**บทที่ 4**

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**การวิจัยระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ**

**1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อสารความหมาย ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

 หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

r หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Product

Moment Correlation Coefficient)

B หมายถึง สัมประสิทธิ์การถดถอยปกติ

Beta หมายถึง สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน

S.E. หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)

R หมายถึง สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Coefficient of Regression)

R2 หมายถึง ประสิทธิภาพในการพยากรณ์หรืออธิบายการผันแปร

df หมายถึง ค่าของชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

sig (2-tailed) หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ (Significance) ที่ระดับ .05

X­1  หมายถึง ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ

X­2 หมายถึง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ

X­3  หมายถึง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์การ

X­4  หมายถึง ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

X­5  หมายถึง ปัจจัยด้านการจูงใจ

X­6  หมายถึง ปัจจัยด้านการบริหาร

X­7 หมายถึง ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน

X­8 หมายถึง ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

Y หมายถึง ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบล

ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

ในวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. วิเคราะห์ค่าความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม และรายด้าน

3. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 ศึกษาการสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ระยะที่ 1ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1 วิเคราะห์ค่าความถี่ และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

**ตารางที่ 4.1**

*จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน (n = 248 คน) | ร้อยละ |
| 1. เพศ |  |  |
| 1.1 ชาย | 117 | 47.18 |
| 1.2 หญิง | 131 | 52.82 |
| รวม | 248 | 100.00 |
| 2. อายุ |  |  |
| 2.1 ไม่เกิน 30 ปี | 37 | 14.90 |
| 2.2 31 - 40 ปี | 72 | 29.00 |
| 2.3 41 - 50 ปี | 84 | 33.90 |
| 2.4 51 ปี ขึ้นไป | 55 | 22.20 |
| รวม | 248 | 100.00 |
| 3. ระดับการศึกษา |  |  |
| 3.1 ต่ำกว่ามัธยมศึกษา/ปวช. | 24 | 9.68 |
| 3.2 ปวส./อนุปริญญาตรี | 26 | 10.48 |
| 3.3 ปริญญาตรี | 111 | 44.76 |
| 3.4 ปริญญาโทขึ้นไป | 87 | 35.08 |
| รวม | 248 | 100.00 |
| 4. ตำแหน่งงาน |  |  |
| 4.1 นายกเทศมนตรี | 71 | 28.60 |
| 4.2 ปลัดเทศบาลตำบล หรือ  รองปลัดเทศบาลตำบล | 95 | 38.30 |
| 4.3 หัวหน้าสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง | 82 | 33.10 |
| รวม | 248 | 100.00 |

*(ต่อ)*

**ตารางที่ 4.1** (ต่อ)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน (n = 248 คน) | ร้อยละ |
| 5. ประสบการณ์การทำงาน |  |  |
| 5.1 0 - 10 ปี | 82 | 33.06 |
| 5.2 11 - 20 ปี | 106 | 42.74 |
| 5.3 21 ปี ขึ้นไป | 60 | 24.19 |
| รวม | 248 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 224 คน ร้อยละ 52.82 มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 84 คน ร้อยละ 33.90 มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 111 คน ร้อยละ 44.76 มีตำแหน่งเป็นปลัดเทศบาลตำบล หรือรองปลัดเทศบาลตำบล จำนวน 95 คน ร้อยละ 38.30 และมีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี จำนวน 106 คน ร้อยละ 42.74

1.2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม และรายด้าน

**ตารางที่ 4.2**

*ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | |  | S.D. | ระดับปัจจัย |
| 1. | ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ | 3.96 | 0.88 | มาก |
| 2. | ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ | 3.91 | 0.91 | มาก |
| 3. | ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์การ | 3.86 | 0.93 | มาก |
| 4. | ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | 3.84 | 0.93 | มาก |
| 5. | ปัจจัยด้านการจูงใจ | 3.92 | 0.94 | มาก |

*(ต่อ)*

**ตารางที่ 4.2** (ต่อ)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | |  | S.D. | ระดับปัจจัย |
| 6. | ปัจจัยด้านการบริหาร | 3.89 | 0.90 | มาก |
| 7. | ปัจจัยด้านความผูกพัน | 3.90 | 0.89 | มาก |
| 8. | ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม | 3.92 | 0.82 | มาก |
|  | รวม | 3.90 | 0.90 | มาก |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (=3.90) และรายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ (=3.96) ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (=3.92) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (=3.91) ปัจจัยด้านความผูกพัน (=3.90) ปัจจัยด้านการบริหาร (=3.89) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์การ (=3.86) และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (=3.84)

**ตารางที่ 4.3**

*ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ**จำแนกเป็นรายข้อ*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | |  | S.D. | ระดับปัจจัย |
| ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ | |  |  |  |
| 1. | การเรียงจัดลำดับสายบังคับบัญชาในเทศบาลตำบลมีเหมาะสมกับงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ | 3.90 | 0.90 | มาก |
| 2. | การจัดสายบังคับบัญชามีความยืดหยุ่น | 3.95 | 0.89 | มาก |
| 3. | ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างบังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยในการพัฒนาการทำงาน | 4.04 | 0.85 | มาก |
|  | รวม | 3.96 | 0.88 | มาก |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านโครงสร้างขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 3.96) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยในการพัฒนาการทำงาน (= 4.04) การจัดสายบังคับบัญชามีความยืดหยุ่น (= 3.95) และการเรียงจัดลำดับสายบังคับบัญชาในเทศบาลตำบลมีเหมาะสมกับงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ (= 3.90)

