

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์	
ผู้วิจัย	นางเสาวลักษณ์ นิกรพิทยา	ปริญญา รป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)
กรรมการที่ปรึกษา	ศศ. ดร. เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
	ศศ. ดร. วชิรินทร์ สุทธิสัย	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
	รศ. ดร. สมเจตน์ ภูศรี	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2558

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 224 คน ได้มาจากการสุ่มตามระดับชั้น (Stratified Random Sampling) และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) โดยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) และสหสัมพันธ์เพียร์สัน และวิธีดำเนินการวิจัย ระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่ดำเนินการตามเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านทรัพยากรมนุษย์และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 20 คน ที่ได้จากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้จากระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ไปสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ และนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินยืนยันรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

### ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (0.38) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (0.36) ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน (0.33) ปัจจัยด้านการจัดการ (0.31) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (0.21) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ (0.17) และปัจจัยด้านการจูงใจ (0.12) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้แก่

2.1 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพและการคิดอย่างอิสระ การพัฒนาการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้อย่างอิสระ การพัฒนาการเรียนรู้เป็นหน้าที่และเป็นความรับผิดชอบของทุกคน การพัฒนาส่งเสริมให้รู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ การพัฒนาส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริตและการพัฒนาหลักกรรมภิบาลมาใช้

2.2 การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย การพัฒนาการใช้วัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัย การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนองความต้องการผู้ใช้ การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร การพัฒนาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการพัฒนาการสร้างความคุ้มค่าจากเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.3 การพัฒนาความผูกพันในงาน ประกอบด้วย การพัฒนาการสร้างความภูมิใจในหน้าที่ การพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด การพัฒนากระตุ้นความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ อบต. การพัฒนาให้ อบต. เป็นองค์การที่มีศักยภาพและไว้วางใจได้ การพัฒนาการสร้างความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถและการพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงาน

2.4 การพัฒนาการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การพัฒนาการสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนา การพัฒนาโดยสรรหาผู้ที่มีความรู้มาร่วมพัฒนา การพัฒนาปฏิบัติงานตามแผนพัฒนา การพัฒนาการสร้างทัศนคติทางบวกในการพัฒนา การพัฒนาการให้มีการจัดทำคู่มือการพัฒนา

บุคลากร การพัฒนากำหนดตัวชี้วัดของการพัฒนาและการพัฒนาการประเมินผลสำเร็จของการพัฒนา

2.5 การพัฒนาการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การพัฒนาการร่วมวางแผน การพัฒนาส่งเสริมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาและการพัฒนาการให้ประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร

2.6 การพัฒนาโครงสร้างองค์การ ประกอบด้วย การพัฒนาการจัดลำดับการบังคับบัญชาเหมาะสม การพัฒนาการติดต่อสื่อสาร การพัฒนาการสร้างการแบ่งงานสายงานที่เหมาะสม และการพัฒนาความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นบุคลากร

2.7 การพัฒนาการจูงใจ ประกอบด้วย การพัฒนาการให้รางวัลอย่างเหมาะสม การพัฒนาการยกย่องชมเชยผู้ที่มีสามารถ การพัฒนาการสนับสนุนให้ได้พัฒนาตนเองและการพัฒนาการมอบหมายงานที่ทำหาย

**TITLE:** Human Capital Development of Sub-district Administrative Organizations under the Roi-Kaen-Sara-Sin Provincial Cluster.

**AUTHOR:** Sauwaluck Nikornpittaya

**DEGREE:** D.P.A. (Public Administration)

**ADVISORS:** Asst. Prof. Dr. Saovalak Kosonkittiumporn      Chairperson

Asst. Prof. Dr. Watcharin Sutthisai      Co-advisor

Assoc. Prof. Dr. Somjate Pooosri.      Co-advisor

**RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY 2015**

### **ABSTRACT**

This research aimed to study factors affecting human capital development of sub-district administrative organizations and to construct a model for human capital development of sub-district administrative organizations under the Roi-Kaen-Sara-Sin Provincial Cluster. This research was conducted in two phases. Phase I was a study of factors affecting human capital development of sub-district administrative organizations under the Roi-Kaen-Sara-Sin Provincial Cluster; the sample of which consisted of 224 subjects from the Roi-Kaen-Sara-Sin Provincial Cluster who were obtained by using stratified random sampling and simple random sampling; the instrument used was a questionnaire; and the statistics used was Structural Equation Modeling: SEM of the LISREL software program and Pearson's Correlation Coefficient. Phase II was constructing a model for human capital development of the sub-district administrative organizations under the Roi-Kaen-Sara-Sin Provincial Cluster, using the Delphi Technique; and the sample group consisted of 20 experts in human capital development and local administrative organization who were obtained through purposive sampling. The results of Phase I and II were then used and taken into consideration in constructing the model for human capital development of sub-district administrative organizations under the Roi-Kaen-

Sara-Sin Provincial Cluster before this model was later assessed and confirmed by specialists and distinguished experts.

Findings revealed the following:

1. The factors affecting human capital development of sub-district administrative organizations under the Roi-Kaen-Sara-Sin Provincial Cluster are shown in a descending order of coefficient values as follows: organizational culture(0.38), information technology (0.36), organizational work engagement (0.33), management (0.31), participation (0.21), organizational structure(0.17) and motivation (0.12). These factors affected human capital development of sub-district administrative organizations under the Roi-Kaen-Sara-Sin Provincial Cluster at the .05 level of statistical significance.

2. The model for human capital development of sub-district administrative organizations under the Roi-Kaen-Sara-Sin Provincial Cluster includes the following guidelines:

2.1 Organizational culture development consists of continuous self- development, improvement of atmosphere to ensure freedom in thinking, improving learning promotion and free application of knowledge, development of learning as every one's duty and responsibility, developing a sense of organizational belonging, development of working atmosphere with disclosure, transparency and integrity, and development of good governance.

2.2 Development of information technology consists of development of using modern materials and equipment, development of information technology relevant to users' needs, development of personnel's competency, development of information technology promotion, and making information technology worth utilizing.

2.3 Development of organizational work engagement includes development of pride in duty, work implementation for optimum benefit, stimulating needs to perform work assignment, developing a sense of organizational belonging, improving organizational effectiveness and trustworthiness, raising awareness of full responsibility, and developing readiness in work implementation.

2.4 Development of management includes improving strategies for development, recruiting knowledgeable participants, improving implementation according to development plans, creating positive thinking in development, creating manuals for personnel development, specifying indicators for development, and improving evaluation for assessing achievement and success of development.

2.5 Development of participation includes development in the following: improving involvement in planning, promoting expression of opinions or ideas regarding personnel development, promoting participation in development activities, and development of benefit in personnel development.

2.6 Development of organizational structure includes developing priorities for appropriate supervision, development of communication and contacts, creating appropriate work administration lines, and developing work relationships based on levels of personnel.

2.7 Development of motivation includes improvement of appropriate rewarding, recognizing and complimenting knowledgeable individuals, supporting self-development, and assigning challenging jobs.