

การพัฒนาการบริหารบุคลากรแผนกไปรษณีย์โทรคมนาคมและการ
สื่อสาร แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
THE DEVELOPMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT IN
THE POSTAL, TELECOMMUNICATION AND COMMUNICATION
DIVISION, CHAMPASAK PROVINCE, LAO PDR



¹สุททะวี บุนไชยะลัต, ²วัชรภรณ์ จันทนุกูลและ³ไพศาล พากเพียร

¹Suktawee bunchaiyalat, ²Watcharaporn Jantanukul and ³Paisarn Phakphian

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ประเทศไทย

Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand.

¹aingvxxk@gmail.com

Received September 10,2020; Revised November 2, 2020; Accepted December 24,2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาการบริหารบุคลากรและแนวทางการพัฒนาการบริหารบุคลากรแผนกไปรษณีย์โทรคมนาคมและการสื่อสาร แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เก็บข้อมูลด้วยการสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน และสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 17 คน โดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการพัฒนาการบริหารบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาบุคลากร มีระบบการติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุง การพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนบุคลากร มีระบบการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรของหน่วยงาน ด้านการสรรหาบุคลากร มีการกำหนดวิธีการสรรหาบุคลากรด้วยวิธีที่เหมาะสมกับนโยบายของหน่วยงาน ด้านการให้พ้นจากงาน มีการวางแผนการงานด้านการเลิกจ้างอย่างชัดเจน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารบุคลากร ด้านการวางแผน ควรวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับวิชาชีพเฉพาะ การ

บริหารบุคลากรต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ด้านการสรรหาบุคลากร ต้องมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ควรมีการยกย่องบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้มีความเจริญก้าวหน้า ด้านการพัฒนาบุคลากรควรส่งเสริมการพัฒนาด้านวิชาเฉพาะทั้งในและต่างประเทศ ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรประเมินบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม ถูกต้อง โปร่งใสและเป็นธรรม ด้านการให้พ้นจากงาน มีการปรึกษาก่อนดำเนินการและมีการประเมินอย่างเป็นระบบด้วยกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน

คำสำคัญ : การพัฒนา, การบริหาร, บุคลากร

Abstract

The purpose of this research was to study the state of personnel development and guidelines for the development of personnel management of the Post, Telecommunication and Communication Division, Champasak Province, Lao PDR. Tools for collecting data were questionnaires from 108 samples and interviews formats from 17 key informants. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and content analysis. The results of this research were as the followings. 1) The overall conditions of personnel management development was at a high level and could be shown by aspect as follows. In personnel development aspect, there was a system of monitoring, auditing and improving the development of personnel. In personnel planning aspect, there was a workforce planning system of the division. In personnel recruitment aspect, appropriate personnel recruitment method of the division was defined. In termination aspect, there was a clear termination plan. In performance appraisal aspect, the appraised employees were informed of the appraisal results in written forms. 2) Guidelines for personnel management development were as the followings. In planning aspect, personnel development should be planned in accordance with specific career. Personnel management should include workforce planning. In recruitment aspect, knowledgeable and capable personnel should be recruited. In retaining personnel aspect, knowledgeable and capable personnel should be honored and promoted. In personnel development aspect, personnel should be developed in specific career both at home and abroad. In job appraisal aspect, all employees must be equally, correctly, transparently and fairly appraised. In termination aspect, there should be a consultation and clear regulated assessment system before the termination.

Keywords: Development, Management, Personnel

บทนำ

การพัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน องค์กรทุกระดับทุกขนาดต้องมีผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินการกิจขององค์กร ให้บรรลุผลตามนโยบายและวัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์กรดำรง อยู่ได้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น การที่ผู้บริหารจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ถือเป็น ปัจจัยสำคัญพื้นฐานประการหนึ่งที่เอื้อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การศึกษาศักยภาพของบุคลากร การจัดการศึกษา ในด้าน ทักษะการทำงานจึงเป็นการค้นหาคำตอบและแนวทางในการที่จะพัฒนาปรับปรุง ศักยภาพ ขององค์กรไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาในที่สุด หากองค์กรใด มี บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานที่ดี ก็ย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานมีศักยภาพในการแข่งขันและพัฒนา ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบ ความสำเร็จ ในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว ผู้บริหารจึงต้องอาศัยเครื่องมือทางการ บริหารต่าง ๆ ที่มีอยู่หลากหลายเพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเหล่านั้นให้อยู่กับ องค์กรนานที่สุด เท่าที่องค์กรต้องการ ปัจจัยที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในงานทุก ประเภทขององค์กรทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือเอกชน ไม่ใช่เงินไม่ใช่เครื่องจักร เครื่องมือ หรือเทคโนโลยี แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ คนซึ่งหมายถึงผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด โดยรวมขององค์กรที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเอง รับผิดชอบให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ แม้ในภาวะของการดำเนินงาน ตามปกติขององค์กร การพัฒนาคนถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่จะเอื้ออำนวยให้การดำเนินงาน ขององค์กรบรรลุเป้าหมายอยู่แล้ว (สุวเพ็ญ คำตุ้ย, 2555 : 2)

