

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี

บุญเพ็ง สิทธิวงษา¹

วันที่รับบทความ: 24 มีนาคม 2567

วันแก้ไขบทความ: 9 ธันวาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 10 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี และ (3) แนวทางความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี จำนวน 394 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น ผลการวิจัย พบว่า (1) ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, $SD = 0.16$) พิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านจรรยาบรรณ ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.75$) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.45$) ด้านคุณธรรม ($\bar{X} = 3.04$, $SD = 0.54$) ตามลำดับ (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร (X_5) ด้านแรงจูงใจ (X_4) ด้านการมีส่วนร่วม (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .348, .302 และ -.060 ตามลำดับ และ (3) ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ในองค์กร สร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรกับบุคลากร ให้คำแนะนำในการทำงานเกี่ยวกับการหน้าที่อยู่เสมอ ทั้งให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตามเจตณารมณ์และวิสัยทัศน์ของหน่วยงานท้องถิ่น พัฒนาส่งเสริมคุณธรรมให้กับบุคลากรในหน่วยงานท้องถิ่นอย่างจริงจัง และพัฒนาบุคลากรให้มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม และสร้างความตระหนักในการนำจรรยาบรรณในองค์กรไปปรับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ความต้องการ; การพัฒนาศักยภาพ; บุคลากร

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000, ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: boonpeng.sit@neu.ac.th

Factors Influencing the Needs to Develop the Potential of Personnel in Local Administrative Organizations in Udon Thani Province

Boonpeng Sittivongsa¹

Received: March 24, 2024

Revised: December 9, 2024

Accepted: December 10, 2024

Abstract

This research article aims to study (1) the needs for developing the potential of personnel in the local administrative organization in Udon Thani province, (2) factors influencing the Needs to develop the potential of personnel in local administrative organizations in Udon Thani province, and study (3) guidelines for the needs of developing the potential of personnel in local administrative organizations in Udon Thani province. This research used both quantitative and qualitative research methods. The samples used in the research were 394 personnel in local administrative organizations in Udon Thani province and 10 key informants. The research instruments used were questionnaires and interviews. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis using a hierarchical variable selection method. Findings are as follows: (1) The needs for developing the potential of personnel in the local administrative organization in Udon Thani province. Overall, it was at a moderate level ($\bar{X} = 3.02$, $SD = 0.16$). Considering each item in descending order as follows, it was found that ethics ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.75$), vision ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.45$), Morality ($\bar{X} = 3.04$, $SD = 0.54$) respectively. (2) Factors influencing the needs to develop the potential of personnel in local administrative organizations in Udon Thani province statistically significant at the .05 level include support from management (X_5), motivation (X_4), participation (X_1). The coefficient of the predictor in the raw score (b) is equal to .348, .302 and -.060 respectively. (3) Personnel should be developed to have vision in the organization, build human relations in the organization with personnel, and always give advice on work regarding duties including providing assistance to colleagues in solving various problems according to the spirit and vision of local agencies. Seriously develop and promote morality for personnel in local agencies and develop personnel to have ethics in performing their duties at work in a concrete way and create awareness of the effective application of ethics in the organization.

Keywords: Needs; Potential Development; Personnel

Type of Article: Research Article

¹Master of Arts Program in Public and Private Management, Northeastern University
Nai Mueang, Mueang Khon Kaen, Khon Kaen 40000, Thailand
Corresponding Author Email: boonpeng.sit@neu.ac.th

บทนำ

นโยบายพื้นฐานแห่งรัฐได้กำหนดไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น และระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น ในด้านการปกครองท้องถิ่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้กำหนดไว้ สรุปได้ว่า รัฐจะต้องให้ความสำคัญแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมให้เป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาในพื้นที่ กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็น และมีหลักเกณฑ์และวิธีการเงื่อนไขที่ชัดเจน สอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2551)

