มากที่สุด	3.03	0.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวม 51 - 60 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มากกว่าอายุระหว่าง 31 - 40 ปี, อายุระหว่าง 21 - 30 ปี และอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

อายุระหว่าง 51 - 60 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี(การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น) มากกว่าอายุระหว่าง 31 - 40 ปี, อายุระหว่าง 21 - 30 ปี และอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ตามลำดับ

อายุระหว่าง 51 - 60 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี(การหมุนเวียนงาน) มากกว่าอายุระหว่าง 21 - 30 ปี, อายุระหว่าง 41 - 50 ปี และอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ตามลำดับ

อายุระหว่าง 51 - 60 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การศึกษาดูงาน) มากกว่าอายุระหว่าง 31 - 40 ปี, อายุระหว่าง 21 - 30 ปี และอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ตามลำดับ

อายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การฝึกอบรม) มากกว่าอายุระหว่าง 51 - 60 ปี, อายุระหว่าง 41 - 50 ปี และอายุระหว่าง 21 - 30 ปี ตามลำดับ

อายุระหว่าง 51 - 60 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่) มากกว่าอายุระหว่าง 41 - 50 ปี, อายุระหว่าง 31 - 40 ปี และอายุระหว่าง 21 - 30 ปี ตามลำดับ

อายุระหว่าง 51 - 60 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน) มากกว่าอายุระหว่าง 31 - 40 ปี, อายุระหว่าง 41 - 50 ปี และอายุระหว่าง 21 - 30 ปี ตามลำดับ

อายุระหว่าง 51 - 60 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การขยายงาน) มากกว่าอายุระหว่าง 31 - 40 ปี, อายุระหว่าง 21 - 30 ปี และอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ตามลำดับ

จากตารางที่ 13 ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมระดับอนุปริญญา มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มากกว่าระดับปริญญาโท และระดับปริญญาตรี ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ระดับอนุปริญญา มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น) มากกว่าระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ตามลำดับ

ระดับปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การหมุนเวียนงาน) มากกว่าระดับอนุปริญญาและปริญญาโท ตามลำดับระดับอนุปริญญา มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การศึกษาดูงาน) มากกว่าระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ตามลำดับ

ระดับปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การฝึกอบรม) มากกว่าระดับปริญญาโทและอนุปริญญา ตามลำดับ

ระดับปริญญาโท มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่) มากกว่าระดับอนุปริญญาและปริญญาตรี ตามลำดับ

ระดับปริญญาโท มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน) มากกว่าระดับอนุปริญญาและปริญญาตรี ตามลำดับ

ระดับปริญญาโท มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การขยายงาน) มากกว่าระดับอนุปริญญาและปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยข้ามเกณฑ์รายได้

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยข้ามเกณฑ์รายได้											
	5,001 - 10,000 บาท		10,001 - 15,000 บาท		15,001 - 20,000 บาท		20,001 - 25,000 บาท		รวม		ระดับ ความต้องการ	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ		
การศึกษต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.29	0.43	3.31	0.37	3.29	0.76	3.19	0.77	3.29	0.54	มากที่สุด	
การหมุนเวียนงาน	2.82	0.38	3.09	0.42	2.74	0.60	3.00	0.98	2.91	0.56	มาก	
การศึกษดูงาน	2.91	0.47	3.03	0.55	2.72	0.66	2.94	0.65	2.92	0.56	มาก	
การฝึกอบรม	3.06	0.73	3.21	0.49	3.09	0.75	2.88	0.65	3.09	0.96	มาก	
การให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่	2.90	0.62	3.00	0.56	2.98	0.88	3.39	0.60	3.01	0.66	มากที่สุด	
การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบใน งาน	2.94	0.44	3.04	0.49	2.96	0.90	3.44	0.43	3.04	0.58	มากที่สุด	
การขยายงาน	2.90	0.38	2.89	0.51	2.99	0.73	3.31	0.58	2.97	0.54	มากที่สุด	
ภาพรวม	2.97	0.49	3.08	0.48	2.97	0.75	3.16	0.67	2.97	0.63	มาก	

จากตารางที่ 14 ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามรายได้พบว่า โดยภาพรวมรายได้ 20,001 - 25,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มากกว่ารายได้ 10,001 - 15,000 บาท, รายได้ 15,001 - 20,000 บาท และรายได้ 5,001 - 10,000 บาท ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