**ตารางที่ 4.4**

*ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ จำแนกเป็นรายข้อ*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | |  | S.D. | ระดับปัจจัย |
|  | ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ |  |  |  |
| 1. | องค์การมีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างต่อเนื่อง | 4.02 | 0.90 | มาก |
| 2. | องค์การมีการส่งเสริมบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้ตลอดเวลา | 3.91 | 0.90 | มาก |
| 3. | องค์การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้โดยนำความรู้มาใช้ในการทำงานได้อย่างอิสระ | 3.81 | 0.95 | มาก |
| 4. | องค์การให้ความสำคัญถือว่าการเรียนรู้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของทุกคน | 3.90 | 0.88 | มาก |
| 5. | องค์การมีการพัฒนาโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ | 3.82 | 0.87 | มาก |
| 6. | องค์การมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปรงใส สุจริต ไว้วางใจกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน | 3.92 | 0.88 | มาก |
| 7. | มีการส่งเสริมให้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การ | 3.98 | 0.95 | มาก |
|  | รวม | 3.91 | 0.91 | มาก |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 3.91) และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ องค์การมีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างต่อเนื่อง (=4.02) มีการส่งเสริมให้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การ (=3.98) และองค์การมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปรงใส สุจริต ไว้วางใจกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน (=3.92)

**ตารางที่ 4.5**

*ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์การ**จำแนกเป็นรายข้อ*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | |  | S.D. | ระดับปัจจัย |
| ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์การ | |  |  |  |
| 1. | ผู้นำมีความกล้าในการค้นหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์การ | 3.79 | 0.96 | มาก |
| 2. | ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่มีความคิดริเริ่มกิจกรรมเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ | 3.90 | 0.98 | มาก |
| 3. | ผู้นำมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างขององค์การ | 3.93 | 0.95 | มาก |
| 4. | ผู้นำมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ | 3.97 | 0.84 | มาก |
| 5. | ผู้นำส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ | 3.84 | 0.89 | มาก |
| 6. | ผู้นำให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกันเป็นทีม | 4.00 | 0.93 | มาก |
| 7. | ผู้นำมีการกระจายอำนาจลำดับขั้นบังคับบัญชาให้แต่ละคนทำงานได้อย่างอิสระ | 3.85 | 0.98 | มาก |
| 8. | ผู้นำได้ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ เช่นการให้คำปรึกษาแนะนำฝึกสอน จัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม | 3.81 | 0.96 | มาก |
| 9. | ผู้นำเป็นนักปฏิบัติในการลงมือปฏิบัติงานให้เป็นเป็นตัวอย่างด้วยความตั้งใจ ทุ่มเท | 3.74 | 0.94 | มาก |

*(ต่อ)*

**ตารางที่ 15** (ต่อ)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | |  | S.D. | ระดับปัจจัย |
| 10. | ผู้นำมีการกระตุ้นให้ทุกคนมุ่งมั่นในการทำงานโดยสนับสนุนให้งานเกิดผลสำเร็จได้ | 3.72 | 0.98 | มาก |
| 11. | ผู้นำส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล | 3.85 | 0.86 | มาก |
| 12. | ผู้นำส่งเสริมยกย่องชมเชยในความพยายามของผู้ร่วมงาน | 3.83 | 0.95 | มาก |
| 13. | ผู้นำให้ความสำคัญในความจงรักภักดีที่ผู้ปฏิบัติงานมีให้แก่องค์การ เช่นการมอบรางวัล | 3.95 | 0.89 | มาก |
|  | รวม | 3.86 | 0.93 | มาก |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์การโดยรวม อยู่ในระดับมาก (= 3.86) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ผู้นำให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกันเป็นทีม (= 4.00) ผู้นำมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ (= 3.97) และผู้นำให้ความสำคัญในความจงรักภักดีที่ผู้ปฏิบัติงานมีให้แก่องค์การ เช่นการมอบรางวัล (=3.95)

**ตารางที่ 4.6**

*ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ**จำแนกเป็นรายข้อ*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | |  | S.D. | ระดับปัจจัย |
| ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | |  |  |  |
| 1. | เทศบาลควรมีวัสดุอุปกรณ์ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัยเหมาะสมสำหรับการใช้ประโยชน์ | 3.79 | 0.95 | มาก |
| 2. | องค์การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเน้นความต้องการของผู้ใช้ | 3.76 | 0.95 | มาก |
| 3. | องค์การควรให้ความสำคัญที่จะนำเทคโนโลยีใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ | 3.92 | 0.87 | มาก |
| 4. | องค์การควรพัฒนาให้บุคลากรทุกคนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ | 4.05 | 0.91 | มาก |
| 5. | มีการพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสมหรือเกิดความคุ้มค่า | 3.66 | 0.96 | มาก |
|  | รวม | 3.84 | 0.93 | มาก |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 3.84) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ องค์การควรพัฒนาให้บุคลากรทุกคนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ (= 4.05) องค์การควรให้ความสำคัญที่จะนำเทคโนโลยีใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ (= 3.92) และเทศบาลควรมีวัสดุอุปกรณ์ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัยเหมาะสมสำหรับการใช้ประโยชน์ (=3.79)