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของระเบียบข้าราชการแห่งสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว หมวดที่ 17 การฝึกอบรมและการพัฒนาข้าราชการ ได้กล่าวถึง ข้าราชการทุกคนต้องได้รับการฝึกอบรม เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 ประเภท ได้แก่ ฝึกอบรมขั้นพื้นฐาน ฝึกอบรมในเวลา ประจำการปกติ ฝึกอบรมเพื่อบรรจุรับหน้าที่และตำแหน่งใหม่ ข้าราชการนอกจากได้รับการ ฝึกอบรมแล้วยังจะได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างแบบยาวนานให้เป็นข้าราชการรุ่นสืบทอดใน ตำแหน่งงานต่างๆ ตามความเรียกร้อง ต้องการของงานในแต่ละระยะ กรมจัดตั้งและ พนักงาน คณะจัดตั้งขึ้นต่างๆ เป็นผู้ค้นคว้าสร้างแผนการ ประสานสมทบกับภาคส่วน เกี่ยวข้องและนำเสนอเบื้องต้นเพื่อดำเนินการฝึกอบรมและการพัฒนาข้าราชการตามความ เรียกร้อง ต้องการของงานองค์กรคุ้มครองข้าราชการส่วนกลางเป็นผู้กำหนดมาตรฐาน เงื่อนไขและระเบียบการต่างๆ สำหรับการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการแต่ละประเภท ผู้บริหารแต่ละองค์กรประกอบด้วย องค์การปกครองแขวง คือ เจ้าแขวง องค์การปกครอง

นคร คือ เจ้าครองนคร องค์การปกครองเมือง คือ เจ้าเมือง องค์การปกครองเทศบาล คือ หัวหน้าเทศบาล และองค์การปกครองบ้าน คือ นายบ้าน (ดำรัสของนายกรัฐมนตรีแห่ง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ฉบับเลขที่ 82/นย ลงวันที่ 19 พฤษภาคม 2546) ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริทิพย์ อุดบุญ (2557 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนา บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นด้านการฝึกอบรม ควรมีการจัดทำแผนงานเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม บุคลากรให้เป็นไปตามความต้องการของสายการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้มี โอกาสเข้ารับการฝึกอบรมตามสายการปฏิบัติงาน จัดทำโครงการฝึกอบรมให้มีความรู้เกี่ยวกับ วินัยและการปฏิบัติตนของบุคลากร ด้านการฝึกอบรมหรือดูงาน ควรมีการจัดทำแผนงาน เกี่ยวกับโครงการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานให้สอดคล้องกับภาระงานและ เป็นไปตามความต้องการของบุคลากร สำนวจความต้องการของบุคลากรในการศึกษา ฝึกอบรมหรือการศึกษาดูงานเกี่ยวกับระยะเวลาหรือสถานที่ ด้านพัฒนาบุคลากร ควร สนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใน เรื่องกระบวนการวางแผนการปฏิบัติงาน สำนวจความต้องการของบุคลากรที่มีความประสงค์ จะเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ควรเปิดโอกาสให้ บุคลากรได้ถ่ายทอดความรู้ ให้คำปรึกษาหรือสอนงานเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การ ทำงาน จัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านทุนการศึกษาแก่บุคลากรในการพัฒนาตนเองและ ด้านพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์กร ควรมีการแนะนำบุคลากรเกี่ยวกับการค้นหาข้อมูลใน การทำงานจากแหล่งความรู้ใหม่ๆ สอนงานหรือให้คำปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นของ เพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้กำลังใจแก่บุคลากรใน แต่ละส่วนงานอย่างเป็นกันเองและร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานดังนั้นบุคลากรจึงเป็น กลไกสำคัญของความสำเร็จแห่งกระบวนการจัดการความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน จึงต้อง ได้รับการเอาใจใส่จากองค์กรที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้มี คุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถมีความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาองค์กรให้ เจริญก้าวหน้า ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารองค์กรจึงควรให้ความสำคัญในกระบวนการจัดการองค์ ความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุผลที่ว่าบุคลากรเป็นหัวใจของการทำงานทุกระบบและมีผล ที่จะช่วยให้งานนั้นสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ในประเทศที่พัฒนาแล้วจึงให้ความสำคัญต่อ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพราะเชื่อว่าหากทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพ จะคิดทำ การสิ่งใดย่อมมีโอกาสพบกับความสำเร็จ ประกอบกับในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็ว องค์กรจึงต้องมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (เพ็ญแข แต่ง จันทร 2557 : 2)