รายได้ 10,001 - 15,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น) มากกว่ารายได้ 15,001 - 20,000 บาท , รายได้ 5,001 - 10,000 บาท และรายได้ 20,001 - 25,000 บาท ตามลำดับ

รายได้ 10,001 - 15,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การหมุนเวียนงาน) มากกว่ารายได้ 20,001 - 25,000 บาท, รายได้ 5,001 - 10,000 บาท รายได้ 15,001 - 20,000 บาท ตามลำดับ

รายได้ 10,001 - 15,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การศึกษาดูงาน) มากกว่ารายได้ 20,001 - 25,000 บาท, รายได้ 5,001 - 10,000 บาท รายได้ 15,001 - 20,000 บาท ตามลำดับ

รายได้ 10,001 - 15,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การฝึกอบรม) มากกว่ารายได้ 15,001 - 20,000 บาท, รายได้ 5,001 - 10,000 บาท และรายได้ 20,001 - 25,000 บาท ตามลำดับ

รายได้ 20,001 - 25,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่) มากกว่ารายได้ 10,001 - 15,000 บาท, รายได้ 15,001 - 20,000 บาท, และรายได้ 5,001 - 10,000 บาท ตามลำดับ

รายได้ 20,001 - 25,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน) มากกว่ารายได้ 10,001 - 15,000 บาท, รายได้ 15,001 - 20,000 บาท, และรายได้ 5,001 - 10,000 บาท ตามลำดับ

รายได้ 20,001 - 25,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การขยายงาน) มากกว่ารายได้ 15,001 - 20,000 บาท, รายได้ 5,001 - 10,000 บาท และรายได้ 10,001 - 15,000 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามอายุราชการ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามอายุราชการ												
	1 - 7 ปี		8 - 14 ปี		15 - 21 ปี		22 ปีขึ้นไป		รวม		ระดับ ความต้องการ	ระดับ ความต้องการ	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ			
องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี													
การศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้น	3.32	0.39	3.25	0.51	3.31	0.79	3.06	0.82	3.28	0.54	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด
การหมุนเวียนงาน	2.97	0.43	2.90	0.20	2.75	0.80	2.91	0.99	2.91	0.56	มาก	มาก	มาก
การศึกษาดูงาน	2.96	0.50	2.92	0.43	2.84	0.77	2.78	0.73	2.92	0.56	มาก	มาก	มาก
การฝึกอบรม	3.12	0.85	2.96	0.47	3.17	0.89	2.91	0.48	3.09	0.96	มาก	มากที่สุด	มาก
การให้ทดลองงานในด้านใหม่	2.94	0.59	2.92	0.53	3.04	0.91	3.54	0.56	3.01	0.66	มากที่สุด	มากที่สุด	มาก
การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน	2.99	0.48	2.92	0.35	3.10	0.94	3.42	0.53	3.04	0.58	มากที่สุด	มากที่สุด	มาก
การขยายงาน	2.94	0.43	2.73	0.41	3.08	0.83	3.28	0.53	2.97	0.54	มากที่สุด	มากที่สุด	มาก
ภาพรวม	3.03	0.52	2.94	0.41	3.04	0.85	3.13	0.66	3.03	0.68	มาก	มากที่สุด	มาก

จากตารางที่ 15 ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามอายุราชการ พบว่า โดยภาพรวมอายุราชการ 22 ปีขึ้นไป มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี มากกว่าอายุราชการ 15 - 21 ปี, อายุราชการ 1 - 7 ปี และอายุราชการ 8 - 14 ปี ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

อายุราชการ 1 - 7 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น) มากกว่าอายุราชการ 15 - 21 ปี, อายุราชการ 8 - 14 ปี และอายุราชการ 22 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

อายุราชการ 1 - 7 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การหมุนเวียนงาน) มากกว่าอายุราชการ 22 ปีขึ้นไป, อายุราชการ 8 - 14 ปี และอายุราชการ 15 - 21 ปี ตามลำดับ

อายุราชการ 1 - 7 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การศึกษาดูงาน) มากกว่าอายุราชการ 8 - 14 ปี, อายุราชการ 15 - 21 ปี และอายุราชการ 22 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

อายุราชการ 15 - 21 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การฝึกอบรม) มากกว่าอายุราชการ 1 - 7 ปี, อายุราชการ 8 - 14 ปี และอายุราชการ 22 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