**ตารางที่ 4.7**

*ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านการจูงใจ**จำแนกเป็นรายข้อ*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | |  | S.D. | ระดับปัจจัย |
| ปัจจัยด้านการจูงใจ | |  |  |  |
| 1. | องค์การควรมีการให้รางวัลอย่างเหมาะสมกับคนที่มีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน | 3.88 | 0.97 | มาก |
| 2. | ควรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าผู้ที่นำความรู้มาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ | 4.01 | 0.92 | มาก |
| 3. | องค์การควรสร้างค่านิยมสนับสนุนให้ได้พัฒนาตนเองเช่นการศึกษาต่อ การฝึกอบรม | 4.03 | 0.91 | มาก |
| 4. | องค์การควรให้ความสำคัญในการมอบหมายงานที่ท้าทายแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม | 3.77 | 0.95 | มาก |
|  | รวม | 3.92 | 0.94 | มาก |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านการจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 3.92) และรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ องค์การควรสร้างค่านิยมสนับสนุนให้ได้พัฒนาตนเองเช่นการศึกษาต่อ การฝึกอบรม (= 4.03) ควรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าผู้ที่นำความรู้มาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ (= 4.01) และองค์การควรมีการให้รางวัลอย่างเหมาะสมกับคนที่มีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน (= 3.88)

**ตารางที่ 4.8**

*ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | |  | S.D. | ระดับปัจจัย |
|  | ปัจจัยด้านการบริหาร |  |  |  |
| 1. | ผู้บริหารมีการวางแผนในการกำหนดให้การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การโดยกำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลการ | 3.80 | 0.96 | มาก |
| 2. | มีการจัดวางการบริหารจัดการภายในองค์การที่มีประสิทธิภาพ | 3.71 | 0.95 | มาก |
| 3. | องค์การมีการปฏิบัติงานตามแผนงานการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างที่กำหนดไว้ได้ | 3.82 | 0.97 | มาก |
| 4. | ผู้นำมีการนำพาบุคลากรในองค์การในการสร้างทัศนคติทางบวกในการพัฒนาตนเองให้กับทุกคน เช่นชี้แจงให้เห็นประโยชน์ของการพัฒนาตนเองและองค์การ | 3.90 | 0.90 | มาก |
| 5. | องค์การมีการทำความเข้าใจในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละบุคคล | 3.89 | 0.85 | มาก |
| 6. | องค์การมีการกำหนดตัวชี้วัดของการพัฒนาทุนมนุษย์ | 4.02 | 0.91 | มาก |
| 7. | องค์การมีการประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาทุนมนุษย์ในแต่ละกิจกรรม เช่น จากการฝึกอบรม การประชุม เป็นต้น | 4.13 | 0.77 | มาก |
|  | รวม | 3.89 | 0.90 | มาก |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 3.89) และรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ องค์การมีการประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาทุนมนุษย์ในแต่ละกิจกรรม เช่น จากการฝึกอบรม การประชุม เป็นต้น (= 4.13) องค์การมีการกำหนดตัวชี้วัดของการพัฒนาทุนมนุษย์ (= 4.02) และผู้นำมีการนำพาบุคลากรในองค์การในการสร้างทัศนคติทางบวกในการพัฒนาตนเองให้กับทุกคน เช่นชี้แจงให้เห็นประโยชน์ของการพัฒนาตนเองและองค์การ (= 3.90)

**ตารางที่ 4.9**

*ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน จำแนกเป็นรายข้อ*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | |  | S.D. | ระดับปัจจัย |
| ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน | |  |  |  |
| 1. | ส่งเสริมการสร้างความภูมิใจในหน้าที่ของตนเอง | 4.06 | 0.90 | มาก |
| 2. | องค์การสร้างเจตคติในการต้องการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน | 4.14 | 0.85 | มาก |
| 3. | สร้างความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายต่อไปอย่างมุ่งมั่น | 3.78 | 0.94 | มาก |
| 4. | สร้างความรู้สึกให้ทุกคนรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของเทศบาล | 3.92 | 0.82 | มาก |
| 5. | สร้างความเข้าใจในเทศบาลของท่านเป็นองค์การที่มีศักยภาพและไว้วางใจได้ | 3.78 | 0.93 | มาก |
| 6. | กระตุ้นการทำงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บังเกิดผลดีแก่ เทศบาล | 3.71 | 0.88 | มาก |
| 7. | ส่งเสริมความพร้อมในการปฏิบัติงานให้กับ เทศบาลเพื่อบริการประชาชนเสมอ | 3.90 | 0.90 | มาก |
|  | รวม | 3.90 | 0.89 | มาก |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 3.90) และรายข้ออยู่ในระดับมาก ทุกข้อเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ องค์การสร้างเจตคติในการต้องการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน (= 4.10) ส่งเสริมการสร้างความภูมิใจในหน้าที่ของตนเอง (= 4.06) และสร้างความรู้สึกให้ทุกคนรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของเทศบาล (= 3.92)

**ตารางที่ 4.10**

*ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม จำแนกเป็นรายข้อ*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | |  | S.D. | ระดับปัจจัย |
| ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม | |  |  |  |
| 1. | ให้ความสำคัญในการมีโอกาสร่วมวางแผนการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การ | 3.84 | 0.94 | มาก |
| 2. | ส่งเสริมทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้เท่าเทียมกัน | 3.99 | 0.84 | มาก |
| 3. | ให้ความอิสระทุกคนในการเลือกที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ | 3.96 | 0.73 | มาก |
| 4. | ทุกคนได้รับประโยชน์จากการพัฒนาทุนมนุษย์ เช่นการเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน | 3.90 | 0.75 | มาก |
|  | รวม | 3.92 | 0.82 | มาก |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 3.92) และรายข้ออยู่ในระดับมาก ทุกข้อเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ส่งเสริมทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้เท่าเทียมกัน (= 3.99) ให้ความอิสระทุกคนในการเลือกที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ (= 3.96) และทุกคนได้รับประโยชน์จากการพัฒนาทุนมนุษย์ เช่นการเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน (= 3.90)

