

แบบประเมินบทความวิจัย
การประชุมวิชาการระดับชาติ “การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครั้งที่ 3” ประจำปี 2562
วันศุกร์ที่ 31 พฤษภาคม 2562

ณ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร

1. ชื่อบทความ :

บทคัดย่อภาษาไทย

2. หัวข้อการประเมินบทความ

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
	ผ่าน/แก้ไข	ไม่ผ่าน	
1. บทคัดย่อภาษาไทย	✓		-เพิ่มเติม กลุ่มวิจัย, / abstract paper
2. Abstract	✓		-เพิ่มเติมบทคัดย่อ
3. บทนำ	✓		-ข้อที่ 3, 4 หากมองว่าไม่เกี่ยวข้อง
4. วัตถุประสงค์การวิจัย	✓		
5. สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)	✓		
6. วิธีดำเนินการวิจัย	✓		
7. ผลการวิจัย	✓		-ตารางที่ 2 ควรแยกตารางใหม่ ตารางที่ 1 กับ 2 จะเห็นภาพได้ชัดเจน ผลการวิจัยชัดเจน - ตารางที่ 3 ไม่เกี่ยวข้อง
8. สรุปผลการวิจัย	✓		
9. อภิปรายผล	✓		
10. ข้อเสนอแนะ	✓		-เพิ่มเติมข้อเสนอแนะ
11. เอกสารอ้างอิง	✓		
12. องค์กรความรู้ใหม่และคุณค่าทางวิชาการ	✓		
13. ความถูกต้องตามรูปแบบ (Template)	✓		

ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

- ☐ 1) บทความผ่านเกณฑ์โดยไม่ต้องแก้ไข
☒ 2) บทความผ่านเกณฑ์ และแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
☐ 3) บทความไม่ผ่านเกณฑ์

การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่น ตามโครงการพระราชรัฐ ในจังหวัดปทุมธานี

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่นตามโครงการพระราชรัฐ จังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่นตามโครงการพระราชรัฐ จังหวัดปทุมธานี และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่นตามโครงการพระราชรัฐ จังหวัดปทุมธานี ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการท้องถิ่นตามโครงการพระราชรัฐ จังหวัดปทุมธานี จำนวน 336 คน คำนวณจากสูตร Yamane การสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น (non-probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (convenience sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่มีการหาคุณภาพเครื่องมือโดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .6 – 1.0 ค่าอำนาจการจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .583-.865 และค่าความเชื่อมั่น อยู่ระหว่าง .735 ถึง .857 นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่นตามโครงการพระราชรัฐ จังหวัดปทุมธานีทั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่นตามโครงการพระราชรัฐ จังหวัดปทุมธานีทั้งในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านสุขภาพร่างกาย และ 3) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา, อายุ, ราชการ และปัจจัยศักยภาพของข้าราชการมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่นตามโครงการพระราชรัฐ จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การพัฒนา, ศักยภาพของข้าราชการ, ข้าราชการท้องถิ่น, โครงการพระราชรัฐ

ปลารบรณการ
- ศักยภาพของข้าราชการ
- ระดับการศึกษา

The Management of Express Boat to decrease the traffic jam in Bangkok District Case study: Express Boat of Khlong Saen Saep

Ubonrat Neerachkul

ABSTRACT

This study aims to study about 1) the potential of local government officer in the civil state project of Pathum Thani 2) the potential development of the mentioned officer 3) factors that affect to the potential development of the mentioned officer. The sample group is 336 local government officers in the civil state project of Pathum Thani which was calculated by Yamane, non-probability sampling and convenience sampling. The research tool is a questionnaire that was proved its quality with the IOC (Index of Item Objective Congruence) between .6 – 1.0, discrimination between .583 - .865 and reliability between .735 - .857. After that, the researcher analyzed the data by descriptive statistics which are percentage, mean and standard deviation, then, proved the hypothesis with inferential statistics which are T-test and One-way ANOVA. The result has shown that 1) the potential of local government officer in the civil state project of Pathum Thani in the overall picture is considered as a high level 2) the potential development of the mentioned officer in the overall picture and each aspect are at a medium level which are knowledge, skill and health 3) individual factors which are educational level, year of bureaucracy and the potential factor of government officer are all affect to the potential development of local government officer in the civil state project of Pathum Thani in different ways at significant .05 of statistics.

