ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Needs for self-development of Finance and Account Staff, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

วิลาวรรณ แซ่เจ็ง
Wilawan Saejeng

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ปัญหาและข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานคลัง ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 74 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยง

[1] นักวิชาการเงินและบัญชี งานคลัง คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, โทรศัพท์ 02-555-2000 ต่อ 4212, E-mail : wilawan.s@sci.kmutnb.ac.th

[1] Finance and Accounting Technical Officer, Faculty of Applied Science, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Tel: 02-555-2000 ต่อ 4212, E-mail : wilawan.s @sci.kmutnb.ac.th

เบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรม รองลงมา การศึกษาและการศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามลำดับ (2) บุคลากรในหน่วยงานคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่บุคลากรที่มีเพศ และสถานภาพแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความต้องการจำเป็น, การพัฒนาตนเอง

Abstract

A study was undertaken to assess (1) needs required for self-development of staffs in finance and accounting at King Mongkut's University of Technology North Bangkok. The study included (2) a comparison of those needs using personal factors as a guide, and (3) identification of problems and suggestions for resolutions. Questionnaires were used in this survey to collect data from 74 staffs. Statistics consisting of percentages, means, standard deviations, t-test and one-way ANOVA were used in data analysis. Results: (1) Samples reported a "high" level of overall needs for self-development, the highest reported average score was for training, followed by education, observation of activities and self-directed learning. (2) in assessing personal factors it was found that samples of different age had different needs for self-development at a significance level of .05, however, there was no appreciable difference in needs for gender or status of position.

Keywords : needs analysis, self-development

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่ายิ่งของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว ประเทศนั้นก็จะเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและมั่งคั่งทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม แต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพแล้ว หรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศนั้นก็พัฒนาไปได้ยาก ความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่จะก่อให้เกิดการพัฒนา ปัจจัยประกอบอื่นที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และปัจจัยอื่น ๆ ก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2553: 1) สำหรับหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ก็เช่นเดียวกันทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร เพราะองค์กรจะกอบด้วยมนุษย์ โครงสร้างองค์กร วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งแวดล้อม ในปัจจัยดังกล่าวมนุษย์ถือเป็นปัจจัยหลักและเป็นหัวใจขององค์กร เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้กำหนดให้มีโครงการองค์กร วัสดุอุปกรณ์ สิ่งแวดล้อมและการบริหารองค์กร ดังนั้นถ้าองค์กรใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพแล้ว ก็ยากที่จะให้องค์กรอยู่รอดและก้าวหน้า ทุก ๆ องค์กรจึงให้ความสำคัญกับปัจจัยมนุษย์ ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การปฐมนิเทศ เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีที่สุดมาร่วมงานในองค์กร

บุคลากรเมื่อได้ปฏิบัติงานในองค์กรมาระยะหนึ่ง ย่อมต้องการได้รับการพัฒนาเนื่องจากบุคลากรต้องการความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น ต้องการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนระดับ หรือต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือบางองค์กรที่มีการขยายงานก็ยิ่งจำเป็นต้องเพิ่มความสามารถบุคลากรในองค์กร (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2553 : 174) นักวิชาการได้อธิบายถึงความสำคัญของการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การคุณสมบัติดังกล่าวย่อมทำให้

องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

2. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์การ

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดำเนินอย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยส่วนรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน (พยอม วงศ์สารศรี 2545 : 6) ดังนั้นทรัพยากรที่ดีและมีคุณค่านั้นต้องมีลักษณะที่อาจกล่าวได้คือ มีองค์ความรู้ มีทักษะหรือความชำนาญ และมีความสามารถให้สมกับการลงทุนที่คุ้มค่า (วิเชียร วิทยอุดม, 2552 : 1)