**ตารางที่ 4.11**

*ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกโดยรวมและรายด้าน*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | |  | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
| 1. | ด้านทุนทางปัญญา | 4.00 | 0.92 | มาก |
| 2. | ด้านทุนทางสังคม | 3.95 | 0.92 | มาก |
| 3. | ด้านทุนทางอารมณ์ | 3.97 | 0.88 | มาก |
|  | รวม | 3.97 | 0.91 | มาก |

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 3.97) และรายด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ด้านทุนทางปัญญา (= 4.00) ด้านทุนทางอารมณ์ (= 3.97) และด้านทุนทางสังคม (= 3.95)

**ตารางที่ 4.12**

*ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทุนทางปัญญา จำแนกเป็นรายข้อ*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | |  | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
| ด้านทุนทางปัญญา | |  |  |  |
| 1. | การเป็นผู้ใฝ่หาความรู้ใหม่จากแหล่งความรู้ ต่าง ๆ จำเป็นมีผลต่อการปฏิบัติงาน | 4.09 | 0.85 | มาก |
| 2. | เทศบาลมีระบบการจัดเก็บข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการทำงานไว้อย่างเป็นระบบ โดยแยกเป็นหมวดหมู่ เช่น ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 3.99 | 0.86 | มาก |
| 3. | มีการจัดการความรู้โดยสรุปความรู้ใหม่ที่ได้จากการอบรม ดูงาน การพูดคุยเผยแพร่ให้ผู้อื่นได้ทราบอย่างเป็นทางการ | 4.15 | 0.89 | มาก |
| 4. | องค์การมีการส่งเสริมการสามารถเข้าถึงความรู้ต่าง ๆ ได้สะดวก เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 4.02 | 0.96 | มาก |
| 5. | มีการพัฒนากลยุทธ์ วิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ | 4.00 | 0.96 | มาก |
| 6. | เทศบาลมีการแลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างกว้างขวาง เช่นการสอนงาน แชร์ประสบการณ์ การรวมกลุ่มพูดคุย | 4.08 | 0.84 | มาก |
| 7. | องค์การมีการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคนอย่างกว้างขวางให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นที่สามารถนำมาใช้ในการทำงานได้ | 4.35 | 0.79 | มาก |

*(ต่อ)*

**ตารางที่ 4.12** (ต่อ)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | |  | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
| 8. | มีการแลกเปลี่ยนการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาระบบงานที่ปฏิบัติและปรับปรุงงานการพัฒนาท้องถิ่นอยู่เสมอ | 3.79 | 0.95 | มาก |
| 9. | มีการวิเคราะห์การทำงานในเรื่องราวต่างๆ ก่อนการตัดสินใจลงมือทำทุกครั้ง | 3.83 | 1.02 | มาก |
| 10. | บุคลากรในเทศบาลมีความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานมากขึ้น ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น | 3.94 | 1.01 | มาก |
| 11. | บุคลากรในเทศบาลมีทักษะเฉพาะตามสายงานในแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสม | 4.13 | 0.98 | มาก |
| 12. | บุคลากรในเทศบาลมีการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น | 3.66 | 0.98 | มาก |
|  | รวม | 4.00 | 0.92 | มาก |

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทุนทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (= 4.00) และรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ องค์การมีการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคนอย่างกว้างขวางให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นที่สามารถนำมาใช้ในการทำงานได้ (= 4.35) มีการจัดการความรู้โดยสรุปความรู้ใหม่ที่ได้จากการอบรม ดูงาน การพูดคุยเผยแพร่ให้ผู้อื่นได้ทราบอย่างเป็นทางการ (= 4.15) และบุคลากรในเทศบาลมีทักษะเฉพาะตามสายงานในแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสม (= 4.13)

**ตารางที่ 4.13**

*ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทุนทางสังคม จำแนกเป็นรายข้อ*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | |  | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
| ด้านทุนทางสังคม | |  |  |  |
| 1. | องค์การมีรูปแบบการปรึกษาหารือเรื่องงานให้ความรู้ให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเสมอ | 3.83 | 0.88 | มาก |
| 2. | องค์การมีการพัฒนาบุคลากรโดยการนิเทศงานพนักงานใหม่ | 4.03 | 0.96 | มาก |
| 3. | เทศบาลมีการสร้างการรักษาความสัมพัทธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การให้มีความเป็นหนึ่งเดียวกันได้แน่นแฟ้นมากขึ้น | 3.88 | 0.94 | มาก |
| 4. | มีการส่งเสริมการช่วยเหลือกันให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ | 4.06 | 0.90 | มาก |
| 5. | เทศบาลมีการส่งแสริมการมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน | 4.08 | 0.88 | มาก |
| 6. | ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างเหมาะสม เช่นการมีโครงการร่วมกับสถาบันการศึกษาหรือ อปท.อื่น ๆ | 3.82 | 0.95 | มาก |
|  | รวม | 3.95 | 0.92 | มาก |

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทุนทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 3.95) และรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ เทศบาลมีการส่งแสริมการมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน (= 4.08) มีการส่งเสริมการช่วยเหลือกันให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (= 4.06) และองค์การมีการพัฒนาบุคลากรโดยการนิเทศงานพนักงานใหม่ (= 4.03)

