

การบริหารต้นทุนมนุษย์กับหลักการบริหารจัดการที่ดีที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของ
เทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม

Human Cost Management and Good Management Principles Affecting
Human Capital Development of Sub-District Municipality in Nakhon
Pathom Province

ชัยยุทธ เล่าเรียนธรรม* ภมร ขันธะหัตต์** ธนิศร ยืนยง***

Chaityud Laorientham* Phamorn Khanthahat** Tanisorn Yeunyong***

มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Pathumthani University

Received: June 5, 2022 Revised: February 16, 2024 Accepted: April 25, 2024

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารต้นทุนมนุษย์ หลักการบริหารจัดการที่ดี และการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม 2) วิเคราะห์การบริหารต้นทุนมนุษย์กับหลักการบริหารจัดการที่ดีที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม และ 3) เพื่อเสนอแนวทางและองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ ประชากรเป้าหมาย คือ บุคลากรของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 18 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุ และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารต้นทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านแนวทางปฏิบัติของผู้นำ ด้านความสามารถในการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน ด้านการเข้าถึงเรียนรู้ และด้านความผูกพันของพนักงาน ตามลำดับ และหลักการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านหลักประสิทธิภาพ ด้านหลักคุณธรรม จริยธรรม ด้านหลักการระับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักตอบสนอง ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักการกระจายอำนาจ และด้านหลักการมีส่วนร่วม 2) การบริหารต้นทุนมนุษย์ ด้านแนวทางปฏิบัติของผู้นำ ด้านความผูกพันของพนักงาน และด้านการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน กับหลักการบริหารจัดการที่ดี ด้านหลักการระับผิดชอบ ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักคุณธรรม/จริยธรรม ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านอื่น ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ควรนำแนวทางปฏิบัติของผู้นำมาสร้างความผูกพันของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและยังต้องมีความรับผิดชอบมีส่วนร่วม และยึดมั่นในคุณธรรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหารต้นทุนมนุษย์, หลักการบริหารจัดการที่ดี, การพัฒนาทุนมนุษย์

Abstract

The research purposes were: (1) to study the level of human capital administration, good governance principles, and the human capital development of Subdistrict Municipalities in Nakhon Pathom Province; (2) to study the human capital administration and good governance principles affecting the human capital development of subdistrict municipalities in Nakhon Pathom Province; (3) to propose the approaches and new knowledge for the human capital development of subdistrict municipalities in Nakhon Pathom Province. This was the quantitative research and quantitative research. The target population was the personnel of subdistrict municipalities in Nakhon Pathom Province. The sample group for quantitative research was the 400 personnel, and the research instrument was the questionnaire. The sample group for qualitative research was the 18 personnel, and the research instrument was the in-depth interview form. The data analysis statistics were the frequency, percentage, mean, standard deviation, multiple regression analysis, and correlation analysis.

The research findings were: (1) human capital administration of Subdistrict Municipalities in Nakhon Pathom Province found the overall was at high level; the descending mean were: the aspect of leadership practices guidelines, the aspect of learning capacity, the aspect of workforce optimization, the aspect of access to learning, and the aspect of personnel engagement; the good governance principles of Subdistrict Municipalities in Nakhon Pathom Province found the overall was at high level; the descending mean were: the efficiency aspect, the morality/ethics aspect, the accountability aspect, the rule of law aspect, the responsiveness aspect, the transparency aspect, the equity aspect, the decentralization aspect, and the participation aspect, respectively; (2) the human capital administration in the aspect of leadership practices guidelines, the aspect of personnel engagement, and the aspect of workforce optimization versus the good governance principles in the accountability aspect, the participation aspect, and the morality/ethics aspect affected to the human capital development of subdistrict municipalities in Nakhon Pathom Province at statistical significance level .05; and (3) should applied the leadership practices guidelines to build personnel engagement to increase the efficiency and also requires the responsibility, participation, and uphold the virtues to achieve sustainable development.

