

บทความการวิจัย

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

Problems of Personnel Development at Nakhon Ratchasima

Provincial Administrative Organization

กชพร เรืองศิษุ

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา ปัญหาการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา และ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 200 คน การรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัญหาการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม และรายด้าน พบว่า อายุ การศึกษา ประเภทบุคลากร และอายุการทำงานที่ต่างกัน ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ในทุกด้านไม่แตกต่างกัน คือ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน และด้านกิจกรรมการพัฒนา

ภูมิหลัง

องค์การทุกองค์การจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในบรรดาทรัพยากรในองค์การนั้นประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ (รวมถึงอาคารสถานที่) และเทคโนโลยี ถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญ แต่อย่างไรก็ตาม คนก็ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้าความสำเร็จมาสู่องค์การทุกองค์การคน หรือที่เรียกว่า ทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้สร้างสรรค์ทุกสิ่งทุกอย่าง จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือการบริหารที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จและเป็นการฉายภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การสู่สาธารณชน โดยทั่วไปคนแต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันใน

ด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ในองค์กรบรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่เนื่องจากปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่องค์กรจะต้องเพิ่มคุณค่าให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว องค์กรจึงจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธีการอาทิ

1. การศึกษา (Education) จุดเน้นของการศึกษาเป็นการยกระดับความรู้ความสามารถโดยรวมของบุคคลทั้งด้านสติปัญญา สังคมและอารมณ์ เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมในการทำงานความต้องการขององค์กรในอนาคต องค์กรนิยมใช้การศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเตรียมบุคคลเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง หรือทำงานในหน้าที่ใหม่ๆ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. การฝึกอบรม (Training) จุดเน้นของการฝึกอบรมอยู่ที่งานของบุคคลที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เพื่อยกระดับทักษะและความรู้ความสามารถในการทำงาน

3. การพัฒนา (Development) จุดเน้นของการพัฒนามุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กรและสังคมในอนาคต การพัฒนาเป็นเรื่องที่อยู่ในความรับผิดชอบร่วมกันทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเอง และเป็นการลงทุนในระยะยาวขององค์กรที่หวังผลในอนาคต

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายในอนาคตต่อไป หากองค์กรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตรงตามความต้องการขององค์กรและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ย่อมทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรและสอดคล้องกับสถานการณ์ ตลอดจนช่วยทำให้องค์กรเติบโตและก้าวหน้าได้ และในทางตรงข้าม หากองค์กรไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาจทำให้การปฏิบัติงานเบี่ยงเบนจากเป้าหมายขององค์กรและอาจทำให้องค์กรไม่สามารถอยู่รอดได้

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 โกวิท วัฒนกุล (2546 : 9-10) ได้กล่าวว่า รัฐได้ให้ความสำคัญเป็นอิสระ คล่องตัว ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหารการบริการงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะรัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นภายใต้กรอบกฎหมายและเพื่อกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง และเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม และในส่วนขององค์ประกอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย ผู้บริหารท้องถิ่นทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่น และมีสภาท้องถิ่น ทำ

หน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเช่นเดียวกัน

จากการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีบุคลากรจำนวนมาก จึงมีความจำเป็นต้องควบคุมจำนวนบุคลากรให้สอดคล้องกับงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จึงกำหนดให้ฝ่ายบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นส่วนราชการย่อย ที่มีหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานการเจ้าหน้าที่ งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง งานเลขานุการ ก.จ.จ. งานเลขานุการผู้บริหาร งานรัฐพิธี พิธีการต่าง ๆ งานพัฒนาบุคลากร งานเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย งานรักษาความสะอาด ความปลอดภัยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

การที่มีบุคลากรจำนวนมาก มีความแตกต่างทั้งทางด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ จึงอาจทำให้การบริหารงานบางส่วน การควบคุม การสั่งการ อาจไม่บรรลุเป้าหมายหรือคลาดเคลื่อนจากเป้าหมายได้

จากบริบทดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จึงได้จัดให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น รวมทั้งคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการศึกษาคือในระดับปริญญาตรี หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น ตามโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกับสถาบันการศึกษา 34 แห่ง แต่ก็ยังไม่เพียงพอกับการแก้ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่จะปฏิบัติงานให้เต็มศักยภาพ โดยมุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดความพึงพอใจอย่างสูงสุด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัญหาและความต้องการด้านพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) คือจะเลือกบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จนครบตามจำนวนที่ผู้วิจัยต้องการ จึงได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 200 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งแบบสอบถามนี้มี 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามที่สร้างเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยสอบถามสถานภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ในด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน และด้านกิจกรรมการพัฒนา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Linkert (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2546: 122) ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	เป็นปัญหาระดับมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	เป็นปัญหาระดับมาก
คะแนน 3	หมายถึง	เป็นปัญหาระดับปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	เป็นปัญหาระดับน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	เป็นปัญหาระดับน้อยที่สุด

วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ถึงวิธีทำการวิจัย แนวคิดและทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาเพื่อนิยามศัพท์ให้ครอบคลุมกรอบความมุ่งหมายของงานวิจัย เพื่อนำมาทำการสร้างแบบสอบถาม

2. สำรวจปัญหาเบื้องต้น โดยการสอบถามบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่จัดทำเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและทำการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาด
4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ประเมิน และวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของกระทงความกับคำนิยาม
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบใช้ (Pre-test) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.80

สรุปผล

การศึกษาวิจัย เรื่องปัญหาการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
สรุปผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามคำนวณหาความถี่ และร้อยละ ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 36 - 45 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประเภทของบุคลากรเป็นข้าราชการ และอายุทำงาน 6-10 ปี

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.25, S.D.=0.66) เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านกิจกรรมการพัฒนา (ค่าเฉลี่ย=3.47, S.D.=0.85) ด้านการศึกษาดูงาน (ค่าเฉลี่ย=3.40, S.D.= 0.81) ด้านการศึกษา (ค่าเฉลี่ย=3.13, S.D.=0.80) และด้านการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย=3.11, S.D.= 0.68) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.13, S.D.=0.80) และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ไม่มีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาตามอัธยาศัย ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มากกว่าประเด็นอื่น (ค่าเฉลี่ย=3.63, S.D.= 1.00) รองลงมา คือ หลักสูตรของหน่วยงานที่จัดการศึกษา ไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย=3.62, S.D.= 1.25) และไม่มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย=3.57, S.D.=1.30) แต่สำหรับ ไม่มีการวางแผนบุคลากรใน

ด้านการศึกษาที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยปัญหาการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.48, S.D.= 1.00) รองลงมา คือ ไม่มีการสนับสนุน ทุนการศึกษาแก่บุคลากร (ค่าเฉลี่ย=3.09, S.D.= 1.17) ไม่มีการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อน ได้รับความศึกษาต่อในระดับสูง เช่น การอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ/คอมพิวเตอร์ (ค่าเฉลี่ย=3.07, S.D.= 0.98) หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย=2.81, S.D.= 1.08) ไม่มีการประชาสัมพันธ์แผนงาน/โครงการการศึกษา ให้บุคลากรใน สังกัดทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย=2.77, S.D.= 1.40) ไม่มีแหล่งสนับสนุนการศึกษา/การเรียนภายใน องค์การ (ค่าเฉลี่ย=2.66, S.D.= 1.42) และ หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อไม่ ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท (ค่าเฉลี่ย=2.58, S.D.= 1.37) ตามลำดับ

ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวม พบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน จังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.11, S.D.= 0.68) และเมื่อพิจารณา รายละเอียดคำถาม พบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มากกว่าประเด็นอื่น คือ เจ้าหน้าที่ดำเนินการทุกขั้นตอนการฝึกอบรมไม่เป็น ตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย=3.75, S.D.= 1.12) รองลงมา คือ การส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอก หน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย=3.65, S.D.= 1.24) หน่วยงานจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อพัฒนาบุคลากรไม่ ต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย=3.65, S.D.= 1.17) หน่วยงานไม่สนับสนุนให้บุคคลเข้ารับการฝึกอบรมใน หลักสูตรที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย=3.61, S.D.=1.03) และการประเมินผลการฝึกอบรม/รายงานผลการ ฝึกอบรมให้ผู้บังคับบัญชาทราบ (ค่าเฉลี่ย=3.54, S.D.=1.27) ตามลำดับ สำหรับมีรายละเอียดคำถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือ การประชาสัมพันธ์แผนงาน/โครงการฝึกอบรม ให้บุคลากรใน สังกัดทราบไม่ทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย=3.27, S.D.= 0.99) รองลงมา คือ การฝึกอบรมระยะสั้นที่เกี่ยวกับการ พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย=3.08, S.D.= 1.10) ไม่มีการฝึกอบรม/ปฐมนิเทศบุคลากร ใหม่ก่อนปฏิบัติงาน (กรณีบรรจุใหม่) (ค่าเฉลี่ย=3.22, S.D.= 1.11) บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผน/โครงการฝึกอบรมน้อย (ค่าเฉลี่ย=2.92, S.D.= 1.00) หลักสูตรการฝึกอบรมของหน่วยงานไม่ ทันสมัย (ค่าเฉลี่ย=2.76, S.D.= 1.41) หลักสูตรการฝึกอบรมที่หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นจัดไม่ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย=2.74, S.D.= 1.03) และ การเข้ารับการอบรม ในการพัฒนางานในหน้าที่สำหรับบุคลากร (ค่าเฉลี่ย=2.62, S.D.= 1.30) แต่สำหรับ ค่าเฉลี่ยที่อยู่ใน ระดับน้อย คือ หน่วยงานจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย=2.45, S.D.=1.30) และการจัดการฝึกอบรม มิได้เชิญวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมาให้ความรู้ (ค่าเฉลี่ย= 2.33, S.D.= 1.22)

ด้านการศึกษาดูงาน โดยภาพรวม พบว่า ปัญหาการพัฒนานุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.40, S.D.= 0.81) และเมื่อพิจารณารายละเอียดคำถาม พบว่า การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงานต่างประเทศไม่ทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มากกว่าประเด็นอื่น (ค่าเฉลี่ย=3.85, S.D.= 1.24) รองลงมา คือ บุคลากรไม่ทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน จึงไม่สามารถนำความรู้ และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบได้ (ค่าเฉลี่ย=3.71, S.D.= 1.18) การจัดการศึกษาดูงานของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย=3.69, S.D.= 1.22) หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคคลไปศึกษาดูงานไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย=3.68, S.D.= 1.27) การไปศึกษาดูงานไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย=3.60, S.D.= 1.21) และการประเมินผล/รายงานผลการศึกษาดูงาน (ค่าเฉลี่ย=3.53, S.D.=1.02) ตามลำดับ แต่สำหรับการส่งเสริมการศึกษาดูงานของบุคลากรไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท มีการพัฒนานุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.72, S.D.=1.42) และจัดสรรงบประมาณในการศึกษาดูงานไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย=2.47, S.D.= 1.31) ตามลำดับ