**ตารางที่ 4.14**

*ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทุนทางอารมณ์ จำแนกเป็นรายข้อ*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | |  | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
| ด้านทุนทางอารมณ์ | |  |  |  |
| 1. | องค์การมีกิจกรรมการเสริมสร้างทัศนคติที่ดี | 4.08 | 0.95 | มาก |
| 2. | องค์การมีการให้คำปรึกษาระหว่างเพื่อนร่วมงาน | 3.92 | 0.85 | มาก |
| 3. | เทศบาลมีการจัดกิจกรมส่งเสริมทุนทางอารมณ์ให้เหมาะสมกับการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การให้บริการที่ดี ด้วยรอยยิ้ม | 4.16 | 0.86 | มาก |
| 4. | เทศบาลมีการแสดงออกทางอารมณ์เหมาะสมกับกาลเทศะ โดยสามารถควบคุมปรับอารมณ์ของตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ | 3.92 | 0.77 | มาก |
| 5. | องค์การมีการบริหารความขัดแย้งที่ดีในหน่วยงาน | 4.00 | 0.90 | มาก |
| 6. | ส่งเสริมความกล้าหาญในการแสดงออกทางความรู้สึก | 3.99 | 0.91 | มาก |
| 7. | มีการพัฒนาความเข้าใจในการคิดการยอมรับข้อดีข้อเสียของตนแล้วปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น | 3.85 | 0.93 | มาก |
| 8. | พัฒนาความคิดในการเป็นคนใจกล้ารับฟังข้อมูลในทางลบรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์จากผู้อื่นได้ | 3.76 | 0.87 | มาก |
| 9. | มีแนวทางการร้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม | 4.10 | 0.87 | มาก |
| 10. | เทศบาลมีการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาทุนทางอารมณ์อย่างเหมาะสม | 3.94 | 0.84 | มาก |
|  | รวม | 3.97 | 0.88 | มาก |

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทุนทางอารมณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 3.97) และรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้ดังนี้ เทศบาลมีการจัดกิจกรมส่งเสริมทุนทางอารมณ์ให้เหมาะสมกับการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การให้บริการที่ดี ด้วยรอยยิ้ม (= 4.16) มีแนวทางการร้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม (= 4.10) และองค์การมีกิจกรรมการเสริมสร้างทัศนคติที่ดี (= 4.08)

1.3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3.1 ควรมีการสนับสนุนการพัฒนาตามความต้องการของบุคลากร (f = 23)

1.3.2 ควรสร้างแรงกระตุ้น แรงจูงใจและขวัญกำลังใจ ในการพัฒนาตนเอง (f = 21)

1.3.3 ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ (f = 14)

1.3.4 รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากบุคลากรสายวิชาการ ทุกคนอย่างทั่วถึง ทำความเข้าใจ เพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงประเด็นและเกิดประโยชน์สูงสุด (f = 14)

1.3.5 พัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน ตามมาตรฐานและกฎระเบียบที่ได้ระบุไว้ (f = 13)

1.3.6 ควรมีการพัฒนาแต่ละด้านอย่างต่อเนื่อง มีการสับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้มีการทำงานหลากหลายมีความชำนาญในทุกหน้าที่ (f = 9)

1.3.7 ส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม (f = 7)

1.3.8 ควรมีการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น (f = 6)

1.3.9 ผู้บริหารต้องยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร (f = 5)

1.3.10 ให้มีกระบวนการส่งเสริมคนดีคนเก่งที่มีความเป็นผู้นำได้พัฒนาศักยภาพด้านวิชาการควบคู่กันไป (f = 2)

1.3.11 ควรวางระบบในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ (f = 2)

12. ควรมีระบบเทคโนโลยีเพื่อเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม (f = 1)

1.4 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การศึกษาปัจจัยที่อธิบายการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผล จำนวน 8 ปัจจัย ที่คาดว่าจะมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือและนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่ออธิบายปัจจัยที่อธิบายการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และสร้างสมการทำนายพยากรณ์ ตัวแปรตาม 3 ตัวแปร คือ ปัจจัยที่อธิบายการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากตัวแปรอิสระ 8 ตัวแปร

1) สัญลักษณ์ที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่อธิบายการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แต่ละตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

X­1  หมายถึง ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ

X­2 หมายถึง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ

X­3  หมายถึง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์การ

X­4  หมายถึง ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

X­5  หมายถึง ปัจจัยด้านการจูงใจ

X­6  หมายถึง ปัจจัยด้านการบริหาร

X­7 หมายถึง ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน

X­8 หมายถึง ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

Y หมายถึง ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของ

เทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ ด้วยวิธี Pearson’s Product Moment Correlation (r) ในการหาระดับความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่เรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นบวก (+) หมายความว่าข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูงค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูงด้วย และถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นลบ (-) หมายความว่าข้อมูลทั้งสองชุดเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามหรือกลับกัน กล่าวคือ ถ้าค่าตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรตัวหนึ่งจะกลับเป็นต่ำ และค่าของตัวแปรตัวหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรตัวหนึ่งจะกลับเป็นสูงค่าระดับความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น จากค่า Correlation Coefficient (r) มีเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (ดุษฎี อายุวัฒน์, ม.ป.ป., 2)