Keywords: development, potential of government officer, local government officer,
civil state project

บทนำ

ศักยภาพ คือกลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และพหุคุณที่พึงประสงค์ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน มีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพ คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ การที่องค์กรจะสามารถประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถและศักยภาพในด้านต่าง ๆ มาร่วมกันปฏิบัติงาน ในสภาวะการณ์ปัจจุบันถือว่าเป็นสภาวะการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการ หรือการปฏิรูประบบราชการ (กระทรวงยุติธรรม, 2554:13) การพัฒนาบุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้กำหนดพันธกิจไว้ว่า พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งสามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ให้ความสำคัญกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะรัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นภายใต้กรอบกฎหมายและเพื่อกระจายอำนาจ ให้แก่ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ในท้องถิ่น และมีสภาท้องถิ่น ทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเช่นเดียวกัน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development : HRD) เป็นหัวใจหลักของหลายองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งทุกองค์กรมุ่งที่จะให้บุคลากรของตนมีความรู้ความสามารถและเต็มใจปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ จะประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในภารกิจหน้าที่รับผิดชอบในระดับใด ก็ขึ้นอยู่กับระดับคุณภาพของคน เรียงลำดับความสำคัญตั้งแต่ผู้นำสูงสุดขององค์กรผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งจะส่งผลไปถึงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้มีความเจริญเติบโตอย่างมั่นคง ดังนั้นคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดเพราะคนเป็นกลไกทำให้เกิดงาน งานที่มีคุณภาพต้องเกิดจากคนที่มีคุณภาพ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) จึงได้มุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากร เป็นสำคัญ

ภารกิจสำคัญของรัฐบาลในอนาคต คือการสร้างฐานรากประเทศสู่อนาคตตามโมเดล “ไทยแลนด์ 4.0” ซึ่ง 1 ใน องค์ประกอบหลัก คือ การขับเคลื่อนประเทศผ่านกลไก “ประชารัฐ” จะต้องมุ่งทำงานแบบบูรณาการ ให้เกิดการเชื่อมโยง ประสานสอดคล้องกัน เพราะปัญหาของหลายภาคส่วนล้วนมีความเกี่ยวข้องและมีผลกระทบซึ่งกันและกันปัญหาสาธารณสุขของประเทศมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น หลายฝ่ายจำเป็นต้อง

อาศัยความร่วมมือผนึกกำลังระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในภาครัฐด้วยกันเองและระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่นๆ ในสังคมมากขึ้น ซึ่งที่ผ่านมามีการดำเนินการในหลายมาตรการ เพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและประชาชนผู้มีความได้ประโยชน์ทั้งทางด้านการลดต้นทุนการผลิต การให้ความรู้ การสร้างมูลค่าเพิ่ม การตลาด การช่วยเหลือด้านปัจจัยการผลิต และการใช้แนวคิด "ประชารัฐ" มาเป็นตัวการแก้ไขปัญหา โดยอาศัยกลไกความร่วมมือจากทุกภาคส่วน คำว่า "ประชารัฐ" คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาประชาชน ช่วยกันแก้ปัญหา และคิดหาทางสร้างอนาคตให้ประเทศไทย ผ่านโครงสร้างการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศที่มุ่งมั่นลดความเหลื่อมล้ำ พัฒนาคุณภาพคน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

การบริหารราชการแบบเดิมจะเป็นลักษณะบนลงล่าง แต่จากนี้เราต้องบริหารงานทั้งล่างขึ้นบน/บนลงล่างทั้งในแนวดิ่งและแนวนอน เป็นลักษณะของคร่อม โดยใช้กลไกประชารัฐควบคู่กันไป เอาความต้องการประชาชนเป็นตัวตั้ง เน้นการมีส่วนร่วม หน่วยงานภาครัฐต้องไปช่วยสะท้อนความต้องการของประชาชนให้มากที่สุด ข้าราชการท้องถิ่นมีหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันตามความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองต้องรับผิดชอบตามโครงการประชารัฐที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นย่อมจะมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่เกิดขึ้น เช่น ความแตกต่างกันของภูมิหลัง โดยเฉพาะการมาทำงานร่วมกันอาจก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งหรือเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้า การปฏิบัติงานตามไม่ทันความเจริญ อาจขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบข้อกฎหมายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ปัญหาดังกล่าวนับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างยิ่งของบุคลากร และเป็นอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นตามโครงการประชารัฐ และเพื่อให้เป็นการเพิ่มพูนความรู้ศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงพฤติกรรมให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นการส่งเสริมให้ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น สามารถผลิตผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร สังคม และประเทศชาติ การปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประเทศ การดำเนินงานและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่แต่ละส่วน จะบรรลุเป้าหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับบุคคลซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญ ถ้าการบริหารงานบุคคลไม่ดีก่อให้เกิดความยุ่งยากแก่บุคคลในหน่วยงานส่งผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่ทำให้งานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่น ตามโครงการประชารัฐ ในจังหวัดปทุมธานี โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความชำนาญในภาระหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบมากยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่นตามโครงการประชารัฐ จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่นตามโครงการประชารัฐ จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่นตามโครงการประชารัฐ จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการที่แตกต่างกันมีการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่นตามโครงการพระราชดำริในจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน
2. ศักยภาพของข้าราชการในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันมีการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่นตามโครงการพระราชดำริในจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

อธิบายขั้นตอนการวิจัยด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย โดยกล่าวถึงวิธีดำเนินการวิจัยใน 3 ประเด็น ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำนวน 2,085 คน (ที่มา : รายงานระบบข้อมูลบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ปี 2562)

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973: 125) ขนาดกลุ่มตัวอย่างข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำนวน 336 คน

การศึกษาครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยทฤษฎีความน่าจะเป็น (Non - Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมากำหนดกรอบแนวคิดและตั้งสมมติฐานในการวิจัย เพื่อนำไปสร้างประเด็นคำถามในแบบสอบถาม โดยจำแนกได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อความเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นข้อความเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของข้าราชการท้องถิ่นตามโครงการพระราชดำริในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะตรวจสอบรายการ (Checklist) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อความเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่นตามโครงการพระราชดำริในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ และ ด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะตรวจสอบรายการ (Checklist) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่นตามโครงการ
ประชากรรัฐในจังหวัดปทุมธานี เป็นคำถามปลายเปิด (Open end)

การหาคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยนำข้อคำถามในแบบสอบถามทุกข้อไปดำเนินการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
(Content Validity) โดยใช้เทคนิคการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item objective congruence : IOC) ให้
ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เป็นผู้ประเมิน ผลการประเมินพบว่า ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง
.6-1.0 การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของข้อคำถามจะกระทำขึ้นเพื่อให้มั่นใจ ว่าข้อคำถามที่ใช้
สามารถวัดตัวแปรได้อย่างเหมาะสม โดยค่าสถิติที่ได้ต้องไม่ต่ำกว่า .5 จึงจะยอมรับได้ว่า มีความเที่ยงตรงเชิง
โครงสร้าง (Hair – Other, 2010)

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้เก็บข้อมูล กับ
ข้าราชการท้องถิ่น มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำมาหาค่าอำนาจการจำแนกราย
ข้อ (Item discriminate power) โดยใช้เทคนิคการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับ
คะแนนรวม (Item-total correlation) พบว่าข้อคำถามในแต่ละข้อย่อย มีค่าอำนาจการจำแนกรายข้อ อยู่
ระหว่าง .583-.865 และดำเนินการหาค่าความเชื่อมั่นของแต่ละข้อโดยใช้เทคนิคแบบอัลฟาของครอนบาค
(Cronbach alpha) พบว่า คำถามแต่ละข้อย่อยมีค่าความเชื่อมั่น อยู่ระหว่าง .735 ถึง .857 การทดสอบความ
เชื่อมั่นของข้อคำถามจะกระทำขึ้นเพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูงค่าสถิติที่ได้ต้องไม่ต่ำกว่า .6
จึงยอมรับได้ว่ามีความเชื่อมั่น (Nunnally, 1978)

3.การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาแจกแบบสอบถามในการตอบแบบสอบถามให้กับข้าราชการท้องถิ่นตามโครงการประชา
กรรัฐในจังหวัดปทุมธานี

2. ผู้ศึกษาทำการแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองโดยเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการท้องถิ่นตามโครงการประชากรรัฐในจังหวัดปทุมธานีที่กำหนดจำนวน 336 ชุด

4.การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

สถิติที่ใช้ในการวิจัยนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ จำนวนร้อยละ
(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของข้อมูลเชิงคุณภาพใน
ลักษณะต่างๆ เพื่อสรุปลักษณะทั่วไปของตัวอย่างที่ศึกษา

2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้
สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance – ANOVA)
ใช้สถิติ F-test กำหนดระดับนัยสำคัญ $\alpha = .05$

ผลการวิจัย

ตาราง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่นตาม
โครงการพระราชดำรินี้ในจังหวัดปทุมธานีในภาพรวมทุกด้าน

การบริหารจัดการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่	3.34	.560	ปานกลาง
ด้านทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่	3.44	.608	มาก
ด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์	3.21	.732	ปานกลาง
รวม	3.33	.567	ปานกลาง

จากตาราง พบว่า ข้าราชการท้องถิ่นตามโครงการพระราชดำรินี้ในจังหวัดปทุมธานีที่ทำการศึกษ
ส่วนใหญ่มีระดับการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่นตามโครงการพระราชดำรินี้ใน
ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.33 เพื่อพิจารณาเป็นรายกรณีโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปน้อย พบว่า ด้านทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่มีการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย
3.44 รองลงมาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ มีการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับปาน
กลาง ค่าเฉลี่ย 3.34 และด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์ มีการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย
3.21 ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงสถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่นตามโครงการพระราชดำรินี้
จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติ	df	Sig.
เพศ	t-test= 2.112	334	.085
อายุ	F-test=2.254	3	.082
ระดับการศึกษา	F-test= 3.514	2	.015*
สถานภาพสมรส	F-test=2.553	3	.082
อายุราชการ	F-test=2.928	3	.034*
รายได้ต่อเดือน	F-test=1.186	3	.166

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

.05

จากตาราง 2 พบว่า จากการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่น
ตามโครงการพระราชดำรินี้ในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับ
การศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน พบว่า ความแตกต่าง ระดับการศึกษา และอายุ

ราชการมีการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่นตามโครงการพระราชดำริในจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 แสดงสถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่นตามโครงการพระราชดำริใน
จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามศักยภาพของข้าราชการในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

ศักยภาพ	สถิติ	df	Sig.
ศักยภาพของข้าราชการในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่	F-test=143.518	3	.000*

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 3 พบว่า จากการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่น
ตามโครงการพระราชดำริในจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันจำแนกตามศักยภาพของข้าราชการในการปฏิบัติงานตาม
บทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่น ตามโครงการพระราชดำริใน
จังหวัดปทุมธานี ครั้งนี้ผู้วิจัยนำผลการศึกษามาอภิปรายผลได้ดังนี้

1.ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 พบว่า ศักยภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ
ข้าราชการท้องถิ่นตามโครงการพระราชดำริในจังหวัดปทุมธานีในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผล
การศึกษาของสมพร ชูนาหวา (2553) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่
ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า การ
จัดสรรงบประมาณจะเน้นปัญหาโครงสร้างพื้นฐานเป็นหลัก ขาดความสามารถในการบริหารรวมถึงทักษะด้าน
เทคนิควิชาการ ขาดความรู้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมสาธารณะได้ดี รวมถึงคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลยัง
ไม่เข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ สำหรับการศึกษาข้อมูลจากภาคสนามพบว่าด้านเกี่ยวข้องกับโครงสร้างและ
หน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ด้านบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความเป็น
ผู้นำและการใช้ภาวะผู้นำ ด้านเทคนิคการประชุมสภาและการอภิปรายในสภา ด้านการทำงานเป็นทีม และด้าน
เทคนิคการจัดทำแผนมีความเป็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับผลการศึกษาของทินกร ชินโคตร
(2557) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพครูในการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้
โรงเรียนบ้านนาคุณน้อยหนองหัวจั่ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพครูในการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนบ้านนา
คุณน้อยหนองหัวจั่ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน
แต่สภาพการจัดการเรียนรู้ของครูยังมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการสอดแทรกในเนื้อหาในของแผนการ
จัดการเรียนรู้น้อย และปัญหาครูมีความรู้ความเข้าใจน้อยและขาดเทคนิควิธีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณา
การสอดแทรกในเนื้อหาในของแผนการจัดการเรียนรู้

