

ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพิษณุโลก

Demand for Knowledge Development about Administrative of the Sub district Administration Organization in Phitsanulok Province

โสภณา สำราญ¹ ปฏิกมล โพธิคามบำรุง^{2*} พิมพ์ใจ ปรามสุรางค์¹ และ ปณณวิช คำรอด¹

¹อาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
จังหวัดพิษณุโลก 65000

²อาจารย์ สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จังหวัดพิษณุโลก 65000

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้สำหรับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้าน บุคลากรมีความต้องการพัฒนาความรู้ด้านการเงิน การบัญชีและการภาษีอากร, ด้านคอมพิวเตอร์, ด้านการบริหารจัดการ, ด้านการวิชาชีพ, ด้านการศึกษาและสาธารณสุข และด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมในระดับมาก มีเพียงองค์ความรู้ในด้านการตลาดเท่านั้นที่บุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง และบุคลากรมีความต้องการพัฒนาความรู้ในเรื่องการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเบื้องต้นมากที่สุด รองลงมา คือ การบริหารจัดการขยะในชุมชน ซึ่งบุคลากรมีความต้องการพัฒนาความรู้โดยใช้เวลา 2-3 วัน ระยะเวลาที่สะดวกที่สุด คือ วันจันทร์-ศุกร์ ช่วงเวลา 08:00-16:00 น. ต้องการพัฒนาองค์ความรู้ในแต่ละเรื่องกับหน่วยงานรัฐ/มหาวิทยาลัย/สมาคมมากที่สุด และบุคลากรมีความคิดเห็นว่าค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมมากที่สุด คือ 500-1,000 บาท สำหรับการฝึกอบรมเป็นเวลา 2 วัน (รวมค่าอาหารและค่าเอกสารต่างๆ)

Abstract

This study aims to survey the demand of the sub district administrative staffs in Phitsanulok province for self-development about administrative knowledge. The result showed that the essential knowledge for administration in the sub district administration organization requested via staffs was divided into 7 aspects. Knowledge development in financial accounting and taxation, computer, management, profession, education, public health, and environment was in the high level requirement, whereas they have a medium level need for marketing knowledge improvement. Computer and the Internet were the highest requests. The follow was the knowledge about waste management. The effective and proper methods for knowledge development should be two day workshop in weekday (Monday to Friday) and the most available time was daytime (08:00-16:00). The speakers should be the government or public organization rather than private sector. The most proper total budgets (including food, drink, and documents) for workshop ranged from 500-1,000 baht.

คำสำคัญ : ความต้องการ องค์ความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบล

Keywords : Demand, Knowledge Development, the Sub district Administration Organization

ผู้พิมพ์ประสานงานไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ patikamol@hotmail.com โทร. 08 1533 4255, 0 5529 8438 ต่อ 1127

1. บทนำ

นับตั้งแต่พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 ทำให้สภาตำบลถูกยกฐานะขึ้นเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 6,397 แห่ง เมื่อ พ.ศ.2540 ทำให้การรวมอำนาจการบริหาร การกำหนดนโยบาย และการตัดสินใจที่รวมอยู่ศูนย์กลางได้กระจายไปสู่ท้องถิ่น แต่ในเวลาต่อมาบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาเกิดขึ้นหลายประการ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างมาก จึงจำเป็นต้องพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจถึงความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้สำหรับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการจัดลำดับองค์ความรู้ที่องค์กรต้องการพัฒนา เพื่อพัฒนาศักยภาพให้องค์กรมีการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อทราบความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้สำหรับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก

1.1 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow) (สมยศ นาวิการ, 2540) ได้จัดลำดับขั้นของความต้องการจากต่ำไปหาสูงเริ่มจากความต้องการทางสรีระ ซึ่งมาสโลว์เชื่อว่าเป็นความต้องการพื้นฐานที่มีแรงผลักดันรุนแรงที่สุด ถ้าความต้องการนี้ขาดจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมตอบสนองจนเป็นที่พอใจจึงจะมีความต้องการขั้นสูงต่อไป ซึ่งความหมายของความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ดังนี้

1) ความต้องการทางสรีระหรือความต้องการทางร่างกาย (Physiological หรือ Physical Needs) หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ และการพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางจะขาดเสียไม่ได้ ถ้าอยู่ในสภาพที่ขาดจะกระตุ้นให้ตนมีกิจกรรมขนขวายที่จะสนองความต้องการ

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นอิสระจากความกลัว ขู่เข็ญ บังคับจากผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มกัน ความต้องการประเภทนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารกจนกระทั่งวัยชรา ความต้องการที่จะมีงานทำเป็นหลักแหล่งก็เป็นความต้องการเพื่อสวัสดิภาพของผู้ใหญ่อายุนึง

3) ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ (Love & Belonging Needs) มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะให้เป็นที่รักของผู้อื่น ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ ทราบว่าทุกคนยอมรับตนเองเป็นสมาชิก คนที่รู้สึกเหงาไม่มีเพื่อน มีชีวิตไม่สมบูรณ์เป็นผู้ที่ต้องขอความช่วยเหลือ คนที่รู้สึกว่าเป็นที่รักและยอมรับของหมู่จะเป็นผู้ที่สมปรารถนาในความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่

4) ความต้องการที่จะรู้สึกมีค่า (Esteem Needs) ความต้องการนี้ประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ มีความสามารถ ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่าและมีเกียรติ ต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น ผู้ที่มีความสมปรารถนาในความต้องการประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง เป็นคนมีประโยชน์และมีค่า ตรงข้ามกับผู้ที่ขาดความต้องการประเภทนี้จะรู้สึกว่ามีค่าต่ำ ไม่มีความสามารถและมีปมด้อย มองโลกในแง่ร้าย

5) ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนตามศักยภาพของตน (Need for Self Actualization) ความสมหวังของชีวิต คือ ความต้องการระดับสูงสุดเป็นความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหาหน้าที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา

1.2 ความหมายของความรู้

ความรู้ คือ กรอบของการประสมประสานระหว่างประสบการณ์ ค่านิยม ความรอบรู้ในบริบท และความรู้แจ้งอย่างซ้ำซ้อน เป็นการประสมประสานที่ให้กรอบสำหรับการประเมินค่า และการนำเอาประสบการณ์กับสารสนเทศใหม่ ๆ มาผสมรวมเข้าด้วยกัน มันเกิดขึ้นและถูกนำไปประยุกต์ในใจของคนที่มี สำหรับในแง่ขององค์กรนั้นความรู้มักจะสั่งสมอยู่ในรูปของเอกสาร หรือแฟ้มเก็บเอกสารต่างๆ รวมถึงสั่งสมอยู่ในการทำงาน อยู่ในกระบวนการ อยู่ในการปฏิบัติงาน และอยู่ในบรรทัดฐานขององค์กรนั่นเอง (ดาเวนพอร์ท, 2542)

องค์ความรู้ หมายถึง ความรู้ในการทำบางสิ่งบางอย่าง (know how หรือ how to) ที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่กิจกรรมอื่นๆ ไม่สามารถกระทำได้ ซึ่งปัจจุบันองค์ความรู้ถือเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่มีความสำคัญต่อกิจการมาก เนื่องจากเป็นที่มาของการก่อกำเนิดกำไรในธุรกิจและเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันรวมถึงทำให้ธุรกิจสามารถดำรงอยู่ได้ในระยะยาว (ศรัณย์ ชูเกียรติ, 2541:14)

สรุปองค์ความรู้ คือ สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นองค์ความรู้จึงต้องอาศัยประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับการเลือกสารสนเทศ ผู้ที่มีองค์ความรู้และประสบการณ์จะสามารถนำสารสนเทศในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและทุกคนเสมอไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการฝึกฝนและมุมมองในการเลือกสารสนเทศไปใช้

1.3 รูปแบบโครงสร้างอำนาจหน้าที่และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ตามเกณฑ์รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ

- องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก มีรายได้ไม่เกิน 10 ล้านบาท
- องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีรายได้ 10-20 ล้านบาท
- องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ มีรายได้เกินกว่า 20 ล้านบาท

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจุบันมีลักษณะโครงสร้างที่มีทั้งฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหาร ซึ่งเกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 5 พ.ศ.2546) ทำให้โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ฝ่ายการเมือง และฝ่ายประจำ

1.3.1 ฝ่ายการเมือง ประกอบด้วย

1) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกซึ่งได้รับเลือกตั้งจากราษฎรในหมู่บ้านในตำบลนั้นๆ หมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งมีหน้าที่ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล ร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และควบคุมการปฏิบัติงานคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

2) คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้เลือก คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ประธานกรรมการบริหาร 1 คน และกรรมการบริหาร 2 คน ซึ่งมีหน้าที่บริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปี รายงานผลการปฏิบัติและการ

มอบหมาย

1.3.2 ฝ่ายประจำ ประกอบด้วย

1) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานประชุม งานเกี่ยวกับการตราข้อบังคับตำบล งานนิติกร งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบังคับงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

2) ส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือ การจัดทำงบจัดทำบัญชีทุกประเภท และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3) ส่วนโยธา ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ งานประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุนทรี ศรีไทย (2552) ศึกษาความต้องการพัฒนาความรู้ทางการบัญชีของบุคลากรส่วนการคลัง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า ในด้านความต้องการพัฒนาความรู้ทางการบัญชีของบุคลากรส่วนการคลัง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาความรู้ในด้านการบันทึกบัญชี การจัดทำทะเบียน และการจัดทำรายงานในระดับมาก นอกจากนี้ยังมีความต้องการพัฒนาความรู้ด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ด้านการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี การควบคุมภายใน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีความสนใจพัฒนาความรู้วิธีการเข้ารับการอบรม สัมมนา และการศึกษาต่อเนื่องระยะสั้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเห็นว่าวันเวลาที่เหมาะสมในการฝึกอบรมควรเป็นวันทำการใช้ระยะเวลา 5 วัน

กานนท์ แสนเภา (2546) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองและการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เกี่ยวกับ 1) ความรู้ความเข้าใจในการกำหนดนโยบายและวางแผนการศึกษา 2) การพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีการศึกษา 3) ความรู้ในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น และ 4) การพัฒนาวิธีการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ และองค์การบริหารส่วนตำบลมีความต้องการในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมาก เกี่ยวกับ 1) ด้านการส่งเสริมกีฬา นันทนาการ และกิจกรรมเด็กและเยาวชน 2) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น 3) ด้านกระบวนการเรียนรู้ 4) ด้านการส่งเสริมอาชีพ และ 5) ด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จุมพล นิมพานิช (2545) ศึกษาการเพิ่มพูนศักยภาพความพร้อมและทักษะในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาจังหวัดน่าน พบว่า 1) ปัญหาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ปัญหาการบริหารและจัดการทั่วไป ปัญหาความพร้อมของทรัพยากร และปัญหาทักษะการบริหารจัดการ 2) การเพิ่มพูนศักยภาพความพร้อมและทักษะในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การเพิ่มพูนศักยภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล การเพิ่มพูนด้านความพร้อมของทรัพยากร และการเพิ่มพูนด้านทักษะการบริหารจัดการทั่วไปของประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 3) ผลของการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้าร่วมการอบรมได้รับความรู้หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) รูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสม คือ การสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการหาแนวทางการพัฒนาโดยการฝึกอบรม การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นที่แท้จริง กำหนดหลักสูตร เนื้อหา สื่อ วิธีการศึกษาและฝึกอบรม ทดสอบความรู้หลังการฝึกอบรม ติดตามประเมินผลหลังการปฏิบัติงาน และสัมมนาหลังการปฏิบัติงานและประเมินผลงาน 5) รูปแบบการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลที่เหมาะสม คือ รูปแบบที่ให้ความสำคัญเรื่องศักยภาพภายในและภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบล ทรัพยากรทางการบริหาร และทักษะการบริหารจัดการทั่วไป

อนันต์ อิก้าเหน็ด (2545) ศึกษาบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคทางด้านศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นว่าอยู่ในระดับปัญหามาก ปัญหาและอุปสรรคทางด้านระบบการผลิต ด้านระบบการตลาด ด้านประชาชนในพื้นที่ และด้านรัฐบาล สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นว่าอยู่ในระดับมีปัญหา ส่วนทางด้านบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย

มาก และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลควรประสานงานในการจัดโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนระดับอำเภอมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด

2. วิธีการศึกษา

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 83 แห่ง มีผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 4,159 คน แบ่งตามอำเภอโดยมีข้อมูลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงประชากรกลุ่มบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	จำนวนองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวนบุคลากร
เมืองพิษณุโลก	18	1,107
นครไทย	9	435
ชาติตระการ	6	247
บางระกำ	9	521
บางกระทุ่ม	7	283
พรหมพิราม	12	517
วัดโบสถ์	6	205
วังทอง	11	631
เนินมะปราง	5	213
รวม	83	4,159

ที่มา : ส่วนวิจัยและพัฒนากระบวนการรูปแบบและโครงสร้าง สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้างกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

การกำหนดตัวอย่างจะใช้เกณฑ์ Taro Yamane (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550; หน้า 560) โดยกำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนในการประมาณไม่เกิน 5% ด้วยระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสุ่มแบบการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-stage cluster sampling) โดยมีการจัดแบ่งประชากรเป็นกลุ่มตามอำเภอทั้งหมด 9 อำเภอ กำหนดจำนวนอำเภอตามสัดส่วน นั่นคือ กำหนดจำนวนอำเภอ คิดเป็น 50% ของจำนวนอำเภอทั้งหมด โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้จำนวนอำเภอทั้งหมด 5 อำเภอ และสุ่มแบบแบ่งกลุ่มในขั้นที่ 2 โดยมีการจัดแบ่งประชากรเป็นกลุ่มตามองค์การบริหารส่วนตำบลจากอำเภอตัวอย่าง 5 อำเภอ กำหนดจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลตามสัดส่วนนั่นคือ คิดเป็น 30% ของจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด โดยใช้การสุ่มอย่างง่ายได้จำนวนทั้งหมด 16 องค์การบริหารส่วนตำบล

ขั้นที่ 2 สุ่มบุคลากรโดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) คือ แบ่งตามองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละอำเภอ แล้วทำการเก็บแบบสอบถามให้ครบตามจำนวน 370 คน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	จำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก	จำนวนบุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่างองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก	จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากร
เมืองพิษณุโลก	18	1,107	5	147
นครไทย	9	435	3	58
บางระกำ	9	521	3	69
พรหมพิราม	12	517	4	68
เนินมะปราง	5	213	2	28
รวม	53	2,793	16	370

องค์การบริหารส่วนตำบลที่ใช้เก็บข้อมูลทั้งหมด 16 แห่ง คือ

อำเภอเมืองพิษณุโลก ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกร่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคลอง องค์การบริหารส่วนตำบลหัวรอ และองค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข

อำเภอนครไทย ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเนินเพิ่ม องค์การบริหารส่วนตำบลยางโกกลน และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระท้าว

อำเภอบางระกำ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง องค์การบริหารส่วนตำบลวังอิทก และองค์การบริหารส่วนตำบลท่านางงาม

อำเภอพรหมพิราม ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลมะตอง องค์การบริหารส่วนตำบลวงษ์องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมพิราม และองค์การบริหารส่วนตำบลหอกลอง

อำเภอเนินมะปราง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังโพรง และองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาง

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าหาข้อมูลมาประกอบการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สังกัดหน่วยงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงินการบัญชีและการภาษีอากร ด้านการตลาด ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาชีพ ด้านการศึกษาและสาธารณสุข และด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม แต่ละข้อสอบถามจะมีระดับความพึงพอใจให้เลือก 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้ในการบริหารงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.3 เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมาย

ตอนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นการสร้างเครื่องมือตามวิธีการแบบมาตราส่วนประเมินค่าของไลเคิร์ต (scale's Likert) ให้เลือก 5 ตัวเลือก มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับการตัดสินใจดังนี้

น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
มากที่สุด	ให้	5	คะแนน

การแปลความหมาย

ผลคะแนนที่ได้นำมาคำนวณคะแนนเฉลี่ยและเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ที่ได้นำมาแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21–5.00 หมายถึง บุคลากรมีระดับความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการบริหารงาน ในเรื่องดังกล่าวในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41–4.20 หมายถึง บุคลากรมีระดับความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการบริหารงาน ในเรื่องดังกล่าวในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61–3.40 หมายถึง บุคลากรมีระดับความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการบริหารงานในเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81–2.60 หมายถึง บุคลากรมีระดับความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการบริหารงานในเรื่องดังกล่าวในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.80 หมายถึง บุคลากรมีระดับความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการบริหารงานในเรื่องดังกล่าวในระดับน้อยที่สุด

การหาคุณภาพของเครื่องมือ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1) การตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ (Validity) ซึ่งเป็นการหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปหาความความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาและความถูกต้องของภาษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ นายพนม บุญซึ้งลว่งศ์ ปลัดเทศบาลตำบลพลายชุมพล อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก นายภิญญ นุชพ่วง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ยอดอน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก และรองศาสตราจารย์ศิริ สัจจิตร หัวหน้าสำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

2) การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ ซึ่งมีลักษณะเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย แล้วตรวจสอบวัดความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามด้วยวิธีครอนบาค แอลฟา (Cronbach's α) สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 คือความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการบริหารงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.97 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความถูกต้องและเที่ยงตรงเหมาะสมที่จะนำไปใช้

2.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทำการวิเคราะห์การหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ผลการทดลองและวิจารณ์ผล

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เป็นเพศชาย และเพศหญิงเท่ากัน จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 49.73 ส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 31–40 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 43.24 รองลงมาคืออายุ 21–30 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 28.11 และอายุ 41–50 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 21.89 สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 31.35 รองลงมาสังกัดส่วนการคลัง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 21.35 และสังกัดสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.68 โดยมากมีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ พนักงานปฏิบัติงานในสำนักงาน จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 36.76 รองลงมาคือตำแหน่งช่าง คนงานปฏิบัติงานภายนอก จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 22.97 โดยมีประสบการณ์ในการทำงาน 1–5 ปี มากที่สุด จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 55.95 และรองลงมา คือ 6–10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 ซึ่งส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 189 คน คิดเป็น ร้อยละ 51.08 รองลงมา คือ ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 14.32 ทั้งนี้บุคลากรทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดกลางมากที่สุด จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 77.03 และรองลงมา คือ ขนาดใหญ่ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 20.54

3.2 ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการบริหารงาน

ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงินการบัญชีและการภาษีอากร ด้านการตลาด ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาชีพ ด้านการศึกษาและสาธารณสุข และด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม พบว่า

- ด้านการเงิน การบัญชีและการภาษีอากร ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก มีความต้องการพัฒนาความรู้ด้านนี้ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 โดยมีความต้องการพัฒนาความรู้ในเรื่องการบริหารการเงิน มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ซึ่งมีระดับความต้องการในระดับมาก และรองลงมา คือ เรื่องการใช้คอมพิวเตอร์ในการทำบัญชี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก มีความต้องการพัฒนาความรู้ในระดับมากเช่นกัน

- ด้านการตลาด ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก มีความต้องการพัฒนาความรู้ด้านนี้ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 โดยมีความต้องการพัฒนาความรู้ในเรื่องความรู้เกี่ยวกับการขาย มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ซึ่งมีระดับความต้องการในระดับปานกลาง และรองลงมา คือ เรื่องการศึกษาความเป็นไปได้ทางการตลาด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก มีความต้องการพัฒนาความรู้ในระดับปานกลางเช่นกัน

- ด้านคอมพิวเตอร์ ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก มีความต้องการพัฒนาความรู้ด้านนี้ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 โดยมีความต้องการพัฒนาความรู้ในเรื่องการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเบื้องต้น มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ซึ่งมีระดับความต้องการในระดับมาก และรองลงมา คือ เรื่องการใช้โปรแกรม Microsoft Word และ Microsoft Excel โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก มีความต้องการพัฒนาความรู้ในระดับมากเช่นกัน

- ด้านการบริหารจัดการ ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก มีความต้องการพัฒนาความรู้ด้านนี้ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 โดยมีความต้องการพัฒนาความรู้ในเรื่องการเขียนหนังสือราชการและรายงานการประชุมและการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย 5 ส. มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ซึ่งมีระดับความต้องการในระดับมาก และรองลงมาคือ เรื่องการจัดการสำนักงานยุคใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก มีความต้องการพัฒนาความรู้ในระดับมากเช่นกัน

- ด้านการวิชาชีพ ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก มีความต้องการพัฒนาความรู้ด้านนี้ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.95 โดยมีความต้องการพัฒนาความรู้ในเรื่องเกษตรทฤษฎีใหม่ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ซึ่งมีระดับความต้องการในระดับมาก และรองลงมา คือ เรื่องการทำปุ๋ยชีวภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก มีความต้องการพัฒนาความรู้ในระดับมากเช่นกัน

- ด้านการศึกษาและสาธารณสุข ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก มีความต้องการพัฒนาความรู้ด้านนี้ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 โดยมีความต้องการพัฒนาความรู้ในเรื่องความรู้ในการดูแลผู้สูงอายุ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ซึ่งมีระดับความต้องการในระดับมาก และรองลงมา คือ เรื่องความรู้ในการดูแลเด็กก่อนวัยเรียน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก มีความต้องการพัฒนาความรู้ในระดับมากเช่นกัน

- ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก มีความต้องการพัฒนาความรู้ด้านนี้ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99 โดยมีความต้องการพัฒนาความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการขยะในชุมชน มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ซึ่งมี

ระดับความต้องการในระดับมาก และรองลงมา คือ เรื่องการบริหารจัดการน้ำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก มีความต้องการพัฒนาความรู้ในระดับมากเช่นกัน

โดยภาพรวมบุคลากรมีความต้องการพัฒนาความรู้ด้านการเงินการบัญชีและการภาษีอากร ด้านคอมพิวเตอร์ด้านการบริหารจัดการ ด้านการวิชาชีพ ด้านการศึกษาและสาธารณสุข และด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ในระดับมาก มีเพียงองค์ความรู้ในด้านการตลาดเท่านั้นที่บุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาในแต่ละเรื่อง พบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาความรู้ในเรื่องการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเบื้องต้นมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมา คือ การบริหารจัดการขยะในชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และรองลงมาคือ เรื่องการเขียนหนังสือราชการและรายงานการประชุมและการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย 5 ส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

3.3 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการบริหารงาน

ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งบุคลากรมีความต้องการใช้เวลาในการพัฒนาองค์ความรู้ในแต่ละเรื่อง 2-3 วัน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา คือ 4-5 วัน คิดเป็นร้อยละ 15.41 เวลาที่สะดวกในการพัฒนาองค์ความรู้ในแต่ละเรื่อง คือ วันจันทร์-ศุกร์ เวลา 08:00-16:00 น. มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.78 รองลงมา คือ วันเสาร์-อาทิตย์ เวลา 08:00-16:00 น. คิดเป็นร้อยละ 21.08 โดยมีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ในแต่ละเรื่องกับหน่วยงานรัฐ/มหาวิทยาลัย/สมาคม มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.57 บุคลากรมีความคิดเห็นว่าค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมมากที่สุด สำหรับฝึกอบรมเป็นเวลา 2 วัน (รวมค่าอาหาร และค่าเอกสารต่างๆ) คือ 500-1,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.89 รองลงมา คือ 2,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.16

4. สรุป

ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก สามารถอภิปรายผลในประเด็นสำคัญๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

4.1 ความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้สำหรับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก

บุคลากรมีความต้องการพัฒนาความรู้ ด้านการเงินการบัญชีและการภาษีอากร ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาชีพ ด้านการศึกษาและสาธารณสุข และด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ในระดับมาก มีเพียงองค์ความรู้ในด้านการตลาดเท่านั้นที่บุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาในแต่ละเรื่องพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาความรู้ในเรื่อง การใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเบื้องต้น มากที่สุด รองลงมา คือ การบริหารจัดการขยะในชุมชน การเขียนหนังสือราชการและรายงานการประชุม และการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย 5 ส ตามลำดับ ซึ่งก็สอดคล้องในบางประเด็นกับที่กานนท์ แสนเภา (2546) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองและการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีการศึกษา ความรู้ในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น และการพัฒนาวิธีการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะด้านการส่งเสริมอาชีพ