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

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันควรมีค่าสูงสุดไม่เกิน 0.85 เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการเกิด Multi – Collinearity ซึ่งหมายถึง ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองสูงมากเกินไป จนไม่เหมาะสมที่จะนำตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเข้าไปในสมการทั้งสองตัว (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และ กรรณิการ์ สุขเกษม, 2536, น. 25) ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ

3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) จำนวน 8 ตัว กับตัวแปรตาม (Y) จำนวน 3 ตัวแปร ดังแสดงในตารางที่ 24

***ตารางที่ 4.15***

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่มีส่วนสัมพันธ์กับการการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ตัวแปร | X­1 | X­2 | X­3 | X­4 | X­5 | X­6 | X­7 | X8 | Y |
| ด้านโครงสร้างขององค์การ (X­1) | 1 | 0.211\*\* | 0.053 | 0.042 | 0.241\*\* | 0.032 | 0.177\*\* | 0.116 | 0.523\*\* |
| ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X­2) |  | 1 | 0.356\*\* | 0.394\*\* | 0.912\*\* | 0.390\*\* | 0.876\*\* | 0.396\*\* | 0.755\*\* |
| ด้านภาวะผู้นำองค์การ (X­3) |  |  | 1 | 0.741\*\* | 0.342\*\* | 0.938\*\* | 0.276\*\* | 0.901\*\* | 0.576\*\* |
| ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X­4) |  |  |  | 1 | 0.356\*\* | 0.812\*\* | 0.297\*\* | 0.737\*\* | 0.583\*\* |
| ด้านการจูงใจ (X­5) |  |  |  |  | 1 | 0.378\*\* | 0.882\*\* | 0.397\*\* | 0.776\*\* |
| ด้านการบริหาร (X­6) |  |  |  |  |  | 1 | 0.323\*\* | 0.918\*\* | 0.621\*\* |
| ด้านความผูกพัน (X­7) |  |  |  |  |  |  | 1 | 0.355\*\* | 0.709\*\* |
| ด้านการมีส่วนร่วม (X­8) |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0.679\*\* |
| สมรรถนะผู้ใหญ่บ้าน (Y) |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |

*หมายเหตุ* \* P ≤ .05

193

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีค่าสหสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าสหสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวแปรด้านการจูงใจ(X­5)มีความสัมพันธ์กันกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01รองลงมา คือ ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์การ (X­2)และตัวแปรด้านความผูกพัน (X­7)ตัวแปรเกือบทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) จำนวน 8 ตัว กับตัวแปรตาม (Y) จำนวน 3 ตัวแปร ดังแสดงในตารางที่ 26

**ตารางที่ 4.16**

*ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยปัจจัยที่อธิบายการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมของประชาชนในเขตจังหวัดมหาสารคาม*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ตัวแปรพยากรณ์ | b | Std. Error |  | t | p-value |
| ค่าคงที่ (a) | 0.268 | 0.088 | - | 3.032 | 0.003\*\* |
| ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (X2) | 0.201 | 0.033 | 0.286 | 6.053 | 0.000\*\* |
| ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X8) | 0.230 | 0.022 | 0.341 | 10.353 | 0.000\*\* |
| ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ (X1) | 0.268 | 0.016 | 0.377 | 16.897 | 0.000\*\* |
| ปัจจัยด้านความผูกพัน (X7) | 0.159 | 0.031 | 0.230 | 5.046 | 0.000\*\* |
| ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X4) | 0.088 | 0.022 | 0.135 | 4.070 | 0.000\*\* |
| a = 0.268 R = 0. 942 R2 = 0.886 | | | | | |
| SEest = 0.1126 | | | | | |

*หมายเหตุ.* \* P ≤ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ แบบการเพิ่ม ตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระ (X) ที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรตาม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (X2) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X8) ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ (X1) ปัจจัยด้านความผูกพัน (X7) และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X4)โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.201, 0.230, 0.268, 0.159 และ 0.088 ตามลำดับ ตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน () เท่ากับ 0.286, 0.341, 0.377, 0.230 และ 0.135 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0. 942 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R2) เท่ากับ 0.886 และมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 88.60 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SEest) เท่ากับ 0.1126 และมีค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 0.268

1.4.3 การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรตาม

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ จากตารางที่ พบว่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) หรือสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน () ส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์ในทางบวกมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05(p <0.05) จึงสามารถสร้างสมการปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรตาม ในรูปคะแนนดิบ และในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

Y = 0.268+ 0.201X21+ 0.230X8 + 0.268X1 + 0.159 X7 + 0.088X4

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

Z = 0.286Z2 + 0.341Z8 + 0.377Z1 + 0.230Z7 + 0.230Z4

จากสมการทำนายข้างต้น พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่เข้าสู่สมการจะมีความสัมพันธ์เชิงบวก และเชิงลบ กล่าวคือ เมื่อต้องการส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม ต้องคำนึงถึง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (X2) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X8) ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ (X1) ปัจจัยด้านความผูกพัน (X7) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X4) ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ตามค่าสัมประสิทธิ์ของแต่ละตัวแปร รูปแบบผู้นำแบบประชาธิปไตย รูปแบบผู้นำแบบมีส่วนร่วม และรูปแบบผู้นำการสนับสนุนทางการเมือง

รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ

2. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

3. ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ

4. ปัจจัยด้านความผูกพัน

5. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

***ภาพที่ 4.1*** รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากภาพที่ 4.1 พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ ปัจจัยด้านความผูกพัน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยดังกล่าวไปสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

**ระยะที่ 2 ศึกษาการสร้างรูปแบบการพัฒนาการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายซึ่งมีความรู้ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 20 คน ซึ่งประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 อาจารย์ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.จำรัส บุดดาพงษ์ อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

2. ผศ.ดร.สุรสิทธิ์ ไกรสิน อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตร้อยเอ็ด

กลุ่มที่ 2 นักการเมืองระดับชาติ ประกอบด้วย

3. ดร.วิญญู ยุพฤทธิ์ อดีต สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดยโสธร

4. นายวิทูรย์ วงษ์ไกร อดีต สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดยโสธร

กลุ่มที่ 3 ปราชญ์ชาวบ้าน ประกอบด้วย

5. นายดิเรก ศรีวะโสภา นักคิดนักเขียน/ข้าราชการบำนาญ

6. นายคิด จินดากุล นักเขียน/นักหนังสือพิมพ์

กลุ่มที่ 4. นักการเมืองท้องถิ่น/ผู้นำชุมชน ประกอบด้วย

7. นายอดิศักดิ์ พรมทา เลขานุการ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร

8. นายเผด็จ สลักศิลป์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ใหญ่

อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

**1. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสนทนากลุ่ม**

**ขั้นตอนที่ 2 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ** ที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group Discussion : FGD) เพื่อสร้างรูปแบบการแสดงออกทางการเมืองของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จำนวน 15 คน ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.ดุษฎีวัฒน์ แก้วอินทร์ อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตลานช้าง จังหวัดเลย

2. ดร.ประมุข ศรีชัยวงศ์ อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

3. ดร.พีรยุตม์ สังฆะมณี อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

4. นายวิทูรย์ วงษ์ไกร อดีตสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดยโสธร

5. นายพิกิฏ ศรีชนะ อดีตสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดยโสธร

6. นายรัชชัย ขยันทำ อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

7. นายเทิดแผ่นดินทอง ธารชัย นักสื่อสารมวลชน จังหวัดกาฬสินธุ์

8. นายอวยชัย สุทธิอาคาร อดีต รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

9. ดร.ตฤณ ศุภโชคอุดมชัย อาจารย์โรงเรียนนาแกพิทยาคม จ.นครพนม

10. นายอนุชิต ลีลาศสง่างาม แกนนำชุมชน/นักต่อสู้เพื่อสังคมจังหวัดอุบลราชธานี

11. ดร.สลา คุณวุฒิ นักแต่งเพลง/ศิลปินเพื่อสังคม

12. นายพิทักษ์ ศรีวะสุทธิ์ แกนนำชุมชน

13. ดร.สุพัฒนา ทองทำมา นักธุรกิจ จังหวัดขอนแก่น

14. ดร.บุญมา พันดวง อดีตประธานหอการค้าจังหวัดบึงกาฬ

15. นายธวัช โพธิ์เงิน แกนนำชุมชน/นักเคลื่อนไหวทางการเมือง

**2. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบ**

**ขั้นตอนที่ 3 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ** เพื่อยืนยันรูปแบบการแสดงออกทางการเมืองของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 19 คน ประกอบด้วย

1. นายพิกิฏ ศรีชนะ อดีตสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดยโสธร

2. ผศ.ดร.จำรัส บุดดาพงษ์ อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

3. ว่าที่ ร.ต.ดร.พิชิต กันยาวรรณ ปลัดเทศบาลตำบลคำเตย อำเภอไทยเจริญ จังหวัดยโสธร

4. ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

5. ดร.สุวัฒน์ จิตต์จันทร์ ทนายความและแกนนำชุมชน

6. ดร.พงศ์ธนัติกาญจณ์ พรมนิล แกนนำชุมชน จังหวัดกาฬสินธ์

7. ดร.สถิรพร นาคสุข นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

8. พ.ต.ท.สิทธิศักดิ์ คำศรี สารวัตรป้องกันปราบราม สถานีตำรวจภูธรเมืองยโสธร

9. นายอดิศักดิ์ พรมทา เลขานุการ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร

10. นายศุภโชค เสน่หา กำนันตำบลโพธิ์ใหญ่ อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

11. ดร.ประมุข ศรีชัยวงศ์ อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

12. ดร.สลา คุณวุฒิ นักแต่งเพลง/ศิลปินเพื่อสังคม

13. นายนิเทศน์ สุขสมบูรณ์ ปลัดเทศบาลตำบลน้ำคำ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธ์

14. ดร.บุญมา พันดวง อดีตประธานหอการค้าจังหวัดบึงกาฬ

15. ดร.พีรยุตม์ สังฆะมณี อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยอุบลราชธานี

16. นายบริภัทร วงษ์ไกร แกนนำชุมชนท้องถิ่น

17. ผศ.ดร.สุรสิทธิ์ ไกรสิน อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

18. ดร.ธมกร ทยาประศาสน์ อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

19. นายบุญหลาย ศรีวะอุไร แกนนำชุมชนท้องถิ่น

ผลการประชุมกลุ่มย่อยจากจำนวนผู้เข้าร่วมวิพากษ์ทั้งหมด 20 คน ได้มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ผู้วิจัยได้นำเสนอในที่ประชุมและได้ลงความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของปัจจัยแต่ละด้านเพื่อนำมาใช้ในรูปแบบการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**3. ผลการสัมภาษณ์** สามารถสรุป ดังนี้

3.1 ด้านวัฒนธรรมองค์การ

“… ทุกคนในองค์การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพและการคิดอย่างอิสระจนสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้องค์การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้ในการทำงานได้อย่างอิสระทุกคนในองค์การถือว่าการเรียนรู้เป็นหน้าที่และเป็นความรับผิดชอบของทุกคนองค์การส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การมีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผยโปร่งใส สุจริต ไว้วางใจกัน และยอมรับซึ่งกันและกัน การส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การ ...”