อายุราชการ 22 ปีขึ้นไป มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่) มากกว่าอายุราชการ 15 - 21 ปี, อายุราชการ 1 - 7 ปี และอายุราชการ 8 - 14 ปี ตามลำดับ

อายุราชการ 22 ปีขึ้นไป มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน) มากกว่าอายุราชการ 15 - 21 ปี, อายุราชการ 1 - 7 ปี และอายุราชการ 8 - 14 ปี ตามลำดับ

อายุราชการ 22 ปีขึ้นไป มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การขยายงาน) มากกว่าอายุราชการ 15 - 21 ปี, อายุราชการ 1 - 7 ปี และอายุราชการ 8 - 14 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของบุคลิกภาพของตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลิกภาพของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	สัมพันธภาพ		ระดับ ความคิดเห็น มากที่สุด	ระดับ ความคิดเห็น มาก	ระดับ ความคิดเห็น ปานกลาง	ระดับ ความคิดเห็น น้อย	ระดับ ความคิดเห็น น้อยที่สุด	กอง		ระดับ ความคิดเห็น มากที่สุด	รวม	ระดับ ความคิดเห็น มากที่สุด		
	μ	σ						μ	σ				μ	σ
การศึกษาระดับปริญญาโท	3.50	0.35	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	3.27	0.65	มากที่สุด	3.28	มากที่สุด		
การศึกษาระดับปริญญาตรี	3.02	0.43	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	2.84	0.50	มากที่สุด	2.91	มากที่สุด		
การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	2.83	0.55	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	2.92	0.50	มากที่สุด	2.92	มากที่สุด		
การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	3.23	0.75	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	2.95	0.52	มากที่สุด	3.09	มากที่สุด		
การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	3.04	0.82	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	3.08	0.63	มากที่สุด	3.01	มากที่สุด		
การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน	3.11	0.59	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	3.14	0.47	มากที่สุด	3.04	มากที่สุด		
การขยายงาน	3.03	0.52	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	3.07	0.46	มากที่สุด	2.97	มากที่สุด		
ภาพรวม	3.11	0.57	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	3.04	0.53	มากที่สุด	3.03	มากที่สุด		

จากตารางที่ 16 ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดพบว่า โดยภาพรวมกองส่งเสริม ฯ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มากกว่าสำนักปลัด ฯ, กองช่าง, กองคลัง, กองกิจการสภา ฯ และกองแผนและงบประมาณตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

สำนักปลัด ฯ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น) มากกว่ากองส่งเสริม ฯ, กองช่าง, กองกิจการสภา ฯ, กองคลัง และกองแผนและงบประมาณ ตามลำดับ

กองส่งเสริม ฯ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การหมุนเวียนงาน) มากกว่าสำนักปลัด ฯ, กองกิจการสภา ฯ, กองแผนและงบประมาณ, กองคลัง และกองช่าง ตามลำดับ

กองกิจการสภา ฯ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การศึกษาฐาน) มากกว่ากองส่งเสริม ฯ, กองช่าง, กองแผนและงบประมาณ, กองคลัง และสำนักปลัด ฯ ตามลำดับ

กองคลัง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การฝึกอบรม) มากกว่ากองส่งเสริม ฯ, สำนักปลัด ฯ, กองช่าง, กองกิจการสภา ฯ และกองแผนและงบประมาณ ตามลำดับ

กองช่าง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่) มากกว่าสำนักปลัด ฯ, กองคลัง, กองแผนและงบประมาณ, กองส่งเสริม ฯ และกองกิจการสภา ฯ ตามลำดับ

กองช่าง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน) มากกว่าสำนักปลัด ฯ, กองคลัง, กองส่งเสริม ฯ, กองแผนและงบประมาณ, และกองกิจการสภา ฯ ตามลำดับ

กองช่าง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (การขยายงาน) มากกว่าสำนักปลัด ฯ, กองส่งเสริม ฯ, กองกิจการสภา ฯ, กองคลัง และกองแผนและงบประมาณตามลำดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ตารางที่ 17 ข้อเสนอแนะความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ควรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่ของตนเองที่รับผิดชอบอยู่เสมอ	3
2. ควรให้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หลากหลายไม่จำกัดหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	2
3. สามารถอบรมได้ตามความรู้ที่ต้องการ	2
4. ข้าราชการมีความสนใจในการพัฒนาตนเองพัฒนาตนให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	1
5. การพัฒนาบุคลากรควรจะพัฒนาในหน่วยงานก่อน โดยเฉพาะในแต่ละหน่วยควรจะมีเวลาเสวนาภาค	1
6. ข้าราชการควรจะได้รับทุนการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	1
รวม	10

จากตารางที่ 17 ข้อเสนอแนะความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้อเสนอแนะอันดับแรก คือ ควรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่ของตนเองที่รับผิดชอบอยู่เสมอ รองลงมา คือ ควรให้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หลากหลายไม่จำกัดหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน, สามารถอบรมได้ตามความรู้ที่ต้องการ และอันดับสุดท้าย คือ ข้าราชการมีความสนใจในการพัฒนาตนเองพัฒนาตนให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง, การพัฒนาบุคลากรควรจะพัฒนาในหน่วยงานก่อน โดยเฉพาะในแต่ละหน่วยควรมีเวลาเสวนาภาค, ข้าราชการควรจะได้รับทุนการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุราชการ หน่วยงานที่สังกัด จากข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ทั้งหมด จำนวน 89 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมุติฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ Compare Means สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนที่ 5,001 - 10,000 บาท ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 1 - 7 ปี และสังกัดกองคลังและกองช่าง มากที่สุด

ส่วนที่ 2 ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีความต้องการพัฒนาตนเอง วิธีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยมี

ความต้องการเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ วิธีการฝึกอบรม วิธีการเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบ ในงาน วิธีการให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่ วิธีการขยายงาน วิธีการศึกษาดูงาน และวิธีการ หมุนเวียนงาน ซึ่งให้ความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย โดยสามารถสรุปผลการวิจัยในแต่ละวิธีได้ดังนี้

1. ด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรีอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีการศึกษาต่อมากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับ มากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมาคือให้หน่วยงานต้นสังกัดจัดหาทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด การได้รับการพิจารณาคัดเลือกเข้าศึกษาต่ออย่างเหมาะสมและยุติธรรมขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด และให้หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาต่อให้ทั่วถึง มีต้องการในระดับมาก แต่เป็นอันดับสุดท้าย

2. ด้านการหมุนเวียนงาน พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก โดยพัฒนาให้มีความรู้กว้างขวางในสายงานที่หลากหลาย มีความต้องการอยู่ใน ระดับมาก เป็นลำดับแรก รองลงมาคือกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะหมุนเวียนงานที่ชัดเจนและ ครอบคลุม มีความต้องการอยู่ในระดับมาก มีการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการหมุนเวียน งาน เช่น ลักษณะงาน ระยะเวลาในการหมุนเวียนงานที่ชัดเจน มีความต้องการอยู่ในระดับมาก และ ประเมินผลจากการหมุนเวียนงาน เพื่อที่จะนำมาสู่การปรับปรุงให้เหมาะสม มีต้องการอยู่ในระดับ มาก เป็นอันดับสุดท้าย

3. ด้านการศึกษาดูงาน พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มี ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับดีมาก โดยจัดให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐและภาคเอกชน ภายในประเทศอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง มีความต้องการอยู่ในระดับดีมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ มีวัตถุประสงค์ของการ ไปศึกษาดูงานที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร มีความต้องการอยู่ ในระดับมาก มีการประเมินผลหลังจากการไปศึกษาดูงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมาก และ จัดให้มีการศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศด้วยทุนของหน่วยงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย

4. ด้านการฝึกอบรม พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มี ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก โดยการฝึกอบรมให้เกิดทักษะและความชำนาญในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การฝึกอบรมตามความต้องการ

ของบุคลากร มีความต้องการอยู่ในระดับมาก การได้รับข่าวสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ โครงการ ฝึกอบรมต่าง ๆ อย่างทั่วถึง มีความต้องการอยู่ในระดับมาก และการได้รับการพิจารณาคัดเลือกเข้า รับการอบรมอย่างเหมาะสมและยุติธรรมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย

5. ด้านการให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่ พบว่า ข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรีอยู่ในระดับมาก โดยควรเปิดโอกาสให้พนักงานเก่าก่อนที่จะเปิด คัดเลือกจากบุคคลภายนอก มีความต้องการอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ จัดให้ ทดลองงานในตำแหน่งใหม่ที่มีโอกาสจะก้าวหน้าต่อไปในอนาคต มีความต้องการอยู่ในระดับ มาก และจัดให้มีการแนะนำงานเมื่อได้รับการให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่ มีความต้องการอยู่ ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย

6. ด้านการเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน พบว่า ข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรีอยู่ในระดับมาก โดยเพิ่มหน้าที่ให้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน มี ความต้องการอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การเพิ่มหน้าที่ต้องมีการเพิ่มค่าตอบแทน ในการปฏิบัติงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมาก และเพิ่มหน้าที่ในระยะเวลาที่เหมาะสมหากทำได้ ดีก็จะให้เป็นการประจำ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย

7. ด้านการขยายงาน พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มี ความต้องการ ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก โดยเป็นการขยายงานในลักษณะงานที่เป็น โครงการเฉพาะกิจ มีความต้องการอยู่ ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความเหมาะสมและความพร้อมของพนักงานก่อนที่จะ ดำเนินการขยายงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมาก การขยายงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ ทำงานในปัจจุบัน มีความต้องการอยู่ในระดับมาก และมีการขยายงานต้องมีการเพิ่มค่าตอบแทน ให้แก่พนักงานด้วย มีความต้องการอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี

1.1 จากการวิจัย ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ พัชรีย์ ราวีศรี (2544, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความต้องการในการพัฒนา

บุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา” ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพามีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาของ นรินทร์ กมลรัตน์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ” ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ สุพรรณ สติลสิริ (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่ ในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังขัดแย้งกับผลการศึกษาของ รัชดาทิพย์ ปุณณ โชติ (2547, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การ ศึกษากรณีระเบียบวิธีซื้อและวิธีจ้างงานพัสดุ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาองค์การเกี่ยวกับระเบียบวิธีซื้อและวิธีจ้างงานพัสดุ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน ส่วนใหญ่มีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีความเห็นว่าความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีต้องการมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และส่งผลดีกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีสามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดจันทบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า วิธีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ให้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงไปได้แก่ วิธีการฝึกอบรม วิธีการเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน วิธีการให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่ วิธีการขยายงาน วิธีการศึกษาดูงาน และวิธีการหมุนเวียนงาน ซึ่งจากคะแนนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีประเมิน แสดงว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีให้คะแนนวิธีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อาจเนื่องจาก ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัชรี ราวีศรี (2544, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา” ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา ใน 6 ด้าน คือ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งเสริม ด้านวิชาการ ด้านการส่งไปศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการส่งเสริม ให้มีการศึกษาต่อ

มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน และผลการศึกษาของ นรินทร์ กมลรัตน์ (2548, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง “ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ” ผลจากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 6 ด้าน มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความคิดเห็นที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาบุคลากรใน 6 ด้าน คือ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการส่งไปศึกษาดูงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

2.1 เพศ จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีเพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมากกว่าเพศชาย

2.2 อายุ จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ

2.3 ระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีมีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ส่วนมากมีการศึกษาระดับอนุปริญญา

2.4 รายได้ จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ที่มีรายได้ 20,001 - 25,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมากที่สุด

2.5 อายุราชการ จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ส่วนมากมีอายุราชการ 22 ปีขึ้นไป

2.6 หน่วยงานที่สังกัด จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี สังกัดกองส่งเสริม ฯ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมากที่สุด

ซึ่งจากการศึกษาวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ซึ่งจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดจันทบุรีจะเป็นผลให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะจากศึกษา ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลดีกับองค์กรต่อไป
2. มีนโยบายส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ
3. มีนโยบายในการสนับสนุนการเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี วิธีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น วิธีการฝึกอบรม วิธีการเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน วิธีการให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่ วิธีการขยายงาน วิธีการศึกษาดูงาน และวิธีการหมุนเวียนงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เพื่อให้วิธีการพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ควรดำเนินการเน้นและปรับปรุงในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของแต่ละวิธีดังต่อไปนี้

1. ด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ควรเน้นและปรับปรุง ข้อให้หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาต่อให้ทั่วถึง
2. ด้านการฝึกอบรม ควรเน้นและปรับปรุง ข้อการได้รับการพิจารณาคัดเลือกเข้ารับการอบรมอย่างเหมาะสมและยุติธรรม
3. ด้านการเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ควรเน้นและปรับปรุง ข้อเพิ่มหน้าที่ในระยะเวลาที่เหมาะสมหากทำได้ก็จะให้เป็นงานประจำ
4. ด้านการให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่ ควรเน้นและปรับปรุง ข้อจัดให้มีการแนะนำงานเมื่อได้รับการให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่

5. ด้านการขยายงาน ควรเน้นและปรับปรุง ข้อที่มีการขยายงานต้องมีการเพิ่มค่าตอบแทนให้แก่พนักงานด้วย

6. ด้านการศึกษาดูงาน ควรเน้นและปรับปรุง ข้อจัดให้มีการศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ ด้วยทุนของหน่วยงาน

7. ด้านการหมุนเวียนงาน ควรเน้นและปรับปรุง ข้อประเมินผลจากการหมุนเวียนงาน เพื่อที่จะนำมาสู่การปรับปรุงให้เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ หรือสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In - Depth Interview) ควบคู่ไปกับการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งจะเป็นการศึกษาที่ครอบคลุมทุกมิติ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการอย่างแท้จริงของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

2. ควรมีการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อทราบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

3. ควรทำการศึกษาวิจัยความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ และนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกัน เพื่อหาแนวทางปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

4. ควรมีการศึกษาเจาะจงถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร แต่ละฝ่าย เพื่อแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- ชูชีพ ชัยศรี. (2549). ความต้องการพัฒนานุเคราะห์ของกรมจเรทหารบก. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐชนก อิศริทอง. (2544). กลยุทธ์การพัฒนางานองค์การสู่ความเป็นเลิศของคณะสาธารณสุขศาสตร์.
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เดชบัณฑิต ปัญญาจันทร์. (2548). ความต้องการในการพัฒนานุเคราะห์ของข้าราชการ หน่วยงานขึ้น
ตรงกองบัญชาการ กรมยุทธศึกษาทหารบก. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เด่นพงษ์ พลละคร. (2532). การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- ทัศนีย์ พงษ์เกตรา. (2544). ความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ของสำนักตรวจราชการใน
การสนับสนุนการตรวจราชการระดับสำนักงานรัฐมนตรี. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนู กุลชล. (2540). มนุษยพฤติกรรมและการเรียนรู้ในการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีรวิทย์ ประทุมทรัพย์. (2531). การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2552). ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: องค์กรศิลป์การพิมพ์.
- นิรมล กิติกุล. (2548). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นรินทร์ กมลรัตน์. (2548). ความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ของข้าราชการสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิภพ วังเงิน. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานคร.

- พัชรี ราวีศรี. (2544). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภิญโญ สาธร. (2532). หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- เมธี ปิลันธนานนท์. (2535). การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รัชดาทิพย์ ปุณณโชติ. (2547). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การ: ศึกษากรณีระเบียบวิธีซื้อ และวิธีจ้างงานพัสดุ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรพงษ์ มหาโพธิ์. (2547). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: ดี.ดี.บุ๊คสโตร์.
- สหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการกรมสรรพสามิตจำกัด. (2545). ความรู้เรื่องการพัฒนาองค์การ. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: http://sahakorn.excise.go.th/data_excise.php.
- สมจิตต์ จรกา. (2548). การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงบประมาณ. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิทธิ์ ชีรสรณ์. (2552). เทคนิคการเขียนรายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันทา เลาหนันท์. (2544). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: พีดี.ดี.บุ๊คสโตร์.
- สุพรรณ สลิลสิริ. (2546). ปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุปราณี ศรีฉัตรากัญ. (2543). การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาวี. (2542). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. (2552). แผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (ปี 2552 - 2554). จันทบุรี: สำนักเอกสาร.
- ศักรภณ์ ประจักษ์สุนิณี. (2544). การพัฒนาบุคลากรของกองทัพเรือ: กรณีศึกษาในหลักสูตรพรคนาวินโรงเรียนนายทหารพรคนาวิน. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี. (2552). แผนพัฒนาสามปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
จันทบุรี (ปี 2552 - 2554). จันทบุรี: สำนักเอกสาร.

อนันต์ พิกอ่อน. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร: ศึกษากรณีพนักงาน
กองบริการฝ่ายการ ร่องน้ำ การท่าเรือแห่งประเทศไทย. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาปัญหาพิเศษ
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน)

เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการ
 องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี
 - ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับความต้องการในการ
พัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี
2. คำตอบจากแบบสอบถามนี้ จะมีคุณค่าและมีความสมบูรณ์มาก และสามารถ
นำไปใช้ร่วมในการวิเคราะห์ผลการศึกษาโดยส่วนรวมได้ก็ต่อเมื่อทุก ๆ รายการในแบบสอบถาม
ได้รับการตอบอย่างครบถ้วน และตรงตามความเป็นจริง ในการนี้จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบ
คำถามในทุก ๆ รายการด้วย
3. การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลเสียใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน แต่จะ
เป็นประโยชน์ต่อการจัดระบบการพัฒนากุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จันทบุรีต่อไป
4. คำตอบของท่าน ผู้ทำการศึกษาจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ
5. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้วขอให้ส่งคืนที่ กองคลัง

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21 - 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

51 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

อนุปริญญา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

สูงกว่าปริญญาโท

4. รายได้

5,001 - 10,000 บาท

10,001 - 15,000 บาท

15,001 - 20,000 บาท

20,001 - 25,000 บาท

5. อายุราชการ

1 - 7 ปี

8 - 14 ปี

15 - 21 ปี

22 ปีขึ้นไป

6. หน่วยงานที่สังกัด

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

กองแผนและงบประมาณ

กองคลัง

กองช่าง

กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

คำชี้แจง โปรดพิจารณาและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อที่	วิธีการพัฒนาบุคลากร	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1.	วิธีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ให้หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาต่อให้ทั่วถึง				
2.	ให้หน่วยงานต้นสังกัดจัดหาทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น				
3.	เปิดโอกาสให้ข้าราชการ ได้มีการศึกษาต่อมากยิ่งขึ้น				
4.	การได้รับการพิจารณาคัดเลือกเข้าศึกษาต่ออย่างเหมาะสมและยุติธรรม				
5.	วิธีการหมุนเวียนงาน พัฒนาให้มีความรู้กว้างขวางในสายงานที่หลากหลาย				
6.	มีการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการหมุนเวียนงาน เช่น ลักษณะงาน ระยะเวลาในการหมุนเวียนงานที่ชัดเจน				
7.	กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะหมุนเวียนงานที่ชัดเจนและครอบคลุม				
8.	ประเมินผลจากการหมุนเวียนงานเพื่อที่จะนำมาสู่การปรับปรุงให้เหมาะสม				
9.	วิธีการศึกษาดูงาน มีวัตถุประสงค์ของการไปศึกษาดูงานที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร				
10.	จัดให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐและภาคเอกชนภายในประเทศอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง				
11.	จัดให้มีการศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศด้วยทุนของหน่วยงาน				
12.	มีการประเมินผลหลังจากการไปศึกษาดูงาน				
13.	วิธีการฝึกอบรม การฝึกอบรมตามความต้องการของบุคลากร				
14.	การได้รับข่าวสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ อย่างทั่วถึง				

ข้อที่	วิธีการพัฒนาบุคลากร	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
15.	การได้รับการพิจารณาคัดเลือกเข้ารับการอบรมอย่างเหมาะสมและยุติธรรม				
16.	การฝึกอบรมให้เกิดทักษะและความชำนาญในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ				
17.	วิธีการให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่ จัดให้มีการแนะนำงานเมื่อได้รับการให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่				
18.	ควรเปิดโอกาสให้พนักงานเก่าก่อนที่จะเปิดคัดเลือกจากบุคคลภายนอก				
19.	จัดให้ทดลองงานในตำแหน่งใหม่ที่มีโอกาสจะก้าวหน้าต่อไปในอนาคต				
20.	วิธีการเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน เพิ่มหน้าที่ให้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน				
21.	เพิ่มหน้าที่ให้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน				
22.	เพิ่มหน้าที่ในระยะเวลาที่เหมาะสมหากทำได้ก็จะเป็นงานประจำ				
23.	วิธีการขยายงาน การขยายงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ทำงานในปัจจุบัน				
24.	ดูความเหมาะสมและความพร้อมของพนักงานก่อนที่จะดำเนินการขยายงาน				
25.	เป็นการขยายงานในลักษณะงานที่เป็น โครงการเฉพาะกิจ				
26.	มีการขยายงานต้องมีการเพิ่มค่าตอบแทนให้แก่พนักงานด้วย				

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร
ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....