



The Training Needs Analysis for Human Resource Development in Local Administrative Organizations

Nuntanop Khempet

College of Politics and Governance Mahasarakham University, Thailand

E-mail: nuntanop.k@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-7891-3877>

Received 18/10/2023

Revised 31/10/2023

Accepted 06/11/2023

Abstract

Background and Aims: Organizational development and training must provide development training to continually increase the knowledge and abilities of personnel to keep up with modern technology, as well as promote and support personnel to advance in their career positions. The objectives of this research are to: 1. Analyze training needs. To develop human resources of local government organizations. 2. Provide recommendations on short courses for local government organizations. of the College of Politics and Administration at Mahasarakham University.

Methodology: This research is qualitative, 20 people provided important information which was selected in a specific way Data were collected using semi-structured interviews to conduct in-depth interviews with key informants. In data analysis The main content analysis method was used and computer programs were used to help analyze qualitative data, including Nvivo, to help organize and organize the data. and help analyze data results.

Results: (1) Analysis of training needs for human resource development of local administrative organizations. College of Politics and Administration There are courses to provide knowledge and skills for the job. There are courses to increase work efficiency. There is a curriculum to support future progress. And there is a training course to suit the nature of work. Because development gives personnel knowledge, skills, and attitudes to work and creates work behaviors. As a result, the operation of the agency achieves its objectives. Training can take many forms, such as training, coaching, and socialization real work trials. (2) Suggestions on short courses for local government organizations of the College of Politics and Administration Mahasarakham University include Courses to provide knowledge and skills in the job Courses to increase work efficiency Curriculum to support future progress Training courses to suit the nature of work.





Conclusion: The results of the research indicate the need for training to develop human resources in local government organizations and political and administrative colleges. There is a curriculum that supports knowledge and skills on the job and results in personnel having knowledge, skills, and attitudes that support the organization's work to achieve the agency's objectives.

Keywords: Need for Training; Personnel Development; Feedback



การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นันทนพ เข้มเพชร

วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การพัฒนาและฝึกอบรม องค์กรจำเป็นต้องจัดฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. วิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2. ให้ข้อเสนอแนะด้านหลักสูตรระยะสั้นสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยครั้งนี้เป็นเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 20 คน ซึ่งคัดแบบเฉพาะเจาะจง เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ใช้แนวทางการวิเคราะห์แบบแก่นเนื้อหาสาระสำคัญ และ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการช่วยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ Nvivo มาช่วยในการจัดลำดับเรียบเรียงข้อมูล และช่วยวิเคราะห์ผลข้อมูล

ผลการวิจัย: 1. การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มีหลักสูตรเพื่อให้มีความรู้และทักษะในงาน มีหลักสูตรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน มีหลักสูตรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในอนาคต และมีหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะของการปฏิบัติงาน เพราะการพัฒนานั้นทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีทัศนคติในการทำงานและสร้างพฤติกรรมในการทำงาน ส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ โดยการฝึกอบรมอาจทำได้หลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การกลุ่มแลกเปลี่ยนทางสังคม การทดลองปฏิบัติงานจริง 2. ข้อเสนอแนะด้านหลักสูตรระยะสั้นสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคามนั้นได้แก่ หลักสูตรเพื่อให้มีความรู้และทักษะในงาน หลักสูตรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน หลักสูตรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในอนาคต หลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับลักษณะของการปฏิบัติงาน

สรุปผล: ผลการวิจัยชี้ให้เห็นความจำเป็นของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและวิทยาลัยการเมืองการปกครอง โดยมีหลักสูตรที่รองรับความรู้และทักษะในงาน และส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่สนับสนุนงานองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

คำสำคัญ : ความจำเป็นในการฝึกอบรม; การพัฒนาบุคลากร; ข้อเสนอแนะ

บทนำ

จากสถานการณ์ในปัจจุบันทำให้ยุคโลกาภิวัตน์ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงส่งผลกระทบต่อด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม และตลอดจนเวลาที่เปลี่ยนแปลงขององค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กรภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง เช่น องค์กรต้องมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น หรือหากองค์กรต้องปรับลดขนาดลง การพัฒนาบุคลากรก็ยังมีส่วนที่สำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากยิ่งขึ้น ส่วนภายนอกองค์กร เช่น สภาพสังคมและวัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ เป็นต้น องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อบุคลากรจะได้เตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกอยู่ตลอดเวลา (จนิสา ช่วยสมบูรณ์, 2556)

การพัฒนาศักยภาพขององค์กรขององค์กรปกครองท้องถิ่นนั้นปฏิเสธไม่ได้ว่าจะต้อง ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นที่ยอมรับกันว่า ในบรรดาทรัพยากร การบริหารนั้นทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการนำองค์การไปสู่การบรรลุ เป้าหมาย เพราะคน หรือมนุษย์นั้นผู้ที่สร้างสรรค์สรรพสิ่งทุกอย่าง เป็นผู้ที่น่าเอาทรัพยากร การบริหารอื่น ๆ มาดำเนินการจนสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น การที่ทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้ที่มีความรู้ หรือมีศักยภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่องค์การควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยทรัพยากรมนุษย์จะมีคุณภาพได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ มี 4 ด้านหลัก ๆ ได้แก่ การให้การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) การพัฒนา (Development) และการสร้างการเรียนรู้ (Learning) ถือเป็นกิจกรรม ซึ่งเชื่อกันว่า การที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การจะต้อง ลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรของตนให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน รวมถึงเป็นบุคลากรที่มีขีดความสามารถ (Competency) เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่บุคลากรและองค์การได้กำหนดไว้ร่วมกัน (สุจิตรา ธนานันท์, 2552)

ทั้งนี้ การพัฒนาและฝึกอบรม องค์กรจำเป็นต้องจัดฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีรายได้เพียงพอดำรงชีพ มีสวัสดิการเกื้อหนุน มีเกียรติยศชื่อเสียงและมีความมั่นคง พึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติมากที่สุด การดำเนินงานในปัจจุบันและอนาคตต้องเผชิญกับความซับซ้อนของปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร จำเป็นจะต้องปรับและพัฒนาตนเองให้แข็งแกร่งและรองรับ กับสภาพของการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนได้เมื่อองค์กรมีขนาดใหญ่ ความต้องการเงินทุนและทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถย่อมมีมากขึ้น โครงสร้างที่ซับซ้อนนี้เองจำเป็นต้องกำหนดให้การดำเนินงานทุกอย่างมีระบบและแนวทางปฏิบัติที่แน่นอน

ด้วยแนวความคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำเอาความจำเป็นในการฝึกอบรมซึ่งมีอยู่ชัดเจนแล้วว่า มีปัญหาใดบ้าง ที่จะ สามารถ แก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายเป็นใคร และพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงเป็นด้านใดนั้น มาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นหลักสูตร โดยอาจประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม หมวดวิชา หัวข้อวิชา วัตถุประสงค์ ของแต่ละ หัวข้อวิชา เนื้อหาสาระหรือแนวการอบรม เทคนิคหรือวิธีการอบรม ระยะเวลา การเรียงลำดับหัวข้อวิชาที่ควรจะเป็น ตลอดจนการ กำหนด

ลักษณะของวิทยากรผู้ดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ต้องการ ในการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ หาว่าอะไรคือช่องว่างระหว่างความต้องการที่ทำให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ กับ สมรรถภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยังสามารถต่อยอดถึงการสร้างหลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อออกแบบหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการ กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ให้ข้อเสนอแนะด้านหลักสูตรระยะสั้นสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ทบทวนวรรณกรรม

สุรศักดิ์ เอี่ยมศรี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลวงษ์ อำเภอยะนิง จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนา บุคลากรของเทศบาลตำบลวงษ์ ไม่มีการกำหนดนโยบายจากผู้บริหารที่ชัดเจน แต่ เป็นไปตามความต้องการของผู้บริหารที่จะพัฒนาบุคลากร รวมถึงกระบวนการพัฒนา บุคลากรไม่มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปธรรม ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจ ของผู้บริหารเทศบาลตำบลวงษ์ บุคคลภายในเทศบาลตำบลวงษ์ไม่มีส่วนร่วมใน การวางแผนพัฒนาบุคลากร จึงไม่สามารถนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ดำเนินการได้ รวมถึงการติดตามและประเมินผลแผน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลวงษ์ขึ้นอยู่กับงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีจำกัด ไม่เพียงพอกับบุคลากรของ เทศบาลตำบลวงษ์ที่มีอยู่ ดังนั้น เทศบาลตำบลวงษ์ ควรมีการวางแผนการพัฒนา บุคลากรที่เป็นระบบ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรเทศบาลตำบลวงษ์เข้ามามีส่วนร่วม ในการวิเคราะห์ความจำเป็นและ ำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ อย่างจริงจังพร้อมกับให้มี การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

