

การพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล Human Capital Development of Municipality School

¹วิรัชพัชร นันทินบัณฑิต และ ²มัทนา วังถนอมศักดิ์

¹Wirunput Nanthinnabundith and ²Mattana Wangthanomsak

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

Graduate School, Silpakorn University, Thailand

E-mail address: ¹virunput002@gmail.com, ²nong_sunshine@yahoo.com

Received June 27, 2021; Revised July 24, 2021; Accepted September 30, 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ประชากร คือ โรงเรียนสังกัดเทศบาล จำนวน 1,121 โรงเรียน ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 91 แห่ง กำหนดโดยการเปิดตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 90% โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท โดยมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล และครู รวม 364 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาความรู้ มี 16 ตัวแปร 2) การพัฒนาทักษะ มี 14 ตัวแปร (3) การสร้างค่านิยม มี 10 ตัวแปร 4) การส่งเสริมความมุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ มี 4 ตัวแปร 5) การส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ มี 4 ตัวแปร (6) การให้การปรึกษา มี 4 ตัวแปร 7) การประเมินผล การพัฒนา มี 4 ตัวแปร

2. ผลการยืนยันแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล พบว่า มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

คำสำคัญ: ทุนมนุษย์; การพัฒนา; โรงเรียนสังกัดเทศบาล

Abstract

The purposes of this research were to identify 1) factors of human capital development of municipality school; and 2) confirmation factors of human capital development of municipality school. The population were 1,121 municipality schools. The sample size of 91 was determined by Taro Yamane sample size table at the confidence level of 90% by stratified random sampling. There were four respondents from each school, consisted of the school director, deputy school director, head of personnel management, and teacher, with a total of 364. The research instruments used to collect the data were semi-structured interview, opinionnaire and questionnaire. The statistics for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis, and content analysis.

The findings were as follows: 1. The human capital development process of municipality school consisted of 7 factors: (1) Knowledge development of 16 variables, (2) Skill development of 14 variables, (3) Creating values of 10 variables, (4) Promoting the commitment to work for efficiency of 4 variables, (5) Promoting cultures to develop potential of 4 variables, (6) Counseling of 4 variables, and (7) Development evaluation of 4 variables.

2. The factors of human capital development of municipality school were verified to meet with accuracy standards, propriety standards, feasibility standards and utility standards.

Keywords: Human Capital; Development; Municipality School

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยที่จะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) จึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เริ่มตั้งแต่กลุ่มเด็กปฐมวัยที่ต้องพัฒนาให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีทักษะทางสมอง ทักษะ การเรียนรู้และทักษะชีวิต เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพควบคู่กับการพัฒนาคนไทยในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม มีทักษะความรู้และ ความสามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงรอบตัวที่รวดเร็ว บนพื้นฐานของการมีสถาบันทางสังคม ที่เข้มแข็งทั้งสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันชุมชน และภาคเอกชนที่ร่วมกันพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพสูง อีกทั้งยังเป็นทุนทางสังคมสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศเรื่องการเสริมสร้างและพัฒนา

ศักยภาพทุนมนุษย์ ไว้เป็นยุทธศาสตร์แรก โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยให้เป็น คนดี คนเก่ง มีระเบียบวินัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดียกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ (Office of the National Economic and Social Development Board, 2017)

ทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่แม้จะเป็นสินทรัพย์ที่ไม่สามารถจับต้องได้ (Intangible Asset) แต่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินทรัพย์ที่จับต้องได้ (Tangible Asset) เช่น ทุนทางการเงิน วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ด้วยการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือความชำนาญที่มีอยู่ภายในตัว มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อการสร้างให้องค์การมีความได้เปรียบเหนือคู่แข่งขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ (Dokthaisong, 2008) เพื่อให้การ ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ด้วยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ รวมถึง ประสบการณ์ที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน ด้วยความมั่นใจ ประสบความสำเร็จ และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (Santiwong, 2003) สามารถ ปฏิบัติที่ได้รับมอบหมาย หรือร่วมงานกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข โดยพิจารณาวิธีการปฏิบัติงาน จากจุดเริ่มต้นของชีวิตการทำงาน ช่วงกลางของชีวิตการทำงาน และ ช่วงปลายของชีวิตการทำงาน (Karnjanasirisakul & Karnjanapokin, 2020)

โรงเรียนสังกัดเทศบาล เป็นอีกหนึ่งภารกิจที่สำคัญของเทศบาลในการบริหารจัดการเรื่อง การพัฒนาด้านการศึกษา เทศบาลจัดการศึกษาครอบคลุมระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่การจัดตั้ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนประถมศึกษา การจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีทั้ง ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา และโรงเรียนส่งเสริมความสามารถพิเศษ เช่น โรงเรียนกีฬา โรงเรียนนานาชาติ เป็นต้น รวมถึงสนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย จากการจัดการศึกษาที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองนโยบายด้านการศึกษาท้องถิ่น การพัฒนาทุนมนุษย์ ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ สมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนา การศึกษาตลอดจนพัฒนาให้ทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล เป็นทรัพยากรที่ยั่งยืนเหนือกาลเวลา มีความสามารถในการเผชิญหน้ากับสภาพการแข่งขันที่ท้าทายท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

จากการวิเคราะห์เบื้องต้นพบว่า ทุนมนุษย์เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นใน ทุกด้าน (Nikompitaya et al., 2015) สอดคล้องกับ Hongladarom (2012) ที่กล่าวว่าทรัพยากรที่สำคัญ ที่สุดในปัจจุบัน ไม่ใช่เงินสิ่งของหรือเครื่องจักร แต่คือ “คน” ดังนั้นการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เอื้อต่อการ นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากเราไม่เร่งเสริม ศักยภาพให้กับทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศใน ภาพรวมที่ต้องแข่งขันในเวทีประชาคมอาเซียนและเวทีโลก และจากการศึกษาพบว่าปัญหาในการ พัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเป็นเรื่องการพัฒนาความรู้และทักษะ เพราะการพัฒนาทุน

มนุษย์ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ส่วนมากพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการในส่วน ของงานตามความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติในสถานศึกษา หรืองานที่มีการเปลี่ยนแปลงตามระเบียบ กฎหมายที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง ไม่ได้ พัฒนาตามความต้องการในหน้าที่หลักที่ได้รับมอบหมาย หรือพัฒนาตามความต้องการในหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้ทุนมนุษย์ในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ขาดความกระตือรือร้น ในการเข้ารับการพัฒนา และทำหน้าที่หลักในรูปแบบเดิม หรือต้องหาเวลานอกเหนือจากเวลาปกติเข้า รับการพัฒนาจากแหล่งความรู้อื่น ทำให้กระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ขาดความสมดุลของชีวิต และงาน ขาดแรงจูงใจในการพัฒนา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาที่ตรง ตามความต้องการ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และให้การสนับสนุน สื่อและเทคโนโลยีทันสมัยที่เอื้อต่อ การพัฒนา เพื่อให้เป็นทุนมนุษย์ที่ทรงคุณค่าในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

บทความนี้จะนำเสนอการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล เพื่อ พัฒนาให้มีทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพเพียงพอแก่การสนับสนุนการพัฒนางานองค์กรและท้องถิ่น ได้อย่าง เหมาะสมเอื้อต่อการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อเสริมสร้างให้มีกลยุทธในการ พัฒนาทุนมนุษย์อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศของรัฐบาลที่สนับสนุนให้เกิด การพัฒนาท้องถิ่นและคนในท้องถิ่นอย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล
2. เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ งานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ และโรงเรียนสังกัดเทศบาล และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ สามารถสรุปได้ว่า ทุนมนุษย์ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ที่คนแต่ละคนได้สั่งสมในตัวเอง สามารถนำมาสร้างคุณค่าให้กับองค์กร ให้องค์กรมี ความได้เปรียบในการแข่งขัน การพัฒนาทุนมนุษย์สามารถพัฒนา ด้วยการศึกษ การอบรม การสะสม ประสบการณ์ รวมถึงการดูแลสุขภาพพลานามัย ซึ่งการพัฒนาความรู้ และทักษะของบุคคล ถือว่าเป็น การลงทุนที่มีผลในระยะยาวในการที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโต โดยมนุษย์จะนำทุนที่มีอยู่ในตัวเอง มาใช้ในการสร้างผลผลิตภาพให้กับองค์กร ตามความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ สุขภาพ และ สามารถนำสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพ พฤติกรรมในการทำงาน เพื่อการบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร การพัฒนาทุนมนุษย์นั้นจำเป็นต้องมีการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง และเน้นไปที่

ความสามารถขององค์กรในการเผชิญหน้ากับสภาพการแข่งขันที่ท้าทายท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน (Santiwong, 2003; Dokthaisong, 2008)

จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล สามารถสรุปได้ว่า ทุนมนุษย์ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ที่คนแต่ละคนได้สะสมไว้ในตัวเองสามารถนำมาสร้างคุณค่าให้กับองค์กร สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การพัฒนาทุนมนุษย์สามารถพัฒนาได้ด้วยการศึกษา การฝึกทักษะ การสะสมประสบการณ์ การสร้างค่านิยมร่วมกันในองค์กร รวมถึงการดูแลสุขภาพพลานามัย ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการส่งเสริมให้มนุษย์นำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ที่ได้รับการพัฒนามาสร้างผลผลิตภาพให้กับองค์กร ในการพัฒนาทุนมนุษย์ผู้นำจำเป็นต้องส่งเสริมในการพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติ ในการทำงานของทุนมนุษย์อย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง ประเมินผลเพื่อพัฒนาและสร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถเผชิญหน้ากับการแข่งขันที่ท้าทายท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ที่มีแบบแผนการวิจัย แบบกลุ่มตัวอย่างเดียวศึกษาสถานการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot , non-experimental case study design) โดยใช้วิธีการ ดังนี้

1) การศึกษาตัวแปรการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ดังนี้

(1) การศึกษา ตำรา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี บทความ และรายงานการวิจัย ที่แสดงให้เห็นถึงตัวแปรการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล

(2) นำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์ เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

(3) นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่ได้ไปสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยผู้วิจัยใช้วิธีเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

(4) นำข้อสรุปเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำมาสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

2) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 3 ประเภท (1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (2) แบบสอบถามความคิดเห็น (3) แบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบ มีรายละเอียด ดังนี้

(1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เพื่อศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อที่จะทำการศึกษาไว้ล่วงหน้า โดยกำหนดแนวทางการให้

สัมภาษณ์ (Interview Guideline) เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด ที่ผู้วิจัยใช้ในการสัมภาษณ์ ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

(2) แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ประกอบด้วย ข้อคำถาม 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าจัดอันดับ 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert, 1961)

(3) แบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบ (Questionnaire) ผู้วิจัยนำไปสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

3) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยจำแนกตามประเภทของเครื่องมือวิจัยดังต่อไปนี้

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ดำเนินการ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์เอกสาร (Content Analysis) จากเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล เพื่อให้ได้กรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

1.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

1.3 นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่จัดสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบ และแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เพื่อทราบองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลโดยดำเนินการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert scale) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 นำตัวแปรที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ เรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล มาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัยในลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)

2.2 นำเครื่องมือวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ให้ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้านความเที่ยงตรงเชิง

เนื้อหา (Content Validity) ด้วยการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาข้อกระทงคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.6 ขึ้นไป

2.3 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยทั้งฉบับด้านความเชื่อมั่น โดยการทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนเทศบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่างทุกประการ จำนวน 8 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 32 คน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1984) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.998

3. แบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบ (Questionnaire) ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) นำมาสร้างแบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ขององค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ทำหนังสือถึงภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์และร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในการให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

2. ทำหนังสือถึงภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์และร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อทดลองเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3. ทำหนังสือถึงภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์และร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 91 แห่ง เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล

4. ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามที่เป็นชุดเอกสารด้วยตนเอง และจัดส่งแบบสอบถามความคิดเห็นที่เป็นคิวอาร์โค้ด (QR Code) ทางไปรษณีย์และผ่านแอปพลิเคชันไลน์ ผู้วิจัยรับคืนแบบสอบถามสำหรับโรงเรียนที่สามารถดำเนินการจัดส่งด้วยเอกสารด้วยตนเองและรับคืนทางไปรษณีย์โดยวิธีการลงทะเบียน และสำหรับโรงเรียนที่ตอบแบบสอบถามโดยใช้สแกนคิวอาร์โค้ด (QR Code) ผู้วิจัยขอรับคืนทางอีเมล

5. ทำหนังสือถึงภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์และร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาและยืนยันผลการวิจัย

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลทุกขั้นตอนและนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยนำข้อมูลมาสรุปเป็นตัวแปรที่ศึกษา

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน โดยใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยใช้มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) จากนั้นจึงนำมัชฌิมเลขคณิต มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ Best (2006)

4. การวิเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล เพื่อลดจำนวนตัวแปรให้เหลือตัวแปรที่สำคัญ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor Analysis: EFA) โดยการสกัดปัจจัยด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) วิเคราะห์ด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) โดยใช้วิธีการหมุนแกนปัจจัยด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Rotation) ซึ่งเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบ พิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigen Values) ซึ่งมากกว่า 1 และถือเอาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และอธิบายตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป (Kaiser)

5. การวิเคราะห์ผลการยืนยันผลการวิจัย สถิติที่ใช้คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

6) การนำเสนอผลการศึกษาวิจัย

การนำเสนอข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอในรูปแบบของตารางแผนภูมิและการพรรณนาตามลักษณะของข้อมูล

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 56 ตัวแปร ดังมีรายละเอียดตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 (Table 1) องค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล

องค์ประกอบ	การพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล	จำนวนตัวแปร
1	การพัฒนาความรู้	16
2	การพัฒนาทักษะ	14
3	การสร้างค่านิยม	10
4	การส่งเสริมความมุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	4
5	การส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ	4
6	การให้การศึกษา	4
7	การประเมินผลการพัฒนา	4
รวม		56

จากตารางที่ 1 พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล มีจำนวนองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ 56 ตัวแปร คือ องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาความรู้ จำนวน 16 ตัว องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาทักษะ จำนวน 14 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 การสร้างค่านิยม จำนวน 10 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 การส่งเสริมความมุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ จำนวน 4 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 5 การส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ จำนวน 4 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 6 การให้การศึกษา จำนวน 4 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 7 การประเมินผลการพัฒนา จำนวน 4 ตัวแปร

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการยืนยันองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ผลการยืนยันองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล พบว่า องค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล 7 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาความรู้ 2) การพัฒนาทักษะ 3) การสร้างค่านิยม 4) การส่งเสริมความมุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ 5) การส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ 6) การให้การศึกษา 7) การประเมินผลการพัฒนา มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาความรู้ 2) การพัฒนาทักษะ 3) การสร้างค่านิยม 4) การส่งเสริมความมุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ 5) การส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ 6) การให้การศึกษา 7) การประเมินผลการพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 คือ องค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของ

โรงเรียนสังกัดเทศบาล เป็นพหุองค์ประกอบ ทั้งนี้เนื่องมาจากการบริการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายองค์ประกอบที่สำคัญคือการการพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะของทุนมนุษย์ของสถานศึกษา โดยผู้บริหารควรส่งเสริมความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน รวมถึงการให้การปรึกษา และประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับ นำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้สอดคล้องกับ Luepong (2012) พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรจะต้องตอบสนองต่อกลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กร เช่น ถ้าองค์กรมีเป้าหมายจะต้องจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคนโดยระบุจำนวนครั้งในการเข้าฝึกอบรมเพื่อเป็นตัวชี้วัดศักยภาพของพนักงานก็จำเป็นต้องจัดการฝึกอบรมให้พนักงานตามความจำเป็น และตามจำนวนที่กำหนด การสร้างคุณค่าแก่ทุนมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้น การพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลมีหลากหลายองค์ประกอบ ด้วยเทศบาลมีการบริหารงานที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น บุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจึงต้องมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อพร้อมให้บริการท้องถิ่นทั้งในเรื่องการศึกษาและความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นการพัฒนาทุนมนุษย์จึงต้องพัฒนาในหลากหลายองค์ประกอบ

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาความรู้ 2) การพัฒนาทักษะ 3) การสร้างค่านิยม 4) การส่งเสริมความมุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ 5) การส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ 6) การให้การปรึกษา 7) การประเมินผลการพัฒนา มีความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 คือ องค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการค้นพบองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล เป็นไปตามหลักการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กร ที่ว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ ประกอบด้วย การส่งเสริมให้ทุนมนุษย์ในองค์กร มีความรู้ ความสามารถ การพัฒนาทักษะให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ และได้รับการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนา ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้วยการสร้างค่านิยมในการพัฒนาให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การในการพัฒนาศักยภาพ ส่งเสริมทุนมนุษย์เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล เพื่อเป็นทุนมนุษย์ที่ทรงคุณค่า สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัย ที่พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความสนใจ เพื่อให้ได้ทุนมนุษย์ที่มีคุณค่าแก่องค์กรอย่างแท้จริง การบริหารทุนมนุษย์จะเน้นที่การทำให้คนในองค์กรช่วยกันนำ “ทุน” ที่แต่ละคนมีนั้นออกมาใช้ในการทำงานผลักดันองค์การให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จที่ตั้งไว้ (Nikornpittaya, Kosonkittiumporn, Suttisai & Poosri, 2015) ผู้บริหารจะต้องมีการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ ตั้งแต่ระดับองค์การสู่ระดับบุคคล แบ่งกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาให้เหมาะสมกับความรู้ที่จำเป็นต้องพัฒนา วิเคราะห์ความรู้ที่จำเป็นในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดย

อาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร และต้องมีการบูรณาการการพัฒนาทุนมนุษย์ ให้เชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ ซึ่งเป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ดังแผนภาพที่ 1

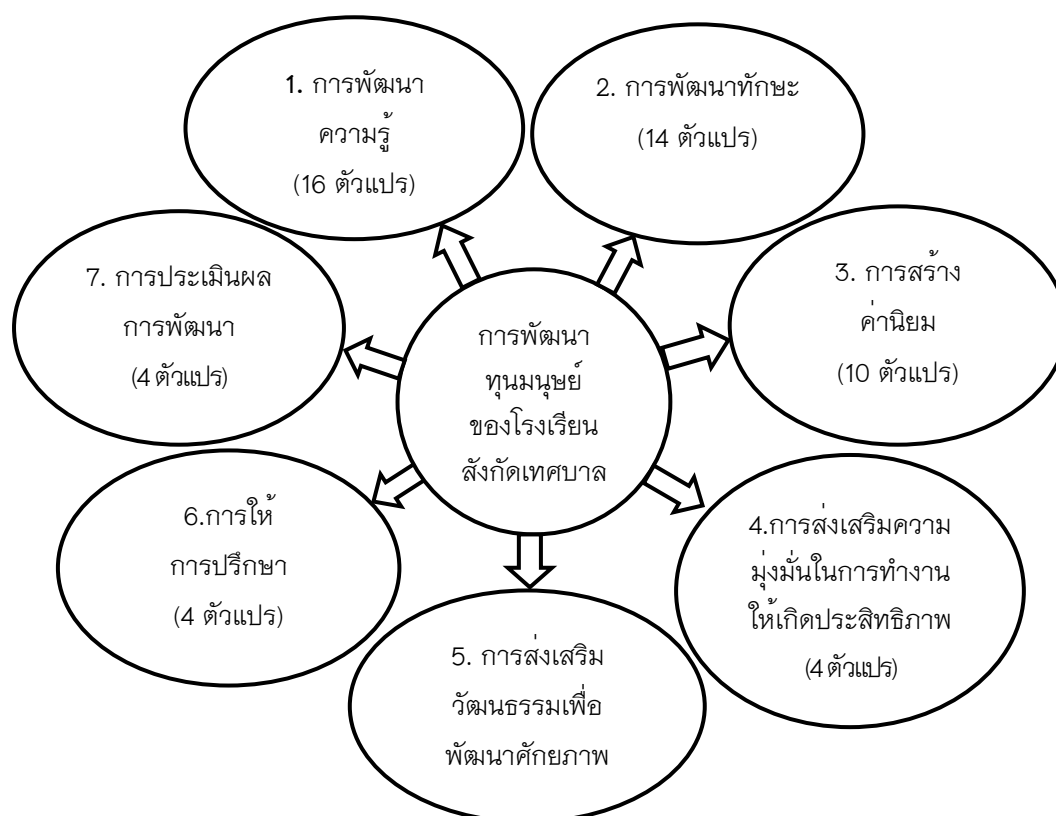


Fig. 1 Knowledge from Research

จากแผนภาพที่ 1 สรุปการพัฒนาทุนมนุษย์โรงเรียนสังกัดเทศบาล จากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีองค์ประกอบจำนวน 7 องค์ประกอบ จำนวน 56 ตัวแปร ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาความรู้ ประกอบด้วย 16 ตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ เช่น ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานและการศึกษาดูงานของครูภายในองค์กร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตามภาระหน้าที่ของตน ผู้บริหารส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู ผู้บริหารสร้างให้ครูในองค์กรมีวินัยในการปฏิบัติงาน 4) ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมครูเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านความรู้อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารยกย่องชมเชยต่อการพัฒนาความรู้ของครู ผู้บริหารให้ครูจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: ID Plan) ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาทักษะ ประกอบด้วย 14 ตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ เช่น ผู้บริหารพัฒนาครูเชิงรุกให้สามารถเผชิญหน้ากับปัญหาและการแข่งขันที่ท้าทายท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสร้างความเข้าใจบริบทของงานที่ครูรับผิดชอบเพื่อพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารแจ้งผลการประเมินย้อนกลับเพื่อการปรับปรุง และพัฒนางาน ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กร ผู้บริหารส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติงานแบบบูรณาการการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ของครูอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 3 การสร้างค่านิยม ประกอบด้วย 10 ตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ เช่น โรงเรียนกำหนดค่านิยมพื้นฐานร่วมกันเรื่องความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อกัน โรงเรียนประสานความร่วมมือกับผู้นำท้องถิ่น ผู้รู้ และปราชญ์ชุมชน โรงเรียนสร้างจุดเน้นในการพัฒนาคนให้เป็นที่น่าสนใจในวงกว้าง ผู้บริหารจัดทำกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจนและครอบคลุมการดำเนินงานในทุกส่วน เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 4 การส่งเสริมความมุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ เช่น ผู้บริหารขับเคลื่อนการเรียนรู้ขององค์กรด้วยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ผู้บริหารใช้เทคโนโลยี เช่น Software หรือโปรแกรมสำเร็จรูป ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 5 การส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ เช่น โรงเรียนพัฒนางาน และพัฒนาจิตใจของครูในองค์กรด้วยวิธีการและรูปแบบต่างๆ เช่น การเข้าร่วมอบรม การประชุม การสัมมนาทางวิชาการ โรงเรียนส่งเสริมให้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 6 การให้การปรึกษา ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ เช่น ผู้บริหารให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสร้างค่านิยมและเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 7 การประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ เช่น โรงเรียนสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมขอบข่ายการปฏิบัติงาน เป็นต้น

สรุป

ผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล พบว่า องค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ได้แก่ การพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ การสร้างค่านิยมการส่งเสริมความมุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ การส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ การให้การปรึกษา และการประเมินผลการพัฒนา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล คือ ปัจจัยด้านความรู้ และทักษะของครู ถือได้ว่าเป็นกลไกหลักในการ

ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ หรือเป้าหมาย โดยอาศัยกระบวนการการจัดการความรู้ ในยุคที่มีการแข่งขันและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องสร้างให้ครูมีความรู้และทักษะ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยผลักดันองค์การให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ การสร้างค่านิยม การส่งเสริมความมุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ การส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ การให้การปรึกษา และการประเมินผลการพัฒนา ทั้งนี้เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะพัฒนาทุนมนุษย์ตามองค์ประกอบอย่างครบถ้วนรอบด้าน เพื่อให้ทุนมนุษย์ของเป็นองค์การ เป็นทุนที่มีประสิทธิภาพ ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และท้าทาย ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้จะสามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางพัฒนาหรือปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และนโยบายการพัฒนาของประเทศ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการศึกษาเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล พบว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนาความรู้ และทักษะ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทุนมนุษย์ในด้านความรู้ และทักษะ ได้แก่ ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ด้วยการศึกษาดูงาน เพื่อนำความรู้มาใช้ในการพัฒนางานตามภาระหน้าที่ของตน ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างวินัยในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจบริบทของงานที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
2. จากผลการศึกษาพบว่า การสร้างค่านิยม การส่งเสริมความมุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ การส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญรองลงมา จะเห็นได้ว่าข้อค้นพบในครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาทุนมนุษย์ สร้างกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการพัฒนา สร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีศักยภาพ
3. การศึกษาเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล พบว่าองค์ประกอบเรื่องการให้การปรึกษา และการประเมินผลเพื่อการพัฒนา เป็นสององค์ประกอบสุดท้ายที่มีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยมีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการพัฒนา เพื่อประเมินผลการพัฒนานำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนสังกัดเทศบาล
2. ควรศึกษาปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาทุนมนุษย์ของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

References

- Best, J. W., & Kahn, J. V. (2006). *Research in education* (10th ed.). Pearson Education.
- Cronbach, L. J. (1984). *Essentials of psychological tests* (4th ed.). Harper and Row.
- Dokthaisong, B. (2008). *Human capital management*. Pimtawan.
- Hongladarom, J. (2012). *8K's+ 5K's: Human capital of Thai people to support ASEAN community*. Mr. Copy.
- Karnjanasirisakul, R., & Karnjanapokin, K. (2020). Human capital management in private company that impacts the decision making of new graduated candidates. *Journal of Multidisciplinary in Humanities and Social Sciences*, 3(3), 548–562.
- Likert, R. (1961). *The human organization*. McGraw–Hill.
- Luepong, P. (2012). The competency development of human resource. *Executive Journal*, 32(4), 103–108.
- Nikompitaya, S., Kosonkittumporn, S., Suttisai, W., & Poosri, S. (2015). Human capital development of Sub–district administrative organizations under the Roi–Kaen–Sara–Sin Provincial cluster. *Rajabhat MahaSarakham University Journal*, 9(3), 187–196.
- Office of the National Economic and Social Development Board. (2017). *National economic and social development plan, No. 12, 2017–2021*. Office of the Prime Minister.
- Santiwong, T. (2003). *Human capital management* (11th ed.). Prachoomchang.
- Yamane, T. (1967). *Statistic: An introductory analysis*. Harper and Row.