Keywords: Human Capital Administration, Good Governance Principles, Human Capital Development

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจและวัฒนธรรม รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ที่มีการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้องค์กรต้องปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง คนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นผู้สนับสนุน ส่งเสริมการจัดการทุนทำให้เห็นได้ว่า “ทุนมนุษย์” จึงเป็นทุนสร้างและเพิ่มคุณค่าให้กับทุนอย่างอื่นขององค์กร (นิสดาร์ก เวชยานนท์, 2554 : 56) ทุนมนุษย์ หมายถึง

ความสามารถความรู้ทักษะและประสบการณ์ของบุคคลในองค์กร ซึ่งจะสร้างคุณค่าให้กับองค์กร และการบูรณาการร่วมกันของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) ความสามารถ (abilities) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (other personal characteristics) หรือเรียกย่อ ๆ โดยทั่วไป KSAO ซึ่งการพัฒนาทุนมนุษย์มีส่วนสำคัญต่อการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ตัวชี้วัดทุนมนุษย์ (human capital scorecard) จึงมีบทบาทสำคัญในฐานะที่เป็นแบบแผนการวัดผล ตลอดจนการวิเคราะห์และรายงานผลการปฏิบัติการด้านทุนมนุษย์ (ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล, 2554 : 6) ปัจจุบันองค์กรได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์มาก จะต้องอาศัยบุคลากรในองค์กรเป็นผู้ขับเคลื่อน โดยจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญการ ประสบการณ์และความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์กร เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามกลยุทธ์ที่วางไว้ ส่งผลให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นกุญแจที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์การ มนุษย์แตกต่างจากทรัพยากรประเภทอื่น เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิต มีจิตใจ ไม่สามารถสั่งการได้ ถ้ารู้สึกไม่พอใจ จึงต้องการมีการโน้มน้าว จูงใจ เพื่อให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาประเทศสามารถบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาที่จะมีมาในอนาคต เทศบาลตำบลเป็นหน่วยงานหนึ่งซึ่งมีความใกล้ชิดกับประชาชน บุคลากรมีหน้าที่สะท้อนความต้องการของประชาชนเพื่อการนำไปสู่การพัฒนาให้เกิดขึ้นกับชุมชน การที่มีบุคลากรมีความรู้ความสามารถย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร แต่สิ่งที่มีมนุษย์แต่ละคนมีความแตกต่างกัน คือ ทุนมนุษย์ ซึ่งทุนมนุษย์นั้น ประกอบด้วย ทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม และทุนทางอารมณ์ เป็นพื้นฐานของมนุษย์ที่มีในแต่ละบุคคลที่ไม่เท่ากัน แต่ก็ยังมีปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาเรื่อง การบริหารต้นทุนมนุษย์กับหลักการบริหารจัดการที่ดีที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม เพื่อที่จะได้เป็นแนวทางให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารต้นทุนมนุษย์ หลักการบริหารจัดการที่และการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อวิเคราะห์การบริหารต้นทุนมนุษย์กับหลักการบริหารจัดการที่ดีที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม
3. เพื่อเสนอแนวทางและองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เชิงปริมาณ

ประชากร คือ บุคลากรของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 1,166 คน (ที่มา : สำนักงานส่งเสริมปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม, 2563)

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 400 คน โดยได้จากการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ ทาโร ยามาเน (1973 : 727-728) ซึ่งจากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน

วิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเจาะจงศึกษาจากบุคลากรของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 18 คน จำแนกออกเป็นผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 2 ราย บุคลากรเทศบาลตำบล จำนวน 5 ราย ผู้นำชุมชน จำนวน 2 ราย และประชาชน จำนวน 9 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (questionnaires) เพื่อทำการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามขึ้นจากการศึกษาผลงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารต้นทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม

วิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ เพื่อทำการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแบบสัมภาษณ์ขึ้นจากการศึกษาผลงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารต้นทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม

ส่วนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม

ผลการวิจัย

สรุปการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารต้นทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม 1) ด้านแนวทางปฏิบัติของผู้นำ พบว่า ผู้นำองค์กรมีวิสัยทัศน์ที่ดี สามารถนำนวัตกรรมทางสังคมมาปรับใช้ในการดำเนินงานพัฒนาทุนมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม มีการใช้สื่อในการสื่อสาร มีการส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาความรู้ของประชาชนจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเพื่อนำไปปรับใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น 2) ด้านความผูกพันของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่บุคคลมีจะส่งผลต่อความต้องการทุ่มเทให้กับงาน การรักษาผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ตลอดจนความรู้สึกอยากเป็นสมาชิกองค์กรต่อไปอีกด้วย 3) ด้านการเข้าถึงเรียนรู้ พบว่า ผู้นำส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันกับประชาชนและเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของประชาชนร่วมกัน อีกทั้งเป็นการส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพในที่ประชุมเพื่อหารือเกี่ยวกับแผนการพัฒนาของเทศบาลอีกด้วย 4) ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน พบว่า ภาวะกระบวนการทำงาน ผู้นำมีการปรับเปลี่ยนอย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนของสภาพแวดล้อม ส่งเสริมการให้ความรู้อย่างถูกต้อง การส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างให้เกียรติซึ่งกันและกันของประชาชน ฯลฯ และ 5) ด้านความสามารถในการเรียนรู้ พบว่า หน่วยงานได้ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการอบรม เผยแพร่ความรู้จากวิทยากรที่มีความสามารถสู่ประชาชนในท้องถิ่น มีการกระจายข่าวสารการดำเนินงานอย่างทั่วถึงเพื่อเปิดโอกาสให้กับประชาชนได้เข้าถึงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และเป็นการเรียนรู้ ตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่อีกด้วย

สรุปการสัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม 1) หลักประสิทธิผล พบว่า มีกระบวนการส่งเสริมให้เกิดการเผยแพร่ความรู้จากเจ้าหน้าที่เทศบาลสู่ประชาชน เพื่อให้เป็นชุมชนเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองและกันเองได้ 2) หลักประสิทธิภาพ พบว่า ผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร ส่งเสริมการประสานงาน การประชาสัมพันธ์แก่ส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อคุณภาพของผลการทำงาน ฯลฯ 3) หลักการตอบสนอง พบว่า ผู้บริหารองค์กรพยายามเข้าถึงความต้องการที่แท้จริงของประชาชนผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม การสื่อสารระหว่างผู้นำชุมชนและประชาชน เพื่อนำไปสู่การพิจารณากำหนดไว้ในแผนการพัฒนาท้องถิ่น 4) หลักการรับผิดชอบต่อพบ ว่า ผู้นำให้ความสำคัญต่อการสร้างการรับรู้ในกระบวนการบริหารจัดการงานแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบ การส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น การรับผิดชอบต่อความทุกข์ร้อนของประชาชน การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ทำให้แก้ไขปัญหาในชุมชนได้อย่างรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ 5) หลักการเปิดเผย/โปร่งใส พบว่า พบว่า ผู้บริหารองค์กรมุ่งเน้นการจัดการที่เปิดเผยมข้อมูลแก่สาธารณชน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน การสร้างการรับรู้เกี่ยวกับงานของเจ้าหน้าที่ และเป็นการเอื้อผลประโยชน์ด้านโครงการให้แก่ประชาชนได้ร่วมตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กร 6) หลักนิติธรรม พบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความรู้ความเข้าใจในงานเป็นอย่างดี ทำให้สื่อสาร หรือส่งสารแก่ประชาชนเกิดประสิทธิภาพขึ้น ให้ความสำคัญกับการบริการแก่ประชาชนตามกฎหมายขององค์กร การไม่เลือกปฏิบัติ และมีการปรับตัวขององค์กร การนำเทคโนโลยีปัจจุบันมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ 7) หลักความเสมอภาค พบว่า การบริหารจัดการของผู้บริหารในองค์กรมีอิทธิพลต่อการคำนึงถึงสิทธิความเท่าเทียมกันของประชาชน การกำหนดกรอบการพัฒนาที่คำนึงถึงความเท่าเทียมกัน ผลประโยชน์ที่จะได้จากการพัฒนาอย่างรอบด้านแก่ประชาชน เพื่อให้การพัฒนาแต่ละโครงการมีประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน 8) หลักการมีส่วนร่วม พบว่า การปฏิบัติงานมีการเอื้อต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน มีการเปิดเผยข้อมูลการพัฒนาตามสื่อขององค์กรให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูล การสร้างความเชื่อมั่นต่อกระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่แก่ประชาชน ตลอดจนมีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจต่อความสำคัญในการมีส่วนร่วม ฯลฯ 9) หลักกระจายอำนาจ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจต่อความต้องการที่แท้จริงของประชาชนผ่านการกระจายอำนาจสู่ประชาชน นอกจากประชาชนได้เรียนรู้หลักการกระจายอำนาจแล้วยังเป็นการส่งเสริมทักษะการตัดสินใจอันสำคัญต่อการเป็นชุมชนเข้มแข็ง และการให้เกียรติต่อประชาชนคนอื่นในสังคมอีกด้วย และ 10) หลักคุณธรรมจริยธรรม พบว่า การบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญต่อการเคารพต่อสิทธิของกันและกัน ทำให้ง่ายต่อการประสานงาน การใช้ระบบการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาร่วมกันทำให้ประชาชนเข้าใจลักษณะการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ได้เป็นอย่างดีและมีความเป็นธรรม

สรุปการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม 1) ด้านทุนทางปัญญา พบว่า หน่วยงานให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะทางปัญญาของประชาชนในจังหวัดให้เอื้อต่อความเชี่ยวชาญในงาน การเข้าถึงบทบาทการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาท้องถิ่นเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนได้ 2) ด้านทุนทางสังคม พบว่า องค์กรส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างทางสังคมเพื่อเอื้อให้ประชาชนเข้าถึงความเจริญทางสังคม เข้าถึงกระบวนการมีส่วนร่วม การมีความรับผิดชอบต่อสังคม และการเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างประชาชนกับเจ้าหน้าที่เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ฯลฯ และ 3) ด้านทุนทางอารมณ์ พบว่า การแสดงออกถึงความจริงใจต่อการบริการของเจ้าหน้าที่องค์กรทำให้ประชาชนมีแรงผลักดันในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม การพัฒนาลักษณะการดำเนินงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐาน

ของการสื่อสารที่ดี ชัดเจน การปฏิบัติต่อประชาชนอย่างเสมอภาคเป็นการสร้างต้นทุนทางอารมณ์แก่ประชาชน ทำให้ประชาชนมีแรงจูงใจในการร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการศึกษา พบว่า การบริหารต้นทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านแนวทางปฏิบัติของผู้นำ รองลงมา ได้แก่ ด้านความสามารถในการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน ด้านการเข้าถึงเรียนรู้ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความผูกพันของพนักงาน ทั้งนี้สามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านแนวทางปฏิบัติของผู้นำ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง

1.2 ด้านความผูกพันของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า มีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา

1.3 ด้านการเข้าถึงเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า หน่วยงานมีการส่งเสริมงบประมาณเพื่อจัดทำห้องสมุดให้แก่บุคลากร

1.4 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ได้รับการฝึกอบรมที่ตรงกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย

1.5 ด้านความสามารถในการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า มีการนำกระบวนการใหม่ ๆ มาถ่ายทอดความรู้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

2. ผลจากการศึกษา พบว่า หลักการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านหลักประสิทธิภาพ ด้านหลักคุณธรรมจริยธรรม ด้านหลักการรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักตอบสนอง ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักการกระจายอำนาจ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ทั้งนี้สามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านหลักประสิทธิผล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า หน่วยงานและบุคลากรมีการวางแผนเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

2.2 ด้านหลักประสิทธิภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า บุคลากรมีการวางแผนเพื่อลดขั้นตอนการดำเนินงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านหลักตอบสนอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า บุคลากรสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ

2.4 ด้านหลักการรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า หน่วยงานมีการเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทา เมื่อเกิดผลกระทบต่าง ๆ ต่อหน่วยงาน

2.5 ด้านหลักความโปร่งใส ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า หน่วยงานมีการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา

2.6 ด้านหลักนิติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า บุคลากรมีความรู้ และความเข้าใจในกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติ

2.7 ด้านหลักความเสมอภาค ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า หน่วยงานมีการคำนึงถึงสิทธิความเท่าเทียมของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ

2.8 ด้านหลักการมีส่วนร่วม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมวิเคราะห์และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.9 ด้านหลักการกระจายอำนาจ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า หน่วยงานมีการมอบหมายอำนาจในการดำเนินงานให้แก่หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

2.10 ด้านหลักคุณธรรมจริยธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า หน่วยงานมีการปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต

3. ผลจากการศึกษา พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านทุนทางปัญญา รองลงมาได้แก่ ด้านทุนทางสังคม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านทุนทางอารมณ์ ทั้งนี้ สามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 ด้านทุนทางปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า หน่วยงานมีการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้การปฏิบัติงานจากประสบการณ์จริง

3.2 ด้านทุนทางสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และทัศนคติระหว่างกัน

3.3 ด้านทุนทางอารมณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ผู้นำjabอบรมเสริมสร้างการตระหนักรู้คุณค่าในตนเองให้แก่บุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

1. เทศบาลตำบลควรมีการวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ โดยการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองให้เป็นระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์การ เน้นการฝึกอบรมและพัฒนาของพนักงาน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศอย่างแท้จริงและทำงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญ

2. วางแผนส่งเสริม และให้ความรู้ผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม อย่างต่อเนื่องในการพัฒนาการบริหารต้นทุนมนุษย์ด้านการเข้าถึงการเรียนรู้ ด้านความผูกพันของพนักงาน ให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา และคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานควบคู่กับผลประโยชน์ส่วนตน โดยให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

3. เทศบาลตำบลควรมีการเสริมสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี มีการเปลี่ยนแปลงที่เข้าใจบทบาทของตนเอง และพร้อมสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยนวัตกรรมใหม่ให้แก่องค์กรและบุคคลอื่นในองค์การได้ เพื่อส่งเสริมความต้องการของบุคลากร และการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มุ่งสร้างการมีส่วนร่วมของคนในองค์การ หรือทีมงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหาร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารต้นทุนมนุษย์ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม
3. การประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครปฐม

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล. (2554). การจัดการทุนมนุษย์:กลยุทธ์ทางการแข่งขันที่ยั่งยืน. **วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม**. 10(2), 1-6.
- ดวงเดือน ศิริโท. (2561).การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น จังหวัดอุบลราชธานี**.
- นิลาวัลย์ สว่างรัตน์. (2561). การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานอุตสาหกรรม. **Veridian E-Journal, Silpakorn University**. 11(2).
- นิสตาภัก เวทยานนท์. (2554). **การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร: โกลเด้นไทม์พริ้นติ้ง.
- พิมพ์ใจ บุญนิล. (2564). การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ. **วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**. 4(2).
- ลัดดาวัลย์ สุดสวาท. (2560). **การพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว**. รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วิลาวัลย์ อ้นมาก. (2556). **การศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2**. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). **หลักธรรมาภิบาลในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560**. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สุพัตน์ มิตรยอวงศ์. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศ**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุมลทา สัจใจสม. (2555). **การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนัก หอสมุดกำแพงแสน**. บทความการประชุมวิชาการแห่งชาติ ครั้งที่ 9 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.
- Awan, M. A. S., Sarfraz, Naintara. (2013). The Impact of Human. Capital on Company Performance and the Mediating effect of Employee's Satisfaction. **Journal of Business and Management**. 8(2): 76-82.
- Colby, D. & Collins, E. (2013). **Fundamentals of Theory of Change**. 2013. ActKnowlege Webinar: Fundamentals of Theory of Change. 2013.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Test (5th ed.)**. New York: Harper Collins.
- Taro Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd Ed. New York. Harper and Row Publications.
- Taylor, G. and Richardson, G. (2014). Incentives for Corporate Tax Planning and Reporting: Empirical Evidence from Australia. **Journal of Contemporary Accounting & Economics**, 10: 1-15.