การกระจายอำนาจที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะตามประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นและมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ มีหน้าที่และความรับผิดชอบให้บริการประชาชน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครองที่กำหนดให้แก่องค์กรปกครองส่วนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ในการดูแลและจัดทำให้มีการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น สำหรับหน่วยงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ ถือว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญยิ่งในการให้บริการประชาชน มีหน้าที่ให้บริการเกี่ยวกับงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะการก่อสร้าง ปรับปรุงและซ่อมแซมถนน สะพาน ไฟฟ้า ประปา การก่อสร้างรางระบายน้ำ เขื่อนป้องกันตลิ่ง รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำ (สุวิทย์ สองห้อง, 2553)

อย่างไรก็ตาม จากปัจจัยทางการบริหารไม่ว่าจะเป็นการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ก็ตาม การบริหารที่ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ คนหรือทรัพยากรมนุษย์ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้ที่ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยเฉพาะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระบบและกระบวนการในการบริหารงานบุคคลในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลต่อภารกิจต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุเป้าหมายได้ไม่ยากนัก การดำเนินการบริหารงานบุคคลมีกฎหมายเฉพาะเพื่อรองรับการบริหารงานบุคคลได้กำหนดความเป็นอิสระในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การให้พ้นจากตำแหน่งต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่นและต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ขาดการวางแผน การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิผลและไม่สามารถถึงขีดความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคลากรมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ เพื่อการพัฒนาองค์กรท้องถิ่น ระบบการพัฒนาและฝึกอบรม บุคลากรท้องถิ่นเป็นอย่างไร้ทิศทาง รวมทั้งเมื่อได้รับการฝึกอบรมแล้ว ไม่มีการพัฒนาความรู้เดิมและไม่มีการประโยชน์ให้ใช้อย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2552)

การบริหารบุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี เนื่องจากปัจจุบันสภาพส่วนท้องถิ่นมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และปัญหาความต้องการการรับบริการของประชาชน การบริหารองค์การมีความซับซ้อนมากขึ้น ดังนั้น บุคลากรส่วนท้องถิ่นจึงมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในด้านวิสัยทัศน์ ด้านคุณธรรม จรรยาบรรณของวิชาชีพ ด้านระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ รวมถึงความสามารถ การใช้อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ทันสมัย ขณะเดียวกันประสบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานีจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการบริหารงานบุคคล และการปฏิบัติงาน

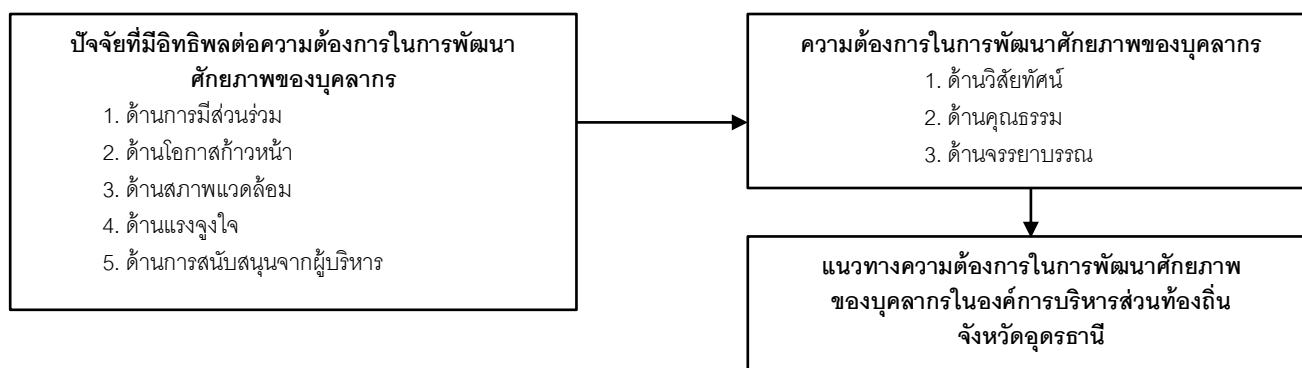
ของบุคลากรของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงาน เพื่อดำเนินกิจกรรมบริการสาธารณะแก่ประชาชน ดังนั้นการที่จะบริหารและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สามารถขับเคลื่อนและผลักดันภารกิจต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนในจังหวัดอุดรธาณีน้น จะต้องเริ่มที่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถและปัจจัยที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสารสนเทศ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและได้นำประเด็นนี้มาศึกษาและวิเคราะห์การปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี และเกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานีที่จะมีต่อประชาชนในพื้นที่และองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของ จิตินา วรณศรี (2550), เนตรพัฒนา ยาวีราข (2551), ประพันธ์พงศ์ ชินพงษ์ (2551), สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์ (2551), ชาญชัย อาจีนสมาจาร (2552), เพ็ญภา ปาละปิ่น (2555), ภาสกร เรืองวานิช (2555), พจน์ พจนพานิชย์กุล (2556), Gilmer (1967), Good (1973), Brown (1978), Lovell (1980), Crider, Goethals, and Kavanaugh (1983), Tardy (1985), Dewek and Roe (1986), Meyer, Allen, and Smith (1993), Hupcey (1998), Domjan, Grau, and Krause (2006) สรุปได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อม ด้านแรงจูงใจ ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และได้ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านคุณธรรม ด้านจรรยาบรรณ และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ และวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญและการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสรุปให้เห็นถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ที่ระดับความเชื่อมั่น 87% และจำนวนทั้งหมดนี้ได้มาจากการเลือกสุ่มแบบหลายขั้นตอน

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในหน่วยงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี จำนวน 71 แห่ง จำนวน 30,764 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในหน่วยงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวนมาก มีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยสุ่มที่สามารถจำแนกออกเป็นชั้นภูมิ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความครบถ้วน ครอบคลุม และคำนวณหาจำนวนตัวอย่างตามสูตร Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในหน่วยงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี จำนวน 394 คน (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2542)

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง โดยพิจารณาจากความสามารถในการให้ความรู้และประสบการณ์ที่สามารถให้ข้อมูลองค์ความรู้ ความเป็นมา สภาพปัจจุบัน และแนวทางการต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี จำนวน 10 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ และแบบสัมภาษณ์ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

(1) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาและปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และผู้ช่วยวิจัยซึ่งผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงเกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอน และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้ช่วยวิจัย

(2) การขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม และทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง

(3) ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล นำเสนอผู้บริหารหน่วยงานส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชัยภูมิ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

(4) แจกจ่ายและเก็บแบบสอบถามจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง

(5) รับแบบสอบถามกลับคืน ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้

(1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัย ในลักษณะการวิจัยเอกสาร ได้แก่ ส่วนที่เป็นคำอธิบายจากเอกสาร หนังสือ ตำรา ที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

(2) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยประสานงานเพื่อขออนุญาตกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทางโทรศัพท์ แล้วเดินทางไปตามวันเวลาที่นัดหมาย ก่อนการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัยแนะนำตนเอง สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้สัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์การของการสัมภาษณ์ แล้วดำเนินการสัมภาษณ์จนครบทั้ง 10 คน

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

(1) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำเสนอเป็นตารางใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประกอบการอภิปรายผล

(2) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น ประกอบการอภิปรายผล

(3) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือกและจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์

วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการหาแนวทางความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	$\bar{X}$	SD	ระดับความต้องการ
1. ด้านวิสัยทัศน์	3.29	0.45	ปานกลาง
2. ด้านคุณธรรม	3.04	0.54	ปานกลาง
3. ด้านจรรยาบรรณ	3.34	0.75	ปานกลาง
รวม	3.02	0.16	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, $SD = 0.16$) พิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ พบว่า ด้านจรรยาบรรณ ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.75$) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.45$) ด้านคุณธรรม ($\bar{X} = 3.04$, $SD = 0.54$) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

ลำดับตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก	b	SE	β	t	p-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.469	.024		19.384	.000*	.421	.516
1. ด้านการมีส่วนร่วม (X ₁)	-.060	.004	-.041	-14.420	.000*	-.069	-.052
2. ด้านโอกาสก้าวหน้า (X ₂)	.051	.005	.038	10.604	.360	.042	.060
3. ด้านสภาพแวดล้อม (X ₃)	.009	.007	.005	1.277	.202	-.005	.022
4. ด้านแรงจูงใจ (X ₄)	.302	.002	.659	136.175	.000*	.297	.306
5. ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร (X ₅)	.348	.007	.229	49.303	.000*	.334	.362

$SE_{est} = \pm .01772$, $R = 0.995$, $R^2 = 0.990$, $R^2_{adj} = 0.989$, $F = 4589.574$, $p\text{-value} = .001$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร (X₅) ด้านแรงจูงใจ (X₄) ด้านการมีส่วนร่วม (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .348, .302 และ -.060 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้า (X₂) ด้านสภาพแวดล้อม (X₃) อย่างไรก็ตาม ตัวแปรทั้งหมดร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี 98.9%, ความคาดเคลื่อนเท่ากับ $\pm .01772$ ($F = 4589.574$, $p\text{-value} = .001$)

3. แนวทางความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ในองค์กรสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรกับบุคลากรให้คำแนะนำในการทำงานอยู่เสมอเกี่ยวกับการหน้าที่ทั้งให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตามเจตนาธรรมและวิสัยทัศน์ของหน่วยงานท้องถิ่น พัฒนาส่งเสริมคุณธรรมให้กับบุคลากรในหน่วยงานท้องถิ่นอย่างจริงจัง และพัฒนาบุคลากรให้มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม และสร้างความตระหนักในการนำจรรยาบรรณในองค์กรไปปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, $SD = 0.16$) พิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ พบว่า ด้านจรรยาบรรณ ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.75$) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.45$) ด้านคุณธรรม ($\bar{X} = 3.04$, $SD = 0.54$) ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สุวิทย์ สองห้อง (2553) ที่พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพ

และการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี คือ ความต้องการที่พัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะคอมพิวเตอร์ ซึ่งในภาวะปัจจุบันเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าและทันสมัย ส่งผลให้บุคลากรต้องการเรียนรู้เพื่อให้ทัน กระแสโลก ทั้งด้านวิชาการ การเมือง เศรษฐกิจและบันเทิง ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรนั้น บุคลากรมีความ ต้องการในสถานที่เล่นกีฬา ออกกำลังกาย หรือกิจกรรมเข้าจังหวะอื่น ๆ ส่วนการบริหารจัดการ บุคลากรกองช่างมีทัศนคติที่ดี ว่า การนำหลักสมรรถนะและการเป็นทีมมาใช้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร สำหรับการพัฒนาการให้บริการ บุคลากร ต้องการที่จะศึกษาต่อหรือเรียนรู้จากหน่วยงานอื่น เช่น รัฐวิสาหกิจ สถาบันเอกชน ซึ่งเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศในด้าน ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปทุมธานี ยังมีปัญหาและอุปสรรคอีกหลายประการที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เช่น บุคลากรขาดความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ขาดความรู้ขั้นตอนการทำงาน ขาดความสามัคคี ขาดการวางแผนบูรณาการงานร่วมกันในการปฏิบัติงาน และในด้าน เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ ขาดการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน

2. ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจาก ผู้บริหาร (X_5) ด้านแรงจูงใจ (X_4) ด้านการมีส่วนร่วม (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .348, .302 และ -.060 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้า (X_2) ด้านสภาพแวดล้อม (X_3) อย่างไรก็ดี ตัวแปรทั้งหมดร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี 98.9% ความคาดเคลื่อนเท่ากับ $\pm .01772$ ($F = 4589.574$, $p\text{-value} = .001$) ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ญัตติฯ บวรสมภพ (2550) ที่พบว่า บุคลากรท้องถิ่นมีความต้องการ พัฒนาตนเองโดยภาพรวมและด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ผลการ เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่น พบว่า บุคลากรที่มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงสุด แต่ละกลุ่ม ตัวแปร คือ บุคลากรหญิง บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี/สูงกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งเป็น ผู้บริหาร บุคลากรที่มีรายได้ 7,000-15,000 บาท และบุคลากรที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 3-5 ปี ส่วนปัญหาในการพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น ได้แก่ งบประมาณไม่เพียงพอ บุคลากรขาดทุนทรัพย์ส่วนตัวที่จะศึกษาต่อ ด้านการอบรมส่วนใหญ่มุ่งเน้น ด้านวิชาการ แต่ไม่เน้นการนำไปปฏิบัติจริง ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาขาดความยุติธรรม ขาดการวางแผนและไม่ให้ ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร

3. ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ในองค์กรสร้าง มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กรกับบุคลากรให้คำแนะนำในการทำงานอยู่เสมอ เกี่ยวกับการหน้าที่ทั้งให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อน ร่วมงานในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตามเจตนารมณ์และวิสัยทัศน์ของหน่วยงานท้องถิ่น พัฒนาส่งเสริมคุณธรรมให้กับบุคลากร ในหน่วยงานท้องถิ่นอย่างจริงจัง และพัฒนาบุคลากรให้มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม และสร้างความตระหนักในการนำจรรยาบรรณในองค์กรไปปรับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยลักษณ์ วรโกชน (2553) ที่พบว่า บุคลากรท้องถิ่นมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน บุคลากรท้องถิ่นที่มีเพศ อายุ และสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งภาพรวมและราย ด้านทุกด้าน และมีข้อเสนอแนะในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร ควรปรับปรุงรูปแบบในการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในชั้นภูมิ ควรเข้าไปมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพให้ตรงกับความ ต้องการของบุคลากรในหน่วยงานท้องถิ่นและจัดการพัฒนาศักยภาพให้ตรงกับความ ต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน ท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและคณะกรรมการในหน่วยงานท้องถิ่น ควรร่วมกันขับเคลื่อนแผนการการ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ตรงต่อความต้องการที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานอย่างจริงจัง และสร้าง แนวทางในการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและเกิดประโยชน์อย่างมีระบบ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมด้านความต้องการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรหน่วยงานท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานท้องถิ่นอย่าง มีประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน ท้องถิ่นในหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีการจัดอบรมสัมมนาทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรมีการศึกษาอิทธิพลของความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานอย่างจริงจังในขอบเขตที่ หลากหลาย และการสัมมนาที่มีต่อความพึงพอใจในความต้องการพัฒนาศักยภาพงาน ความผูกพันในองค์กร และความภักดี ต่อองค์กร อย่างมีแบบแผนและโครงสร้างอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2551). *แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น* (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (ฉบับที่ 2). สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.
- จิตติมา วรณศรี. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2552). *การบริหารการศึกษา*. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- เนตรพัฒน์ ยาวีราช. (2551). *จริยธรรมธุรกิจ: Business ethics* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- ประพันธ์พงศ์ ชินพงษ์. (2551). *อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว*. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปิยลักษณ์ วรโกชน. (2553). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่น เทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- พจน์ พจนพานิชย์กุล. (2556). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล*. ค้นจาก <https://pubhtml5.com/ibaa/oxdz/basic>
- เพ็ญนภา ปาละปิ่น. (2555). *ความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภาสกร เรืองวานิช. (2555). *หลักการจัดการพัฒนาสายงานอาชีพ*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภิญญาดา บุรณสมภพ. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น), มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์. (2551). *สาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากร*. สามเจริญพานิชย์.

- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2552). *รายงานประจำปี 2551 ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) และสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.).* ผู้แต่ง.
- สุวิทย์ สองห้อง. (2553). *การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น), มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- Brown, R. (1978). *Social psychology*. Free Press.
- Crider, A. B., Goethals, G. R., & Kavanaugh, R. D. (1983). *Psychology*. Scott, Foresman and Company.
- Domjan, M., Grau, J. W., & Krause, M. A. (2006). *The principles of learning and behavior* (5th ed.). Thomson/Wadsworth.
- Drake, T. L., & Roe, W. H. (1986). *The principalship* (3rd ed.). Macmillan.
- Gilmer, B. H. (1967). *Applied psychology: Problems in living and work*. McGraw-Hill.
- Good, C. V. (Ed.). (1973). *Dictionary of education* (3rd ed). McGraw-Hill.
- Hupcey, J. E. (1998). Clarifying the social support theory-research linkage. *Journal of Advance Nursing*, 27(6), 1231-1241.
- Lovell, R. B. (1980). *Adult learning*. Croom Helm.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Tardy, C. H. (1985). Social support measurement. *American Journal of Community Psychology*, 13(2), 187-202.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed). Harper & Row.