การพัฒนาบุคคลเป็นกุญแจที่สำคัญที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จและเป็นหัวใจ ของการบริหารเพราะมนุษย์ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจและเป็นสิ่งมีคุณค่า ถึงแม้จะ มีวิศด ุอุปกรณ์ ครบถ้วนถ้าผู้ใช้ไม่มีความรู้ความสามารถ หรือขาดขวัญกำลังใจที่จะรวมกัน

ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ทรัพยากรอื่นๆที่ปราศจากชีวิตนั้นไม่ได้ นำมาใช้โดยมนุษย์ก็ไม่มีประโยชน์เลย ดังนั้น คน เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดและมีประโยชน์มากที่สุดในองค์กร (ปัทมภัสสร สมทิพย์, 2554 :1) การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ซึ่งถือได้ว่าบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการทุกระดับ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ถ้าการบริหารงานบุคคลบกพร่อง องค์กรนั้นจะไม่มีความสำเร็จก้าวหน้าได้ เพราะงานทุกชนิดจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็อยู่ที่บุคคลที่ทำงานดังนั้น ผู้บริหารที่ดีจะต้องบริหารงานบุคคลให้ประสบความสำเร็จในการทำงานต้องให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจกัน นอกจากนี้กระบวนการบริหารงานบุคคลต้องยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารต้องให้ความสำคัญทุกระดับการขึ้นตอน เพื่อให้มีผลต่อการปฏิบัติงานตามที่คาดหวังทุกชั้นตอนเป็นลักษณะการบริหารโดยองค์คณะบุคคลที่ประชาชนมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรแผนกไปรษณีย์โทรคมนาคมและการสื่อสาร แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้งนี้เพราะสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรและประเทศชาติ เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนากิจการบริหารบุคลากรแผนกไปรษณีย์โทรคมนาคมและการสื่อสาร แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากิจการบริหารบุคลากรแผนกไปรษณีย์โทรคมนาคมและการสื่อสาร แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารแผนก จำนวน 3 คน หัวหน้าห้องการเมือง จำนวน 7 คน บุคลากรแผนกไปรษณีย์โทรคมนาคมและการสื่อสาร จำนวน 138 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 148 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารแผนก หัวหน้าห้องการเมือง บุคลากรแผนกไปรษณีย์โทรคมนาคมและการสื่อสาร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543 : 23) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 108 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารแผนก จำนวน 3 คน หัวหน้าห้องการเมือง จำนวน 7 คน ตัวแทนบุคลากรแผนกไปรษณีย์โทรคมนาคม จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 15 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาสภาพการพัฒนากิจการบริการบุคลากรแผนกไปรษณีย์โทรคมนาคมและการสื่อสาร แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและการศึกษาแนวทางการพัฒนากิจการบริการบุคลากรแผนกไปรษณีย์โทรคมนาคมและการสื่อสาร แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ใน 6 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนบุคลากร 2) ด้านการสรรหาบุคลากร 3) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

3.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนากิจการบริการบุคลากรแผนกไปรษณีย์โทรคมนาคมและการสื่อสาร แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการพัฒนากิจการบริการบุคลากรแผนกไปรษณีย์โทรคมนาคมและการสื่อสาร แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ใน 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผนบุคลากร การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การดำรงรักษาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะสภาพการพัฒนากิจการบริการบุคลากรแผนกไปรษณีย์โทรคมนาคมและการสื่อสาร แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนากิจการบริการบุคลากรแผนกไปรษณีย์โทรคมนาคมและการสื่อสาร แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยทำการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และเสนอค่าสถิติเป็นตอนๆตามลำดับขั้นตอนดังนี้

4.1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปให้ผู้ให้ข้อมูลวิเคราะห์ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์แบบสอบถามสภาพการพัฒนากการบริหารบุคลากรแผนกไปรษณีย์โทรคมนาคมและการสื่อสาร แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) เป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวมทั้งฉบับเพื่อใช้ในการประเมินค่าและแปลความหมายของคะแนน โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง โดยมีเกณฑ์ค่าคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 103)

4.3 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนากการบริหารบุคลากรแผนกไปรษณีย์โทรคมนาคมและการสื่อสาร แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. สภาพการพัฒนากการบริหารบุคลากรแผนกไปรษณีย์โทรคมนาคมและการสื่อสาร แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 สภาพการพัฒนากการบริหารบุคลากรแผนกไปรษณีย์โทรคมนาคมและการสื่อสาร

ลำดับ	สภาพการพัฒนากการบริหารบุคลากรแผนกไปรษณีย์โทรคมนาคมและการสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	SD.	แปลผล
1	ด้านการวางแผนบุคลากร	4.23	0.77	มาก
2	ด้านการสรรหาบุคลากร	4.19	0.71	มาก
3	ด้านการธำรงรักษากบุคลากร	4.03	0.70	มาก
4	ด้านการพัฒนากบุคลากร	4.27	0.71	มาก
5	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.13	0.65	มาก
6	ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	4.16	0.74	มาก
เฉลี่ยรวม		4.17	0.71	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการพัฒนากการบริหารบุคลากรแผนกไปรษณีย์โทรคมนาคมและการสื่อสาร แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากบุคลากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ด้านการวางแผนบุคลากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ด้านการสรรหาบุคลากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และด้านการธำรงรักษากบุคลากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนบุคลากร โดยรวม

อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการบุคลากรของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ด้านการสรรหาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการกำหนดวิธีการสรรหาบุคลากรที่ต้องการ โดยพิจารณาวิธีการที่ใช้ที่เหมาะสมกับนโยบายของหน่วยงานอย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ด้านการดำรงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรได้ตรงกับความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการ ติดตามตรวจสอบ และปรับปรุง การพัฒนาข้าราชการบุคลากรอย่างเป็นระบบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินรับทราบเป็นลายลักษณ์อักษร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการวางแผนการงานด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานอย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ดังตารางค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพ การพัฒนาการบริหารบุคลากรแผนกไปรษณีย์โทรคมนาคมและการสื่อสาร แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารบุคลากรแผนกไปรษณีย์โทรคมนาคมและการสื่อสาร แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ด้านการวางแผนควร หน่วยงานรัฐควรวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรต้องมีความเหมาะสมกับวิชาชีพเฉพาะ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร เนื่องจากบุคลากร มีจำนวนไม่เพียงพอทั่วถึง การวางแผนพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับบรรดาหน้าที่การปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ให้มีการ ได้รับการฝึกอบรมในระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว การบริหารบุคลากรต้องมีการ วางแผนรอบอัตรากำลัง การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากร การ วางแผนอัตรากำลังและการบำรุงรักษาบุคลากร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร ด้านการสรรหาบุคลากรต้องมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เข้าปฏิบัติงานใน ตำแหน่งที่เหมาะสมและมีกระบวนการเฉพาะในการสรรหาบุคลากร อย่างเข้มงวด เพื่อให้ได้ พนักงานที่มีความรู้ความสามารถมาพัฒนาแผนก ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ควรมีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีความสามารถให้ได้รับการส่งเสริมที่ดีขึ้นมีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมการพัฒนาด้านวิชาเฉพาะให้บุคลากรไปพัฒนา ตนเองด้านการศึกษาต่อ ทั้งในและต่างประเทศ ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรประเมิน ให้บุคลากรทุกคนบนพื้นฐานความเท่าเทียมถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม การประเมินผล งานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต้องได้รับการประเมินเพื่อเป็นการบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของการทำงาน ของบุคลากรที่ได้รับมอบหมาย ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน การพ้นจากตำแหน่ง

จะต้องได้รับการปรึกษาหารือก่อนที่จะดำเนินการให้พ้นจากงาน หน่วยงานจะต้องมีการวางแผนเพื่อสรรหาบุคลากรเข้ามาทดแทนตำแหน่งที่และมีการประเมินอย่างเป็นระบบให้มีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน การให้บุคลากรพ้นจากงานควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการตรวจสอบ การสอบสวนและการลงโทษ การพิจารณาตรวจสอบ ควรมีการชี้แจง เผยแพร่ กฎระเบียบ ข้อบังคับและกฎเกณฑ์ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการให้แก่บุคลากรทราบอย่างทั่วถึงเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้กระทำผิด

อภิปรายผล

สภาพการพัฒนาการบริหารบุคลากรแผนกไปรษณีย์โทรคมนาคมและการสื่อสารแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีข้อควรนำมาอภิปรายผล คือ ด้านการวางแผนบุคลากรควรมีการจัดประชุมวางแผนการกำหนดอัตรากำลังของบุคลากร ร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอซึ่งสุมเพ็ญ คำต๋อย (2555 : 17) ได้อธิบายความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน พัฒนาภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ ระบบความคิดและพฤติกรรมในการทำงานเป็นการส่งเสริมให้ บุคลากรในองค์กรมีการเพิ่มทักษะในด้านต่างๆ ของตนเองให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนางานในทุกๆ ด้านให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้วางเอาไว้ การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จะต้องทำอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลานาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและ ช่วยให้องค์กรพัฒนาในทุกๆ ด้าน ควรมีการวางแผนทางการพัฒนาบุคลากร ให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ระบบงานและการปรับอัตรากำลัง การวางแผนการพัฒนาบุคลากรต้องพิจารณาเนื้อหาและจังหวะเวลาให้เหมาะสมกิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนาบุคลากรนั้นสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร ช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจกลยุทธ์ใหม่ขององค์กรก่อนการก่อตั้ง โยกย้าย หรือบรรจุบุคลากรในตำแหน่งงานใดก็ตามควรต้องแน่ใจว่าบุคลากรคนนั้นได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถเพียงพอกับงานนั้นแล้วผู้บังคับบัญชาควรเข้าใจวัตถุประสงค์กิจกรรมการฝึกอบรมและกำชับให้ ผู้ปฏิบัติงานที่จะเข้าร่วมการฝึกอบรมได้ตระหนักถึงความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตัว บุคลากรในการเข้ารับการอบรมผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนใจไต่ถามถึงสิ่งที่เขาได้รับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมได้ใช้ความรู้และ ทักษะที่เรียนรู้และคอยติดตามสนับสนุนด้านต่างๆให้สามารถนำความรู้นั้นมาใช้ให้ได้ผล ด้านการสรรหาบุคลากรควรมีการนำผลการประเมินการสรรหามาปรับปรุงพัฒนาอย่างชัดเจน เพราะเมื่อได้ดำเนินการพัฒนาไปแล้ว จำเป็นจะต้องมีการประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะผลจากการประเมินจะสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนต่างๆ ในการพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ด้านการชำระ

รักษามูลค่าการควรมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการพิจารณาความดีความชอบ ได้ดำเนินการอย่างเปิดเผยชัดเจนทุกขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครวิน กองถวิล (2558 : 4) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของการประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ คือ ด้านการธำรงรักษามูลค่าการ พบว่า การจงใจถือเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูง ผู้บริหารควรมีการจัดสรรงบประมาณด้านสวัสดิการ เช่น โบนัส เมื่อจบประมาณไม่เพียงพอก็สามารถโอนงบประมาณมาตั้งใหม่ได้และจัดตั้งงบประมาณไว้เพื่อการเฉพาะ การมอบหมายงานควรให้ตรงกับตำแหน่งความรับผิดชอบของหน้าที่แต่ละคน สถานที่ทำงานควรมีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอ ด้านการพัฒนาบุคลากรควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับเรื่องรัตน์ ไมตรี (2555 :38) ที่ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลายรูปแบบหลายลักษณะ สามารถนำมาใช้ได้ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ทรัพยากรและบุคคลที่จะพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร การที่จะเป็นบุคลากรที่ดีต้องมีการฝึกฝน มีมาตรฐานของหลักสูตร มีการประเมินผล มีระยะเวลาและการกระทำที่เหมาะสม รู้เรื่องงาน รู้และเข้าใจการเรียนรู้ร่วมกัน และมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม โดยมีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมพื้นฐานและความคิดรวบยอดที่เกิดจากการฝึกหัดเพื่อให้เกิดคุณลักษณะที่ดีได้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีกระบวนการประเมินอย่างโปร่งใสและยุติธรรม เมื่อได้ดำเนินการพัฒนาไปแล้ว จำเป็นจะต้องมีการประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะผลจากการประเมินจะสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนต่างๆในการพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานควรพิจารณาความสะอาดและบริการด้านสิทธิประโยชน์การพ้นจากงานอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ซึ่งสอดคล้องกับงานของสุกชัย สุนามเจริญกุล (2558 : 5) ได้ศึกษา แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนรวมไทยพัฒนา 5 จังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนรวมไทยพัฒนา 5 จังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยด้านการออกจากราชการ และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งและด้านที่อยู่ระดับน้อยที่สุด ได้แก่ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนรวมไทยพัฒนา 5 จังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปัญหาในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการออกจากราชการด้านวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ส่วนปัญหาในระดับปานกลาง

ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับปานกลางและปัญหาในระดับน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนรวมไทยพัฒนา 5 จังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ได้แก่ ควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรมีการติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องด้านวินัย การรักษาวินัย และการ ดำเนินการทางวินัย ควรให้ความสำคัญในการตักเตือนหรือลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดควรมีข้อตกลงตามระเบียบที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมในเชิงปฏิบัติด้านการออกจากราชการควรมีการพิจารณาอนุญาตหรือยับยั้งครูที่ขอลาออกจากราชการตามโครงการเกษียณก่อนกำหนดควรชี้แจงให้เห็นผลดีผลเสียอย่างเป็นรูปธรรมในเชิงปฏิบัติและสอดคล้องกับงานของสุภชัย สุนามเจริญกุล (2558 : 5) ที่ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนรวมไทยพัฒนา 5 จังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนรวมไทยพัฒนา 5 จังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยด้านการออกจากราชการ และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งและด้านที่อยู่ระดับน้อยที่สุด ได้แก่ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนรวมไทยพัฒนา 5 จังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปัญหาในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการออกจากราชการด้านวินัย การรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย ส่วนปัญหาในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับปานกลาง และ ปัญหาในระดับน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนรวมไทยพัฒนา 5 จังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ได้แก่ ควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานควรมีการติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องด้านวินัย การรักษาวินัย และการ ดำเนินการทางวินัย ควรให้ความสำคัญในการตักเตือนหรือลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดควรมีข้อตกลงตามระเบียบที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมในเชิงปฏิบัติด้านการออกจากราชการควรมีการพิจารณาอนุญาตหรือยับยั้งครูที่ขอลาออกจากราชการตามโครงการเกษียณก่อนกำหนดควรชี้แจงให้เห็นผลดีผลเสียอย่างเป็นรูปธรรมในเชิงปฏิบัติและสอดคล้องกับงานของลาวัณย์ เพิ่มสุขรุ่งเรือง (2559 : 3) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงาน

บุคคลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านและเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การวางแผนอัตรากำลังและการบำรุงรักษาบุคลากร ตามลำดับ สุขภาพองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน และเมื่อ พิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การสนับสนุนทรัพยากร การมุ่งเน้นวิชาการ ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์และบุรณภาพของสถาบัน ตามลำดับ

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

สภาพการพัฒนาการบริหารบุคลากรแผนกโปรษณียโทรคมนาคมและการสื่อสาร แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีการพัฒนาบุคลากรโดยต้องได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติม อาจส่งเสริมให้มีการได้รับการฝึกอบรม หลักสูตรระยะสั้นระยะกลางและระยะยาว มีการสรรหาบุคลากรด้วยกระบวนการสอบคัดเลือกเอาคนที่ได้คะแนน ความรู้ความสามารถสูงสุด ในการบรรจุเข้าในตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีการธำรงรักษาบุคลากรที่มีการปฏิบัติหน้าที่ดีเด่น ให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นไป นอกจากนั้นมีการส่งเสริมการพัฒนาด้านวิชาเฉพาะให้ การพนักงาน ในองค์กรได้มีการยกระดับความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น ให้บุคลากรไปพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ

เอกสารอ้างอิง

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*.

อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ลักษณ์, กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ปัทมภัสสร สมทิพย์. (2554). *ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล*.

เพ็ญแข แต่งจันทร์. (2557). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.). สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ*.

- เรืองรัตน์ ไมตรี. (2555). การศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการและข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาบุคลากรครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 29. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ลาวัณย์ เพิ่มสุขรุ่งเรือง. (2559). การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพองค์การของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ศิรินทิพย์ อุดบุญ. (2557). แนวทางการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี.
- สุภชัย สุนามเจริญกุล. (2558). แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนรวมไทย พัฒนา 5 จังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สุวเพ็ญ คำตุ้ย. (2555). แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อัศวิน กองถวิล. (2558). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ของการประปาส่วน ภูมิภาคสำนักงานใหญ่. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