4.2 แนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุคลากรมีความต้องการพัฒนาความรู้โดยใช้เวลา 2-3 วัน โดยเวลาที่สะดวกที่สุด คือ วันจันทร์-ศุกร์ เวลา 08:00-16:00 น. เช่นเดียวกับที่สุนทรี ศรีไทย (2552) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาความรู้ทางการบัญชีของบุคลากรส่วนการคลัง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ว่าวิธีการเข้ารับการอบรม สัมมนา และการศึกษาต่อเนื่องระยะสั้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเห็นว่าวันและระยะเวลาที่เหมาะสมในการฝึกอบรมควรเป็นวันทำการ โดยบุคลากรต้องการพัฒนาองค์ความรู้ในแต่ละเรื่องกับหน่วยงานรัฐ/มหาวิทยาลัย/สมาคม มากที่สุด และบุคลากรมีความคิดเห็นว่าค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม มากที่สุด คือ 500-1,000 บาท สำหรับการฝึกอบรมเป็นเวลา 2 วัน (รวมค่าอาหารและค่าเอกสารต่างๆ)

4.3 ข้อเสนอแนะทั่วไป

องค์ความรู้ที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลกต้องการเพิ่มเติม ได้แก่ ด้านจริยธรรมและคุณธรรม มนุษยสัมพันธ์ การอบรมการทำงานร่วมกันให้มีความสุข การประมวลผลโปรแกรมบัญชีสำเร็จรูปตามสายงานต่างๆ การสร้างวินัยและจิตสำนึกด้านการใช้งานเพื่อการเกษตรอย่างคุ้มค่าและยั่งยืน การวางแผนด้านการบริหารจัดการน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเป็นระบบ เทคนิคในการพูดในที่ชุมชน ปัญหาความขัดแย้งในชุมชนและกฎหมายคดีวิพากษ์และการต่อรองในชุมชน และด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ส่วนการฝึกอบรมแต่ละครั้งให้มีการทดสอบและสามารถทำงานปฏิบัติได้อย่างจริงจังและให้ใช้ในหน่วยงานได้โดยไม่ควรมีค่าใช้จ่าย รวมทั้งต้องการให้วิทยากรเสนอแนะด้านจริยธรรมให้แก่พนักงาน ข้าราชการขององค์กร ต้องการวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในแต่ละด้าน ตลอดจนมีความรู้ความชำนาญ มีประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ จริง ไม่ใช่เพียงแค่บรรยายทฤษฎี แต่ไม่เคยปฏิบัติและไม่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาในการทำงานจริงๆ ได้

5. กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก ที่ให้การสนับสนุนทุนวิจัย รวมทั้งนายพนม บุญซิวาลวงศ์ ปลัดเทศบาลตำบลพลาชุมพล อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก นายภิญโญ นุชพ่วง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ยอดอน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก และรองศาสตราจารย์ศศิธร ส่งาจิตร หัวหน้าสำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาและความถูกต้องของภาษาแบบสอบถาม ตลอดจนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลกทุกท่าน ซึ่งสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

6. เอกสารอ้างอิง

- กานนท์ แสนภา. 2546. ความต้องการในการพัฒนาตนเองและการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 จังหวัดชัยภูมิ. ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จุมพล หนิมพานิช. 2545. การเพิ่มพูนศักยภาพ ความพร้อม และทักษะในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาจังหวัดน่าน. รวมบทความวิชาการรัฐศาสตร์ 21 ปี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ดาเวนพอร์ท. 2542. ความหมายของความรู้ [ออนไลน์]. ได้จาก <http://www.terasoft.co.th/index.php?id=49>
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. 2550. ระเบียบวิธีการวิจัย:แนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ. ยูเออนด์ ไอ อินเตอร์ มีเดีย กรุงเทพฯ.
- ศรัณย์ ชูเกียรติ. 2541. "องค์ความรู้" ในองค์กร กลยุทธ์เพื่อความสำเร็จภายใต้สภาวะการณ์ปัจจุบัน. เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการ จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.
- สมยศ นาวิการ. 2540. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ:สำนักงานผู้จัดการ.
- สุนทร ศรีไทย. 2552. ความต้องการพัฒนาความรู้ทางการบัญชีของบุคลากรส่วนการคลัง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. ปรินญาบัญชิตมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อนันต์ อิกำเหนิด. 2545. บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่. ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.