

## สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอการสรุปผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ
  - 5.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
  - 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 266 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ 2542 : 149) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 159 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปยังกลุ่มงานต่างๆของเทศบาลเมืองนางรอง ตามสัดส่วน ด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองชุมเห็ด อำเภอ

เมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบราค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8757

**3. การเก็บรวบรวมข้อมูล** ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงนายกเทศมนตรีเมืองนางรอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อนำกลับมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม แบบสอบถามจำนวน 159 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 159 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

**4. การวิเคราะห์ข้อมูล** การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

4.2 ความต้องการในการพัฒนาตนของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นคำถามปลายเปิดนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาโดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

## สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ความต้องการในการพัฒนาตนของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่าได้ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อตามลำดับ

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรมีการจัดระบบประมาณในด้านการศึกษาต่อให้มากขึ้นเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับอย่างทั่วถึง รองลงมา คือ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมไม่เลือกปฏิบัติเพื่อให้ทุกคนมีโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน และควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากขึ้น ตามลำดับ

## อภิปรายผล

จากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 3 ด้านทำให้ทราบถึงระดับความต้องการของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีประเด็นที่ค้นพบอันจะเป็นข้อมูลให้เทศบาลอื่นๆ นำไปใช้พัฒนาบุคลากรต่อไป ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า บุคลากรในองค์กรเห็นว่าด้านการศึกษาต่อมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาตนเองและงาน คณะผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรทุกคนในองค์กร เพราะปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลข่าวสารซึ่งบุคลากรทุกคนจำเป็นต้องเรียนรู้ให้ทันกับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ประกอบกับการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นจำเป็นต้องมีการพบปะประชาชนผู้มาติดต่อราชการ จึงต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและรอบด้าน ในการศึกษาต่อนั้นบุคลากรต่างให้ความสำคัญไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้านการฝึกอบรม บุคลากรในองค์กร เห็นว่า การฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน เนื่องจากในการปฏิบัติงานในส่วนราชการบุคลากรทุกคนจำเป็นต้องศึกษาระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เพราะเรื่องระเบียบกฎหมายบางครั้งการศึกษาหรือการเรียนรู้เองอาจไม่เข้าใจจึงจำเป็นต้องมีการอบรม เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายกับงานและองค์กร ซึ่งในการฝึกอบรมนั้นก็มิวัตถุประสงค์เพื่อการชี้แจงและแนะแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งหมด ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง บุคลากรในองค์กร เห็นว่าการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นเป็นอีกด้านที่บุคลากรในองค์กรมีความสนใจเนื่องจากการพัฒนาตนเองแบบลองผิดลองถูก ไม่เกิดค่าใช้จ่าย ไม่ระบุนเวลา ไม่ส่งผลกระทบต่อทั้งงานประจำ การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนกำหนดที่จะเรียนรู้เอง ซึ่งเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนบ จรูศรีสวัสดิ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพิบูลย์ จังหวัดพิบูลย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัย ด้านการศึกษาต่อ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากค่าใช้จ่ายต่างๆ ได้แก่ เงินค่าตอบแทนน้อย ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ค่าเล่าเรียนบุตร หนี้บัตรเครดิต ผ่อนบ้าน ผ่อนรถยนต์ และอื่น ๆ จึงทำให้บุคลากรในองค์กรไม่มีความ

สนใจที่จะศึกษาต่อมากนัก อีกทั้งหน่วยงานไม่ได้สนับสนุนงบประมาณในด้านการศึกษาต่อให้กับบุคลากรในองค์กรอย่างทั่วถึง ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้บุคลากรในองค์กรไม่มีความต้องการที่จะศึกษาต่อและอาจคิดว่าวุฒิการศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันก็สามารถที่จะปฏิบัติงานได้ เช่นเดิมแต่อาจจะไม่ก้าวหน้าเท่ากับผู้ที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยลักษณ์ วรโกชน์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่น เทศบาลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการศึกษา อยู่ในระดับมาก แต่ผลการวิจัยของเทศบาลเมืองนางรองนั้น พบว่า ด้านการศึกษาต่อนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรในเทศบาลเมืองนางรองมีระดับตำแหน่ง วัยวุฒิและสภาพสถานะทางการเงินของบุคลากรของแต่ละคนในองค์กรนั้นแตกต่างกัน มีภาระที่จำเป็นต้องใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นตามเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรในองค์กรไม่สามารถที่จะพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อมากนัก ส่วนผลการวิจัยของเทศบาลเสลภูมิ ที่ออกมาเช่นนี้อาจเนื่องมาจากคณะผู้บริหารของหน่วยงานเห็นว่าการศึกษาต่อเป็นการพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่งและหน่วยงานมีความสามารถที่จะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อให้ได้วุฒิที่สูงขึ้น ทางหน่วยงานจึงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ โดยการจัดตั้งงบประมาณเพื่อเป็นทุนการศึกษา ทำให้บุคลากรสามารถเข้ารับการศึกษาต่อได้ ส่งผลให้บุคลากรมีความสนใจที่จะศึกษาต่อในระดับมาก จึงทำให้ผลการวิจัยของเทศบาลเมืองนางรองกับเทศบาลเสลภูมิ แตกต่างกัน

2.2 จากผลการวิจัย ด้านการฝึกอบรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน เนื่องจากในการปฏิบัติงานในส่วนราชการบุคลากรทุกคนจำเป็นต้องศึกษาระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่แก่บุคลากร เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายกับงานและองค์กร ซึ่งในการฝึกอบรมนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อการชี้แจงและแนะแนวทางในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งหมด เพื่อให้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมงานสามารถนำมาซึ่งเปลี่ยนแปลงการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม และให้สามารถทำงานในตำแหน่งที่ใช้ความรู้ความสามารถที่มีความยากมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัย สุธีรา ใจดี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก

2.3 จากผลการวิจัย ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นเป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์กรมีความสนใจเนื่องจาก

เป็นการพัฒนาตนเองแบบลองผิดลองถูก ไม่มีค่าใช้จ่าย ไม่ระบุเวลา ไม่มีผลกระทบกับงานประจำ การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนกำหนดที่จะเรียนรู้เอง บุคลากรบางคนบางกลุ่มไม่ต้องการศึกษาต่อและเข้ารับการอบรม แต่ตระหนักถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า การสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงเป็นเสมือนพลังผลักดันให้คนแต่ละคน ต่างตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง จึงเป็นช่องทางหนึ่งในการพัฒนาตนเองสามารถเรียนรู้ได้จากสื่อรอบด้าน เพราะปัจจุบัน เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการทำงานเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับหลักการพัฒนาตนเองของ ชูติพนธ์ เสือสุวรรณ (2542 : 35) ที่กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาที่มุ่งให้มนุษย์เอาตัวรอด เป็นไปตามธรรมชาติ การลองผิดลองถูกและการศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ที่สามารถจะหาได้ เป้าหมายของการพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญ และคุณธรรม พัฒนาได้ด้วยตนเองจากการได้ยิน ได้ฟัง การอ่าน การลงมือทำ ก็จะสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรมีการจัดสรรงบประมาณในด้านการศึกษาต่อให้มากขึ้นเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับอย่างทั่วถึง ทั้งนี้เพราะบุคลากรจำนวนหนึ่งยังเห็นว่า การจัดสรรงบประมาณศึกษาต่อถือว่ามีความสำคัญต่อบุคลากรทุกระดับชั้น กล่าวคือ การจัดสรรงบประมาณในด้านการศึกษาต่อให้พนักงานอย่างทั่วถึงนั้น จะทำให้มีความพร้อมในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้อง และระบุเป้าหมายของตนเองและองค์กร ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ซึ่งผลงานวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ ฉะนั้นท์ (2553 : บทคัดย่อ) ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ มีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดสรรงบประมาณในด้านการศึกษาต่อให้มากขึ้นเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับอย่างทั่วถึง

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลมากขึ้น ดังต่อไปนี้

## 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากการวิจัย พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง สิ่งดีๆเหล่านี้ควรรักษาไว้และในขณะเดียวกันเทศบาลเมืองนางรองควรส่งเสริมด้านเวลา โอกาส จัดแหล่งเรียนรู้ให้เพียงพอและเหมาะสม โดยใช้เวลานอกเวลาราชการช่วงหลังเลิกงานหรือวันเสาร์ วันอาทิตย์ เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง และองค์กรควรสนับสนุนการเรียนรู้ โดยสนับสนุน เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและจริงจัง เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถทันต่อเหตุการณ์ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพผลและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 จากการวิจัย พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการศึกษาต่อ จึงเป็นตัวบ่งชี้ว่า บุคลากรมีความต้องการด้านการศึกษาต่อไม่มาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรบางส่วนอาจอายุมากแล้วไม่สามารถที่จะศึกษาต่อได้ บุคลากรจำนวนหนึ่งอาจมีข้อจำกัดเรื่องรายได้ไม่สามารถที่จะศึกษาต่อเพราะมีภาระทางครอบครัวต้องดูแล สภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้น ดังนั้นเทศบาลเมืองนางรองควรมีการส่งเสริมสนับสนุนในการเข้าอบรมตามช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมมีความสอดคล้องกับงานในหน้าที่ของบุคลากร รวมทั้งให้โอกาสการศึกษาต่อด้วยการจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นทุนการศึกษาต่อของบุคลากรในช่วงนอกเวลาราชการช่วงเวลากลางเลิกงานหรือวันเสาร์-วันอาทิตย์ ในสถานศึกษาของรัฐ เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย ส่งเสริม สนับสนุน การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ของบุคลากร ในหน่วยงาน ซึ่งความรู้ใหม่ ๆ เหล่านี้สามารถนำมาปรับเปลี่ยนใช้ในการพัฒนางานและองค์กรได้ต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองนางรอง ให้เป็นปัจจุบันเพื่อให้ข้อมูลความต้องการที่ทันสมัยและสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการกำหนดหลักสูตร และรูปแบบ ให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรเป็นไปตามนโยบายขององค์กรและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการใช้สื่อที่มีความเหมาะสมกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง ที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองนางรอง

2.3 ควรมีการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านอื่น ๆ บ้าง เช่น ด้านการฝึกอาชีพ ด้านอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองนางรอง