

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาคนของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่างๆที่สำคัญ ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคน
6. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
7. บริบทของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

มนุษย์มีความต้องการมากมายหลายสิ่งหลายอย่าง ตั้งแต่อาหาร อากาศหายใจ ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยความปลอดภัย การยอมรับ การยกย่อง เกียรติยศชื่อเสียงและอื่นๆ มนุษย์แต่ละคนก็มีความต้องการที่แตกต่างกันไป แต่อย่างไรก็ตาม มนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุดและไม่เคยเพียงพอ

ความหมายของความต้องการ

ความต้องการเป็นปัจจัยที่สำคัญมาอย่างหนึ่งของความแตกต่างระหว่างบุคคล ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เป็นสัญชาตญาณที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่เกิด เริ่มจากต่ำสุดไปสูงสุด โดยที่มนุษย์จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดจนเป็นที่พอใจก่อนที่ความต้องการขั้นสูง ความต้องการของมนุษย์แต่ละคนจะแตกต่างกันไป ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายของความ ต้องการไว้ดังนี้

ฉันทนา จันทรบรรจง (2545 : 436) กล่าวว่าความต้องการ หมายถึง แรงขับหรือแรงผลักดันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในร่างกายหรือจิตใจเนื่องจากความจำเป็นที่จะต้องทำให้เกิดความสมดุลทางกายภาพหรือทางจิต

วิจิตร อาวะกุล (2551 : ออนไลน์) กล่าวว่าความต้องการ หมายถึง ภาวะที่บุคคลยังขาดหรือยังไม่ได้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง และมีความต้องการที่จะมีหรือให้ได้มาซึ่งสิ่งเหล่านั้น ความต้องการที่หา ยังไม่ได้รับให้เป็นที่น่าพอใจตามสมควรแล้ว จะเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ การพัฒนาต่าง ๆ เป็นอย่าง ยิ่ง

วิรัช ฤกษ์จันทร (2551 : ออนไลน์) กล่าวว่าความต้องการ หมายถึง ภาวะที่บุคคลขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งและมุ่งให้ได้มาซึ่งสิ่งนั้น สภาวะที่บุคคลขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็คือ ช่องว่างอันเกิดจากสิ่ง ที่บุคคลมีอยู่กับสิ่งที่บุคคลปรารถนา

กล่าวโดยสรุป ความต้องการเป็นพื้นฐานของมนุษย์ที่เกิดขึ้นในจิตใจ มีความต้องการที่จะมีหรือให้ได้มาซึ่งสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งความต้องการของมนุษย์จะแตกต่างกันไปและแสดง พฤติกรรมตอบสนองความต้องการได้หลายอย่างในเวลาเดียวกัน และหากมีความต้องการที่จะมี หรือได้มาแล้วแต่ยังไม่ได้รับการตอบสนองที่เป็นที่น่าพอใจตามสมควร ก็จะเป็นอุปสรรคต่อ การเรียนรู้และพัฒนา

ลักษณะของความ ต้องการของมนุษย์

ความต้องการเกิดขึ้นตามธรรมชาติโดยมีสิ่งแวดล้อมเป็นตัวกำหนด เพื่อสนองความ ต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์ ซึ่งเป็นผลให้เกิดความสมดุลแก่มนุษย์ สิ่งที่มีมนุษย์แสวงหาคือ การศึกษา ค้นคว้า การศึกษาทุกระบบจะทำให้มนุษย์ทุกคนมีความเจริญก้าวหน้า มีคุณภาพทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงลักษณะของความ ต้องการของมนุษย์ไว้ ดังนี้

ประสาธ อิศรปริศา (2538 : 310) กล่าวว่า ความต้องการเกิดจากความไม่สมดุลทั้งทาง ร่างกายและจิตใจ ความต้องการของคนเรามากไม่ได้รับการตอบสนองอย่างสมบูรณ์ เมื่อได้รับการ ตอบสนองหนึ่งก็จะเกิดความ ต้องการมากขึ้น ไปอีกระดับหนึ่ง

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541 : 48-51) กล่าวถึงลักษณะของความ ต้องการของมนุษย์ ไว้ว่า ความต้องการของบุคคลได้รับการศึกษาจากนักปราชญ์เป็นเวลานานแล้ว โดยมีความพยายาม ทำความเข้าใจว่าทำไมคนจึงประพฤติปฏิบัติเช่นนี้ แนวคิดที่อธิบายถึงความ ต้องการของบุคคล ได้แก่ พวกสุขนิยม (Hedonism) ซึ่งมีความเห็นว่ามนุษย์หลีกเลี่ยงความเจ็บปวดและแสวงหาความสุข สบาย (Avoid Pain and Seek Pleasure) อย่างไรก็ตามข้อสังเกตในการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด แสวงหาความสุขสบายจากการสังเกตสิ่งที่คนนั้นเลือกกระทำหรือหลีกเลี่ยงการกระทำ ซึ่งแต่ละคน

ก็ไม่เหมือนกัน ความเจ็บปวดสำหรับคนหนึ่งอาจเป็นความสุขสบายของอีกคนหนึ่งได้
ความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ

1. ความต้องการทางกายภาพ เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิต
การดำรงชีวิต ภูมิภาคะ ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์การเรียนรู้แต่อย่างใด เกิดขึ้นเนื่องจาก
ความต้องการทางด้านร่างกายของเราเป็นสำคัญ เป็นแรงขับเบื้องต้นที่ร่างกายถูกกระตุ้นให้เกิด
ความรู้สึกกระฉับกระฉ่างมีชีวิตชีวาที่จะต้องสนองต่อสิ่งเร้า เกิดขึ้นจากสภาวะทางอารมณ์
สิ่งกระตุ้นทั้งจากภายนอกและภายใน ได้แก่

1.1 ความต้องการอาหาร ความหิวทำให้เราต้องกินอาหารเพื่อหล่อเลี้ยงชีวิต อาหาร
เป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิต

1.2 ความต้องการน้ำ เมื่อร่างกายของคนขาดน้ำ ทำให้เรารู้สึกว่าลำคอแห้งและปาก
แห้ง ปากเกิดความต้องการที่จะนำน้ำมาดื่มเพื่อรักษาความสมดุลของร่างกาย ร่างกายของเรามักจะมี
น้ำเสียเนื่องจากอากาศร้อน การออกกำลังกาย การทำงานหนักทำให้เหงื่อออกจากร่างกาย

1.3 ความต้องการทางเพศ ความต้องการด้านนี้เริ่มขึ้นเมื่อคนเรา่างเข้าสู่วัยรุ่นและเป็น
ผู้ใหญ่ การแสดงถึงความต้องการทางเพศขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ เช่น ความพึงพอใจ ทัศนคติ
ขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นต้น

1.4 ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม คนเราจะดำรงชีวิตอยู่ได้ต้องอาศัยความสมดุล
ทางร่างกาย อุณหภูมิที่ไม่ต่ำเกินไปและสูงเกินไปพอที่ร่างกายจะทนได้

1.5 ความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด เพื่อให้ร่างกายเกิดความปลอดภัย ความเจ็บ
ไข้ได้ป่วยของร่างกาย ทำให้ร่างกายพยายามสร้างภูมิคุ้มกันขึ้นเมื่อมีคนมาทำร้าย คนเราจะหลีกเลี่ยง
หรือต่อสู้ป้องกันตัว

1.6 ความต้องการในการพักผ่อนนอนหลับ เมื่อร่างกายเกิดความเหน็ดเหนื่อยเนื่องจาก
ใช้พลังงานออกแรงในการทำงาน เกิดความเหนื่อยล้าจากความอ่อนเพลียของร่างกาย เราจึงต้องการ
นอนหลับและพักผ่อน เพื่อจะผ่อนคลายให้ร่างกายได้มีโอกาสสะสมพลังงานใหม่ และซ่อมแซม
ส่วนที่สึกหรอ

1.7 ความต้องการอากาศบริสุทธิ์ที่มีก๊าซออกซิเจนสำหรับการหายใจ เราอาจจะอดข้าว
อดน้ำได้หลายชั่วโมง แต่กลับลมหายใจได้ไม่นาน

1.8 ความต้องการขับถ่าย เป็นการขับของเสียออกจากร่างกาย ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น
เช่นเดียวกับอาหารและน้ำ เพราะของเสียเหล่านี้เป็นพิษต่อร่างกายทำให้เราอึดอัดไม่สบาย บางครั้ง
อาจทำให้เสียชีวิตได้

2. ความต้องการทางด้านจิตใจและสังคม ความต้องการทางด้านนี้ค่อนข้างสลับซับซ้อน และเกิดจากสภาพของสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับและเป็นสมาชิกอยู่ ความต้องการทางจิตใจและสังคมนี้ยังแตกต่างกันออกไปด้วย ลักษณะสำคัญของความต้องการทางจิตใจมีดังนี้

2.1 ความต้องการที่เกิดจากสังคม ที่เป็นมรดกตกทอดทางวัฒนธรรม และกลายเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละคน สิ่งเหล่านี้แตกต่างกันไปในแต่ละสังคม

2.2 ความต้องการทางสังคม ที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์การเรียนรู้มาก่อน จึงเข้าใจและเลือกการกระทำได้ บางครั้งเราต้องศึกษาว่าจะเริ่มต้นอย่างไรและควรจะทำอย่างไรต่อไป

2.3 ความต้องการนี้เปลี่ยนแปลงได้แม้ในบุคคลเดียวกัน

2.4 ความต้องการนี้มีมากขึ้นเมื่ออยู่รวมกลุ่มมากกว่าอยู่คนเดียว

2.5 ความต้องการนี้เป็นพฤติกรรมที่ปกปิดมากกว่าพฤติกรรมเปิดเผย ซึ่งจะแสดงออกเมื่อมีสิ่งเร้า

2.6 ความต้องการที่มองไม่เห็นเป็นนามธรรม

2.7 ความต้องการทางจิตใจและสังคม มีอิทธิพลในการที่จะผลักดันให้คนเราทำอะไรก็ได้ บางครั้งอาจปราศจากเหตุผลและคุณธรรม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2546 : 590-593) ได้ประมวลลักษณะของความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. ความต้องการของมนุษย์ตามแนวความคิดของคีส เดวิส (Keith Davis) นักพฤติกรรมศาสตร์ของอเมริกัน ได้ประมวลความต้องการขั้นพื้นฐานตามแนวคิดนักจิตวิทยาไว้ 3 ประการคือ การต้องการอาหารและอากาศหายใจ ความต้องการทางเพศ ความต้องการทางสังคม ความต้องการดังกล่าวคล้ายกับหลักทางพุทธศาสนา คือ ความอยาก หรือที่เรียกว่ากิเลสของมนุษย์ ดังนี้ กามตัณหา คือ ความอยากทางเพศ ภวตัณหา คือ ความอยากมีอยากเป็น วิภวตัณหา คือ ความไม่มีไม่อยากเป็น

2. ความต้องการของมนุษย์ตามแนวความคิดของซิกมันน์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) คือ มนุษย์กระทำในสิ่งต่างๆ เพราะการกระตุ้นเตือนทางกามารมณ์ ความปรารถนาที่เป็นคนใหญ่โต แนวแนวความคิดของซิกมันน์ ฟรอยด์ ในข้อหนึ่งของพุทธศาสนา คือ กามตัณหา และอีกข้อหนึ่ง

ตรงกับจอร์น ทวีตี นักจิตวิทยาการศึกษาของอเมริกัน คือ สิ่งกระตุ้นเตือนอย่างรุนแรงที่สุดแห่งธรรมชาติของมนุษย์ คือ ความปรารถนาที่จะเป็นคนสำคัญ

3. ความต้องการของมนุษย์ตามแนวความคิดของเดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (Devid C. Mckelland) ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ ดังนี้

- 3.1 ความมั่นคงในการทำงาน
- 3.2 การยอมรับนับถือ
- 3.3 ความต้องการการก้าวหน้า
- 3.4 ความต้องการความรู้และประสบการณ์ใหม่
- 3.5 การมีเสรีภาพ
- 3.6 การยอมรับการเป็นส่วนหนึ่งหรือส่วนร่วมในงาน

กล่าวโดยสรุป ความต้องการของมนุษย์นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดหามาให้ได้ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลมีความต้องการแตกต่างกัน ถ้าความต้องการถูกตอบสนองอย่างพึงพอใจจะทำให้การบริหารงานในองค์การเป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

มนุษย์นั้นประกอบไปด้วยความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการทางจิตใจ และความต้องการทางสังคม เป็นต้น จากลักษณะความต้องการดังกล่าว ได้มีนักจิตวิทยาหลายท่านได้พยายามจัดระบบและอธิบายถึงความสัมพันธ์ของความต้องการเหล่านี้ เพื่อที่จะได้เข้าใจถึงผลของความต้องการเหล่านี้ต่อพฤติกรรมของมนุษย์ได้ดียิ่งขึ้นเป็นที่ยอมรับนับถือ ดังนี้

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71-72 ; อ้างถึงใน บรรยงค์ โตจินดา. 2543 : 254-255) กล่าวว่า ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กเป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย โดยมีชื่อเรียกทฤษฎีของเขาหลายชื่อด้วยกันคือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) หรือทฤษฎีจูงใจและธำรงรักษา (Motivation – Maintenance Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจสุขอนามัย (Motivation Hygiene Theory) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและพฤติกรรมของบุคคล มี 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้นซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself)
- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจโดยตรงที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่

- 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)
- 2.2 นโยบายของบริษัทและการบริหาร (Company Policy and Administration)
- 2.3 เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทน
- 2.4 สภาพการณ์ของการทำงาน (Working Condition)
- 2.5 การควบคุมดูแลหรือการบังคับบัญชา (Supervision)
- 2.6 ความมั่นคงในงาน (Job Security)

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two – Factor Theory) จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ (Satisfiers) เป็นปัจจัยจูงใจที่แท้จริง เพราะอิทธิพลในการสร้างให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวกับความไม่พึงพอใจ (Dissatisfiers) เป็นปัจจัยที่อาจทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

มาสโลว์ (Maslow, 1970 ; อ้างถึงใน ธัญวรัตน์ สิริตติยานนท์, 2552 : 7-14) Maslow เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่ากระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” (wanting animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ

Maslow กล่าวว่าความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิดและความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนาตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need –Hierarchy Conception of Human Motivation) Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปได้เป็นลำดับดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs)
4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs)
5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs)



ภาพประกอบ 2.1 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : ธีฎวรรณ์ สิริคตยานนท์ (2552 : 8)

ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ มีการเรียงลำดับชั้นความต้องการที่อยู่ในชั้นต่ำสุด จะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อนบุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในชั้นสูงขึ้นตามลำดับดังจะอธิบายโดยละเอียดดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด จากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกกระตุ้นอวัยวะรับสัมผัส แรงขับของร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกายและของอินทรีย์ ความพึงพอใจที่ได้รับ ในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการ ในขั้นที่สูงกว่าและถ้าบุคคลใดประสบความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้น ให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม ถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้รับความพึงพอใจ บุคคลก็จะอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่นๆ ไม่ปรากฏหรือกลายเป็นความต้องการระดับรองลงไป เช่น คนที่อดอยากหิวโหยเป็นเวลานานจะไม่สามารถสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ต่อโลกได้ บุคคลเช่นนี้จะหมกมุ่นอยู่กับการจัดหาบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้มีอาหารไว้รับประทาน Maslow อธิบายต่อไปว่าบุคคลเหล่านี้จะมีความรู้สึกเป็นสุขอย่างเต็มที่เมื่อมีอาหารเพียงพอสำหรับเขาและจะไม่ต้องต้องการสิ่งอื่นใดอีก ชีวิตของเขาแล้วได้ว่าเป็นเรื่องของการรับประทาน สิ่งอื่นๆ นอกจากนี้จะไม่มีค่าสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นเสรีภาพ ความรัก ความรู้สึกต่อชุมชน การได้รับการยอมรับ และปรัชญาชีวิต บุคคลเช่นนี้มีชีวิตอยู่เพื่อที่จะรับประทานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ตัวอย่าง การขาดแคลนอาหารมีผลต่อพฤติกรรม ได้มีการทดลองและการศึกษาชีวิตประวัติเพื่อแสดงว่า ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นเรื่องสำคัญที่จะเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ และได้พบว่าเกิดความเสียหายอย่างรุนแรงของพฤติกรรมซึ่งมีสาเหตุจากการขาดอาหารหรือน้ำติดต่อกันเป็นเวลานาน ตัวอย่างคือ เมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 ในค่าย Nazi ซึ่งเป็นที่กักขังเชลย เชลยเหล่านั้นจะละทิ้งมาตรฐานทางศีลธรรมและค่านิยมต่างๆ ที่เขาเคยยึดถือภายใต้สภาพการณ์ปกติ เช่น ขโมยอาหารของคนอื่น หรือใช้วิธีการต่างๆ ที่จะได้รับอาหารเพิ่มขึ้น อีกตัวอย่างหนึ่งในปี ค.ศ. 1970 เครื่องบินของสายการบิน Peruvian ตกลงที่ฝั่งอ่าวอเมริกาใต้ผู้ที่รอดตายรวมทั้งพระนิกาย Catholic อาศัยการมีชีวิตอยู่รอดโดยการกินซากศพของผู้ที่ตายจากเครื่องบินตก จากปรากฏการณ์นี้ชี้ให้เห็นว่าเมื่อมนุษย์เกิดความหิวขั้น จะมีอิทธิพลเหนือระดับศีลธรรมจรรยา จึงไม่ต้องสงสัยเลยว่ามนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกายเหนือความต้องการอื่นๆ และแรงผลักดันของความต้อการนี้ได้เกิดขึ้นกับบุคคลก่อนความต้องการอื่นๆ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้วบุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่าความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (Safety or Security) Maslow กล่าวว่าความต้องการความปลอดภัยนี้จะสังเกตได้ง่ายในทารกและในเด็กเล็กๆ เนื่องจากทารกและเด็กเล็กๆ ต้องการความช่วยเหลือและต้องพึ่งพาทารกคนอื่น ตัวอย่าง ทารกจะรู้สึกกลัวเมื่อถูกทิ้งให้อยู่ตามลำพังหรือเมื่อเขาได้ยินเสียงดังๆ หรือเห็นแสงสว่างมาก ๆ แต่ประสบการณ์และการเรียนรู้จะทำให้ความรู้สึกกลัวหมดไป ดังคำพูดที่ว่า “ฉันไม่กลัวเสียงฟ้าร้องและฟ้าแลบอีกต่อไปแล้ว เพราะฉันรู้ธรรมชาติในการเกิดของมัน” หลังความต้องการความปลอดภัยจะเห็นได้ชัดเจนเช่นกันเมื่อเด็กเกิดความเจ็บป่วย ตัวอย่างเด็กที่ประสบอุบัติเหตุขาหักก็จะรู้สึกกลัวและอาจแสดงออกด้วยอาการผื่นร้ายและความต้องการที่จะ ได้รับความปกป้องคุ้มครองและการให้กำลังใจ

Maslow กล่าวเพิ่มเติมว่าพ่อแม่ที่เลี้ยงดูลูกอย่างไม่ทั่วถ้วนและตามใจมากเกินไปจะไม่ทำให้เด็กเกิดความรู้สึกว่าได้รับความพึงพอใจจากความต้องการความปลอดภัยการให้อุ่นหรือให้กินไม่เป็นเวลาไม่เพียง แต่ทำให้เด็กสับสนเท่านั้นแต่ยังทำให้เด็กรู้สึกไม่มั่นคงในสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวเขา สัมพันธภาพของพ่อแม่ที่ไม่ดีต่อกัน เช่น ทะเลาะกันทำร้ายร่างกายซึ่งกันและกัน พ่อแม่แยกกันอยู่ หย่า ตายจากไป สภาพการณ์เหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อความรู้ที่ติดของเด็ก ทำให้เด็กรู้ว่าสิ่งแวดล้อมต่างๆ ไม่มั่นคง ไม่สามารถคาดการณ์ได้และนำไปสู่ความรู้สึกไม่ปลอดภัย

ความต้องการความปลอดภัยจะยังมีอิทธิพลต่อบุคคลแม้ว่าจะผ่านพ้นวัยเด็กไปแล้ว แม้ในบุคคลที่ทำงาน ในฐานะเป็นผู้คุ้มครอง เช่น ผู้รักษาเงิน นักบัญชี หรือทำงานเกี่ยวกับการประกันต่างๆ และผู้ที่ทำหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์พยาบาล แม้กระทั่งคนชรา บุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะเฝ้าหาความปลอดภัยด้วยกันทั้งสิ้น ศาสนาและปรัชญาที่มนุษย์ยึดถือทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง เพราะทำให้บุคคลได้จัดระบบของตัวเองให้มีเหตุผลและวิถีทางที่ทำให้บุคคลรู้สึก “ปลอดภัย” ความต้องการความปลอดภัยในเรื่องอื่นๆ จะเกี่ยวข้องกับการเผชิญกับสิ่งต่างๆ เหล่านี้ สงคราม อาชญากรรม น้ำท่วม แผ่นดินไหว การจลาจล ความสับสนไม่เป็นระเบียบของสังคม และเหตุการณ์อื่นๆ ที่คล้ายคลึงกับสภาพเหล่านี้

Maslow ได้ให้ความคิดต่อไปว่าอาการ โรคประสาทในผู้ใหญ่ โดยเฉพาะ โรคประสาทชนิดย้ำคิด-ย้ำทำ (Obsessive-compulsive Neurotic) เป็นลักษณะเด่นชัดของการค้นหาความรู้สึกปลอดภัย ผู้ป่วยโรคประสาทจะแสดงพฤติกรรมว่าเขากำลังประสบเหตุการณ์ที่ร้ายกาจและกำลังมีอันตรายต่างๆ เขาจึงต้องการมีใครสักคนที่ปกป้องคุ้มครองเขาและเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็งซึ่งเขาสามารถจะพึ่งพาอาศัยได้

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs)

ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของเป็นความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่น สมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือ บุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้ง ไม่มีใครยอมรับ หรือถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อนๆ ญาติพี่น้อง สามีหรือภรรยาหรือลูกๆ ได้ลดน้อยลงไป นักเรียนที่เข้าโรงเรียนที่ห่างไกลบ้านจะเกิดความต้องการเป็นเจ้าของอย่างยิ่ง และจะแสวงหาอย่างมากที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน

Maslow ถัดจากกลุ่ม Freud ที่ว่าความรักเป็นผลมาจากการทดแทนสัญชาตญาณทางเพศ (Sublimation) สำหรับ Maslow ความรักไม่ใช่สัญลักษณ์ของเรื่องเพศ (Sex) เขาอธิบายว่า ความรักที่แท้จริงจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดี ความสัมพันธ์ของความรักระหว่างคน 2 คน จะรวมถึงความรู้สึกนับถือซึ่งกันและกัน การยกย่องและความไว้วางใจแก่กัน นอกจากนี้ Maslow ยังย้ำว่า ความต้องการความรักของคนจะเป็นความรักที่เป็น ไปในลักษณะทั้งการรู้จักให้ความรักต่อผู้อื่น และรู้จักที่จะรับความรักจากผู้อื่น การได้รับความรักและได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า บุคคลที่ขาดความรักก็จะรู้สึกว่าชีวิตไร้ค่ามีความรู้สึกอ้างว้างและเคียดแค้น กล่าวโดยสรุป Maslow มีความเห็นว่าบุคคลต้องการความรักและรู้สึกเป็นเจ้าของ และการขาดสิ่งนี้มักจะเป็นสาเหตุให้เกิดความคับข้องใจและทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวไม่ได้ และความยินดีในพฤติกรรมหรือความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจในลักษณะต่างๆ

สิ่งที่ควรสังเกตประการหนึ่ง ก็คือมีบุคคลจำนวนมากที่มีความลำบากใจที่จะเปิดเผยตัวเองเมื่อมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมกับเพศตรงข้ามเนื่องจากกลัวว่าจะถูกปฏิเสธความรู้สึก เช่นนี้ Maslow กล่าวว่าสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ในวัยเด็ก การได้รับความรักหรือการขาดความรักในวัยเด็ก ย่อมมีผลกับการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะและการมีทัศนคติในเรื่องของความรัก Maslow เปรียบเทียบว่าความต้องการความรักก็เป็นเช่นเดียวกับรถยนต์ที่สร้างขึ้นมา โดยต้องการก๊าซหรือน้ำมันนั่นเอง

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self-esteem Needs) เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผลและทำให้บุคคล เกิดความพึงพอใจแล้ว พลังผลักดันในขั้นที่ 3 ก็จะลดลงและมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่ กล่าวคือมนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (Self-Respect) ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น

4.1 ความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่างๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

4.2 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem From Others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสะดวก มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับชมเชย มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าคุณค่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง ก็เป็นเช่นเดียวกับธรรมชาติของลำดับขั้นในเรื่องความต้องการด้านแรงจูงใจตามทัศนะของ Maslow ในเรื่องอื่นๆ ที่เกิดขึ้นภายในจิตนั้นคือ บุคคลจะแสวงหาความต้องการได้รับการยกย่องก็เมื่อภายหลังจาก ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของได้รับการตอบสนองความพึงพอใจของเขาแล้ว และ Maslow กล่าวว่ามันเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ที่บุคคลจะย้อนกลับจากระดับขั้นความต้องการในขั้นที่ 4 กลับไปสู่ระดับขั้นที่ 3 อีกถ้าความต้องการระดับขั้นที่ 3 ซึ่งบุคคลได้รับไว้แล้วนั้นถูกระทบกระเทือนหรือสูญสลายไปทันทีทันใด ดังตัวอย่างที่ Maslow นำมาอ้างคือหญิงสาวคนหนึ่งซึ่งเธอคิดว่าเธอตอบสนองความต้องการความรักของเธอได้ดำเนินไปด้วยดี แล้วเธอจึงทุ่มเทและเอาใจใส่ในธุรกิจของเธอ และได้ประสบความสำเร็จเป็นนักธุรกิจที่มีชื่อเสียงและอย่างไม่คาดฝันสามปีได้ผลจากเธอไป ในเหตุการณ์เช่นนี้ปรากฏว่าเธอวางมือจากธุรกิจต่างๆ ในการที่จะส่งเสริมให้เธอได้รับความยกย่องนับถือ และหันมาใช้ความพยายามที่จะเรียกร้องสามีให้กลับคืนมา ซึ่งการกระทำเช่นนี้ของเธอเป็นตัวอย่างของความ ต้องการความรักซึ่งครั้งหนึ่งเธอได้รับแล้ว และถ้าเธอได้รับความพึงพอใจในความรัก โดยสามีหวนกลับคืนมาเธอก็จะกลับไปเกี่ยวข้องกับโลกธุรกิจอีกครั้งหนึ่ง

ความพึงพอใจของความ ต้องการได้รับการยกย่อง โดยทั่ว ๆ ไป เป็นความรู้สึกและทัศนคติของความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้สึกว่าคุณค่า การมีพลังกำลัง การมีความสามารถ และความรู้สึกว่ามีชีวิตอยู่อย่างมีประโยชน์และเป็นบุคคลที่มีความจำเป็นต่อโลก ในทางตรงกันข้ามการขาดความรู้สึกต่างๆ ดังกล่าวนี้อัมนำไปสู่ความรู้สึกและทัศนคติของปมด้อยและความรู้สึกไม่พอเพียง เกิดความรู้สึกอ่อนแอและช่วยเหลือตนเองไม่ได้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็น การรับรู้ตนเองในทางนิเสธ (Negative) ซึ่งอาจก่อให้เกิดความรู้สึกขลาดกลัวและรู้สึกว่าตนเองไม่มีประโยชน์และสิ้นหวังในสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของชีวิต และประเมินตนเองต่ำกว่าชีวิตความเป็นอยู่กับการได้รับการยกย่อง และยอมรับจากผู้อื่นอย่างจริงใจมากกว่าการมีชื่อเสียงจากสถานภาพหรือการได้รับการประจบประแจง การได้รับความนับถือยกย่องเป็นผลมาจากความเพียร

พยายามของบุคคล และความต้อการนี้อาจเกิดอันตรายนขึ้น ได้ถ้าบุคคลนั้นต้องการคำชมเชยจากผู้อื่นมากกว่าการยอมรับความจริงและเป็นที่ยอมรับกันว่าการได้รับความนับถือยกย่อง มีพื้นฐานจากการกระทำของบุคคลมากกว่าการควบคุมจากภายนอก

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization Needs) ถึงลำดับขั้นสุดท้าย ถ้าความต้องการลำดับขั้นก่อนๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้น Maslow อธิบายความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ว่าเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสมบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพของเขาและมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน กล่าวโดยสรุปการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ เช่น “นักดนตรีก็ต้องใช้ความสามารถทางด้านดนตรี ศิลปินก็ต้องวาดรูป กวีจะต้องเขียน โคลงกลอน ถ้าบุคคลเหล่านี้ได้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ก็เชื่อได้ว่าเขาเหล่านั้นเป็นคนที่รู้จักตนเองอย่างแท้จริง”

ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะดำเนินไปอย่างง่ายหรือเป็นไปโดยอัตโนมัติ โดยความเป็นจริงแล้ว Maslow เชื่อว่าคนเรายังจะกลัวตัวเองในสิ่งเหล่านี้ “ด้านที่ดีที่สุดของเรา ความสามารถพิเศษของเรา สิ่งที่ดีงามที่สุดของเรา พลังความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์”

ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงมิได้มีแต่เฉพาะในศิลปินเท่านั้น คนทั่วไป เช่น นักกีฬา นักเรียน หรือแม้แต่กรรมกรก็สามารถจะมีความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงได้ถ้าทุกคนสามารถทำในสิ่งที่ตนต้องการ ให้ดีที่สุด รูปแบบเฉพาะของการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะมีความแตกต่างอย่างกว้างขวางจากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง กล่าวได้ว่ามันคือระดับความต้องการที่แสดงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างยิ่งใหญ่ที่สุด

Maslow ได้ยกตัวอย่างของความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ในกรณีของนักศึกษาชื่อ Mark ซึ่งเขาได้ศึกษาวิชาบุคลิกภาพเป็นระยะเวลายาวนานเพื่อเตรียมตัวเป็นนักจิตวิทยาคลินิก นักทฤษฎีคนอื่นๆ อาจจะอธิบายว่าทำไมเขาจึงเลือกอาชีพนี้ ตัวอย่าง เช่น Freud อาจกล่าวว่ามันสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับสิ่งที่เขาเก็บกด ความอยากรู้อยากเห็นในเรื่องเพศไว้ตั้งแต่วัยเด็ก ขณะที่ Adler อาจมองว่ามันเป็นความพยายามเพื่อชดเชยความรู้สึกด้อยบางอย่างในวัยเด็ก Skinner อาจมองว่าเป็นผลจากการถูกวางเงื่อนไขของชีวิตในอดีต ขณะที่ Bandura สัมพันธ์เรื่องนี้กับตัวแปรต่างๆ ทางการเรียนรู้ทางสังคม และ Kelly อาจพิจารณาว่า Mark กำลังจะพุ่งตรงไปเพื่อที่จะเป็นบุคคลที่เขาต้องการจะเป็นตัวอย่างที่แสดงถึง การมุ่งตรงไปสู่เป้าประสงค์ในอาชีพ โดยความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงและถ้าจะพิจารณากรณีของ Mark ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ถ้า Mark ได้ผ่านกาเรียน

วิชาจิตวิทยาจนครบหลักสูตรและได้เขียนวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอกและในที่สุดก็ได้รับปริญญาเอกทางจิตวิทยาคลินิก สิ่งที่จะต้องวิเคราะห์ Mark ต่อ ไปก็คือ เมื่อเขาสำเร็จการศึกษาดังกล่าวแล้วถ้ามีบุคคลหนึ่ง ได้เสนองานให้เขาในตำแหน่งสำรวจสืบสวน ซึ่งงานในหน้าที่นี้จะได้รับค่าตอบแทนอย่างสูงและได้รับผลประโยชน์พิเศษหลายๆ อย่างตลอดจนรับประกันการว่าจ้างและความมั่นคงสำหรับชีวิต เมื่อประสบเหตุการณ์เช่นนี้ Mark จะทำอย่างไร ถ้าคำตอบของเขาคือ “ตกลง” เขาก็จะย้อนกลับมาสู่ความต้องการระดับที่ 2 คือความต้องการความปลอดภัย สำหรับการวิเคราะห์ความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง Maslow กล่าวว่า “อะไรที่มนุษย์สามารถจะเป็นได้เขาจะต้องเป็นในสิ่งนั้น” เรื่องของ Mark เป็นตัวอย่างง่ายๆ ว่า ถ้าเขตกลงเป็นตำรวจสืบสวน เขาก็จะไม่มีโอกาสที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

ทำไมทุกๆ คนจึงไม่สัมฤทธิ์ผลในการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Why Can't All People Achieve Self-Actualization) ตามความคิดของ Maslow ส่วนมากมนุษย์แม้จะไม่ใช้ทั้งหมดที่ต้องการแสวงหาเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ภายในตน จากงานวิจัยของเขาทำให้ Maslow สรุปว่าการรู้ถึงศักยภาพของตนนั้นมาจากพลังตามธรรมชาติและจากความเป็นบังคับ ส่วนบุคคลที่มีพรสวรรค์มีจำนวนน้อยมากเพียงร้อยละ 1 ของประชากรที่ Maslow ประเมิน Maslow เชื่อว่าการนำศักยภาพของตนออกมาใช้ เป็นสิ่งที่ยากมาก บุคคลมักไม่รู้ว่ ตนเองมีความสามารถและไม่ทราบว่า ศักยภาพนั้นจะได้รับการส่งเสริมได้อย่างไร มนุษย์ส่วนใหญ่ยังคงไม่มั่นใจในตัวเองหรือไม่มั่นใจในความสามารถของตนจึงทำให้หมดโอกาสเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง และยังมีสิ่งแวดล้อมสังคมที่มาขัดขวางพัฒนาการทางด้านความต้องการของบุคคลดังนี้

อิทธิพลของวัฒนธรรม ตัวอย่างหนึ่ง ที่แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของสังคมมีต่อการเข้าใจตนเอง คือแบบพิมพ์ของวัฒนธรรม (Cultural Stereotype) ซึ่งกำหนดว่าลักษณะเช่นไรที่แสดงความเป็นชาย (Masculine) และลักษณะใดที่ไม่ใช่ความเป็นชาย เช่น จิตพฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความเมตตากรุณา ความสุภาพและความอ่อนโยน สิ่งเหล่านี้วัฒนธรรมมีแนวโน้มที่จะพิจารณาว่า “ไม่ใช่ลักษณะของความเป็นชาย” (Unmasculine) หรือความเชื่อถือของวัฒนธรรมด้านอื่นๆ ซึ่งเป็นความเชื่อที่ไม่มีคุณค่า เช่น ชีตถือว่าบทบาทของผู้หญิงขึ้นอยู่กับจิตวิทยาพัฒนาการของผู้หญิง เป็นต้น การพิจารณาจากเกณฑ์ต่างๆ ดังกล่าวนี้เป็นเพียงการเข้าใจ “สภาพการณ์ที่ดี” มากกว่าเป็นเกณฑ์ของการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

ประการสุดท้าย Maslow ได้สรุปว่าการไม่เข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเกิดจากความพยายามที่ไม่ถูกต้องของการแสวงหาความมั่นคงปลอดภัย เช่น การที่บุคคลสร้างความรู้สึกให้ผู้อื่นเกิดความพึงพอใจตน โดยพยายามหลีกเลี่ยงหรือขจัดข้อผิดพลาดต่างๆ ของตน บุคคลเช่นนี้จึงมีแนวโน้มที่จะพิทักษ์ความมั่นคงปลอดภัยของตน โดยแสดงพฤติกรรมในอคติที่เคยประสบผลสำเร็จ แสวงหา

ความอบอุ่น และสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งลักษณะเช่นนี้ย่อมขัดขวางวิถีทางที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

ธัญวรัตน์ สิริตติยานนท์ (2552 : 15) การพัฒนาคนตามแนวทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงิน โบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

กล่าวโดยสรุป ความต้องการเป็นปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ เป็นสัญชาตญาณที่ติดตัวมนุษย์มาแต่กำเนิด โดยที่มนุษย์จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการจนเป็นที่พอใจ ความต้องการของมนุษย์แต่ละคนจะแตกต่างกันไป และพฤติกรรมหนึ่งก็สามารถตอบสนองความต้องการหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกันอีกด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร

การบริหารงานบุคลากรเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการทางการบริหารไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานในองค์การภาครัฐ หรือภาคเอกชนก็ตาม ในทางการบริหารถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพ หรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน

ความหมายการบริหารงานบุคลากร

การบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหาร สามารถดำเนินงานได้สะดวกรวดเร็ว อยู่ภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ และยึดหลักธรรมาภิบาล โดยบุคลากรต้องมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจดี มีความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน จึงจะส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพหน่วยงานของตนเองได้ดี มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2545 : 5) กล่าวถึง การบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก บรรจุ ชำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความสามารถ มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตในการทำงานและยังรวมถึงการแสวงหาวิธีที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุผลทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนอย่างมีความสุข

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 51) กล่าวถึง การบริหารบุคคลในสถานศึกษา หมายถึง ภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ มี 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ

ประหยัด ภูมิโคกรักษ์ (2548 : 27) กล่าวถึง การบริหารงานบุคคล หมายถึง ความพยายามจัดการให้บุคคลในหน่วยงานทุก ๆ ตำแหน่งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพยายามทำให้บุคคลเหล่านั้นได้เห็นว่าการปฏิบัติงานของเขา มีทางที่จะทำให้เขามีความเจริญก้าวหน้าตาม

จุดหมายของเขา และขณะเดียวกันกับผู้บริหารก็พยายามที่จะทำให้จุดประสงค์ของเขาและขณะเดียวกันผู้บริหารก็พยายามที่จะทำให้จุดประสงค์ของบุคลากรได้บรรลุผล โดยให้เกิดความกลมกลืนและสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมทั้งความต้องการของบุคลากรและทั้งความต้องการขององค์กรหรือสถาบัน

สัทกรินทร์ อยู่ผ่อง (2553 : 32) กล่าวถึง การบริหารงานบุคลากร หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน เป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับบุคลากร บังคับด้านบุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร และเป็นการจัดวางระบบต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพตามความต้องการของหน่วยงาน และเป็นการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร

การบริหารงานบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการองค์กร เพราะการบริหารงานบุคลากรเป็นเครื่องมือในการที่จะดำเนินการให้เกิดความร่วมมือกันอย่างเต็มที่ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะเป้าหมายของการบริหารงานบุคคลคือการใช้ประโยชน์สูงสุดจากบุคลากร มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

นพ ศรีบุญนาท (2545 : 47 - 48) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะทำให้องค์กรมีความสามารถในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะความสามารถในการแข่งขันขององค์กรสูงขึ้น

บรรยงค์ ไทจินดา (2546 : 20-21) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร ในการจัดระบบบริหารงานบุคลากร ทั้งสิ้น 12 ประการ ได้แก่

1. หลักความเสมอภาค โดยยึดหลักการเปิด โอกาสให้ผู้มีความสามารถทุกคนมาสมัครเข้าทำงาน โดยไม่กีดกัน
2. หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ ความสามารถ หลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการ

เลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งการพิจารณาความดี ความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง

3. หลักความมั่นคง ยึดหลักการปฏิบัติงานระยะยาว รวมทั้งการยึดหลักเหตุผลเมื่อมี
ปัญหาในการทำงาน
 4. หลักความเป็นธรรมทางการเมือง ยึดหลักการปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดี ไม่ให้
ความสำคัญกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะ
 5. หลักการพัฒนา ยึดหลักการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ โดยการสนับสนุน
การพัฒนาบุคลากร การให้ความรู้ การอบรม มีการจัดระบบนิเทศ และการตรวจตราการปฏิบัติงาน
ที่ดี เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 6. หลักความเหมาะสม ยึดหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้งหรือ
มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ
 7. หลักความยุติธรรม ยึดหลักคุณธรรม ไม่ให้ความสำคัญกับพรรคพวก มีการกำหนด
ค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่รับผิดชอบ
 8. หลักสวัสดิการ ยึดหลักการบริการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร มี
การจัดสถานที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพ ความปลอดภัย
 9. หลักเสริมสร้าง ได้แก่ ยึดหลักการเสริมสร้างจริยธรรม และคุณภาพ ทั้งในการป้องกัน
และการกระทำผิด การผิดวินัยในการปฏิบัติงาน
 10. หลักมนุษยสัมพันธ์ การให้ความสำคัญกับสังคม มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง
ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานด้วยกัน เพื่อการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน
 11. หลักประสิทธิภาพ ยึดหลักการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผล
ในการทำงาน โดยเน้นในด้านการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
 12. หลักการศึกษาวิจัยและพัฒนา ยึดหลักการพัฒนาปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ
และสามารถอยู่รอดได้ ระบบการบริหารที่ดีจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อจะ
ได้นำเทคนิควิทยาการต่าง ๆ มาพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป
- ประชุม รอดประเสริฐ (2547 : 59) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร
ไว้อย่างสั้น ๆ และรัดกุม เมื่อพิจารณาทุกแง่ทุกมุมแล้วก็จะประจักษ์ว่า การบริหารงานบุคลากร
เป็นส่วนสำคัญที่สุดในการบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์กร

ศุภชัย ยาวะประภาส (2548 : 9) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล มนุษย์มีความสำคัญมากกว่าการเป็นทรัพยากรแต่มนุษย์เป็นสินทรัพย์ (Asset) หรือเป็นทุน (Capital) ให้แก่องค์กร องค์กรใดจะสามารถทำให้มนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่ทรงค่าได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการมนุษย์ในองค์กร หรือที่เรียกง่าย ๆ ว่า “การบริหารงานบุคคล” นั้นเอง

สุดา สุวรรณภิญโญ (2548 : 7) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร เป็นงานที่ผู้บริหารในองค์กรทุกคนต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารงานบุคลากร เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์กร อีกทั้งยังดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อฝึกอบรมพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในองค์กรเหล่านี้มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มพูนมากขึ้น และทำงานในฝ่ายของตนเอง รวมทั้งประสานงานระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเป็นอย่างดี เพื่อที่จะสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ประสงค์ขององค์กร

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคลากรเป็นกระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคลากร การจัดวางกระบวนการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการที่จะได้ มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพตามความต้องการ เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดีมีความรู้ ความสามารถไว้ในองค์กรให้มากที่สุด และนานที่สุดเท่าที่จะทำได้ ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการบริหารบุคคลให้ดีและให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคล

การวางแผนบุคลากร

การวางแผนเป็นหน้าที่ที่สำคัญหน้าที่หนึ่งของการจัดการ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนการจัดองค์กร การนำและการควบคุมที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษา และการวางวัตถุประสงค์ การกำหนดเป้าหมาย การสร้างกลยุทธ์ และการตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปโดยราบรื่น มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการ โดยแผนที่คิดจะเป็นทั้งคู่มือและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บุคคลหรือองค์กรสามารถดำเนินการ ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้

ความหมายของการวางแผนบุคลากร

การวางแผนบุคลากรเป็นกระบวนการที่ใช้คาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร อันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อม ตั้งแต่ก่อนคนเข้าร่วมงานกับองค์กร ขณะปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร จนกระทั่งเขาต้องพ้นออกจากองค์กร เพื่อให้องค์กร ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นหลักประกันว่าองค์กรจะมีคนที่มีคุณภาพอย่างเพียงพออยู่เสมอ ตลอดจนเพื่อให้คนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีเป้าหมายสำคัญ เพื่อประสิทธิภาพความมั่นคงและการเจริญเติบโตขององค์กร มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการวางแผนบุคลากรดังนี้

สุภาพร พิศาลบุตร (2543 : 73) กล่าวถึง การวางแผนบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการคาดการณ์ ความต้องการบุคลากรขององค์กรเกี่ยวกับ ประเภท จำนวนและคุณภาพของบุคคลไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการอย่างมีระบบ

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2546 : 88) กล่าวถึง การวางแผนบุคลากร หมายถึง การวางแผนบุคลากร เป็นกระบวนการจัดระบบบุคลากร เพื่อเตรียมการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมในอนาคตให้เกิดประโยชน์จากองค์การสูงสุด ประกอบด้วย การสรรหาและการเลือกสรร การจำแนกตำแหน่ง การกำหนดเงินเดือน และสภาพการทำงาน

ศุภชัย ชวาระประภาส (2547 : 175) กล่าวถึง การวางแผนบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการกำหนดความต้องการกำลังคนล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลา องค์กรต้องการกำลังคนประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งกำลังคนที่กำหนดไว้ล่วงหน้า การได้มาซึ่งกำลังคนนี้รวมถึงตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของกำลังคนภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549 : 105) กล่าวถึง การวางแผนบุคลากร หมายถึง การคาดคะเนล่วงหน้าว่าองค์กรนั้นต้องการคนแบบใด จำนวนเท่าใด เมื่อใด อาจหาได้จากข้อความที่ไหน ดังนั้น จึงมีข้อควรพิจารณาได้แก่ สืบหาความต้องการในปัจจุบัน สืบหาที่ขาดไปในระยะแผนที่กำหนดวิเคราะห์ประเมินกำลังคนที่ต้องการในอนาคต เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การวางแผนบุคลากรเป็นขั้นตอนแรกของการบริหารงานที่ผู้บริหารต้องทำ การวางแผนงานเป็นกระบวนการที่จะทำให้ทราบถึงการกำหนดคน โยบาย ความมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบตำแหน่ง จำนวน และบุคลากรที่ต้องการเท่าไร เพื่อจะทำแผนกำลังคนในองค์กร การวางแผนเพื่อการพัฒนาบุคลากรและสามารถใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรให้มากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวางแผนบุคลากร

วัตถุประสงค์ของการวางแผนบุคลากรมีประโยชน์ต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงทิศทางค่านิยม วัตถุประสงค์ในอนาคตขององค์กร ให้ทุกฝ่ายทราบมีการประสานงานโดยอาศัยแผนเป็นเครื่องมือ ช่วยปรับปรุงและยกระดับคุณภาพกระบวนการในการตัดสินใจภายในองค์กรให้ดีขึ้น มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวางแผนบุคลากรไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 2) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวางแผนบุคลากรไว้ดังนี้

1. ช่วยค้นหา ชี้ให้ทราบถึงปัญหา หรือช่วยให้เห็นถึงโอกาสต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น
2. ช่วยปรับปรุงและยกระดับคุณภาพกระบวนการตัดสินใจภายในองค์กรให้ดีขึ้น
3. ช่วยให้การปรับทิศทางอนาคตขององค์กร ตลอดจนค่านิยม และวัตถุประสงค์ของ

องค์กรให้ชัดเจนเสมอ

4. ช่วยให้แต่ละบุคคลหรือองค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงใน

สภาพแวดล้อม

5. ช่วยเหลือผู้บริหารให้สามารถมั่นใจที่จะนำองค์กรให้อยู่รอด

พยอม วงศ์สารศรี (2542 : 50) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวางแผนบุคลากรไว้ดังนี้

1. เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในอนาคต

เนื่องจากการวางแผนบุคลากรมีลักษณะเป็นระบบและกลไกที่ช่วยให้มีการวิเคราะห์อย่างเป็นเหตุเป็นผล เพื่อพิจารณาให้ได้มาซึ่งบุคลากรประเภทต่าง ๆ จำนวนบุคลากรที่แปรผันไป ตามการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และระยะเวลาที่ต้องการบุคลากรเหล่านั้นซึ่งเป็นผลทำให้องค์กรมีความเจริญเติบโต ไม่ประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ทั้งนี้ได้มีการวิเคราะห์ว่าในปีใดจะมีบุคลากรเกษียณจำนวนเท่าใด บุคลากรประเภทใดที่จำเป็นต้องรับเข้ามาแทนที่

2. เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง

โดยทั่วไปการเปลี่ยนแปลงในสังคมไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และความเจริญก้าวหน้า ทางเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งสภาพการแข่งขันระหว่างองค์กร และวิธีที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรอบรู้ ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยี ขณะเดียวกันจะเป็นการแสวงหากลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อให้ องค์กรสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้

3. ทำให้องค์การมีแผนดำเนินการอย่างละเอียดที่จะปฏิบัติงานด้านบุคลากรอย่างมี ขั้นตอน เช่น การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การ โอนย้าย การเลื่อนตำแหน่ง และการพ้นจาก ตำแหน่ง ซึ่งแผนเหล่านี้จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพ อันจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้า ขององค์กรในบั้นปลาย

สุดา สุวรรณภิรมย์ (2548 : 38) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวางแผนบุคลากรไว้ดังนี้

1. เพื่อให้ได้กำลังคนเข้ามาช่วยปฏิบัติงานกับองค์กร ได้ทันทีเมื่อองค์กรต้องการ กำลังคนที่ได้มาต้องมีในปริมาณและคุณภาพที่เพียงพอต่อความต้องการขององค์กร
2. เป็นการบริหารขององค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
3. เพื่อเป็นการวางแผนป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการขาดแคลนกำลังคนในปัจจุบัน และ ในอนาคต รวมทั้งปัญหากำลังคนมีในจำนวนที่เกินกว่า ความต้องการของหน่วยงานแต่ละ หน่วยงานและของภาพรวมขององค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินการอย่างมั่นคงใน ท่ามกลางปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะความเจริญก้าวหน้า ทางเทคโนโลยีที่สามารถเข้ามาแทนที่กำลังคน และความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้ องค์กรต้องสรรหาพัฒนากำลังคน ให้มีความรู้ทันกับเทคโนโลยีเพื่อจะสามารถนำเอามาใช้เป็น ประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กร
4. เพื่อใช้เป็นแนวทาง และช่วยปรับปรุงการสรรหา คัดเลือก พัฒนากำลังคน เป็นการ เตรียมการให้ ได้กำลังคนที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน
5. เป็นการสร้าง โอกาสในการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงาน และการ ได้พิจารณา เลื่อนตำแหน่งของกำลังคนที่กำลังทำงานอยู่ในองค์กร ในการวางแผนบุคลากรนั้น บางกรณีอาจ ไม่มีความจำเป็นจะต้องสรรหาจากบุคคลภายนอกองค์กรทั้งหมด บางครั้งองค์กรสามารถ พิจารณาสรรหา คัดเลือก โยกย้ายพนักงานจากหน่วยงานอื่น ๆ ภายในองค์กรเข้ามาแทนที่ได้

โดยอาจฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์เพิ่มเติมก็สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบใหม่ได้ ดังนั้นการวางแผนบุคลากร จึงเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือ กำลังคนที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร ได้รับการพิจารณาอย่างทั่วถึง เป็นการสร้างขวัญ กำลังใจและก่อให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

กล่าวโดยสรุป วัตถุประสงค์ของการวางแผนบุคลากร เพื่อเป็นแนวทาง และช่วย ปรับปรุงการสรรหา คัดเลือก พัฒนากำลังคนเป็นการเตรียมการให้ได้กำลังคนที่ตรงกับ ความต้องการของหน่วยงาน ช่วยให้การปรับทิศทางอนาคตขององค์กร ตลอดจนค่านิยม และ วัตถุประสงค์ขององค์กร ให้ชัดเจนเสมอทำให้องค์กรมีแผนดำเนินการอย่างละเอียดที่จะ ปฏิบัติงานด้านบุคลากรอย่างมีขั้นตอน เช่น การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การ โอนย้าย การเลื่อนตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่ง ซึ่งแผนเหล่านี้จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพ อันจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ในบั้นปลายต่อไปในอนาคต

หลักการบริหารงานบุคลากร

การบริหารงานบุคลากรที่ดีต้องมีหลักการบริหารงานบุคลากรแตกต่างกัน ที่สำคัญเพื่อ สนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและทุกคนได้ปฏิบัติงานตามความสามารถของตนเอง มีนักวิชาการ หลายท่านได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานบุคลากรไว้ดังนี้

วิจิตร ศรีสอ้าน (2543 : 42-44) กล่าวถึง หลักการบริหารงานบุคลากรแผนใหม่ ซึ่งมี หลักการสำคัญ 12 ประการ คือ

1. หลักความเสมอภาค เป็นการเปิด โอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับบุคลากรที่มีคุณสมบัติ ตามที่ต้องการในการสมัครเข้าทำงาน โดยไม่มีข้อกีดกันในเรื่องฐานะ เพศ ศิพ และศาสนา
2. หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคลากรเข้า ทำงานรวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง
3. หลักความมั่นคง ถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง การจะให้ออกจากงาน จะต้องมิเหตุผล เมื่อผลจากงานแล้ว โดยไม่มีความผิดจะมีผลตอบแทนที่สามารถดำรงชีวิตได้ตาม สมควรแก่อัตภาพ
4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง หลักการนี้ถือว่าข้าราชการประจำจะต้องไม่ฝักใฝ่ ทางการเมือง แต่มุ่งงานให้บังเกิดผลดีต่อประชาชนตามนโยบายของรัฐบาล

5. หลักการพัฒนา เป็นการจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยการศึกษา การฝึกอบรม การจัดระบบการนิเทศและการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

6. หลักความเหมาะสมขีดหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคุณวุฒิความรู้ความสามารถและตามความถนัดของบุคลากร

7. หลักความยุติธรรม หลักการนี้ยกเว้นจากการเลือกที่รักมักที่ชัง จะมีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่รับผิดชอบ โดยยึดหลักงานเท่ากันกับเงินเท่ากัน

8. สวัสดิการ เป็นการจัดให้มีบริการสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถอุทิศตนให้กับงานได้อย่างเต็มที่

9. หลักเสริมสร้าง คือการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการกระทำผิดและประพฤตินิชอบของบุคลากร รวมทั้งการกวาดล้างการลงโทษผู้กระทำผิด

10. หลักมนุษยสัมพันธ์ เป็นการยอมรับนับถือคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคลากรแต่ละคน โดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีการเสริมสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

11. หลักประสิทธิภาพ หลักนี้ถือว่าการทำงานใด ๆ จะต้องพยายาม ให้เกิดผลดีที่สุด โดยใช้คน เวลา ค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ซึ่งจะต้องมีการวางแผน การประสานงาน การจัดแบ่งหน้าที่ และวิธีการทำงานที่ดี

12. หลักการศึกษาวิจัย ในการบริหารงานบุคลากรจำเป็นต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้ทันสมัยเหมาะสมอยู่เสมอ ระบบการบริหารงานบุคคลที่ดีจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อนำองค์ความรู้หรือวิทยาการก้าวหน้ามาใช้ปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2544 : 2-5) ได้เสนอหลักการในการบริหารงานบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยหลักใหญ่ 4 หลัก และแต่ละหลักประกอบด้วยหลักย่อยอีก 4 หลัก เป็นแนวทางประกอบการบริหารงานบุคลากรไว้ดังนี้

หลักข้อที่ 1 เข้าใจวัตถุประสงค์สำคัญของการบริหารงานบุคลากร ประกอบด้วย

1. ต้องให้งานสำเร็จตามนโยบาย แผนงาน และ โครงการที่กำหนดไว้
2. ต้องตอบสนองความต้องการที่ถูกต้องของลูกค้าหรือประชาชนผู้รับบริการ
3. ต้องก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นแก่สังคม
4. ต้องสร้างความพอใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงาน

หลักข้อที่ 2 รู้คุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

1. ทรัพยากรบุคคลเป็นตัวเชื่อมในการบริหารทรัพยากรทุกชนิด
2. ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่มีความชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ มีความรู้สึก และความคาดหวัง

ต้องการต่าง ๆ มากมาย การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงต้องทำด้วยความระมัดระวัง เพราะเป็นเครื่องมือที่ละเอียดอ่อนอย่างยิ่ง

3. ทรัพยากรบุคคลมีอายุการใช้งานนานกว่าทรัพยากรชนิดอื่น หากมิได้ดูแลรักษาพัฒนาให้ดีแล้วนอกจากจะไม่ช่วยให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า ยังอาจทำความเสียหายอย่างร้ายแรงให้แก่หน่วยงานได้

4. คนเป็นทรัพยากรที่สามารถพัฒนาให้ดีกว่าเดิม

หลักข้อที่ 3 รู้จุดเน้นในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

1. ต้องสรรหากคนดีมีฝีมือมาทำงาน
2. ต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เต็มที่

3. ต้องรักษาคนดีมีความสามารถให้ทำงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้
4. ต้องใช้คนเหมาะสมกับงาน

หลักข้อที่ 4 มีระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. ต้องมีนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีและชัดเจน
2. ต้องมีระบบข้อมูลเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานที่ถูกต้องและทันสมัย
3. ต้องมีมาตรฐานที่เหมาะสม
4. ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สะดวก รัดกุม และเชื่อถือได้

บรรยงค์ โตจินดา (2546 : 54-60) กล่าวถึง หลักการบริหารงานบุคลากร โดยทั่วไปควรกำหนดไว้ดังนี้

1. ความเป็นธรรมในเรื่องอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และสภาพงาน
2. แจ้งให้พนักงานได้รู้ข่าวคราวความเป็นไปต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียทั้งนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เป็นการบริหารงานแบบระบบเปิด อย่างเหมาะสม
3. ให้คนงานมีความรู้สึกว่าคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
4. มีความเป็นกันเองกับพนักงาน
5. จ่ายค่าจ้าง และค่าแรงโดยยึดถือความสามารถ
6. ต้องถือว่าพนักงานมีความสามารถด้วยกันทุกคน

กล่าวโดยสรุป หลักการบริหารงานบุคลากร เป็นบทบาทของการบริหารงานบุคลากร การบริหารงานนั้น มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และพัฒนาอยู่เสมอ ทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงาน คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการ ในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ คนนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารบุคลากร

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นการทำงานในหน่วยงานของคนที่ได้รับผิดชอบในส่วนที่ปฏิบัติงานในองค์กร เมื่อผลจากการปฏิบัติงานเป็นไปในทางที่ดีก็จะถือว่าประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

มัลลี เวชชาชีวะ (2542 : 7) กล่าวถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย 13 ประการ ดังนี้

1. ทุกคนมีความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นเจ้าของโครงการ ห่วงแทนและป้องกันชื่อเสียงขององค์กรอย่างจริงจัง
2. องค์กรมีลักษณะยืดหยุ่นและปรับให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ และเปิดทางให้มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้
3. อำนาจวินิจฉัยสั่งการไม่ได้ขึ้นอยู่กับเบื้องบนสุดขององค์กรแต่กระจายไปยังหน่วยงานระดับต่างๆ โดยทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และกิจกรรมต่างๆ

4. มีการประเมินความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากเหตุผลความเป็นไปได้มากกว่าการพิจารณาว่ามาจากไหน และเป็นใคร

5. บุคคลในองค์กรให้การสนับสนุนจากเหตุผลความเป็นไปได้มากกว่าการพิจารณาว่ามาจากไหน และเป็นใคร

6. บุคคลในองค์กรให้การสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มที่ องค์กรก็ให้การสนับสนุนบุคคล และบุคคลก็สนับสนุนซึ่งกันและกัน

7. มีโครงสร้างขององค์กรที่ยืดหยุ่นได้

8. บุคคลในองค์กรทุกคนมีความสนใจผลสำเร็จมากกว่าระเบียบประเพณีต่าง ๆ

9. การติดต่อสื่อสาร โดยเปิดเผยตลอดทั้งองค์กรจากล่างขึ้นบน บนลงล่างและทางขวาง

10. บุคคลในองค์กรเข้าใจจุดประสงค์ขององค์กรอย่างชัดเจน

11. การประชุมเป็นไปเพื่อการแก้ปัญหาขององค์กรเป็นประการสำคัญ

12. มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ

13. งานของบุคคลแต่ละคนมีสาระน่าสนใจ

14. บุคคลในองค์กรมีมาตรฐานในการทำงานสูง มีประสบการณ์หรือความชำนาญในการทำงาน รับผิดชอบเป็นอย่างดี

อรุณ รักธรรม (2542 : 249) กล่าวถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล คือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ช่วยให้องค์กรเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพตามเป้าหมายนั้น สมาชิกทุกคนควรต้องมีส่วนในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความรับผิดชอบต่อปัญหาหรือข้อยุ่งยากที่เกิดขึ้น รวมถึงผู้บังคับบัญชามีการเปิดกว้างให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและ ผู้ได้บังคับบัญชามีการยอมรับนับถือความคิดเห็นของผู้บริหารในระดับรองลงมา ซึ่งในการบริหารงานการนำภาวะผู้นำมาใช้มีความยืดหยุ่นเป็นอย่างมาก ส่งผลให้สมาชิกในองค์กรมีจิตสำนึกเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่ง ซึ่งจะมีการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย และเมื่อเกิดวิกฤตการณ์ สมาชิกขององค์กรทุกคนจะมีผนึกกำลังกันเพื่อแก้วิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นนั้น ๆ ซึ่งกระบวนการข้างต้นถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

ในส่วนของลักษณะขององค์กรที่ไม่มีประสิทธิผลนั้น จะมีลักษณะตรงกันข้าม คือ บุคคลมีการอุทิศตนเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เพียงเล็กน้อย เพื่อเห็นข้อผิดพลาดขององค์กร มักเก็บงำ การสั่งการผู้มีตำแหน่งสูงมักยึดถือความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก รวมถึงบุคคลจะไม่มี การเรียนรู้งาน สัมพันธภาพภายในองค์กรไม่ดี การบริหารจัดการผู้บริหารยึดกรอบประเพณีอย่าง เคร่งครัด อีกทั้งโครงสร้างขององค์กรมีกฎเกณฑ์เคร่งครัด ขาดความยืดหยุ่นขาดความถ่อมตัว ซึ่ง ส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิผลและส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

วิชา ค่าน้ำแรงดู (2546 : 27) กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ประสิทธิภาพจึงวัดกันที่ว่า องค์กรสามารถสนองผู้บริ โภคสินค้าหรือบริการที่เป็นต้องการหรือไม่ และสามารถบรรลุในสิ่งที่ พยายามจะทำมากน้อยเพียงใด

วิเชียร วิทยอุดม (2547 : 18) กล่าวถึง ประสิทธิภาพการองค์กร ประกอบด้วยความมี ประสิทธิภาพของบุคคลและกลุ่มรวมกัน มุมมองความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ก็โดย พิจารณาว่าความมีประสิทธิภาพนั้นมีมากกว่า ผลรวมของความมีประสิทธิภาพของบุคคลและกลุ่ม รวมกัน องค์กรก็จะมีผลการดำเนินงานที่ดี

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรจะต้องประกอบด้วย การร่วมมือ การเรียนรู้ การร่วมใจกันตัดสินใจแก้ปัญหา การยอมรับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนแนวปฏิบัติ และความรู้สึที่ดีในการเป็นผู้บริหารขององค์กร การให้การสนับสนุนและการผูกพันกับทุกคนใน องค์กร เพื่อให้บุคลากรเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กร ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล มากขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ได้เน้นที่การพัฒนาทรัพยากร ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) เพราะเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงบุคลากรในด้านต่างๆ เช่น ทางด้านความสามารถ ทักษะ ทศนคติ รวมทั้งวิธีการ ทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพของความเข้มแข็งในการทำงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหาร มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้

มัลลี เวชชาชีวะ (2524 : 161) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง โครงการและกระบวนการเพิ่มฝีมือและความรู้ของคนทั้งคุณภาพและปริมาณ ตั้งแต่การศึกษาพื้นฐานไปจนถึงมัธยมศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ การฝึกอบรมในที่ทำงาน จนถึง โครงการฟื้นฟูสุขภาพ สวัสดิการ และอื่นๆ และยังได้อธิบายคำว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่างกับการพัฒนากำลังคนตรงที่ว่า การพัฒนากำลังคนอยู่ที่กิจกรรมของตลาดแรงงาน โดยตรงเท่านั้น ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น นอกจากจะรวมถึงกิจกรรมการฝึกอบรมครั้งแล้วครั้งเล่า การบรรจุแต่งตั้งต่างๆ เมื่อบรรจุเข้ามาแล้วก็ต้องมีการฝึกอบรมในการทำงาน แต่เมื่อทำงาน ไประยะเวลาหนึ่ง อาจต้องมีการโยกย้าย บรรจุคนใหม่เข้ามาแทน การบรรจุแต่งตั้งและการฝึกอบรมจึงมีตลอดเวลาทำแล้วทำอีก ไม่มีวันสิ้นสุด

เนาวรัตน์ พลายน้อย (2527 : 93) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการต่อเนื่องที่ทำให้คนมีความสมบูรณ์ ทั้งกำลังกาย กำลังความคิด มีขีดความสามารถสูงขึ้นในทุกด้านๆ อันยังประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติโดยเป้าหมายที่แท้จริงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ที่การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนาแล้ว ให้ไปปฏิบัติการกิจต่างๆ เพื่อการพัฒนาประเทศ

นราธิป ศรีราม (2550 : 28) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การกระทำทุกอย่างเพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพและพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

กล่าวโดยสรุป ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมเพื่อพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ศักยภาพ และขีดความสามารถในการทำงาน โดยเฉพาะสามารถปรับตัวได้ทันสอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ช่วยให้นุชย์สามารถที่จะมีทั้งคุณภาพชีวิตและคุณภาพการทำงานที่ดี สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้ามาสู่ครอบครัว องค์กร สังคมและประเทศชาติ

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่ผ่านมาในองค์กรหลายๆองค์กรจะไม่เห็นความจำเป็นในการที่จะวางแผน และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่ในปัจจุบันได้มีการตระหนักและเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ ดังนี้

กฤษณ ชนาพงศธร (2544 : 153) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรือง หรือความสำเร็จได้ดังกับมีนักวิชาการบางคนเชื่อมั่นว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญเหนือกว่าปัจจัยทางบริหารอื่นๆทั้งหมด ทั้งนี้เพราะมนุษย์เป็นปัจจัยประเภทพิเศษที่แตกต่างไปจากปัจจัยอื่นๆ ในแง่ที่ว่ามนุษย์เป็นปัจจัยที่มีหน้าที่ในการรวบรวมปัจจัยอื่นๆ ทั้งหมดทั้งเงินหรืองบประมาณ วัสดุ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ และวิธีการบริหารงานเพื่อให้เกิดสภาพทางบริหารขึ้น นอกจากนี้มนุษย์ยังเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้สภาพทางบริหารนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่อีกด้วย ซึ่งถ้าหากองค์กรใดที่ทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่หรือทั้งหมดเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงแล้ว องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสที่จะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้โดยง่าย ด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงต้องการให้ทรัพยากรมนุษย์ของตนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง และวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ก็คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง

ประชา เตรีตน์ (2544 : 22) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นจุดสำคัญด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการบันดาลความสำเร็จ หรือความล้มเหลวมาสู่องค์กรได้ ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ และศักยภาพของบุคคลเป็นสำคัญยิ่ง องค์กรสามารถพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคลที่อยู่ในองค์กร ได้มากเท่าใดความสัมฤทธิ์ผลขององค์กรย่อมมีสูงมากยิ่งขึ้นเท่านั้น คือ

1. ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมืองที่รุดหน้าค่อนข้างสูง หากไม่พัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้มีความรู้ก้าวหน้าทันต่อเหตุการณ์ และเทคโนโลยีแล้วย่อมมีผลให้องค์กร โดยส่วนรวมไม่อาจปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้

2. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายในองค์กร การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรอาจมีผลกระทบต่อ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงขององค์กร เช่น นโยบายระเบียบปฏิบัติการ ขยายงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การยุบหน่วยงานบางหน่วย เป็นต้น จากสภาพแวดล้อมภายในดังกล่าว ถ้าไม่มีการวางแผนและพัฒนาบุคลากรในองค์กร ย่อมมีผลทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวของบุคคลในองค์กร ทั้งในด้านการเปลี่ยนแปลงงานใหม่ การหมุนเวียน สับเปลี่ยนงาน การพ้นตำแหน่งพนักงานเก่า การออกจากองค์กร ฯลฯ

3. ในชีวิตการทำงานย่อมจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นครั้งคราว ซึ่งอาจเป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับเดียวกัน คือ ย้ายจากตำแหน่งหนึ่งไปยังอีกตำแหน่งหนึ่งที่มีลักษณะงานต่างกัน หรือการเลื่อน ไปสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิมก็ได้ กรณีเช่นนี้หากมีการ นำเอาวิธีการฝึกอบรม หรือการพัฒนาบุคคลวิธีใดวิธีหนึ่งที่เหมาะสมมาช่วยก็จะทำให้บุคลากร เหล่านั้นสามารถปฏิบัติภารกิจในตำแหน่งที่ได้รับอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยเร็ว

4. ในขณะที่ปริมาณงานของทางราชการ และความต้องการรับบริการของประชาชนได้ ขยายตัวสูงขึ้นตามอัตราการเพิ่มของจำนวนประชากร และการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ รัฐบาล กลับมีนโยบายและมาตรการ ในการจำกัดอัตราการเพิ่มจำนวนข้าราชการ ไว้ปีละไม่เกินร้อยละ 2 ติดต่อกันมาเป็นเวลาหลายปี เพื่อแก้ปัญหาความขาดแคลนด้านงบประมาณ ซึ่งจากผลของการมี นโยบายและมาตรการดังกล่าว ทำให้รัฐบาลจำเป็นต้องหาทางเร่งรัดพัฒนาคุณภาพของบุคลากรที่มี อยู่ให้สูงขึ้นเพื่อเป็นการทดแทนข้อจำกัดด้านปริมาณ

อนิวช แก้วจาง (2552 : 140) กล่าวว่า องค์กรสมัยใหม่จะใช้กิจกรรมการเรียนรู้ การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การฝึกอบรม การพัฒนาอาชีพในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในองค์กร และกิจกรรมต่างๆ ดังกล่าวล้วนแล้วจะเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญทั้งสิ้นต่อ องค์กรและตัวบุคลากรเอง โดยอาจจำแนกให้เห็นความสำคัญ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร โดยอาจเป็นนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการเห็น พนักงานในองค์กรมีการพัฒนาไปในแนวทางที่สามารถสร้างผลประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กรได้ สามารถลดความสิ้นเปลืองในการทำงานและสามารถป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น ในขณะที่ ปฏิบัติงาน นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถใช้เป็นเกณฑ์ มาตรฐานหรือดัชนีชี้วัด ความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งจะทำได้ทั้งองค์กรสามารถ

แข่งขันกับคู่แข่งโดยสามารถเพิ่มความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในสายตาขององค์กรภายนอก รวมถึงในตลาดแรงงานด้วย

2. ความสำคัญต่อพนักงานเอง อาจกล่าวได้ว่าทุกคนย่อมต้องการพัฒนาตนเองไปในแนวทางที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เนื่องจากทุกคนต้องการความมั่นคง ความปลอดภัยและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังนั้นเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการของตนเองก็ย่อมต้องเรียนรู้ ศึกษาหาประสบการณ์และฝึกอบรมให้มากขึ้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการเตรียมความพร้อมของตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หรือการได้รับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบที่มากขึ้นตามลำดับในอนาคต การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นความหวังของพนักงานทุกคนในองค์กร

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นเรื่องที่สำคัญในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้เจริญรุ่งเรือง และประสบผลสำเร็จ ยิ่งหน่วยงานใดมีทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่หรือทั้งหมดที่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ หน่วยงานนั้นย่อมมีโอกาสในการเป็นผู้นำในด้านต่างๆ มากยิ่งขึ้น

ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทฤษฎีทรัพยากรมนุษย์ มีการพัฒนาขึ้นมาเรื่อยๆ เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีความสำคัญมากในการทำงาน มีหลายองค์กรได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบงานในด้านต่างๆ ได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ ดังนี้

ฉัตรพันธ์ เขจรนันท์ (2541 : 29-30) พัฒนาการของทฤษฎีที่เน้นทรัพยากรมนุษย์ หากพิจารณาการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ ด้านการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์แล้วจะพบว่า เริ่มมีการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงมาตั้งแต่สมัยปฏิวัติอุตสาหกรรม โดยเริ่มมีการตื่นตัวเกี่ยวกับสภาพการทำงานของคน เนื่องจากผลกระทบของการปฏิวัติอุตสาหกรรม สร้างความไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้ประกอบการและคนงานในโรงงานทำให้มีการเริ่มให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานภายในโรงงานและคุณภาพชีวิตของคนงาน แต่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมยังไม่เห็นความสำคัญตามแนวคิดนี้ เนื่องจากช่วงนั้นมีแรงงานจำนวนมากที่เข้าสู่ระบบการผลิตแบบ

อุตสาหกรรม ช่วงระยะเริ่มแรกของการจัดการทรัพยากรบุคคล เป็นช่วงเวลาที่มีการคำนึงถึง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพยายามหาวิธีการปฏิบัติงานที่ เหมาะสมหรือวิธีการที่ดีที่สุด