ในอดีตที่ผ่านมามีงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรในมหาวิทยาลัย เช่น การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการวิจัยพบว่า บุลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน รองลงมา ด้านวิจัยและด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อันดับสุดท้ายมีความต้องการระดับมากด้านการศึกษาต่อ (ศิโรรัตน์ ตระกูลสถิตย์มั่น, 2553) เช่นเดียวกับงานวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการวิจัย และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก (ทศพร พีสะระ, 2554) ต่อมาในปี พ.ศ. 2555 พบว่ามีงานวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก ได้แก่ ด้านศึกษา รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาการทำงาน (นมิตา ชูสุวรรณ, 2555) ซึ่งจากผลการศึกษาข้างต้นแสดงให้เห็นได้ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนั้นยังมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ในขณะที่บุคลากรในหน่วยงานคลังมีขอบข่ายภาระงานบริการด้านงบประมาณ พัสดุ การเงินและบัญชี สนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยและคณะ เนื่องจากงานด้านการเงิน การคลังมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ต้องละเอียดรอบคอบและต้องดำเนินการด้วยความ

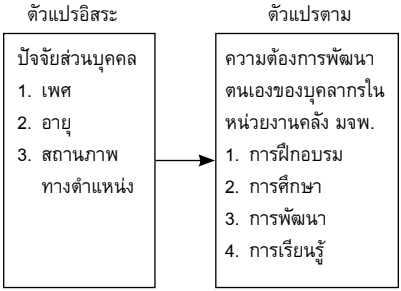
ถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา ภายใต้หลักเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติของทางราชการ และระเบียบของมหาวิทยาลัย ซึ่งปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมระเบียบ แนวทางการปฏิบัติงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลังต้องมีความรู้ความเข้าใจ และต้องศึกษาระเบียบแนวทางการปฏิบัติให้เท่าทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป สอดคล้องกับแนวคิดของอัจฉรา มานะอริยกุล (2559 : 11) อธิบายไว้ว่า คุณสมบัติทางด้านวิชาการที่บุคลากรทางด้านการเงินการคลัง จะต้องมีนั้นประกอบไปด้วย (1) ความรู้ความชำนาญในหลักการบัญชีเบื้องต้นทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ (2) มีความรู้ในวิชาบัญชีหลายสาขา เช่น ทฤษฎีบัญชี การสอบบัญชี การบัญชีต้นทุน การบัญชีตั๋วเงิน เป็นต้น (3) มีความรู้ในหลักการบริหารงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดแบ่งส่วนงาน การคัดเลือกบุคคล การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ (4) มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบที่เกี่ยวข้อง (5) มีความรู้และความชำนาญงานในเครื่องทุนแรงต่างๆ ที่นิยมใช้อย่างแพร่หลาย ซึ่งบุคลากรจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ การพัฒนาตนเองไม่จำกัดเฉพาะความรู้ทางด้านวิชาการ ด้านทฤษฎีการบัญชีเท่านั้น แต่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในระบบงานประจำสำนักงาน ความสามารถในการสื่อสาร รวมทั้งการตัดสินใจแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม เป็นต้น

อย่างไรก็ตามบุคลากรจึงเป็นส่วนสำคัญที่สุดสำหรับระบบบัญชี เนื่องจากบุคลากรต้องมีคุณสมบัติเหมาะสมในการที่จะนำระบบบัญชีที่วางไว้มาใช้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากคุณสมบัติทางด้านวิชาการแล้ว บุคลากรจำเป็นต้องมีคุณสมบัติของความขยัน ซื่อสัตย์ อดทน มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งระบบบัญชีที่วางไว้จะดีเลิศเพียงใดหากปราศจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมแล้ว ระบบบัญชีที่วางไว้ก็ไร้ประสิทธิภาพโดยสิ้นเชิง ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงเป็นการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับการพัฒนาบุคลากรให้กับมหาวิทยาลัยฯ ได้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานคลังของมหาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาครอบคลุมเนื้อหา 4 ประเด็น ด้วยกัน คือ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) การพัฒนา (Development) และการเรียนรู้ (Learning) (สุจิตรา ธนานันท์, 2554:22)

ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานคลังภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 74 คน

ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาครั้งนี้กำหนดระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือน ตุลาคม 2559 – กันยายน 2560

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพทางตำแหน่ง

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

1. การฝึกอบรม
2. การศึกษา
3. การพัฒนา
4. การเรียนรู้

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานคลัง ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 89 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยอาศัยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krehcie and Morgan) (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551:191) โดยการกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 และระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 73 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้เผื่อการสูญเสียของแบบสอบถามอีกจำนวน 1 ตัวอย่าง รวมจำนวนตัวอย่างเท่ากับ 74 ตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และสถานะ เป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ ได้แก่ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) การพัฒนา (Development) และการเรียนรู้ (Learning) โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale (วิชิต อู่อ้น, 2550 : 127) มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ (Pre-test) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไป

ทดสอบกับเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 30 ชุด แล้วนำคำตอบมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของ Cronbach ซึ่งจะได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นสูง เนื่องจากโดยปกติค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยไม่ควรต่ำกว่า 0.70 (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551: 258) หลังจากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การแจกแจงความถี่ และร้อยละ
2. ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็น/ความต้องการ ผู้วิจัยได้แบ่งช่วงแต่ละระดับโดยใช้อันตรภาคชั้น (Class interval) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551: 419)

- คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 กำหนดให้เกณฑ์ความคิดเห็น/ความต้องการมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 กำหนดให้เกณฑ์ความคิดเห็น/ความต้องการมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 กำหนดให้เกณฑ์ความคิดเห็น/ความต้องการปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 กำหนดให้เกณฑ์ความคิดเห็น/ความต้องการน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 กำหนดให้เกณฑ์ความคิดเห็น/ความต้องการน้อยที่สุด

3. การทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

บุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 90.54 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 9.46 อายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.89 มีสถานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.32

2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ

ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=3.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรม ($\bar{x}$=4.14) รองลงมา การศึกษา ($\bar{x}$=3.93) และการศึกษาดูงาน, การเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{x}$=3.92) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
การฝึกอบรม	4.14	0.710	มาก
การศึกษา	3.93	0.916	มาก
การศึกษาดูงาน	3.92	0.958	มาก
การเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.92	0.816	มาก
รวม	**3.98**	**0.85**	**มาก**

โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านการฝึกอบรม

ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี บัญชี ($\bar{x}$=4.50) รองลงมา การสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ($\bar{x}$=4.41) การปฐมนิเทศหรือการแนะนำงานเมื่อได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{x}$=4.35) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดฝึกอบรมขึ้นเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}$=3.92)

2.2 ด้านการศึกษา

พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=3.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการศึกษาต่อเพื่อได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x}$=4.12) รองลงมา การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนนอกเวลาราชการ, ส่งเสริมการพัฒนาด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$=4.03) การสำรวจความต้องการลาศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$=4.00) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการศึกษาต่อของบุคลากร ($\bar{x}$=3.80)

2.3 ด้านการศึกษาดูงาน

พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามการศึกษาดูงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=3.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีเพื่อการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ($\bar{x}$=4.11) รองลงมา การนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาพัฒนางานที่ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ($\bar{x}$=4.08) การคัดเลือกและให้โอกาสบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีได้ไปศึกษาดูงานอย่างยุติธรรม, การสำรวจความต้องการศึกษาดูงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี, ติดตามผลการนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานนอกสถานที่มาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ($\bar{x}$=4.03) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดสรรเงินสนับสนุนให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีไปศึกษาดูงานต่างประเทศ ($\bar{x}$=3.58)

2.4 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=3.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การศึกษาหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญทางการเงินภายในหน่วยงาน ($\bar{x}$=4.09) รองลงมา การศึกษาหาความรู้ในการปฏิบัติงาน

กฎ ระเบียบต่าง ๆ จากหนังสือ, การเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ($\bar{x}$=4.01) การค้นหาความรู้ต่าง ๆ เพิ่มเติมจากสื่ออินเตอร์เน็ต ($\bar{x}$=4.00) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ นำผลงานทางวิชาการมาพัฒนาการทำงานในหน่วยงาน ($\bar{x}$=3.99)

3. ผลเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่บุคลากรที่มีเพศ และสถานภาพแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ปัจจัยส่วนบุคคล (n=74)					
	เพศ		อายุ		สถานภาพ	
	t	sig.	F	sig.	F	sig.
การฝึกอบรม	-.714	.477	1.557	.207	.325	.724
การศึกษา	-.341	.734	6.717	.000*	1.332	.270
การศึกษาดูงาน	-.348	.729	4.606	.005*	1.034	.361
การเรียนรู้ด้วยตนเอง	-.808	.421	1.464	.232	1.071	.348
โดยภาพรวม	-.581	.563	4.782	.004*	.989	.377

4. ปัญหาและข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ

4.1 สภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง จากผลการสำรวจความคิดเห็นพบว่า (1) ปริมาณงานที่มีจำนวนมากในแต่ละวัน (2) ขาดความกระตือรือร้น และใส่ใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความล่าช้า (3) ไม่มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน จึงทำให้เกิดความผิดพลาด (4) ไม่มีหัวข้อในการอบรมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยที่น่าสนใจ และสอดคล้องกับปัญหาการปฏิบัติงาน (5) การอบรมทั้งภายในและภายนอกไม่มีผลต่อความก้าวหน้าของงาน และ (6) ขาดการติดตามและประเมินผลการอบรมอย่างต่อเนื่อง

4.2 ข้อแนะแนะในการแก้ไขปัญหา (1) ลดการปฏิบัติงานที่มีความซ้ำซ้อน ศึกษาหาความรู้และจัดลำดับความสำคัญของงาน (2) ตื่นตัวกับการปฏิบัติงานในแต่ละวัน ปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว ถูกต้องให้งานมีประสิทธิภาพ (3) ตรวจสอบความถูกต้อง ตั้งใจทำงานละเอียดรอบคอบไม่ให้เกิดความผิดพลาด (4) ควรจัดให้มีทุนการศึกษาให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความเข้าใจที่เพิ่มมากขึ้นแก่การทำงาน และสาขาวิชาชีพที่ทำ (5) มหาวิทยาลัยควรจัดสัมมนาอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงานตามโปรแกรมของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีมากขึ้น (6) ต้องให้ผู้บริหารเบื้องต้นในการสำรวจงานของบุคลากรในฝ่าย เพื่อแบ่งงานให้เหมาะสมต่อบุคลากรโดยเท่าเทียมกัน และ (7) ควรกำหนดให้ผลการพัฒนาตนเองกับการประเมินผลส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่ใช่ดูแต่การทำวิจัยเพียงอย่างเดียว

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การศึกษาการวิเคราะห์จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า บุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีความต้องการพัฒนา

ตนเองด้วยการฝึกอบรมมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การฝึกอบรมนั้นเป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่บุคลากรเข้าถึงได้โดยง่าย ซึ่งการฝึกอบรมนั้นมีทั้งการฝึกอบรมภายในและการฝึกอบรมภายนอกมหาวิทยาลัย ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อีกทางหนึ่ง ส่วนการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีภาระงานที่ปฏิบัติมากอยู่แล้ว จึงส่งผลให้การเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นถูกจำกัด อย่างไรก็ตามการพัฒนาตนเองของบุคลากรนั้นจำเป็นต้องอาศัย ปัจจัยขององค์การร่วมด้วย เช่น การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การกระตุ้นหรือจูงใจให้เกิดการอยากพัฒนาตนเอง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งจากผลการวิจัยข้างต้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธนกร บุญพันธ์ (2548) ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความต้องการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงาน

1.1 ด้านการฝึกอบรม

ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่บุคลากรต้องการให้มีการจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดเก็บเงินรายได้ทุกประเภท การจัดทำงบประมาณประจำปี และงบประมาณแผ่นดินและรายได้ การตรวจสอบความถูกต้องของใบสำคัญต่างๆ การจัดทำเอกสารอื่นๆ ดังนั้นจึงมีความต้องการในหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมากกว่าประเด็นอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิเชียร วิทยอุดม (2552: 106) อธิบายไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นการวางแผนความพยายามตลอดจนการจัดการเพื่อปรับปรุงระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงาน การฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทำให้บุคคลแต่ละคนสามารถที่จะเรียนรู้งานได้เป็นอย่างดี ซึ่งในการอบรมจะมี

ประสิทธิภาพได้หรือไม่นั้นจะต้องมีความเข้าใจว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นได้อย่างไร และมีความเข้าใจถึงแนวทางในการฝึกอบรม อีกทั้งความสามารถใช้เป็นเครื่องมือที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติในหน้าที่ของบุคคลนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกันกับแนวคิดของกัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2557: 152) อธิบายไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการและแนวทางในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ปรับทัศนคติเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรที่นำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพขององค์การ โดยที่การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากรอันนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในองค์การในขณะที่วนิดา วาดีเจริญ และคณะ (2556: 120) อธิบายเพิ่มเติมไว้ว่า การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ ผู้รับผิดชอบฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมและวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก ความจำเป็นดังกล่าวอาจเกิดขึ้นจากปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น พนักงานขาดการประสานงานภายในองค์กร มีการสับเปลี่ยน และหมุนเวียนงานบ่อย เกิดความจำเป็น พนักงานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่องค์กรมอบหมายได้ตามเวลาที่กำหนด สิ่งเหล่านี้เป็นสัญญาณบอกถึงความจำเป็นที่พนักงานต้องได้รับการฝึกอบรมในสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่ของตน สร้างขวัญและกำลังใจเพื่อวางแนวทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในขณะเดียวกันการฝึกอบรมยังจะเป็นการช่วยสร้างทัศนคติที่ดี และความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานที่พึงมีต่อองค์กร

1.2 ด้านการศึกษา

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการศึกษาต่อเพื่อได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมา การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนนอกเวลาราชการ, ส่งเสริมการพัฒนาด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การสำรวจความต้องการลาศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

พระนครเหนือมีความเชื่อว่าการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นนั้นจะบ่งบอกถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น หากได้รับการศึกษาถึงขึ้นสูงสุดในระดับปริญญาเอก จะสามารถปรับเปลี่ยนสถานะจากพนักงานเป็นอาจารย์ผู้สอนได้เป็นต้น อย่างไรก็ตามการสนับสนุนให้เกิดการศึกษาต่อจึงเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานได้พัฒนาตนเองอย่างมีเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุจิตรา ธนานันท์ (2554: 27) อธิบายไว้ว่า การศึกษาเกี่ยวข้องกับการทำงานแต่มีความแตกต่างจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องของงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาที่องค์การใช้เสมอๆ ก็เพื่อการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่ เนื่องจากการศึกษาเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งขององค์การในการเตรียมบุคลากรของตนให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ให้กับองค์การในอนาคต จึงประเมินผลที่ได้จากการปฏิบัติงานที่จะต้องปฏิบัติในอนาคต การศึกษาจึงมีความเสี่ยงในระดับปานกลางของการลงทุน เนื่องจากบางครั้งองค์การคาดหวังผลที่เกิดขึ้นจากการลงทุนแล้วไม่ได้ผลดังที่คาดหวังไว้จะด้วยเหตุผลใดก็ตามที่ทำให้บุคลากรไม่สามารปฏิบัติงานได้หรือการหวังผลจากการศึกษาไว้สูงเกินไป เช่นเดียวกับ สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559:112) อธิบายไว้ว่า การส่งเสริมการศึกษาเป็นการให้โอกาสบุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปในระยะเวลาที่ยาวนานกว่าการฝึกอบรม เพื่อเป็นการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาเพื่อนำมาใช้ในงานได้สอดคล้องกับภาระงาน ตำแหน่งงาน ปัจจุบันหลักสูตรการศึกษาของสถาบันต่าง ๆ สามารถตอบสนองความต้องการเรียนรู้ให้กับกลุ่มคนในแต่ละกลุ่มได้ ในบางองค์การมีการสนับสนุนทุนการศึกษาแก่บุคลากร อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรพงษ์ กำหัวเรือ (2556) ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทและการฝึกอบรมของบุคลากรด้านวิศวกรรมโยธาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะศึกษาต่อมหาวิทยาลัยของรัฐด้วยหลักสูตรแบบนอกเวลาราชการเสาร์-อาทิตย์ โครงสร้างหลักสูตรที่ต้องการคือ เรียนวิชาในห้องเรียน 36 หน่วยกิจ และทำโครงงานวิจัย 6 หน่วยกิต

1.3 ด้านการศึกษาดูงาน

พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามการศึกษาดูงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่การศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีเพื่อการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีรองลงมา การนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาพัฒนางานที่ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากการศึกษาดูงานเป็นเป็นการเรียนรู้จากตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ โดยอาจเปรียบได้ว่าเป็นการเรียนรู้ทางลัด คือเรียนรู้จากผู้อื่น เรียนรู้จากประสบการณ์จริงว่า องค์การเหล่านั้น หน่วยงานเหล่านั้นประสบความสำเร็จได้เพราะอะไร หรือล้มเหลวเพราะสาเหตุใด เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์คนอื่น ทั้งประหยัดเวลาและลดความล้มเหลวให้เกิดน้อยที่สุด นำบทเรียนเหล่านั้นมาสังเคราะห์และประยุกต์ปรับใช้ให้เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของกัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2557: 197) อธิบายไว้ว่า การได้เห็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ทำให้เกิดความคิด ผลที่เกิดจาความคิดเป็นความรู้ที่เรียกว่า “จินตมยะปัญญา” บุคคลจะมีความจำเป็นและความเข้าใจในสิ่งที่ได้เห็นด้วยตนเองได้งาน เมื่อจะทำการงานใดก็ตามสิ่งที่ได้ประสบพบเห็นมาในอดีตจะเป็นตัวเทียบเคียง และเป็นตัวอ้างอิงให้เกิดความมั่นใจทำให้มีความกล้าหาญ นอกจากนั้นการได้เห็นทำให้บุคคลมีจินตนาการที่ยิ่งใหญ่ไพศาล เป็นเหตุให้เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์มากมาย ด้วยเหตุนี้การศึกษาดูงานจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญประการหนึ่ง โดยกระบวนการพัฒนาองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การขนาดใหญ่ซึ่งบุคคลจำนวนมาก การให้ความรู้ด้วยการสอนหรือการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ เพราะคนมีระดับความสามารถในการทำความเข้าใจกับสิ่งที่ได้ทำ และได้อ่านแตกต่างกันและมีความล่าช้า แต่การได้เห็นนั้นบุคคลจะมีจุดตั้งต้นความคิดจากภาพที่ซึมซับอยู่ในสมองที่ลบล้างได้ยาก กระบวนการคิดจะพัฒนาจากพิมพ์ภาพในสมองดังกล่าวไปสู่ความแตกต่างทางความคิดอันเป็นจุดเริ่มต้นของความรู้ข้างต้นตามธรรมชาติเมื่อบุคคลเห็นสิ่งใดก็จะเกิดการรับรู้ แล้วอารมณ์จะปรุงแต่งเป็นความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ เฉย ๆ ไม่ว่าความรับรู้หลังการได้เห็นจะเป็นเช่นไรจิตจะเก็บสิ่งที่ได้เห็นไว้ เมื่อบุคคลจะต้องแก้ปัญหา จะต้องทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ความคิดจะโลดแล่นไปหาความรู้ ความเข้าใจเดิมที่ตนได้เก็บรักษาไว้ สิ่งที่เคยได้เห็น ที่เคยได้คิดในอดีตนั้นแหละจะปรากฏเป็นตัวอ้างอิงเสมอ ดังนั้น หากบุคคลได้เห็นสิ่งดี มีประโยชน์การนำสิ่งที่เคยได้เห็นมาสนับสนุนความ

คิด ความรู้ ความเข้าใจมาใช้งานให้เกิดประโยชน์แก่องค์การก็เป็นไปได้มาก

1.4 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ต้องการศึกษาหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญทางการเงินภายในหน่วยงาน รองลงมา การศึกษาหาความรู้ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบต่าง ๆ จากหนังสือ, การเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น การค้นหาความรู้ต่างๆ เพิ่มเติมจากสื่ออินเตอร์เน็ต จากผลการศึกษาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าบุคลากรยังมีความกระตือรือร้นที่จะค้นหาข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของตนเองอยู่มาก โดยยังมีความต้องการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับภาระงานที่รับชอบเป็นส่วนมาก ซึ่งพิชิต เทพวรรณ์ (2554: 165-166) ได้อธิบายไว้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการขับเคลื่อนด้วยความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ เช่นเดียวกันกับสุจิตรา ธนานันท์ (2557: 69) อธิบายไว้ว่า การเรียนรู้เป็นประเด็นที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การเรียนรู้เป็นแนวทางสำคัญที่ทำให้พนักงานในองค์การมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ทันทีและมีประสิทธิภาพเมื่อเข้ามาทำงานในองค์การ ซึ่งจะทำให้พนักงานเป็นผู้ที่เรียนรู้และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน เมื่อชีวิตการทำงานได้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง สิ่งสำคัญที่ทำให้องค์การมีความได้เปรียบในการแข่งขันและสามารถแข่งขันได้มากขึ้นในระดับโลกก็คือ “การเรียนรู้” ดังนั้นการเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน โดยองค์การจะต้องส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกระดับขององค์การ และมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directing Learning) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในระดับปัจเจกบุคคล ในขณะที่ Barrow and Loufhlin (1993 อ้างถึงใน Holden and Beardwell, 2001: 275) อธิบายไว้ว่า องค์การมีความจำเป็นจะต้องให้พนักงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในสิ่งต่อไปนี้ (1) ควรให้การศึกษาแก่พนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิผล และให้เขาเกิดความเข้าใจในบทบาทของตนที่พึงอุทิศให้กับองค์การ และสามารถตัดสินใจ

ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม (2) องค์การต้องการให้พนักงานมีการเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ และมีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลง โดยการเรียนรู้และการพัฒนาความสามารถของตนเอง และจะต้องมีการพัฒนาทักษะต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและให้ทันสมัยอยู่เสมอ (3) องค์การต้องการให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานในโครงสร้างแบบแบนราบและมีสายการบังคับบัญชาที่สั้นกระชับให้ทำงานที่ถูกควบคุมดูแลไม่มากนักให้มีวัตถุประสงค์ในการทำงาน และตรวจสอบการทำงานของตนเอง ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง (4) องค์การต้องการให้พนักงานมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับลูกค้า ประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ และมีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และ (5) องค์การต้องการให้พนักงานมีทักษะในการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และคำนึงถึงความเป็นไปได้ในอนาคต ซึ่งนอกจากนี้บุคลากรจะต้องมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากขึ้นอีกด้วย บุคลากรจะต้องพัฒนาตนเองให้มีลักษณะเป็นผู้สามารถทำงานได้ทันที (Employability)

2. ผลเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยผลการศึกษาค้นพบว่า กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีความต้องการพัฒนาด้านการศึกษาและการศึกษาดูงานมากกว่ากลุ่มอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ยังมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชี และพัสดุในหน่วยงานคลังยังน้อย ซึ่งงานระบบบัญชีเป็นงานที่มีความละเอียด ความซับซ้อนของงานรวมทั้งมีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบการเงินการบัญชีจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ได้กำหนดการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพไว้ว่า การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพเป็นการพัฒนาที่ต่อเนื่องจากการพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก ซึ่งการพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรกนั้นหมายถึงการเรียนรู้และพัฒนาความรู้

ความสามารถเบื้องต้นที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้ การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพเป็นการเรียนรู้และการพัฒนาที่เกิดขึ้นหลังจากการพัฒนาวิชาชีพระยะเริ่มแรก และเป็นการพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างต่อเนื่องและเต็มความสามารถ การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพประกอบด้วยการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในเรื่อง (ก) ความรู้ทางวิชาชีพ (ข) ทักษะทางวิชาชีพ (ค) ค่านิยม จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ และ (ง) ความรู้ความสามารถที่ได้พัฒนาให้มีขึ้นระหว่างการพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพได้รับการกลั่นกรองให้เหมาะสมกับกิจกรรมและความรับผิดชอบทางวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี นอกจากนี้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีอาจได้รับบทบาทใหม่ระหว่างประกอบวิชาชีพซึ่งต้องการความรู้ความสามารถใหม่ในกรณีดังกล่าว การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพที่ประกอบด้วยหลายองค์ประกอบที่เหมือนกับองค์ประกอบของการพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก อาจมีความจำเป็นสำหรับบทบาทใหม่ที่ต้องการความรู้ ทักษะและค่านิยมในเชิงกว้างและเชิงลึกมากขึ้น ซึ่งนอกเหนือจากการศึกษา ประสบการณ์ภาคปฏิบัติและการเข้ารับการอบรมแล้ว การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพยังรวมถึงกิจกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาอื่นๆ เช่น (ก) การสอนงานและการให้คำปรึกษา (ข) การสร้างเครือข่าย (ค) การสังเกตการณ์ การให้ข้อมูลป้อนกลับและการไตร่ตรองด้วยตนเอง และ (ง) การเรียนรู้ด้วยการนาตนเองและไม่มีแบบแผน (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2556) อย่างไรก็ตามผลการศึกษายังพบว่าบุคลากรที่มีเพศ และสถานภาพแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทศพร พีสะระ (2554) ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกันกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต่อมางานวิจัยของบุญตา แสนกล้า (2556) ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบ

ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศและสภาพภาพทางตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สรุปเป็นข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม จากผลการศึกษาพบว่า การจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีค่าคะแนนเฉลี่ยความต้องการเป็นลำดับแรก ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนากับบุคลากรของมหาวิทยาลัย แล้วกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมที่เจาะจงและชัดเจน ดำเนินการฝึกอบรมด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความจำเป็นของแต่ละคณะฯ และสำนักฯ รวมทั้งมีการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้การจัดฝึกอบรมนั้นสามารถตอบสนองความต้องการแก้ไขปัญหาของบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี

2. ด้านการศึกษา จากผลการศึกษาพบว่า การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการศึกษาต่อเพื่อได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยความต้องการเป็นลำดับแรก ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ควรพัฒนาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากร เช่น โอกาสในการเปลี่ยนตำแหน่งงานที่ดีขึ้น โอกาสในการเปลี่ยนบุคลากรสายสนับสนุนไปเป็นบุคลากรสายการสอน เป็นต้น

3. ด้านการศึกษาดูงาน จากผลการศึกษาพบว่า การศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีเพื่อการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีค่าคะแนนเฉลี่ยความต้องการเป็นลำดับแรก ดังนั้น หน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ควรค้นหาสถานที่ที่เหมาะสมกับการดูงานด้านเทคโนโลยีเพื่อการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี แล้วทำเรื่องเสนอขออนุมัติผู้บริหารเป็นลำดับขั้นตอน

4. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากผลการศึกษาพบว่า การศึกษาหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญทางการเงินภายในหน่วยงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยความต้องการเป็นลำดับแรก ดังนั้น หน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้า

พระนครเหนือ ควรจัดให้มีการสัมมนาหรือการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการภายในโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญทางการเงินภายในหน่วยงานเป็นวิทยากรในการให้ความรู้โดยการจัดอบรม สัมมนาดังกล่าวควรจัดอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อเป็นการตอกย้ำการให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานกฎ ระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่ๆ

เอกสารอ้างอิง

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ทศพร พีสะระ. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธนกร บุญพันธ์. (2548). *ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา). นครนายก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2553). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

นมิตา ชูสุวรรณ. (2555). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ). นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

บุญตา แสนกล้า. (2556). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

พยอม วงค์สารศรี. (2545). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

พิชิต เทพวรรณ์. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

พิชิตา หมู่ผึ้ง. (2551). *การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานสายการเงินและบัญชีในสังกัดมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. งานวิจัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วิชิต อู่อ้น. (2550). *การวิจัยและการสืบค้นข้อมูลทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: พริ้นท์แอทมี.

วิเชียร วิทยอุดม. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.

วนิดา วาดีเจริญ และคณะ. (2556). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากแนวคิด ทฤษฎี สู่ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ศิโรรัตน์ ตระกูลสถิตย์มั่น. (2553). *ความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนดุสิต.

สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2556). *มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 7 (IES7) การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ (ฉบับร่างใหม่)*. ออนไลน์ www.fap.or.th/images/column_1359010350/IES%207_FINAL%20TH%20271116.pdf

สุจิตรา ธนานันท์. (2554). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพรส.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สุรพงษ์ กำหัวเรือ. (2556). *ความต้องการในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทและการฝึกอบรมของบุคลากรด้านวิศวกรรมโยธา สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองคาย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

อัจฉรา มานะอริยกุล. (2559). *ระบบบัญชี*. กรุงเทพฯ: ซี แอนด์เอ็น บุ๊ค.

Holden, Len and Beardwell, Ian (2001). *Human Resource Management: A Contemporary Approach.* NJ:Prentice Hall.