

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2562

**The Relationship between Human Capital Development and the Effectiveness of
Personnel of the Local Administrative Organizations
at Sai Buri District in Pattani Province**

Miss Duangkaew Saelim



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2019

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

ชื่อและนามสกุล นางสาวดวงแก้ว แซ่ลิ่ม

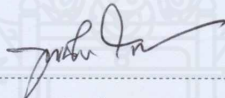
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม

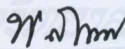
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2563

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



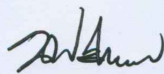
ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์)



(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขานบุรี จังหวัดปัตตานี

ผู้ศึกษา นางสาวดวงแก้ว แซ่ลิ้ม **รหัสนักศึกษา** 2613004247 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม **ปีการศึกษา** 2562

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับของการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขานบุรี จังหวัดปัตตานี (2) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขานบุรี จังหวัดปัตตานี (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขานบุรี จังหวัดปัตตานี และ (4) แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขานบุรี จังหวัดปัตตานี

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขานบุรี จังหวัดปัตตานี จำนวน 420 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ทาโร ยามาเน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วนและการสุ่มแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และใช้แบบสัมภาษณ์ร่วมด้วย

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับของการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขานบุรี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมมีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์อยู่ในระดับมาก (2) ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขานบุรี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขานบุรี จังหวัดปัตตานี พบมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ 0.01 และ (4) ข้อเสนอแนะคือ 1) ด้านการฝึกอบรม หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งหรือที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งอย่างชัดเจน 2) ด้านการศึกษา ให้มีการส่งเสริมหรือสนับสนุนทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำความรู้มาพัฒนาในการทำงานต่อไป 3) ด้านการพัฒนาตนเอง หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองในด้านการใช้เทคโนโลยีให้มากขึ้น 4) ด้านการพัฒนาอาชีพ ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรสอบเลื่อนระดับที่สูงขึ้น 5) ด้านการพัฒนาองค์กร พบว่า ให้มีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในหน่วยงานเพื่อตอบสนองการทำงานในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ การพัฒนาทุนมนุษย์ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสาขานบุรี
จังหวัดปัตตานี

Independent Study title: The Relationship between Human Capital Development and the Effectiveness of Personnel of the Local Administrative Organizations at Sai Buri District in Pattani Province

Author: Miss Duangkaew Saelim; **ID:** 2613004247; **Degree:** Master of Public Administration;

Independent Study advisor: Dr.Chamnian Rajphaetyakhom, Associate Professor; **Academic year:** 2019

Abstract

This study aimed to study (1) the level of human capital development of local government personnel at Sai Buri District in Pattani Province (2) performance level of local administrative organization personnel at Sai Buri District in Pattani Province (3) relationship between Human Capital Development and Performance of Local Administrative Organization Personnel at Sai Buri District in Pattani Province, and (4) human capital development approach to increase the effectiveness of work performance of local government organization personnel at Sai Buri District in Pattani Province

This study is a survey research. The population studied is the personnel operating the local government organization at Sai Buri District in Pattani Province, 420 people, sampled from the Taroya mane formula. The sample size was 205 people by stratum, segmentation and random sampling. The tools used were questionnaires. The statistics used in the analysis were percentage, frequency, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient and use the interview form together

The results of the study showed that (1) the level of human capital development of the personnel of the local government organization at Sai Buri District in Pattani Province Overall, there was a high level of human capital development (2) effectiveness level in the performance of work of personnel of local government organizations at Sai Buri District in Pattani Province the overall level is at a high level (3) the relationship between human capital development and the operational effectiveness of local government organization personnel at Sai Buri District in Pattani Province found to have a moderately positive correlation and correlate in the same direction Significantly at the level 0.01, and (4) the recommendations were 1) training, agencies should promote and support local administrative organization personnel to receive training in specific courses or relevant to the position clearly 2) education to promote or support scholarships for local government personnel to bring knowledge to develop in the next work 3) self-development the agency should encourage personnel to develop themselves in the field of using technology more 4) career development there should be a promotion for personnel to take higher examinations 5) organizational development, it was found that modern tools and technology were used in the departments to respond to their work in the digital age.

Keywords: Human Capital Development, Effectiveness, The Local Administrative Organizations, Sai Buri district, Pattani province

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม อาจารย์ที่ปรึกษาหลักการศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้ คำปรึกษาและแนะนำ รวมทั้งติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา จนถูกต้อง และสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความรู้ รวมทั้งให้กำลังใจตลอด ระยะเวลาการศึกษา ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษาให้มีความ ถูกต้อง สมบูรณ์ และขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและบุคลากรในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ทุกท่าน ที่ได้กรุณาเสียสละเวลา และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้า อิสระฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณมารดา บุคคลในครอบครัวและเพื่อนๆ ซึ่งเป็นกำลังใจ ห่วงใย และให้การสนับสนุนในทุกทางเสมอมา คุณประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับ นี้ ขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ ผู้บังคับบัญชา และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องมา ณ ที่นี้

ดวงแก้ว แซ่ลิ้ม

ตุลาคม 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉุ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	4
สมมติฐานการศึกษา	5
ขอบเขตของการศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์	12
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์	30
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	42
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี	51
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	53
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	57
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	58
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล	71
การวิเคราะห์ข้อมูล	72
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	77

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี	81
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี	90
ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน	97
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติ งานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี	101
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	107
สรุปการศึกษา	108
อภิปรายผล	111
ข้อเสนอแนะ	119
บรรณานุกรม	121
ภาคผนวก	125
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ	126
ข แบบสอบถาม	128
ค แบบสัมภาษณ์	140
ประวัติผู้ศึกษา	146

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาของพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี	59
ตารางที่ 3.2	โครงสร้างของแบบสอบถามแสดงตัวบ่งชี้ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	62
ตารางที่ 3.3	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	70
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	77
ตารางที่ 4.2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	78
ตารางที่ 4.3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	78
ตารางที่ 4.4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทตำแหน่ง	79
ตารางที่ 4.5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาทำงาน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	79
ตารางที่ 4.6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	80
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวม	81
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการฝึกอบรม	82
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการศึกษา	84
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการพัฒนาตนเอง	85
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการพัฒนาอาชีพ	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

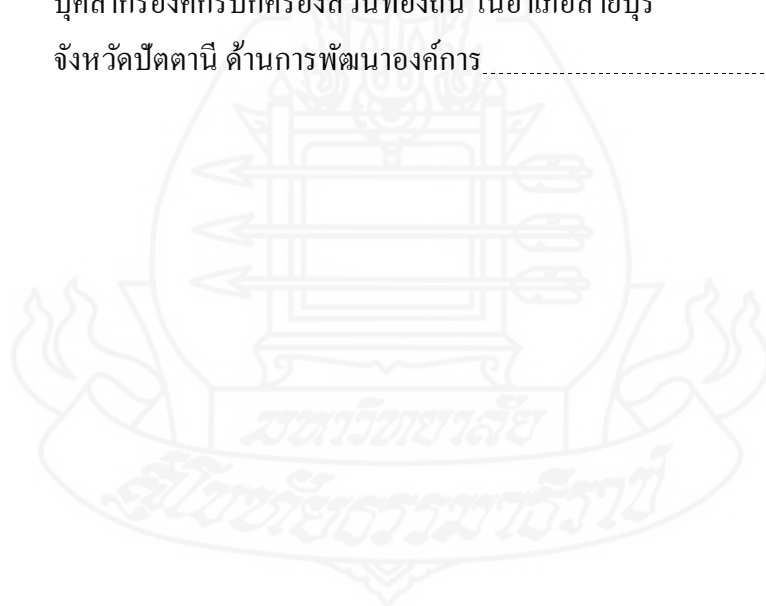
	หน้า
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการพัฒนาองค์กร	89
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวม	90
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านปริมาณงาน	91
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านคุณภาพของผลงาน	92
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ บุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านความทันเวลา	93
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านผลลัพธ์หรือ ประโยชน์ในการนำไปใช้	94
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านความคุ้มค่าหรือการประหยัดทรัพยากร	96
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวม	97
ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์และประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี	98

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.21 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี	98
ตารางที่ 4.22 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาและ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี	99
ตารางที่ 4.23 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนาตนเองและ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี	99
ตารางที่ 4.24 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนาอาชีพและ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี	100
ตารางที่ 4.25 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนาองค์กร และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี	100
ตารางที่ 4.26 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี	101
ตารางที่ 4.27 ความถี่และร้อยละความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการฝึกอบรม	102
ตารางที่ 4.28 ความถี่และร้อยละความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการศึกษา	103

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.29 ความถี่และร้อยละความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการพัฒนาตนเอง	104
ตารางที่ 4.30 ความถี่และร้อยละความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการพัฒนาอาชีพ	105
ตารางที่ 4.31 ความถี่และร้อยละความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการพัฒนาองค์กร	106



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา	5
ภาพที่ 2.1 พัฒนาการของรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์	12
ภาพที่ 2.2 กระบวนการบริหารทุนมนุษย์	27
ภาพที่ 2.3 แสดงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Phillips	36



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกเข้าสู่ยุคกระแสโลกาภิวัตน์ และเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว มีนวัตกรรมใหม่ๆ เทคโนโลยีที่ล้ำสมัยเพื่อตอบสนองให้มนุษย์ทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้สะดวกรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและโครงสร้างต่าง ๆ ทั้งวัฒนธรรมและการบริหารจัดการ จากกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ส่งผลกระทบต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรภาครัฐที่มีโครงสร้างการจัดการองค์กรที่ใหญ่ มีสายงานเป็นลำดับชั้นบังคับบัญชา มีการยึดกฎระเบียบเป็นหลักในการปฏิบัติงาน และมีการรวมศูนย์กลางอำนาจการบริหารและมีวัฒนธรรมเฉพาะขององค์กรส่งผลให้ประสิทธิผลขององค์กรมีระดับต่ำกว่าภาคเอกชน ภาครัฐจะต้องเร่งพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์และตอบสนองความต้องการของประชาชน

แนวความคิดด้านการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง เนื่องจากผลการบริหารที่ผ่านมาที่รัฐกำหนดบทบาทการบริหารในรูปแบบการรวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง ไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง จึงได้เกิดข้อพิพาทข้อวิจารณ์กันอย่างแพร่หลายในการบริหารภาครัฐที่ไม่ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ด้วยเหตุนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการตัดสินใจ การกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงาน บริหารบุคคล และบริหารเงินและการคลังได้ด้วยตนเอง (สำนักงบประมาณ, 2544, น. 1)

รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันของประเทศไทย มุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีการสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบกำกับดูแล การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเป็นทางการ มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลเกิดขึ้น เพื่อรองรับนโยบายดังกล่าวมีพระราชบัญญัติ

กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ จัดสรรสัดส่วนรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบตลอดจนกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการให้บริการของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง ทำให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในเรื่องของการพัฒนา เพราะการที่เราจะพัฒนาต้องมีการพัฒนาคนให้ครอบคลุมในทุกด้านตามความต้องการ ด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ

การพัฒนาทุนมนุษย์ เป็นกระบวนการที่ดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้มีศักยภาพพร้อมสำหรับการปฏิบัติตามภารกิจที่องค์กรมอบหมายให้ปฏิบัติ โดยเครื่องมือที่ใช้สำหรับพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ถือเป็นศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่และใช้คนเก่า ในลักษณะที่จะให้ได้ผลงาน และการปฏิบัติงานจากบุคคลเหล่านั้นให้มากที่สุด ทั้งปริมาณและคุณภาพ โดยผ่านการกำหนดเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Target of Human Resource Management) ที่เป็นหลักพื้นฐานตามแนวคิด “RDMU” ซึ่งมีเป้าหมายต่าง ๆ ดังนี้คือ 1. สรรหา (Recruitment and Selection) 2. พัฒนา (Development) 3. รักษา (Maintenance) และ 4. ใช้ประโยชน์ (Utilization)

องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นสำคัญ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เพราะมนุษย์สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ตลอดชีวิต สามารถเพิ่มประสิทธิภาพได้ด้วยการพัฒนาทางด้านต่าง ๆ การพัฒนาทุนมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่งเพราะถ้าองค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและมีคุณภาพก็จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ประสิทธิผลขององค์กรอยู่ในระดับสูง ช่วยสร้างความมั่นคงและแข็งแกร่งให้แก่องค์กร เพราะการพัฒนาทุนมนุษย์จะทำให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยงานขององค์กรให้ปฏิบัติภารกิจเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดการสิ้นเปลือง มีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้กระชับและรวดเร็วขึ้น ด้วยการฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้ ความชำนาญและสามารถที่จะทำให้องค์กรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ และปัจจุบันเทคโนโลยีก็มีความสำคัญและทันสมัย การปฏิบัติงานทุกอย่างต้องอาศัยเทคโนโลยี เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือและเครื่องจักรที่มีเทคโนโลยีระดับสูง มาเป็นเครื่องทุ่นแรงอีกทั้งการปฏิบัติงานมีความซับซ้อนมากขึ้น องค์กรจำเป็นต้องมีพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้

บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีรายได้เพียงพอดำรงชีพ มีสวัสดิการเกื้อหนุน มีเกียรติยศ ชื่อเสียงและมีความมั่นคง พึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติมากที่สุด

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานคือผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตาม โครงการหรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งตามแนวความคิดสมัยใหม่ ในการจัดกิจกรรมงานจะเริ่มต้นที่การตั้งจุดสำเร็จของงาน นั่นคือมีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ของผลสำเร็จที่เราต้องการ ถ้าใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามาดำเนินการในโครงการหรืองานใด น้อยที่สุด และผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนิน โครงการนั้นจะมีประสิทธิผลสูงสุด แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าโครงการใดแม้ว่าจะสามารถ ดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เหมือนกันก็ตาม แต่ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัย นำเข้ามามากกว่าโครงการอื่น ๆ โครงการนั้นก็ไม่ใช่โครงการที่มีประสิทธิผลสูงสุด

อำเภอสาขบุรี เป็นอำเภอหนึ่งในจังหวัดปัตตานี ซึ่งมีพื้นที่ขนาดใหญ่และมีหน่วยงาน ราชการตั้งอยู่หลากหลายหน่วยงานรวมทั้งมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 10 แห่ง แบ่งเป็น เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 1 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 8 แห่ง แต่ด้วยพื้นที่อำเภอ สาขบุรีเป็นพื้นที่สีแดงทำให้มีข้อจำกัดในการเข้าถึงพื้นที่ ส่งผลให้การพัฒนาทุนมนุษย์มีข้อจำกัด อีกทั้งปัจจุบันภาครัฐมีแนวนโยบายการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management - NPM) คือ การนำเอาวิธีการของเอกชนมาใช้ในการจัดการภาครัฐ โดยเน้นการใช้มืออาชีพมาบริหารจัดการ มีหลักการที่เห็นผลผลิตและผลลัพธ์ มีโครงสร้างองค์กรที่เล็กและกะทัดรัดและแบนราบ ทำให้มี ความคล่องตัว มีความเป็นอิสระสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของ องค์กร ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัด ปัตตานีเพื่อที่จะนำข้อมูลดังกล่าวไปพัฒนากลยุทธ์ในการพัฒนาทุนมนุษย์และสามารถนำมาปฏิบัติ ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างสอดคล้องต่อสภาวะปัจจุบันและอนาคต

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับของการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี

2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี

2.4 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

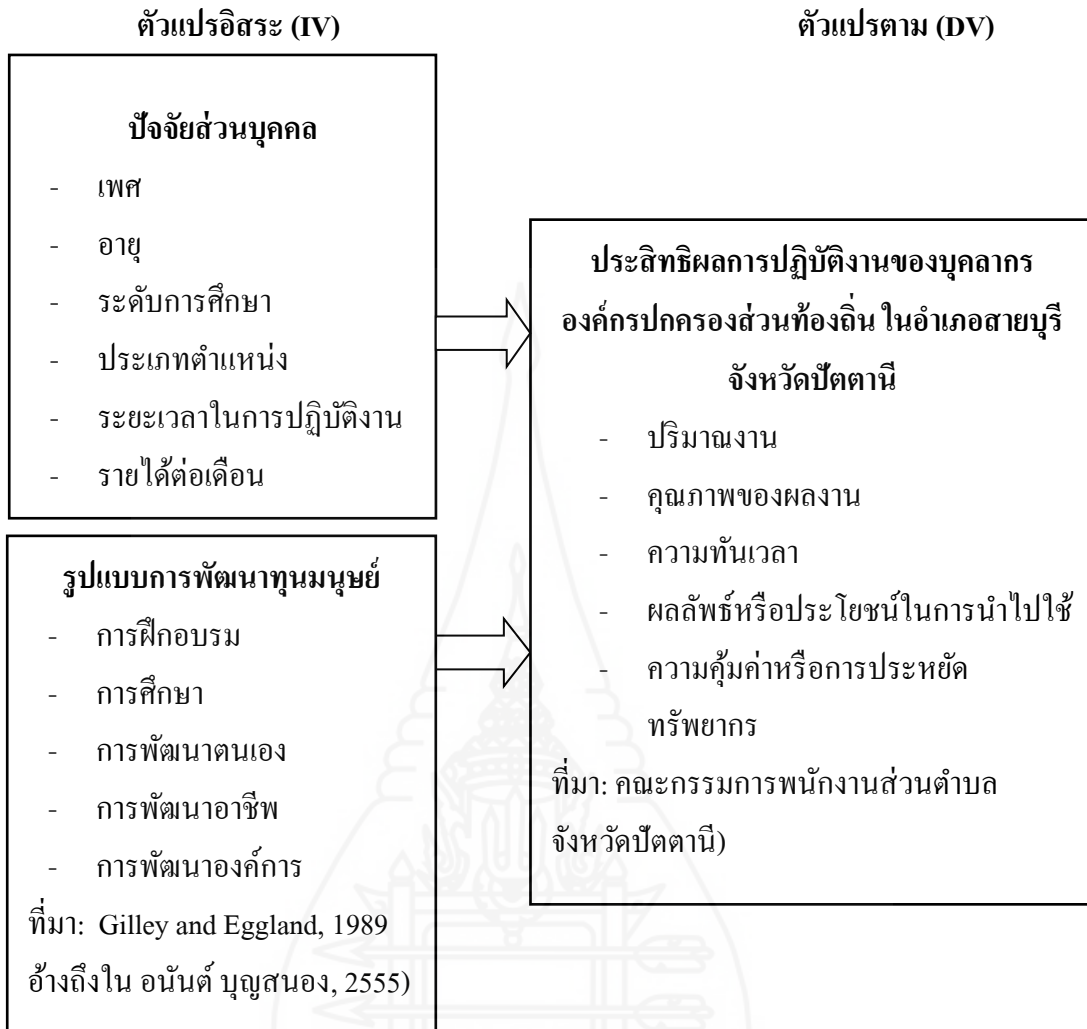
3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

3.1.1 *ปัจจัยส่วนบุคคล* ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

3.1.2 *รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์* ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนาตนเอง การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร ซึ่งนำมาจากแนวคิดกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์ของ Gilley and Egglan (1989) เป็นแนวทางในการศึกษาตัวแปรอิสระด้วยเหตุผลที่แนวคิดดังกล่าวมีเนื้อหาสาระครอบคลุมถึงกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ชัดเจน ซึ่งคาดว่าอาจจะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี

3.2 *ตัวแปรตาม* ได้แก่ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี โดยได้นำแนวคิดของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดปัตตานี ที่ได้กำหนดแนวทางในการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานไว้ 5 ประการ ประกอบด้วย ปริมาณงาน คุณภาพของผลงาน ความทันเวลา ผลลัพธ์หรือประโยชน์ในการนำไปใช้ และความคุ้มค่าหรือการประหยัดทรัพยากร

ซึ่งผู้ศึกษาขอเสนอกรอบแนวคิดในการศึกษาเป็นภาพความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ระดับประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับมาก

4.2 การพัฒนาทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

5. ขอบเขตของการศึกษา

ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี

5.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

การศึกษานี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี โดยมีขอบเขตการศึกษา “ตัวแปรอิสระ” ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ และ “ตัวแปรตาม” ได้แก่ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี โดยสรุปแนวทางการศึกษาตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

- 1) *สถานภาพส่วนบุคคล* หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะส่วนตัวของบุคลากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ต่อเดือน
- 2) *รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์* ผู้ศึกษาใช้แนวคิดของ Gilley and Egglan (1989) ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี เนื่องจากทฤษฎีดังกล่าวมีเนื้อหาสาระสำคัญครอบคลุมการพัฒนาทุนมนุษย์ในทุกประเด็น มีรายละเอียดชัดเจน ประกอบไปด้วยกิจกรรม 5 ด้าน คือ การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนาตนเอง การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร

5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ที่ได้กำหนดแนวทางในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 5 ประการมาใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย 1) ปริมาณงาน 2) คุณภาพของผลงาน 3) ความทันเวลา 4) ผลลัพธ์หรือประโยชน์ในการนำไปใช้ และ 5) ความคุ้มค่าหรือการประหยัดทรัพยากร

5.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษานี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

5.3.1 บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
โดยมีจำนวนประชากร 420 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2563 โดยการสอบถามจากนักทรัพยากรบุคคลของแต่ละ อปท.) และมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดค่าระดับความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05

5.3.2 ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
จำนวนทั้งหมด 10 คน ศึกษาจากประชากรทั้งหมด

5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ดำเนินการ เดือน มีนาคม ถึง กรกฎาคม พ.ศ. 2563

5.5 ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษานี้เป็นการศึกษาจากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี จำนวน 10 หน่วยงาน ได้แก่ เทศบาลเมืองตะลุบัน เทศบาลตำบลเตราะบอน องค์การบริหารส่วนตำบลกะดุนง องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ องค์การบริหารส่วนตำบลปะเสยะวอ องค์การบริหารส่วนตำบลแป้น องค์การบริหารส่วนตำบลมะนังดาลำ และองค์การบริหารส่วนตำบลละหาร

6. นวัตกรรมพิเศษ

6.1 การพัฒนาทุนมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาทุนมนุษย์ หมายถึง กลวิธีที่ทำให้บุคลากรขององค์กรมีคุณภาพและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในอนาคต สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กรได้ ซึ่งถ้าบุคลากรมีคุณภาพและมีขวัญกำลังใจที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลต่อผลงานทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ในที่สุด

6.1.1 การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่ทำให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี มีทักษะความรู้ ความสามารถที่พร้อมนำไปปฏิบัติงานปัจจุบันได้ทันที และเป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการปรับปรุง การปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติงานในปัจจุบัน

6.1.2 การศึกษา หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับปฏิบัติงานในอนาคต เป็นการเรียนรู้ในลักษณะเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษา เพื่อเป็นการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ และเตรียมความพร้อมให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งใหม่ในอนาคตได้

6.1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง กิจกรรมที่เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามความต้องการของตนเอง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นการเรียนรู้ที่หวังผลในระยะยาวเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องพัฒนาสำหรับงานปัจจุบันหรืออนาคต โดยอาจจะเป็นการพัฒนาในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจากความสนใจของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานีเอง

6.1.4 การพัฒนาอาชีพ หมายถึง กิจกรรมเพื่อความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพ โดยที่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานีจะมีการวางแผนความก้าวหน้าในวิชาชีพ วางแผนทดแทนตำแหน่งงานที่ว่าง โดยได้รับคำแนะนำจากผู้บริหาร และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเชื่อมโยงทักษะความสามารถกับตำแหน่งงานใหม่และได้รับข้อมูลข่าวสารจากองค์กรเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพ

6.1.5 การพัฒนาองค์กร หมายถึง กิจกรรมที่องค์กรมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระยะยาวโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาในองค์กร โดยปัจจุบันกิจกรรมการพัฒนาองค์กรที่องค์กรภาครัฐนิยมนำมาใช้และเป็นไปตามนโยบายของภาครัฐคือกิจกรรมบนแนวคิดขององค์กรการเรียนรู้โดยใช้การเรียนรู้เป็นหนทางนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

มีเทคโนโลยีสารสนเทศระบบฐานข้อมูล มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ และมีบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงานพร้อม ๆ กับการเรียนรู้

6.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย

6.2.1 ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานสำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย พิจารณาจากปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลงหรือมาตรฐานของงาน

6.2.2 คุณภาพของผลงาน หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จด้วยความถูกต้อง ครบถ้วนตามมาตรฐาน มีความประณีต ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าปฏิบัติงานมีคุณภาพ โดยพิจารณาจากความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์และความปราณีตหรือคุณภาพอื่น ๆ

6.2.3 ความทันเวลา หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จโดยประเมินปริมาณงานกับปริมาณเวลาที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดและได้รับการยอมรับหรือชมเชย ตรงต่อเวลา พิจารณาจากเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงานหรือภารกิจนั้น

6.2.4 ผลลัพธ์หรือประโยชน์ในการนำไปใช้ หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ การใช้ความรู้ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยกำหนดมาตรฐานงานหรือเป้าหมายของงานและขั้นตอนในการปฏิบัติงานทุกครั้งก่อนดำเนินการ เพื่อให้ได้ผลสำเร็จที่ดี พัฒนาระบบงาน รูปแบบหรือวิธีการในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้ต้องมีคุณภาพหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดประโยชน์ในการนำไปใช้ในหน่วยงาน พิจารณาจากผลผลิตหรือผลลัพธ์ของผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน

6.2.5 ความคุ้มค่าหรือการประหยัดทรัพยากร หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงานต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้แผน ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับผลผลิตของงานที่เกิดขึ้น ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ตรวจสอบเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ พิจารณาจากความประหยัดในการใช้ทรัพยากรหรือความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงานหรือโครงการ

6.3 บุคลากร หมายถึง พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย เทศบาลจำนวน 2 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 8 แห่ง

6.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย เทศบาลจำนวน 2 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 8 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองตะลุบัน เทศบาลตำบลเตราะบอน องค์การบริหารส่วนตำบลกะลุง องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ องค์การบริหารส่วนตำบลปะเสยะวอ องค์การบริหารส่วนตำบลแป้น องค์การบริหารส่วนตำบลมะนังดาลำ องค์การบริหารส่วนตำบลละหาร

6.5 สถานภาพส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะส่วนตัวของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารของหน่วยงาน นำไปใช้ในการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมครบถ้วนตรงกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

7.2 ผู้สนใจสามารถนำผลการศึกษาไปปรับใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสามารถนำผลการศึกษาไปปรับใช้กับหน่วยงานอื่น ๆ ได้

7.3 นำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการหากลยุทธ์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาทุนมนุษย์

7.4 นำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในทางวิชาการในการจัดกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์ในอนาคต

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาวยบุรี จังหวัดปัตตานี” ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

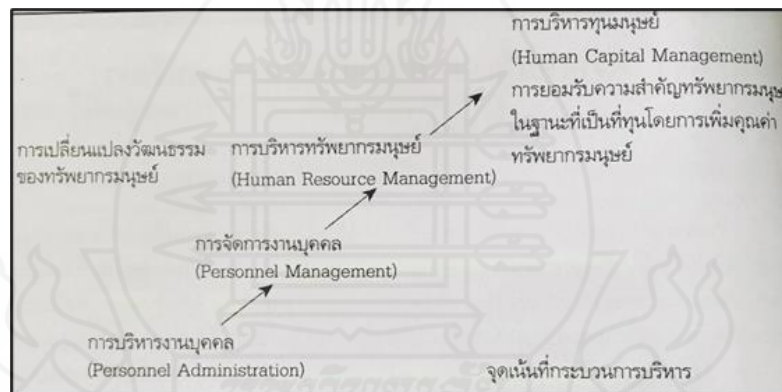
1. แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์
3. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาวยบุรี จังหวัดปัตตานี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2561, น. 5-7) กล่าวว่า หากพิจารณาการดำเนินงานขององค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว จะพบว่าจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรบริหาร (Management resources) เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงาน สำหรับทรัพยากรบริหารที่ถือว่าสำคัญและจำเป็นต้องใช้มากที่สุดได้แก่ “คน” หรือ “มนุษย์” ทั้งนี้เพราะว่า คนมีสติปัญญาความสามารถและสรรถนะในการใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า “มนุษย์เป็นทรัพยากรอันมีค่าสูงสุดขององค์กร” เมื่อมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญแล้วเมื่อจะใช้ทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่เป็นทรัพยากรการบริหารเพื่อดำเนินงานจึงจำเป็นต้องมีหลักการและวิธีการบริหารที่ดี จึงจะทำให้สามารถใช้มนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ทั้งนี้การบริหารทรัพยากรที่เป็นคนหรือมนุษย์ภายในองค์กรนี้เรียกว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์

อย่างไรก็ตามแม้ว่า คำว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” จะเป็นคำที่ค่อนข้างใหม่ แต่ทว่าเมื่อกล่าวถึงคำๆ นี้ ย่อมเป็นที่เข้าใจกัน โดยทั่วไปว่า เป็นถ้อยคำที่เปลี่ยนแปลงมาจากคำเดิมว่า “การบริหารงานบุคคล” ซึ่งเป็นศัพท์ทางวิชาการที่คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้บัญญัติขึ้นใช้โดยถอดความจากคำในภาษาอังกฤษว่า “Personnel Administration” หรือ “Personnel

Management” ซึ่งเป็นการมองมนุษย์ในฐานะที่เป็น “บุคคล” (Personnel) ต่อมาเมื่อมุมมองเกี่ยวกับมนุษย์ในองค์กรเปลี่ยนแปลงไปจากในฐานะที่เป็นบุคคลไปสู่สถานะใหม่ที่เป็น “ทรัพยากรบริหาร” ประเภทหนึ่งคือทรัพยากรมนุษย์ หรือเปลี่ยนแปลงจาก “Personnel” เป็น “Human Resources” ฉะนั้น การบริหารบุคคลที่เคยใช้มาแต่เดิมว่า “การบริหารงานบุคคล” จึงเปลี่ยนเป็น “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” อันเป็นคำที่ถอดความมาจากคำในภาษาอังกฤษว่า Human Resource Management ซึ่งนอกจากจะแปลว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์แล้ว ยังมีการใช้ถ้อยคำอื่นๆ อีกที่แปลมาจากคำว่า Human Resource Management เช่น “การบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” เป็นต้น โดยถ้อยคำเหล่านี้จะใช้ในความหมายเดียวกัน อย่างไรก็ตามในระยะต่อมาได้เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วในปัจจุบันนี้ ทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนต่างก็มีแนวโน้มของมุมมองต่อมนุษย์ในองค์กรต่างไปจากเดิมอีก กล่าวคือ จากเดิมที่มองมนุษย์ในฐานะที่เป็นทรัพยากร (resource) บริหารก็จะเปลี่ยนไปเป็นการมองมนุษย์ในฐานะที่เป็น “ทุน” เรียกว่า “ทุนมนุษย์” หรือ “Human Capital” ฉะนั้นการบริหารมนุษย์ในฐานะที่เป็นทุน จึงอาจเปลี่ยนจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไปสู่ “การบริหารทุนมนุษย์” (Human Capital Management) ได้ ทั้งนี้แสดงได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 พัฒนาการของรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ที่มา: เกลิมพงศ์ มีสมนัย (2561)

จากภาพที่ 2.1 จะพบว่า แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารคนหรือมนุษย์ในองค์กรไปสู่การบริหารทุนมนุษย์นั้นเกิดจากการพัฒนาการใน 4 รูปแบบ ตามช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ได้แก่ การบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) การจัดการงานบุคคล (Personnel Management) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) และการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management) โดยที่ การบริหารงานบุคคล จะมีจุดเน้นในเรื่องของกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นการดำเนินกิจกรรมขั้นพื้นฐานด้านบุคคลตามระเบียบปฏิบัติ โดยเฉพาะการให้ความสำคัญในเรื่องของการสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) การบำรุงรักษา (Maintenance) ไว้ และการใช้ประโยชน์ (Utilization) จากคนหรือมนุษย์ในองค์กร ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงจากการบริหารงานบุคคลไปสู่ การจัดการงานบุคคล ที่เน้นในเรื่องการจัดการข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร การมาทำงาน การลา การเข้า-ออกของบุคลากร การจัดประโยชน์และบริการ การฝึกอบรมจะเน้นเฉพาะบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อให้สามารถทำงานได้ทำงานเป็นมากกว่าการพัฒนา หรือการให้การศึกษากับบุคลากร ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ได้เรียนรู้รอบด้านเกี่ยวกับภารกิจขององค์กร ผู้ใดทำงานอะไรก็จะเสริมเพิ่มเติมความรู้เฉพาะในส่วนที่แต่ละคนปฏิบัติอยู่เท่านั้น ดังนั้นการจัดการงานบุคคลจะเน้นที่การดำเนินกิจกรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งระบบจากกระบวนการสรรหาไปจนถึงการออกไปจากองค์กร สำหรับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ นั้นซึ่งนอกจากจะให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรเช่นเดียวกับการจัดการงานบุคคลแล้วยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความสามารถและศักยภาพ (potential) ในการทำงานสูงขึ้น ให้ความสำคัญกับการเป็นแหล่งข้อมูล ให้คำแนะนำปรึกษาและพัฒนาบุคลากร และระบบบริหาร และการมีส่วนร่วมในยุทธศาสตร์ขององค์กรเพิ่มมากขึ้น โดยมีแนวคิดให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาและการบริหาร อันจะทำให้องค์กรใช้ประโยชน์จากกำลังคนได้เต็มที่นั้นเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ สำหรับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงรูปแบบจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไปสู่ การบริหารทุนมนุษย์ นั้นจะเป็นผลจากการเพิ่มคุณค่าให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ เช่น การยึดหลักสมรรถนะ (Competency) การพัฒนาคุณภาพชีวิต (Quality of work life) การยืดหยุ่นหลากหลาย การยึดการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) และการใช้คนน้อยให้มีประสิทธิภาพสูง เป็นต้น ทั้งนี้จะเน้นการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลสำเร็จขององค์กร

1.1 ความหมายของทุนมนุษย์

คำว่า ทุนมนุษย์ (human capital) เริ่มต้นมาตั้งแต่ศตวรรษที่ 18 โดยนักเศรษฐศาสตร์ชื่อ อัดัม สมิท (Adam Smith) แต่แนวคิดนี้เริ่มเข้ามามีบทบาทที่ชัดเจนขึ้นในช่วงปี 1950 ถึง 1960 โดยนักเศรษฐศาสตร์ชื่อ ซีโอดอร์ ดับเบิลยู ชุลทซ์ (Theodore w. Schultz) และแกรี เอส เบกเกอร์ (Gary S. Becker) ซึ่งได้พัฒนาแนวคิดของอาดัม สมิท เขียนในหัวข้อความมั่งคั่งของชาติ (the wealth of nation) ว่าการลงทุนทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเช่นเดียวกับการลงทุนทางด้านสินทรัพย์อื่นๆ หรือเครื่องมือเครื่องจักร คำว่าทุนมนุษย์จึงเริ่มเกิดขึ้น ในปี 1960 ชุลทซ์ ได้เป็นประธานของสมาคมเศรษฐกิจของอเมริกา ในช่วงนี้เองที่เขาได้นำเสนอแนวคิดของเขาเกี่ยวกับผลกระทบในการลงทุนด้านการศึกษาและอบรมของบุคคลว่ามีผลต่อศักยภาพในการสร้างผลิตภาพในระบบเศรษฐกิจนั่นคือ ผลกระทบจากทุนมนุษย์ และได้เขียนบทความชื่อ “การลงทุนด้านทุนมนุษย์” (investment in human capital) ในวารสารอเมริกัน อีโคโนมิกส์ รีวิว (American economics review) โดยเขาได้นำแนวคิดเกี่ยวกับทุนทางเศรษฐศาสตร์ มาอธิบายเกี่ยวกับความรู้และทักษะของบุคคลว่าเป็นการลงทุนที่มีผลในระยะยาวในการที่จะทำให้องค์การเจริญเติบโต และให้ความเห็นว่าคุณภาพของแรงงานเป็นตัวแปรทางเศรษฐกิจและสามารถปรับปรุงโดยการเพิ่มตัวแปรด้านมนุษย์เข้าไปในสมการทางเศรษฐกิจและยิ่งไปกว่านั้นยังสามารถเพิ่มผลผลิตด้วย เขาได้รับรางวัลโนเบลสาขาเศรษฐศาสตร์สำหรับชีวิตการทำงานของเขา ในปี 1964 เบกเกอร์ (Becker) ได้ขยายทฤษฎีทุนมนุษย์ออกไปอีกในหนังสือของเขาที่ชื่อว่า “ทุนมนุษย์” โดยเขาได้วิเคราะห์ข้อมูลและมีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชี้ให้เห็นตรงกันเกี่ยวกับอัตราการได้รับผลตอบแทน (rate of return: ROI) โดยมีข้อมูลที่ชี้ให้เห็นว่าการลงทุนด้านการศึกษาและการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มทุนมนุษย์ของคนคนหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญและสามารถวัดได้เช่นเดียวกับการลงทุนในรูปแบบอื่นๆ และเขาก็ได้รับรางวัลโนเบลเช่นเดียวกันในปี 1992

ในปัจจุบันคำว่า “ทุนมนุษย์” นั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของทุนมนุษย์ไว้ โดยกล่าวถึงความสำคัญและความหมายของทุนมนุษย์ ดังนี้

สุรพงษ์ มาลี (2548, น. 3 อ้างถึงใน เถลิงพงศ์ มีสมนัย, 2561, น. 21) ได้ให้คำนิยามของทุนมนุษย์ไว้ว่า ทุนมนุษย์ หรือ Human Capital หมายถึง เทคโนโลยี ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะซึ่งติดตัวคนในองค์กร และมีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะเชิงเทคนิค นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์และสมรรถนะในการเป็นผู้นำ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2549, น. 8-17) มีความเห็นว่ องค์กรในภาคราชการควรมีการปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเสียใหม่ คือ ควรจะเน้นที่บทบาททางการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่าที่จะเน้นหน้าที่หรือกระบวนการ กล่าวคือ นักวิชาชีพการบริหารทรัพยากรบุคคลจะเน้นเรื่องความรับผิดชอบความสัมพันธ์ สิ่งที่จะ ุทธิศุทุมเทให้องค์การ และความคาดหวัง มากกว่าวิธีการและเทคนิคทางการบริหารทรัพยากรบุคคล แต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งบทบาทใหม่ทางการบริหารทรัพยากรบุคคลมี 4 บทบาทหลัก ได้แก่

1) การเป็นผู้ดูแลทุนมนุษย์ในองค์กร (Human Capital Steward) บทบาทในด้านนี้ ประกอบด้วย การเก็บรวบรวมและสะสม การใช้ การรักษา การเสริม และการฟื้นฟูความรู้ ทักษะ และความสามารถในองค์กร เพื่อให้้องค์การอยู่รอดและเติบโตในเศรษฐกิจที่เน้น้องค์ความรู้ ้องค์การจะต้องพัฒนาแหล่งสะสมความรู้จากบุคลากรของตนและผู้ปฏิบัติงานอิสระอื่นๆ และ นักวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องพัฒนาสมรรถนะและความมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นในหมู่บุคลากร โดยจะเน้นคนที่มีความรู้เป็นเลิศและนักคิดต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของ้องค์การ

2) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Knowledge Facilitator) คือ บทบาทในการส่งเสริม การเรียนรู้ใน้องค์การ การแบ่งปันความรู้ระหว่างพนักงาน ระหว่างหน่วยงานทั่วตลอดทั้ง้องค์การ ไปจนถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับ้องค์การอื่นหรือหน่วยงานภายนอก ที่เพิ่มเติมจากการจัด ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน แต่เป็นเรื่องของการที่้องค์การเน้นการเรียนรู้ (Learning) ซึ่งจะช่วยให้ ้องค์การทั้งระบบได้มาซึ่งความรู้ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปรับให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา บทบาทสำคัญของนักวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านนี้ประกอบด้วย การพัฒนา และบริหารระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ไปถึงขั้นการพัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูปในการ รวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารและ้องค์ความรู้ให้บุคลากรใน้องค์การได้เรียนรู้

3) การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ (Relationship Building) คือ บทบาทที่มีความ เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย โครงการ หรือทางปฏิบัติที่จะช่วยให้บุคลากรใน้องค์การ กระตือรือร้นที่จะสร้าง ส่งเสริม และรักษาความสัมพันธ์ในด้านต่างๆ เช่น การจัดโครงสร้าง ้องค์การให้เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม การจัดหาเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการที่จะเชื่อมโยงบุคลากร ใน้องค์การเข้าด้วยกัน การสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของ้องค์การเพื่อให้ บุคลากรมีความมุ่งมั่นและผูกพันต่อเป้าหมายรวมในทิศทางเดียวกัน และการทำให้องค์การได้รับความไว้วางใจทั้งจากภายในและภายนอก้องค์การ เป็นต้น

4) การเป็นผู้เชี่ยวชาญในการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ทันกับความต้องการ (Rapid Deployment Specialist) คือ บทบาทหน้าที่ทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะต้องพร้อมและมีความรวดเร็วในการจัดหาทรัพยากรบุคคล การจัดการ และการใช้รูปแบบการบริหารทุนมนุษย์เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์และพันธกิจด้วยแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่หลากหลาย

นิสดารก์ เวชยานนท์ (2551, น. 4) ให้ความหมายของทุนมนุษย์ว่าหมายถึง คุณลักษณะต่างๆ รวมถึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งส่วนใหญ่เกิดมาพร้อมกับมนุษย์ผู้นั้น หรือใช้เงินและเวลาในการสร้างเสริม สะสม คงไว้ ทุนมนุษย์ถูกสะสมขึ้นมาหลายทาง เช่น ทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน การย้ายถิ่น ประสบการณ์ชีวิต การรักษาสุขภาพ รวมทั้งการค้นคว้าหาข้อมูลต่างๆ

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2561, น. 23) กล่าวว่า ทุนมนุษย์จะหมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ที่บุคลากรแต่ละคนมีอยู่ในตนเองและสร้างเสริมขึ้นได้โดยการให้การศึกษา ฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และการมีสุขภาพที่ดี เมื่อทุนมนุษย์ในองค์กรทั้งหมดรวมเข้าด้วยกันก็จะกลายเป็นทรัพยากรที่ทำให้องค์กรหนึ่งต่างไปจากองค์กรอื่นๆ และเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขัน

ธีรศักดิ์ คงสวัสดิ์ (2550, น. 8) ให้ความหมายทุนมนุษย์ว่า เป็นความรู้ ความสามารถตลอดจนทักษะหรือความชำนาญรวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่มีสั่งสมอยู่ในตนเองและสามารถจะนำเอาสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพองค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2558, น. 16) กล่าวว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ความคิดสร้างสรรค์และประสบการณ์ จิตสำนึก ทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้รับมาจากการศึกษา การฝึกอบรมและประสบการณ์แล้วสิ่งเหล่านี้ได้สั่งสมไว้ในตนเองพร้อมที่จะสามารถนำมาสร้างคุณให้กับหน่วยงาน ตลอดจนพัฒนาองค์การให้อยู่รอดและเติบโตอย่างยั่งยืนตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อสังคมได้

กล่าวโดยสรุป จากความหมายต่างๆ ที่กล่าวมาจะเห็นว่านักวิชาการหลายท่านได้พยายามที่จะให้คำจำกัดความคำว่าทุนมนุษย์ให้ชัดเจน แต่ก็พบว่าคำว่าทุนมนุษย์ยังมีความหมายที่หลากหลาย แต่ก็มีความหลักที่คล้ายกัน คือ การเป็นส่วนรวมของความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่สามารถสร้างผลงานให้แก่องค์กร ดังนั้น

ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า ทุมนมนุษย์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างผลิตภาพที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เกิดจากการศึกษาเล่าเรียน การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความเก่ง ทักษะคิดและแรงจูงใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การหรือสังคมและเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การหรือสังคมนั้น ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และความกระตือรือร้นอย่างแรงกล้าที่บุคคลเลือกที่จะนำความรู้ ทักษะ ความสามารถมาใช้ในการทำงาน รวมถึงความสามารถที่จะเรียนรู้ การสร้างสรรค์และนวัตกรรม

1.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

การให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Management: HRM) ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ไว้หลายทัศนะด้วยกัน โดย จะขอยกตัวอย่างบางส่วนที่น่าสนใจได้แก่

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2542, น. 3) ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากร และหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติให้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพึ่งพาการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

เสนาะ ดิยาวี (2543, น. 11) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลคือ การจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงานเพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุดรวมตลอดถึงการดำเนินการต่างๆ อันเกี่ยวข้องกับคนทุกคนในองค์การนั้น

เสถียรภาพ พันธุ์ไพโรจน์ (2544, น. 5-6 อ้างถึงใน เฉลิมพงษ์ มีสมนัย, 2561, น. 7) เสนอว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดวางระบบการจัดการเกี่ยวกับคนในองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายให้คนในองค์กรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดและมีประสิทธิผล งานเสร็จรวดเร็วในเวลากำหนด โดยพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและพอใจในผลประโยชน์ตอบแทนการทำงาน ทั้งนี้ระบบการจัดการเกี่ยวกับคนในองค์กรดังกล่าวจะประกอบด้วย การสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การออกแบบงาน การบริหารค่าตอบแทนและการวางแผนเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในตำแหน่ง เป็นต้น”

สุกิจ จุลละนันท์ (2544, น. 5-6 อ้างถึงใน เฉลิมพงศ์ มีสมนัย, 2561, น. 7) เห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน นโยบาย การวางแผนโครงการระเบียบและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติในองค์การใดองค์การหนึ่งเพื่อให้ได้มา (Getting people) การฝึกอบรมและพัฒนา (Preparing people) การใช้ประโยชน์ (Stimulating people) และการบำรุงรักษา (Keeping people) ไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีปริมาณเพียงพอเพื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

พะยอม วงศ์สารศรี (2545, น. 5 อ้างถึงใน ขงยุทธ เกษสาคร, 2547, น. 69) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ธงชัย สันติวงษ์ (2546, น. 4) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารบุคคล (personnel management) หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคน (และของผู้ชำนาญการด้านบุคลากร โดยเฉพาะ) ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

สุนันทา เลานันทน์ (2546, น. 5 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549, น. 17) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ กระบวนการต่างๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวคู่ สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์การ ตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

เชเมอส์ (Chemers, 1985, p. 269 อ้างถึงใน ขงยุทธ เกษสาคร, 2547, น. 68) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการวางแผนนโยบายและโครงการอันเกี่ยวกับบุคลากรที่จะนำมาใช้งานในองค์การ โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ให้ความสำคัญในคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ การฝึกอบรมและพัฒนาการกำหนดสิ่งตอบแทนต่างๆ การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

ความเป็นผู้นำในองค์กร ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในทีมงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

De Cenzo และ Robbins (1996, p. 8 อ้างถึงใน เฉลิมพงษ์ มีสมนัย, 2561, น. 7) เห็นว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่พิจารณาจากมิติของคน โดยเป็นหน้าที่ที่ให้การสนับสนุน (staff function) การดำเนินงานขององค์กร โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทให้การช่วยเหลือ ให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายทั้งในด้านการผลิตสินค้า และ/หรือบริการ ภายในบริบทดังกล่าวนี้ De Cenzo และ Robbins ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า “Human Resource Management (HRM) is a function in the Organization concerned with the staffing, training, development, motivation, and maintenance of employees (David A. De Cenzo and Stephen P. Robbins, 1996, น. 8) ซึ่งอาจสรุปความได้ว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นหน้าที่ (ทางด้านการบริหาร) หนึ่งในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรเจ้าหน้าที่ให้แก่หน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างแรงจูงใจ และการบำรุงรักษาบุคลากรที่ดี มีความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์กร”

Dale S. Beach (1996, p. 8 อ้างถึงใน เฉลิมพงษ์ มีสมนัย, 2561, น. 7) เห็นว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่เกี่ยวกับ การวางแผนนโยบาย การกำหนดแผนงาน การเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน”

1.3 การบริหารทุนมนุษย์

การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management - HCM) คือ การบริหารจัดการเพื่อสร้างคุณภาพและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นการรวมกิจกรรมอย่างกว้างขวาง นับตั้งแต่การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถดีที่สุดใน (talent) การรักษาบุคลากร การพัฒนาและจูงใจให้บุคลากรแสดงศักยภาพสูงสุดของตนเองได้ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์จำเป็นต้องมีแนวคิดที่สร้าง สรรค์ มีแรงขับ ความกระตือรือร้น และให้ความสำคัญต่อการมุ่งสู่ความสำเร็จที่เป็นเลิศ

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2561, น. 24) อธิบายว่า การบริหารทุนมนุษย์ เป็นการทำหน้าที่ภายในองค์กรเกี่ยวกับ “การทำให้ได้มา (acquisition) การพัฒนา (development) การใช้ประโยชน์ (deployment) จากความรู้ความสามารถ การจูงใจ (motivation) และการรักษาเอาไว้ (retention) ซึ่งทุนมนุษย์โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มคุณค่าทุนมนุษย์ขององค์กรให้มีมูลค่าสูงสุด” (David A. Williams, <http://humancapitalmanagement.biz/ArticleWhyHCM.htm>) ทั้งนี้ การเพิ่มคุณค่าทุน

มนุษย์ได้แก่ การเพิ่มค่าเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ สมรรถนะ เทคโนโลยี ซึ่งติดอยู่กับตัวบุคคลในองค์กร และมีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะในเชิงเทคนิค นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และสมรรถนะในการเป็นผู้นำ อีกทั้งยังหมายรวมถึงคุณลักษณะส่วนบุคคล ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคล และแรงจูงใจที่จะแบ่งปันข้อมูลและความรู้ เพื่อให้เป็นบุคคลขององค์กรที่มีความสามารถ (Human capability) และมีสมรรถนะ (Competencies) ในมุมมองของ Gary Becker นักเศรษฐศาสตร์ที่ได้รับรางวัลโนเบลแห่งมหาวิทยาลัยชิคาโก ได้กล่าวไว้ในนิตยสาร Business Week ว่า “การเพิ่มค่าของทุนมนุษย์ให้มีมูลค่าสูงสุดทำได้โดยการให้ การศึกษา การฝึกอบรม ความรู้ ทักษะ และการมีสุขภาพที่ดี”

นอกจากนี้ ในมุมมองของ Jac Fitz-Enz ผู้เขียนหนังสือ The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance ยังได้เสนอว่า การบริหารทุนมนุษย์มี กิจกรรมพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ กรวางแผนด้านบุคลากร การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การใช้ประโยชน์บุคลากร และการรักษาบุคลากรที่เป็นทรัพย์สินขององค์กร จากนั้นจึงจะกำหนด มาตรการวัดกิจกรรมเหล่านี้คู่กับดัชนีการเปลี่ยนแปลงทั้ง 5 ประการ ซึ่งจะเป็ นวิธีการที่จะทำให้ สามารถประเมินและระบุถึงการเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพ บริการและผลิตภาพขององค์กรได้ (Jac Fitz-Enz, สืบค้นจาก <http://www.gotomanager.com/> เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2563)

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2561, น. 21-22) กล่าวว่า การบริหารทุนมนุษย์เป็นแนวโน้ม ใหม่ในการบริหารกำลังคน รูปแบบนี้เกิดจากการปรับเปลี่ยนการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับ สิ่งที่ทำทายใหม่ๆ ขององค์กรภาครัฐ เช่น โลกาภิวัตน์ ลักษณะที่เป็นพลวัตของสิ่งแวดล้อม การแข่งขัน ฯลฯ เพื่อให้องค์กรได้เปรียบในเชิงแข่งขันจึงทำให้ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องให้ ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่เน้นการสร้างทุนมนุษย์ (human capital building) และการบริหารความรู้ (knowledge management)

การสร้างทุนมนุษย์เป็นการพัฒนาคุณภาพคนในองค์กรให้มีความรู้ สมรรถนะ และมีผลิตภาพ (Productivity) สูงขึ้น สามารถปรับตัวได้ทันการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี ทักษะในการนำความรู้และข้อมูลต่างๆ มาวิเคราะห์และเลือกใช้ในการ ปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมและรู้เท่าทัน มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อองค์กรและ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีพฤติกรรมการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม มีมาตรฐาน ในการดำรงชีพและคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เป็นประโยชน์ต่อประชาชนและสังคม

การบริหารทุนมนุษย์ในองค์กรภาครัฐจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm shift) ด้านการบริหารกำลังคนจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นหน้าที่ (การสรรหา การพัฒนา การรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์) และกระบวนการ (การวางแผนกำลังคน การกำหนด

ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การสรรหาและการเลือกสรร การบรรจุแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากร ประโยชน์และบริการ และการพ้นจากราชการ) ไปเน้นที่**บทบาท** แทน (shift in paradigm from functions and process to roles) ทั้งนี้ บทบาทในการบริหารทุนมนุษย์ จะประกอบด้วย (1) ความรับผิดชอบ(responsibility) ในการเสริมสร้างและบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นทุนมนุษย์ด้วยการเพิ่มคุณค่าของทุนมนุษย์ให้มีมูลค่าสูงสุดโดยการให้การศึกษ การฝึกอบรมความรู้ ทักษะและการมีสุขภาพที่ดี (2) ความสัมพันธ์ (Relationship) โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติการในฐานะที่เป็นหุ้นส่วน (partnership) และ/ หรือผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholders) กับองค์การ (3) สิ่งที่บุคคลทุ่มเทให้กับองค์การ (contribution) ทั้งทางด้านการใช้สมรรถนะ (competencies) และศักยภาพ (potential) ปฏิบัติงานให้แก่องค์การอย่างเต็มประสิทธิภาพ และ (4) ความคาดหวัง (expectation) ของบุคคลที่มีต่อองค์การทั้งในด้านความสำเร็จในการดำเนินงาน และสิ่งที่องค์การให้แก่บุคลากรในลักษณะของหุ้นส่วนมากกว่าในฐานะลูกจ้าง

ดังนั้น ถ้าหากว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารทุนมนุษย์อย่างจริงจังแล้ว จะทำให้บุคลากรสามารถวางแผนได้สมบทบาทแล้วจะช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ขององค์การที่เน้นองค์ความรู้ เช่น องค์การการเรียนรู้ (learning organization) และการบริหารความรู้ (knowledge management) ได้ดี เป็นต้น สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและแข่งขันได้ภายใต้สถานการณ์การแข่งขัน

1.4 ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยีวิทยาการ และสภาพสังคมในปัจจุบัน ทำให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในด้านต่างๆ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมีความสำคัญยิ่งขึ้นกว่าแต่ก่อนเป็นอันมาก เพราะเป็นงานเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงานให้กับมนุษย์ ซึ่งจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายให้แก่องค์การต่อไป นักวิชาการหลายท่านได้แสดงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้หลากหลายมุมมอง ดังนี้

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2550, น. 7-9) ได้สรุปประเด็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ 3 ประการ ดังนี้

- 1) ช่วยให้พนักงานในองค์การได้พัฒนาตนเอง นำศักยภาพที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความสุขจากการทำงาน มีความก้าวหน้าในการทำงาน พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมีความสำเร็จจากการทำงาน ทำให้พนักงานรักงาน รักองค์การ ทำให้งานขององค์การในภาพรวมเกิดความมั่นคง และบรรลุเป้าหมาย

2) ช่วยพัฒนาองค์การ เมื่อระบบการบริหารองค์การเป็นไปได้อย่างดี บุคลากรก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ องค์การย่อมเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคง สามารถขยายงานได้กว้างขวางออกไป

3) ช่วยพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เมื่อองค์การมีความมั่นคงก้าวหน้าก็ย่อมส่งผลกระทบต่อสังคมให้ก้าวหน้าตามไปด้วย เนื่องจากบุคคลในสังคมมีอาชีพ มีรายได้ ซึ่งจะช่วยพัฒนาระบบสังคมพื้นฐาน คือ ครอบครัวให้มั่นคง และขยายไปสู่ระบบสังคมชุมชนที่กว้างออกไป

พินลพรรณ เชื้อบางแก้ว (2550, น. 6 – 8) ได้พิจารณาถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยแยกพิจารณาเป็น 3 มิติ คือ

1) มนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตที่เป็นผู้ใช้ปัจจัยการผลิตอื่นๆ ที่องค์การมีอยู่ เพื่อผลิตผลงานออกมาเป็นผลิตภัณฑ์หรือบริการต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ องค์การจึงต้องมีการบริหารจัดการด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะไม่ทำให้เกิดผลเสียหายต่อการใช้ประโยชน์จากปัจจัยการผลิตอื่นๆ ขององค์การ

2) มนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตที่มีชีวิตจิตใจ มีความต้องการและความคาดหวัง มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาได้โดยไม่มีขีดจำกัด องค์การจึงต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ และบริหารด้วยความเข้าใจในคุณค่าและธรรมชาติของความเป็นมนุษย์ เพื่อให้้องค์การสามารถเก็บรักษาบุคลากรที่ดีไว้ได้

3) มนุษย์เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์การ ซึ่งการดำเนินงานขององค์การในยุคโลกาภิวัตน์มีสภาพการแข่งขันอย่างไร้พรมแดน และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน องค์การจึงต้องตระหนักในสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ มากขึ้นกว่าในอดีต นับตั้งแต่การดึงดูบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความกระตือรือร้นสูงเข้ามาทำงาน การพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์การ การใช้ประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากรบุคคลที่้องค์การมีอยู่ และการเก็บรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับ้องค์การ

จากมุมมองของนักวิชาการที่มีต่อความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งต่อตัวบุคลากรเอง ต่อ้องค์การ และต่อสังคมและประเทศชาติ ทั้งนี้ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนางาน และพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า องค์การจึงต้องมุ่งมั่นและให้ความสนใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการยกระดับความสามารถของวิชาชีพทางการบริหารทรัพยากร

มนุษย์ ซึ่งจะทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ ขององค์การในด้านต่างๆ อันจะช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมและ ประเทศชาติได้ต่อไป

1.5 ความสำคัญของการบริหารทุนมนุษย์

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2561, น. 24-25) กล่าวว่า การดำเนินงานขององค์การใดๆ ก็ตาม จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรทางบริหาร ซึ่งถือว่าเป็นทรัพย์สินขององค์การที่จะต้องนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะว่ามีจำกัด หายาก ใช้แล้วเกิดการสิ้นเปลือง สำหรับทรัพย์สินของ องค์การแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่ (1) ทรัพย์สินที่สามารถที่จับต้องได้ (Tangible Assets) เช่น ที่ดิน อาคาร สถานที่ทำงาน ยานพาหนะ เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ ฯลฯ ทรัพย์สินประเภท นี้สามารถจะวัดหรือประมาณราคาได้ มีค่าเสื่อมราคา สามารถจะสร้างเลียนแบบได้ องค์การจะต้อง ใช้ด้วยความระมัดระวังและใช้อย่างคุ้มค่า และ (2) ทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ (Intangible assets) เช่น เทคโนโลยี ความรู้ (Technological know-how) การทำให้ผู้รับบริการพอใจหรือมีความผูกพัน ชื่อเสียง ตราสัญลักษณ์ที่เป็นนามธรรม ภาพลักษณ์ ความภักดีต่อองค์การ ขวัญ ความพึงพอใจ ในงานของบุคลากร ฯลฯ ทรัพย์สินประเภทนี้จะเกิดขึ้นหรือมีขึ้นได้จะต้องใช้เวลาสะสม หาซื้อ ไม่ได้ เลียนแบบได้ยาก มีมูลค่าเพิ่ม และมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานขององค์การ ประสบความสำเร็จได้เช่นเดียวกันกับทรัพย์สินที่สามารถจับต้องได้ นอกจากนี้ อาจกล่าวได้อีกด้วย ว่า ในปัจจุบันนี้ทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้นี้ นับวันแต่จะทวีความสำคัญต่อองค์การเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ถ้าหากว่าองค์การสามารถจะนำเอาทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ไปสร้างให้มีคุณค่าเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ ทรัพย์สินทั้ง 2 ประเภทถือได้ว่าเป็นทุนขององค์การที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงาน

ทุนขององค์การแบ่งได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่ (1) ทุนมนุษย์ (Human capital) (2) ทุนโครงสร้าง (Structural capita) และ (3) ทุนความสัมพันธ์ (Relationship capital) ซึ่ง ทุนมนุษย์ถือได้ว่าเป็นทรัพย์สินที่มีความสำคัญมากที่สุด (People are out greatest assets) โดยมี ลักษณะพิเศษอยู่ในตัว กล่าวคือ เป็นทั้งทรัพย์สินที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ ส่วนที่จับต้องได้ ประกอบด้วย ลักษณะเฉพาะทางร่างกาย (traits) ของบุคคล เช่น ความแข็งแรงของอวัยวะต่างๆ ใน ร่างกาย กิริยาท่าทาง ทักษะหรือความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญพิเศษด้านต่างๆ ฯลฯ กับส่วนที่เป็นทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ ยากที่จะสัมผัส แต่ทว่าสามารถจะรับรู้ได้ เช่น ความรู้สึนึกคิด ทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ จินตนาการ อุปนิสัยใจคอ ภาพลักษณ์ภายใน แรงผลักดันเบื้องต้น ฯลฯ ในเมื่อมนุษย์เป็นทุนที่มีลักษณะพิเศษและเป็นทรัพย์สินขององค์การที่ถือได้ว่าเป็น “วัตถุดิบ” จึงเป็นสิ่งที่สามารถจะเพิ่มพูนคุณค่าให้กับทุนมนุษย์ให้มีมูลค่าสูงสุดได้ โดยการให้การศึกษาศึกษา ฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และการมีสุขภาพที่ดี คุณค่าของทุนมนุษย์ที่องค์การสร้าง

ขึ้นนี้จะทำให้องค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานให้สูงขึ้นได้ โดยใช้แนวคิดห่วงโซ่แห่งคุณภาพ (Value chain) ในการสร้างคุณค่าซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถจะใช้ทุนมนุษย์ที่ได้รับการเพิ่มพูนมูลค่าให้มีค่าสูงสุดแล้วใช้ให้เป็นประโยชน์แก่การดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจะถือได้ว่าเป็นการใช้ทุนมนุษย์ให้คุ้มค่า และสมประโยชน์มากที่สุด

1.6 ปรัชญาการบริหารทุนมนุษย์

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2561, น. 25-26) กล่าวว่า จากคำนิยามการบริหารทุนมนุษย์ของ David A. Williams ที่เสนอว่าเป็น “วิธีการเพิ่มคุณค่าของบุคคลโดยการทำให้ได้มา การพัฒนาการใช้ประโยชน์ การจูงใจ และการรักษาทุนมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มคุณค่าทุนมนุษย์ขององค์กรให้มีมูลค่าสูงสุด” นั้น มีปรัชญาในการบริหารทุนมนุษย์อยู่ว่า “การเพิ่มคุณค่าของทุนมนุษย์ขององค์กรให้มีมูลค่าสูงสุด เพื่อให้บุคคลที่มีความสามารถและมีสมรรถนะในการทำงานด้วยการบริหารทุนมนุษย์ โดยการให้การศึกษา ฝึกอบรม ความรู้ ทักษะและสร้างการมีสุขภาพที่ดี” ทั้งนี้ ปรัชญาการบริหารทุนมนุษย์ดังกล่าวตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (David A. Williams <http://humancapitalmanagement.biz/ArticalWhyHCM.htm>)

1) มูลค่าของบุคลากรแต่ละคนที่ถือว่าเป็นตัวแทนขององค์กรเป็นผลมาจากองค์ประกอบของความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งกำหนดจากพฤติกรรมในระหว่างการทำงานและความสำเร็จในการทำงาน

2) คุณค่ามนุษย์ขององค์กรมิได้มีเพียงแต่เฉพาะบุคลากรประจำเท่านั้น แต่ยังรวมถึงคุณค่าของลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างที่ทำงานนอกเวลา ผู้รับจ้างเหมางาน และในกรณีที่เป็นการทำงานร่วมกันกับองค์กรภายนอกนั้น คุณค่าของบุคลากรของหน่วยงานภายนอกก็จะต้องนำมาพิจารณาด้วย นอกจากนี้ คุณค่าของมนุษย์ยังรวมถึงบุคลากรที่ทำงานด้านจัดหาทรัพยากรให้แก่องค์กร หรือ Suppliers ทางด้านบุคลากรที่ทำงานด้านการขายร่วมกันกับองค์กรภายนอก หรือแม้แต่บุคลากรของทางด้านลูกค้าเองด้วย

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรจะมี “วงจรชีวิตของความสัมพันธ์” ในระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยที่บุคคลต้องการจะได้รับการศึกษา การฝึกอบรม ความรู้ ทักษะ และสร้างการมีสุขภาพที่ดีจากองค์กร และต้องการจะได้รับการบริหารหรือจัดการทุนมนุษย์ที่ดี เพื่อให้ชีวิตของตนเองเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงสุด

ทั้งนี้ ปรัชญาการบริหารทุนมนุษย์จะเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดรูปแบบและกระบวนการในการบริหารทุนมนุษย์ รวมทั้งเป็นกรอบในการกำหนดความคิดและแนวทางในการบริหารทุนมนุษย์อีกด้วย

1.7 วัตถุประสงค์ของกาบริหารทุนมนุษย์หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ปัจจุบันงานทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสำคัญและขยายขอบเขตการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะตอบสนองความต้องการในหลายระดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับต่างๆ ดังนี้ (อ้างถึงใน ฉัญฐพันธ์ เจริญนันท์, 2542, น. 5)

1) ระดับสังคม งานทรัพยากรบุคคลขององค์การมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคม เนื่องจากแต่ละสังคมต้องการให้สมาชิกทุกคนมีความเป็นอยู่อย่างเหมาะสม สงบสุข และสามารถพัฒนาสังคมให้คงอยู่ได้ในอนาคต โดยหน่วยงานทรัพยากรบุคคลขององค์การจะมีความเกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมให้เข้าร่วมงานกับองค์การ ซึ่งนับเป็นการสร้างงานให้แก่สมาชิกของสังคม นอกจากนี้ งานบุคคลยังส่งเสริมการให้ผลตอบแทนอย่างยุติธรรมตลอดจนการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้และความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม รวมถึงเป็นการสร้างแนวทางและหลักประกันแก่บุคลากรที่ต้องออกจากองค์การ เมื่อครบเกษียณอายุหรือด้วยเหตุอื่นใดที่มีใช้การกระทำผิดที่ร้ายแรง เพื่อให้เขาสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข นับเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบทางสังคมขององค์การ

2) ระดับองค์การ งานทรัพยากรบุคคลขององค์การมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องในอัตราที่เหมาะสม โดยหน่วยงานทรัพยากรบุคคลจะมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับบุคคลตั้งแต่ก่อนเข้าร่วมงาน ขณะปฏิบัติงาน และภายหลังจากการร่วมงานกับองค์การ เพื่อสร้างความมั่นใจให้องค์การว่าจะมีบุคคลที่มีความสามารถร่วมงานอยู่ตลอดเวลา และเขาเหล่านั้นจะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่

3) ระดับบุคลากร การจัดการทรัพยากรบุคคลมีวัตถุประสงค์ที่จะตอบสนองความต้องการระดับต่างๆ ของบุคลากร เพื่อให้เขาและครอบครัวสามารถดำรงชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม โดยมีปัจจัยที่มีความปลอดภัย และมีการยอมรับทางสังคมในอัตราส่วนที่เหมาะสม

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549, น. 19) มองว่าวัตถุประสงค์สำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์การ (Organizational effectiveness) ดังนั้น องค์การจะต้องดำเนินกิจกรรมสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1) สนองความต้องการทางสังคม (Society's requirements) การที่องค์กรต้องสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมเข้าร่วมงาน การให้ผลตอบแทน การพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ นับเป็นการสร้างบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเป็นพลเมืองที่มีความสามารถของสังคม

2) สนองความคาดหวังด้านการบริหาร (Management's expectation) ช่วยสร้างความมั่นใจให้กับองค์กรว่าจะมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในระดับและปริมาณที่เหมาะสม รวมถึงความทุ่มเทและจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างเต็มที่

3) สนองความต้องการของพนักงาน (Employee's needs) การดำเนินกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่มีความต้องการมุ่งมั่นพัฒนากระบวนการทำงานของตนเองและองค์กรและการเสริมสร้างการทำงานอย่างมีความสุข

นางนุช วงษ์สุวรรณ (2550, น. 7) ได้สรุปวัตถุประสงค์หลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า

- 1) เป็นการนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางการสร้างสรรค์แก่องค์กร
- 2) เพื่อพัฒนาผลกระทบต่อการตัดสินใจขององค์กร และกระบวนการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง ความปลอดภัย ผลทางด้านจิตวิทยา และด้านสังคมวิทยาของบุคลากรในองค์กร

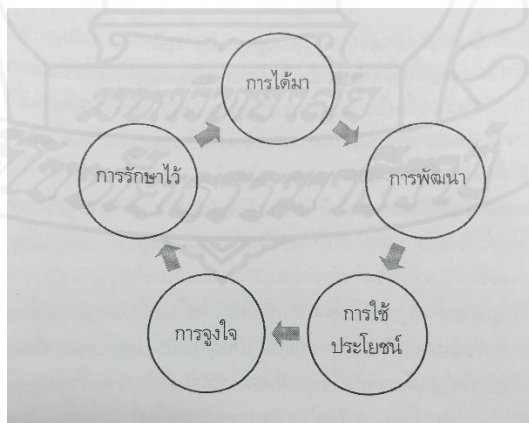
เวิทเธอร์ และเดวิส (Werther & Davis) (อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2552, น. 8) กล่าวว่า การจัดการบุคลากร/ ทรัพยากรมนุษย์มีวัตถุประสงค์สำคัญ 4 ประการ คือ

- 1) วัตถุประสงค์ที่มีต่อสังคม (societal objective) องค์กรจะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมและปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างมีจริยธรรม อาทิ การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น
- 2) วัตถุประสงค์ที่มีต่อองค์กร (organizational objective) องค์กรจะต้องตระหนักว่าการจัดการบุคลากร/ ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ให้สามารถดำเนินการและบรรลุเป้าหมายได้
- 3) วัตถุประสงค์ที่มีต่อภาระหน้าที่ (functional objective) ฝ่ายบุคลากร/ ทรัพยากรมนุษย์จะต้องปฏิบัติภารกิจของตนเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร ซึ่งมุ่งหวังให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) วัตถุประสงค์ที่มีต่อบุคลากร (personal objective) หมายถึง การช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายส่วนตัว ครอบคลุมที่เป้าหมายนี้ มีส่วนเกี่ยวพันการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้ เพื่อเป็นการจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะมิฉะนั้นแล้วบุคลากรอาจเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และลาออกจากงานไปในที่สุด

1.8 กระบวนการบริหารทุนมนุษย์

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2561, น. 26-28) กล่าวว่า ในทัศนะของ David A. Williams เห็นว่า เป้าหมายของการบริหารทุนมนุษย์ ได้แก่ การเพิ่มค่าทุนมนุษย์ขององค์กรให้มีค่าสูงสุด คุณค่าของมนุษย์ที่เพิ่มขึ้นประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ สมรรถนะ เทคโนโลยีซึ่งติดอยู่กับตัวบุคคลในองค์กร และมีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะในเชิงเทคนิค นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการเป็นผู้นำ อีกทั้งยังหมายรวมถึง คุณลักษณะส่วนบุคคล ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคล และแรงจูงใจที่จะแบ่งปันข้อมูลและความรู้ ทั้งนี้ วิธีการที่จะเพิ่มคุณค่าของมนุษย์ ได้แก่ การให้การศึกษา การฝึกอบรม ความรู้ ทักษะ และการมีสุขภาพที่ดี ดังนั้น การบริหารทุนมนุษย์เป็นเรื่องของการทำหน้าที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ (1) การทำให้ได้มาซึ่งคุณค่าของมนุษย์ (acquiring) (2) การพัฒนาคุณค่าของมนุษย์ (developing) (3) การใช้ประโยชน์จากคุณค่าของมนุษย์ (deploying) (4) การจูงใจให้มนุษย์ใช้คุณค่าของตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร (motivating) (5) การรักษาคุณค่าของมนุษย์เอาไว้ (retaining)หน้าที่ทั้ง 5 ประการนี้ จะต้องดำเนินการตามลำดับก่อนหลังในลักษณะที่เป็นกระบวนการแสดงได้ดังภาพ โดยแต่ละขั้นตอนมีสาระสำคัญโดยสรุป ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 กระบวนการบริหารทุนมนุษย์

ที่มา: เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2561)

จากภาพที่ 2.2 จะเห็นได้ว่า ในแต่ละขั้นตอนของการบริหารทุนมนุษย์จะต้องดำเนินการตามลำดับก่อนหลังในลักษณะที่เป็นกระบวนการ มีสาระสำคัญดังนี้

1) การทำให้ได้มาซึ่งคุณค่าของมนุษย์ การที่จะได้บุคคลที่มีคุณค่าเข้ามาสู่องค์กรนั้น องค์กรจะต้องทราบว่า องค์กรเองมีความต้องการบุคคลที่มีคุณค่าเป็นจำนวนมากน้อยเท่าใด และบุคคลเหล่านั้นจำเป็นจะต้องมีคุณค่าในด้านใดบ้างนั้น ความต้องการบุคคลนี้จะทราบได้จากการวิเคราะห์งานและกวางแผนกำลังคน ซึ่งจะช่วยให้ทราบทั้งจำนวนและคุณค่าของบุคคล จากนั้นจะวิเคราะห์หาส่วนต่าง (gab) ระหว่างอุปสงค์กับอุปทานของกำลังคน หากพบว่าอุปสงค์สูงกว่าอุปทานก็จะต้องจัดทำแผนการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้ามาสู่องค์กร จากนั้นจึงปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การให้ทดลองปฏิบัติงาน และการบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในองค์กร

2) การพัฒนาคุณค่าของมนุษย์ เป็นการดำเนินการเพิ่มคุณค่าให้กับทุนมนุษย์ เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นที่ต้องใช้คุณค่านั้นๆ สำหรับการทำงานกับเทคโนโลยีและเครื่องจักรอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องมือใหม่ๆ ที่องค์กรได้จัดหา และ/หรือพัฒนาขึ้นใช้ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ในการเพิ่มคุณค่าของทุนมนุษย์นี้สามารถทำได้โดยการให้การศึกษา ให้การฝึกอบรม ให้ความรู้ เสริมสร้างทักษะ และการสร้างการมีสุขภาพที่ดีของบุคลากร ซึ่งสามารถกระทำได้ทั้งในระหว่างปฏิบัติงาน (on the job training) และนอกเวลาปฏิบัติงาน (off the job training) โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มคุณค่าของทุนมนุษย์ขององค์กรให้มีค่าสูงสุด

3) การใช้ประโยชน์จากคุณค่าของมนุษย์ เมื่อทุนมนุษย์ขององค์กรได้รับการเพิ่มคุณค่าให้มีสมรรถนะเพียงพอที่จะทำงานกับเทคโนโลยี เครื่องจักรอุปกรณ์และเครื่องมือหรือวิธีการใหม่ๆ ได้เป็นอย่างดีแล้ว จากนั้นจะเป็นการมอบหมายงาน (delegation) การสั่งการ (assignment) ให้มนุษย์ขององค์กรแต่ละคนได้รับผิดชอบปฏิบัติ จากนั้นจะเป็นเรื่องของการบริหารผลงาน (performance management) การให้รางวัลโดยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย (transfer) การสับเปลี่ยนหมุนเวียน (job rotation) ซึ่งนอกจากจะเป็นการใช้คุณค่าของบุคคลให้เหมาะสมกับงานแล้ว ยังเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (promotion) ด้วย

4) การจงใจให้บุคลากรใช้คุณค่าของตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การจงใจการประเมินผลงาน (Assessment) จะช่วยให้องค์กรได้ทราบถึงการใช้ประโยชน์จากคุณค่าของทุนมนุษย์ที่พัฒนาขึ้นว่ามีคุณค่าต่อองค์กรมากหรือน้อยเพียงใด ผลการประเมินจะทำให้การให้รางวัลเป็นไปด้วยความยุติธรรม อันจะสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรนำคุณค่าของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่การดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารองค์กรยังสามารถที่จะใช้ภาวะความเป็นผู้นำ

(Leadership) ที่เหมาะสม การสื่อสาร (Communication) เพื่อจูงใจให้บุคลากรได้ใช้คุณค่าของตนทำงานให้แก่องค์การประสบผลสำเร็จ

5) การรักษาคุณค่าของมนุษย์เอาไว้ การบริหารทุนมนุษย์ในขั้นตอนนี้จะเกี่ยวข้องกับการบริหารทุนมนุษย์ตามระบบคุณธรรมแนวใหม่ (Redefine merit system) ในทุกๆ กิจกรรมของการบริหารทุนมนุษย์ ตั้งแต่ความเสมอภาคในโอกาสในระดับแรกเข้า โดยการสรรหา/แต่งตั้งในระบบเปิด มีการแข่งขันภายใน/ภายนอกทุกระดับตำแหน่ง ในด้านความรู้ความสามารถก็จะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของทุนมนุษย์จากสมรรถนะ ผลงาน และความประพฤติ สำหรับด้านความมั่นคงนั้น องค์กรจะจ้างงานตามผลงาน มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งในด้านโอกาสและรายได้ และในส่วนของความเป็นการทำงานเมื่อนั้น บุคลากรจะต้องได้รับการคุ้มครองตามหลักการของระบบคุณธรรมด้วย

1.9 การบริหารทุนมนุษย์ในองค์การภาครัฐ

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2561, น. 28-29) กล่าวว่า การบริหารกำลังคนในองค์การภาครัฐที่ผ่านมา มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ทางราชการมีกำลังคนพอเหมาะกับปริมาณงาน ทั้งในด้านของอัตรากำลังและความรู้ความสามารถ โดยให้ความสำคัญกับหลักการ “ใช้คนให้เหมาะกับงานและทันเวลาตามที่ต้องการ” หรือ Put the right man on the right job at the right time

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา การดำเนินการในลักษณะดังกล่าวทำให้ภาคราชการมีกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถสูง สามารถปฏิบัติราชการได้ผลดี สามารถที่จะให้บริการแก่ประชาชนจนเป็นที่พึงพอใจได้ แต่ทว่า ภายหลังจากการเกิดการเปลี่ยนแปลงจากทั้งภายนอกและภายในภาคราชการ ทำให้การบริหารกำลังคนภาครัฐจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย โดยเฉพาะอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารกำลังคนภาครัฐที่สำคัญ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 หลักการบริหารที่พัฒนาขึ้นใหม่ในศตวรรษที่ 21 ที่ให้ความสำคัญกับกลยุทธ์การจัดการแบบธุรกิจ ในขณะที่เดียวกันก็เกิดแรงผลักดันจากภายในระบบราชการเอง เช่น การบริหารกำลังคนภาครัฐจะต้องเป็นไปตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามรัฐธรรมนูญ การเชื่อมโยงการบริหารกำลังคนเข้ากับทิศทางขององค์การ การบริหารกำลังคนให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมแนวใหม่ การยึดหลักสมรรถนะ การใช้คนน้อยแต่ให้มีประสิทธิภาพสูง ฯลฯ ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นทำให้การบริหารกำลังคนภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศนคติของการบริหารกำลังคน จากการบริหารกำลังคนที่เน้นหน้าที่และกระบวนการไปสู่การเน้นที่บทบาทแทน ซึ่งนอกจากจะยังให้ความสำคัญกับการสรรหา การพัฒนา การรักษาไว้และใช้ประโยชน์กำลังคนเช่นเดิมแล้ว ยังจะต้องมุ่งเน้นในเรื่องของการพัฒนาลึบจูงใจทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Motivation) การพัฒนาขีดความสามารถทรัพยากรบุคคล

(Human Resource Capabilities) และการกำหนดทิศทางทางการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Direction strategy) ให้เชื่อมโยงกับทิศทางขององค์กรด้วย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์การภาครัฐสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายไว้

จากการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ จุดมุ่งหมาย หน้าที่ของการบริหารกำลังคน นี้เอง ทำให้มุมมองเกี่ยวกับมนุษย์ในองค์การภาครัฐเปลี่ยนแปลงจากจุดเน้นในฐานะ “บุคคล (personnel)” ไปสู่ “ทรัพยากร (resource)” และในฐานะที่ทรัพยากรไปสู่ “ทุน (capital)” ในที่สุด เมื่อบุคลากรในองค์การภาครัฐถูกมองในลักษณะที่เป็นทุนนี้เองทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐมีแนวโน้มที่จะพัฒนาไปสู่การบริหารทุนมนุษย์ ในการบริหารทุนมนุษย์นั้น องค์การภาครัฐจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงโดยเน้นที่บทบาทใหม่ได้แก่ การบริหารความรู้ (Knowledge Management: KM) และการบริหารทุนมนุษย์ เพื่อให้้องค์การภาครัฐสามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์

2.1 ความหมายของการพัฒนาทุนมนุษย์

Randy, L. Desimone John M. Werner and David, M. Harris (2002, p. 2 อ้างถึงใน ไตรรัตน์ โภคพลารณ์, 2561, น. 6) ได้อธิบายอย่างละเอียดว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ชุดของกิจกรรมที่เป็นระบบและมีการวางแผน โดยที่กิจกรรมดังกล่าวได้มีการออกแบบโดยองค์การเพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกขององค์การเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต การเรียนรู้เป็นหัวใจของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและบูรณาการแผนระยะยาวและกลยุทธ์ขององค์การ เพื่อให้แน่ใจว่ามีการใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

จิระ หงส์สุदारม (2531, น. 5-6 อ้างถึงใน ไตรรัตน์ โภคพลารณ์, 2561, น. 6) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพด้านทักษะการทำงาน โดยเน้นความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สำหรับในด้านเศรษฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเพิ่มทุนมนุษย์และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ ในด้านรัฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะประชาชนในระบอบประชาธิปไตย

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2561, น. 6) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกลวิธีที่ทำให้บุคลากรขององค์กรมีคุณภาพและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในอนาคต ถ้าบุคลากรมีคุณภาพและมีขวัญกำลังใจที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลต่อผลงานทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร ได้ในที่สุด

ตามมุมมองของผู้ศึกษาเห็นว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ หมายถึง กลวิธีที่ทำให้บุคลากรขององค์กรมีคุณภาพและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในอนาคต สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กรได้ ซึ่งถ้าบุคลากรมีคุณภาพและมีขวัญกำลังใจที่ดีแล้วย่อมส่งผลต่อผลงานทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ในที่สุด

2.2 ความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2561, น. 6-7) กล่าวว่า ในการดำเนินการในแต่ละองค์กร จะให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ โดยยึดหรือให้ความสำคัญกับมนุษย์ (Human Centered) ในหลายองค์กรจะมีการใช้งบประมาณเพื่อลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมาก การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์อาจจะไม่บังเกิดผลได้คุ้มค่าในระยะเวลาอันสั้นหรือปรากฏให้เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม แต่จะต้องอาศัยระยะเวลาสักกระยะหนึ่งจึงจะเกิดผลตามต้องการ ซึ่งภยิตจินมีคำกล่าวเกี่ยวกับการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้

“หวังผลชั่วปี ให้เพาะเมล็ด หวังผลสิบปี ให้ปลูกพฤษยา หวังผลชั่วชีวิต ให้พัฒนาคน”

จากคำกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า การให้ความสำคัญกับการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์จะส่งผลต่อองค์กรในระยะยาวและยังเป็นผลดีต่อบุคลากรเองด้วย

2.3 วิวัฒนาการในการพัฒนาทุนมนุษย์

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2561, น. 7-8) กล่าวว่า วิวัฒนาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาจจะแบ่งได้เป็นหลายยุค ดังต่อไปนี้

1) ยุคศีกคำบรรพ์ จุดกำเนิดของยุคนี้ อาจจะกล่าวได้ว่ามีวิวัฒนาการมาตั้งแต่เริ่มรู้จักใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิต เมื่อมนุษย์รู้จักประดิษฐ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม จึงจำเป็นที่จะต้องมีการถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญให้แก่ญาติพี่น้องและกลุ่มพรรคพวกของตน ซึ่งเป็นวิธีการดำรงรักษาและช่วยให้ผลการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น เกิดการเรียนรู้จากชนรุ่นหนึ่งสู่ชนอีกรุ่นหนึ่ง ในระยะแรกเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยังไม่เป็นกระบวนการที่เป็นระบบ แต่เป็นการพัฒนาด้านฝีมือ โดยถ่ายทอดความรู้ตามธรรมชาติ

2) ยุคเริ่มประวัติศาสตร์ เป็นยุคที่มนุษย์มีอารยธรรมสูงขึ้น ดังปรากฏจากแหล่งกำเนิดอารยธรรมที่สำคัญๆ ของโลก เช่น กรีก โรมัน อียิปต์ จีน อินเดีย เป็นต้น กำเนิดช่างฝีมือประจำสำนักและตระกูลต่างๆ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นลักษณะการฝึกงาน (Apprenticeship) โดยที่ผู้รับการฝึกงานจะได้รับการสอนงานและกินอยู่เสร์ที่บ้านครูหรือนายจ้าง

3) ยุคสมาคมช่าง (Gild) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นลำดับตามวิวัฒนาการของอุตสาหกรรม ซึ่งในระยะต่อมาได้มีการรวมตัวของช่างฝีมือเป็นสมาคมวิชาชีพ (Trade-guild) เพื่อรักษาผลประโยชน์ของบรรดาช่างฝีมือที่เป็นสมาชิก เน้นการพัฒนาช่างฝีมือ มีสินค้าให้เลือกมากมาย ความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้ามามีบทบาทสำคัญ จนมีแนวคิดที่ยอมรับความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นปัจจัยการผลิตประการหนึ่งที่มีความสำคัญที่สุดขององค์การ

4) ยุคปัจจุบัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่จะต้องมีการดำเนินการในระยะยาว เริ่มตั้งแต่เกิดใน โรงเรียน จนกระทั่งทำงาน ก็ยังต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีขั้นตอน การลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์มิได้จำกัดอยู่แต่เฉพาะจะต้องถูกพัฒนาขึ้นมาในองค์การเท่านั้น แต่ต้องมีการสร้างมาตั้งแต่เกิด โดยการปลูกฝังวินัย ความคิด ระบบคิด และวิธีปฏิบัติต่างๆ ในประเทศญี่ปุ่นมีการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างมาก จึงได้เห็นผลประการหนึ่งก็คือ การมีวินัยที่ดี เนื่องจากมีการปลูกฝังมาตั้งแต่เกิด ทำให้บุคลากรมีคุณภาพ การใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ

สภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจโลกเกิดจากอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่สำคัญก็คือ เทคโนโลยีใหม่ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากบุคลากรจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถและภูมิปัญญาในการจัดการทักษะใหม่ๆ ประกอบกับประเทศและองค์การเป็นระบบเปิด จึงต้องมีการแข่งขันกันอยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยพิจารณาว่าบุคลากรเป็น “ทุนมนุษย์” (Human Capital) นอกเหนือจากทุนอื่นๆ ในองค์การที่จะต้องรู้จักใช้และพัฒนาให้เกิดผลดีกับองค์การและประเทศต่อไป

2.4 สาเหตุในการพัฒนาทุนมนุษย์

ในความเปลี่ยนแปลงในบริบทของโลกเราทุกวันนี้จะมีลักษณะการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อองค์การอย่างใหญ่หลวง โดยเฉพาะผลกระทบจากโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยี ซึ่ง Michael Hitt และเพื่อน เห็นว่าจะส่งผลกระทบต่อองค์การ จึงจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาทักษะของผู้ปฏิบัติงานมีการใช้เทคโนโลยีใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาโครงสร้างองค์การใหม่ และ

สร้างวัฒนธรรมให้เกิดการเรียนรู้และนวัตกรรม ความคิดเห็นเหล่านี้จึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Desimone and others (2002, p. 20-23 อ้างถึงใน ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์, 2561, น. 8-10) กล่าวว่าสิ่งท้าทายต่อองค์กรอีก 5 ประการที่สำคัญ อันส่งผลต่อองค์กร ทำให้เป็นสาเหตุให้ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

1) การเปลี่ยนแปลงด้านกำลังคน (Changing Workforce Demographics) ประเทศต่างๆ โดยทั่วไปเป็นประเทศเปิดและมีพรมแดนติดต่อกับประเทศต่างๆ ที่อยู่รอบนอก ทำให้แรงงานมีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน สำหรับประเทศไทยก็มีลักษณะดังกล่าวที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานมากมาย ทั้งจากประเทศที่อยู่ห่างไกลและประเทศเพื่อนบ้าน ที่สำคัญคือแรงงานจากพม่าและกัมพูชา นอกจากนี้แล้ว สตรียังมีบทบาทมากขึ้นในสังคมไทย สตรีไทยมีการทำงานนอกบ้านมากขึ้น ซึ่งทำให้องค์กรจะต้องปรับตัวเพราะมีความหลากหลายทั้งด้านเชื้อชาติและเพศ อันจะทำให้องค์กรจะต้องจัดการกับ 3 เรื่องสำคัญคือ ด้านวัฒนธรรมและภาษา ด้านการเปิดโอกาสให้สตรีมีความก้าวหน้ามากขึ้นและการกดขี่ทางเพศต่อสตรี และประการสุดท้ายก็คือ การจัดการการเรียนรู้ระหว่างคนรุ่นเก่าและคนรุ่นใหม่

2) การแข่งขันในเศรษฐกิจแบบ โลกาภิวัตน์ (Competing in a Global Economy) ในประเทศสหรัฐอเมริกา บริษัทต่างๆ มีการเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่การแข่งขันในเศรษฐกิจแบบ โลกาภิวัตน์โดยการให้การศึกษาและฝึกอบรมพนักงาน ซึ่งองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะมีการจ้างงานกับบุคคลที่มีการศึกษาเพื่อรองรับกับการเพิ่มขึ้นของตลาดที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น

นอกจากที่กล่าวมาในข้างต้นแล้ว ธุรกิจยังต้องมีการศึกษาและการฝึกอบรมที่มากขึ้น รวมถึงการฝึกอบรมใหม่ (Retrain) กับพนักงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพงานและรองรับกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น อันเป็นผลให้องค์กรมีความเสี่ยงเกิดขึ้น จึงต้องจัดการให้พนักงานมีความสามารถในการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม และในประเทศอื่นๆ การพัฒนาผู้นำให้สามารถจัดการความท้าทายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในทศวรรษนี้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการให้พนักงานได้เรียนรู้การนำสิ่งใหม่มาใช้ในธุรกิจเป็นสิ่งจำเป็น และไม้อาจจะหลีกเลี่ยงได้

3) ขจัดช่องว่างทางทักษะ (Eliminating the Skill Gap) ถึงแม้ว่าในระบบการศึกษาจะผลิตบุคลากรออกมาป้อนตลาดแรงงานอย่างหลากหลายและมีจำนวนมาก แต่ก็จะมีปัญหาประการหนึ่งที่สำคัญก็คือ บุคลากรที่จบการศึกษาดังกล่าวไม่มีทักษะในงาน หรือมีก็ไม่เพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันการศึกษาแต่ละแห่งมักจะให้การศึกษาในเชิงกว้างและทฤษฎี บางแห่งไม่มีการฝึกปฏิบัติหรือบางแห่งก็การฝึกปฏิบัติก็มีเพียงส่วนน้อย การขาดบุคลากร

ที่มีทักษะอย่างเพียงพอจะทำให้เกิดปัญหาต่างๆ มากมาย สถาบันการศึกษาต่างๆ ไม่สามารถผลิตบุคลากรได้ตรงความต้องการของตลาดแรงงาน

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ในอนาคตแล้วการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมาก อันเป็นผลมาจากเทคโนโลยีที่จะทำให้โลกเป็นหนึ่งเดียวกัน เทคโนโลยีก็มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วเช่นกัน ดังนั้นทุกองค์การจึงต้องการบุคลากรที่มีทักษะในงาน ไม่ว่าจะเป็นด้าน การสื่อสาร เทคโนโลยี และอื่นๆ สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อวิถีชีวิตของบุคลากรและผลงานขององค์การ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

4) ความต้องการการเรียนรู้ในระยะยาว (The Need for Lifelong Learning) ดังกล่าวแล้วว่า การเปลี่ยนแปลงจะทำให้องค์การมีความเสี่ยงและทำให้เกิดความท้าทายแก่ผู้บริหารที่จะจัดการความเสี่ยงเหล่านั้น เพื่อให้ธุรกิจสามารถอยู่รอดภายใต้กระแสการแข่งขันที่รุนแรงในปัจจุบันและอนาคตนับวันจะเพิ่มมากขึ้นอย่างแน่นอน การให้ความรู้กับบุคลากรเป็นวิถีทางที่ดีที่สุดที่จะทำให้ธุรกิจจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้ในระยะยาวจะเท่ากับองค์กรได้มีการเตรียมความพร้อมและจัดการความเสี่ยงต่างๆ ได้อย่างดียิ่ง

การเรียนรู้ในระยะยาวจำเป็นจะต้องอาศัยการลงทุนหรืองบประมาณ การลงทุนดังกล่าวถือว่าการลงทุนที่ถูกต้อง จะทำให้บุคลากรเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความพร้อมด้านต่างๆ การเรียนรู้ระยะยาวควรจะต้องถือว่าเป็นนโยบายขององค์กรที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ นอกจากนี้แล้วควรจะต้องเปิดโอกาสให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้มีการเรียนรู้ร่วมกัน และช่วยกันจัดการความรู้ (Knowledge Management) อันถือว่าเป็นภูมิปัญญาขององค์กรนั้น ๆ

5) ช่วยให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Facilitating Organizational Learning) นักวิชาการที่มีชื่อเสียงทางด้านการพัฒนาองค์กร เช่น Chris Argyris, Richard Beckhard และคนล่าสุดก็คือ Peter Senge ซึ่ง Peter Senge ได้เขียนหนังสือที่ขายดีอย่างมาก คือ The Fifth Discipline ซึ่งได้เสนอให้องค์กรต่างๆ ที่จะมีการเปลี่ยนแปลงในหลายด้านด้วยกัน จึงทำให้ต้องมีการเรียนรู้ (Learn) การปรับตัว (Adapt) และการเปลี่ยนแปลง (Change) ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงศักยภาพของบุคลากร ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน องค์กรมีการพัฒนาต่อไปเพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตของบุคคล ที่จะต้องทำอย่างเป็นกระบวนการและเป็นระบบทำอย่างต่อเนื่องติดต่อกันทุกระดับ เนื่องจากบุคลากรมี

ความรู้ ความเข้าใจ รวมถึงมีทัศนคติที่แตกต่างกันจะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ การประสานงานให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่องกันจึงจะทำให้เกิดเป็นผลดีต่อองค์กรได้ในที่สุด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลจะต้องอาศัยแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังต่อไปนี้

- 1) การเคารพในสิทธิของบุคคล ที่จะต้องมีการทำให้หรือดำเนินการเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่ง
- 2) การมุ่งแก้ปัญหาให้กับองค์กร ผลลัพธ์ประการหนึ่งที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ พัฒนาเพื่อแก้ปัญหาให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรอยู่รอดในกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- 3) มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมในองค์กร เนื่องจากเทคนิคการบริหารมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ควรให้มิบุคลากรมีส่วนร่วมทั้งในการจัดการ การกำหนดเนื้อหา การร่วมมือในเทคนิค การฝึกอบรม เป็นต้น
- 4) เป็นกระบวนการที่มีระบบ บุคคลที่มีทัศนคติที่แตกต่างกันสามารถสอดประสานให้เกิดการผสมกลมกลืนกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และเกิดผลสำเร็จขององค์กรต่อไป

2.5 กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์

การพัฒนาทุนมนุษย์มีการดำเนินการที่เป็นลำดับขั้นตอน ซึ่งได้มีผู้ที่สนใจศึกษาไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

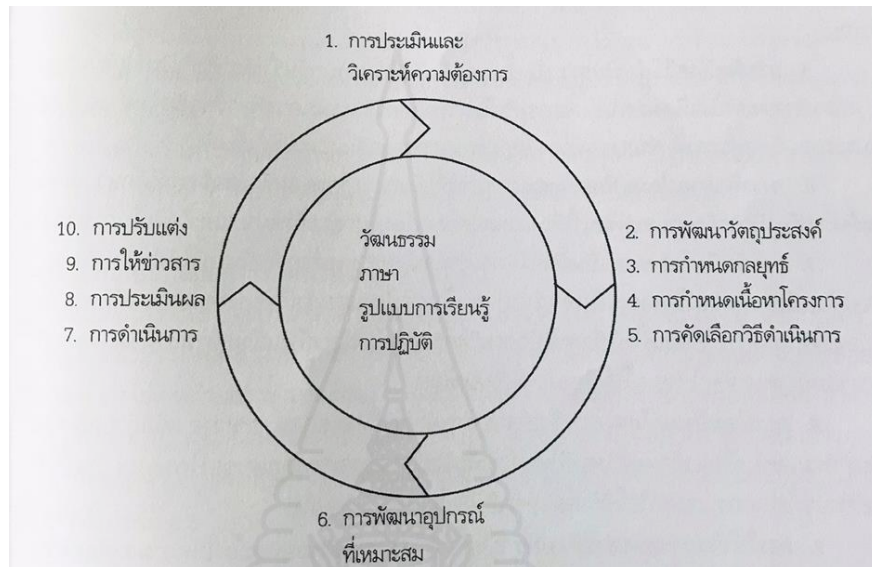
Jack, J. Phillips (1999, pp. 330-338 อ้างถึงใน ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์, 2561, น. 13-15) ได้นำเสนอกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเชิงวงจรประกอบด้วย 10 ขั้นตอนด้วยกัน คือ

- 1) การประเมินและวิเคราะห์ความต้องการ (Conduct needs assessment and analysis)
- 2) การพัฒนาวัตถุประสงค์ (Develop objectives)
- 3) การกำหนดกลยุทธ์การประเมินผล (Determine evaluation strategy)
- 4) การกำหนดเนื้อหาโครงการ (Determine program content)
- 5) การคัดเลือกวิธีดำเนินการ (Select delivery methods)
- 6) การพัฒนาอุปกรณ์ที่เหมาะสม (Develop or select materials)
- 7) การดำเนินโครงการ (Implement or conduct program)
- 8) การประเมินผลโครงการ (Evaluate program)

9) การให้ข่าวสารผลของโครงการ (Communicate results)

10) การปรับแต่ง (Make adjustments)

ซึ่งทั้ง 10 ขั้นตอนสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 แสดงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Phillips

ที่มา: เกลิมพงส์ มีสมนัย (2561)

จากภาพที่ 2.3 อธิบายเพิ่มเติมได้ดังนี้

1) การประเมินและวิเคราะห์ความต้องการ เป็นขั้นแรกของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องหาความต้องการหรือปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นจุดเริ่ม หรือ Trigger เช่น การทำงานขาดประสิทธิภาพ ความต้องการของบริหาร เป็นต้น ข้อมูลต่างๆ ดังกล่าวอาจจะได้มาจากการสอบถาม การสัมภาษณ์ หรือการสังเกตจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง

2) การพัฒนาวัตถุประสงค์ เป็นขั้นที่อาศัยข้อมูลจากขั้นแรก วัตถุประสงค์จะเหมือนแนวทางที่จะดำเนินการต่อไป เป็นหลักกิโล (milestone) ที่ต้องการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ดี ควรจะมีลักษณะท้าทาย (Challenge) ชัดเจน (Precise) กำหนดเวลา (Timely) สามารถทำสำเร็จได้ (Achievable) ง่าย (Easily understood)

3) การกำหนดกลยุทธ์การประเมินผล ซึ่งแนวคิดโดยทั่วไปมักจะกล่าวไว้เป็นขั้นสุดท้าย แต่เพื่อให้การประเมินผลได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป ก็ควรที่จะมีการกำหนดกลยุทธ์การประเมินผลไว้ เพราะกลยุทธ์การประเมินผลจะเป็นแผนการประเมินผลที่จะช่วยกำหนดแนวทางในการประเมินผล เพราะการประเมินผลมิได้ทำเมื่อเสร็จสิ้นโครงการเท่านั้น แต่มักจะมีการประเมินผลในระหว่างการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อีกด้วย

4) การกำหนดเนื้อหาโครงการ ตามทัศนะของ Phillips เห็นว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด เพราะเนื้อหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะสะท้อนถึงความต้องการของกลุ่มเป้าหมายว่าต้องการแบบใดและอย่างไร การกำหนดเนื้อหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นควรจะมีการสอบถามจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

5) การคัดเลือกวิธีดำเนินการ เป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องมาจากขั้นที่แล้ว ซึ่งก็เป็นขั้นที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้เกิดผลตามต้องการหรือไม่ การเลือกวิธีการนั้นควรพิจารณาปัจจัยต่างๆ ที่สำคัญคือ งบประมาณ วัตถุประสงค์ กรอบของเวลา ความสามารถของกลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น

6) การพัฒนาอุปกรณ์ที่เหมาะสม อุปกรณ์ที่ใช้ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษา แนวการสอน เป็นต้น จะต้องมีการจัดหาและพัฒนาให้เหมาะสมสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและปัจจัยในการพัฒนาต่างๆ

7) การดำเนินโครงการ เป็นขั้นที่มีความชัดเจน เพราะจะต้องดำเนินการให้สำเร็จผลตามต้องการ อาจจะต้องมีการทดลองโครงการถ้าเห็นว่ามีความเสี่ยงสูงในความสำเร็จของโครงการ เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนของโครงการ ซึ่งเป็นขั้นที่มักจะมีปัญหาเกิดขึ้นมากบ้างน้อยบ้างแล้วแต่กรณี ผู้รับผิดชอบก็ต้องจัดการกับปัญหาต่างๆ ให้หมดไปหรือลดลงให้น้อยที่สุด

8) การประเมินผลโครงการ ซึ่งอาจจะทำการประเมินผลก่อน ระหว่าง หรือ ภายหลังการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้มาใช้เพื่อวัดและตรวจสอบคุณค่าของโครงการ อันเป็นข้อมูลในการปรับปรุงโครงการ และนำไปใช้กับโครงการอื่นในโอกาสอื่นๆ ต่อไป

9) การให้ข่าวสารผลของโครงการ เป็นขั้นที่มักจะถูกละเลยและไม่ให้ความสำคัญ เพราะอาจจะเห็นว่าเสียเวลาโดยใช่เหตุ ผู้เอาเวลาและทรัพยากรไปทำงานในโครงการอื่นๆ ดีกว่า ซึ่งเป็นความคิดที่ไม่ถูกต้องนัก ควรจะแจ้งข่าวสารให้กับบุคคล 4 กลุ่มด้วยกัน คือ ผู้รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหารระดับสูง และผู้บังคับบัญชาโดยตรง

10) การปรับแต่ง เป็นเรื่องปกติธรรมดาที่จะต้องมีการปรับแต่งหรือการเปลี่ยนแปลง เพราะถ้าการที่ดำเนินการไม่ได้ผลตามต้องการหรือมีปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้นอย่างฉับพลัน ก็จะต้องมีการปรับแต่งให้เหมาะสมต่อไป

2.6 ประเภทและรูปแบบของการพัฒนาทุนมนุษย์

การจัดแบ่งประเภทของการพัฒนาทุนมนุษย์ก็เหมือนกับการจัดแบ่งประเภทโดยทั่วไปที่มีนักวิชาการและผู้สนใจนำเสนอในมุมมองที่หลากหลาย ล้าแต่ความคิดเห็นของแต่ละท่าน ซึ่งจะทำให้สามารถศึกษาและทำความเข้าใจได้อย่างดียิ่ง โดยมีการนำเสนอไว้ดังนี้

ไพโรจน์ อุลิต (2547, น. 8) กล่าวว่า ขอบเขตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1) การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่ทำในระยะสั้นๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานและปรับพฤติกรรม ให้เป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ โดยเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง เน้นให้ผู้รับการอบรมสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) การศึกษา เป็นกระบวนการให้ความรู้ประกอบการเรียนรู้ทักษะใหม่ช่วยให้นักบคคล ที่ได้รับการศึกษามีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญาที่จะไปประกอบอาชีพตามสาขาที่ตนถนัด โดยจะมีระยะเวลาการศึกษาที่ต่อเนื่องยาวนานกว่าการฝึกอบรม

3) การพัฒนา เป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารให้ถึงขีดสูงสุดเพื่อความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านส่วนตัวและขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงและเจริญเติบโตขึ้น

เสนห์ จุ้ยโต (2551, น. 212-214) กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถจำแนกออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษา (Education) เป็นการพัฒนาศักยภาพที่เน้นงานในอนาคตของผู้เรียน เป็นการเรียนรู้แบบกว้างๆ ทั่วไปไม่เฉพาะเจาะจงการศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์รวมทั้งกายและใจ โดยครอบคลุมการพัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาและจิตใจ การศึกษาในปัจจุบันมี 3 ลักษณะ คือ

(1) การศึกษาในระบบ (Formal Education) เป็นระบบการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมายวิธีการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดผลและการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน เช่น การศึกษาในชั้นเรียน และในมหาวิทยาลัยปิดโดยทั่วไปควรจัดสภาพแวดล้อมเพื่อให้มีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้มากขึ้น ดังนั้น ทฤษฎีการจัดการศึกษาในปัจจุบันมุ่งสู่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้

(2) การศึกษานอกระบบ (Non-Formal Education) เป็นระบบการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมายรูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาการศึกษา การวัดและประเมินผล โดยเนื้อหา และหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม เช่น การศึกษานอกโรงเรียนของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เป็นต้น

(3) การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) เป็นระบบการศึกษาที่ให้ ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาสโดยศึกษาจากบุคคล สังคม ประสบการณ์ สภาพแวดล้อม หรือแหล่งความรู้จากที่อื่นๆ

2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรม (Training) เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นงานปัจจุบันของผู้เรียน ซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาโรคขององค์กรที่เกิดพฤติกรรมของมนุษย์ ในองค์กร 3 อย่าง คือ โรคความรู้บกร่อง โรคทักษะบกร่อง โรคทัศนคติบกร่อง การฝึกอบรม จึงเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถแก้ปัญหาองค์กรเกี่ยวกับคนได้ การฝึกอบรมที่สำคัญได้แก่ การฝึกอบรมเข้าทำงาน (in-service training) และการฝึกอบรมเพื่อเลื่อนตำแหน่ง (pre-promotional training) การฝึกอบรมกระทำกันในปัจจุบันมุ่งสู่การฝึกอบรมโดยการ จัดหลักสูตร (Off the Job Training) และการฝึกอบรมขณะทำงานด้วย (On the Job Training = OJT) ซึ่ง OJT ประกอบด้วย

- (1) การสอนงาน (Job Instruction)
- (2) การให้คำปรึกษา (Coaching)
- (3) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
- (4) การมอบหมายงานพิเศษ (Special assignment)
- (5) การรักษาราชการแทน (Acting)
- (6) การให้ร่วมเป็นคณะทำงาน (working groups)

3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการพัฒนาตนเอง (Development) เป็นระบบ การเรียนรู้ที่ไม่เน้นงาน (not job focused) มุ่งให้มนุษย์อยู่รอด และสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่าง มีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อมของสังคม เป็นการพัฒนาตนเองไปตามธรรมชาติ หรือตามปกติ วิทยาลัยจากการเลียนแบบ การลองผิดลองถูกและการศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ที่สามารถหาได้

4) การจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Environment Management) เป็นระบบของการจัดการสภาพแวดล้อมทั้งกายภาพและจิตภาพ ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ และ เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สภาพแวดล้อมทางจิตภาพ ได้แก่ ความรู้สึกนึกคิด และ บรรยากาศการเรียนรู้ด้านจิตใจบางครั้งสถานที่ทำงานไฮเทคทันสมัยแต่จิตใจห่อเหี่ยวไม่ยอม

เรียนรู้ (Learning Center) หรือมุมสนทนา (Learning Corner) หรือห้องสมุดอัตโนมัติ (Electronic Library) จึงเป็นวิธีหนึ่งของการจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Nadler and Nadler (1990 อ้างถึงใน จุฬาลักษณ์ ฅ ถ้ำปาง, 2557, น. 19-20) ได้ อธิบายว่าเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยออกแบบเพื่อสร้างหรือผลักดันให้บุคลากร เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนนำไปสู่การปรับปรุงความสามารถในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย กิจกรรม 3 กิจกรรม ดังนี้

1) การฝึกอบรม (training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นในงาน ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเป็นการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของการทำงานในขณะนั้น โดยผู้ผ่านการฝึกอบรมจะสามารถนำความรู้ที่นำไปใช้ได้ทันที

2) การศึกษา (education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการให้การศึกษา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ตลอดจนเป็นการเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวให้แก่บุคคล เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง (promotion) การโยกย้าย และการพัฒนาอาชีพ (career development)

3) การพัฒนา (development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ และเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มีจุดเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตาม ที่องค์การต้องการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นเสมือนกระบวนการที่ได้สร้างไว้อย่างมี เป้าหมายเพื่อให้บุคลากรในองค์การได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน โดยการศึกษาอบรม และการพัฒนา เป็นการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพในการปฏิบัติงานตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรมให้มีความ พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ ซึ่งส่งผลให้เกิด ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองและองค์การ

Gilley and Egglund (1989 อ้างถึงใน อนันต์ บุญสนอง, 2555) กล่าวว่า แนวคิด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม
- 2) ด้านกิจกรรมการศึกษา
- 3) ด้านกิจกรรมการพัฒนาตนเอง
- 4) ด้านกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ
- 5) ด้านการพัฒนาองค์การ

John, M. Ivancevich (2001, pp. 377-486 อ้างถึงใน ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์, 2561, น. 17) เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับกิจกรรม 3 ประการด้วยกัน คือ

- 1) การฝึกอบรมและการพัฒนา
- 2) การพัฒนาและการวางแผนอาชีพ
- 3) การจัดการเกี่ยวกับภาวะเบี่ยงของผู้ปฏิบัติงาน

Gomez-Mejia and others (2001, pp. 224-322 อ้างถึงใน ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์, 2561, น. 17) ได้กล่าวว่า ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องดำเนินการ 3 เรื่องด้วยกัน คือ

- 1) การประเมินและการจัดการด้านผลงาน
- 2) การฝึกอบรม
- 3) การพัฒนาอาชีพ

Desimone and others (2002, pp. 10-12 อ้างถึงใน ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์, 2561, น. 18) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับหน้าที่ 3 ประการด้วยกัน คือ

- 1) การฝึกอบรมและการพัฒนา
- 2) การพัฒนาองค์การ
- 3) การพัฒนาอาชีพ

ปภาวดี และกิ่งพร (2531, น. 98-102 อ้างถึงใน ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์, 2561, น. 18) เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับกิจกรรม 3 ประการด้วยกัน คือ

- 1) การฝึกอบรม
- 2) การศึกษา
- 3) การพัฒนา

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2561, น. 18) ได้จัดประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังต่อไปนี้

- 1) การฝึกอบรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการอื่นที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาอาชีพ การศึกษา การให้อำนาจ องค์การแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้

เขมภัทท์ เย็นเปี่ยม (2556, น. 22) ได้จัดแนวทางของการพัฒนาทุนมนุษย์ไว้ 3 แนวทาง ประกอบด้วย

- 1) การฝึกอบรม (Training)
- 2) การเรียนรู้ (Learning)
- 3) การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

จากที่กล่าวมาข้างต้น เกี่ยวกับรูปแบบของการพัฒนาทุนมนุษย์ จะเห็นได้ว่า นักวิชาโดยส่วนใหญ่จะจัดรูปแบบของการพัฒนาทุนมนุษย์ใกล้เคียงกัน คือประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนาองค์กร การพัฒนาตนเอง ดังนั้นผู้ศึกษาจึงนำรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของ Gilley and Eggland (1989 อ้างถึงใน อนันต์ บุญสนอง, 2555) มาใช้เป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ด้วยเหตุผลที่ว่าทฤษฎีดังกล่าวมีเนื้อหาสาระครอบคลุมถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ชัดเจน ครบถ้วน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม
- 2) ด้านกิจกรรมการศึกษา
- 3) ด้านกิจกรรมการพัฒนาตนเอง
- 4) ด้านกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ
- 5) ด้านการพัฒนาองค์กร

3. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ในปัจจุบัน คำว่าประสิทธิผล ถูกกล่าวถึงอย่างมากทั้งในภาคราชการและในภาคเอกชน เนื่องจากในอดีตทั้งภาคเอกชนและราชการนั้นมุ่งเน้นในเรื่องของการปฏิบัติตามระเบียบจนละเลยผลของการปฏิบัติงาน ทำให้งานต่างๆ ที่ทำนั้นไม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่มีประสิทธิผล และในการศึกษาครั้งนี้ “ประสิทธิผล” ถูกนำมาใช้เป็นตัวแปรตาม ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยมีตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และการพัฒนาทุนมนุษย์

3.1 ความหมายของประสิทธิผล

แนวคิดเรื่อง “ประสิทธิผล” (Effectiveness) มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แคมป์เบล (Campbell อ้างถึงใน สุภาภรณ์ เสรารัตน์, 2543, น. 15) กล่าวว่า การวัดประสิทธิผลของงานมีความหมาย และวิธีการปฏิบัติที่แตกต่างกันไปตามจุดมุ่งหมายของผู้ที่จะนำผลการวัดไปใช้ว่าต้องการนำข้อมูลมาจากการวัดไปใช้ทำอะไร และต้องการใช้ข้อมูลด้านใดบ้าง เพราะเกณฑ์ของประสิทธิผลนั้นจะต้องดูเป้าหมายของการวัด เช่น ต้องดูสภาพปัจจุบันของระบบการทำงานในกลุ่มนั้นต้องการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของกลุ่มเป้าหมายที่ตั้งไว้และช่วยนักวิจัย

ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้น คนที่ต้องการนำผลการวัดไปใช้ในกรณีต่างๆ กัน ก็ต้องการชนิดของการวัดประสิทธิผลที่ต่างกัน

พิทยา บวรวัฒนา (2549, น. 176) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ ประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องของความสำเร็จขององค์การในการกระทำสิ่งต่างๆ ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้

บุญใจ ศรีสถิตนรากุล (2550) กล่าวว่า iva ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลผลิตหรือผลการดำเนินงานขององค์การที่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

บัวผัน เขตการ (2550, น. 27) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถและอดุสาหะ ตอบสนองความต้องการของหน่วยงานที่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

นาบาเวนดี และมาเล็คซาเดย์ (Nabavendi and Malekzadeh, 1990 อ้างถึงใน จิรภัทร์ สุวรรณพุ่ม, 2552, น. 22) ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ iva หมายถึง บุคคลหรือองค์การได้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามแผน อันหมายรวมถึง 3 ประการดังนี้

- 1) คุณภาพองงาน
- 2) ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ
- 3) นวัตกรรมใหม่ๆ

สุพักตร์ เวียงอินทร์ (2554, น. 28) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการใช้ทรัพยากรการบริหารจัดการ และแนวทางที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและใช้ประโยชน์สูงสุดในการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การตามที่ได้กำหนดไว้ และพัฒนาเพื่อให้องค์การดำรงอยู่ต่อไปได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

อะมิไตร์ เอ็คไซร์โอนิ (Amitai Etzioni, 1964 อ้างถึงใน สุพักตร์ เวียงอินทร์, 2554, น. 26) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพขององค์การว่า หมายถึง ขนาดของความสามารถขององค์การในการที่จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่กำหนดไว้

จากที่กล่าววมานี้ จะเห็นว่า การให้นิยามจากนักวิชาการท่านต่างๆ ของคำว่า ประสิทธิภาพนั้นถูกให้นิยามในความหมายที่ใกล้เคียงกัน คือ ประกอบด้วย การมองที่การบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์การตามที่ได้กำหนดไว้ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และใช้ประโยชน์สูงสุด ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาให้นิยามคำว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

มีนักทฤษฎีองค์การหลายท่านได้พยายามร่วมกันศึกษา ค้นคว้าและเสนอแนวความคิดในการวิเคราะห์วิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์การอย่างกว้างขวาง ซึ่งแน่นอนว่าสิ่งที่ตามมาคือ รูปแบบการวัดประสิทธิผลที่มีความหลากหลาย ได้แก่

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) (2545, น. 104) ระบุไว้ในหมวดที่ 12 ส่วนที่ 4 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ข้อ 299 การประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 1) ปริมาณงาน
- 2) คุณภาพของผลงาน
- 3) ความทันเวลา
- 4) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้
- 5) การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน

สำนักงานคณะกรรมการราชการพลเรือน (2547) ได้กำหนดการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 10 ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2538) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อปรับเปลี่ยนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญไปสู่ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยผลสัมฤทธิ์ของงานที่เป็นรูปธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ สอดคล้องกับเจตนารมณ์ ของมาตรา 71 มาตรา 72 และมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 การปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ โดยยึดหลักการของการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการนำไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนรางวัลประจำปีและเงินตอบแทนอื่นๆ แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญให้เป็นไปตามหลักการของระบบคุณธรรมและการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1) การประเมินผลงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(1) ปริมาณงาน พิจารณาจากปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลงหรือมาตรฐานของงาน

(2) คุณภาพของผลงาน พิจารณาจากความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ และความปราณีตหรือคุณภาพอื่นๆ

(3) ความทันเวลา พิจารณาจากเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงานหรือภารกิจนั้น

(4) ผลลัพธ์ประโยชน์ในการนำไปใช้และประสิทธิผลของงาน คือผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ พิจารณาจากผลผลิตหรือผลลัพธ์ของผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน

(5) การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน พิจารณาจากความประหยัดในการใช้ทรัพยากรหรือความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงานหรือโครงการ

2) การประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(1) ความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน

(2) การรักษาวินัย

(3) การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ทาคอน พาร์สันส์ (Takon Parsons, 1975 อ้างใน จีรภัทร์ สุวรรณพุ่ม, 2552, น. 23) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับระบบสังคม โดยมองว่าทุกระบบของสังคมนั้นประกอบด้วยหน้าที่ 4 ประการ เพื่อให้ระบบสังคมนั้นสามารถบรรลุเป้าหมายได้ และสามารถแก้ไขปัญหา การกลับวิธีปฏิบัติเป็นเป้าหมายได้ ประกอบด้วย

1) การปรับตัว (Adaptation) องค์กรมีหน้าที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมหรือสภาพการณ์ภายนอกขององค์กร ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง วัฒนธรรม องค์กรอยู่รอดได้หากสามารถปรับตัวอย่างสมดุลกับสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะองค์กรที่เกี่ยวเนื่องกับการเมืองและเศรษฐกิจ ที่ประกอบด้วยเป้าหมายที่มีความหลากหลาย จำเป็นที่จะต้องมีการเคลื่อนย้ายทรัพยากรเพื่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายให้ได้มากที่สุด

2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment) การบรรลุเป้าหมายนั้นอยู่บนแนวคิดของการสร้างความสมดุล ระหว่างการรักษาแบบแผนขององค์การและการแปลงสภาพเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่องค์กรตั้งเป้าหมาย โดยจะต้องลดความแตกต่างให้เหลือน้อยที่สุด ทุกองค์การต้องมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์การจะอยู่รอดได้ต้องทำหน้าที่เปลี่ยนปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิตตามเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ได้ โดยองค์การต้องคำนึงถึงการทำให้เป็นหน้าที่ของระบบไม่ใช่คำนึงถึงค่านิยมภายในองค์การ

3) การบูรณาการ (Integration) องค์กรเป็นระบบสังคมที่ประกอบด้วยระบบย่อยต่างๆ ภายในองค์การ ซึ่งทำหน้าที่ในการเชื่อมโยงแบบระบบต่างๆ ขององค์การเข้าด้วยกันเพื่อให้หน้าที่ของระบบขององค์การเกิดประสิทธิผล ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการกำหนดกฎระเบียบ โดยคำนึงถึงสิทธิและข้อผูกมัด

4) การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (Latency) องค์กรประกอบด้วยบุคคลต่างๆ ซึ่งมีความหลากหลายด้านเป้าหมาย และคุณค่าที่ยึดถือตามแบบแผนการประพฤติที่ปฏิบัติ ประกอบด้วยสองสิ่งที่ต้องคำนึงถึง ได้แก่ รูปแบบของแบบแผนที่เป็นค่านิยมขององค์การ และการจูงใจและสร้างความผูกพันต่อสมาชิกขององค์การ

ยัชท์แมน และซีชอร์ (Yuchtman & Seashore, 1967, น. 377-395 อ้างใน สุพักตร์ เวียงอินทร์, 2554, น. 28) ได้ใช้แนวคิดเรื่องระบบเข้ามาเป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การ โดยให้ความหมายของ “ประสิทธิผล” ในแง่ตำแหน่งการต่อรองขององค์การหรือความสามารถขององค์การในการได้มาซึ่งทรัพยากรที่หายาก และมีค่าจากสภาพแวดล้อม การวัดประสิทธิผลตามแนวคิดนี้จึงต้องใช้การวัดเปรียบเทียบกันระหว่างองค์การในรูปของการแข่งขันว่าองค์การใดได้รับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมมากกว่า องค์การนั้นก็ย่อมมีประสิทธิผลมากกว่าอีกองค์การหนึ่ง

การวัดประสิทธิผลโดยใช้แนวคิดระบบทรัพยากรนี้ เป็นการพยายามหลีกเลี่ยงจุดอ่อนและข้อบกพร่องบางประการของการประเมินผลประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย โดยไม่พิจารณาถึงเป้าหมายขององค์การเลย แต่อย่างไรก็ตามการประเมินประสิทธิผลขององค์การในแง่ของระบบทรัพยากรก็มิได้แตกต่างไปจากการเน้นที่เป้าหมายเท่าใดนัก เพราะแท้ที่จริงแล้วเป้าหมายขององค์การอย่างหนึ่ง ก็คือ การสรรหา (Acquisition) ทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมนั่นเอง อย่างไรก็ตามปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งของการวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้แนวความคิดระบบทรัพยากร คือ ตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์การ เช่น “ความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม” เป็นตัวแปรที่วัดได้ยากมาก แม้จะสร้างมาตรวัดตัวแปร

ได้แต่คงหาข้อยุติไม่ได้ ว่าเป็นมาตรวัดที่ถูกต้องสมบูรณ์แล้ว ดังนั้น จึงนำไปสู่การประเมินประสิทธิผลวิธีที่สาม คือ การใช้หลายเกณฑ์เป็นเครื่องประเมินประสิทธิผล

เรดดีน (Reddin อ้างถึงใน สุพักตร์ เวียงอินทร์, 2554, น. 29) เห็นว่าประสิทธิผลนี้พิจารณาได้ 3 ระดับ คือ ระดับองค์กร (Corporate) ระดับหน่วยงาน (Departmental) และระดับบุคคล (Managerial)

ประสิทธิผลระดับองค์กร จะเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ตอบแทนกำไร ตำแหน่งในการแข่งขัน การเจริญเติบโตและขยายตัวขององค์กร ผลิตภาคความยืดหยุ่น ตำแหน่งในทางวิชาการ การพัฒนาบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ และความสัมพันธ์กับหน่วยราชการ

ประสิทธิผลระดับหน่วยงาน เป็นเรื่องของหน่วยงานระดับย่อยขององค์กร สามารถทำผลประโยชน์ให้เกิดแก่องค์การใหญ่ในภาพรวมได้

ประสิทธิผลระดับบุคคล จะเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำรงตำแหน่งในการบริหารของบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ

จากการปฏิรูประบบราชการ หน่วยงานราชการหลายแห่งได้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารและการดำเนินการเพื่อให้เกิดความทันสมัย เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และความสามารถในการแข่งขัน หลายหน่วยงานจึงได้นำแนวคิด Balanced Scorecard (BSC) มาปรับใช้ให้เข้ากับการดำเนินงานของตนเอง

หน่วยงานราชการเป็นองค์กรที่ไม่ได้แสวงหาผลกำไร แต่มุ่งหวังให้ได้ผลงานมากที่สุดเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการเกิดความพอใจสูงสุดภายใต้กรอบงบประมาณที่มีจำกัด ซึ่งทำให้บรรลุนิติสัมพันธ์และเป็นไปตามพันธกิจที่กำหนด ในการประยุกต์ คือ Balanced Scorecard (BSC) มาใช้สำหรับองค์กรที่ไม่หวังผลกำไรจึงอาจปรับเปลี่ยนมุมมองแตกต่างกันออกไป ซึ่งใช้ได้ผลเป็นอย่างดีด้วยเหตุผล 3 ด้านคือ

1) Balanced Scorecard (BSC) เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหาร

(1) เพื่อเรียนรู้มุมมองสำคัญ ส่งผลต่อการอยู่รอดขององค์กรในแง่มุมมองที่แตกต่างจากมุมมองด้านการเงินที่มองเฉพาะผลกำไร ขาดทุน หรืออำนาจ ทำให้ผู้บริหารมีมุมมองในการพิจารณาตัดสินใจประเด็นต่างๆ ได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

(2) เพื่อกำกับสนับสนุนโครงการ แผนงาน ทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้สอดคล้องและบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ขององค์กร

2) Balanced Scorecard (BSC) เป็นเครื่องมือสำหรับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปฏิบัติงานของตนและของหน่วยงานให้สอดคล้องกันเพื่อขับเคลื่อนสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร

3) Balanced Scorecard (BSC) เป็นเครื่องมือสำหรับทุกคนในองค์กร

(1) เพื่อความเป็นหนึ่งเดียวกันทั้งองค์กร เพราะมีการแปลงตัวชี้วัดระดับผู้บริหารสู่ระดับปฏิบัติการ ซึ่งสามารถควบคุมประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

(2) เพื่อความอยู่รอดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง สร้างคุณค่าให้แก่ตนเอง มีความก้าวหน้าไม่หลุดจากวงจรการเรียนรู้และพัฒนา

(3) เพื่อการสร้างผลงานที่สนับสนุนองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมาย ตรงความต้องการของลูกค้าผู้รับบริการ มีการเรียนรู้และพัฒนา และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ด้านการเงินงบประมาณขององค์กรและของรัฐบาล

หลักการสำคัญของ Balanced Scorecard มีการกำหนดมุมมอง 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการธุรกิจภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา เพื่อให้วัตถุประสงค์และตัวชี้วัดครอบคลุมงานด้านการเงินและด้านที่ไม่ใช่การเงิน เพื่อให้เกิดสมดุลในการบริหารจัดการโดย

มุมมองด้านการเงิน เพื่อบอกผลงานและสถานภาพด้านการเงินและงบประมาณขององค์กรและที่สำคัญ เป็นมุมมองที่สะท้อนความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือเจ้าของคำถามมุมมองด้านการเงินเน้นการตอบคำถามว่า หากองค์กรประสบความสำเร็จด้านการเงิน ผลการดำเนินงานทางการเงินควรเป็นอย่างไรในสายตาผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

มุมมองด้านลูกค้า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จด้านการเงินจะต้องมีรากฐานจากผลงานด้านลูกค้าที่ดี เช่น ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ ลูกค้ามาใช้บริการเพิ่มขึ้น ลูกค้ารู้สึกประทับใจและกล่าวถึงภาพลักษณ์ขององค์กรทางที่ดี มุมมองด้านลูกค้าเน้นการตอบคำถามว่า องค์กรควรตอบสนองลูกค้าอย่างไรเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

มุมมองด้านกระบวนการธุรกิจภายใน ลูกค้าหรือผู้รับบริการจะเกิดความพึงพอใจและกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี มาจากการที่องค์กรสามารถสร้างผลงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต กระบวนการให้บริการ หรือกระบวนการอื่นๆ ได้อย่างเป็นเลิศ กระบวนการธุรกิจภายในองค์กรนับว่าเป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่นำไปสู่ความพึงพอใจของลูกค้าและความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น จึงต้องมีการวัดผลงานอย่างสม่ำเสมอ มุมมองด้านกระบวนการธุรกิจภายในเป็นการตอบคำถามว่าเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ลูกค้า และผู้เกี่ยวข้อง องค์กรควรมีกระบวนการธุรกิจภายในที่เป็นเลิศอะไรบ้าง

มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา องค์การสามารถสร้างผลงานด้านธุรกิจ กระบวนการผลิตหรือการให้บริการที่เป็นเลิศจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ ต้องการความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ต้องการการเรียนรู้และวิจัยเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ ใหม่ มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนาต้องตอบคำถามว่า เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ องค์การควรทำ อย่างไรในการรักษาความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา มุมมองด้านนี้มีความสำคัญและ เป็นรากฐานของความสำเร็จในระยะยาวและความยั่งยืนขององค์การ

ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557, ธันวาคม) ได้มีการ กำหนดกรอบ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับส่วนราชการระดับกรม และจังหวัด เป็น 4 มิติ สอดคล้องกับ แนวคิด Balanced Scorecard (BSC) ตามกรอบการประเมิน 4 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ หมายถึง ผลงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายตามที่ได้รับงบประมาณดำเนินการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนผู้รับบริการ

มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการบริการ หมายถึง การให้ความสำคัญต่อลูกค้าในการ ให้บริการอย่างมีคุณภาพและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง ความสามารถในการ ปฏิบัติราชการ เป็นการลดค่าใช้จ่าย การลดระยะเวลาการให้บริการ และความคุ้มค่าของการใช้เงิน เป็นต้น

มิติที่ 4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์การ หมายถึง ความสามารถในการเตรียมพร้อม ด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) ทุนองค์การ (Organization Capital) ทุนสารสนเทศ (Information Capital)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์การ โดย การศึกษาครั้งนี้จะใช้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตามในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ซึ่งจะประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) เรื่องหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2545 หมวดที่ 12 ส่วนที่ 4 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ข้อ 299 การประเมินประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยให้ พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1) ปริมาณงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานสำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย พิจารณาจากปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลงหรือมาตรฐานของงาน

2) คุณภาพของผลงาน หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จด้วยความถูกต้อง ครบถ้วนตามมาตรฐาน มีความประณีต ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานปลงผู้บังคับบัญชาว่าปฏิบัติงานมีคุณภาพ โดยพิจารณาจากความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์และความปราณีตหรือคุณภาพอื่นๆ

3) ความทันเวลา หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จโดยประเมินปริมาณงานกับปริมาณเวลาที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดและได้รับการยอมรับหรือชมเชย ตรงต่อเวลา พิจารณาจากเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงานหรือภารกิจนั้น

4) ผลลัพธ์หรือประโยชน์ในการนำไปใช้ หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ การใช้ความรู้ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยกำหนดมาตรฐานงานหรือเป้าหมายของงานและขั้นตอนในการปฏิบัติงานทุกครั้งก่อนดำเนินการ เพื่อให้ได้ผลสำเร็จที่ดี พัฒนาระบบงาน รูปแบบหรือวิธีการในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้ต้องมีคุณภาพหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดประโยชน์ในการนำไปใช้ในหน่วยงาน พิจารณาจากผลผลิตหรือผลลัพธ์ของผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน

ii.1.5 การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงานต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้มีแผน ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับผลผลิตของงานที่เกิดขึ้น ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ตรวจสอบเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ พิจารณาจากความประหยัดในการใช้ทรัพยากรหรือความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงานหรือโครงการ

4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

4.1 รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในปัจจุบัน

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย มี 2 รูปแบบ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร (กทม.) และเมืองพัทยา (สำนักปลัดนายกรัฐมนตรี, 2552, น. 4 – 10)

4.1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เป็น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 3 พ.ศ.2546 ซึ่งได้บัญญัติให้จังหวัดหนึ่งให้มีองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น เขตขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ เขตจังหวัด โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ส.อบจ.) และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนหนึ่ง ซึ่งทั้งสองส่วนมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน

4.1.2 เทศบาล เป็น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 12 พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 มีฐานะเป็นนิติบุคคล แบ่งเป็นประเภทต่างๆ โดยใช้เกณฑ์ประชากร ความเจริญทางเศรษฐกิจ และความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น ได้เป็น 3 ประเภท คือ เทศบาลนคร (ทน.) เทศบาลเมือง (ทม.) และเทศบาลตำบล (ทต.) สำหรับเทศบาลตำบลส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากการยกฐานะมาจากสุขาภิบาลเดิมหรือจาก อบต. ขนาดใหญ่ โครงสร้างของเทศบาลประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล (ส.ท.) และนายกเทศมนตรีคนหนึ่ง ซึ่งทั้งสองส่วนมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน

4.1.3 องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 มีฐานะเป็นนิติบุคคล แบ่งเป็น 3 ชั้น โดยใช้เกณฑ์รายได้ที่ อบต. จัดเก็บเอง คือ ชั้นใหญ่ ชั้นกลาง ชั้นเล็ก รวมถึง อบต. ที่เกิดขึ้นมาจากการยกฐานะจากสภาตำบล ซึ่งได้บัญญัติให้สภาตำบลที่มีรายได้เฉลี่ย 3 ปี ย้อนหลังเกิน 150,000 บาท ให้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งโครงสร้างออกเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (ส.อบต.) ประกอบด้วย สมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งของราษฎรในเขตหมู่บ้านๆ ละ 2 คน และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน ซึ่งทั้งสองส่วนมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน

4.1.4 กรุงเทพมหานคร (กทม.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 มีโครงสร้างประกอบด้วย

1) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร 1 คน มาจากการเลือกตั้งของประชาชนทั้งกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการเลือกตั้งโดยตรงและลับ นอกจากนี้ ยังมีรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครอีก 4 คน ซึ่งแต่งตั้งโดยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

2) สภากรุงเทพมหานคร โดยสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร (สท.) มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในแต่ละเขต ซึ่ง สท. 1 คนต่อจำนวนประชากร 100,000 คน

3) เขตและสภาเขต ประกอบด้วย สำนักงานเขตและสภาเขต

(1) สำนักงานเขต มีผู้อำนวยการเขตเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ผู้รับผิดชอบปฏิบัติราชการภายในเขต

(2) สภาเขต ประกอบด้วยสมาชิกสภาเขต (สท.) ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชนจำนวนอย่างน้อยเขตละ 7 คน ตามเกณฑ์ประชากร หน้าที่ของสภาเขตเป็นสภาให้ข้อคิดเห็น/ คำปรึกษาผู้อำนวยการเขต ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับแผนพัฒนาเขต การดำเนินการของเขต เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อราษฎร

4.1.5 เมืองพัทยา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษมีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542 แบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น สภาเมืองพัทยา จำนวนสมาชิกสภา 24 คน และนายกเมืองพัทยาซึ่งทั้งสองส่วน มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในเขตเมืองพัทยา

4.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

อำเภอสายบุรี เป็นอำเภอหนึ่งในจังหวัดปัตตานี เป็นหนึ่งในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นพื้นที่สีแดง โดยแบ่งเขตการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย เทศบาล 2 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 8 แห่ง ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 10 แห่ง ในอำเภอสายบุรี ได้แก่

- 1) เทศบาลเมืองตะลุบัน
- 2) เทศบาลตำบลเตราะบอน
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบลกะลุง
- 4) องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิง
- 5) องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า
- 6) องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ

- 7) องค์การบริหารส่วนตำบลปะเสยะวอ
- 8) องค์การบริหารส่วนตำบลแป้น
- 9) องค์การบริหารส่วนตำบลมะนังดาลำ
- 10) องค์การบริหารส่วนตำบลละหาร

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี” ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าผลงานวิจัย และงานทางวิชาการที่มีความเกี่ยวข้อง ดังนี้

ภูวคณ วังศรีรัตน์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรี การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรี (2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรี (3) เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรีมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน และมีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกโดยรวมและรายด้านกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ธนาพนธ์ ทองพานิช (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลขององค์กร ศึกษากรณีสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ผลการศึกษาพบว่า (1) ภาพรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยามีการดำเนินการในระดับมาก และรายด้าน ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การให้อำนาจ การให้การศึกษามีการดำเนินงานในระดับมาก สำหรับการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนา และด้านการฝึกอบรมมี

การดำเนินการในระดับปานกลาง (2) ประสิทธิภาพของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาในภาพรวมมีการดำเนินการในระดับมาก และรายด้าน ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพผู้บริโภคร การดำเนินการตามกฎหมาย การศึกษาวิจัยและพัฒนา การพัฒนากลไกในการบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิผลในระดับมาก สำหรับการกำกับดูแลผลิตภัณฑ์สุขภาพ และด้านการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือมีประสิทธิผลในระดับปานกลาง (3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ยกเว้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้การศึกษา การฝึกอบรม และการให้อำนาจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

วรัญญา พุกคำ (2553) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (2) ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองในแต่ละภาค (3) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (4) เสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง อยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 80 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองในแต่ละภาค ได้แก่ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ มีความแตกต่างกันอย่างน้อย 1 ภาค ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ได้แก่ กลุ่มปัจจัยด้านบุคคล อันได้แก่ ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ I am Ready ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านสมรรถนะ ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ควรเสริมสร้างจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี มีการฝึกอบรมและประเมินค่านงานตรวจคนเข้าเมือง กฎหมายคนเข้าเมืองและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอกับผู้เชี่ยวชาญ จัดสรรอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่มีความทันสมัย ประมวลผลแม่นยำ รวดเร็วและเพียงพอ จัดทำเอกสาร หนังสือ คู่มือ แผ่นพับ เกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานและงานในหน้าที่ให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจส่งเสริมการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม สร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนส่งเสริมการศึกษาเพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในงาน

นิภาลักษณ์ พันธุ์วัฒน์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาลชุม อำเภอตาลชุม จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาลชุม ส่วนใหญ่มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้วยการฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมสัมมนาและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งได้มีการจัดสรรงบประมาณและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อนันต์ บุญสนอง (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลขององค์การ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กิจกรรมการด้านการพัฒนาองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา กิจกรรมการด้านการพัฒนาองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา กิจกรรมการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา กิจกรรมการพัฒนาอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง และต่ำสุดกิจกรรมด้านการศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ศิริณัฐ สิทธิกรเจริญ (2557) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกิจกรรมการพัฒนาองค์การ ด้านกิจกรรมการพัฒนาของพนักงาน ด้านกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ และด้านกิจกรรมการฝึกอบรม ส่วนด้านกิจกรรมการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้งผลการศึกษาในระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีระดับของความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.646$)

อนุชาติ ปิยนราวิชญ์ (2559) ได้ศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลขององค์การของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 มิติ ภาพรวมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง เมื่อทำการเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ มีความโดดเด่นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมการศึกษา ด้านกิจกรรมการพัฒนา ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม และด้านกิจกรรมการพัฒนาองค์การ และประสิทธิผลของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

ทั้ง 3 ด้าน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อทำการเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านประโยชน์สุขของประชาชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และด้านประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กิจกรรมฝึกอบรม และกิจกรรมการพัฒนาองค์กร แตกต่างกันมีประสิทธิผลของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกิจกรรมการศึกษา กิจกรรมการพัฒนา และกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ แตกต่างกันมีประสิทธิผลของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่กล่าวมา ผู้ศึกษาได้ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเหล่านี้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขานบุรี จังหวัดปัตตานี โดยกำหนดตัวแปรอิสระเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ 5 ประการ คือ (1) การฝึกอบรม (2) การศึกษา (3) การพัฒนาตนเอง (4) การพัฒนาอาชีพ (5) การพัฒนาองค์กร และได้กำหนดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขานบุรี จังหวัดปัตตานี เป็นตัวแปรตาม ประกอบด้วย (1) ปริมาณงาน (2) คุณภาพของผลงาน (3) ความทันเวลา (4) ผลลัพธ์หรือประโยชน์ในการนำไปใช้ (5) ความคุ้มค่าหรือการประหยัดทรัพยากร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่เน้นเชิงปริมาณซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ และเสริมด้วยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ และมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับของการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี

โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางการศึกษาต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี” ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาและเก็บข้อมูลเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลตามคำถามการศึกษา และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาประชากรโดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1.1 บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย เทศบาลจำนวน 2 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 8 แห่ง จำนวน 420 คน ซึ่งมีรายละเอียดการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.1.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการศึกษา ด้วยการนำสูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) มาใช้ในการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากผู้ศึกษาทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 และระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเลือกศึกษาจากประชากรที่เป็นพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย เทศบาลจำนวน 2 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 8 แห่ง จำนวน 420 คน มีสูตรดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากรทั้งหมด
 e = ความคลาดเคลื่อนของการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{420}{1+420(0.05)^2}$$

$$n = 205$$

ดังนั้น จากการแทนค่าตามสูตรจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่เป็นพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี จำนวนทั้งสิ้น 205 คน

1.1.2 วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เมื่อทราบขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว ลำดับต่อไปเป็นขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้ศึกษาดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยเลือกใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยแบ่งออกเป็น 10 ชั้นภูมิตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อหาสัดส่วนที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ตามสัดส่วนของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างแต่ละ} = \frac{(\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละ อปท.})}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

เมื่อแทนค่าตามสูตร จะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ในการศึกษา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาของพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

ลำดับ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	เทศบาลเมืองตะลุบัน	141	69
2	เทศบาลตำบลเตราะบอน	41	20
3	องค์การบริหารส่วนตำบลกะคูนง	17	8
4	องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง	37	18
5	องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า	22	11
6	องค์การบริหารส่วนตำบลปือระ	20	10
7	องค์การบริหารส่วนตำบลปะเสยะวอ	29	14
8	องค์การบริหารส่วนตำบลแป้น	45	22
9	องค์การบริหารส่วนตำบลมะนังดาลำ	27	13
10	องค์การบริหารส่วนตำบลละหาร	41	20
	รวม	420	205

1.2 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย เทศบาลจำนวน 2 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 8 แห่ง จำนวน 10 คน โดยทำการศึกษาจากประชากรทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง“ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาวยบุรี จังหวัดปัตตานี” ผู้ศึกษาได้ศึกษาเครื่องมือจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และการศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

2.1 แบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษา สร้างจากการศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของตนมากที่สุดเพียงข้อเดียว ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ(Check List)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาวยบุรี จังหวัดปัตตานี จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษา 3) การพัฒนาตนเอง 4) การพัฒนาอาชีพ 5) การพัฒนาองค์กร

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (ranking scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกคำตอบเพื่อวัดระดับความคิดเห็นให้ประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับที่ 1 ถึง 5 ผู้ศึกษาได้กำหนดให้คะแนน ดังนี้

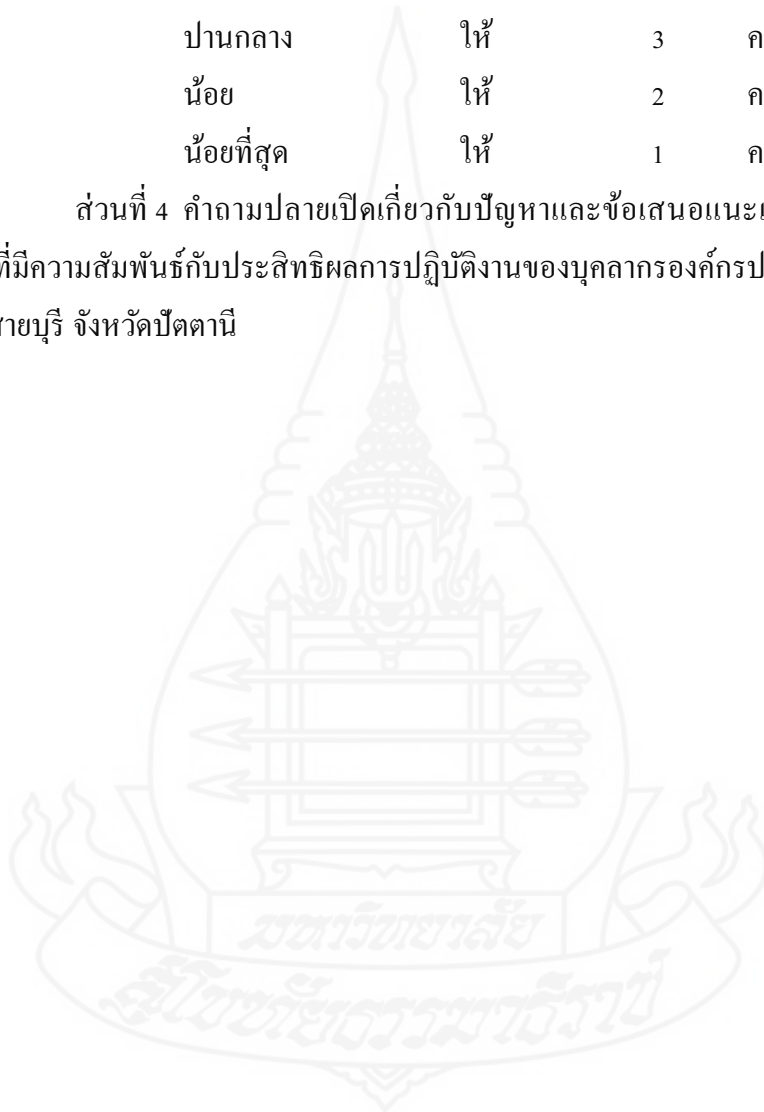
มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาวยบุรี จังหวัดปัตตานี จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ปริมาณงาน 2) คุณภาพของผลงาน 3) ความทันเวลา 4) ผลลัพธ์หรือประโยชน์ในการนำไปใช้ และ 5) ความคุ้มค่าหรือการประหยัดทรัพยากร

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (ranking scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกคำตอบเพื่อวัดระดับความคิดเห็นให้ประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับที่ 1 ถึง 5 ผู้ศึกษาได้กำหนดให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี



ตารางที่ 3.2 โครงสร้างของแบบสอบถามแสดงตัวบ่งชี้ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปร	ประเด็นคำถาม	ข้อคำถาม ส่วนที่ 2
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การพัฒนาทุนมนุษย์ 5 ด้าน		
1. ด้านการฝึกอบรม	1. หน่วยงานมีการฝึกอบรมหรือให้เข้ารับการอบรมที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ข้อที่ 1
	2. หน่วยงานได้มีจัดการฝึกอบรมหรือให้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรความชำนาญเฉพาะด้าน	ข้อที่ 2
	3. หน่วยงานมีการจัดบรรยายในหลักสูตรระยะสั้นเพื่อปรับปรุง แก้ไขปัญหางาน ที่ทำในปัจจุบัน	ข้อที่ 3
	4. หน่วยงานได้จัดให้มีการสอนงาน โดยวิธีให้ลงมือปฏิบัติงานจริง เพื่อให้สามารถทำงานในปัจจุบันได้	ข้อที่ 4
	5. การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่หน่วยงานของท่านดำเนินการเป็นประจำเพื่อพัฒนาบุคลากร	ข้อที่ 5
	6. เมื่อมีความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ หน่วยงานมีการจัดอบรมให้บุคลากรหรือส่งเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	ข้อที่ 6
	7. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เป็นระยะๆ	ข้อที่ 7
	8. การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม หน่วยงานจะคัดเลือกจากผู้ปฏิบัติงานในด้านนั้นๆ	ข้อที่ 8
	9. หน่วยงานของท่านมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน เพื่อให้มีสมรรถนะที่พร้อมในการปฏิบัติงาน	ข้อที่ 9

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ประเด็นคำถาม	ข้อคำถาม ส่วนที่ 2
2. ด้านการศึกษา	10. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าโดยมีสิทธิลาศึกษาต่อได้ทุกคน	ข้อที่ 10
	11. ท่านจะพยายามศึกษาต่อ เพื่อจะได้พัฒนาความรู้ได้มากยิ่งขึ้นและสามารถนำมาพัฒนางานได้	ข้อที่ 11
	12. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ลาไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ	ข้อที่ 12
	13. การลาศึกษาต่อของบุคลากรไม่ได้ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	ข้อที่ 13
	14. ท่านจะพยายามไปศึกษาต่อ เพราะสามารถนำวุฒิที่ได้รับมาปรับเงินเดือน/ เลื่อนตำแหน่ง	ข้อที่ 14
	15. ท่านเลือกที่จะศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	ข้อที่ 15
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	16. หน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในเรื่องอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง	ข้อที่ 16
	17. หน่วยงานได้มอบหมายให้ปฏิบัติงานในเรื่องอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง	ข้อที่ 17
	18. หน่วยงานมีการสนับสนุนการพัฒนาตนเองตามความสนใจของตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานที่อาจจะเกิดขึ้น	ข้อที่ 18
	19. หน่วยงานมีการสนับสนุนการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง	ข้อที่ 19
	20. หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรรับรู้ข่าวสารเหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก	ข้อที่ 20

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ประเด็นคำถาม	ข้อคำถาม ส่วนที่ 2
3. ด้านการพัฒนา ตนเอง (ต่อ)	21. หน่วยงานมีการจัดทรัพยากรในการค้นหาข้อมูลที่ทันสมัย เช่น website วารสาร หนังสือ เครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีการเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต ฯลฯ	ข้อที่ 21
	22. ท่านได้แลกเปลี่ยนข้อมูล/ ความรู้/ ประสบการณ์ในการทำงานกับทีมงานของท่านหรือผู้ปฏิบัติในหน่วยงานอื่น	ข้อที่ 22
	23. การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองเป็นสิ่งที่หน่วยงานของท่านสนับสนุน	ข้อที่ 23
	24. เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานจะมีการพูดคุยเพื่อหาข้อยุติ/ แนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	ข้อที่ 24
	25. ท่านสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ในการพัฒนาตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ได้	ข้อที่ 25
	26. ท่านชอบที่จะชักชวนเพื่อนร่วมงานให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	ข้อที่ 26
	27. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถของท่าน	ข้อที่ 27
	28. ท่านมักจะใช้ประสบการณ์ในอดีต (ที่เคยประสบความสำเร็จ) มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ข้อที่ 28

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ประเด็นคำถาม	ข้อคำถาม ส่วนที่ 2
4. ด้านการพัฒนา อาชีพ	29. หน่วยงานมีการประเมินผลการทำงานเพื่อเป็นข้อมูล ใช้สำหรับการทดแทนตำแหน่งงานที่ว่าง	ข้อที่ 29
	30. หน่วยงานมีการกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ตามทักษะความสามารถ	ข้อที่ 30
	31. หน่วยงานมีระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ชัดเจน	ข้อที่ 31
	32. หน่วยงานมีช่องทางการรับข้อมูลข่าวสารเรื่อง สวัสดิการ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ	ข้อที่ 32
	33. หน่วยงานได้มีการจัดอบรม สัมมนาเกี่ยวกับ การให้คำแนะนำเป้าหมายในชีวิตการทำงาน	ข้อที่ 33
5. ด้านการพัฒนา องค์กร	34. มีแผนกลยุทธ์ด้านการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับ พันธกิจของหน่วยงาน	ข้อที่ 34
	35. หน่วยงานมีการสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยี และสารสนเทศ	ข้อที่ 35
	36. หน่วยงานมีการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อสร้าง บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ และเหมาะสมกับการทำงาน	ข้อที่ 36
	37. หน่วยงานมีการเทียบเคียง (Benchmarking) ระหว่าง หน่วยงานที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน	ข้อที่ 37
	38. มีการส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรต้นแบบ Happy workplace	ข้อที่ 38

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ประเด็นคำถาม	ข้อคำถาม ส่วนที่ 3
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี 5 ด้าน		
1. ด้านปริมาณงาน	39. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ได้ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนด	ข้อที่ 39
	40. ท่านปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด	ข้อที่ 40
	41. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทันเวลาที่กำหนด	ข้อที่ 41
	42. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานได้ครบถ้วนตามปริมาณงานที่กำหนด	ข้อที่ 42
	43. ท่านสามารถช่วยเหลือการปฏิบัติงานของทีมงานเพื่อให้เสร็จตามแผนงานที่กำหนดของหน่วยงาน	ข้อที่ 43
2. ด้านคุณภาพ ของผลงาน	44. ท่านปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ครบถ้วนตามมาตรฐานงาน	ข้อที่ 44
	45. ท่านปฏิบัติงานทุกครั้งด้วยความปราณีตและตั้งใจ	ข้อที่ 45
	46. ท่านปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน	ข้อที่ 46
	47. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าปฏิบัติงานมีคุณภาพ	ข้อที่ 47

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ประเด็นคำถาม	ข้อคำถาม ส่วนที่ 3
3. ด้านความทันเวลา	48. ท่านจะประเมินปริมาณงานกับเวลาก่อนจะเริ่มปฏิบัติงาน	ข้อที่ 48
	49. ท่านวางแผนการปฏิบัติงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานเพื่อให้ทันเวลา	ข้อที่ 49
	50. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	ข้อที่ 50
	51. ท่านได้รับคำชมเชยว่าทำงานได้เร็วและทันเวลา	ข้อที่ 51
4. ด้านผลลัพธ์หรือประโยชน์ในการนำไปใช้	52. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	ข้อที่ 52
	53. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานตนเอง และหน่วยงานอื่นสามารถนำไปปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ได้	ข้อที่ 53
	54. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ	ข้อที่ 54
	55. ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าของท่าน	ข้อที่ 55
	56. ผลการปฏิบัติงานของท่าน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก	ข้อที่ 56
	57. ท่านกำหนดมาตรฐานงานหรือเป้าหมายของงานและขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนทุกครั้งก่อนดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี	ข้อที่ 57
	58. ท่านพัฒนาระบบงาน รูปแบบหรือวิธีการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้ต้องมีคุณภาพหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น	ข้อที่ 58

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ประเด็นคำถาม	ข้อคำถาม ส่วนที่ 3
5. ด้านความคุ้มค่า หรือการประหยัด ทรัพยากร	59. ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ส่งผลให้ต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผน	ข้อที่ 59
	60. ท่านตรวจสอบ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์เมื่อปฏิบัติงานทุกครั้ง	ข้อที่ 60
	61. ท่านใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับผลผลิตของงานที่เกิดขึ้น	ข้อที่ 61
	62. ท่านปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างในด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	ข้อที่ 62

2.1.1 การทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

1) การหาความเที่ยงตรง (validity) ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่จะได้สร้างเรียบร้อยแล้วไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ เสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไข และเมื่อแก้ไขปรับปรุงแล้วจะได้นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง จากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม รวมถึงความถูกต้อง ความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา (content validity) และแก้ไขปรับปรุงให้มีความเที่ยงตรงและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำมาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/ วัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) ของแต่ละข้อคำถาม โดยใช้สูตรดังนี้ (วัฒนา สุนทรชัย, 2547 อ้างถึงใน สิริกานต์ กองทอง, 2556, น. 98)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของผู้เชี่ยวชาญ
 N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
 R = ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนความสอดคล้องของคำถามแต่ละข้อ ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามหรือข้อความวัดตรงตาม
วัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามหรือข้อความวัดตรงตาม
วัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามหรือข้อความวัดไม่ตรงตาม
วัตถุประสงค์

จากผลการวิเคราะห์จะเลือกหาคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป
ซึ่งถือเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้ และจากผลการวิเคราะห์เลือกหาคำ
คำถามที่มีค่า IOC จากผลของผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความสมบูรณ์ และความ
ครอบคลุมของเนื้อหา ซึ่งได้ค่า IOC ระหว่าง 0.6 - 1 จึงนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งภาพรวม
โดยสรุปพบว่าค่า IOC เท่ากับ 0.96 แสดงว่า แบบสอบถามมีข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2) การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถาม ซึ่งใช้วิธีการทดสอบเครื่องมือโดยนำไปทดลองใช้ (try out) กับตัวอย่างที่มีความ
คล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 ตัวอย่าง และทำการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของ
ครอนบาค (Alpha-Coefficient) ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการ
พัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี และ
แบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี โดยหลักจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 จึงจะถือว่า
แบบสอบถามมีความเที่ยงใช้ได้ ซึ่งมีสูตรการคำนวณดังนี้ (วรรณดี แสงประทีปทอง, 2553 อ้างถึง
ใน สิริกานต์ กองทอง, 2556, น. 99)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s_x^2} \right\}$$

เมื่อ	α	คือ	ความเชื่อมั่น
	k	คือ	จำนวนข้อสอบ หรือข้อคำถาม
	s_i^2	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ
	s_x^2	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวม 0.974 มีรายละเอียดดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

รายการ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
ตัวแปรอิสระ	0.956
การพัฒนาทุนมนุษย์	
ตัวแปรตาม	0.967
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี	

2.2 แบบสัมภาษณ์

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้ศึกษาจัดทำขึ้นเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยเลือกวิธีการสัมภาษณ์แบบที่มีโครงสร้าง (structured interviews) เป็นลักษณะที่มีคำถามกำหนดไว้แน่นอน ส่วนคำตอบอาจจะแตกต่างกันออกไปโดยกำหนดประเภทของการสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) ซึ่งประกอบด้วยคำถามปลายเปิดให้ผู้สัมภาษณ์สามารถปรับเปลี่ยนคำถามให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ไว้ 10 รายโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และสรุปผลในลักษณะเชิงพรรณนาวิเคราะห์

2.2.1 การทดสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือเชิงคุณภาพ

เป็นการกำหนดเลือกวิธีการ สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interviews) เป็นลักษณะที่มีคำถามกำหนดไว้แน่นอนให้ผู้สัมภาษณ์ดำเนินการเหมือนกันหมดไม่ว่าจะสัมภาษณ์กี่คนก็ตาม ทุกคนจะต้องปฏิบัติตามคำแนะนำและใช้คำถามตามแบบสัมภาษณ์เหมือนกัน ส่วนคำตอบอาจจะแตกต่างกันออกไป โดยรับคำชี้แนะและตรวจสอบประเด็นต่างๆ เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือจากอาจารย์ที่ปรึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลทฤษฎี โดยการศึกษาเอกสาร (Literature Review) ในการศึกษาเอกสารนั้น จะสำรวจทั้งข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร วารสาร บทความจากอินเทอร์เน็ต ตลอดจนจากเว็บไซต์หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ เช่น ผลงานวิจัยจากมหาวิทยาลัย หน่วยงานราชการ จากนั้นนำมาประมวล วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อใช้สร้างเป็นเครื่องมือสำหรับการศึกษา

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

3.2.1 การใช้แบบสอบถาม

การใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย เทศบาลเมืองตะลุบัน เทศบาลตำบลเตราะบอน องค์การบริหารส่วนตำบลกะคูนง องค์การบริหารส่วนตำบลตะบึง องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า องค์การบริหารส่วนตำบลบือเระ องค์การบริหารส่วนตำบลปะเสยะวอ องค์การบริหารส่วนตำบลแป้น องค์การบริหารส่วนตำบลมะนังดาลำ องค์การบริหารส่วนตำบลละหาร โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาจะดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) หลังจากได้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและนำไปทดลองใช้แล้ว ผู้ศึกษาจะดำเนินการขอหนังสือจากสาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาราชเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากหน่วยงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

2) จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากทางสาขาฯ พร้อมแนบแบบสอบถามโดยผู้ศึกษาใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเดินทางไปตามหน่วยงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี จำนวน 10 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองตะลุบัน เทศบาลตำบลเตราะบอน องค์การบริหารส่วนตำบลกะคูนง องค์การบริหารส่วนตำบลตะบึง องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า องค์การบริหารส่วนตำบลบือเระ องค์การบริหารส่วนตำบลปะเสยะวอ องค์การบริหารส่วนตำบลแป้น องค์การบริหารส่วนตำบลมะนังดาลำ องค์การบริหารส่วนตำบลละหาร แล้วแจกแบบสอบถามให้บุคลากรในแต่ละสำนักงานกรอกคำตอบเอง (Self-administered questionnaire) จำนวน 205 ชุด และรับแบบสอบถามคืน 205 ชุด

3) เก็บรวบรวมแบบสอบถาม และตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นจะทำการลงรหัสเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์และแปลผลต่อไป

3.2.2 การใช้แบบสัมภาษณ์

ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง(structured interviews) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี จำนวน 10 แห่ง ประกอบด้วยเทศบาลเมืองตะลุ่มัน เทศบาลตำบลตระบอง องค์การบริหารส่วนตำบลกะลุง องค์การบริหารส่วนตำบลตะบึง องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ องค์การบริหารส่วนตำบลปะเสยะวอ องค์การบริหารส่วนตำบลแป้น องค์การบริหารส่วนตำบลมะนังดาลำ องค์การบริหารส่วนตำบลละหาร ซึ่งแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นลักษณะที่มีคำถามกำหนดไว้แน่นอน ส่วนคำตอบอาจจะแตกต่างกันออกไป โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาจะดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) หลังจากได้แบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ผู้ศึกษาทำการติดต่อประสานงานกับผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี เพื่อบันทึกหมายวันเวลาที่สะดวกในการให้สัมภาษณ์

2) ผู้ศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี ตามวันและเวลาที่นัดหมายไว้ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง(structured interviews) จำนวน 10 คน

3) เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ และตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และร้อยลแนะนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยายโดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์โดยใช้หลักเกณฑ์ ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	มีการพัฒนาทุนมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	มีการพัฒนาทุนมนุษย์อยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	มีการพัฒนาทุนมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	มีการพัฒนาทุนมนุษย์อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	มีการพัฒนาทุนมนุษย์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยายโดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์โดยใช้หลักเกณฑ์ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและการอธิบายพรรณนาสรุปอุปนัย

4.1.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ คือ

1) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สำหรับการอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้คือ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปนิยมใช้สัญลักษณ์ r แทนสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่าง และ ρ แทนสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของประชากร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ใช้วัดขนาดของความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปร มี 2 ลักษณะ คือ $-1 \leq r \leq 1$ และ $0 \leq r \leq 1$

การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle D. E. 1998, p. 118)

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
.90 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.70 - .90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.50 - .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.30 - .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00 - .30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

เครื่องหมาย + หรือ - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ คือ

r มีเครื่องหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน
(ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)

r มีเครื่องหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม
(ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์

ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลักษณะข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ในรูปแบบการจัดบันทึก พิมพ์คำต่อคำแต่ละครั้งมาจำแนกตามประเด็นคำถาม พร้อมกับพิจารณาความสมบูรณ์ของข้อมูล โดยอาศัยวัตถุประสงค์ของการศึกษา และกรอบแนวความคิดเป็นแนวทางพิจารณา ระหว่างการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) ผู้ศึกษาได้ตั้งประเด็นคำถามย้อนกลับ เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลช่วย วิเคราะห์ และเสนอแนะมุมมองที่แท้จริงของตน ซึ่งเป็นการตรวจสอบข้อมูล ความถูกต้องและความสมบูรณ์ในขั้นต้น และผู้ศึกษายังนำข้อมูลที่ได้รับมาตรวจสอบกับแหล่งข้อมูลอื่น ๆ รวมทั้งขอคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ได้ข้อสรุป และแนวทางที่ชัดเจนขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษา ผู้ศึกษาได้ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิธีการพรรณนาผล เป็นวิธีการที่สำคัญ โดยดำเนินการดังนี้

- 1) ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
- 2) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
- 3) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง จากการทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารต่างๆ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาดตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
- 4) นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการศึกษา โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี” มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับของการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน และผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
- ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน
- ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

ลักษณะที่ใช้ในการนำเสนอวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่าง
ρ	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของประชากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่และร้อยละ นำเสนอข้อมูลในตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

(n = 205)		
เพศ	ความถี่	ร้อยละ
1) ชาย	72	35.12
2) หญิง	133	64.88
รวม	205	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 64.88 เพศชาย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 35.12

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

(n = 205)

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
1) ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20 ปี	0	0.00
2) 21-30 ปี	81	39.52
3) 31-40 ปี	67	32.68
4) 41-50 ปี	39	19.02
5) 51-60 ปี	18	8.78
รวม	205	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 39.52 รองลงคือ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 32.68 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20 ปี

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 205)

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
1) ประถมศึกษา	0	0.00
2) มัธยมศึกษา/ ปวช.	6	2.93
3) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปวส.	7	3.41
4) ปริญญาตรี	152	74.15
5) สูงกว่าปริญญาตรี	40	19.51
รวม	205	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 74.15 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 19.51 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

(n = 205)		
ประเภทตำแหน่ง	ความถี่	ร้อยละ
1) บริหารท้องถิ่น	20	9.76
2) อำนวยการท้องถิ่น	22	10.73
3) วิชาการ	80	39.02
4) ทั่วไป	42	20.49
5) พนักงานจ้าง	41	20.00
รวม	205	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประเภทตำแหน่ง เป็นประเภท วิชาการ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 39.02 รองลงมาคือ ประเภททั่วไป จำนวน 42 คน คิดเป็น ร้อยละ 20.49 และมีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น น้อยที่สุด จำนวน 20 คน คิดเป็น ร้อยละ 9.76

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(n = 205)		
ระยะเวลาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ความถี่	ร้อยละ
1) 1-5 ปี	117	57.08
2) 6-10 ปี	13	6.34
3) 11-15 ปี	30	14.63
4) 16-20 ปี	17	8.29
5) 21-25 ปี	18	8.78
6) มากกว่า 25 ปี	10	4.88
รวม	205	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 1-5 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 57.08 รองลงมาคือ มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 11-15 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.63 และมีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากกว่า 25 ปี น้อยที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.88

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n = 205)		
รายได้ต่อเดือน	ความถี่	ร้อยละ
1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	11	5.37
2) 10,001 - 20,000 บาท	129	62.93
3) 20,001 – 30,000 บาท	23	11.22
4) 30,001 – 40,000 บาท	20	9.76
5) 40,001 - 50,000 บาท	10	4.88
6) 50,001 บาทขึ้นไป	12	5.84
รวม	205	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 62.93 รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.22 และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท น้อยที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.88

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี รวม 5 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวม

การพัฒนาทุนมนุษย์	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการฝึกอบรม	3.74	0.91	มาก	1
2. ด้านการศึกษา	3.56	0.99	มาก	4
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.70	0.80	มาก	2
4. ด้านการพัฒนาอาชีพ	3.53	0.88	มาก	5
5. ด้านการพัฒนาองค์กร	3.68	0.77	มาก	3
รวม	3.64	0.87	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวม พบว่า มีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยด้านด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ($\bar{x} = 3.74$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 3.70$) ด้านการพัฒนาองค์กร ($\bar{x} = 3.68$) และด้านการศึกษา ($\bar{x} = 3.56$) ตามลำดับ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.53$)

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี จำแนกเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการฝึกอบรม

ด้านการฝึกอบรม	\bar{x}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
1. หน่วยงานมีการฝึกอบรมหรือให้เข้ารับการอบรมที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.89	0.91	มาก	2
2. หน่วยงานได้มีจัดการฝึกอบรมหรือให้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรความชำนาญเฉพาะด้าน	3.56	0.94	มาก	7
3. หน่วยงานมีการจัดบรรยายในหลักสูตรระยะสั้นเพื่อปรับปรุง แก้ไขปัญหางานที่ทำในปัจจุบัน	3.46	1.04	ปานกลาง	8
4. หน่วยงานได้จัดให้มีการสอนงานโดยวิธีให้ลงมือปฏิบัติงานจริง เพื่อให้สามารถทำงานในปัจจุบันได้	3.57	0.92	มาก	6
5. การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่หน่วยงานของท่านดำเนินการเป็นประจำเพื่อพัฒนาบุคลากร	3.77	0.96	มาก	5
6. เมื่อมีความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ หน่วยงานมีการจัดอบรมให้บุคลากรหรือส่งเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.80	0.84	มาก	3
7. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้เป็นระยะๆ	3.79	0.98	มาก	4

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ด้านการฝึกอบรม	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
8. การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม หน่วยงานจะคัดเลือกจากผู้ที่ปฏิบัติงาน ในด้านนั้นๆ	3.94	0.83	มาก	1
9. หน่วยงานของท่านมีแผนพัฒนา บุคลากรที่ชัดเจนเพื่อให้มีสมรรถนะ ที่พร้อมในการปฏิบัติงาน	3.89	0.80	มาก	2
รวม	3.74	0.91	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการฝึกอบรม พบว่า โดยรวมมีการพัฒนาทุนมนุษย์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ โดยการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม หน่วยงานจะคัดเลือกจากผู้ที่ปฏิบัติงานในด้านนั้น ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.94$) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการฝึกอบรมหรือให้เข้ารับการอบรมที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และ หน่วยงานของท่านมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนเพื่อให้มีสมรรถนะที่พร้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.89$) เมื่อมีความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ หน่วยงานมีการจัดอบรมให้บุคลากรหรือส่งเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{x} = 3.80$) ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เป็นระยะ ๆ ($\bar{x} = 3.79$) การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่หน่วยงานของท่านดำเนินการเป็นประจำเพื่อพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 3.77$) หน่วยงานได้จัดให้มีการสอนงานโดยวิธีให้ลงมือปฏิบัติงานจริง เพื่อให้สามารถทำงานในปัจจุบันได้ ($\bar{x} = 3.57$) และหน่วยงานได้มีการจัดการฝึกอบรมหรือให้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรความชำนาญเฉพาะด้าน ($\bar{x} = 3.56$) ตามลำดับ ส่วนหน่วยงานมีการจัดบรรยายในหลักสูตรระยะสั้นเพื่อปรับปรุง แก้ไขปัญหางานที่ทำในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.46$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการศึกษา

ด้านการศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
10. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าโดยมีสิทธิลาศึกษาต่อได้ทุกคน	3.43	0.93	ปานกลาง	5
11. ท่านจะพยายามศึกษาต่อ เพื่อจะได้พัฒนาความรู้ได้มากยิ่งขึ้นและสามารถนำมาพัฒนางานได้	3.83	0.74	มาก	1
12. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ลาไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ	3.14	1.12	ปานกลาง	6
13. การลาศึกษาต่อของบุคลากรไม่ได้ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.49	0.93	ปานกลาง	4
14. ท่านจะพยายามไปศึกษาต่อ เพราะสามารถนำวุฒิที่ได้รับมาปรับเงินเดือน/เลื่อนตำแหน่ง	3.64	1.10	มาก	3
15. ท่านเลือกที่จะศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.81	1.10	มาก	2
รวม	3.56	0.99	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการศึกษา พบว่า โดยรวมมีการพัฒนาทุนมนุษย์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยท่านจะพยายามศึกษาต่อ เพื่อจะได้พัฒนาความรู้ได้มากยิ่งขึ้นและสามารถนำมาพัฒนางานได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.83$) รองลงมา ได้แก่ ท่านเลือกที่จะศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\bar{x} = 3.81$) ท่านจะพยายามไปศึกษาต่อ เพราะสามารถนำวุฒิที่ได้รับมาปรับเงินเดือน/เลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.64$) การลาศึกษาต่อของบุคลากรไม่ได้ทำให้เกิด

ปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.49$) และหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าโดยมีสิทธิลาศึกษาต่อได้ทุกคน ($\bar{x} = 3.43$) ตามลำดับ ส่วนหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ลาไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.14$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการพัฒนาตนเอง

ด้านการพัฒนาตนเอง	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
16. หน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในเรื่องอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง	3.58	0.83	มาก	9
17. หน่วยงานได้มอบหมายให้ปฏิบัติงานในเรื่องอื่นๆ ที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง	3.85	0.92	มาก	2
18. หน่วยงานมีการสนับสนุนการพัฒนาตนเองตามความสนใจของตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานที่อาจจะเกิดขึ้น	3.53	0.84	มาก	10
19. หน่วยงานมีการสนับสนุนการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง	3.66	0.83	มาก	7
20. หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรรับรู้อخبار เหตุการณ์สำคัญต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก	3.74	0.96	มาก	6
21. หน่วยงานมีการจัดทรัพยากรในการค้นหาข้อมูลที่ทันสมัย เช่น website วารสาร หนังสือ เครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีการเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต ฯลฯ	3.84	0.80	มาก	3

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาตนเอง	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
22. ท่านได้แลกเปลี่ยนข้อมูล/ ความรู้/ ประสบการณ์ในการทำงานกับทีมงานของท่านหรือผู้ปฏิบัติในหน่วยงานอื่น	3.77	0.81	มาก	5
23. การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองเป็นสิ่งที่หน่วยงานของท่านสนับสนุน	3.64	0.79	มาก	8
24. เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีการพูดคุยเพื่อหาข้อยุติ/ แนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกัน	3.83	0.80	มาก	4
25. ท่านสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ในการพัฒนาตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ได้	3.66	0.71	มาก	7
26. ท่านชอบที่จะชักชวนเพื่อนร่วมงานให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	3.44	0.68	ปานกลาง	11
27. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถของท่าน	3.53	0.74	มาก	10
28. ท่านมักจะใช้ประสบการณ์ในอดีต (ที่เคยประสบความสำเร็จ) มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.99	0.73	มาก	1
รวม	3.70	0.80	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า โดยรวมมีการพัฒนาทุนมนุษย์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 12 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ โดยท่านมักจะใช้ประสบการณ์ในอดีต (ที่เคยประสบความสำเร็จ) มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.99$) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานได้มอบหมายให้ปฏิบัติงาน

ในเรื่องอื่นๆ ที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง ($\bar{x} = 3.85$) หน่วยงานมีการจัดทรัพยากรในการค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัย เช่น website วารสาร หนังสือ เครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีการเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต ฯลฯ ($\bar{x} = 3.84$) เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานจะมีการพูดคุยเพื่อหาข้อยุติ/แนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ($\bar{x} = 3.83$) ท่านได้แลกเปลี่ยนข้อมูล/ความรู้/ประสบการณ์ในการทำงานกับทีมงานของท่านหรือผู้ปฏิบัติในหน่วยงานอื่น ($\bar{x} = 3.77$) หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรรับรู้ข่าวสาร เหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ($\bar{x} = 3.74$) หน่วยงานมีการสนับสนุนการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและท่านสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ในการพัฒนาตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ ($\bar{x} = 3.66$) การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองเป็นสิ่งที่หน่วยงานของท่านสนับสนุน ($\bar{x} = 3.64$) หน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในเรื่องอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง ($\bar{x} = 3.58$) หน่วยงานมีการสนับสนุนการพัฒนาตนเองตามความสนใจของตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานที่อาจจะเกิดขึ้นและผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถของท่าน ($\bar{x} = 3.53$) ตามลำดับ ส่วนท่านชอบที่จะชักชวนเพื่อนร่วมงานให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.44$)



ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการพัฒนาอาชีพ

ด้านการพัฒนาอาชีพ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
29. หน่วยงานมีการประเมินผลการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลใช้สำหรับการทดแทนตำแหน่งงานที่ว่าง	3.59	0.82	มาก	2
30. หน่วยงานมีการกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามทักษะความสามารถ	3.56	0.89	มาก	3
31. หน่วยงานมีระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ชัดเจน	3.65	0.79	มาก	1
32. หน่วยงานมีช่องทางการรับข้อมูลข่าวสารเรื่องสวัสดิการ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ	3.56	0.84	มาก	3
33. หน่วยงานได้มีการจัดอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการให้คำแนะนำเป้าหมายในชีวิตการทำงาน	3.31	1.07	ปานกลาง	4
รวม	3.53	0.88	มาก	

จากตารางที่ 4.11 ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการพัฒนาอาชีพ พบว่า โดยรวมมีการพัฒนาทุนมนุษย์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อ โดยหน่วยงานมีระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.65$) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการประเมินผลการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลใช้สำหรับการทดแทนตำแหน่งงานที่ว่าง ($\bar{x} = 3.59$) หน่วยงานมีการกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามทักษะความสามารถและหน่วยงานมีช่องทางการรับข้อมูลข่าวสารเรื่องสวัสดิการ

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ ($\bar{x} = 3.56$) ตามลำดับ ส่วนหน่วยงานได้มีการจัดอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการให้คำแนะนำเป้าหมายในชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.31$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการพัฒนางองค์กร

ด้านการพัฒนางองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
34. มีแผนกลยุทธ์ด้านการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน	3.49	0.71	ปานกลาง	4
35. หน่วยงานมีการสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ	3.92	0.85	มาก	1
36. หน่วยงานมีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้และเหมาะสมกับการทำงาน	3.89	0.83	มาก	2
37. หน่วยงานมีการเทียบเคียง (Benchmarking) ระหว่างหน่วยงานที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน	3.43	0.67	ปานกลาง	5
38. มีการส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรต้นแบบ Happy workplace	3.67	0.80	มาก	3
รวม	3.68	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4.12 ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการพัฒนางองค์กร พบว่า โดยรวมมีการพัฒนาทุนมนุษย์อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.68$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ โดยหน่วยงานมีการสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.92$) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อสร้างบรรยากาศ

สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้และเหมาะสมกับการทำงาน ($\bar{x} = 3.89$) มีการส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรต้นแบบ Happy workplace ($\bar{x} = 3.67$) และมีแผนกลยุทธ์ด้านการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.49$) ตามลำดับ ส่วนหน่วยงานมีการเทียบเคียง (Benchmarking) ระหว่างหน่วยงานที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.43$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาวยบุรี จังหวัดปัตตานี

3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาวยบุรี จังหวัดปัตตานี รวม 5 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาวยบุรี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวม

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านปริมาณงาน	4.05	0.71	มาก	2
2. ด้านคุณภาพของผลงาน	4.17	0.68	มาก	1
3. ด้านความทันเวลา	4.02	0.68	มาก	4
4. ด้านผลลัพธ์หรือประโยชน์ในการนำไปใช้	4.03	0.61	มาก	3
5. ด้านความคุ้มค่าหรือการประหยัดทรัพยากร	3.94	0.66	มาก	5
รวม	4.04	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.13 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาวยบุรี จังหวัดปัตตานี พบว่า โดยภาพรวมมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก โดยด้านด้านคุณภาพของผลงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ($\bar{x} = 4.17$) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{x} = 4.05$) ด้านผลลัพธ์หรือประโยชน์ในการนำไปใช้ ($\bar{x} = 4.03$) ด้านความทันเวลา ($\bar{x} = 4.02$) และด้านความคุ้มค่าหรือการประหยัดทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.94$)

3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขานบุรี จังหวัดปัตตานี จำแนกเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขานบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
39. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ได้ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนด	3.98	0.77	มาก	5
40. ท่านปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด	4.07	0.66	มาก	2
41. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทันเวลาที่กำหนด	4.15	0.70	มาก	1
42. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานได้ครบถ้วนตามปริมาณงานที่กำหนด	4.06	0.71	มาก	3
43. ท่านสามารถช่วยเหลือการปฏิบัติงานของทีมงานเพื่อให้เสร็จตามแผนงานที่กำหนดของหน่วยงาน	4.01	0.71	มาก	4
รวม	4.05	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.14 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านปริมาณงาน พบว่า โดยรวมมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.05$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทันเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ ($\bar{x} = 4.15$) รองลงมา ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด ($\bar{x} = 4.07$) ท่านสามารถปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานได้ครบถ้วนตามปริมาณงานที่กำหนด ($\bar{x} = 4.06$) และท่านสามารถช่วยเหลือการปฏิบัติงานของทีมงานเพื่อให้เสร็จตามแผนงานที่กำหนดของหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.01$) ตามลำดับ ส่วนท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ได้ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.98$)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านคุณภาพของผลงาน

ด้านคุณภาพของผลงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
44. ท่านปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องครบถ้วนตามมาตรฐานงาน	4.19	0.69	มาก	2
45. ท่านปฏิบัติงานทุกครั้งด้วยความประณีตและตั้งใจ	4.14	0.65	มาก	4
46. ท่านปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน	4.20	0.71	มาก	1
47. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าปฏิบัติงานมีคุณภาพ	4.16	0.68	มาก	3
รวม	4.17	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.15 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านคุณภาพของผลงาน พบว่า โดยรวมมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยท่านปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ $(\bar{x} = 4.20)$ รองลงมา ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ครบถ้วนตามมาตรฐานงาน $(\bar{x} = 4.19)$ และท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าปฏิบัติงานมีคุณภาพ $(\bar{x} = 4.16)$ ตามลำดับ ส่วนท่านปฏิบัติงานทุกครั้งด้วยความประณีตและตั้งใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด $(\bar{x} = 4.14)$

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านความทันเวลา

ด้านความทันเวลา	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
48. ท่านจะประเมินปริมาณงานกับเวลาก่อนจะเริ่มปฏิบัติงาน	3.97	0.67	มาก	3
49. ท่านวางแผนการปฏิบัติงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานเพื่อให้ทันเวลา	4.09	0.68	มาก	2
50. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	4.11	0.72	มาก	1
51. ท่านได้รับคำชมเชยว่าทำงานได้เร็วและทันเวลา	3.92	0.67	มาก	4
รวม	4.02	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.16 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านความทันเวลา พบว่า โดยรวมมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก $(\bar{x} = 4.02)$

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยท่านปฏิบัติงานสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ $(\bar{x} = 4.11)$ รองลงมา ได้แก่ ท่านวางแผนการปฏิบัติงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานเพื่อให้ทันเวลา $(\bar{x} = 4.09)$ และท่านจะประเมินปริมาณงานกับเวลาก่อนจะเริ่มปฏิบัติงาน $(\bar{x} = 3.97)$ ตามลำดับ ส่วนท่านได้รับคำชมเชยว่าทำงานได้เร็วและทันเวลา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด $(\bar{x} = 3.92)$

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาวยุรี จังหวัดปัตตานี ด้านผลลัพธ์หรือ
ประโยชน์ในการนำไปใช้

ด้านผลลัพธ์หรือประโยชน์ ในการนำไปใช้	\bar{x}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
52. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	3.95	0.58	มาก	6
53. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็น ประโยชน์ต่อหน่วยงานตนเอง และ หน่วยงานอื่นสามารถนำไปปฏิบัติ หรือประยุกต์ใช้ได้	4.00	0.64	มาก	4
54. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ	4.05	0.60	มาก	3
55. ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อ ความก้าวหน้าของท่าน	4.07	0.60	มาก	2
56. ผลการปฏิบัติงานของท่าน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก	4.09	0.64	มาก	1
57. ท่านกำหนดมาตรฐานงานหรือ เป้าหมายของงานและขั้นตอนในการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนทุกครั้งก่อน ดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี	3.96	0.58	มาก	5
58. ท่านพัฒนาระบบงาน รูปแบบหรือ วิธีการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ ที่ได้ต้องมีคุณภาพหรือมีประสิทธิภาพ มากขึ้น	4.09	0.62	มาก	1
รวม	4.03	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4.17 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านผลลัพธ์หรือประโยชน์ในการนำไปใช้ พบว่าโดยรวมมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.03$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ข้อ โดยผลการปฏิบัติงานของท่าน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และท่านพัฒนาระบบงาน รูปแบบหรือวิธีการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้ต้องมีคุณภาพหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.09$) รองลงมา ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าของท่าน ($\bar{x} = 4.07$) ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.05$) ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานตนเอง และหน่วยงานอื่นสามารถนำไปปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ได้ ($\bar{x} = 4.00$) และท่านกำหนดมาตรฐานงานหรือเป้าหมายของงานและขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนทุกครั้งก่อนดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี ($\bar{x} = 3.96$) ตามลำดับ ส่วนผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.95$)



ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านความคุ้มค่าหรือ
การประหยัดทรัพยากร

ด้านความคุ้มค่าหรือ การประหยัดทรัพยากร	\bar{x}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
59. ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากร อย่างประหยัด ส่งผลให้ต้นทุนที่ใช้ในการ ดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผน	3.91	0.67	มาก	4
60. ท่านตรวจสอบ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ เมื่อปฏิบัติงานทุกครั้ง	3.95	0.67	มาก	2
61. ท่านใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ ผลผลิตของงานที่เกิดขึ้น	3.94	0.57	มาก	3
62. ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในด้าน การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	3.97	0.73	มาก	1
รวม	3.94	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.18 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านความคุ้มค่าหรือการประหยัดทรัพยากร พบว่า
โดยรวมมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.94$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยท่านปฏิบัติตน
เป็นแบบอย่างในด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.97$) รองลงมา ได้แก่
ท่านตรวจสอบ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์เมื่อปฏิบัติงานทุกครั้ง ($\bar{x} = 3.95$) และท่านใช้ทรัพยากรใน
การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับผลผลิตของงานที่เกิดขึ้น ($\bar{x} = 3.94$) ตามลำดับ
ส่วนท่านปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ส่งผลให้ต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานต่ำกว่าที่
กำหนดไว้ในแผน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.91$)

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

4.1 สมมติฐานที่ 1 ระดับประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวม

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านปริมาณงาน	4.05	0.71	มาก	2
2. ด้านคุณภาพของผลงาน	4.17	0.68	มาก	1
3. ด้านความทันเวลา	4.02	0.68	มาก	4
4. ด้านผลลัพธ์หรือประโยชน์ในการนำไปใช้	4.03	0.61	มาก	3
5. ด้านความคุ้มค่าหรือการประหยัดทรัพยากร	3.94	0.66	มาก	5
รวม	4.04	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.19 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรบุคลากรองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี พบว่า โดยภาพรวมมีประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีประสิทธิผล
อยู่ในระดับมาก โดยด้านด้านคุณภาพของผลงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.17$) รองลงมาคือ ด้าน
ปริมาณงาน ($\bar{x} = 4.05$) ด้านผลลัพธ์หรือประโยชน์ในการนำไปใช้ ($\bar{x} = 4.03$) ด้านความทันเวลา
($\bar{x} = 4.02$) และด้านความคุ้มค่าหรือการประหยัดทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.94$)

4.2 สมมติฐานที่ 2 การพัฒนาทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขานบุรี จังหวัดปัตตานี

การทดสอบสมมติฐานที่ว่า การพัฒนาทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขานบุรี จังหวัดปัตตานี โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขานบุรี จังหวัดปัตตานี

ตัวแปร	r	p-value
การพัฒนาทุนมนุษย์-ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	0.512	0.000*

* $p < 0.01$ มีระดับนัยสำคัญที่ 0.01

จากตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ของการพัฒนาทุนมนุษย์และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขานบุรี จังหวัดปัตตานี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เท่ากับ 0.512 ซึ่งเป็นค่าบวก และเข้าใกล้ 1 ดังนั้น การพัฒนาทุนมนุษย์และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขานบุรี จังหวัดปัตตานี มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหากแยกเป็นแต่ละด้าน จะมีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขานบุรี จังหวัดปัตตานี

ตัวแปร	r	p-value
ด้านการฝึกอบรม-ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	0.509	0.000*

* $p < 0.01$ มีระดับนัยสำคัญที่ 0.01

จากตารางที่ 4.21 ความสัมพันธ์ของการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เท่ากับ 0.509 ซึ่งเป็นค่าบวก และเข้าใกล้ 1 ดังนั้น ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี

ตัวแปร	r	p-value
ด้านการศึกษา-ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	0.513	0.000*

* $p < 0.01$ มีระดับนัยสำคัญที่ 0.01

จากตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ของการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เท่ากับ 0.513 ซึ่งเป็นค่าบวก และเข้าใกล้ 1 ดังนั้น ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนาตนเองและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี

ตัวแปร	r	p-value
ด้านการพัฒนาตนเอง-ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	0.506	0.000*

* $p < 0.01$ มีระดับนัยสำคัญที่ 0.01

จากตารางที่ 4.23 ความสัมพันธ์ของการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนาตนเองและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เท่ากับ 0.506 ซึ่งเป็นค่าบวก และเข้าใกล้ 1 ดังนั้น ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนาตนเองและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนาอาชีพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี

ตัวแปร	r	p-value
ด้านการพัฒนาอาชีพ-ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	0.552	0.000*

* $p < 0.01$ มีระดับนัยสำคัญที่ 0.01

จากตารางที่ 4.24 ความสัมพันธ์ของการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนาอาชีพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เท่ากับ 0.552 ซึ่งเป็นค่าบวก และเข้าใกล้ 1 ดังนั้น ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนาอาชีพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนาองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี

ตัวแปร	r	p-value
ด้านการพัฒนาองค์กร-ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	0.476	0.000*

* $p < 0.01$ มีระดับนัยสำคัญที่ 0.01

จากตารางที่ 4.25 ความสัมพันธ์ของการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนาองค์กร และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เท่ากับ 0.476 ซึ่งเป็นค่าบวก และเข้าใกล้ 1 ดังนั้น ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนาองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี

การแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี ปรากฏผลตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.26 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี

ผู้ตอบ/ ไม่ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	76	37.07
ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	129	62.93
รวม	205	100.00

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า ในจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 205 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับ ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 37.07 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 62.93

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี รายละเอียดแสดงจำแนกเป็นข้อๆ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.27 ความถี่และร้อยละความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการฝึกอบรม

แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม	ความถี่	ร้อยละ
- หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งหรือที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งอย่างชัดเจน	26	34.21
- ทุกสายงานควรได้รับการฝึกอบรมเป็นประจำทุกปี	19	25.00
- ให้มีการจัดฝึกอบรมที่จังหวัดปัตตานี(จังหวัดที่ปฏิบัติงานอยู่) เพื่อความสะดวกในการเดินทาง เนื่องจากปัจจุบันการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะจัดที่จังหวัดสงขลาหรือกรุงเทพมหานคร	16	21.05
- หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมควรจัดรุ่นในการอบรมที่มากกว่านี้ เพื่อให้เพียงพอต่อจำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่	8	10.53
- ให้หน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมให้เพียงพอต่อบุคลากร	7	9.21
รวม	76	100.00

จากตารางที่ 4.27 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการฝึกอบรม พบว่า หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งหรือที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งอย่างชัดเจน มากที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 34.21 รองลงมาคือทุกสายงานควรได้รับการฝึกอบรมเป็นประจำทุกปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และ

ให้หน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมให้เพียงพอต่อบุคลากร น้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.21

ตารางที่ 4.28 ความถี่และร้อยละความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการศึกษา

แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
- หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่ออย่างชัดเจน	16	21.05
- หน่วยงานควรมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	15	19.74
- กระจายโอกาสในการศึกษาต่อให้ทั่วถึงทุกระดับตำแหน่ง	21	27.63
- ให้มีการส่งเสริมหรือสนับสนุนทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อนำความรู้มาพัฒนาในการทำงานต่อไป	24	31.58
รวม	76	100.00

จากตารางที่ 4.28 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการศึกษา พบว่า ให้มีการส่งเสริมหรือสนับสนุนทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำความรู้มาพัฒนาในการทำงานต่อไป มากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 31.58 รองลงมาคือ กระจายโอกาสในการศึกษาต่อให้ทั่วถึงทุกระดับตำแหน่งจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 27.63 และหน่วยงานควรมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ น้อยที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 19.74

ตารางที่ 4.29 ความถี่และร้อยละความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการพัฒนาตนเอง

แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการพัฒนาตนเอง	ความถี่	ร้อยละ
- ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติงานและ หมั่นต่อ ยอดความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งให้เป็นไป ตามสถานการณ์ปัจจุบัน	11	14.47
- หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการฝึกทักษะอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ	16	21.05
- หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองในด้านการใช้ เทคโนโลยีให้มากขึ้น	26	34.21
- ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ในการสร้างนวัตกรรมหรือ คิดค้นสิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ	13	17.11
- บุคลากรควรเปิดกว้างที่จะเรียนรู้งานทั้งระบบ มากกว่า รู้แค่ขอบเขตงานของตน	10	13.16
รวม	76	100.00

จากตารางที่ 4.29 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองในด้านการใช้เทคโนโลยีให้มากขึ้น มากที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 34.21 รองลงมาคือ หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการฝึกทักษะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 และ บุคลากรควรเปิดกว้างที่จะเรียนรู้งานทั้งระบบ มากกว่ารู้แค่ขอบเขตงานของตน น้อยที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 13.16

ตารางที่ 4.30 ความถี่และร้อยละความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการพัฒนาอาชีพ

แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการพัฒนาอาชีพ	ความถี่	ร้อยละ
- ส่งเสริมให้บุคลากรสอบเลื่อนระดับที่สูงขึ้น	39	51.32
- ให้มีการแนะนำแนวทางในการพัฒนาอาชีพหรือเส้นทาง ความก้าวหน้าของแต่ละตำแหน่งเป็นประจำทุกปี	29	38.16
- ควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากร ตระหนักถึงการพัฒนาอาชีพและความก้าวหน้า	8	10.52
รวม	76	100.00

จากตารางที่ 4.30 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการพัฒนาอาชีพ พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากรสอบเลื่อนระดับที่สูงขึ้น มากที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 51.52 รองลงมาคือ ให้มีการแนะนำแนวทางในการพัฒนาอาชีพหรือเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละตำแหน่งเป็นประจำทุกปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 38.16 และ ควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงการพัฒนาอาชีพและความก้าวหน้า น้อยที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.52

ตารางที่ 4.31 ความถี่และร้อยละความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการพัฒนาองค์กร

แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการพัฒนาองค์กร	ความถี่	ร้อยละ
- ให้มีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในหน่วยงาน เพื่อตอบสนองการทำงานในยุคดิจิทัล	21	27.63
- ให้เพิ่มอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานให้เพียงพอต่อ การทำงาน เช่น Printer เครื่องถ่ายเอกสาร Notebook เป็นต้น	19	25.00
- พัฒนาสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม	17	22.37
- ส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	5	6.58
- พัฒนาหน่วยงานให้เป็นหน่วยงานที่ทันสมัย	12	15.78
- ส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีม	2	2.63
รวม	76	100.00

จากตารางที่ 4.31 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ด้านการพัฒนาองค์กร พบว่า ให้มีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในหน่วยงานเพื่อตอบสนองการทำงานในยุคดิจิทัล มากที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 27.63 รองลงมาคือ ให้เพิ่มอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานให้เพียงพอต่อการทำงาน เช่น Printer เครื่องถ่ายเอกสาร Notebook เป็นต้น จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีม น้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.63

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่เน้นเชิงปริมาณซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ และเสริมด้วยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ และมีวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาระดับของการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
- 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี และ
- 4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี จำนวน 205 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ทดสอบสมมติฐานด้วยสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดใช้การวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และกลุ่มที่ 2) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย เทศบาลจำนวน 2 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 8 แห่ง จำนวน 10 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิธีการพรรณนาผล เป็นวิธีการที่สำคัญ ซึ่งสามารถสรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. สรุปการศึกษา

การนำเสนอสรุปผลการศึกษา ผู้ศึกษาขอแนะนำเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการศึกษาที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระยะเวลาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 1-5 ปี และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท

1.2 ระดับของการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาวยุรี จังหวัดปัตตานี พบว่าโดยภาพรวมมีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.74$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 3.70$) ด้านการพัฒนาองค์กร ($\bar{x} = 3.68$) และด้านการศึกษา (= 3.56) ตามลำดับ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.53$) โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับดังนี้

ด้านการฝึกอบรม โดยรวมมีการพัฒนาทุนมนุษย์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม หน่วยงานจะคัดเลือกจากผู้ที่ปฏิบัติงานในด้านนั้น ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.94$) และหน่วยงานมีการจัดบรรยายในหลักสูตรระยะสั้นเพื่อปรับปรุง แก้ไขปัญหางาน ที่ทำในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.46$)

ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมมีการพัฒนาทุนมนุษย์อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมักจะใช้ประสบการณ์ในอดีต (ที่เคยประสบความสำเร็จ) มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.99$) และท่านชอบที่จะชักชวนเพื่อนร่วมงานให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.44$)

ด้านการพัฒนาองค์กร โดยรวมมีการพัฒนาทุนมนุษย์อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานมีการสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.92$) และหน่วยงานมีการเทียบเคียง (Benchmarking) ระหว่างหน่วยงานที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.43$)

ด้านการศึกษา โดยรวมมีการพัฒนาทุนมนุษย์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านจะพยายามศึกษาต่อ เพื่อจะได้พัฒนาความรู้ได้มากยิ่งขึ้นและสามารถนำมาพัฒนางานได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.83$) และหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ลาไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.14$)

ด้านการพัฒนาอาชีพ โดยรวมมีการพัฒนาทุนมนุษย์อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานมีระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.65$) และหน่วยงานได้มีการจัดอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการให้คำแนะนำเป้าหมายในชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.31$)

1.3 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาวยุรี จังหวัดปัตตานี พบว่า โดยภาพรวมมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณภาพของผลงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.17$) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{x} = 4.05$) ด้านผลลัพธ์หรือประโยชน์ในการนำไปใช้ ($\bar{x} = 4.03$) ด้านความทันเวลา ($\bar{x} = 4.02$) และด้านความคุ้มค่าหรือการประหยัดทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.94$) โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับดังนี้

ด้านคุณภาพของผลงาน พบว่า โดยรวมมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยในภาพรวม ท่านปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.20$) และในภาพรวม ท่านปฏิบัติงานทุกครั้งด้วยความประณีตและตั้งใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 4.14$)

ด้านปริมาณงาน พบว่า โดยรวมมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยในภาพรวม ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทันเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.15$) และในภาพรวม ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ได้ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.98$)

ด้านผลลัพธ์หรือประโยชน์ในการนำไปใช้ พบว่า โดยรวมมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยในภาพรวม ผลการปฏิบัติงานของท่าน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และท่านพัฒนาระบบงาน รูปแบบหรือวิธีการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้ต้องมีคุณภาพหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.09$) และในภาพรวม ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.95$)

ด้านความทันเวลา พบว่า โดยรวมมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยในภาพรวม ท่านปฏิบัติงานสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.11$) และในภาพรวม ท่านได้รับคำชมเชยว่าทำงานได้เร็วและทันเวลา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.92$)

ด้านความคุ้มค่าหรือการประหยัดทรัพยากร พบว่า โดยรวมมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยในภาพรวม ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.97$) และในภาพรวม ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ส่งผลให้ต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.91$)

1.4 การทดสอบสมมติฐาน แบ่งเป็น

1.4.1 สมมติฐานที่ 1 ระดับประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับมาก พบว่า โดยภาพรวมมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก โดยด้านด้านคุณภาพของผลงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.17$) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{x} = 4.05$) ด้านผลลัพธ์หรือประโยชน์ในการนำไปใช้ ($\bar{x} = 4.03$) ด้านความทันเวลา ($\bar{x} = 4.02$) และด้านความคุ้มค่าหรือการประหยัดทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.94$)

1.4.2 สมมติฐานที่ 2 การพัฒนาทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหากแยกเป็นแต่ละด้าน จะมีดังต่อไปนี้

ด้านการฝึกอบรม พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านการศึกษา พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านการพัฒนาอาชีพ พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านการพัฒนาองค์กร พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนาองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

1.5 แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี พบว่า

ด้านการฝึกอบรม หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งหรือที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งอย่างชัดเจน

ด้านการศึกษา ให้มีการส่งเสริมหรือสนับสนุนทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำความรู้มาพัฒนาในการทำงานต่อไป

ด้านการพัฒนาตนเอง หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองในด้านการใช้เทคโนโลยีให้มากขึ้น

ด้านการพัฒนาอาชีพ ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรสอบเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

ด้านการพัฒนาองค์กร พบว่า ให้มีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในหน่วยงานเพื่อตอบสนองการทำงานในยุคดิจิทัล

2. อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

2.1 ระดับของการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี พบว่า โดยภาพรวมมีการพัฒนาทุนมนุษย์อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรบุคลากรและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนาพนธ์ ทองพานิช (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลขององค์กร ศึกษากรณีสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการ

อาหารและยา มีการดำเนินการในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับการศึกษาของอนันต์ บุญสนอง (2555) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลขององค์กร พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้านและการศึกษาของสิริณัฐ สัทธีกรเจริญ (2557) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกิจกรรมการพัฒนาองค์กร ด้านกิจกรรมการพัฒนาของพนักงาน ด้านกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ และด้านกิจกรรมการฝึกอบรม รวมทั้งการศึกษาของอนุชาติ ปิยนราวิชญ์ (2559) ได้ศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 มิติภาพรวมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยพิจารณาผลการศึกษาที่ออกมาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการฝึกอบรม โดยรวมมีการพัฒนาทุนมนุษย์อยู่ในระดับมาก ที่ผลของการศึกษาออกมาเป็นลักษณะเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ภายใต้ระบอบราชการไทย โครงสร้างองค์กรแบบใหม่ที่เน้นภาพลักษณ์ที่ทันสมัย (Re-Image) มีการเรียนรู้และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี จึงเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาด้วยฝึกอบรมที่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีการเรียนรู้และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อีกทั้งการที่ผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี เห็นว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาที่เห็นผลถึงการพัฒนามากที่สุด ส่งผลโดยตรงกับงาน เพราะโดยส่วนใหญ่แล้วการฝึกอบรมจะจัดเป็นเนื้อหาหลักสูตรที่ตรงกับงานของแต่ละตำแหน่ง ซึ่งจะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ที่ตรงตามสายงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้สามารถนำใช้กับงานที่รับผิดชอบได้โดยตรง หรือนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานได้ ส่งผลให้งานที่ปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้โดยตรง และในส่วนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (สอ.) ก็ได้มีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้ตรงกับตำแหน่งและลักษณะงานในปัจจุบันเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรอยู่เป็นประจำ จึงทำให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถเข้ารับการอบรมเพื่อให้ความเชี่ยวชาญ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและส่งผลให้ประชาชนผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการฝึกอบรม ที่หมายถึงกิจกรรมที่ถูกออกแบบขึ้นมาเพื่อให้พนักงานที่ได้เรียนรู้ มีความรู้ และทักษะตามความต้องการของงานปัจจุบันสอดคล้องกับแนวคิด Mondy (2008) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการวางแผนเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อปรับปรุงพฤติกรรม

ผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ที่ถูกจัดวางไว้ เพื่อให้บุคคลได้รับความรู้ ทักษะเพิ่มขึ้น เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตนเอง ของกระบวนการ และขององค์กรให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาลัยกษณ์ พันธุ์วัฒน์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาลชุม อำเภอตาลชุม จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาลชุมส่วนใหญ่มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ด้วยการฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมสัมมนาและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งได้มีการจัดสรรงบประมาณและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของสิริณัฐ์ สิทธิภรเจริญ (2557) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ด้านกิจกรรมการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของอนุชาติ ปิยนราวิชญ์ (2559) ที่ได้ศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ด้านกิจกรรมการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อันเนื่องจากว่าสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ต้องเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ เปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ จึงได้มีการจัดทำโครงการฝึกอบรมสัมมนาและทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บริการประชาชนขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ระเบียบวิธีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนเทคนิควิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ แนวความคิด ทฤษฎีใหม่ที่จะสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของงาน อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะส่งผลต่อการให้บริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจอย่างสูงสุดต่อไป

ด้านการศึกษา โดยรวมมีการพัฒนาทุนมนุษย์อยู่ในระดับมาก ที่ผลของการศึกษาออกมาเป็นลักษณะเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาต่อเพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในหน้าที่การงานได้ อีกทั้งทุนความรู้ คือ หัวใจสำคัญของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารหลายท่านจึงให้ความสำคัญกับการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพราะตระหนักว่าทรัพยากรบุคคลอันเป็นทรัพย์สิน (Asset) ขององค์กรนั้น มีสภาพเป็น “ทุน” หรือ “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารและการสร้างคุณค่า (Value Creation) และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ให้กับองค์กรภายใต้ระบบการบริหารสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Pace, Smith and Mills (1991) โดยสะท้อนใน

มุมมองว่าพนักงานคือทรัพยากร (Employee as Resource) องค์การควรตระหนักว่าพนักงานในองค์การคือทรัพยากรที่มีคุณค่าซึ่งแตกต่างจากทรัพยากรอื่นๆ เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่สามารถพัฒนาเรียนรู้จากสิ่งใหม่ๆ ได้ จึงเป็นทรัพยากรที่จะช่วยตอบสนองความต้องการขององค์การทั้งในปัจจุบันและในอนาคต โดยผ่านการใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงาน เป็นต้น และยังคงสอดคล้องกับผลการศึกษาของธนาพนธ์ ทองพานิช (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลขององค์การ ศึกษากรณีสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีการดำเนินการในระดับมาก และรายด้าน ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การให้อำนาจ การให้การศึกษาก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน และการศึกษาของนิภาลักษณ์ พันธุ์วัฒน์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาลชุม อำเภอตาลชุม จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาลชุมส่วนใหญ่มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ด้วยการฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมสัมมนาและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งได้มีการจัดสรรงบประมาณและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสอดคล้องกับการศึกษาของอนุชาติ ปิยนราวิชญ์ (2559) ได้ศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลขององค์การของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านกิจกรรมการศึกษา อยู่ในระดับมาก

ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมมีการพัฒนาทุนมนุษย์อยู่ในระดับมาก ที่ผลของการศึกษาออกมาเป็นลักษณะเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากการที่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ได้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล/ ความรู้/ ประสบการณ์ในการทำงานกับทีมงานหรือผู้ปฏิบัติในหน่วยงานอื่นอยู่เสมอ รวมทั้งเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานก็จะมีการพูดคุยเพื่อหาข้อยุติ/ แนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีการพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อพัฒนาตนเอง อีกทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ได้ดำเนินการส่งเสริมการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ในหน่วยงานให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมาเสมอ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีกิจกรรมรองรับอย่างต่อเนื่อง เช่น มีการจัดทำรายงานประจำปี จัดหมายข่าว การประชาสัมพันธ์ความรู้ทางสื่อต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเว็บไซต์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง หรือทางสื่อออนไลน์ รวมทั้งการจัดให้มีระบบสารสนเทศหรือสิ่งอำนวยความสะดวกให้สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ในการพัฒนาตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ ได้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กิจกรรมพบปะยามเช้าเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้

โดยอิสระ มีการจัดประชุมระหว่างหน่วยงานภายในอำเภอ เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองได้ สอดรับกับแนวคิด Werner and DeSimone (2006) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองจะเป็นกิจกรรมการเพิ่มพูนทักษะความสามารถในการปรับปรุงพฤติกรรมให้แก่พนักงาน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่งานในอนาคต กิจกรรมการพัฒนานั้นเป็นการมุ่งเน้นในระยะยาวเพื่อเตรียมสำหรับหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในอนาคต ซึ่งการพัฒนาจะเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน การประเมินทักษะความสามารถที่จะช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานปัจจุบันและในอนาคตของพนักงาน และองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของธนาพนธ์ ทองพานิช (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลขององค์การ ศึกษากรณีสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ผลการศึกษา พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ด้านการพัฒนาตนเองมีการดำเนินการในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของอนุชาติ ปิยนราวิชญ์ (2559) ที่ได้ศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลขององค์การของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตบางเขนกรุงเทพมหานคร ด้านกิจกรรมการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก

ด้านการพัฒนาอาชีพ โดยรวมมีการพัฒนาทุนมนุษย์อยู่ในระดับมาก ที่ผลของการศึกษาออกมาเป็นลักษณะเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานีมีระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ชัดเจนเพราะเป็นแนวทางที่ได้กำหนดมาจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (สถ.) และจากทางคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ประกอบกับการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ปิดกั้นหากบุคลากรมีความประสงค์ที่จะสอบเพื่อเลื่อนระดับอันเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งมีการเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในหลายช่องทาง ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่ง จากระดับต่ำสุดไปจนถึงสูงสุด ซึ่งการวางแผนทางเดินสายอาชีพ (Career Planning) นับเป็นเครื่องมือหนึ่งที่องค์กรสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การ ต่อยอดจากการพัฒนารายบุคคล (Individual Development) ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ในขณะที่การวางแผนทางเดินสายอาชีพ จะมุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาว ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของความสนใจ ค่านิยม ความรู้ และความสามารถ เพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน/ สายงานในอนาคตได้ ซึ่งในแง่จิตวิทยาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นการที่องค์กรมอบหมายให้ทำงานในระดับที่สูงขึ้น นั้นหมายความว่า การได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจซึ่งจะมาพร้อมอภิสิทธิ์บางอย่างที่องค์กรได้จัดสรรให้เป็นสิ่งตอบแทนควบคู่กับหน้าที่

และความรับผิดชอบ ได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจให้ไปด้วย ซึ่งเป็นการแสดงถึงความมั่นคงใน
 ชีวิตการทำงาน อันทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่ทุกคนใฝ่ฝัน ซึ่งสอดคล้องกับ
 แนวคิดของ McLagan (1989) และ Swanson and Holton (2001) ที่กล่าวว่า กิจกรรมการพัฒนาอาชีพ
 เป็นเครื่องมือที่ช่วยสร้างทิศทางและการประกอบอาชีพของพนักงาน และกิจกรรมการพัฒนาอาชีพจะ
 เป็นสิ่งช่วยยืนยัน และช่วยให้พนักงานมีความภักดีต่อองค์กร เกิดความรู้สึกถึงคุณค่าศักยภาพของ
 ตนเอง มีแรงจูงใจ และสร้างผลการปฏิบัติงาน และ Herr (2001) ยังเสนอเพิ่มเติมอีกว่า กิจกรรมการ
 พัฒนาอาชีพเป็นกิจกรรมที่ช่วยแนะนำแนวทางความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นกิจกรรมที่มีการเรียนรู้
 ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งเรียนรู้จากภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ซึ่ง
 ประสิทธิภาพของกิจกรรมการพัฒนาอาชีพเกิดจากประสบการณ์ที่หลากหลาย ทั้งที่มาจากกา
 รฝึกอบรมในห้องเรียน การเรียนรู้ด้วยตัวเอง และการร่วมมือทำงานกับสมาชิกในองค์กร และยัง
 สอดคล้องกับการศึกษาของสิริณัฐ สัทธินทรเจริญ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์
 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และหาก
 แยกเป็นรายด้าน ด้านกิจกรรมการพัฒนาอาชีพก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ด้านการพัฒนาองค์กร โดยรวมมีการพัฒนาทุนมนุษย์อยู่ในระดับมาก ที่ผลของ
 การศึกษาออกมาเป็นลักษณะเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสายบุรี
 จังหวัดปัตตานี โดยส่วนใหญ่มีการสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อใช้
 ในหน่วยงานและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อม
 ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้และเหมาะสมกับการทำงาน ส่งเสริมอาชีพอนามัยความปลอดภัยใน
 ที่ทำงาน เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานและสามารถ
 ให้บริการประชาชนที่เข้ามาใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัด
 ปัตตานี ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจต่อการให้บริการของบุคลากรที่พร้อมไปด้วยความรู้
 ความสามารถและระยะเวลาที่ให้บริการที่รวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ บุญสนอง
 (2555) พบว่า การพัฒนาองค์กรเป็นค่านิยมที่แสดงออกให้ทุกคนในองค์กรนั้นถูกขับเคลื่อน
 จากความต้องการที่อยากจะให้ตนเองเจริญเติบโตและจากความต้องการขององค์กรภายใต้
 สภาพแวดล้อมที่ท้าทายและสนับสนุน และการทำงานเป็นทีมแบบไม่เป็นทางการนั้นมีความสำคัญ
 ที่มีนัยต่อความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดย
 ที่แผนงานการพัฒนาองค์กรมีเป้าหมายที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทุกคน
 ในองค์กร องค์กรสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ
 ธนาพนธ์ ทองพานิช (2553) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผล

ขององค์กร ศึกษากรณีสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยามีการดำเนินการในระดับมาก และในส่วนของ การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนา ก็อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของสิริณัฐ สัทธกรเจริญ (2557) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านกิจกรรมการพัฒนาองค์กรอยู่ในระดับมากเช่นกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของอนุชาติ ปิยนราวิชญ์ (2559) ที่ได้ศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านกิจกรรมการพัฒนาองค์กรอยู่ในระดับมาก เนื่องจากภายใต้แนวคิดการเป็นองค์กรต้นแบบ Happy workplace หรือองค์กรแห่งความสุข สำนักงานเขตบางเขน ได้จัดแผนกลยุทธ์ด้านการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน โดยนำแผนดังกล่าวมาบูรณาการจัดการความรู้ให้กับสายงานต่างๆ ภายใต้การกำกับของสำนักงานเขตบางเขน เพื่อเพิ่มความสามารถของสายงานและศักยภาพของบุคลากร โดยทำหน้าที่เป็นข้อต่อพิเศษเชื่อมการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันของบุคลากร โดยไม่มีวัฏศัณฐานวนเวียนกัน อีกทั้งจัดมุมสารสนเทศเพื่อให้บุคลากรสามารถหาความรู้ข้อมูลได้อย่างมีความสุข ทั้งหมดนี้จะส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถเพิ่มขึ้นและพร้อมที่จะให้บริการประชาชนที่เข้ามาใช้บริการของสำนักงานเขตบางเขนได้ ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจต่อการให้บริการของบุคลากรที่พร้อมไปด้วยความรู้ ความสามารถและระยะเวลาที่ให้บริการที่รวดเร็ว

2.2 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในอำเภอสาขานบุรี จังหวัดปัตตานี พบว่า โดยภาพรวมมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ โดยเรียงลำดับความสำคัญด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านคุณภาพของผลงาน ด้านปริมาณงาน ด้านผลลัพธ์หรือประโยชน์ในการนำไปใช้ ด้านความทันเวลา และด้านความคุ้มค่าหรือการประหยัดทรัพยากร ซึ่งที่ผลของการวิจัยออกมาเป็นลักษณะเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาขานบุรี จังหวัดปัตตานี มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยมีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ในแต่ละรอบการประเมินไว้ อย่างชัดเจน มีการกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นข้อตกลงระหว่างบุคลากรกับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้องค์กรสามารถรักษาเวลาตามมาตรฐานในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ เน้นการประสานงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือผู้อื่น หน่วยงานอื่นได้ตามภาระ

หน้าที่ของตน สามารถให้บริการผู้มาติดต่อราชการได้อย่างรวดเร็วทันเวลา ส่งผลให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ สามารถลดค่าใช้จ่ายและในขณะเดียวกันก็สามารถเพิ่มประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2545 ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การจะต้องให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของวรวิญญา พูคำ (2553) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง อยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 80 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองในแต่ละภาค สอดคล้องกับการวิจัยของภูวดล วงศ์รัตน์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรี พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรีมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของธนาพนธ์ ทองพานิช (2553) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลขององค์การ ศึกษากรณีสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาในภาพรวมมีการดำเนินการในระดับมาก

2.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยแบ่งเป็น

2.3.1 สมมติฐานที่ 1 ระดับประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับมาก จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า โดยภาพรวมมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ โดยเรียงลำดับความสำคัญด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านคุณภาพของผลงาน ด้านปริมาณงาน ด้านผลลัพธ์หรือประโยชน์ในการนำไปใช้ ด้านความทันเวลา และด้านความคุ้มค่าหรือการประหยัดทรัพยากร

2.3.2 สมมติฐานที่ 2 การพัฒนาทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปใน

ทิศทางเดียวกัน ซึ่งหากแยกเป็นแต่ละด้าน ก็พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอธิบายได้ว่า หากบุคลากรได้รับการพัฒนาในแนวทางที่เหมาะสมและเพียงพอก็จะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ สามารถลดค่าใช้จ่ายและในขณะเดียวกันก็สามารถเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วทันเวลา ไม่เกิดข้อผิดพลาดหรือมีข้อผิดพลาดน้อย ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจในการรับบริการได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กวาดล วงศ์รัตน์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยรวมและรายด้านกับประสิทธิผล การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของธนาพนธ์ ทองพานิช (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลขององค์กร ศึกษากรณีสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ผลการศึกษา พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้การศึกษา การฝึกอบรม และการให้อำนาจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะโดยแบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้

3.1.1 ด้านการฝึกอบรม หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งหรือที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งอย่างชัดเจน

3.1.2 ด้านการศึกษา ให้มีการส่งเสริมหรือสนับสนุนทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำความรู้มาพัฒนาในการทำงานต่อไป

3.1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองในด้านการใช้เทคโนโลยีให้มากขึ้น

3.1.4 ด้านการพัฒนาอาชีพ ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรสอบเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

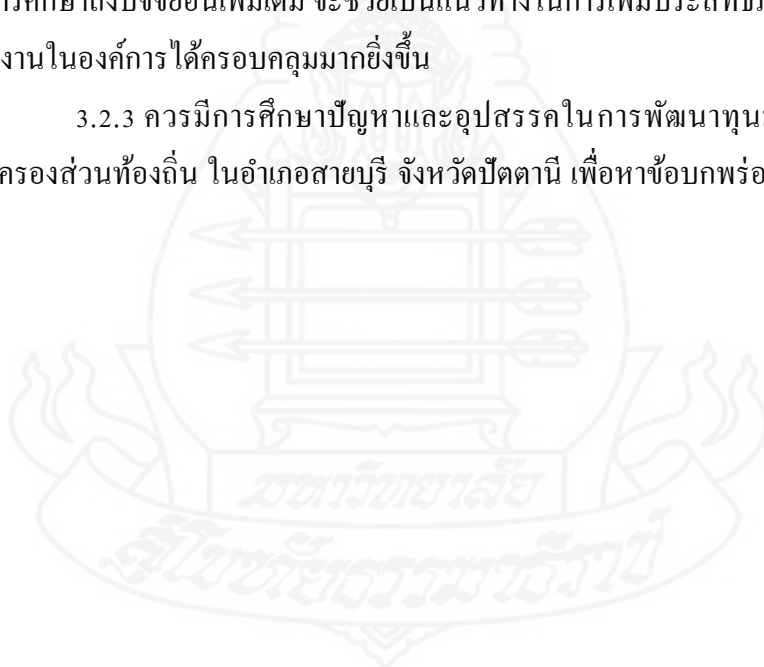
3.1.5 ด้านการพัฒนาองค์การ พบว่า ให้มีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในหน่วยงานเพื่อตอบสนองการทำงานในยุคดิจิทัล

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม ไม่ได้เจาะจงที่ประเภทตำแหน่งใดๆ จึงเสนอแนะให้การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการเจาะจงการศึกษาเป็นประเภทตำแหน่งเพื่อให้สามารถพัฒนาได้ตรงตามกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง

3.2.2 ศึกษาปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ถึงแม้จะศึกษาพบว่าการพัฒนาทุนมนุษย์มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานก็ตาม แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ได้ เช่น ค่านิยมองค์กร หรือวัฒนธรรมองค์กร การศึกษาถึงปัจจัยอื่นเพิ่มเติม จะช่วยเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในองค์กรได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3.2.3 ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี เพื่อหาข้อบกพร่องและแนวทางแก้ไข ปัญหา



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- เจมภัทท์ เย็นเปี่ยม. (2556). การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนในนิคมเศรษฐกิจพอเพียง เขต
ปฏิรูปที่ดิน (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพมหานคร.
- จิรภัทร์ สุวรรณพุม. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์การ
และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาการรถไฟแห่งประเทศไทย (วิทยานิพนธ์
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- จุฬาลักษณ์ ณ ลำปาง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสมรรถนะหลัก
ของข้าราชการศาลยุติธรรม (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2561). “แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์” ใน *ประมวลสาระ
ชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (หน่วยที่ 1, น. 5-7) (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.
(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วี.พรีนท์ (1991).
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2542). การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2561). “การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ใน *ประมวลสาระ
ชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (หน่วยที่ 4, น. 6-18) (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ธนาพนธ์ ทองพานิช. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของ
องค์การ ศึกษากรณีสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ธีรศักดิ์ คงดาว์ศักดิ์. (2550). ทุนมนุษย์ ช การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อพัฒนา. กรุงเทพฯ: ศ.ศ.ท..
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

- นิภาลักษณ์ พันธุ์วัฒน์. (2553). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาลสุ่ม อำเภอตาลสุ่ม จังหวัดอุบลราชธานี* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- นิศดารค์ เวชยานนท์. (2551). *มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์*. กรุงเทพฯ: กราฟฟิค ซิสเต็มส์.
- บัวผัน เขตการ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากุล. (2550). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พิทยา บวรวัฒนา. (2549). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภา.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ภูวดล วงศ์รัตน์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตของจังหวัดเพชรบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2547). *การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วรัญญา พุค้ำ. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- สัมฤทธิ์ ชศสมศักดิ์. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักการและแนวคิด*. กรุงเทพฯ: เอ็ม.ที.เพลส.
- สิริกานต์ กองทอง. (2556). *การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครพลังงานชุมชนในโครงการวางแผนพลังงานชุมชนของจังหวัดนครศรีธรรมราช* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- สิริณัฐ์ สิทธิภรเจริญ. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์* (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.

- สุพัตร์ เวียงอินทร์. (2554). *ความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236 อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- สุภาพร กิตตินันตะศิลป์. (2554). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. (2558). *การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2549). *หลักแนวคิด นโยบาย และทิศทางการบริหารคน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แอร์บอร์น พรินต์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ กองติดตามและประเมินผลการพัฒนาระบบราชการ. (2557). *คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2557*. กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.
- สำนักปลัดนายกรัฐมนตรี. (2552). *คู่มือการกระจายอำนาจภาคประชาชน*. กรุงเทพฯ: สำนักปลัดนายกรัฐมนตรี.
- สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. (ม.ป.ป.). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: จุฑทอง.
- เสนาะ ดิยาว. (2543). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสน่ห์ ชัยโต. (2551). *องค์การสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อนันต์ บุญสนอง. (2555). อิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลขององค์การ. *วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช*, 25(2), 31-45.
- อนุชาติ ปิยนราวิชญ์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลขององค์การของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร* (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.
- Hinkle, D.E, William, W. and Stephen G. J. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences*. (4th ed.). New York: Houghton Mifflin.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

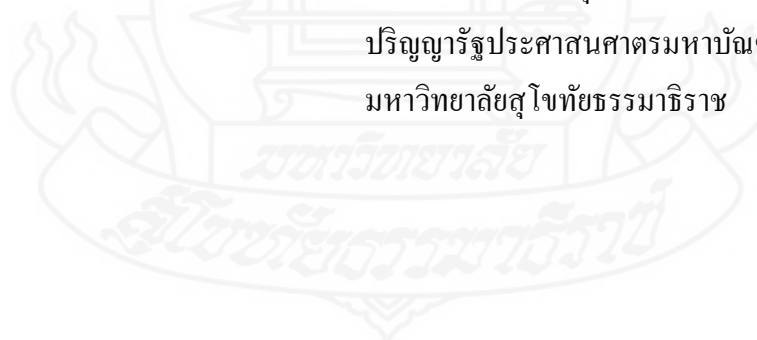


ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ

1. ชื่อ นางสาวสิริกานต์ กองทอง
ตำแหน่ง นักวิชาการพลังงานชำนาญการ
สำนักงานพลังงานจังหวัดนครศรีธรรมราช
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
2. ชื่อ นางสาวสิริลักษณ์ อินทรชัย
ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดน่าน
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
3. ชื่อ นางจารุณี สายทองแท้
ตำแหน่ง หัวหน้างานตรวจสอบภายใน
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามสำหรับการศึกษาเพื่อทำการศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยใช้สอบถามพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 4 ส่วน
 - ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล
 - ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
 - ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
 - ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
3. ข้อมูลที่ได้รับจากท่าน ทางผู้ศึกษาจะถือเป็นความลับและจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวม ดังนั้น ข้อมูลดังกล่าวจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของการศึกษาเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้เป็นอย่างยิ่ง

นางสาวดวงแก้ว แซ่ลิ่ม

นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาการรัฐกิจ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริง หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ

- 1) ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20 ปี 2) 21-30 ปี 3) 31-40 ปี
 4) 41-50 ปี 5) 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- 1) ประถมศึกษา 2) มัธยมศึกษา/ ปวช.
 3) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปวส. 4) ปริญญาตรี
 5) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประเภทตำแหน่ง

- 1) บริหารท้องถิ่น 2) อำนวยการท้องถิ่น 3) วิชาการ 4) ทัวไป
 5) พนักงานจ้าง

5. ระยะเวลาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- 1) 1-5 ปี 2) 6-10 ปี 3) 11-15 ปี
 4) 16-20 ปี 5) 21-25 ปี 6) มากกว่า 25 ปี

6. รายได้ต่อเดือน

- 1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 2) 10,001 - 20,000 บาท
 3) 20,001 - 30,000 บาท 4) 30,001 - 40,000 บาท
 5) 40,001 - 50,000 บาท 6) 50,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	การพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการฝึกอบรม						
1	หน่วยงานมีการฝึกอบรมหรือให้เข้ารับการอบรมที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
2	หน่วยงานได้มีการจัดฝึกอบรมหรือให้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรความชำนาญเฉพาะด้าน					
3	หน่วยงานมีการจัดบรรยายในหลักสูตรระยะสั้นเพื่อปรับปรุง แก้ไขปัญหาการทำงาน ที่ทำในปัจจุบัน					
4	หน่วยงานได้จัดให้มีการสอนงานโดยวิธีให้ลงมือปฏิบัติงานจริง เพื่อให้สามารถทำงานในปัจจุบันได้					
5	การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่หน่วยงานของท่านดำเนินการเป็นประจำเพื่อพัฒนาบุคลากร					
6	เมื่อมีความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ หน่วยงานมีการจัดอบรมให้บุคลากรหรือส่งเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ					
7	ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เป็นระยะ ๆ					
8	การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม หน่วยงานจะคัดเลือกจากผู้ปฏิบัติงานในด้านนั้น ๆ					
9	หน่วยงานของท่านมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน เพื่อให้มีสมรรถนะที่พร้อมในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	การพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการศึกษา						
10	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าโดยมีสิทธิลาศึกษาต่อได้ทุกคน					
11	ท่านจะพยายามศึกษาต่อ เพื่อจะได้พัฒนาความรู้ได้มากยิ่งขึ้นและสามารถนำมาพัฒนางานได้					
12	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ลาไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ					
13	การลาศึกษาต่อของบุคลากรไม่ได้ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					
14	ท่านจะพยายามไปศึกษาต่อ เพราะสามารถนำวุฒิที่ได้รับมาปรับเงินเดือน/ เลื่อนตำแหน่ง					
15	ท่านเลือกที่จะศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
ด้านการพัฒนาตนเอง						
16	หน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในเรื่องอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง					
17	หน่วยงานได้มอบหมายให้ปฏิบัติงานในเรื่องอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง					
18	หน่วยงานมีการสนับสนุนการพัฒนาตนเองตามความสนใจของตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานที่อาจจะเกิดขึ้น					
19	หน่วยงานมีการสนับสนุนการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง					

ข้อ	การพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
20	หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรรับรู้ข่าวสาร เหตุการณ์ สำคัญต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก					
21	หน่วยงานมีการจัดทรัพยากรในการค้นหาข้อมูล ที่ทันสมัย เช่น website วารสาร หนังสือ เครื่อง คอมพิวเตอร์ที่มีการเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต ฯลฯ					
22	ท่านได้แลกเปลี่ยนข้อมูล/ ความรู้/ ประสบการณ์ในการ ทำงานกับทีมงานของท่านหรือผู้ปฏิบัติในหน่วยงานอื่น					
23	การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองเป็นสิ่งที่หน่วยงาน ของท่านสนับสนุน					
24	เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานจะมีการพูดคุย เพื่อหาข้อยุติ/ แนวทางการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน					
25	ท่านสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ในการพัฒนาตนเอง ทางอิเล็กทรอนิกส์ได้					
26	ท่านชอบที่จะชักชวนเพื่อนร่วมงานให้ศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติมอยู่เสมอ					
27	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถ ของท่าน					
28	ท่านมักจะใช้ประสบการณ์ในอดีต (ที่เคยประสบ ความสำเร็จ) มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
ด้านการพัฒนาอาชีพ						
29	หน่วยงานมีการประเมินผลการทำงานเพื่อเป็นข้อมูล ใช้สำหรับการทดแทนตำแหน่งงานที่ว่าง					
30	หน่วยงานมีการกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ตามทักษะความสามารถ					

ข้อ	การพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
31	หน่วยงานมีระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ชัดเจน					
32	หน่วยงานมีช่องทางกรรับข้อมูลข่าวสารเรื่องสวัสดิการ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ					
33	หน่วยงานได้มีการจัดอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการให้ คำแนะนำเป้าหมายในชีวิตการทำงาน					
ด้านการพัฒนาองค์กร						
34	มีแผนกลยุทธ์ด้านการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับ พันธกิจของหน่วยงาน					
35	หน่วยงานมีการสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยี และสารสนเทศ					
36	หน่วยงานมีการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อสร้าง บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ และเหมาะสมกับการทำงาน					
37	หน่วยงานมีการเทียบเคียง (Benchmarking) ระหว่าง หน่วยงานที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน					
38	มีการส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรต้นแบบ Happy workplace					

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านปริมาณงาน						
39	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนด					
40	ท่านปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด					
41	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทันเวลาที่กำหนด					
42	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานได้ครบถ้วนตามปริมาณงานที่กำหนด					
43	ท่านสามารถช่วยเหลือการปฏิบัติงานของทีมงานเพื่อให้เสร็จตามแผนงานที่กำหนดของหน่วยงาน					
ด้านคุณภาพของผลงาน						
44	ท่านปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ครบถ้วนตามมาตรฐานงาน					
45	ท่านปฏิบัติงานทุกครั้งด้วยความปราณีตและตั้งใจ					
46	ท่านปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน					
47	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าปฏิบัติงานมีคุณภาพ					
ด้านความทันเวลา						
48	ท่านจะประเมินปริมาณงานกับเวลาจะเริ่มปฏิบัติงาน					
49	ท่านวางแผนการปฏิบัติงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานเพื่อให้ทันเวลา					

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
50	ท่านปฏิบัติงานสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด					
51	ท่านได้รับคำชมเชยว่าทำงานได้เร็วและทันเวลา					
ด้านผลลัพธ์หรือประโยชน์ในการนำไปใช้						
52	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน					
53	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานตนเอง และหน่วยงานอื่นสามารถนำไปปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ได้					
54	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นประโยชน์ต่อ การพัฒนาวิชาชีพ					
55	ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าของท่าน					
56	ผลการปฏิบัติงานของท่าน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก					
57	ท่านกำหนดมาตรฐานงานหรือเป้าหมายของงานและ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนทุกครั้งก่อนดำเนินงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี					
58	ท่านพัฒนาระบบงาน รูปแบบหรือวิธีการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้ต้องมีคุณภาพหรือ มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
ด้านความคุ้มค่าหรือการประหยัดทรัพยากร						
59	ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ส่งผลให้ ต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผน					
60	ท่านตรวจสอบ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์เมื่อปฏิบัติงานทุกครั้ง					
61	ท่านใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเมื่อ เปรียบเทียบกับผลผลิตของงานที่เกิดขึ้น					
62	ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในด้านการใช้ทรัพยากร อย่างประหยัด					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

4.1 การฝึกอบรม

.....
.....
.....
.....

4.2 การศึกษา

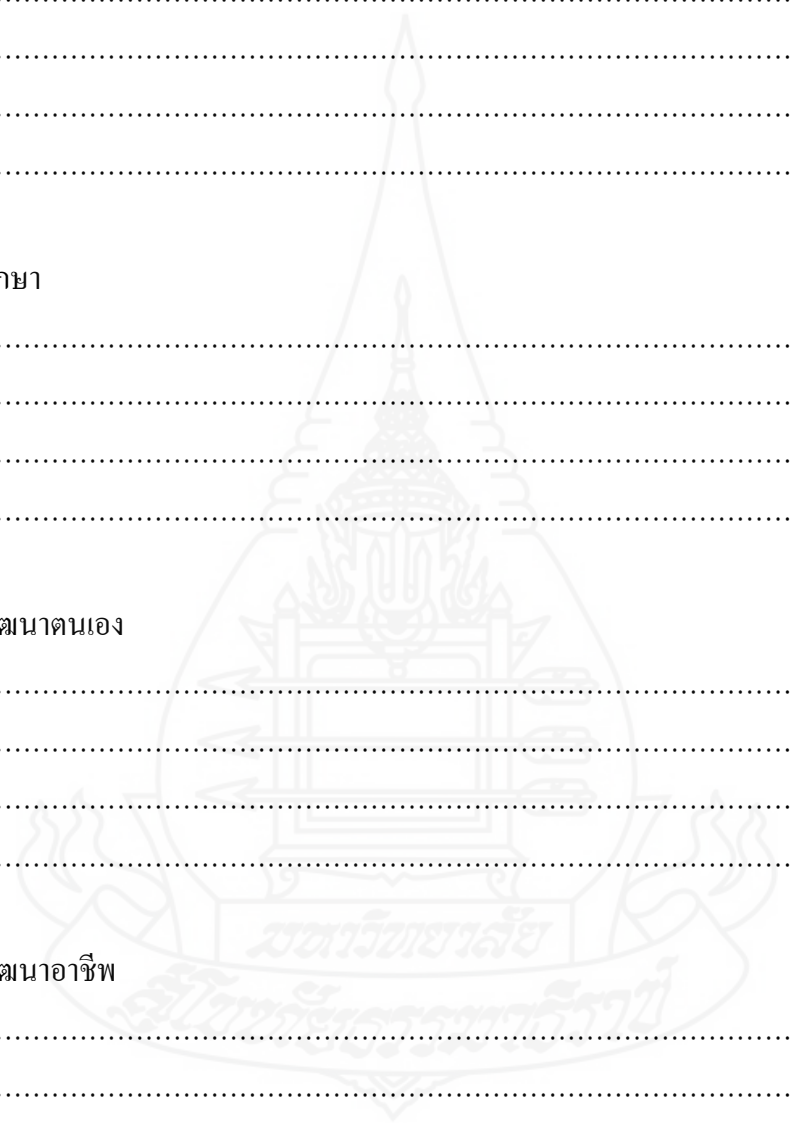
.....
.....
.....
.....

4.3 การพัฒนาตนเอง

.....
.....
.....
.....

4.4 การพัฒนาอาชีพ

.....
.....
.....
.....



4.5 การพัฒนาองค์การ

.....

.....

.....

.....

4.6 ปริมาณงาน

.....

.....

.....

.....

4.7 คุณภาพของผลงาน

.....

.....

.....

.....

4.8 ความทันเวลา

.....

.....

.....

.....

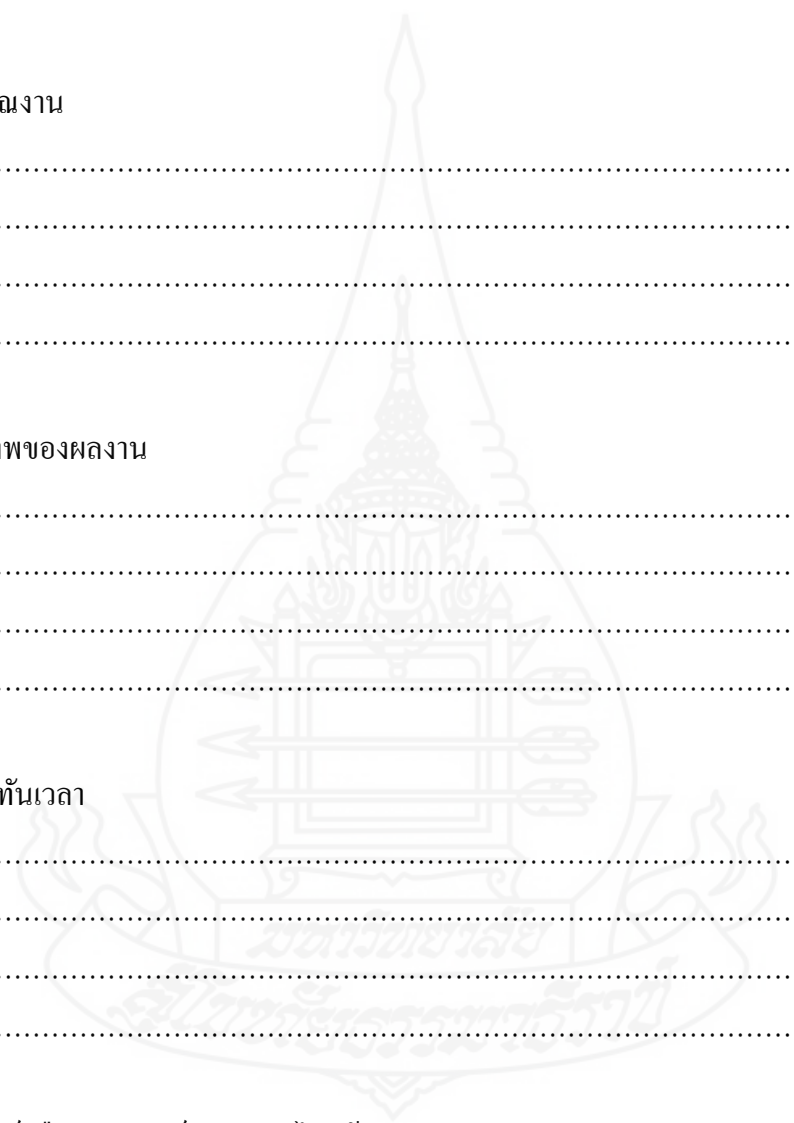
4.9 ผลลัพธ์หรือประโยชน์ในการนำไปใช้

.....

.....

.....

.....



4.10 ความคุ้มค่าหรือการประหยัดทรัพยากร

.....

.....

.....

.....



ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่า และ
ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม หากมีข้อผิดพลาดประการใด
ต้องกราบขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ
ผู้ศึกษา

ภาคผนวก ค
แบบสัมภาษณ์



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์สำหรับการศึกษาเพื่อทำการศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ที่ท่านช่วยตอบคำถามตามทัศนคติ และประสบการณ์ ของท่านมากที่สุด และขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ข้อมูล
2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 4 ส่วน
 - ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์
 - ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
 - ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
 - ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
3. ข้อมูลที่ได้รับจากท่านทางผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวม ดังนั้น ข้อมูลดังกล่าวจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้เป็นอย่างยิ่ง

นางสาวดวงแก้ว แซ่ลิ้ม

นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

- 1.1 ชื่อ.....
 นามสกุล.....
- 1.2 เพศ () หญิง () ชาย
- 1.3 อายุ.....ปี
- 1.4 อาชีพ.....
 ตำแหน่ง.....
- 1.5 ที่อยู่

- 1.6 เวลาเริ่มต้นสัมภาษณ์.....วันที่.....

**ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอ
 สายบุรี จังหวัดปัตตานี ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในประเด็นดังต่อไปนี้**

2.1 การฝึกอบรมต่อการพัฒนาทุนมนุษย์

.....

2.2 การศึกษาต่อการพัฒนาทุนมนุษย์

.....

2.3 การพัฒนาตนเองต่อการพัฒนาทุนมนุษย์

.....

.....

.....

.....

.....

2.4 การพัฒนาอาชีพต่อการพัฒนาทุนมนุษย์

.....

.....

.....

.....

.....

2.5 การพัฒนาองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์

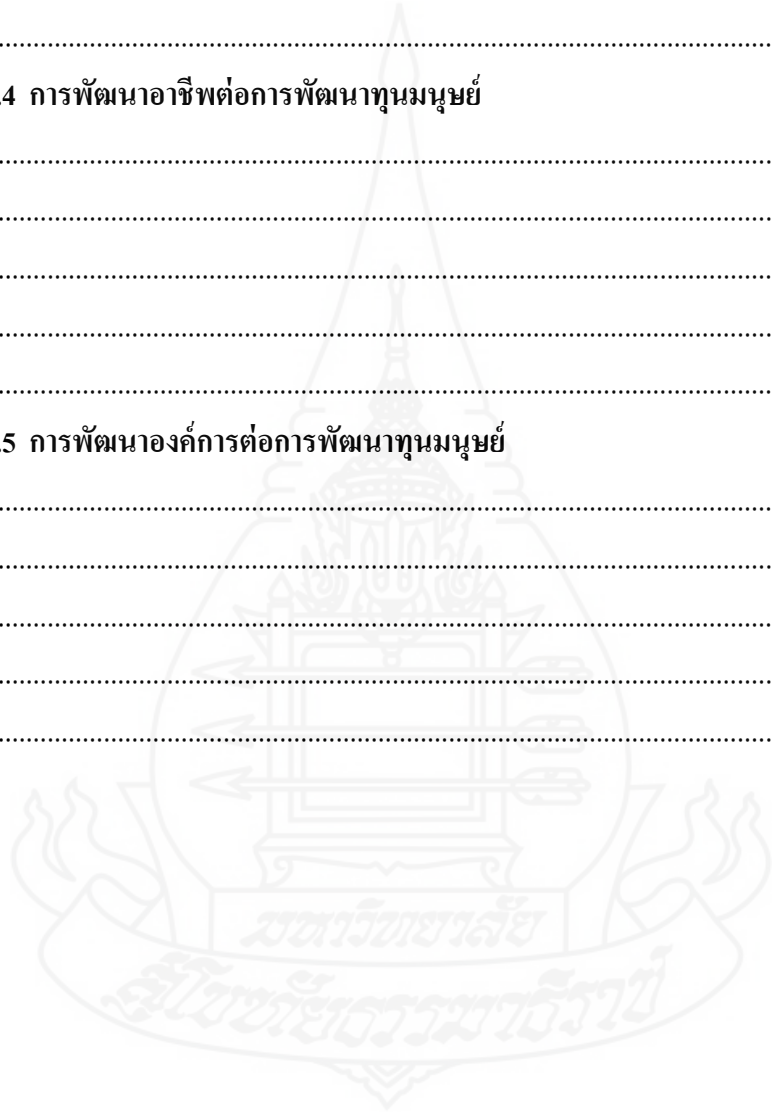
.....

.....

.....

.....

.....



ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

3.1 ปริมาณงานต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 คุณภาพของผลงานต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

3.3 ความทันเวลาต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

3.4 ผลลัพธ์หรือประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

3.5 ความคุ้มค่าหรือการประหยัดทรัพยากรต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่า และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสัมภาษณ์ หากมีข้อผิดพลาดประการใด ต้องกราบขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

<p>ผู้สัมภาษณ์.....</p> <p>ผู้ศึกษา (นางสาวดวงแก้ว แซ่ลิ้ม รหัสนักศึกษา 2613004247)</p>

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวดวงแก้ว แซ่ลิ้ม
วัน เดือน ปีเกิด	23 มิถุนายน 2534
สถานที่เกิด	อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2556 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2557
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