พยอม วงศ์สารศรี (2538 : 1 ; อ้างถึงใน ฉันทพันธ์ เขจรนันท์. 2541 : 30) ต่อมาเป็นสมัย ที่เริ่มแนวคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นจุดเริ่มที่ให้ความสำคัญในพฤติกรรมมนุษย์กับการทำงาน เป็น แนวคิดด้านการจัดการที่ให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ส่วนตัวของบุคลากรในองค์กร โดยเน้น ความสำคัญในเรื่องการจูงใจ แรงขับ บังคับ ขู่ข่ม กลุ่มสัมพันธ์ และภาวะผู้นำ จนกระทั่งมีการสรุปชัด ว่ากิจกรรมในองค์กรจะประสบผลสำเร็จนั้นต้องเข้าใจคน

ท้ายที่สุดมาสมัยปัจจุบันที่เน้นทรัพยากรมนุษย์ โดยแนวคิดนี้จะให้ความสำคัญกับมนุษย์ ในฐานะทรัพยากรที่มีความสำคัญขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่มีค่าซึ่งที่สามารถ สร้างคุณูปการให้แก่องค์กรอย่างมหาศาล องค์กรจะต้องธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี ผู้บริหารยุคปัจจุบันเชื่อว่าบุคคลในองค์กรล้วนมีความรู้ความสามารถ และ ศักยภาพที่องค์กรจะต้องค้นหา เพื่อนำมาสร้างสรรค์ประโยชน์แก่องค์กร

ไมลส์ (Miles. 1975 : 30 ; อ้างถึงใน ประพนธ์ ยัมสกุลกาญจน์. 2544 : 9) แนวคิดนี้ สนับสนุนการค้นคว้าของไมลส์ ตามแนวคิดของไมลส์นั้นให้ถือว่าทรัพยากรมนุษย์ คือ ปัจจัยที่ สำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการในองค์กร และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพราะทรัพยากร มนุษย์นั้นจะต่างจากทรัพยากรชนิดอื่น ซึ่งจะมีศักยภาพในการสร้างสรรค์ได้ไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งไมลส์ ได้เสนอทฤษฎี 2 รูปแบบ (A Dual-Model Theory) โดยกล่าวถึงภารกิจทางการบริหารทรัพยากร มนุษย์ว่าเป็นการผสมผสานกันระหว่างตัวแปรด้านองค์กร (เป้าหมาย เทคนิค วิทยาการ และ โครงสร้าง) และตัวแปรด้านมนุษย์ (ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม ความต้องการและลักษณะทาง ประชากร เช่น อายุ เพศ ฯลฯ) และได้กำหนดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการมนุษย์เป็น 3 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีแบบดั้งเดิม (Traditional Model)
2. ทฤษฎีเน้นมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Model)
3. ทฤษฎีที่เน้นทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Model)

ตาราง 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการมนุษย์

ทฤษฎีแบบดั้งเดิม	ทฤษฎีที่เน้นมนุษย์สัมพันธ์	ทฤษฎีที่เน้นทรัพยากรมนุษย์
<p>ฐานคติ (Assumption)</p> <p>1. สำหรับมนุษย์ทั่วไปงานเปรียบเสมือนขาม</p> <p>2. มนุษย์ส่วนน้อยมีความต้องการหรือสามารถที่จะปฏิบัติงานที่มีลักษณะสร้างสรรค์ การชี้นำตนเองหรือการควบคุมดูแลตนเอง</p> <p>นโยบาย (Policy)</p> <p>1. งานหลักของผู้จัดการก็คือการให้คำแนะนำและควบคุมผู้ได้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด</p> <p>2. ยึดหลักการแบ่งงานออกเป็นงานย่อยๆ ที่ไม่ซับซ้อนเพื่อการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงานได้รวดเร็ว</p> <p>3. กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนของงานประจำให้ปฏิบัติอย่างจริงจังและยุติธรรม</p>	<p>ฐานคติ (Assumption)</p> <p>1. มนุษย์โดยทั่วไปอยากให้เป็นคนมีประโยชน์</p> <p>2. ความต้องการของมนุษย์ดังกล่าวมีความสำคัญมากกว่าเงินที่ใช้ในการจูงใจให้เขาทำงาน</p> <p>นโยบาย (Policy)</p> <p>1. งานหลักของผู้จัดการก็คือการทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนรู้สึกว่าคุณมีประโยชน์</p> <p>2. ผู้จัดการยอมรับฟังข้อโต้แย้งของผู้ได้บังคับบัญชาในแผนงานที่กำหนดขึ้น</p> <p>3. ผู้จัดการควรอนุญาตให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามแนวคิดของเขา และควบคุมตัวเขาเอง</p>	<p>ฐานคติ (Assumption)</p> <p>1. งานไม่ใช่ขาม มนุษย์ต้องการจะอุทิศตนให้แก่งานที่เขามีส่วนสร้างขึ้นมา</p> <p>2. มนุษย์ส่วนมากสามารถที่จะปฏิบัติงานในลักษณะสร้างสรรค์มากขึ้น รับผิดชอบที่จะชี้นำและควบคุมตนเองได้มากกว่าที่งานปัจจุบันต้องการ</p> <p>นโยบาย (Policy)</p> <p>1. หน้าที่หลักของผู้จัดการก็คือการนำเอาทรัพยากรมนุษย์มาใช้อย่างกว้างขวาง</p> <p>2. สร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศตนแก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถของเขา</p> <p>3. ให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานในการเข้ามามีส่วนร่วมงานที่สำคัญและพยายามส่งเสริมการควบคุมตนเอง ชี้นำตนเองให้มากขึ้นเรื่อยๆ</p>

ตาราง 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการมนุษย์ (ต่อ)

ทฤษฎีแบบดั้งเดิม	ทฤษฎีที่เน้นมนุษย์สัมพันธ์	ทฤษฎีที่เน้นทรัพยากรมนุษย์
การคาดหวัง (Expectation) 1. ถ้าค่าแรงสูงและนายจ้าง ยุติธรรม ผู้ปฏิบัติงานก็จะทน ทำงานต่อไป 2. ถ้างานง่ายและมีการควบคุม ผู้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ผลงานก็จะ ได้มาตรฐาน	การคาดหวัง (Expectation) 1. เกิดการแลกเปลี่ยนข่าวสาร กับผู้ได้บังคับบัญชาและ ร่วมมือกับผู้ได้บังคับบัญชาใน การตัดสินใจ เพื่อให้ ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร 2. การสนองความต้องการของ ผู้ได้บังคับบัญชาจะนำไปสู่การ ปรับปรุงขวัญและลดการ ต่อต้าน ใช้ความสามารถอย่าง เต็มที่ เกิดการร่วมมืออย่างเต็ม ใจจากผู้ได้บังคับบัญชา	การคาดหวัง (Expectation) 1. การชี้แนะและการควบคุม ตนเองจะนำไปสู่การปรับปรุง ประสิทธิภาพของการ ปฏิบัติงาน 2. ความพึงพอใจในงานอาจ ช่วยปรับปรุงให้ ผู้ได้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพ อย่างเต็มที่

ที่มา : ไมล์ (Mile, 1975 : 34-35 ; อ้างถึงใน ประพนธ์ ยิ้มสกุลกาญจน์, 2544 : 11)

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรนับเป็นภารกิจหลักของแต่ละองค์กรที่ต้องดำเนินการ ถือเป็น
 การแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจน
 เทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง
 หน้าที่ในสมัยหนึ่ง ก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้
 ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ดังนั้นทุกองค์กรจะต้องมี

กลยุทธ์และวิธีการในการพัฒนาบุคลากรอยู่อย่างสม่ำเสมอ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังต่อไปนี้

ปรัชญา เวสารัชช (2531 : 2) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งให้บุคลากรเพิ่มพูนความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานหรือตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ได้ดีขึ้น

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2535 : ไม่มีเลขหน้า ; อ้างถึงใน เนตรนภา รักความสุข. 2552 : 9) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการวางแผนและดำเนินการให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้อง เพื่อช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานก็จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย

วิธภา ลิมสกุล (2537 : 31) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ และอุปนิสัย เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการให้การศึกษอบรม ตลอดจนกิจกรรมอื่นๆต่อบุคคล

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากร เป็นภารกิจหลักขององค์กร โดยมีวิธีการหรือกระบวนการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากร ในองค์กร เพื่อเพิ่มพูนให้บุคลากรหรือองค์กรเกิดความรู้ความสามารถและเกิดทักษะในการทำงานมีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่จำเป็นมากสำหรับองค์กร เพราะคนถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ถ้าองค์กรที่มีประสิทธิภาพก็ย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร

ศุภชัย ขวาระประภาช (2548 : 180-181) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญในเชิงปัจจัยที่เป็นเหตุและผลให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในองค์กรต่างๆ ดังนี้

1. ทำให้มีนวัตกรรม (Innovation) ต่างๆ เข้ามาใช้ในองค์กรอันจะเป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการปรับเปลี่ยนรวดเร็วและรุนแรงเพิ่มมากขึ้นทุกขณะ

2. ก่อให้เกิดการเผยแพร่ นวัตกรรมนั้นๆ ให้เป็นที่เข้าใจและยอมรับไปปฏิบัติในวงกว้างขององค์กร

3. กระตุ้นบุคลากรให้เกิดความพร้อม ด้านสมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทั้งในระดับนโยบาย กลยุทธ์ในการดำเนินงาน โครงสร้างการจัดองค์กร ระบบการทำงาน

การสร้างนวัตกรรม การเผยแพร่ นวัตกรรม และการสร้างความพร้อมในการใช้นวัตกรรม เป็นกุญแจสำคัญของการเพิ่มคุณค่าให้แก่บุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคแห่งสังคมฐานความรู้ (Knowledge Based Society) ยุคที่องค์กรต้องบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) การเพิ่มคุณค่าและการใช้คุณค่าที่มีอยู่ ให้เป็นประโยชน์ต่อการเติบโตขององค์กรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร การพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจุบันและอนาคตขององค์กร

เด่นพงษ์ พลละคร (2549 : 1) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยกล่าวว่า องค์กรไม่ควรคิดว่า การพัฒนาพนักงานจะเป็นการเสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์ เพราะการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง พนักงานจะเกิดความชำนาญในงานที่ทำมากขึ้น การพัฒนาพนักงานจึงเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ดังนั้นควรมีการจัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าของวงกรธุรกิจ

เพ็ญประภา พรศรีเมตต์ (2549 : 10) กล่าวว่าในการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรใดๆ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยนำเข้า (Input) หรือทรัพยากรต่างๆ (Resources) ขององค์กร ที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุดและได้ผลดี จึงจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร เพราะจะนำเอาบุคลากรด้านอื่นขององค์กรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ให้แก่องค์กรให้มากที่สุดทั้งเป็นผู้จัดการหรือดำเนินงานให้แก่องค์กรในการที่จะหาบุคลากรอื่นๆ ที่จำเป็นแก่องค์กรด้วยหากบุคลากรเป็นที่ขาดประสิทธิภาพบุคลากรต่างๆ เหล่านี้ก็จะถูกไปใช้อย่างไร้

ประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพงานเป็นอย่างมาก คือ เมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเข้ามาทำงานแล้วก็ได้หมายความว่าสามารถให้เข้าทำงานได้ทันที เสมอไปจำเป็นต้องมีการอบรมและแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้ามาทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณี อาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In – Service Training) ให้ด้วย

สุเทพ นันทไชย (2549 : ออนไลน์) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสถาบัน เพราะถ้าหากบุคลากรที่ทางสถาบันรับบรรจุเข้ามาเป็นข้าราชการ หรือเป็นลูกจ้างประจำก็ตาม เมื่อไม่พยายามหาความรู้ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ใหม่ๆ เพิ่มเติมบุคลากรเหล่านั้นก็จะเป็นผู้ที่ไร้ประสิทธิภาพ เกิดการเบี้อระอาต่อชีวิตการทำงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องวางแผนการพัฒนาบุคลากรของคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตลอดมา

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของเทคโนโลยีต่างๆ และข่าวสารข้อมูลซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทำให้บุคคลนั้นก้าวตามไม่ทันกับสิ่งใหม่ๆ และความรู้ไม่เพียงพอ เพื่อประสิทธิภาพของงานและคุณภาพของบุคคล จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต่างๆ จะต้องพัฒนาบุคลากร

ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนต่างก็ให้ความสำคัญและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนามากขึ้น ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ ดังนี้

เสาวลักษณ์ สุขวิรัช และกมล อคฺลพันธ์ (2544 : 7-8) กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคคลไว้ว่า องค์กรจำเป็นที่จะต้องพัฒนาสมาชิกในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติที่เหมาะสมเพื่อที่จะได้นำสิ่งเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ นอกจากนี้องค์กรยังต้องธำรงรักษาสมาชิกขององค์กรที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ให้อยู่กับองค์กร เพื่อที่จะรับมือกับงานใหม่หรือสิ่งเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่ท้าทายต่อการอยู่รอดขององค์กร

สินี เจริญพจน์ (2528 : 49-50 ; ย่างถึงใน เนตรนภา รักความสุข. 2552 : 10-11) เห็นว่า สำหรับในภาคราชการแล้วความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรนั้น เนื่องมาจาก

1. ลักษณะงานของทางราชการมีขอบข่ายกว้างขวาง และมีลักษณะพิเศษต้องอาศัยกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ รวมทั้งข้อกำหนด วิธีการ และแนวปฏิบัติมากมายประกอบการดำเนินงานและเท่าที่เป็นอยู่ไม่มีสถาบันใดผลิตบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ พร้อมทั้งจะปฏิบัติ

ภารกิจได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพทันทีที่ได้รับเข้าบรรจุเข้ารับราชการเป็นครั้งแรก
จำเป็นต้องอาศัยการฝึกอบรมและพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้

2. โครงสร้างและระบบงานของทางราชการมีความยุ่งยากสลับซับซ้อนและเปลี่ยนแปลง
อยู่ตลอดเวลา เพื่อสนองความจำเป็นในการให้บริการที่เหมาะสมแก่ประชาชน และเพื่อปรับให้ทัน
กับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมของประเทศจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรหรือ
พนักงานผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความเข้าใจในโครงการ ระบบและวิธีการทำงานอย่างแท้จริงและ
พร้อมที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้

3. วิทยาการทางเทคโนโลยีใหม่ๆ ในปัจจุบัน ได้เจริญก้าวหน้า ไปอย่างรวดเร็ว หน่วย
ราชการต่างๆ ได้มีการนำผลผลิตของเทคโนโลยี เช่น เครื่องจักรทำบัญชี เครื่องคอมพิวเตอร์
เครื่องมือสื่อสาร หรืออุปกรณ์การแพทย์สมัยใหม่มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างมากมาอัน
เป็นผลให้ต้องมีการพัฒนาความรู้ ความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานให้ทันกับความก้าวหน้าของ
เทคโนโลยีดังกล่าว

4. ในชีวิตการทำงานของพนักงานย่อมจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงาน
เป็นครั้งคราว ซึ่งอาจเป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับเดียวกัน คือ ย้ายจากตำแหน่งหนึ่งไปยังอีก
ตำแหน่งหนึ่งที่มีลักษณะงานต่างกัน หรือการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิมก็ได้ กรณี
เช่นนี้หากมีการนำเอาวิธีการฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากรวิธีใดวิธีหนึ่งที่เหมาะสมมาช่วยก็จะ
ทำให้นักกลางเหล่านั้น สามารถปฏิบัติภารกิจในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ
สูงสุดโดยเร็ว

5. ในขณะที่ปริมาณงานของทางราชการและความต้องการรับบริการของประชาชนได้
ขยายตัวขึ้นตามอัตราการเพิ่มของจำนวนประชากร และการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ รัฐบาลกลับมี
นโยบายและมาตรการในการจำกัดอัตราเพิ่มจำนวนพนักงานไว้ปีละ ไม่เกินร้อยละ 2 ติดต่อกันมา
เป็นเวลาหลายปี เพื่อแก้ปัญหาความขาดแคลนด้านงบประมาณ ซึ่งจากผลของการมีนโยบายและ
มาตรการดังกล่าวทำให้รัฐบาลจำเป็นต้องหาทางเร่งรัดพัฒนาคุณภาพของบุคคลที่มีอยู่ให้สูงขึ้น เพื่อ
เป็นการทดแทนข้อจำกัดด้านปริมาณ

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548 :177-178 ; อ้างถึงใน สุภาภรณ์ จะนันทน์. 2553 : 17-18) ได้
ให้เหตุผลความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของภาครัฐไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

1. คนถูกสรรหาและคัดเลือกเข้ามาทำงาน โดยคำนึงถึงลักษณะงานที่กว้างมากกว่าที่จะคัดเลือกเข้ามาเพื่อทำงานเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง งานบางงานกระจายอยู่ในส่วนต่างๆ ทั่วหน่วยงาน จึงจำเป็นต้องสร้างความคุ้นเคยกับงานของหน่วยงานบางแห่ง หรือบางแผนก ทำให้ต้องมีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรม
2. โครงการของหน่วยงานของรัฐมักไม่อยู่นิ่ง แต่มักเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและแนวทางที่เร็วที่สุดที่จะปรับบุคลากรให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คือการจัดอบรมอย่างมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนให้แก่บุคลากรทั้งหลายของหน่วยงาน
3. อาชีพจำนวนมากเป็นอาชีพที่จำกัดเฉพาะในงานภาครัฐ ดังนั้นทักษะเฉพาะที่จำเป็นสำหรับงานหรืออาชีพนั้น จึงไม่มีการสอนในสถานศึกษาทั่วไป ทำให้ต้องมีการจัดฝึกอบรม
4. สาขาอาชีพต่างๆ มักพัฒนาเปลี่ยนแปลงไป แพทย์ วิศวกร หรือแม้กระทั่งนักบัญชี ยังมีการปรับเปลี่ยนไป การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บรรดาผู้เชี่ยวชาญทั้งหลายสามารถพัฒนาคนให้ทันกับวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงไป และช่วยให้ไม่จำกัดตัวเองอยู่ในแวดวงแคบๆ
5. การพัฒนาทักษะของบุคลากรที่มีอยู่ให้สามารถทำงานได้ เป็นวิธีการที่เหมาะสมกว่าการหวังพึ่งการสรรหา และคัดเลือกเพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ที่จำเป็น
6. การฝึกอบรมผ่านวิธีต่างๆ ตั้งแต่การบรรยาย การอ่านหนังสือที่น่าสนใจ การสัมมนา การประชุมทางวิชาการ การดูภาพยนตร์ หรือวิธีการฝึกอบรมอื่นๆ ช่วยกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวในงานมากกว่าการปล่อยให้บุคลากรเรียนรู้จากการลองผิดลองถูกด้วยตนเอง
7. การสร้างความเป็นปึกแผ่นและการประสานงานของหน่วยงานจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรเข้าใจเป้าหมาย และภาระหน้าที่ของหน่วยงานย่อยต่างๆ ในองค์กร ซึ่งต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ และด้วยวิธีการที่สร้างความมั่นใจ ความนับถือซึ่งกันและกันของบุคลากร ในองค์กร
8. การฝึกอบรมมักทำให้องค์กรต่างๆ แตกต่างกันในมิติต่างๆ ของคุณภาพบุคลากร ดังเช่นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน และระเบียบข้อบังคับต่างๆ รวมทั้งความรู้เรื่องงาน มารยาทในการทำงาน และทัศนคติต่อสาธารณะ ผลประโยชน์ในการทำงาน ทักษะ และความเร็วในการปฏิบัติงาน
9. การฝึกอบรมต้องทำอย่างระมัดระวัง การวางแผนเตรียมการและคิดอย่างรอบคอบ มิฉะนั้นอาจนำมาซึ่งความสูญเสียมากกว่าประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากร จึงนับว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อบุคลากรในหน่วยงาน และหน่วยงานจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่กับหน่วยงาน เพราะนอกจากจะเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรในด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงานที่ทันสมัย ทันท่วงทีทันต่อความก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวิชาการแล้ว ยังเกิดประโยชน์โดยตรงต่อหน่วยงาน ในด้านการประหยัดทรัพยากร การเพิ่มพูนคุณภาพ ประสิทธิภาพ ทั้งในด้านกำลังคนและผลผลิต การธำรงรักษาซึ่งกำลังคนไว้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานได้ในระยะยาวอันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน

เป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร

ทรัพยากรบุคคลนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ขององค์กร สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นั่นคือเป้าหมายหลักของการพัฒนาบุคลากร

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 428-431) กล่าวว่าไว้ว่า เป้าหมายผลสำเร็จในด้านบุคลากรที่พึงปรารถนาในโลกอนาคตยุคสารสนเทศนั้น ประกอบด้วยเป้าหมายหลักที่สำคัญ 3 ประการ ที่จะต้องพยายามทำให้บรรลุ ได้แก่

1. การสร้างคนและสังคมรุ่นใหม่ให้มีนิสัยรักการเรียนรู้ ใฝ่รู้ ก็คือการสร้างบรรยากาศ และส่งเสริมให้เกิดสังคมที่มีนิสัยรักการเรียนรู้ (Learning Society) และสำหรับองค์กรนั้นผู้บริหารจะต้องดำเนินการพัฒนาและจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นเพื่อให้พนักงานสามารถหาความรู้ทั้งเก่าและใหม่ได้ตลอดเวลาซึ่งการจัดได้ดังกล่าวทำให้องค์กรมีสภาพเป็นระบบเปิดสู่โลกกว้าง และพนักงานซึ่งเป็นกลไกการทำงานก็จะสามารถติดต่อสัมผัสกับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นกลไกการเรียนรู้ตลอดเวลา (Learning Organization) ที่พนักงานสามารถติดตามหาความรู้ได้ตลอดเวลาเกิดนิสัยรักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่เกิดปัญหา นักบริหารและพนักงานกล้าสมัยหรือตามวิชาการใหม่ๆ ก้าวหน้าไม่ทัน การสร้างสังคมและองค์กรให้รักการเรียนรู้ ใฝ่รู้ จะช่วยให้คนในองค์กรสามารถตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือการอยู่ด้วยการปลอดภัยและเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. มุ่งสร้างบุคลากรด้วยการจัดระบบการอบรมและการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ สาเหตุที่ต้องมีการปรับระบบการอบรมและการพัฒนา ก็เพื่อให้เป็นเครื่องมือสำหรับการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งเพิ่มคุณภาพในการการทำงานด้วย การจัดระบบ การบริการที่ดี (นั่นคือการทำให้ได้จริง) ซึ่งวิธีการที่จะทำได้ คือ ต้องสามารถใช้ทักษะ ความรู้ที่จำเป็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือต้องแน่ใจว่าพนักงานทุกคนที่อยู่ในองค์กรจะต้องได้ความรู้ทั้งที่จำเป็นและเหมาะสม (Proper Knowledge) เพื่อให้การอบรมและพัฒนาเป็นพื้นฐานในการช่วยปรับตัวเพื่อสู่การเปลี่ยนแปลงด้วยประสิทธิภาพที่สูงขึ้นและมีคุณภาพด้วยวิธีการ ดังนี้

2.1 สร้างประสิทธิภาพการบริหารองค์กรให้สูงขึ้น ด้วยการนำเอาเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ได้อย่างได้ผลซึ่งจะช่วยให้มีการจัดระบบการจัดการได้ดียิ่งขึ้น

2.2 มีการพัฒนาบริหารและระบบการจัดการที่ดีช่วยให้การผลการทำงานมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การพัฒนานักบริหารและระบบการฝึกอบรมพนักงานจะต้องมีคุณภาพ คือมีความรู้ได้ทักษะที่สำคัญ จำเป็นต่อหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่

2.3 ส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมทักษะ ความรู้ในด้านงานต่างๆ ทั้งในระบบการศึกษาและระบบพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

3. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตส่วนตัว ชีวิตในการทำงานและสังคมให้ดีขึ้น นั่นคือการจัดสภาพแวดล้อมให้บุคลากรในองค์กรทั้งหมดโดยรวม มีบรรยากาศการทำงานดี ได้รับสิ่งจำเป็นในชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งรวมถึงการได้รับประโยชน์จากเทคโนโลยีมีความเจริญทางวัตถุกับความเจริญทางปัญญา จริยธรรมและจิตใจ มีการพัฒนาที่รวดเร็วแต่ยังรักษาสิ่งแวดล้อมการทำงานให้สมดุลได้

นางลักษณ์ สิ้นสืบผล (2542 : 27-28) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลมีเทคนิควิธีการดำเนินการแตกต่างกัน มีจุดมุ่งหมายการพัฒนาเพื่อให้เกิดผลการพัฒนาต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาจะต้องเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์ ค้นหาปัญหา และความต้องการในการพัฒนา กำหนดจุดหมายที่ต้องการจะก้าวไปให้ถึง คัดเลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม คัดเลือกสื่อที่จะใช้ในการพัฒนารวมทั้งสร้างหลักสูตรหรือเนื้อหาสาระของการพัฒนาและเตรียมงานเพื่อการดำเนินงาน ตลอดจนการประเมินผลของการพัฒนา เพื่อการปรับปรุงการจัดการพัฒนาบุคคลต่อไป

จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี (2548 : 42-43) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมที่สำคัญต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลให้เอื้ออำนวยต่อการบริหารธุรกิจ เหตุผลที่ทำให้ต้องมีการพัฒนาบุคลากร มีอย่างน้อย 4 ประการ คือ

1. ไม่มีสถาบันศึกษาใดที่สามารถสอนคนให้ทำงานได้ทันที เนื่องจากกระบวนการทำงานของธุรกิจแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน ถึงแม้จะเรียนรู้ได้แต่ก็ต้องมีการฝึกอบรมให้ลึกกลงในรายละเอียดเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้จริง

2. การเปลี่ยนแปลงทางเทคนิคและวิธีการทำงาน ในโลกแห่งความเป็นจริงมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การหยุดนิ่งไม่ยอมให้มีการเปลี่ยนแปลงเท่ากับการก้าวถอยหลังให้กับความสำเร็จ องค์กรจึงจะต้องพัฒนาบุคคลให้เรียนรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ได้อย่างเหมาะสม

3. เนื่องจากมีการรับคนที่ไม่เหมาะสมเข้ามาทำงาน เป็นความผิดพลาดที่เกิดขึ้นนับตั้งแต่วันแรกที่รับสมัครคนเข้าทำงาน อาจเนื่องด้วยเหตุผลประการต่างๆ แต่องค์กรยังยืนยันตามความประสงค์ที่จะมอบหมายให้ทำงานต่อไป จึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมในเรื่องที่ยังขาดอยู่ต่อไป จนกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวังขององค์กร

4. องค์กรต้องการสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากร การฝึกอบรมเป็นการสร้างเสริมในส่วนที่ยังขาดของตัวบุคลากรก่อนที่จะมอบหมายให้ทำหน้าที่ที่สูงขึ้น ดังนั้นการพัฒนาสายอาชีพและการวางแผนทดแทนตำแหน่งบุคลากรจึงต้องยึดถือการพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือส่วนหนึ่งเสมอ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ และให้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลไปในทางที่ดี ที่ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน การพัฒนาบุคลากรจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรต้องติดตามและตื่นตัวอยู่เสมอ นี่คือเป้าหมายสำคัญที่ทุกองค์กรต้องกำหนดเป็นนโยบายหรือแผนในด้านการพัฒนาบุคลากรนั่นเอง

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร จำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อจะได้ กำหนดขอบเขตและความต้องการที่จะพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์ ประสิทธิภาพ และ ประสพผลสำเร็จสูงสุดในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

จังกณี ชูติมาเทวินทร์ (2544 : 21) ได้เสนอรูปแบบของวงจรการอบรม เพื่อนวัตกรรม ในการฝึกอบรม ซึ่งมุ่งกระตุ้นให้นักฝึกอบรมเกิดความคิดในการแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ มีขั้นตอน ทั้งหมด 5 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นตอนของการประเมินความจำเป็นในการอบรม
2. ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร การออกแบบหลักสูตร และการวางแผนเตรียมพร้อม
3. ขั้นตอนการปฏิบัติการอบรม
4. ขั้นตอนการประเมินผลและการติดตามผลการอบรม
5. ขั้นตอนการทบทวน และวิจัยเพื่อนวัตกรรมการอบรม

ชูชัย สมितिไกร (2544 : 5-9, 44-45) ได้เสนอกระบวนการการฝึกอบรม คือ กระบวนการ เรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สูงขึ้น โกลด์สไตน์ (Goldstein, 1993) คำนึง การฝึกอบรมจึงเป็น โครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้ พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารงานและบริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ดีขึ้น หรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักร ได้ดีขึ้น เป็นต้น

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (Self – Awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเอง คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับ บทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์กร
2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (Job Skills) ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใด ด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ การดูแลรักษาความปลอดภัยในการ ทำงานหรือการปกครองบัญชาลูกน้อง เป็นต้น

3. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (Motivation) ของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่งๆ จะมีความความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นก็อาจจะมีได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

ศุภชัย ขาวะประภาส (2548 : 182) ได้กล่าวถึงแนวทางหลักในการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 แนวทาง ดังนี้

1. การให้การศึกษา (Education) เป็นเครื่องมือและกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้บุคลากรมีความเจริญงอกงามปรับตัวได้ ดำเนินชีวิตดี และมีความเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์ บุคลากรจะเรียนรู้ได้ คิดได้ ทำได้ และแก้ปัญหาได้เพราะได้รับการศึกษา ซึ่งอาจเป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติในวิถีชีวิต การทำงาน การศึกษานอกระบบ โรงเรียนและการศึกษาในระบบ โรงเรียน ตลอดจนการศึกษาในระบบมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร การให้การศึกษาอาจทำได้โดยการให้ทุน หรืออนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้น ระยะกลาง และการให้ไปศึกษาระดับปริญญาและหลังปริญญา การให้การศึกษาจึงเป็นการลงทุนที่สำคัญทั้งขององค์กรและตัวบุคลากรเอง

2. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และเสริมทักษะ ความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในการยกมาตรฐานการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น อันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคคลด้วย

3. การพัฒนาบุคลากร (Employee Development) เป็นการดำเนินการด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มและขยายโลกทัศน์สำหรับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนทั้งในงานและในสังคม ส่วนรวมให้แก่บุคลากรซึ่งรวมถึงการมอบหมายงานพิเศษ การสอนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การเป็นที่ปรึกษา การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การงาน การจัดทัศนศึกษา ดูงาน การมอบหมายให้ประชุมแทนและการมอบหมายให้เข้าร่วมกิจกรรมสังคมอื่นๆ ซึ่งวิธีการต่างๆ ดังกล่าวหากเลือกใช้ผสมผสานกับ 2 แนวทางข้างต้น ก็จะช่วยให้ระบบการพัฒนาบุคลากรขององค์กรมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากรจะเน้นการให้ความรู้แก่บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการให้ทุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิม การจัดฝึกอบรมสัมมนา หรือ การศึกษาดูงาน ดังที่กล่าวมาก็เพื่อที่จะต้องการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้กับบุคลากรให้ ในองค์กร ให้ได้รับความรู้ ความสามารถ เพื่อนำไปปรับใช้ในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตน

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมซึ่งต้องอยู่รวมกันเป็นหมู่ มนุษย์ที่มาอยู่รวมกันนั้นมีความแตกต่างกันในทุกๆด้าน เช่น ความคิด ความรู้ความสามารถ สติปัญญา เป็นต้น แต่มนุษย์ก็พยายามทุกรูปแบบที่จะพัฒนาศักยภาพของตนให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ใน โลกใบนี้ได้อย่างสันติสุข

การปรับปรุงแก้ไขพัฒนาสังคมจึงต้องอาศัยการพัฒนาตน ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ที่กำหนดให้คนเป็น "ศูนย์กลางของการ พัฒนา" การพัฒนาคนที่ได้ผลที่สุดคือ "การที่บุคคลพัฒนาตนเอง" ฉะนั้น จุดเริ่มต้นของความคิดใน การพัฒนาตนคือการมีปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตน

การพัฒนาตนเป็นกระบวนการอย่างหนึ่ง เพราะมีขั้นตอนและกรรมวิธีที่เกี่ยวข้องกันเป็น ลูกโซ่ นับตั้งแต่การศึกษาพัฒนาจากตนเอง รู้จักตนเอง แสวงหาหนทางพัฒนาด้วยตนเอง หรือ แม้กระทั่ง การที่องค์กรส่งตัวไปเรียนรู้เพื่อนำความรู้กลับมาพัฒนาองค์กร ก็ถือเป็นการพัฒนา ทั้งสิ้น มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาตนไว้หลายท่าน ดังนี้

สมใจ ลักษณะ (2543 : 85) กล่าวว่า การพัฒนาตน หมายถึง การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง แก้ไข สรรค์สร้างเกี่ยวกับตนเอง เพื่อนำไปสู่ความดี ความงาม ความเจริญในตนเอง โดยมีความมุ่ง หมายสูงสุดคือ การมีชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่การงาน และมีความสุข

ปราณี รามสูตร และจรัส คิวสุวรรณ (2545 : 3) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง (Self – Development) หมายถึง การกระทำเพื่อการเจริญส่วนตน ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงไปในทาง ที่ดีขึ้น ด้านความมุ่งมั่นปรารถนาและค่านิยมอันเป็นพฤติกรรมภายใน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรม ภายนอกด้านการกระทำที่ดี เพื่อนำพาชีวิตสู่ความเจริญก้าวหน้า

สงวน สิทธิลิขสิทธิ์ (2545 : 159) กล่าวว่า การพัฒนาคน หมายถึง การสร้างความเป็นคนใหม่ในตนเองให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี มีทักษะกำลังใจ มีจุดมุ่งหมายของชีวิต และเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาคน จัดเป็นการพัฒนาที่สำคัญที่สุด ซึ่งมีผลให้การพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด นั่นคือหากคนในองค์กรไม่คิดที่จะพัฒนาตนเองหรือไม่สนใจในการพัฒนาตนเองเลย องค์กรก็จะอยู่กับที่โดยไม่มีการพัฒนาแต่อย่างใดเลย

ความสำคัญของการพัฒนาคน

บุคคลส่วนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคมประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเอง พัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาคนไว้ดังนี้

นันทนา ธรรมบุศย์ (2537 : 16-23) การพัฒนาคนในด้านต่างๆ มีขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอนด้วยกัน ได้แก่

ขั้นที่ 1 ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุง ขั้นตอนแรกนี้ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคน กล่าวคือ ผู้ที่พัฒนาคนได้ต้องมองเห็นประโยชน์ของการมีบุคลิกลักษณะที่ดีเสียก่อน บุคคลใดก็ตามที่คิดว่าตนเองเกิดมาแล้วพร้อมแล้วทุกอย่าง ย่อมไม่ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงคน เช่นเดียวกับคนบางคนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองมากจนมองไม่เห็นข้อบกพร่อง หรือแม้ว่าจะทราบข้อบกพร่อง แต่ไม่สนใจ ที่จะปรับปรุงแก้ไข เนื่องจากเชื่อว่าพระเจ้าเป็นเจ้า ได้สร้างเขามาให้เกิดมาเป็นเช่นนี้ คนประเภทนี้ย่อมยากที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ตนเองดีขึ้นได้

ขั้นที่ 2 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะปรับปรุงแก้ไข การปรับปรุงตนเองไม่ใช่ของง่าย เพราะการปรับปรุงตนเองมีความเกี่ยวข้องกับการขัดเกลาอุดมคติมาเป็นเวลานาน และเราต้องเลิกนิสัยเก่าๆ ตลอดจนสร้างนิสัยใหม่ บางครั้งเราอาจจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีคิด และวิธีที่เคยปฏิบัติอย่างกับกลับหน้ามือเป็นหลังมือ แต่ก็มีแนวทางเป็นไปได้โดยกำหนดเป้าหมายที่สามารถบรรลุได้อย่างค่อยเป็นค่อยไป เนื่องจากการประสบความสำเร็จได้แม้เพียงเล็กน้อย ย่อมกระตุ้นให้เราดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่อไปได้อีก ซึ่งคิดว่าการกำหนดเป้าหมายที่ใหญ่โตไว้แต่ต้องใช้ระยะ

เวลานานในการปฏิบัติ ทำให้ความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองลดน้อยลงจนอาจท้อถอยและหมดกำลังใจที่จะพัฒนาต่อไปในที่สุด

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ส่วนดีและส่วนเสียของตนเอง ในเมื่อเรามีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนก็ควรจะวิเคราะห์ตนเองเสียก่อน เพื่อให้ทราบว่าอะไรเป็นจุดเด่นและจุดด้อยที่สุดในตัวเรา วิธีการหนึ่งที่สามารถใช้ในกาวิเคราะห์ ก็คือ การเขียนรายงานเกี่ยวกับตนเอง (Self Report) ซึ่งเป็นการบรรยายหรือพรรณนา เกี่ยวกับความคิดและความรู้สึกที่เรามีต่อตนเองในด้านต่างๆ การเขียนรายงานที่ควรยึดกฎเกณฑ์ในการเขียน ดังนี้

3.1 ระบุพฤติกรรมที่ต้องการแก้ไขอย่างง่าย ตัวอย่างเช่น แทนที่จะเขียนว่า “ฉันเป็นคนที่มีความวิตกกังวลอยู่ตลอดเวลา” ซึ่งเป็นการเขียนจุดด้อยของตัวเองอย่างกว้างๆ ก็ให้เลือกระบุพฤติกรรมที่เป็นลักษณะของความวิตกกังวลอย่างง่ายๆ เช่น “ฉันมักจะนอนไม่ค่อยหลับตอนกลางคืน ช่วงก่อนที่จะมีการสอบไล่” หรือ “ฉันมักจะทำงานอย่างเคร่งเครียด ก่อนที่จะถึงวันครบกำหนดส่งงาน” เป็นต้น

3.2 ระบุพฤติกรรมอย่างชัดเจน และให้ถูกต้องตามความเป็นจริง (Objectivity) ตัวอย่างเช่น แทนที่จะเขียนว่า “ฉันมักจะตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบคนอื่นแทบจะทุกครั้ง” ซึ่งมีความหมายคลุมเครือ ก็ให้เขียนใหม่ในรูปของพฤติกรรมที่เห็นได้ชัดว่า “เวลาที่มียางคนมาขอร้องให้ฉันทำบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งฉัน ไม่อยากจะทำ ฉันมักจะรับทำให้เสมอ แต่พอถึงเวลาที่ฉันต้องการความช่วยเหลือจากพวกเขาบ้าง ฉันกลับไม่กล้าพูดแม้แต่คำเดียว”

3.3 ระบุรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ที่ต้องการแก้ไขให้เฉพาะเจาะจงลงไปข้อ 2 แม้ว่าผู้เขียนรายงานจะเขียนได้ชัดเจน แต่ยังคงขาดรายละเอียดที่จะช่วยในการแก้ไขพฤติกรรม ดังนั้น จึงควรเพิ่มเติมรายละเอียดให้มากขึ้น ตัวอย่างเช่น ให้ระบุว่า

3.3.1 ผู้ที่มักจะขอร้องให้เราทำสิ่งต่างๆ เป็นใคร?

3.3.2 สิ่งที่ขอร้องให้เราทำนั้นมีเหตุผลอันสมควรหรือไม่?

3.3.3 เวลาที่เราตอบรับว่ายินดีที่จะทำให้ เราเกิดความรู้สึกอย่างไร?

3.3.4 เรามีความคิดอย่างไรจึงไม่ตอบปฏิเสธ?

3.3.5 หลังจากทำสิ่งที่พวกเขาขอร้องขอเสร็จสิ้นแล้ว เราเกิดอารมณ์โกรธหรือไม่?

ขั้นที่ 4 วางแผนการพัฒนาดนอย่างมีระบบหลังจากวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อย โดยการเขียนรายงานเกี่ยวกับตนเองแล้ว ก็ถึงขั้นวางแผนในการพัฒนาดนอย่างมีระบบการวางแผนเพื่อพัฒนาดนหรือปรับปรุงทักษะบางอย่าง ไม่ว่าจะเป็นทักษะในด้านใดๆก็ตาม มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 บันทึกลักษณะที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขเป็นข้อๆ เช่น การเรียน การแต่งกาย กิริยามารยาท ความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป การทำงานให้มีประสิทธิภาพ การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

4.2 เรียงลำดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องการปรับปรุงก่อนและหลังตามความรู้สึกรู้สึกของตนเอง ตัวอย่างเช่น

ลำดับที่ 1 การเรียน

ลำดับที่ 2 การรู้จักควบคุมอารมณ์โกรธ

ลำดับที่ 3 ความเชื่อมั่นในตัวเอง

4.3 บันทึกเป้าหมายหรือบันทึกผลที่คาดว่าจะได้รับ ในขั้นนี้ให้ลองคิดว่า หากสิ่งต่างๆที่เราเขียนไว้ 3-5 อันดับแรก ได้รับการพัฒนาถึงขีดสุดแล้ว ชีวิตเราจะมีค่าเพิ่มขึ้นเพียงใด หรือได้รับผลตอบแทนอย่างไร

4.4 อธิบายถึงกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุแต่ละเป้าหมาย โดยเขียนในรูปของการกระทำหรือพฤติกรรมที่เราสามารถจะปฏิบัติได้

4.5 ลงมือปฏิบัติตามกิจกรรมที่ได้ระบุไว้ในข้อ 4 โดยให้ทำไปทีละข้อตามอันดับที่จัดไว้ ขณะเดียวกันให้จดบันทึกด้วยว่า มีกิจกรรมใดบ้างที่เราไม่สามารถจะทำได้ตามที่เขียนไว้ และมีอุปสรรคใดที่เป็นตัวขัดขวาง

4.6 ลักษณะใดที่ยังไม่สามารถพัฒนาได้ให้ใช้ความเพียรพยายามและความตั้งใจจริงในการฝึกปฏิบัติต่อไป เพื่อจะได้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

วินัย เพชรช่วย (2548 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาดนเอง ดังนี้

1. ความสำคัญต่อตนเอง จำแนกได้ดังนี้

1.1 เป็นการเตรียมคนให้พร้อมในด้านต่างๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ทั้งหลายได้ด้วยความรู้สึกรู้สึกที่ดีต่อตนเอง

1.2 เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม ขจัดคุณลักษณะ

ที่ไม่ต้องการออกจากตัวเอง และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการ

1.3 เป็นการวางแผนทางให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างมั่นใจ

1.4 ส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนสูงให้ขึ้น มีความเข้าใจตนเอง สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้เต็มศักยภาพ

2. ความสำคัญต่อบุคคลอื่น เนื่องจากบุคคลย่อมต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน การพัฒนาในบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่นด้วย การปรับปรุงและพัฒนาตนเองจึงเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น ทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน สามารถเป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่น ๆ ค่อยไป เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในชุมชน ที่จะส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ความสำคัญต่อสังคมโดยรวม ภารกิจของแต่ละหน่วยงานในสังคมต้องรับผิดชอบ ล้วนต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิควิธี หรือวิถีคิดและทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิต ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพกับสังคมอื่น ได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมได้

วาสุธา คูจินดา (2549 : ไม่มีเลขหน้า) การพัฒนาตนเองมุ่งเพื่อสร้างประสิทธิภาพความสำเร็จในการดำรงชีวิตและการทำงาน จึงเป็นการป้องกันกำจัดและบำบัดความบกพร่องต่างๆ ที่เกิดกับร่างกายและจิตใจ เป็นการแก้ปัญหาทุกขั้นตอนของชีวิต เพื่อนำชีวิตของตนให้บรรลุความสำเร็จสูงกว่าระดับธรรมดาได้ โดยใช้ความสามารถเอาชนะอุปสรรคหรือข้อขัดข้องต่างๆ ให้เหลือน้อยที่สุด ได้อย่างเหมาะสม เรียบร้อย ดึงมาเป็นที่ยอมรับของสังคม

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาตนเองถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในชีวิตการทำงาน การใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคม ใ้เราจะมีเป้าหมายที่เปลี่ยนแปลงคนในสังคม แต่เราควรหันมองตัวเอง และเริ่มเปลี่ยนแปลงที่ตัวเอง ปรับปรุงแก้ไขที่ตัวเองก่อน เราจึงจะใช้ชีวิตอยู่กับคนรอบข้างหรือคนในสังคมได้อย่างมีความสุข

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตน

การพัฒนาตนเองจะเน้นการค้นหาดูตัวเอง การวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของตัวเอง การกำหนดเป้าหมายในชีวิต การกำหนดแนวทางไปสู่เป้าหมาย รวมถึงการจัดทำแผนการดำเนินชีวิตที่เป็นรูปธรรม พึงต่างๆคือ สอนคนให้บริหารธุรกิจชีวิตของตัวเองก่อนนั่นเอง ย่อมเป็นที่

แน่นอนว่าถ้าคนมีแผนการบริหารชีวิตที่ดีแล้วคนเหล่านั้นย่อมสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายชีวิตเข้าสู่เป้าหมายในการทำงานขององค์กรได้ไม่ยากนัก นอกจากนี้ ถ้าคนสามารถบริหารชีวิตตัวเองได้ การบริหารคนบริหารงานก็ไม่ใช่ว่าเรื่องที่ไม่ไกลเกินเอื้อมอีกต่อไป

นันทนา ธรรมบุษย์ (2537 : 12-14) กล่าวไว้ว่า สำหรับบุคคลทั่วไป การพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมายการพัฒนาตน ดังนี้

1. เพื่อให้บุคคลสามารถเลี้ยงตนเอง พึ่งตนเอง และนำตนเอง ได้อย่างมีความสุขโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น
2. เพื่อให้บุคคลสามารถทำคุณประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ได้อย่างเต็มที่ตามอัธยาศัยของตน
3. เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นคนดีมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถปรับตัว และดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข
4. เพื่อพัฒนาจิตใจของคนให้เป็นผู้มีคุณภาพจิตดี สมรรถภาพจิตดี และสุขภาพจิตดี
 - 4.1 คุณภาพจิตดี หมายความว่า จิตใจมีคุณธรรม เช่น มีเมตตา กรุณา มีมุทิตา มีศรัทธา มีความเชื่อเพื่อเนื้อผู้ใด ๆ ฯลฯ
 - 4.2 สมรรถภาพจิตดี หมายความว่า การมีขันติ มีสมาธิ มีความเด็ดเดี่ยว มีความเพียร เป็นต้น ผู้มีสมรรถภาพจิตดีจะมีจิตใจที่เข้มแข็ง มีความสามารถ มีความพร้อมที่จะทำงานได้
 - 4.3 สุขภาพจิตดี หมายความว่า จิตใจที่มีสุขภาพดี ทำให้มีความสุขสบาย มีปีติ มีปราโมทย์ มีความอึดอับ เชน่ชื่น เบิกบาน ม่องใส สบายใจ และทำใจให้สบายได้เรื่อยๆ ตามลักษณะของคนที่มีการพัฒนาตน บุคคลที่มีการพัฒนาตนอย่างดี ย่อมมีลักษณะบางอย่างที่แตกต่างจากคนที่ขาดการพัฒนาตน ดังนี้
 - 4.3.1. บุคคลที่มีการพัฒนาตน มีลักษณะดังนี้
 - 4.3.1.1 ดำเนินชีวิตอย่างสงบ ทำหน้าที่ของตนด้วยความภาคภูมิใจและมีความหวัง
 - 4.3.1.2 พอใจในชีวิตและผลงานของตน พยายามสร้างงานที่มีประโยชน์และสร้างคุณงามความดีทุกโอกาส
 - 4.3.1.3 รักครอบครัว ญาติพี่น้อง และท้องถิ่นกำเนิดของตน

4.3.1.4 เคารพ ยกย่อง สรรเสริญ และเอาอย่างคนดี ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของจริยธรรม และประเพณีอันดีงามของสังคม ประพฤติตนตามแบบแผนและคุณธรรมที่สังคมเห็นว่าดีงาม

4.3.1.5 พยายามพึ่งตนเอง ช่วยตนเอง และนำตนเอง ตามควรแก่ศักยภาพเวลา ประสบความทุกข์ยาก ความล้มเหลว ก็พยายามใหม่ ใช้ความเพียรและความอดทนในการต่อสู้กับอุปสรรค แก้ปัญหาด้วยความสงบและสุขุมรอบคอบ

4.3.1.6 ประหยัดเวลา แรงงานและทรัพย์สิน ใช้ทรัพยากรเฉพาะที่จำเป็นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต และทำคุณประโยชน์ให้แก่หน่วยงานหรือสังคมมากกว่าค่าจ้างและผลตอบแทนที่ตนได้รับ

4.3.1.7 รู้จักตนเอง เข้าใจชีวิตและการต่อสู้ มีน้ำใจนักกีฬาและมีความเป็นธรรมในการดำเนินชีวิต

4.3.2. บุคคลที่ขาดการพัฒนา มีลักษณะดังนี้

4.3.2.1 ดำเนินชีวิตด้วยความไม่ราบรื่น ทำหน้าที่ของตนด้วยความน้อยใจ และทอดลอย

4.3.2.2 มีความทุกข์ โกรธแค้นชีวิต พยายามเอาเปรียบคนอื่น หยิบฉวยผลงานและความดีของคนอื่นมาเป็นของตน

4.3.2.3 ไม่พอใจในครอบครัว รังเกียจญาติพี่น้อง และดูถูกท้องถิ่นเดิมของตน

4.3.2.4 เคารพ ยกย่อง สรรเสริญ และเอาอย่างคนชั่ว ปฏิบัติตนเหนือกฎเกณฑ์และกรอบของกฎหมาย และจริยธรรมของสังคม เบียดเบียน เอาเปรียบคนอื่นและสังคมทุกโอกาส ไม่ละอายในการทำชั่ว

4.3.2.5 ไม่พึ่งตนเอง คอยรอรับความช่วยเหลือจากคนอื่น คอยขอความเมตตาจากผู้อื่น เมื่อประสบความทุกข์ยากความพ่ายแพ้ก็โทษคนอื่น ๆ ทำลายตนเองทั้งทางตรงและทางอ้อม แก้ปัญหาด้วยความโกรธแค้น ใช้อาวุธและอำนาจทำร้ายตนเองและผู้อื่น

4.3.2.6 ฟูมฟือย สุรุ่ยสุร่าย ไม่ประหยัดแรงงานและเวลา ใช้ทรัพยากรของสังคมและหน่วยเกินกว่าค่าจ้างและผลตอบแทนที่ตนเองพึงจะได้ เอาเปรียบสังคมทุกโอกาส

4.3.2.7 **ไม่รู้จักตนเอง ไม่เข้าใจชีวิต และการต่อสู้ เอาเปรียบคนอื่น** ดำเนินชีวิตทุกอย่างเพื่อตนเอง ไม่เพื่อแม่เมตตาอาวีใคร

วินัย เพชรช่วย (2548 : ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่าบุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้ จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตัวเอง โดยมีความเชื่อหรือแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเองที่ถูกต้อง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ แนวคิดที่สำคัญมีดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่มีคุณค่าอยู่ในตัวเอง ทำให้สามารถฝึกหัดและพัฒนาตนเองได้ในเกือบทุกเรื่อง

2. ไม่มีบุคคลใดที่มีความสมบูรณ์พร้อมทุกด้าน จนไม่จำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใดๆ อีก

3. แม้บุคคลจะเป็นผู้ที่รู้จักตนเองได้ดีที่สุด แต่ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้ในบางเรื่อง ยังต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการพัฒนาตนเอง การควบคุมความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเอง มีความสำคัญเท่ากับการควบคุมสิ่งแวดล้อมภายนอก

4. อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลมีความคิดติดบัตไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด และการกระทำ จึงไม่ยอมสร้างนิสัยใหม่ หรือฝึกทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อตนเอง

5. การปรับปรุงและพัฒนาตนเองสามารถดำเนินการได้ตลอดเวลาและอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบปัญหาหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับตนเอง

กล่าวโดยสรุป บุคคลที่มีการพัฒนาตนเองจะมีชีวิตอยู่ด้วยความสงบ พึ่งตนเอง ไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ใคร รู้จักและเข้าใจตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อครอบครัว ต่อหน้าที่ การงานและต่อสังคม ประพฤติตนอยู่ในกรอบของสังคมและวัฒนธรรมอันดีงาม รู้จักใช้จ่ายอย่างประหยัด แก้ปัญหาโดยใช้หลักของเหตุผล ตลอดจนมีความขยัน อดทน และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคทั้งปวง

กระบวนการพัฒนาตนเอง

ในสภาพการณ์ของสังคมที่ความรู้เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปตลอด และเป็นสิ่งจำเป็นของการเรียนรู้เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับหน้าที่การงานและชีวิต การบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ย่อมต้องอาศัยทั้งความมุ่งมั่นตั้งใจจริงและจัดกระบวนการปรับปรุงพัฒนาตนเองที่เหมาะสม โดยมุ่งไปสู่เป้าหมายที่มีความหมายต่อชีวิต

คณีย์ เทียนพูน (2540 : 29) ได้กล่าวถึงการพัฒนาคนว่า เพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไว้ 3 วิธี คือ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมที่พัฒนาบุคคล 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา (Education) ด้านการฝึกอบรม (Training) และ ด้านการพัฒนาตนเอง (Development) การพัฒนาจะเน้นการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองที่ตนเองอยากจะเรียนรู้ ซึ่งวิธีการพัฒนาตนเองทั้ง 3 วิธี มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการศึกษาต่อ (Education) เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาการต่างๆ ที่อยู่ในวงกว้าง มุ่งประสบการณ์หลายอย่างให้กับผู้เรียน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น การศึกษาต่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้เพิ่มวุฒิสูงขึ้น โดยความมุ่งหวังประกาศนียบัตร ปริญญาบัตรหรือวุฒิการศึกษา รวมถึงการฝึกฝนภาษา การรับคำแนะนำก่อนเข้าศึกษาและอบรมการศึกษาคุณงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา นั้นด้วย

2. ด้านการฝึกอบรม (Training) เป็นการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงาน การเพิ่มพูนฝีมือความชำนาญ และการเพิ่มพูนทัศนคติที่ดีในการทำงานเป็นกระบวนการที่จัดตั้ง โดยมีวัตถุประสงค์ในการที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ใหม่ๆ มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีเจตคติที่ดีในการทำงาน และเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ เป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งอย่างมีระบบแบบแผน เพื่อความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน

3. ด้านการพัฒนาตนเอง (Development) เป็นขบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้โดยอาศัยความช่วยเหลือจากแหล่งภายนอกน้อยที่สุด ตนเองจะเป็นผู้ควบคุมการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการมุ่งเน้นระบบการเรียนรู้ ให้บุคคลสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อม โดยการเพิ่มพูนความรู้ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ ไปตามวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคล เพื่อสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน

ไม่ว่าจากการศึกษาหรือการฝึกอบรมก็ตาม การพัฒนาต้องการให้บุคคล ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

บุคคลได้เรียนรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้เรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามต้องการ ทำให้คนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานดีขึ้น ยังจะส่งผลให้ผลงานสูงขึ้น ซึ่งย่อมจะนำผลสำเร็จมาสู่หน่วยงานด้วยเป็นส่วนรวม

ประสิทธิ์ ทองอุ่น (2542 : 34-54) อธิบายว่า ความสุขและความสำเร็จไม่ได้เกิดขึ้นกับคนที่มีความฉลาดหลักแหลมหรือมีความชำนาญในหน้าที่การงาน หรือมีความหล่อความงามเสมอไป

หากจะเกิดกับใครก็ได้ที่มี “วิธีการ” จะปรับตัวเองให้เข้ากับคนอื่น ๆ ได้ ฉะนั้น การปรับตัวให้เข้ากับคนอื่น ๆ ได้อย่างดี จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในกระบวนการพัฒนาตนเอง ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาตนเอง หมายถึงการทำให้ความสามารถที่แฝงอยู่ในตัวให้ปรากฏชัดขึ้นและดีขึ้น จนทำให้เรามีสภาพจิตใจเหนือคนอื่น การพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากทำความเข้าใจตนเองก่อนอันดับแรก แล้วลงมือปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ในขณะเดียวกัน ต้องพยายามเข้าใจคนอื่นควบคู่ไปด้วย การพัฒนาถือเป็น “งาน” ของทุกคนที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง โดยไม่มีรอ

1. การสร้างความเข้าใจตนเอง การที่จะพัฒนาจนบรรลุเป้าหมายจะต้องมีความเข้าใจตนเองอย่างถูกต้องตามที่เป็นจริง วิธีที่จะทำให้รู้จักและเข้าใจตนเองมีหลายวิธี เช่น การวิเคราะห์ตนเอง โดยใช้ทฤษฎีการวิเคราะห์การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การตอบแทนสำรวจบุคลิกภาพ การตอบแบบสอบถาม การสังเกตตนเองและการรับฟังคำวิจารณ์ของคนอื่น บุคคลจะรู้จักและเข้าใจตนเองอย่างถูกต้องได้ถ้าเขาพิจารณาตนเองตามความเป็นจริง วิเคราะห์และวิจารณ์ตนเอง ตลอดจนยอมรับคำวิจารณ์ของคนอื่น โดยไม่หลอกตัวเองและไม่เข้าข้างตัวเอง

2. การยอมรับตนเอง การยอมรับตนเองเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการมีความเข้าใจตนเอง คนที่สามารถยอมรับความจริงเกี่ยวกับตนเองได้ แสดงว่าเป็นผู้ที่มีจิตใจเข้มแข็ง จิตใจได้รับการยกระดับขึ้นไปอีกขั้นหนึ่ง เป็นคนที่ไม่กลัวที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง โดยทั่วไปคนมักจะกลัวที่จะรู้ความจริงเกี่ยวกับตนเอง ทนรับความจริงไม่ได้ ด้วยเหตุนี้ คนจึงมักชอบหลอกทั้งตนเองและคนอื่น ทำให้ไม่ได้พัฒนาตนเองได้ดีขึ้น

3. การปรับปรุงแก้ไขตนเอง การพัฒนาตนเองจะต้องเริ่มต้นที่การปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องของตนเอง ต้องตั้งเป้าหมายและวางแผนที่จะปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องที่คิดว่ามีความสำคัญและเป็นความจำเป็น แต่อุปสรรคสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้คนจำนวนหนึ่งไม่ได้พัฒนาตนเองไปมากอย่างที่คิดก็เนื่องจากเขา ไม่ได้มีการตั้งเป้าหมายที่แน่นอน ดังนั้น ถ้าจะเริ่มลงมือปรับปรุงแก้ไขตนเองแล้ว ให้ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของเราให้ชัดเจน แล้วดำเนินการตามแผนนั้น พร้อมประเมินผลการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงแก้ไขเป็นระยะ การปรับปรุงแก้ไขตนเองจะประกอบด้วย การปรับปรุงสุขภาพร่างกาย สภาพจิตใจและอารมณ์ สติปัญญา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การดำรงชีวิตส่วนตัว การทำงาน การใช้เวลาและการทำกิจกรรมพิเศษหรืองานอดิเรก

4. การศึกษาคนอื่น ในสังคม การศึกษาผู้อื่นมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การเข้าใจผู้อื่นอย่างถูกต้อง และยอมรับผู้อื่นได้ คนที่เข้าใจผู้อื่นอย่างถูกต้องมีแนวโน้มที่จะเป็นคนจริงใจ การศึกษาผู้อื่นจะทำให้เข้าใจและนำไปสู่การพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น การศึกษาผู้อื่นจำเป็นต้องศึกษา

4.1 ธรรมชาติของมนุษย์

4.2 ความแตกต่างของมนุษย์ เช่น ด้านร่างกาย ความสามารถ ลักษณะจิตใจ เป็นต้น

4.3 สาเหตุของความแตกต่างกัน เช่น พันธุกรรม สิ่งแวดล้อม

4.4 ความต้องการของมนุษย์ ความต้องการเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ

มุลเลอร์ (Muller. 1976 : 238-243 ; อ้างถึงใน สุภัสสร เสน่หา. 2552 : 22-23) ได้แบ่งการพัฒนาบุคลากรเป็น 4 ด้าน ซึ่งแต่ละด้านสามารถใช้ในองค์กรได้ คือ การพัฒนาด้านที่เป็นแกนหลักในการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้านเทคนิค การพัฒนาความเป็นผู้นำและการพัฒนาในด้านอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับเทคนิคการปฏิบัติงานและการเป็นผู้นำ ซึ่งจากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สามารถนำประเด็นหลักๆ ในแต่ละด้านมาเป็นตัวกำหนดวิธีการพัฒนาคน 8 ด้าน ดังนี้

1. การประชุมพิเศษ เป็นกิจกรรมทางด้านบริหารงานบุคคล เกี่ยวข้องกับการพยายามแนะนำพนักงานใหม่ให้รู้จักหน่วยงาน และรู้จักในหน้าที่ที่ต้องทำตลอดจนผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การประชุมพิเศษเสมือนการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ โดยอาศัยชั้นเรียนอาจจะเป็นวันหรือสัปดาห์ซึ่งเหมาะสำหรับหน่วยงานที่บรรจุพนักงานที่ต้องการทำงานในลักษณะเดียวกันเป็นจำนวนมากในคราวเดียวกัน ส่วนใหญ่จะชี้แจงถึงนโยบายปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ทราบ อธิบายวัตถุประสงค์และวิธีการปฏิบัติงานอย่างกว้างๆ การประชุมพิเศษอาจมีการกระทำที่แตกต่างกัน การที่จะได้รับผลเพียงใดอยู่ที่ความเข้าใจและวัตถุประสงค์ และปัญหาที่ต้องทำการประชุมพิเศษ ซึ่งหากได้เข้าใจแล้ว ก็จะช่วยให้มีโอกาสกระทำได้อย่างถูกต้อง

2. การฝึกอบรมขณะประจำการ การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ (Learning) เฉพาะอย่างของบุคลากรเพื่อปรับปรุงและเพิ่มความรู้ (Knowledge) ทักษะหรือความชำนาญ (Skill) และเจตคติ (Attitude) ความเข้าใจ (Understanding) อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและเจตคติเพื่อการปฏิบัติในหน้าที่ (Specific Knowledge) เพื่อมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้นและทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในงาน

3. การศึกษาดูงาน คือการที่หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรไปสังเกตการทำงานของหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆ ในลักษณะที่เรียกว่า Study tour/Visit กิจกรรมเช่นนี้จะช่วยให้ไม่หลงผิดไปว่าสิ่งที่ตนเองทำดีที่สุดแล้ว เพราะ ไม่มีที่จะเปรียบเทียบ การไปสังเกตในหน่วยงานอื่นย่อมจะ

ทำให้มีโอกาสดูได้เปรียบเทียบ ทำให้เกิดความคิด มองเห็นตัวอย่างในการดำเนินงานตลอดจน อุปสรรคต่างๆ ที่อาจจะนำมาปรับปรุงใช้ในหน่วยงานของคุณ

4. การสัมมนา คือการร่วมกันศึกษาวิเคราะห์เรื่องที่เกิดขึ้นเป็นหัวข้อของการสัมมนา โดย อาจเกี่ยวข้องกับ การสำรวจปัญหา การหาทางแก้ไขปัญหา การกำหนดแนวทางปฏิบัติหรือการ วิเคราะห์แนวโน้มในอนาคตของเรื่องร่วมกันพิจารณาในการสัมมนา ทั้งนี้ในทางปฏิบัติ มักจะมี ความเชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือวิทยากร เป็นผู้ให้ความรู้และข้อมูลที่เกี่ยวข้องจำเป็นเพื่อ ประกอบการสัมมนา โดยผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการคิดอภิปรายหาข้อสรุป ร่วมกันและข้อเสนอแนะ

5. การศึกษาต่อ คือการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม อาจเป็นการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณวุฒิของ บุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้น หรือให้ได้รับความรู้ใหม่ เพราะวิธีการทำงานต้องมีการรับความรู้ใหม่ มาปรับใช้ในระบบงานอย่างต่อเนื่อง การศึกษาต่อส่วนหนึ่งก็เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานให้ตรงกับสายงานที่รับผิดชอบ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลผลงานงาน

6. การประชุมเชิงปฏิบัติการ คือการร่วมกันทำงานเพื่อฝึกการแก้ปัญหา โดยผู้เข้าประชุม ทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และลงมือปฏิบัติร่วมกัน เพื่อความสำเร็จของงาน และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

7. การสอนงาน คือการเรียนรู้เกี่ยวกับงาน โดยมีผู้บังคับบัญชา หรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้เลี้ยง สอนงานให้อย่างมีขั้นตอน แล้วให้ผู้รับการสอนงานลงมือทำ มีการติดตามประเมินผล เพื่อให้ผู้รับ การสอนงานมีการนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน คิดเป็น ทำเป็น ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน และเกิดความมั่นใจในการทำงาน

8. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน คือการเปลี่ยนแปลงจากตำแหน่งหนึ่ง ไปปฏิบัติ หน้าที่การงานยังอีกตำแหน่งหนึ่งการ โยกย้ายตำแหน่งต่างกับการเลื่อนตำแหน่งที่ว่า การเลื่อน ตำแหน่งเป็นการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิด ซึ่งมีลักษณะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีความรับผิดชอบมาก ขึ้น มีสถานภาพสูงขึ้น และได้รับค่าจ้างเงินเดือนสูงขึ้นด้วย ส่วนการ โยกย้ายตำแหน่งเป็น การเปลี่ยนแปลงตามแนวนอน กล่าวคือ จะต้องมียอดตราเงินเดือนเท่าเดิมและมีปริมาณงานและ ความรับผิดชอบใกล้เคียงกับตำแหน่งเดิม

กล่าวโดยสรุป กระบวนการพัฒนาคนมีหลากหลายแนวทาง อยู่ที่วิธีการที่จะนำไปปฏิบัติ ซึ่งคนที่ประสบความสำเร็จในชีวิตไม่ได้อยู่ที่ความร่ำรวยหรือความมีอำนาจในสังคม หากแต่เป็นเพียงคนที่ใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข การรู้หน้าที่ของตนเอง มีการปรับปรุง พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ที่สำคัญนั่นคือได้รับการยอมรับจากคนในสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นคือหน่วยงานปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด รูปแบบหนึ่ง การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอยู่ทั่วประเทศทุกจังหวัด มี 3 ประเภทได้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)

วิไลวรรณ แพร่งสุวรรณ (2550 : 22-23) แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวว่าเมื่อบ้านเมืองเจริญขึ้น พลเมืองเพิ่มจำนวนมากขึ้น รัฐบาลใช้อำนาจทางการเมืองการปกครองของรัฐ หรือการบริหารงานของรัฐมีภาระหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารประเทศเพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษา ความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต รวมทั้งความมั่นคงของชาติในทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ดังนั้น รัฐบาลเพียงลำพังไม่อาจจะให้บริการและอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนได้ตามความประสงค์อย่างถูกต้อง อาจเนื่องมาจากความล่าช้าในการดำเนินการดูแลไม่ทั่วถึง ข้อยกักในเรื่องงบประมาณ และบุคลากรหรือพนักงานในการดำเนินงานรวมทั้งอาจจะไม่สนองตอบความต้องการของแต่ละท้องถิ่นได้ เพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความต้องการที่แตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม อันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละท้องถิ่น เช่น ทรัพยากรธรรมชาติ ภูมิอากาศ สภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งขนบธรรมเนียมประเพณีและประวัติความเป็นมา ด้วยเหตุนี้ จึงได้เกิดแนวคิดให้มีการปกครองตนเองในระดับท้องถิ่นขึ้น เพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของรัฐบาลกลาง และการให้ประชาชนได้เข้ามามีบทบาทและส่วนร่วมในการตอบสนองความต้องการอันแท้จริงของประชาชนนั่นเอง และยังเป็นหนทางในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศอีกด้วย

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้มากมาย ซึ่งส่วนใหญ่แล้วคำนิยามเหล่านั้นต่างมีหลักการที่สำคัญคล้ายคลึงกัน จะต่างกันบ้างที่สำนวนและรายละเอียด ซึ่งพิจารณาได้ดังนี้

พจนศ์ เข็มสาอาจ (2542 : 17) การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลได้กระจายอำนาจการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีสิทธิดำเนินการปกครองตนเองและมีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร

ปริญญา เทวานฤมิตรกุล (2544 : 33) ให้ความหมายว่าการปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครอง ที่ประชาชนมีสิทธิในการปกครองตนเองในเรื่องท้องถิ่น โดยรัฐมีหน้าที่ให้ความเป็นอิสระแก่ประชาชน ในการปกครองตนเองระดับท้องถิ่น หรือเรียกว่า การกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้ท้องถิ่น แต่การให้ความอิสระนี้มีข้อจำกัดภายใต้รัฐธรรมนูญ มาตรา 1 ซึ่งบัญญัติว่า ประเทศเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแบ่งแยกมิได้ การให้มีอิสระในการปกครองตนเองของท้องถิ่น ซึ่งมีอำนาจให้ความเป็นอิสระถึงขนาดให้แยกเป็นรัฐอิสระหรือเป็นแบบมลรัฐได้

รศ.ดร. รัตนเสริมพงศ์ (2546 : 15) กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ประชาชนในท้องถิ่นซึ่งมีอำนาจปกครองตนเอง ตามที่ได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐบาลดำเนินการปกครองตนเอง โดยจัดตั้งองค์กรขึ้นมาใช้อำนาจแทนประชาชน เรียกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่น เป็นผู้บริหารท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น อย่างเป็นทางการภายใต้กรอบนโยบาย กฎหมาย และการกำกับดูแลของรัฐ

อุทัย หิรัญโต (2523 : 2 ; อ้างถึงใน วิไลวรรณ แพร่งสุวรรณ. 2550 : 23-25) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่าง โดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตนเอง การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดการเป็นองค์กร มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้ มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมจะปราศจากการควบคุมของรัฐบาลไม่ได้ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

กล่าวโดยสรุป การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิด โอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นให้อำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเป็นบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักการว่า ถ้าอำนาจ

การปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่น ก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน

ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

จากแนวคิดในการปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐในอันที่จะรักษาความมั่นคงและความผาสุกของประชาชน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจปกครองและเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองการปกครองท้องถิ่นมีลักษณะสำคัญหลายประการ ดังนี้

พรชัย เทพปัญญา และคณะ (2547 : 1) กล่าวว่าลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์การที่มีการปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน โดยไม่ขาดตอน มีอำนาจที่จะกระทำการกิจกรรมสาธารณะ มีความสามารถที่จะทำสัญญากับบุคคลหรือนิติบุคคลได้ มีสิทธิฟ้องร้องหรือถูกฟ้องคดีความในศาลได้ และมีความสามารถที่จะเก็บภาษีของตนเอง

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2547 : 22) จำแนกลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่า เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้น โดยกฎหมายจากส่วนกลางมีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน และมีคณะผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารงานอย่างเป็นอิสระ และมีอำนาจในด้านการคลัง มีอิสระในการกำหนดนโยบายและมีการบริหารงานของตนเอง

ปราน สุวรรณมงคล (2547 : 4-5) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. เป็นนิติบุคคล นิติบุคคลเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น โดยอำนาจของกฎหมาย การเป็นนิติบุคคลจึงเป็นการแสดงถึงฐานะทางกฎหมาย สำหรับการปกครองท้องถิ่นถือเป็นนิติบุคคลในกฎหมายมหาชน โดยมีกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายนั้น ๆ และสามารถก่อกำหนดพันธะทางกฎหมาย
2. มีอำนาจหน้าที่เฉพาะ มีการดำเนินกิจการตามที่กฎหมายบัญญัติไว้เป็นกาลเฉพาะ ให้เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบนั้นๆ ซึ่งอาจเป็นการระบุหน้าที่ไว้โดยชัดเจน หรืออาจเป็นการระบุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถริเริ่มกระทำการใดๆ ที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติห้ามไว้
3. ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง โดยทั่วไปสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่น จะมาจากการเลือกตั้งจากประชาชน โดยสมาชิกสภาท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ส่วนผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นอาจมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจาก

ประชาชนหรืออาจมาจากการเลือกตั้งทางอ้อม โดยสภาเป็นผู้เลือกคณะบริหารท้องถิ่นก็ได้ตามที่กฎหมายกำหนด

4. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น เป็นเรื่องสำคัญ ทั้งนี้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมทางการเมืองทั้ง โดยตรงและทางอ้อม

5. มีอิสระในการบริหารอย่างเพียงพอ ในขอบเขตหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนด โดยรัฐบาลกลางมีหน้าที่เพียงสนับสนุน ส่งเสริมและกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6. มีอำนาจในการจัดหารายได้และใช้จ่ายอย่างอิสระตามควร มีการจัดหารายได้ในท้องถิ่นของตนอย่างเพียงพอต่อการบริหารงาน มีแหล่งรายได้ที่ท้องถิ่นจัดเก็บเอง เพื่อแก้ไขปัญหา และสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

7. มีการกำกับดูแลจากรัฐ การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นส่วนย่อยส่วนหนึ่งของรัฐและจัดตั้งโดยมีกฎหมายรองรับ มีโครงสร้างที่เป็นอิสระจากรัฐ การกำกับดูแลเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็น ไม่ขัดกับหลักความเป็นอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน

ลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองที่เป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่ที่จะดำเนินการตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ให้เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบนั้นๆ โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ประชาชนมีสิทธิเลือกและถอดถอนบุคคลที่จะเข้าปกครองตนเองได้

กล่าวโดยสรุป การปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเองหัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ประการหนึ่งคือ การปกครองตนเองมิใช่เป็นการปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบื้องบน การปกครองตนเองคือ การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นนอกจากจะได้รับเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่น โดยอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจจากประชาชน ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องฟังเสียงประชาชนด้วย วิถีทางประชาธิปไตยต่าง ๆ เช่น เปิดโอกาสให้ประชาชนออกเสียงประชามติ ให้ประชาชนมีอำนาจถอดถอน ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดความสำนึก ในความสำคัญของตนต่อท้องถิ่น ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหาและช่วยกันแก้ไข ปัญหาของท้องถิ่นของตน

วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์เพื่อกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่น เพื่อมุ่งเปิด โอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทาง

การเมืองในระดับหนึ่ง และที่สำคัญคือประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างกว้างขวาง ดังนั้น จึงผู้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

โกวิท พวงงาม (2550 : 34) ได้กล่าวว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง เพื่อให้ท้องถิ่นจัดการบริหารท้องถิ่นของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย กำหนดงบประมาณ ตลอดจนการกำกับหน้าที่อื่น โดยอยู่ในความกำกับดูแล จากส่วนกลาง ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งด้านการเงิน ด้วยบุคคล เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นอย่างแท้จริง
2. เพื่อให้หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 26 ; อ้างถึงใน ชูยศ ศรีวรรณธ์. 2553 : 5-6) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น ไว้ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็น ได้ชัดว่าในการบริหารประเทศ จะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัด ภารกิจที่จะต้องบริการให้กับชุมชนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้นหากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ก็สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอ ที่จะดำเนินสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก การแบ่งเบาเช่นนี้เป็นการแบ่งเบาทั้งในด้านการเงิน ด้วยบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นที่ ย่อมมีความแตกต่างกัน การรื้อบริการบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียว อาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชน ในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

3. เพื่อความประหยัด โดยท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วย การจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นขึ้น จึงมีความจำเป็น โดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่น เพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาล ที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้าง แต่มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการที่การปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ไม่ว่าจะได้โดยการสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี

กล่าวโดยสรุป การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางเพื่อให้ท้องถิ่นได้มีการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลทั้งทางการเงิน ด้วบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง และเพื่อให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน

องค์ประกอบการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการส่งเสริมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น โดยให้ประชาชนในท้องถิ่นเรียนรู้การปกครองตนเอง อันเป็นรากฐานสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ทำให้เกิดความคุ้นเคยในสิทธิและหน้าที่พลเมืองอันจะนำไปสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย โดยประชาชนมีส่วนร่วมและสามารถตรวจสอบได้ง่ายสามารถแก้ปัญหาท้องถิ่นแต่ละแห่งได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ ดังนี้

ศักดิ์ เกียรติก้อง (2550 : 7) กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบดังนี้

1. ต้องมีอาณาเขตที่แน่นอนชัดเจน (Area)
2. ต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy)
3. ต้องมีสิทธิที่กฎหมายรับรอง
4. ต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองทั้งโดยตรง

และโดยอ้อม

5. ต้องมีองค์กรที่แน่นอนชัดเจนในการบริหารจัดการงานของท้องถิ่น

อุทัย หิรัญโต (2523 : 22 ; อ้างถึงใน โกวิทย์ พวงงาม. 2552 : 31-32) ได้กำหนดว่า ระบบการปกครองท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ คือ

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่าหากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศการปกครองท้องถิ่นในประเทศไทยนั้นจะมี

ความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้ง โดยกฎหมายอื่นเพราะข้อความที่กำหนดไว้ใน รัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับ ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการเช่นปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์เชื้อชาติและ ความสำนึกในการปกครองของตนเองของประชาชนจึง ได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับ ของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและ ขนาดใหญ่สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติโดยองค์การอาหารและ เกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการ ปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ควรมีประชากร ประมาณ 50,000 คนแต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่ต้องพิจารณาด้วย เช่นประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากรเป็นต้น

3. การกระจายอำนาจหน้าที่การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. องค์การนิติบุคคลจัดตั้ง โดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอนมีอำนาจในการกำหนดคนโยบาย ออกกฎ ข้อบังคับ ควบคุมให้มีการ ปฏิบัติตามนโยบายนั้นๆ

5. การเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนใน ท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วนเพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของ ประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อิสระในการปกครองท้องถิ่นสามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการใน ขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลางและไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของ หน่วยงานราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่ กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทะนุบำรุงท้องถิ่นให้ เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐเมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อ ประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชน โดยส่วนรวม โดยการมีอิสระเต็มที่ หมายถึงเฉพาะ อิสระในการดำเนินงานเท่านั้น

โกวิท พวงงาม (2552 : 38) ได้กล่าวว่า คณะกรรมการปรับปรุงระบบการบริหาร การปกครองท้องถิ่น โดยนายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี ได้มีคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง คณะกรรมการดังกล่าว ตามคำสั่งที่ 262/2534 เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2534 เพื่อศึกษาระบบบริหาร การปกครองท้องถิ่นของไทยที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันในทุกรูปแบบ หาแนวทางและข้อเสนอใน การปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ การคลัง และงบประมาณ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่าง รัฐบาลกับหน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคกับหน่วยงานปกครองท้องถิ่น โดยกล่าวถึง องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น ไว้ดังนี้

1. เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และทบวงการเมือง
2. มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักการที่บัญญัติไว้ใน

กฎหมายรัฐธรรมนูญ

3. มีอิสระในการปกครองตนเอง
4. มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม
5. มีงบประมาณรายได้เป็นของตนเองอย่างเพียงพอ
6. มีบุคลากรปฏิบัติงานของตนเอง
7. มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการให้บริการ
8. มีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตของกฎหมายแม่บท
9. มีความสัมพันธ์กับส่วนกลาง ในฐานะเป็นหน่วยงานระดับรองของรัฐ

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นคือการมีอิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติกิจการ มีเขตการปกครองที่ชัดเจน มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อ การให้บริการ มีบุคลากรในการปฏิบัติงานของตนเอง งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการ จัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บและมีอำนาจออก ข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตกฎหมายแม่บท

ปัญหาของการปกครองท้องถิ่น

การบริหารราชการแผ่นดินไทยเน้นหนักไปในทางรวมอำนาจมากกว่ากระจายอำนาจ สาเหตุเนื่องจากปัญหาในหลาย ๆ ด้านทั้งปัญหาด้าน โครงสร้าง ปัญหาด้านอำนาจหน้าที่ ปัญหาด้าน การเงินการคลัง ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล และปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนรวมถึง ปัญหาด้านความมั่นคง ได้มีนักวิชาการ ได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

รศ.ดร. รัตนา เสริมพงศ์ (2547 : 123-138) ได้กล่าวว่า การบริหารท้องถิ่นมีปัญหาหลัก 3 ประการ ได้แก่

1. ปัญหาด้านอำนาจท้องถิ่น ประกอบด้วยปัญหาต่างๆ ดังนี้
 - 1.1 ปัญหาด้านอำนาจในการปกครองตนเอง และความเป็นอิสระของท้องถิ่น
 - 1.1.1 ปัญหาการได้รับการกระจายอำนาจน้อยเกินไป
 - 1.1.2 ปัญหาการได้รับการควบคุมตรวจสอบมากเกินไป
 - 1.2 ปัญหาด้านอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 1.2.1 ปัญหาการมีอำนาจหน้าที่ไม่เหมาะสม
 - 1.2.2 ปัญหาความไม่ชัดเจนในการกำหนดอำนาจหน้าที่ของท้องถิ่น
2. ปัญหาด้านโครงสร้างของท้องถิ่น ประกอบด้วยปัญหาต่างๆ ดังนี้
 - 2.1 ปัญหาด้าน โครงสร้างของระบบการบริหารท้องถิ่น
 - 2.1.1 โครงสร้างของระบบการบริหารท้องถิ่นไม่เป็นประชาธิปไตย
 - 2.1.2 โครงสร้างของระบบการบริหารท้องถิ่นไม่ชัดเจน
 - 2.1.3 โครงสร้างของระบบการบริหารท้องถิ่นมีส่วนคาบเกี่ยวกับระบบการบริหารประเทศ
 - 2.1.4 โครงสร้างของระบบการบริหารท้องถิ่นที่มีองค์ประกอบไม่เหมาะสม
 - 2.1.5 โครงสร้างของระบบการบริหารท้องถิ่นที่ซับซ้อน
 - 2.2 ปัญหาด้าน โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 2.2.1 ปัญหาด้าน โครงสร้างหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 2.2.2 ปัญหาด้าน โครงสร้างการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ปัญหาด้านการบริหารงานของท้องถิ่น ประกอบด้วยปัญหาต่างๆ ดังนี้
 - 3.1 ปัญหาด้านนโยบายและแผนการบริหารท้องถิ่น
 - 3.1.1 ปัญหาการกำหนดนโยบายและแผน
 - 3.1.2 ปัญหาการนำนโยบายและแผนไปปฏิบัติ
 - 3.1.3 ปัญหาการควบคุมตรวจสอบและการประเมินผล
 - 3.2 ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลของท้องถิ่น
 - 3.2.1 ปัญหาทรัพยากรบุคคลในฝ่ายนิติบัญญัติ
 - 3.2.2 ปัญหาทรัพยากรบุคคลในฝ่ายบริหาร
 - 3.2.3 ปัญหาทรัพยากรบุคคลในฝ่ายปฏิบัติการ
 - 3.3 ปัญหาทางด้านการคลังของท้องถิ่น
 - 3.3.1 ปัญหาด้านรายได้ของท้องถิ่น
 - 3.3.2 ปัญหาด้านงบประมาณของท้องถิ่น

สงวน ลิขสิทธิ์ (2548 : ออนไลน์) ได้แสดงความคิดเห็นถึงปัญหาของการปกครองท้องถิ่นไว้ในบทความ คลังสมอง วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรเพื่อสังคมในหัวข้อ รัฐธรรมนูญกับการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1. ปัญหาด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลักการสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นคือ ให้คนในท้องถิ่นปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น แต่ปัจจุบันรูปแบบโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ทับซ้อนการปกครองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละจังหวัด หลังจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาพัฒนและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการบริหารจัดการตนเอง และมีอำนาจที่จะไม่ให้องค์กรอื่นมาทำเป็นกิจการใด ๆ ในเขตพื้นที่ของตนเอง จึงทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด ไม่มีพื้นที่เป็นของตนเอง ดังนั้นเพื่อจะทำกิจการใด ๆ ในพื้นที่ขององค์กรท้องถิ่นใดต้องประสานและได้รับความยินยอมหรือเห็นชอบจึงจะดำเนินการได้

2. ปัญหาด้านอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบจะกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนในกฎหมาย และมีอยู่หลายประการ แต่ในความเป็นจริงแล้วองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลับมีอำนาจหน้าที่และการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นของตนเองน้อย เนื่องจากมีหน้าที่ซ้ำซ้อนกับราชการบริหารส่วนภูมิภาค

3. ปัญหาด้านการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาสำคัญในเรื่องนี้คือปัญหาเรื่องรายได้ของท้องถิ่น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้จากภาษีดังนี้ ภาษีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บเอง เช่น ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงป่าที่ ภาษีป้าย อากรฆ่าสัตว์ ภาษีที่เป็นของรัฐบาล รัฐบาลจัดเก็บเพิ่มและจัดสรรให้แก่ท้องถิ่น เช่น ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีสรรพสามิต และภาษีที่เป็นของท้องถิ่น รัฐบาลจัดเก็บให้ท้องถิ่น ได้แก่ ภาษียรถยนต์และล้อเลื่อน อย่างไรก็ตาม ปัญหารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือ มีรายได้้น้อยมากซึ่งอยู่ระหว่างร้อยละ 6-7 ของรายได้รัฐบาล จึงไม่เพียงพอต่อการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงานหรือข้าราชการท้องถิ่นเป็นผู้รับนโยบายของผู้บริหาร ไปปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายกำหนดให้มีองค์กรบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นแต่ละรูปแบบแตกต่างกัน ทำให้ไม่เอื้ออำนวยต่อการไหลเวียนและมีความเหลื่อมล้ำกันในความก้าวหน้า

5. ปัญหาด้านการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลักการปกครองท้องถิ่นคือ ต้องให้คนในท้องถิ่นตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองภายในกรอบของกฎหมายรัฐ หรือผู้แทนของรัฐเข้าไปกำกับดูแลเท่าที่จำเป็น เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประเทศชาติโดยรวม

แต่การปกครองท้องถิ่นไทยในอดีตข้าราชการส่วนภูมิภาคจะเข้าไปมีบทบาทในฐานะผู้ควบคุมหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกตำแหน่งหนึ่ง ทำให้การบริหารงานท้องถิ่นไม่มีอิสระเท่าที่ควร และมุ่งเน้นตอบสนองนโยบายของส่วนกลาง หรือส่วนภูมิภาคมากกว่าความต้องการในท้องถิ่น

6. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ในอดีตที่ผ่านมาประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของตนเองน้อยมาก การมีส่วนร่วมที่เป็นรูปธรรมคือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้สิทธิเลือกตั้งสภาท้องถิ่น แต่เมื่อเลือกตั้งเสร็จสิ้นมีสมาชิกสภาท้องถิ่น มีคณะผู้บริหารแล้วประชาชนจะไม่มีส่วนร่วมอย่างอื่นเลย ในกรณีที่ประชาชนสนใจจะมีส่วนร่วมในทางปฏิบัติก็พบว่า ไม่มีช่องทางที่เปิดให้ประชาชนทำอะไร ได้มากนัก ซึ่งทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดพลัง ขาดความร่วมมือและขาดความสนใจจากประชาชน ส่งผลให้การปกครองท้องถิ่นซึ่งเป็นการปกครองของคนในท้องถิ่นเองประสบความล้มเหลวอย่างสิ้นเชิง

โกวิท พวงงาม (2552 : 54-48) กล่าวว่าใน พ.ศ.2537 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานในตำแหน่งแทนประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 236 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515 นับตั้งแต่ พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2538 ทำให้การปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบล โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ของสภาตำบลทั่วประเทศ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้ คือ

1. รูปแบบ “สภาตำบล” ได้รับการยกฐานะเป็นนิติบุคคล อันได้แก่ สภาตำบลที่มีรายได้ โดยไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า 150,000 บาท ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ประมาณ 567 ตำบล
2. รูปแบบ “องค์การบริหารส่วนตำบล” (อบต.) ตั้งขึ้นจากสภาตำบลที่มีรายได้ (โดยไม่รวมเงินอุดหนุน) ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นตาม (มาตรา 43) ซึ่งในปี 2542 มีจำนวนอยู่ 6,369 แห่ง

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาการปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนเกิดความรู้แจ้งทางการเมือง สร้างประชาธิปไตยที่มั่นคงเป็นการกระจายอำนาจการปกครองจากรัฐบาลกลางมาให้คนในระดับท้องถิ่นดูแลปกครองกันเอง ทั้งนี้ก็เพื่อท้องถิ่นเกิดการพัฒนาและการใช้ทรัพยากรของตนเอง ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และตอบสนองความต้องการของตนเองได้ดีที่สุด ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการเองโดยอิสระพอสมควร ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย

การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวคิดและหลักการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นแนวคิดที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา รวมไปถึงการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง มีสาระสำคัญดังนี้

ความหมายของการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ เป็นการขยายอำนาจจากการบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสู่ท้องถิ่น เป็นปัจจัยสำคัญของการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย ที่ให้ความสำคัญต่อท้องถิ่น เพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนเอง มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจ ไว้ดังนี้

ลีตางค์ แสงสุริย์วัชชรา (2545 : 12) การกระจายอำนาจ หมายถึง หลักการจัดระเบียบการปกครองประเทศในระบอบประชาธิปไตย เป็นการถ่ายโอนภารกิจหรือถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง (Political Participation) และมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง

พงศ์สัมพันธ์ ศรีสมทรัพย์ (2546 : 20) การกระจายอำนาจ หมายถึง การที่รัฐบาลมอบอำนาจบางอย่างในการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ท้องถิ่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปดำเนินการด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั่นเอง โดยที่ราชการบริหารส่วนกลางเพียงแต่ดูแลและควบคุมเท่านั้นมิได้เข้าไปบังคับบัญชาสั่งการ

สำนักนายกรัฐมนตรี (2546 : 3) การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การกระทำหรือมาตรการที่รัฐบาลกลางหรือการบริหารราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ได้มอบอำนาจให้ท้องถิ่นจัดทำกิจการหรือการบริการสาธารณะบางเรื่องภายในเขตของแต่ละท้องถิ่น หรือโอนภารกิจบริการสาธารณะบางกิจการจากรัฐไปให้หน่วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สยาม คำปริศา (2547 : 128) การกระจายอำนาจ หมายถึง การบริหารจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่นหรือการกระจายอำนาจบางส่วนให้แก่หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้มีอำนาจดำเนินกิจการภายในอาณาเขตของตนด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นหรือองค์กรนั่นเอง โดยราชการส่วนกลางเพียงแต่ควบคุมแต่ไม่ได้เข้าไปบังคับบัญชาสั่งการ

กล่าวโดยสรุป การกระจายอำนาจเป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจทางการบริหารจากองค์กรบริหารในส่วนกลางไปสู่องค์กรหน่วยงานระดับล่างหรือส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมในท้องถิ่นของตนเพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นและสามารถแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นของตนเองได้

ความสำคัญของการกระจายอำนาจ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มีเจตนารมณ์ที่มุ่งหวังให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองภายใต้ระบบประชาธิปไตย ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ และได้ให้ความสำคัญของการกระจายอำนาจด้านการปกครองไปสู่ท้องถิ่น ดังนี้

พระราชบัญญัติกำหนดแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 (2551 : 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการกระจายอำนาจ ซึ่งมีสาระสำคัญในการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง การจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองเป็นสิ่งสำคัญ รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็น และมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ชัดเจน สอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในการกำกับดูแลให้มีมาตรฐานกลางเพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเลือกไปปฏิบัติได้เอง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความแตกต่างในระดับการพัฒนาและประสิทธิภาพในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบ โดยไม่กระทบต่อความสามารถในการตัดสินใจดำเนินงานตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งจัดให้มีกลไกการตรวจสอบการดำเนินงาน โดยประชาชนเป็นหลัก

ลิขิต ชีรเวทิน (2525 : 3 ; อ้างถึงใน อัมพร จันทรประโคน. 2554 : 17) ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจในทางการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจและสังคม โดยสรุปได้ 2 ประเด็นใหญ่ ๆ ดังนี้

1. การกระจายอำนาจเป็นรากแก้วของระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย เนื่องด้วยประชาธิปไตยต้องประกอบด้วยโครงสร้างส่วนบน คือ ระดับชาติและโครงสร้างส่วนฐานคือ ระดับท้องถิ่น การปกครองตนเองในรูปแบบของการปกครองอย่างแท้จริง คือรากแก้วเป็นรากฐานเสริมสำคัญยิ่งของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตย
2. การกระจายอำนาจมีความสำคัญในทางเศรษฐกิจและสังคม ในด้านการพัฒนาชนบท โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการปกครอง

ตนเองในลักษณะที่มีความอิสระพอสมควร ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็จะต้องมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

สถาบันพระปกเกล้า (2555 : ออนไลน์) ได้กล่าวความสำคัญของการกระจายอำนาจว่า ทำให้เกิดการจัดระเบียบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นขึ้น เทศบาลถือได้ว่าเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งตามแนวความคิดของหลักการกระจายอำนาจการปกครอง โดยสาระสำคัญเป็นหลักการกระจายอำนาจ ได้แบ่งหลักการกระจายอำนาจมี 4 ประการคือ

1. มีความเป็นนิติบุคคล การกระจายอำนาจการปกครองนั้นจะต้องมีองค์การเป็นนิติบุคคลต่างหากจากองค์การของรัฐบาลกลาง การเป็นนิติบุคคลก็เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน องค์การเหล่านี้จะต้องมีงบประมาณ ทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

2. มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่เป็นหลักการสำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจปกครอง เพราะหากองค์กรนั้นไม่มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องรอบคอบคำสั่งจากรัฐบาลกลางอยู่เสมอ องค์กรเหล่านี้จะไม่ผิดไปจากหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาค ซึ่งมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐบาลกลางประจำอยู่ในภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอิสระในการปฏิบัติภารกิจของตนเอง ตลอดจนมีอิสระพอสมควรในการกำหนดคน โขบขหรือการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่อำนาจอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีไม่มากเกินไปจนทำให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อเอกภาพและอธิปไตยของตนเอง หากแต่ควรมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดให้

3. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารและผู้นำที่นิติบัญญัติ การมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในท้องถิ่นนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ประชาชนบางคนอาจมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นเฉพาะการ ไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งตัวแทนของตนเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น แต่บางคนอาจมีความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการปกครองท้องถิ่นมากกว่านี้ ถึงกับสมัครเข้ารับการเลือกเป็นตัวแทนของประชาชนเพื่อให้ได้มีโอกาสเข้าไปมีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเองก็อาจทำได้

4. งบประมาณเป็นของตนเอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ด้วยตนเอง รวมไปถึงการมีอำนาจในการบริหารงบประมาณที่ได้มานั้นด้วยการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดเก็บภาษีและบริหารรายได้ด้วยตนเอง นี่เป็นการมอบอำนาจการตัดสินใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมดตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงาน การจัดเก็บรายได้ การบริหารและการบริการประชาชนในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการกระจายอำนาจตามที่กล่าวมานี้ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อท้องถิ่น ประชาชนในท้องถิ่นของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความสามารถของท้องถิ่นเอง ซึ่งจะส่งผลให้ท้องถิ่นพัฒนาตนเองอย่างเข้มแข็งยิ่งขึ้น

ขั้นตอนของการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจทำให้เกิดการจัดระเบียบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นขึ้น เทศบาลถือได้ว่าเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งตามแนวความคิดของหลักการกระจายอำนาจ การปกครอง โดยขั้นตอนการกระจายอำนาจได้กล่าวไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2551 : 22) ได้กล่าวไว้ในแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. คณะกรรมการจัดทำแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีและรายงานต่อรัฐสภา
2. กำหนดการจัดระบบการบริการสาธารณะตามอำนาจและหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง
3. ปรับปรุงสัดส่วนภาษีและอากร และรายได้ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองเป็นสำคัญ
4. กำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจจากราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. ประสานการถ่ายโอนข้าราชการ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานรัฐวิสาหกิจระหว่างส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดอำนาจและหน้าที่การจัดสรรภาษีและอากร เงินอุดหนุน เงินงบประมาณที่ราชการส่วนกลางโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
6. เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีให้มีการกระจายอำนาจการอนุมัติหรือการอนุญาตตามที่มีกฎหมายบัญญัติการให้บริการประชาชน และการกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมายนั้น ๆ เป็นสำคัญ
7. เสนอแนะมาตรการด้านการเงิน การคลัง การภาษีอากร การงบประมาณและการรักษาวินัยทางการเงิน การคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

8. เสนอแนะการตราพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา ออกกฎกระทรวง ประกาศ ข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งที่จำเป็นเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต่อคณะรัฐมนตรี

9. เร่งรัดให้มีการตราพระราชกฤษฎีกา ออกกฎกระทรวง ประกาศข้อบังคับ ระเบียบและ คำสั่งที่จำเป็นเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น

10. เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีในการจัดสรรเงินงบประมาณที่จัดสรรเพิ่มขึ้นให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลาง

11. พิจารณาหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินอุดหนุนให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตาม ความจำเป็น

12. เสนอแนะและจัดระบบตรวจสอบและการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น

13. เสนอความเห็นต่อนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการในกรณีที่น่าปรากฏว่าส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ ไม่ดำเนินการตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

14. เสนอรายงานเกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต่อ คณะรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

15. ออกประกาศกำหนดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

16. ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่นประกาศของ คณะกรรมการ เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

กล่าวโดยสรุป องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นคือ หน่วยราชการปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบต่าง ๆ เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของรัฐบาลในการพัฒนา บริหารราชการ แผ่นดินแทนรัฐบาลกลางตามอำนาจหน้าที่ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 โดยให้ประชาชนนั้นมีส่วนร่วมในการจัดการท้องถิ่นของตนเอง

รูปแบบการปกครองท้องถิ่น

ปัจจุบันประเทศไทยได้แบ่งรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ 5 รูปแบบคือ องค์การ บริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา แต่ในที่นี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอเนื้อหาเพียงรูปแบบการปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลเท่านั้น เพราะผู้วิจัยได้ทำ การวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล

เทศบาลเป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นที่มีวิวัฒนาการมาก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 จากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2476 ทำให้มีการจัดตั้งเทศบาลเป็นครั้งแรก ในปี พ.ศ. 2478 โดยยกฐานะสุขาภิบาลที่มีเดิม 35 แห่ง เป็นเทศบาลและจัดตั้งท้องถิ่นอีกหลายแห่ง ที่ยังไม่เป็นสุขาภิบาลขึ้นเป็นเทศบาลเพิ่มอีก รวมถึงการปรับปรุงกฎหมายเทศบาลอีกหลายครั้งจน ในปี 2496 จึงได้มีการปรับปรุงกฎหมายเทศบาลใหม่เป็นพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และใช้บังคับมาจนปัจจุบัน ได้ปรับปรุงแก้ไขครั้งที่ 12 เมื่อปี พ.ศ. 2546

โครงสร้างการบริหารราชการของเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 โดยแบ่งโครงสร้างการบริหารเทศบาลประกอบด้วย

1. สภาเทศบาล ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นตามจำนวน ดังนี้ สภาเทศบาลตำบล 12 คน สภาเทศบาลเมือง 18 คน สภาเทศบาลนคร 24 คน
2. นายกเทศมนตรี ให้เทศบาลมีนายกเทศมนตรี 1 คน มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น มีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี โดยเทศบาลตำบลให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีไม่เกิน 2 คน เทศบาลเมืองให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีไม่เกิน 3 คน เทศบาลนครให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีไม่เกิน 4 คน
3. พนักงานเทศบาล เป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิดเพราะหน้าที่ของเทศบาลต้องติดต่อและให้บริการแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย ด้านการทะเบียน การสาธารณสุข โภค การศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งนับว่าภาระหน้าที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมาก โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในสายงานข้าราชการประจำ

อำนาจหน้าที่

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 กำหนดหน้าที่ของเทศบาลโดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ หน้าที่ที่ต้องทำในเขตเทศบาลและหน้าที่ที่เทศบาลอาจจัดทำ นอกจากนี้เทศบาลยังมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย

อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ยังบัญญัติให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยกรณีนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

สมพันธ์ เฑระอธิก (2546 : 1) ได้กล่าวว่า อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายได้มีการกำหนดขนาดของแต่ละเทศบาลไว้อย่างชัดเจน ซึ่งมีการระบุขอบข่ายและการบริหารงานของเทศบาลอย่างใกล้เคียงกัน ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติหรือบังคับให้เทศบาลต้องกระทำและ

2. อำนาจหน้าที่ที่เทศบาลอาจเลือกที่จะปฏิบัติก็ได้ โดยพระราชบัญญัติเทศบาลดังกล่าวได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในระดับต่างๆ แตกต่างกันตามฐานะของเทศบาล โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 กำหนดให้เทศบาลตำบลมีหน้าที่ที่ต้องกระทำในเขตเทศบาล ดังนี้

1. รักษาความเรียบร้อยของประชาชน
2. ให้มีและบำรุงทางบกทางน้ำ
3. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

7. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
8. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
9. หน้าที่ตามที่กฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นของเทศบาล

นอกจากอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายบังคับให้เทศบาลตำบลต้องกระทำข้างต้น เทศบาล

ตำบลอาจทำกิจกรรมใดๆ ในเขตเทศบาลได้ดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
3. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
4. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
5. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
6. ให้มีการบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
8. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
9. เทศพาณิชย์

กล่าวโดยสรุป อำนาจหน้าที่ของเทศบาลมีการกำหนดเป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ส่วนใหญ่มุ่งเน้นที่ประโยชน์สุขของประชาชนในเขตเทศบาลนั้นๆ เป็นหลัก

บริบทของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

เทศบาลตำบลประโคนชัย

เทศบาลตำบลประโคนชัย ตั้งอยู่ในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เดิมมีฐานะเป็นสุขาภิบาลประโคนชัย จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2499 และได้เปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลตำบลประโคนชัย ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2542 โดยได้รับการถ่ายโอนอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ผู้วิจัยขอนำบริบทมากล่าวโดยสังเขป ดังนี้ (เทศบาลตำบลประโคนชัย, 2555 : 4-13)

ลักษณะที่ตั้ง สำนักงานเทศบาลตำบลประโคนชัย ตั้งอยู่เลขที่ 339 หมู่ที่ 6 ถนนนัย
 ประศาสน์ ตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ห่างจากอำเภอเมืองบุรีรัมย์ไปทาง
 ทิศใต้ ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 219 ระยะทาง 44 กิโลเมตร มีระยะทางถึงกรุงเทพมหานคร
 และจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

- เทศบาลถึงกรุงเทพมหานคร ระยะทางประมาณ 375 กิโลเมตร
- เทศบาลถึงจังหวัดนครราชสีมา ระยะทางประมาณ 130 กิโลเมตร
- เทศบาลถึงจังหวัดสุรินทร์ ระยะทางประมาณ 66 กิโลเมตร

ขนาดพื้นที่ เทศบาลตำบลประโคนชัยมีพื้นที่ 4.25 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่
 บางส่วนของตำบลประโคนชัย

อาณาเขต เทศบาลตำบลประโคนชัยมีอาณาเขตโดยรอบติดต่อกับองค์การบริหารส่วน
 ตำบลประโคนชัย

เขตการปกครอง เทศบาลตำบลประโคนชัยแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 16 ชุมชน คือ

1. ชุมชนวัดแจ้งคุ้มรุ่งสุริยา
2. ชุมชนวัดแจ้งคุ้มมัชฌิมา
3. ชุมชนวัดแจ้งคุ้มสายัณห์
4. ชุมชนวัดจำปา
5. ชุมชนหลักเมือง
6. ชุมชนอำนวยการ
7. ชุมชนหนองจอกพัฒนา
8. ชุมชนกันตอล
9. ชุมชนตาเจริญ
10. ชุมชนหนองกกเหนือ
11. ชุมชนหนองกกใต้
12. ชุมชนวัดโคกคุ้มระเนียด
13. ชุมชนวัดโคกคุ้มอำปิล
14. ชุมชนชัยมงคล
15. ชุมชนวัดโพธิ์
16. ชุมชนศูนย์การค้า

โดยมีขอบเขตของเทศบาลตำบลประโคนชัย ดังนี้

ด้านเหนือ : ตั้งแต่หลักเขตที่ 1 ซึ่งตั้งอยู่ในแนวเส้นตั้งฉากจากทางหลวงสายประโคนชัย-
 บุรีรัมย์ ตอนที่ตรงกับปากเหนือของถนนทัศนหลักชัย ไปทางทิศตะวันตก 300 เมตร

จากหลักเขตที่ 1 เป็นเส้นตรง ไปทางทิศตะวันออกถึงปากเหนือของถนนทัศนหลักชัย
 และเลียบตามปากเหนือของถนนทัศนหลักชัย ไปทางทิศตะวันออก ถึงปากตะวันออกของถนน
 ชัยศิริ ซึ่งเป็นหลักเขตที่ 2

ด้านตะวันออก : จากหลักเขตที่ 2 เลียบตามฟากตะวันออกของถนนชัยศิริ ไปทางทิศใต้ ถึง ฟากตะวันออกของถนนสังฆทัตธำรงค์ ตรงที่บรรจบกับถนนชัยศิริ ซึ่งเป็นหลักเขตที่ 3

จากหลักเขตที่ 3 เลียบตามฟากตะวันออกของถนนสังฆทัตธำรงค์ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ถึงฟากเหนือของถนนนัยประศาสน์ ตรงที่บรรจบกับถนนสังฆทัตธำรงค์ ซึ่งเป็นหลักเขตที่ 4

จากหลักเขตที่ 4 เป็นเส้นขนานกับฟากตะวันออกของถนนภักดีดำรง ไปทางทิศใต้ถึงจุดที่อยู่ห่างจากฟากใต้ของถนนปราบริปูไปทางทิศใต้ 150 เมตร ซึ่งเป็นหลักเขตที่ 5

ด้านใต้ : จากหลักเขตที่ 5 เป็นเส้นขนานกับฟากใต้ของถนนปราบริปู ไปทางทิศตะวันตกถึงฝั่งใต้ของห้วยละเวีย ซึ่งเป็นหลักเขตที่ 6

จากหลักเขตที่ 6 เลียบตามฝั่งใต้ของลำห้วยละเวียไปทางทิศตะวันตก ถึงจุดที่อยู่ห่างจากฟากตะวันตกของถนนอำนาจกิจไปทางทิศตะวันตก เป็นระยะ 300 เมตร ซึ่งเป็นหลักเขตที่ 7

ด้านตะวันตก : จากหลักเขตที่ 7 เป็นเส้นตรงไปทางทิศเหนือจนบรรจบกับหลักเขตที่ 1

ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลประโคนชัยส่วนใหญ่เป็นที่ราบ มีความลาดเอียงเล็กน้อยจากทิศใต้ลงไปทางทิศเหนือ มีห้วยละเวียไหลจากทิศตะวันตกเฉียงใต้ไปทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ผ่านบริเวณแนวเขตเทศบาลด้านทิศใต้ และมีคลองค้ำมิดไหลจากทิศตะวันตกเฉียงใต้ไปทิศตะวันออกเฉียงเหนือ นอกเขตเทศบาลด้านทิศตะวันตก ในเขตเทศบาลเป็นพื้นที่ชุมชนเกือบทั้งหมดส่วนรอบเขตเทศบาลเป็นพื้นที่ทำเกษตรกรรม

ลักษณะภูมิอากาศ

เทศบาลตำบลประโคนชัย อยู่ห่างจากทะเลด้านฝั่งตะวันออกของอ่าวไทย ประมาณ 310 กิโลเมตร อิทธิพลจากทะเลเข้าน้อยทำให้ความชื้นสัมพัทธ์เฉลี่ยค่อนข้างต่ำ โดยทั่วไปจึงมีลักษณะอากาศในฤดูหนาวอุณหภูมิต่ำ และฤดูร้อนอุณหภูมิสูงแตกต่างกันค่อนข้างชัดเจน ลมประจำที่พัดผ่านมีลมมรสุมและลมพายุพัดผ่าน ความชื้นและความหนาวเย็นจะเปลี่ยนแปลงไปตามอิทธิพลของลมประจำที่พัดผ่าน

ประชากร

สภาพสังคมเป็นสังคมเกษตร มีความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่สามารถพูดภาษาเขมรได้ มีประชากรจำนวนทั้งสิ้น 10,463 คน แยกเป็น ชาย 4,991 คน หญิง 5,472 คน มี

จำนวนบ้านทั้งสิ้น 3,753 หลังคาเรือน อัตราส่วนความหนาแน่นของประชากรต่อพื้นที่ 2,462 คนต่อตารางกิโลเมตร (ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2556)

เทศบาลตำบลโคกม้าย

เทศบาลตำบลโคกม้ายได้รับการจัดตั้งจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกม้าย เป็นเทศบาลตำบลโคกม้าย เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2551 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกม้าย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นเทศบาลตำบลโคกม้าย ฉบับลงวันที่ 16 กรกฎาคม 2551 ผู้วิจัยขอนำบริบทมากล่าวโดยสังเขป ดังนี้ (เทศบาลตำบลโคกม้าย, 2555 : 1-7)

สภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลโคกม้าย

ที่ตั้ง เทศบาลตำบลโคกม้าย ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอประโคนชัย ห่างจากอำเภอประโคนชัยประมาณ 4 กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดบุรีรัมย์ ประมาณ 39 กิโลเมตร อาคารสำนักงานเทศบาลตำบลโคกม้าย ตั้งอยู่ที่บ้านโคกจิว หมู่ที่ 8 ตำบลโคกม้าย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ระยะทางจากแยกทางหลวง 219 (สายบุรีรัมย์ – ประโคนชัย) ไปยังที่สำนักงานเทศบาลตำบลโคกม้าย ประมาณ 1.5 กิโลเมตร

เนื้อที่ เทศบาลตำบลโคกม้าย มีเนื้อที่ประมาณ 38.255 ตารางกิโลเมตร (ประมาณ 27,500 ไร่)

ภูมิประเทศ เทศบาลตำบลโคกม้าย พื้นที่ทั่วไปเป็นที่ราบสูง มีลักษณะลาดต่ำจากทิศตะวันตก ลักษณะดิน ส่วนใหญ่เป็นดินชุดโคราช และดินชุดร้อยเอ็ด ระดับความสูงของพื้นที่อยู่ระหว่าง 161 – 167 มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	มีอาณาเขตจดพื้นที่ตำบลบ้านไทร และตำบลโคกตูม
ทิศใต้	มีอาณาเขตจดพื้นที่ตำบลประโคนชัย และตำบลประจักษ์
ทิศตะวันออก	มีอาณาเขตจดพื้นที่ตำบลประโคนชัย
ทิศตะวันตก	มีอาณาเขตจดพื้นที่ตำบลตะโกตาพิ

มีจำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาล เต็มทั้ง 9 หมู่บ้าน คือ

- (1) บ้านโคกกลาง หมู่ที่ 1
- (2) บ้านโคกม้าย หมู่ที่ 2
- (3) บ้านตะลุงเก่า หมู่ที่ 3

- (4) บ้านโคกเพชร หมู่ที่ 4
- (5) บ้านฉันทเพล หมู่ที่ 5
- (6) บ้านเกียรติเจริญ หมู่ที่ 6
- (7) บ้านหนองปรือ หมู่ที่ 7
- (8) บ้านโคกจั่ว หมู่ที่ 8
- (9) บ้านตะลุงเก่า หมู่ที่ 9

ประชากร มีประชากรจำนวนทั้งสิ้น 7,306 คน แยกเป็นชาย 3,639 คน หญิง 3,667 คน มีครัวเรือนทั้งสิ้น 1,861 ครัวเรือน ความหนาแน่นเฉลี่ยประมาณ 188 คนต่อตารางกิโลเมตร ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา คิดเป็นร้อยละ 98 ของประชากรทั้งหมด อาชีพรองลงมา คือ รับจ้าง เลี้ยงสัตว์ ที่มา : สำนักงานทะเบียนและบัตรอำเภอประโคนชัย ณ วันที่ 30 กันยายน 2556

เทศบาลตำบลแสงโตน

เทศบาลตำบลแสงโตน ได้รับการจัดตั้งจากองค์การบริหารส่วนตำบลแสงโตน เป็นเทศบาลตำบลแสงโตน เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2551 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลแสงโตน อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นเทศบาลตำบลแสงโตน ฉบับลงวันที่ 16 กรกฎาคม 2551 มีพื้นที่ 36.45 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมตำบลแสงโตนทั้งหมด ผู้วิจัยขอนำบริบทมากล่าวโดยสังเขป ดังนี้ (เทศบาลตำบลแสงโตน. 2555 : 5-10)

ลักษณะเทศบาลตำบลแสงโตน มีจำนวน 7 หมู่บ้าน ซึ่งเป็นคุ้มเดียวกันมีหมู่ 1, 2, 3, 4, 6, 7 ชื่อบ้านแสงโตน และหมู่ 5 ชื่อบ้านหนองบอน โดยสภาพทั่วไปของหมู่ที่ 1, 2, 3, 4, 6, 7 จะมีคูน้ำและกำแพงดินล้อมรอบหมู่บ้าน และหมู่ที่ 5 มีสระน้ำหนองบอนกลางหมู่บ้าน เทศบาลตำบลแสงโตน ตั้งอยู่หมู่ที่ 3 บ้านแสงโตน อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ที่ตั้ง เทศบาลตำบลแสงโตน ตั้งอยู่หมู่ที่ 3 บ้านแสงโตน ตั้งอยู่บนเนินสูงลาดเอียงไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ มีทางหลวงสายบุรีรัมย์-ประโคนชัย ตัดผ่านกลางหมู่บ้านในแนวเหนือ-ใต้ มีอาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ จดตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ และ
 จดตำบลสะแกชำ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศใต้ จุดตำบลบ้านไทร อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศตะวันออก จุดตำบลสำโรง อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศตะวันตก จุดตำบลสี่เหลี่ยม อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

และจุดตำบลเมืองฝาง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

เนื้อที่ ตำบลแสดงโตนมีพื้นที่ทั้งหมด 22,781.25 ไร่ หรือประมาณ 36.45 ตร.ม.

ภูมิประเทศ สภาพพื้นที่โดยทั่วไปของตำบลแสดงโตน มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบ เหมาะแก่การเพาะปลูก สภาพดินเป็นดินเหนียวปนทราย

จำนวนหมู่บ้าน

การปกครองตำบลแสดงโตน แบ่งการปกครองเป็น 7 หมู่บ้าน ซึ่งจำนวนหมู่บ้านใน ตำบลแสดงโตน เป็นหมู่บ้านในเขตเทศบาลทุกหมู่บ้าน มีหมู่บ้านดังนี้

หมู่ที่ 1	บ้านแสดงโตน
หมู่ที่ 2	บ้านแสดงโตน
หมู่ที่ 3	บ้านแสดงโตน
หมู่ที่ 4	บ้านแสดงโตน
หมู่ที่ 5	บ้านหนองบอน
หมู่ที่ 6	บ้านแสดงโตน
หมู่ที่ 7	บ้านแสดงโตน

ประชากร

ตำบลแสดงโตนมีประชากรทั้งสิ้น 5,926 คน แยกเป็นชาย 3,036 คน เป็นหญิง 2,890 คน ความหนาแน่นเฉลี่ย 162 คน/ตารางกิโลเมตร ประชาชนในตำบลแสดงโตนส่วนใหญ่ประกอบ อาชีพเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ บางส่วนค้าขาย (ข้อมูลประชากร ณ เดือน เมษายน 2554 : จาก สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง)

เทศบาลตำบลเขาคอก

เทศบาลตำบลเขาคอกมีเส้นทางคมนาคมสายหลักภายในตำบล เป็นถนนลาดยางมีความ สะดวกพอสมควร ประกอบกับยังมีถนนลาดยางสายประโคนชัย – บ้านกรวด ซึ่งเป็นทางคมนาคมที่ สำคัญในการเดินทางเข้าสู่ภายในอำเภอประโคนชัย และเชื่อมติดต่อกับอำเภอบ้านกรวด เพื่อไปยัง

ช่องสายตะกู ประเทศกัมพูชา ผู้วิจัยขอนำบริบทมากล่าวโดยสังเขป ดังนี้ (เทศบาลตำบลเขาคอก.
2555 : 6-16)

ที่ตั้ง เทศบาลตำบลเขาคอกตั้งอยู่ห่างจากอำเภอประโคนชัย 19 กิโลเมตร อาณาเขต
เทศบาลตำบลเขาคอกมีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอและองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลบึงภู อำเภอประโคนชัย

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลหนองไม้งาม อำเภอบ้านกรวด

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลหินลาด อำเภอบ้านกรวด

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลจรเข้มาก อำเภอประโคนชัย

เนื้อที่ เทศบาลตำบลเขาคอกมีพื้นที่ประมาณ 94,006 ตารางกิโลเมตร ประมาณ 58,812 ไร่
ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

ทรัพยากรดิน สภาพดินส่วนใหญ่เป็นดินชุดร้อยเอ็ดส่วนเกิดจากตะกอน ลำน้ำเป็นดินลึก
มาก มีการระบายน้ำไหล ความสามารถในการให้น้ำซึมผ่านได้ช้าถึงปานกลาง เนื้อดินร่วนเหนียว
ปนทรายหรือดินร่วนเหนียว เป็นที่เหมาะสำหรับทำนาและการปศุสัตว์ มีทรัพยากรธรรมชาติพื้น
ป่าไม้ จำนวน 5,200 ไร่

จำนวนหมู่บ้าน

เทศบาลตำบลเขาคอกประกอบด้วยหมู่บ้าน 15 หมู่บ้าน มีพื้นที่อยู่ในตำบล ทั้ง 15 หมู่บ้าน
ดังนี้

- | | |
|-------------------|---------------------|
| 1.บ้านเขาคอก | 9. บ้านโนนศิลา |
| 2.บ้านสี่เหลี่ยม | 10.บ้านไพรวัลย์น้อย |
| 3.บ้านหนองเขียน | 11.บ้านโคกเศรษฐี |
| 4.บ้านโคกกลอย | 12.บ้านหนองมะกอก |
| 5.บ้านโนนสว่าง | 13.บ้านโนนสวรรค์ |
| 6.บ้านโคกกระนัง | 14.บ้านใหม่ถาวร |
| 7.บ้านหนองตะโก | 15.บ้านเขาคอก |
| 8.บ้านละลอกกระสัง | |

ทางวิชาการ ความต้องการพัฒนาการศึกษาคุณภาพและฝีมือ และความต้องการพัฒนาตนเองตามลำดับ

รัตนภรณ์ ชชมะเริง (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การปฏิบัติงาน การบริหาร บุคลิกภาพและวิชาการ สุขภาพและจริยธรรม และจิตวิญญาณ โดยปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ประเภทส่วนราชการ ระดับตำแหน่ง และปัจจัยเชิงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรีในภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรีในภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประเภทส่วนราชการเช่นเดียวกับภาพรวมและอีก 5 รายด้านที่จำแนกตามอายุราชการ ซึ่งมีด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รุ่งนภา แข็งรุ่งเรือง (2550 : 74) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง โดยศึกษาความต้องการ 4 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องในหน้าที่ ด้านภาษาอังกฤษ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านบุคลิกภาพ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องในหน้าที่ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนอีก 2 ด้าน คือ ด้านภาษาอังกฤษ และด้านบุคลิกภาพ บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง มีความต้องการพัฒนาตนเองเรียงตามลำดับ คือ ด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องในหน้าที่มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบุคลิกภาพ และด้านภาษาอังกฤษ เป็นลำดับสุดท้าย

ภิญญา บูรณสมภพ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรท้องถิ่นในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี มี

ความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ตามตัวแปร พบว่า บุคลากรที่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองสูงสุดของแต่ละกลุ่มตัวแปร คือ บุคลากรเพศหญิง บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี/สูงกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งเป็น คณะผู้บริหาร บุคลากรที่มีรายได้ 7,000-15,000 บาท และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3-5 ปี ปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ได้แก่ งบประมาณไม่เพียงพอ บุคลากรขาดทุนทรัพย์ส่วนตัวที่จะศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มุ่งเน้นด้านวิชาการแต่ไม่เน้นการนำไปปฏิบัติจริง ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาขาดความยุติธรรม ขาดการวางแผนและไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่นในทุกระดับ ทุกตำแหน่งอย่างต่อเนื่องและเท่าเทียม และควรสร้างความร่วมมือกับองค์กรบริหารส่วนตำบลอื่นในรูปแบบเครือข่าย เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร

ภานุวัฒน์ เวชพนม (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบลองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง พบว่า พนักงานส่วนตำบลต้องการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านคุณธรรม จริยธรรม

เนตรนภา รักความสุข (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร พบว่า บุคลากรเทศบาลแหลมฉบังมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านภาษาอังกฤษ ด้านความรู้ทั่วไปก่อนการปฏิบัติงานและขณะปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแหลมฉบัง พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ศุภการณ์ จะนันท์ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่าต่ำได้ดังนี้ คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ

หฤษฎี เพ็ชรกล้า (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาสถานภาพการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร พบว่า ในด้านวิธีการพัฒนาตนเอง บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองในทุกด้าน และมีความต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณให้มากขึ้น ประสงค์เข้ารับการศึกษาตามหลักสูตรต่างๆ ตามที่หน่วยงานอื่นจัด ประสงค์ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยจัดสรรทุนการศึกษาให้มากขึ้น ให้มีโอกาสได้ศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้และแบบอย่างที่ดีมาปฏิบัติจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ โดยทั่วไปพร้อมต้องการให้จัดระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทุกสายงานให้เป็นปัจจุบันรวมไว้ในที่เดียวกัน ส่วนแหล่งที่ได้ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมส่วนใหญ่หาจากบุคคลที่มีความรู้เพิ่มเติมส่วนใหญ่หาจากบุคคลที่มีความรู้หรือมีประสบการณ์ในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง จะเห็นได้ว่าบุคลากรขององค์กรใดก็ตามย่อมมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีของบุคคล โดยได้มีการดำเนินการหลายวิธี เช่น การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม การศึกษาดูงาน การปรับปรุงบุคลิกภาพ การพัฒนาตนเอง การเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดีขึ้น เป็นต้น ทำให้เกิดผลดีต่อตนเอง ช่วยให้ปฏิบัติตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม และก่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรอย่างยั่งยืน