ด้านกิจกรรมการพัฒนา โดยภาพรวม พบว่า ปัญหาการพัฒนานุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.47, S.D.= 0.85) และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า ปัญหาการพัฒนานุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มากกว่าประเด็นอื่น (ค่าเฉลี่ย=3.68, S.D.= 1.16) รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมในการปลูกฝังจิตสำนึกการประหยัดพลังงาน (ค่าเฉลี่ย=3.65, S.D.=1.13) การจัดกิจกรรมการพัฒนานุคลากรที่สอดคล้องกับหลัก 5 ส. (ค่าเฉลี่ย=3.64, S.D.=1.20) การจัดกิจกรรมการพัฒนานุบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล (ค่าเฉลี่ย=3.57, S.D.=1.21) และกิจกรรมการพัฒนาที่หน่วยงานนำมาประยุกต์ใช้ไม่มีความต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย=3.55, S.D.=1.22) ตามลำดับ แต่สำหรับการพัฒนานุบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การประเมินผลการนำกิจกรรมการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ (ค่าเฉลี่ย=3.48, S.D.=0.96) รองลงมา คือ การประชาสัมพันธ์กิจกรรมการพัฒนาให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย=3.44, S.D.=0.99) มีทัศนคติที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนานุบุคลากร (ค่าเฉลี่ย=3.20, S.D.=0.96) และขาดความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมการพัฒนาที่นำมาประยุกต์ใช้ (ค่าเฉลี่ย=3.03, S.D.=1.08) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัญหาการพัฒนานุบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่มีต่อองค์ประกอบของปัญหาการพัฒนานุบุคลากร ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน และด้านกิจกรรมการพัฒนา จำแนกตาม เพศ อายุ

การศึกษา ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า เพศที่ต่างกัน การพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน คือ ด้านการศึกษาดูงาน และด้านกิจกรรมการพัฒนา สำหรับด้านการศึกษา และด้านการฝึกอบรม ปัญหาการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัญหาการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา โดยภาพรวม และรายด้าน พบว่า อายุ การศึกษา ประเภทบุคลากร และอายุการทำงาน ที่ต่างกัน ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ในทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน คือ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน และด้านกิจกรรมการพัฒนา

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา เรื่องปัญหาการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน และด้านกิจกรรมการพัฒนา สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ด้านการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงศักดิ์ ทิอ่อน (2550) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน และด้านกิจกรรมการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล (องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์. 2547 : 13) ที่มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการจัดบริการสาธารณะครอบคลุมทั้งจังหวัด อีกทั้งยังมีนโยบายในการพัฒนาความเป็นอยู่ของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และที่ผ่านมามุ่งเน้นการพัฒนาในด้านระบบโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค และด้านสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเป็นส่วนมาก จากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวจึงจำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติหรือบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ ซึ่งพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ รองลงมาคือ พนักงานจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่มีการศึกษาโดยภาพรวมต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งอาจจะเป็นเพราะบุคลากรบางประเภทไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา ดังนั้นเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษา ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ โสตรีย์ จุฑานนท์ (2548 : 165) กล่าวว่า “การศึกษาเป็นการยกระดับความรู้ความสามารถโดยรวมของบุคคล ทั้งทางด้านสติปัญญา

สังคม อารมณ์ เพื่อบุคคลให้มีความพร้อมในการทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต” ซึ่งในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้พัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมการศึกษาให้กับบุคลากรในสังกัดด้วยการให้อิสรระทางการศึกษา อีกทั้งยังคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการศึกษาคณะในระดับปริญญาตรี หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น ตามโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกับสถาบันการศึกษา 34 แห่ง (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, 2548 : 1-2) แต่ก็ยังไม่เพียงพอกับความต้องการของบุคลากร เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ยังขาดความเป็นเอกภาพในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับทุนการศึกษา รวมถึงหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อที่หน่วยงานที่จัดหลักสูตรทางการศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และที่สำคัญองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ยังขาดการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริินทร์ วงษ์สวัสดิ์ (2534 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า การลดปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการส่งเสริมให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ และจะต้องสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนจากครู และปัญหาที่รองลงมา คือ ขาดการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนได้รับการศึกษาต่อในระดับสูง เช่น การอบรมภาษาอังกฤษ และการอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ/คอมพิวเตอร์ ก่อนการเข้าศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทศนพันธ์ พงษ์เกตรา (2545 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตรวจราชการในการสนับสนุนการตรวจราชการระดับสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า บุคลากรของสำนักงานตรวจราชการส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาบุคลากร ด้านการให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี ด้านการให้ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมากทุกด้าน และยังคงสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาที่ว่าต้องจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลก่อน จึงจะทำให้การศึกษาบังเกิดผลดี ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาองค์ความรู้ ความคิดของมนุษย์ ก่อให้เกิดความเจริญอกงามในด้านต่างๆ ทำให้มนุษย์เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข โดยการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ ในด้านการศึกษา จะต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรก่อนเข้ารับการศึกษา

ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวม พบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงศักดิ์ ทิอ่อน (2550) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้มีการจัดทำแผนงานและโครงการในการพัฒนาบุคลากร โดยการอบรมเป็นการเพิ่มความรู้ ทักษะและทัศนคติมาโดยตลอด ทั้งการอบรมระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิเชียร วิทษุฒุม (2549: 106) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่รวบรวมเอาทักษะของการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมแนวคิด กฎระเบียบหรือทัศนคติ ให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบกับบุคลากรในสังกัดมีจำนวน 184 คน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 45.7 จึงทำให้การส่งบุคลากรไปอบรมอาจจะไม่ทั่วถึงและไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร อีกทั้งยังขาดการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน / โครงการ และขาดการสำรวจความต้องการเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนางานในหน้าที่สำหรับบุคลากร ซึ่งอาจเป็นเพราะหลักสูตรในการฝึกอบรม โดยเฉพาะหน่วยงานภายนอก จะเป็นผู้กำหนดหลักสูตรซึ่งไม่สอดคล้องกับความต้องการและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สำเริง พันธุ์ผัก (2541: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาในวิธีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีทัศนคติต่อปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ด้วยวิธีการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับกลาง ซึ่งผู้บริหารและครูผู้สอนมีทัศนคติต่อแนวทางแก้ไขปัญหาการฝึกอบรม โดยให้มีการสำรวจความต้องการกิจกรรมการฝึกอบรม จัดหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้ นำเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาใช้ จัดทำเอกสารประกอบให้ตรงประเด็น และเพียงพอวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการฝึกอบรม ให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมและประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรม และสุดท้ายยังขาดการฝึกอบรมระยะสั้นที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะของบุคคลเพื่อที่จะปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติ อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์จะต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน / โครงการและสำรวจความต้องการเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนางานในหน้าที่สำหรับบุคลากร

ด้านการศึกษาดูงาน โดยภาพรวม พบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงศักดิ์ ทิอ่อน (2550) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านการศึกษาดูงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคคลในสังกัด และการศึกษาดูงานจึงเป็นกิจกรรมหนึ่งที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์นำมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีสมรรถภาพในการทำงานที่สูง ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พงศธร พิทักษ์กำพล (2540: 7) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรช่วยให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นถูกต้องมากขึ้นผิดพลาดน้อยลง แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและลูกจ้างชั่วคราว โดยส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี และส่วนใหญ่มีอายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี จึงทำให้การพัฒนาบุคคลด้วยการศึกษาดูงานอาจไม่ทั่วถึงบุคลากรทุกประเภท อีกทั้งในการศึกษาดูงานบุคลากรไม่ทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน จึงไม่สามารถนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบได้ รวมทั้งสถานที่หรือองค์การที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์กำหนดยังขาดการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการศึกษาดูงาน เพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สำเร็จ พันธุ์ฝึก (2541: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาในวิธีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอน มีทัศนคติต่อปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ด้วยวิธีการศึกษาดูงาน โดยรวมอยู่ในระดับกลาง ซึ่งผู้บริหารและครูผู้สอนมีทัศนคติต่อแนวทางแก้ไขปัญหาการศึกษาดูงาน โดยมอบหมายให้ดูงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ แจ้งข้อมูลให้ครูทราบล่วงหน้า สำรวจข้อมูลปัญหาและความต้องการให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน เมื่อไปศึกษาดูงานแล้วให้สรุปรายงานผล และเผยแพร่แก่ผู้ร่วมงาน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การศึกษาดูงานเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ช่วยให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถูกต้องมากขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์จะต้องสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงานต่างประเทศไม่ทั่วถึง และแจ้งวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงานให้ชัดเจนเพื่อสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบได้ อีกทั้งต้องสำรวจความต้องการของบุคลากรในการศึกษาดูงานเพื่อให้ตรงตามความต้องการของบุคลากร