พงศธร ผาลิงห์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงาน บุคคลของเทศบาลใน จังหวัดอุดรดิตต์ จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัดอุดรดิตต์ จังหวัดแพร่ และ จังหวัดน่าน 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนงานบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการ บำรุงรักษาบุคลากร ด้านพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคล เทศบาล ด้านการบำรุงรักษา บุคลากรมีค่าเฉลี่ยในอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการ สรรหาบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลที่พบมาก ที่สุด ได้แก่ ปัญหาด้านการวางแผนงานบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการพัฒนา บุคลากร และด้านการสรรหาบุคลากร

ศุภามาศ แก้วดวงดี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเขียด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กร เป็นสำคัญ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาคณะผู้บริหาร การพัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การพัฒนาความชำนาญการ (บุคลากรสายปฏิบัติ) และการพัฒนาบุคลากรที่บรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน ซึ่งมีหลักสูตรและ วิธีการพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็นและเหมาะสม ได้แก่ การพัฒนาโดยการฝึกอบรม การพัฒนาโดยให้การศึกษาและการพัฒนาในงาน ทั้งนี้ มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะเพื่อให้เกิดความรอบรู้เกี่ยวกับภารกิจงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งบุคลากรควรมีความรู้ ได้แก่ ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ความรู้และทักษะเฉพาะของ งานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร รวมทั้งมีทักษะความชำนาญในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับท้องถิ่นโดยตรง และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมาย ที่องค์กรได้วางไว้

ทศพร พิษระระ (2554) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิมีความต้องการพัฒนา ตนเองทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการวิจัยและด้านการเรียนรู้ด้วย ตนเองซึ่งอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏชัยภูมิ จำแนกตามอายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สายการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวม แตกต่างกัน ส่วนในด้านของอายุมีความต้องการที่แตกต่างกันโดยแยกตามช่วงอายุของแต่ละคน ส่วนในด้านข้อเสนอแนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิมีความต้องการในการจัดสรรงบประมาณในการศึกษาต่อให้เป็นสัดส่วนมีระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน ทัวถึง และเป็นธรรม ควรมีการจัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องถือเป็นการปฏิบัติงาน

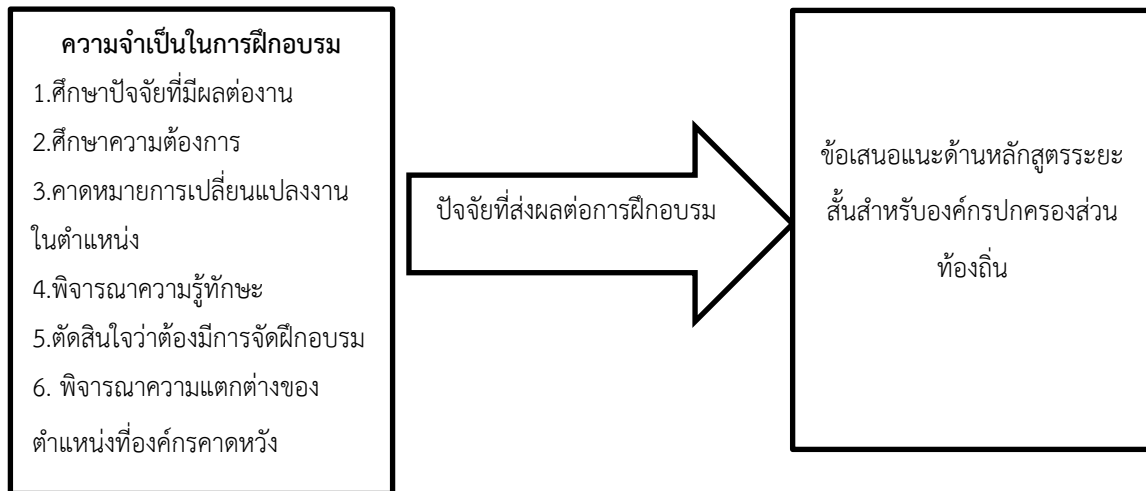
สุวเพ็ญ คำต้อย (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัยพะเยาพบว่า แนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา ใน ภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การลาศึกษาต่อ ด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน และด้านการประชุมสัมมนา พบว่ามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในแต่ละด้านอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องด้านการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน ควรจัดสรรงบประมาณในการศึกษาดูงานของบุคลากรให้เพียงพอและต่อเนื่อง พร้อมทั้งควรมี การส่งเสริมอย่างจริงจัง ด้านการประชุมและสัมมนา ควรมีระเบียบสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อปรับตำแหน่ง ควรมีการประชุมสัมมนาให้เหมาะสมกับบุคลากร ส่วนในด้านการศึกษาต่อควรมีการส่งเสริม พนักงานสายสนับสนุนทุกระดับทุกตำแหน่ง ควรมีประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างชัดเจนในการขอ ทุนการศึกษาและการเรียนต่อ และควรเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อในแผนการศึกษาแผน ก ได้เพื่อพัฒนา ตนเองไปสู่สายวิชาการ