← เก็บเล่ม
พิจารณา
รอดม

2.ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 พบว่า การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่นตามโครงการ
ประชารัฐในจังหวัดปทุมธานีในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดย ด้านทักษะในการปฏิบัติงานตาม
บทบาทหน้าที่มีการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมาก ด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาท
หน้าที่ และด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของจรูญ อินทา
จาร (2559) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตาม
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วนิดา อัจฉริยสุนทร (2554) ศึกษา
เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเปิดการค้าเสรีบริการ : กรณีศึกษา นักศึกษา
สาขาวิชาธุรกิจการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างได้
เสนอความคิดเห็นดังนี้ 1) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ความคิดเห็นแตกต่างกันแบ่งเป็น 2 ประเด็น คือ การให้
ความสำคัญกับคน ในเรื่องความรับผิดชอบตนเอง วิชาชีพและสังคม มุ่งมั่นในการทำงาน และให้ความสำคัญ
กับงาน คือ เคารพกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ มีจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ 2) ด้านความรู้ การ
ให้ความสำคัญต่อการทำงานโดยใช้ความรู้ที่ศึกษามาทั้งภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ และการนำสถานการณ์ต่าง ๆ ที่
เกิดขึ้นในขณะนั้นมาประยุกต์ใช้ พัฒนา แก้ปัญหา ในการทำงานออกมามีประสิทธิภาพ 3) ด้านทักษะทาง
ปัญญา การให้ความสำคัญในการทำงาน โดยการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบ การรู้จักการรวบรวมข้อมูล
การวิเคราะห์ประเมินสถานการณ์ที่ดีในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นอย่างถูกต้องมีเหตุมีผลอย่างเหมาะสม
4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ มีความเป็นผู้นำ-ผู้ตามที่ดี รับฟังความคิดเห็น
ผู้อื่น สร้างความยอมรับให้เกิดแก่เพื่อนร่วมงาน 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้
เทคโนโลยีสารสนเทศ คือการนำเทคโนโลยีมาเป็นตัวช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน การประหยัดเวลา
ในการติดต่อสื่อสาร 6) ด้านอื่น ๆ ให้ความสำคัญกับความพร้อมของตัวบุคคลในการทำงาน สอดคล้องกับผล
การศึกษาของ ภักดีณี ทาจันทร์ (2555) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนในด้านการจัดทำ
แผนชุมชนในเขตเทศบาลตำบลแพรกษา อำเภอมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาวิจัย
พบว่า ผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลแพรกษา มีบทบาทเป็นแกนนำในการจัดทำแผนชุมชน มีความรู้ความ
เข้าใจเกี่ยวกับแผนชุมชน แต่ขาดความรู้ความเข้าใจในการวิเคราะห์ศักยภาพชุมชน นอกจากนี้ยังพบปัญหา
ความขัดแย้งภายในชุมชน ผู้นำชุมชนแบ่งพรรคแบ่งพวกทำให้เกิดการรวมตัวกันยาก รวมถึงไม่รับบทบาทหน้าที่
และให้ความร่วมมือน้อย ส่งผลให้ประชาชนไม่เห็นความสำคัญตามหลักการมีส่วนร่วมในการะบวนการจัดทำ
แผนชุมชน ประกอบกับข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำแผนที่ไม่เป็นจริง ขาดข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจำเป็น นอกจากนี้
กระบวนการจัดทำแผนชุมชนเทศบาลที่ผ่านมา ไม่มอบหมายให้ผู้นำชุมชนเป็นผู้จัดทำแผนชุมชน เทศบาลมี
หน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการนั้น ทำให้แผนชุมชนไม่ได้มาตรฐานเนื่องจากผู้นำชุมชนและ
ผู้บริหารเทศบาล มีความเข้าใจไม่ตรงกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของภูวิชัย ชัยมณี (2555) ศึกษาเรื่อง
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรแขนงคุ้มครองทางน้ำแผนกโยธาธิการและ
ขนส่ง ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการสำรวจสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับศักยภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมทั้ง
3 ด้านบุคลากรแขนงคุ้มครองทางน้ำ ประเมินตนเองว่าอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับ
จากน้อยไปมาก ได้แก่ ศักยภาพด้านการจัดระบบและการวางแผนงาน ด้านการอำนวยความสะดวกและ
รวดเร็วในการให้บริการ ด้านทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคลากร ตามลำดับ

3. ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 พบว่า การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่นตามโครงการพระราชดำริในจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน จำแนกตามศักยภาพของข้าราชการในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัชรารวรรณ จันทรเพชร (2554) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบลในการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ในเขตพื้นที่ตำบลหัวโตน อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างใน อบต. หลังดำเนินการ มีคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ การรับรู้บทบาทหน้าที่ ความเชื่อ ในความสามารถตนเองในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ และความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุในชุมชนสูงกว่าก่อนดำเนินการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) ส่วนในแกนนำผู้สูงอายุหลังดำเนินการ มีคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติตัวในการส่งเสริมสุขภาพสูงกว่าก่อนดำเนินการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) และกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุในชุมชนที่ อบต. มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ และกิจกรรมการสอนสาธิตการออกกำลังกายให้แก่แกนนำผู้สูงอายุในชุมชน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการศึกษาจะพบว่า ศักยภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของข้าราชการท้องถิ่นตามโครงการพระราชดำริในจังหวัดปทุมธานีในภาพรวม อยู่ในระดับมาก แต่มีบางประเด็นที่ผู้บริหารระดับสูงต้องเร่งส่งเสริมศักยภาพให้แก่ข้าราชการ เช่น มีความรู้และความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติอยู่ และสามารถประยุกต์ความรู้และความเข้าใจที่จำเป็นนั้น ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้ในการกำหนดหรือวางแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายที่กำหนดขึ้น เพื่อแสดงให้เห็นถึงรายละเอียดของการดำเนินการแต่ละกิจกรรมงาน หรือโครงการที่กำหนดเพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร ความรู้ในเรื่องกฎหมายตลอดจนกฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ความรู้และความเข้าใจในโครงสร้าง องค์ประกอบ และลักษณะของชุมชนตลอดจนความหมาย ปรัชญา แนวคิด หลักการและเป้าหมายของการพัฒนาชุมชน กระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เพื่อให้ประชาชน ชุมชน และสังคมได้ประโยชน์อย่างสูงสุด ความรู้และความเข้าใจในแนวคิด หลักปรัชญา ประโยชน์และการนำไปใช้ของหลักเศรษฐกิจพอเพียงในระดับพื้นฐาน นำมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ในงานของตนเอง หน่วยงานองค์กร หรือประชาชน และมีความรู้และความเข้าใจในแนวคิด หลักปรัชญา ประโยชน์และการนำไปใช้ของหลักเศรษฐกิจพอเพียงในระดับพื้นฐาน นำมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ในงานของตนเอง หน่วยงานองค์กร หรือประชาชน มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

2. จากผลการศึกษาจะพบว่า การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่นตามโครงการพระราชดำริในจังหวัดปทุมธานีในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารหน่วยงานราชการจึงต้องให้ความสำคัญอย่างจริงจังต่อการพัฒนาศักยภาพ ทั้งด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อให้ข้าราชการท้องถิ่นได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นหรือให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่น อันเป็นการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

ปรเมศ
นร:ชบ

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรคำนึงถึงตัวแปรอื่นที่อาจมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่น ตามโครงการพระราชดำริในจังหวัดปทุมธานี
2. ควรให้มีการศึกษาและเปรียบเทียบกลุ่มข้าราชการในสังกัดหน่วยงานอื่นๆที่มีความหลากหลายกลุ่มว่าที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่น ตามโครงการพระราชดำริในจังหวัดปทุมธานีที่แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงยุติธรรม. (2554). แนวทางกาปฏิรูประบบราชการไทย. (สืบค้นจาก [http://www. MOJ.GO.TH](http://www.MOJ.GO.TH))
- จรูญ อินทจาร. (2559). การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 3.
- ทินกร ชินโคตร. (2557). การพัฒนาศักยภาพครูในการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการ เรียนรู้โรงเรียนบ้านนาคุณน้อยหนองหัวจั่ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหา วิทยาราชภัฏสกลนคร)
- พัชรवारณ จันทรเพชร. (2554). การพัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบลในการส่งเสริมสุขภาพ ผู้สูงอายุ ในเขตพื้นที่ตำบลหัวโตน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. (วิทยานิพนธ์ปริญญา สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น)
- ภูมิชัย ชัยมณี. (2555). ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงคุ้มครอง ทางน้ำแผนกโยธาธิการและขนส่ง. (วิทยานิพนธ์ศึกษาดำเนินหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร)
- ภักดีณี ทาจันทร์. (2555). แนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนในด้านการจัดทำแผนชุมชนในเขต เทศบาลตำบลแพรกษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรประ ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น)
- วนิดา อัจฉริยสุนทร. (2554). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเปิดการค้าเสรีบริการ : กรณีศึกษา นักศึกษา สาขาวิชาธุรกิจการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น)
- สมพร ชูนา. (2553). การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหา บัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี)
- Hair,et al., (2010). *Multivariate data analysis: A global perspectivc.*(7th edition). New Jersey, NJ: Pearson education Inc.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory* (2nded.) New York: McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis.* (3rd th.). New York: Harper and Row.