ด้านกิจกรรมการพัฒนา โดยภาพรวม พบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงศักดิ์ ทิอ่อน (2550) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านกิจกรรมการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กิจกรรมการพัฒนาที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ส่วนใหญ่ที่นำมาประยุกต์ใช้เป็นนโยบายหรือ กิจกรรมที่ราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคเป็นผู้กำหนด ที่มีจุดเน้นของการพัฒนามุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์การและสังคมในอนาคต การพัฒนาเป็นเรื่องที่อยู่ในความรับผิดชอบร่วมกับทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหารและตัวผู้ปฏิบัติงานเอง และเป็นการลงทุนในระยะยาวขององค์การที่หวังผลในอนาคต และต้องใช้เวลานานและมีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศุภชัย ยาวะประภาส (2548 : 184) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนา ไว้ว่า การพัฒนาเป็นการดำเนินการด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มและขยายโลกทัศน์ สำหรับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนทั้งในงานในสังคมส่วนรวม ให้แก่บุคลากร ซึ่งรวมถึงการมอบหมายงานพิเศษ การสอนงาน การให้คำปรึกษา แนะนำ การเป็นที่ปรึกษา การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การงาน การจัดทัศนศึกษา ดูงาน การมอบหมายให้ประชุมแทนและการมอบหมายให้เข้าร่วมกิจกรรมสังคมอื่นๆ ซึ่งวิธีการต่างๆ ดังกล่าวหากเลือกให้ผสมผสานกับการศึกษาและการฝึกอบรม ก็จะช่วยให้ระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคลากรขององค์การมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรในบางกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์นำมาใช้ยังขาดความต่อเนื่อง อีกทั้งยังขาดการประชาสัมพันธ์กิจกรรมการพัฒนาให้บุคลากรในสังกัดทราบอย่างทั่วถึง รวมถึงขาดความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมการพัฒนาที่หน่วยงานนำมาประยุกต์ใช้จึงทำให้การประยุกต์ใช้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ศรีวิบูลย์ ชมละม้าย (2545: ออนไลน์) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานมีปัญหามากที่สุดเกี่ยวกับบุคลากรขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนา โดยกระบวนการบริหารมีปัญหาที่สุดเกี่ยวกับผู้บริหารขาดความรู้และขาดเทคนิคการบริหารงาน ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า กิจกรรมการพัฒนาที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์การและสังคมในอนาคต การพัฒนาเป็นเรื่องที่อยู่ในความรับผิดชอบร่วมกับทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหารและตัวผู้ปฏิบัติงานเอง และเป็นการลงทุนในระยะยาวขององค์การที่หวังผลในอนาคต ซึ่งต้องใช้เวลานานและมีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์จะต้องมีการนำมาประยุกต์ใช้ไม่มีความต่อเนื่อง และประชาสัมพันธ์กิจกรรมการพัฒนาให้บุคลากรในสังกัดทราบ

อย่างทั่วถึง รวมไปถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมการพัฒนาที่หน่วยงานนำมาประยุกต์ใช้ให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ปัญหาการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการศึกษา ควรมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อให้ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท และควรมีแหล่งสนับสนุนการศึกษาภายในองค์การ
2. ด้านการฝึกอบรม ควรมีการจัดฝึกอบรมโดยเชิญวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก มาให้ความรู้แก่บุคลากร เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา และควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอสำหรับการฝึกอบรมมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. ควรศึกษารูปแบบในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในแต่ละภาค
3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด