

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน คนนับเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญและทรงคุณค่ามากกว่าทรัพยากรอื่น โดยที่คนหรือทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ เพิ่มคุณค่าได้ และสามารถนำกลับมาใช้ได้อยู่เสมอ อีกทั้งจะยังมีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะคนมีการสะสมความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติงานหรือพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นได้ (กรองแก้ว อยู่สุข, 2535, น. 54) องค์กรทุกองค์กรมีการพัฒนาเพื่อให้ดำเนินงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นต้องมีการพัฒนาทุนในตัวบุคคล พัฒนาขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคล การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์จึงไม่ได้จำกัดเฉพาะภาครัฐกิจเท่านั้น แต่ต้องมองไปถึงภาคราชการด้วย โดยเฉพาะแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยในปี 2551 - 2555 ได้กำหนดชัดเจนว่า มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ทุนในตัวบุคคลากรมีความพร้อมและสามารถในการเรียนรู้ คิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ (สำนักพัฒนาระบบบริหาร กระทรวงการท่องเที่ยวและการกีฬา, 2550, น. 15) หัวใจของการบริหาร คือ การบริหารคนอย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จของการบริการองค์กรใดก็ตามขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตำแหน่ง องค์กรไม่สามารถจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ถ้าปราศจากบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานตามบทบาทในตำแหน่งต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนดไว้ (สุรพงษ์ มาลี, 2546, น. 25)

การพัฒนาทุนมนุษย์จึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินกิจการต่าง ๆ โดยเฉพาะงานด้านการพัฒนาท้องถิ่นที่ครอบคลุมงานด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ตลอดจนการพัฒนาคนในท้องถิ่น มนุษย์จึงถูกยกให้มีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าต่อประชาชนในท้องถิ่น มีบทบาทต่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจในท้องถิ่นให้มั่นคงและสร้างสรรค์ท้องถิ่นให้มีความเจริญเติบโต สอดคล้องกับแนวคิดของ ประไพทิพย์ ลือพงษ์ (2556, น. 103 - 104) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์กรธุรกิจเกิดจากมนุษย์ ดังนั้นองค์กรในปัจจุบันต่างขับเคลื่อนด้วยบุคคลหรือมนุษย์ เพราะสามารถช่วยสร้างจุดแข็งให้องค์กรและยังเป็นแรงผลักดันไปสู่ความสำเร็จ การสร้างมูลค่าเพิ่มโดยการส่งไปฝึกอบรมการศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น การสนับสนุนให้ทำงานที่ตรงกับความสามารถ การหมุนเวียนเปลี่ยนแปลงสายงานเพื่อให้มี

ความรู้เพิ่มขึ้น การเพิ่มความสามารถโดยการมอบอำนาจแบบเบ็ดเสร็จเด็ดขาดในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่เพิ่มขึ้นทำให้องค์กรสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Erosa, Koreshkova and Restuccia (2010, p. 10) ที่กล่าวว่า ทุมนมนุษย์เป็น องค์ประกอบสำคัญในผลสรุปของความร่ำรวยประกอบ Llerena and Matt (2005, p. 2) กล่าวว่า มนุษย์ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ให้เพียงพอแก่การสร้างสรรค์เศรษฐกิจให้มีความได้เปรียบ ทางการแข่งขัน โดยยึดหลักการแข่งขันด้วยความคิดที่ดีและมีคุณธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ ชาญวิทย์ วสันต์ธรรมา (2555, น. 4) ที่กล่าวว่า การแข่งขันด้วยความสามารถและความพากเพียร จะก่อให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างแท้จริง สามารถแก้ไขปัญหาความยากจนของ สังคมและมีการพัฒนาสังคมให้มีการเติบโตอย่างยั่งยืนได้ มนุษย์จึงถือเป็นต้นทุนของสังคมและ ขององค์กรที่ต้องลงทุนพัฒนาให้มีทักษะความสามารถที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานเพื่อนำพา องค์กรและท้องถิ่นให้มีความเติบโตอย่างยั่งยืนได้ มนุษย์จึงถือเป็นต้นทุนของสังคมและของ องค์กรที่ต้องลงทุนพัฒนาให้มีทักษะความสามารถที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานเพื่อนำพาองค์กร และท้องถิ่นให้มีความเจริญเติบโต Dae - Bong Kwon (2009, p. 5) กล่าวว่า ทุมนมนุษย์ (Human Capital) มีความหมายกว้างครอบคลุมเกี่ยวกับทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) สมรรถนะและประสบการณ์ของมนุษย์ (Competency and Experience) สอดคล้องกับแนวคิดของ ภาวิน ศิริประภาณุกุล (2547, น. 2) กล่าวว่า ทุมนมนุษย์ (Human Capital) จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับ ทักษะ ความรู้และความคิดในการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับระบบการศึกษา

โดยแรงงานที่มีทุนมนุษย์สูงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าแรงงานที่มีทุน มนุษย์ต่ำภายใต้ระยะเวลาในการทำงานที่เท่าเทียมกัน ทุมนมนุษย์ยังครอบคลุมถึงเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ คุณธรรม วินัย ความซื่อสัตย์และจิตสำนึกสาธารณะ (ปรัชญา ชุ่มนาเสียว. 2549, น. 712, และสุวรรณีย์ คำมั่น และคณะ, 2551, น. 3) ทุมนมนุษย์จึงมีความสัมพันธ์กับผลิตภาพ (Productivity) และการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ (Anale Seria Informatic, 2006, pp. 249 - 250) โดยมนุษย์ที่มีทักษะฝีมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยปัญหาต่าง ๆ ของท้องถิ่นได้ อย่างยั่งยืน

การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้น นโยบายภาครัฐไทยจึงมุ่งพัฒนาระบบการศึกษาเพื่อการพัฒนาคนเป็นสำคัญ (สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555, น. 39 - 41) สอดคล้องกับยุคเศรษฐกิจ ฐานความรู้ ซึ่งควรเริ่มต้นตั้งสมความรู้ตั้งแต่ที่บ้านและสถาบันการศึกษาทุกระดับควบคู่กับ การศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อมิให้การสร้างสรรค์ผลงานของมนุษย์ได้รับกวนและทำลาย ความสมดุลทางธรรมชาติและวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น โดยเฉพาะการมีความรู้ที่เพียงพอต่อ

การตัดสินใจเลือกวิธีการพัฒนาท้องถิ่นและการใช้เทคโนโลยีมาอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานตลอดจนการสนับสนุนในเรื่องการสร้างหรือแสวงหาความรู้ การเก็บและการเผยแพร่ความรู้ให้แก่บุคลากรขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการเป็นสังคมฐานความรู้ในปัจจุบัน สังคมฐานความรู้จะขับเคลื่อนไปได้ด้วย 2 พลังสำคัญ คือ การเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายและความเข้มของปฏิสัมพันธ์ (สุวรรณณี คำมั่นและคณะ, 2551, น. 7) ประไพทิพย์ ลือพงษ์ (2556, น. 104) ยังกล่าวสนับสนุนไว้อีกว่า มนุษย์เมื่อได้รับการพัฒนาจะมีความรู้เพิ่มขึ้นมีความคิดที่ก้าวไกล เข้าใจตนเองและเข้าใจองค์กร ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของตนและสังคมโดยรวม นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) ดังนั้นสังคมไทยจะอยู่รอดและมีความเข้มแข็งทัดเทียมกับประเทศอื่น ๆ ได้นั้น ต้องมีการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ มีการรวมตัวกันเพื่อส่งเสริมความร่วมมือทางด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคงในท้องถิ่นให้แข็งแกร่งขึ้น โดยมีทุนมนุษย์เป็นผู้ขับเคลื่อน

จึงกล่าวได้ว่าทุนมนุษย์เป็นปัจจัยทุนพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน สอดคล้องกับ จิระ หงส์ถาวรภัก (2555, น. 126) ที่กล่าวว่า ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในปัจจุบัน คือ “คน” ดังนั้นการพัฒนาทุนมนุษย์จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ควรได้รับการเอาใจใส่อย่างแท้จริงเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ให้เอื้อต่อการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากเราไม่เร่งเสริมศักยภาพให้กับทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศในภาพรวมที่ต้องแข่งขันในเวทีประชาคมอาเซียนและเวทีโลก โดยทั่วไปการดำเนินกิจกรรมพัฒนาทุนมนุษย์มีวิธีการและองค์ประกอบมากมายเพื่อเสริมสร้างทุนทางปัญญา

ทุนทางสังคมและทุนทางอารมณ์ให้แก่มนุษย์ ได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรมให้ความรู้และการศึกษาคุณงาม เป็นต้น ตลอดจนนโยบายสนับสนุนและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคคลให้เพิ่มขึ้นพร้อมทั้งถูกสะสมและสามารถถ่ายทอดไปยังผู้อื่นได้อย่างไม่มีขีดจำกัดและยังเพิ่มมูลค่าให้กับบุคคลและองค์ความรู้นั้นให้มากขึ้น การพัฒนาทุนมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จจึงควรจัดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมตลอดจนมีการกำหนดนโยบายและสร้างแรงจูงใจผลักดันให้บุคคลมีการพัฒนาตนเองที่สอดคล้อง เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร นโยบายของประเทศและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่มุ่งเน้นการปฏิบัติที่เป็นจริง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานพื้นฐานในท้องถิ่นซึ่งอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีภารกิจในการที่จัดบริการสาธารณะที่จำเป็นให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นส่วนหนึ่งของรัฐ มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่มีหน้าที่ตาม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 283 ระบุว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไป ในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นและย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลังและอำนาจหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวมด้วย ด้วยการกำกับดูแลของผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 282 ซึ่งระบุว่า การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็น และมีหลักเกณฑ์วิธีการเงื่อนไข ที่ชัดเจนสอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติโดยต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ของประเทศไทยเป็นส่วนร่วม (โกวิทย์ พวงงาม, 2550, น. 15)

ในปัจจุบัน มีการปฏิรูประบบราชการเพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตอบสนองนโยบายต่อการพัฒนาประเทศและให้บริการแก่ประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ ต้องใช้วิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินและการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็นและประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือ หลักธรรมาภิบาลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นหลักปฏิบัติที่ส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องยึดถือในการบริหารราชการ การบริหารกิจการของท้องถิ่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของราชการและท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยแท้จริง (วิจิตรภรณ์ ไชยโคตร, 2550, น. 2)

ปัจจุบัน เทศบาลตำบลของไทยมีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่ต้องมีผู้บริหารที่มีความสามารถทั้งในด้านการบริหารและการกำหนดนโยบาย โดยการสร้างทุนบุคลากร หรือทุนมนุษย์ในทุกระดับ จึงมีความจำเป็นที่ต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานที่ต้องทำหน้าที่ในการรับนโยบายจากผู้บริหารและนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ต้องการ ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในขั้นตอนของการปฏิบัติงานมีทักษะในการแก้ปัญหา และวิเคราะห์ปัญหา และมีภาวะผู้นำ (ไพฑูรย์ สีนลรัตน์, 2553) ประกอบกับ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ของ เทศบาลตำบล ส่วนใหญ่พบว่า บุคลากรยังขาดความรู้ความสามารถเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการส่วนกลาง (คณะกรรมการพัฒนากฎหมาย

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2556, น. 321) ส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เสาวรัตน์ บุญวงศ์ (2556, น. 46) พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางเหียง อำเภอควนเนียง จังหวัดสงขลา มีจุดอ่อนคือ พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนามีความรู้น้อย ไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนางาน ไม่มีเวลาที่จะเข้ารับการพัฒนาความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม ไม่สามารถนำมาปรับใช้ในงานของตนได้และพนักงานไม่สนใจศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อัตราค่าจ้างมีน้อย ไม่ครบตามแผนอัตราค่าจ้าง ทำให้พนักงานต้องรับผิดชอบงานอื่นด้วยจึงไม่มีเวลาที่จะพัฒนา ทั้งนี้เทศบาลตำบลบางเหียงมีโอกาในการพัฒนาบุคลากรของตนอีกมาก เนื่องจากมีหน่วยงานที่คอยสนับสนุนและรับผิดชอบด้านการฝึกอบรมให้กับพนักงาน เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นที่ทำหน้าที่เป็นแหล่งพัฒนาความรู้และมีหลักสูตรนการฝึกอบรมที่หลากหลายครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน นโยบายจากส่วนกลางสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีสถานที่สำหรับทำกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ มีการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการและมีสถาบันการศึกษามากมายที่ให้บริการด้านการศึกษา

จากการศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่า เมื่อทุนมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยหมายถึง เทศบาลตำบล มีความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน การพิจารณาในการที่จะพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบล จะต้องสร้างทุนมนุษย์ให้เกิดขึ้น ให้มีองค์ความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานของเทศบาลตำบล จะต้องสร้างทุนมนุษย์ให้เกิดขึ้น ให้มีองค์ความรู้ความเข้าใจการบริการให้กับประชาชน เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพทุก ๆ ด้าน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาเรื่องรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจะสร้างรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้สร้างศักยภาพในการสนับสนุนการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมสนองต่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อเสริมสร้างให้มีกลยุทธ์ในการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศของรัฐบาลที่ และสนองตอบการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.2.2 รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3.3 เพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.4 สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นสมมติฐาน เพื่อใช้ทดสอบความถูกต้องของทฤษฎีได้ว่า คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์การ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ซึ่งประกอบด้วย 8 ปัจจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตดังนี้

1.5.1 ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาและค้นหาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานและทฤษฎีการพัฒนาทุนมนุษย์

1.5.2 ขั้นตอนของการวิจัย การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) เพื่อสร้างรูปแบบและ
ยื่นยันรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.5.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ระยะที่ 1

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เทศบาลตำบลในเขตภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 716 แห่ง

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เทศบาลตำบลในเขตภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 248 แห่ง โดยใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์สถิติ
ประเภทพหุตัวแปร (ปัจจัย) ต้องมีกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่เพื่อให้มีการแจกแจงแบบปกติ ดังนั้น
ขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยมีอัตราส่วนระหว่างตัวแปร (ปัจจัย) กลุ่มตัวอย่างใช้ 1 : 20 ดังนั้น
ตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้มีขนาด 250 คน เป็นอย่างต่ำ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) และเลือกกลุ่ม
ตัวอย่างอย่างน้อย (Simple Random Sample) ต่างเป็นสัดส่วน

1.5.3.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้บริหารเทศบาลตำบล หรือผู้ที่มี
ความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 20 คน ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

1.5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.5.4.1 ตัวแปรอิสระหรือปัจจัยพยากรณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา
ทุนมนุษย์ คือ

- 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร
- 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
- 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์กร
- 4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 5) ปัจจัยด้านการจูงใจ
- 6) ปัจจัยด้านการบริหาร
- 7) ปัจจัยด้านความผูกพัน
- 7) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

1.5.4.2 ตัวแปรตาม หรือตัวแปรเกณฑ์ ซึ่งเป็นปัจจัยผลลัพธ์ คือ การพัฒนา
ทุนมนุษย์

1.5.5 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยมุ่งศึกษารูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 716 แห่ง 20 จังหวัด ได้แก่ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559)

1.5.5.1	จังหวัดกาฬสินธุ์	จำนวน 77 แห่ง
1.5.5.2	จังหวัดขอนแก่น	จำนวน 60 แห่ง
1.5.5.3	จังหวัดชัยภูมิ	จำนวน 35 แห่ง
1.5.5.4	จังหวัดนครพนม	จำนวน 22 แห่ง
1.5.5.5	จังหวัดนครราชสีมา	จำนวน 85 แห่ง
1.5.5.6	จังหวัดบึงกาฬ	จำนวน 18 แห่ง
1.5.5.7	จังหวัดบุรีรัมย์	จำนวน 57 แห่ง
1.5.5.8	จังหวัดมหาสารคาม	จำนวน 18 แห่ง
1.5.5.9	จังหวัดมุกดาหาร	จำนวน 21 แห่ง
1.5.5.10	จังหวัดยโสธร	จำนวน 23 แห่ง
1.5.5.11	จังหวัดร้อยเอ็ด	จำนวน 38 แห่ง
1.5.5.12	จังหวัดเลย	จำนวน 26 แห่ง
1.5.5.13	จังหวัดศรีสะเกษ	จำนวน 33 แห่ง
1.5.5.14	จังหวัดสกลนคร	จำนวน 47 แห่ง
1.5.5.15	จังหวัดสุรินทร์	จำนวน 24 แห่ง
1.5.5.16	จังหวัดหนองคาย	จำนวน 18 แห่ง
1.5.5.17	จังหวัดหนองบัวลำภู	จำนวน 22 แห่ง
1.5.5.18	จังหวัดอำนาจเจริญ	จำนวน 20 แห่ง
1.5.5.19	จังหวัดอุดรธานี	จำนวน 32 แห่ง
1.5.5.20	จังหวัดอุบลราชธานี	จำนวน 40 แห่ง

1.5.6 ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ระหว่างเดือน สิงหาคม 2559 – กุมภาพันธ์ 2560

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

“รูปแบบพัฒนา” หมายถึง แบบแผนขั้นตอนการดำเนินงานตาม โครงสร้างที่มีปัจจัยพยากรณ์ หรือทำนายปรากฏการณ์เพื่อจะได้แนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ในการพัฒนาทุนมนุษย์ของ กำหนดในเกณฑ์หรืออุปกรณ์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อกันตามมาอธิบายหรือการพยากรณ์

“เทศบาลตำบล” หมายถึง เทศบาลตำบลที่ถูกจัดตั้งตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2475 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ คือ เทศบาลตำบลในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

“ทุนมนุษย์” หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ความคิดสร้างสรรค์และ ประสิทธิภาพของบุคลากรในเทศบาลตำบล ที่ได้สั่งสมไว้ในตนเองซึ่งสามารถนำมาสร้างคุณค่า ให้กับองค์กร เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้า ทุนมนุษย์ครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม และทุนทางอารมณ์

1. ทุนทางปัญญา หมายถึง การใช้ความรู้ ความเข้าใจคิดวิเคราะห์สถานการณ์และ แก้ปัญหาเมื่อต้องเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนเป็นการรับรู้อย่างมีเหตุผลจนกลายเป็นความรู้ ที่นำมาปฏิบัติงานจนเกิดเป็นทักษะและความชำนาญที่สามารถสร้างสรรค์เอกลักษณ์ให้กับองค์กร ทุนทางปัญญาพิจารณาได้จากความรู้ของบุคคล ความชำนาญในการปฏิบัติงานตามสายงานที่ได้รับ มอบหมาย ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาระบบงาน

2. ทุนทางสังคม หมายถึง การร่วมกันคิด ร่วมกันทำ บนพื้นฐานความเชื่อถือ ไว้วางใจกัน ภายใต้ระบบความสัมพันธ์ของสมาชิก ทุนทางสังคมที่เข้มแข็งต้องมีโครงสร้างและคุณภาพของ ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนมีบรรยากาศการ บริกษาหรือกัน ความสัมพันธ์ที่เป็นหนึ่งเดียวกัน การช่วยเหลือกัน ความร่วมมือกัน มีวัฒนธรรม ที่ดีงามที่สามารถสนับสนุนให้การพัฒนาทุนมนุษย์ประสบความสำเร็จ

3. ทุนทางอารมณ์ หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ที่สามารถเข้าใจและจัดการอารมณ์ ของตนเองได้ แสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว ความกล้าหาญ มีความมั่นใจ ความยืดหยุ่นของการพูดและการปฏิบัติในที่สาธารณะ ควบคุมดูแล และปรับอารมณ์ได้ ระเมินตนเองได้ถูกต้องและเกิดการปรับปรุงตนเองและมีใจกว้างรับฟัง คำวิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์จากผู้อื่นและการร้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

“โครงสร้างขององค์กร” หมายถึง ระบบความสัมพันธ์ของงานและระบบความเชื่อมโยง ในการสื่อสารที่เหมาะสมระหว่างบุคลากรในเทศบาลตำบลกับการทำงาน เพื่อให้การดำเนินการ พัฒนาทุนมนุษย์ประสบผลสำเร็จและส่งผลกระทบต่อการทำงานของ เทศบาลตำบลให้มีประสิทธิภาพ

“วัฒนธรรมองค์กร” หมายถึง วิธีชีวิตที่บุคลากรของเทศบาลตำบลยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา จนกลายเป็นนิสัย ความเคยชินและกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิธีประพฤติปฏิบัติความเชื่อ ค่านิยม เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในหน่วยงานนั้น ๆ วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็น เสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์กร

“ภาวะผู้นำองค์กร” หมายถึง การใช้ศิลปะกระตุ้น โดยผู้นำ เพื่อช่วยให้ผู้ร่วมงานเกิดความ ต้องการที่จะทำงานด้วยความพึงพอใจ เสียสละ มุ่งเท เต็มใจปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จตาม เป้าหมายร่วมกัน ภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของ มีคุณลักษณะ คือ 1) การสร้างกระบวนการแบบทำ ทาย 2) การมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม 3) การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ 4) การชี้แนะแนวทางการทำงาน 5) การเสริมสร้างกำลังใจ

“เทคโนโลยีสารสนเทศ” หมายถึง อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ พัสตุ วิธีการตลอดจน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมประมวลผล การเก็บรักษา และเผยแพร่ข้อมูล เพื่อให้บรรลุ จุดประสงค์ของการพัฒนาทุนมนุษย์ที่นำมาสนับสนุนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพของ เทศบาลตำบล

“การจูงใจ” หมายถึง แรงกระตุ้นเพื่อให้เกิดความพยายามอย่างมีทิศทางเพื่อให้ได้มาซึ่ง เป้าหมายตามที่ตนต้องการ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจที่ดี ต้อง สอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายของเทศบาลตำบล และบุคลากรเพื่อให้บุคลากรกระทำบางสิ่ง บางอย่างอย่างสมัครใจ เต็มใจ เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่น รักษาผลประโยชน์ต่อส่วนร่วม เป็นต้น

“การบริหาร” หมายถึง กระบวนการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) อย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในกรบริหารงานของ เทศบาลตำบล

“ความผูกพันในงาน” หมายถึง ความเกี่ยวข้องกัน ในทิศทางที่ดีระหว่างบุคลากรกับ หน่วยงาน แสดงให้เห็นในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะผลักดันให้บุคคลมีความพร้อมและเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันที่จะร่วมกันทำกิจกรรม เช่น มีความภาคภูมิใจในหน้าที่ของตนเอง รู้สึกว่า ตนเป็นส่วน หนึ่งของ เทศบาลตำบล มีความไว้วางใจในองค์กร

“การมีส่วนร่วม” หมายถึง บุคลากรของเทศบาลตำบล ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการ พัฒนาทุนมนุษย์ของ เทศบาลตำบล ในด้านการตัดสินใจ การดำเนินงาน การได้รับผลประโยชน์ และการประเมินผลการดำเนินงาน

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.7.1 ได้สารสนเทศว่าด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.7.2 ได้รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจนสามารถแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้

1.7.3 เป็นตัวอย่างนวัตกรรมทางรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