ชัตติยา ทองทา (2543) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อน า ผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนให้บรรณารักษ์ของห้องสมุดสถาบันเอกชนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร และปรับปรุงการจัดกิจกรรมให้

สอดคล้องกับความต้องการของบรรณารักษ์ ผู้ศึกษาได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านประเภทของกิจกรรม ด้านเนื้อหา ด้านหน่วยงานที่จัดและด้านระยะเวลาจัดกิจกรรม ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ บรรณารักษ์ทุกคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในห้องสมุดกลางสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยศึกษาเฉพาะในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน ๒๐๖ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่ากิจกรรมการพัฒนา บุคลากรแบบเป็นทางการที่บรรณารักษ์จำนวนมากที่สุดต้องการเข้าร่วม คือ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ ส่วนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแบบไม่เป็นทางการ คือ การฝึกปฏิบัติการ เนื้อหาของกิจกรรมการพัฒนา บุคลากรแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการที่บรรณารักษ์จำนวนมากที่สุดต้องการ คือ เนื้อหาด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ หน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมและการสัมมนาที่บรรณารักษ์ จำนวนมากที่สุดต้องการให้จัด คือ สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ส่วนหน่วยงานที่จัดการประชุมที่บรรณารักษ์จำนวนมากที่สุดต้องการ คือ คณะอนุกรรมการพัฒนาห้องสมุด สถาบันอุดมศึกษาเอกชน สมาคมสถาบันศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย และ หน่วยงานที่จัดบรรยายอภิปรายทางวิชาการที่บรรณารักษ์จำนวนมากที่สุดต้องการ คือ คณะอนุกรรมการ พัฒนาห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย ระยะเวลาจัดกิจกรรม การปฐมนิเทศงาน การฝึกอบรม การประชุม การสัมมนา การบรรยาย อภิปรายทางวิชาการ และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ที่บรรณารักษ์ จำนวนมากที่สุดเห็นว่าเหมาะสม คือ 1-2 วัน ส่วนการหมุนเวียนกันทำงาน คือ 1-3 เดือน สำหรับปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรโดยรวม บรรณารักษ์ประสบปัญหาในระดับปานกลางทั้งหมด โดย ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ปฏิบัติมีมากจนไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าความจำเป็นในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายประการ ผู้วิจัยพบว่าแนวคิดของ แวตสัน (watson , 1988) ได้เสนอขั้นตอนในการศึกษาความจำเป็นในการอบรมบุคลากรไว้รวม 6 ขั้นตอน คือ 1.ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่องานในตำแหน่งที่บุคลากรปฏิบัติ 2.ศึกษาความต้องการการจัดฝึกอบรม 3. คาดหมายการเปลี่ยนแปลงที่มีสาเหตุจากงานในตำแหน่งนั้น ๆ 4.พิจารณาความรู้ทักษะ หรือเจตคติที่จำเป็นต้องฝึกอบรม 5.ตัดสินใจว่าต้องมีการจัดฝึกอบรม 6. พิจารณาความแตกต่างของ คุณสมบัติในตำแหน่งที่องค์กรคาดหวัง ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดมาประยุกต์และพัฒนาเป็นกรอบการวิเคราะห์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้อเสนอแนะด้านหลักสูตรระยะสั้นสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดังภาพประกอบ 1



แผนภาพประกอบ 1 กรอบการวิเคราะห์ในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยดังกล่าว จึงได้ใช้แนวทางการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งเพื่อสร้างองค์ความรู้ในประเด็นของการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจงตามวัตถุประสงค์ (Purposive sampling) กล่าวคือเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลซึ่งผู้วิจัยสามารถที่จะนำไปต่อบวัตถุประสงค์การวิจัยได้ และ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบกึ่งโครงสร้าง (In-depth/ semi-structured Interview) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ใช้แนวทางการวิเคราะห์แบบแก่นเนื้อหาสาระสำคัญ (thematic analysis) และ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการช่วยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Computer Assisted Qualitative Data Analysis Software/ CAQDAS) ได้แก่ Nvivo มาช่วยในการจัดลำดับเรียงข้อมูล และช่วยวิเคราะห์ผลข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

การคัดเลือกกรณีศึกษา (case study) และ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key Informants)

ในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการคัดเลือกกรณีศึกษาและผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงตามวัตถุประสงค์ (purposive simple) ซึ่งหมายถึง การคัดเลือกตัวอย่างที่สามารถให้ข้อมูลที่นำไปใช้ต่อบวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ได้ อันเป็นแนวทางการคัดเลือกตัวอย่างที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปของงานวิจัยเชิงคุณภาพ

ทั้งนี้เพื่อแสดงถึงการทำวิจัยอย่างเป็นระบบ (systematic) โปร่งใส (transparent) และความเข้มงวด (rigor) ของการทำวิจัย ในส่วนของ การคัดเลือกกรณีศึกษา (case study) จากการใช้แนวทางการคัดเลือกกรณีศึกษาตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (purposive sampling) ในกระบวนการและวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ครั้งนี้ จึงได้เลือกศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม จึงสามารถเข้าถึงปรากฏการณ์ทางสังคมนี้ได้สะดวก และในส่วนการคัดเลือก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) สำหรับเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้วิจัย ได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญโดยพัฒนาจากวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยได้สร้าง

เกณฑ์ในการคัดเลือก (selection criteria) ผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้ผู้ศึกษาได้ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก ผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) ดังนี้ คือ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีอายุ 25 – 45 ปี จำนวน 20 คน

เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก การศึกษานี้จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ โดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ในการออกแบบแบบสัมภาษณ์นั้น ได้ใช้ทฤษฎีและแนวคิด จากกรอบการวิเคราะห์ของการวิจัย (analytical framework) มาใช้ในการสร้างคำถามในแบบสัมภาษณ์ โดยเครื่องมือการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและเชิงลึกนี้ ได้นำมาใช้เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลได้บรรยายความรู้สึก ให้ข้อมูลข้อคิดเห็น หรือเล่าเรื่องต่างๆที่เกิดขึ้น ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยได้ใช้แนวทางการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวตอบคำถามตามประเด็นที่ได้ตั้งคำถามไว้ (face to face interviews) ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนนั้น ใช้เวลาประมาณ 30 นาที ถึง 1 ชั่วโมง ต่อ 1 ท่าน ทั้งนี้ ในการใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ได้ใช้แนวทางการสนทนาและถามคำถามโดยไม่เน้นถึงการเรียงลำดับข้อคำถาม หรือกล่าวได้ว่า ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องนำทางในการสัมภาษณ์ (an interview guide) และใช้แนวทางการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) กับผู้ให้ข้อมูล นอกจากนี้ ด้วยการคำนึงถึงประเด็นจริยธรรมในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (ethical issues) จึงได้ขออนุญาตและได้รับความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการใช้เครื่องมือในการบันทึกเสียง และสมุดสำหรับการบันทึกการสัมภาษณ์และพูดคุยกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญของงานวิจัยนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (data analysis)

สำหรับแนวทางและกระบวนการในวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ แบบเจาะลึก (In-depth interview) นั้น งานวิจัยนี้ใช้แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย (Inductive approach) กล่าวคือเน้นการตีความและการสร้างองค์ความรู้จากข้อมูลที่ได้จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ อย่างไรก็ตามได้ใช้กรอบการวิเคราะห์ที่พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมใน บทที่ 2 เพื่อเป็นเลนส์ในการช่วยวิเคราะห์ปรากฏการณ์ โดยใช้แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลแบบแก่นเนื้อหาสาระสำคัญ (thematic analysis) กล่าวคือ ใช้ทฤษฎีและแนวคิดในกรอบการวิเคราะห์ มาเป็นช่วยกำหนดเป็นแก่นสาระเพื่อเรียบเรียงข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมิได้เป็นการทดสอบทฤษฎีและแนวคิดที่อยู่ในกรอบการวิเคราะห์แต่อย่างใด

นอกจากนี้ ได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Computer-assisted Qualitative Data Analysis Software) ที่เรียกว่า Nvivo มาใช้ “ช่วย” ในการจัดการและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อให้กระบวนการการวิเคราะห์มีความเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความโปร่งใส ความเข้มงวดและแม่นยำ (rigour) ให้กับงานวิจัยเชิงคุณภาพ ในครั้งนี้ ซึ่งในการใช้โปรแกรม Nvivo ในการช่วยจัดการข้อมูลตามแนวทาง Inductive นั้น มีขั้นตอนการใส่รหัสข้อมูล (coding) เพื่อช่วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. จัดเตรียมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกให้เป็นเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (word/pdf files) เพื่อนำใส่เข้าไปในโปรแกรม Nvivo
2. อ่านข้อมูลโดยละเอียดทุกคำและข้อความ เพื่อการสร้างรหัส (coding) ให้กับข้อมูลนั้นๆ โดยในโปรแกรม Nvivo คือการสร้าง Nodes ให้กับข้อมูล ทั้งนี้ การสร้างรหัสข้อมูล หมายถึง การกำหนดกลุ่มแนวคิดที่สอดคล้องกับคำถาม/วัตถุประสงค์งานวิจัย ซึ่งอาจใช้แนวคิด/ทฤษฎีจากกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยมาช่วยในการพัฒนารหัสข้อมูล รวมทั้งกลุ่มแนวคิดที่เกิดขึ้น (codes หรือ nodes) ดังกล่าวนั้นสามารถพัฒนาเป็นกลุ่มแนวคิดหลัก และกลุ่มแนวคิดย่อยๆ ภายในกลุ่มแนวคิด หลักได้
3. ข้อมูลเชิงคุณภาพจะถูกจัดเรียงแยกตามแต่ละกลุ่มแนวคิดตามรหัสข้อมูล (code) หรือในโปรแกรม Nvivo หรือ แยกตาม nodes
4. อ่านข้อมูลที่ถูกรวบรวมแยกตาม Code หรือ node อีกครั้ง เพื่อวิเคราะห์และตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง เพิ่มเติม ยกเลิก บางรหัสข้อมูล หรือการใส่รหัสให้กับข้อมูลใหม่
5. จัดกลุ่มข้อมูลเชิงคุณภาพตามแต่ละกลุ่มแนวคิดตามรหัสข้อมูล (codes หรือ nodes) เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมและได้ข้อเสนอแนะในการทำหลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง

ผลการวิจัย

1. วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม มีการพิจารณาความแตกต่างของ คุณสมบัติในตำแหน่งที่องค์กรคาดหวัง กับคุณสมบัติของบุคลากรที่มีอยู่ และวัดระดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องฝึกอบรมเพื่อยกระดับตัวเองขององค์กร และความเจริญก้าวหน้าในงานที่ตนเองรับผิดชอบ นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่กล่าวว่า ประเด็นหลักสำคัญ ที่ให้ข้อเสนอแนะด้านหลักสูตรระยะสั้นสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคามได้แก่ หลักสูตรเพื่อให้ความรู้และทักษะในงาน หลักสูตรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน หลักสูตรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในอนาคต หลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับลักษณะของการปฏิบัติงาน
2. ข้อเสนอแนะด้านหลักสูตรระยะสั้นสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่าข้อเสนอแนะด้านหลักสูตรระยะสั้นสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดังนี้



แผนภาพประกอบ 2 จากโปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูล Nvivo แสดงถึงข้อเสนอแนะด้านหลักสูตรระยะสั้นสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่กล่าวว่า ประเด็นหลักสำคัญที่ให้ข้อเสนอแนะด้านหลักสูตรระยะสั้นสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคามได้แก่ หลักสูตรเพื่อให้ความรู้และทักษะในงาน หลักสูตรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน หลักสูตรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในอนาคต หลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับลักษณะของการปฏิบัติงาน (ดังจะเห็นได้จากภาพประกอบ 2)

จากผลการวิจัย เรื่องการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยากรให้วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มีหลักสูตรเพื่อให้มีความรู้และทักษะในงาน มีหลักสูตรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน มีหลักสูตรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในอนาคต และมีหลักสูตร อบรมให้เหมาะสมกับลักษณะของการปฏิบัติงาน เพราะการพัฒนานั้นทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีทัศนคติในการทำงานและสร้างพฤติกรรมในการทำงาน ส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ โดยการฝึกอบรมอาจทำได้หลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การกล่อมเกลาทงสังคม การทดลองปฏิบัติงานจริง เป็นต้น

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้ข้อเสนอแนะด้านหลักสูตรระยะสั้นสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่าแนวคิดของ แวทสัน (watson , 1988) ได้เสนอขั้นตอนในการศึกษาความจำเป็นในการอบรมบุคลากรไว้รวม 6 ขั้นตอน คือ 1.ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่องานในตำแหน่งที่บุคลากรปฏิบัติ 2.ศึกษาความต้องการการจัดฝึกอบรม 3. คาดหมายการเปลี่ยนแปลงที่มีสาเหตุจากงานในตำแหน่งนั้น ๆ 4.พิจารณาความรู้ทักษะ หรือเจตคติที่จำเป็นต้องฝึกอบรม 5.ตัดสินใจว่าต้องมีการจัดฝึกอบรม 6. พิจารณาความแตกต่างของ คุณสมบัติในตำแหน่งที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภามาศ แก้วดวงดี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเขียด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กร เป็นสำคัญ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาคณะผู้บริหาร การ พัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การพัฒนาความชำนาญการ (บุคลากรสายปฏิบัติ) และการพัฒนาบุคลากรที่บรรจุใหม่/ การเปลี่ยนสายงาน ซึ่งมีหลักสูตรและ วิธีการพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็นและเหมาะสม ได้แก่ การพัฒนาโดยการฝึกอบรม การพัฒนาโดยให้การศึกษาและการพัฒนาในงาน ทั้งนี้ มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะเพื่อให้เกิดความรอบรู้เกี่ยวกับภารกิจงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งบุคลากรควรมีความรู้ ได้แก่ ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ความรู้และทักษะเฉพาะของ งานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร รวมทั้งมีทักษะความชำนาญในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับท้องถิ่นโดยตรง และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมาย ที่องค์กรได้วางไว้

ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม มีความจำเป็นในการฝึกอบรมที่สมบูรณ์เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาและส่งผลต่อความสำเร็จของหน่วยงาน โดยค้นหาว่าความจำเป็นนั้นอยู่ที่ใดและสำคัญแค่ไหน รวมทั้งมีการจัดลำดับความสำคัญของความจำเป็นในการฝึกอบรมด้วยโดยมีความเชื่อมโยงกับความจำเป็นของส่วน

งานต่าง ๆ ดังนี้ คือมีหลักสูตรเพื่อให้มีความรู้และทักษะในงาน มีหลักสูตรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน มีหลักสูตรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในอนาคต และมีหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับลักษณะของการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้ควรมีการมุ่งใจให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้พัฒนาความรู้ด้วยตนเองตามความเหมาะสม โดยการจัดสร้างแหล่งการเรียนรู้ให้มีความทันสมัย ที่เอื้อต่อการเรียนรู้หรือการค้นคว้าของบุคลากรภายในหน่วยงาน มีการจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตำราวารสาร หนังสือที่หลากหลายไว้เพื่อบริการแก่บุคลากรที่มีความสนใจในการศึกษาหาความรู้เพราะการพัฒนาตนเองจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความรอบรู้ ทันต่อข่าวสาร หรือเหตุการณ์บ้านเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาอันจะส่งผลให้บุคลากร สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมในการจัดสรรทุน การศึกษาให้กับบุคลากร ผู้บริหารควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อ จัดให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความรู้ และทักษะ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ควรทำการศึกษาตัวแปร หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- ชัตติยา ทองทา. (2543). ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของบรรณารักษ์ในห้องสมุด สถาบันอุดมศึกษา เอกชน. วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จินสา ช่วยสมบูรณ์ (2556). แนวทางการพัฒนาบุคลากร : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล. Retrieved on 18 June 2019, from: <http://www.satunpao.go.th/admin/book/satunpao-205587150.pdf>.



- ทศพร พิษะระ. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พงศธร ผาสิ่งห์.(2552). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัด อุตรดิตถ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ศุภามาศ แก้วดวงดี. (2553). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเขียด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น*. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุจิตรา ธนานันท์ . (2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรศักดิ์ เอี่ยมศรี. (2553). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวงษ์อ้อม อำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก*. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง ท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวเพ็ญ คำต๋อย. (2556). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- Watson, J. (1988). *Nursing: Human science and human care*. New York: National league for nursing.