(บุคคลที่ 1, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… เทศบาลตำบลควรมีการกำหนดให้การสร้างนวัตกรรมเป็นค่านิยมขององค์การแต่มิได้ระบุไว้โดยตรง เพียงแต่กำหนดไว้ในสมรรถนะหลักของพนักงานว่า ปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ (Self-Destruction) เปิดใจรับฟัง เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Open Mind & Refection) ใฝ่หาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ (Personal Mastery) ตลอดจนถ่ายทอดความรู้ไปยังบุคคลอื่น ๆ ...”

(บุคคลที่ 2, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… เทศบาลตำบลควรมีการความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน จะเห็นได้จากกำหนดให้การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นค่านิยมขององค์การ โดยจัดทาเป็นโปสเตอร์ประกาศค่านิยมขององค์ติดให้เห็นอย่างเด่นชัดทั่วทั้งสานักงานใหญ่ และกำหนดเป็น

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของพนักงานเพื่อนาไปใช้สาหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อไป…”

(บุคคลที่ 3, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… บุคลากรทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และมีโอกาสเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นการดาเนินงานต่าง ๆ ขององค์การ บุคลากรมีโอกาสที่จะเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ขององค์การ มีการสื่อสาร และแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างกันในองค์การ เทศบาลตำบลควรมีการสนับสนุนให้มีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการจัดอบรมพัฒนา เทศบาลตำบลควรส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพและการคิดอย่างอิสระในการแสดงความคิดเห็นเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ …”

(บุคคลที่ 4, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… เทศบาลตำบลควรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้อย่างอิสระ เป็นเทศบาลแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการจัดความรู้ วิทยาการต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานของเทศบาล เทศบาลตำบลควรมีการสร้างข้อตกลงในการเรียนรู้เป็นหน้าที่และเป็นความรับผิดชอบของทุกคน ทุกคนในองค์การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง …”

(บุคคลที่ 5, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… เทศบาลตำบลควรมีการส่งเสริมให้รู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจการขององค์การ เทศบาลตำบลควรมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์การให้เกิดประสิทธิภาพ …”

(บุคคลที่ 6, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… เทศบาลตำบลควรมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริตเพื่อให้ชุมชนผู้เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบได้ บุคลากรทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วน หนึ่งขององค์การ และมีโอกาสเข้าร่วม แสดงความคิดเห็นการดาเนินงานต่าง ๆ ขององค์การ

องค์การให้อำนาจบุคลากรมีอิสระทาง ความคิดในการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนา งานที่ตนต้องรับผิดชอบ …”

(บุคคลที่ 7, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… วัฒนธรรมองค์กรมีความเหมาะสมกับเป้าหมายของหน่วยงานในปัจจุบันวัฒนธรรมองค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับเป้าหมายของหน่วยงานใน 3 – 5 ปีข้างหน้าเมื่อมีการรับข้าราชการ/พนักงานใหม่เข้ามา หน่วยงานได้จัดให้มีการชี้แจงและอบรมเรื่องวัฒนธรรมองค์กรผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรข้าราชการ/พนักงานในหน่วยงานสามารถเสนอความคิดเห็นหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ …”

(บุคคลที่ 8, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… ข้าราชการ/พนักงานในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ ควรมีการสนับสนุนการพัฒนาตามความต้องการของบุคลากร ควรสร้างแรงกระตุ้น แรงจูงใจและขวัญกำลังใจ ในการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ มีการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากบุคลากรสายวิชาการทุกคนอย่างทั่วถึง ทำความเข้าใจ เพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงประเด็นเสนอแนะจากบุคลากรสายวิชาการ ทุกคนอย่างทั่วถึง ทำความเข้าใจ เพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงประเด็นและเกิดประโยชน์สูงสุด …”

(บุคคลที่ 9, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… ควรมีการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน ตามมาตรฐานและกฎระเบียบที่ได้ระบุไว้ ควรมีการพัฒนาแต่ละด้านอย่างต่อเนื่อง มีการสับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้มีการทำงานหลากหลายมีความชำนาญในทุกหน้าที่ …”

(บุคคลที่ 10, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… ส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ควรมีการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น ผู้บริหารต้องยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารให้มีกระบวนการส่งเสริมคนดีคนเก่งที่มีความเป็นผู้นำได้พัฒนาศักยภาพด้านวิชาการควบคู่กันไป ควรวางระบบในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ควรมีระบบเทคโนโลยีเพื่อเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม …”

(บุคคลที่ 11, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… ควรมีความพร้อมตลอดเวลาต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งจากภายในและจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ การยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการบริหารของผู้บริหารสมัยใหม่ทุกระดับและพนักงานทุกคนหากไม่คิดค้นใหม่เรื่อย ๆ หรืออยู่เฉย ๆสุดท้ายก็ไม่สามารถแข่งขันกับคู่แข่งที่คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ได้ …”

(บุคคลที่ 12, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

3.2 ด้านการมีส่วนร่วม รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

“… เทศบาลตำบลควรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบล ท่านมีส่วนร่วมในการเข้าประชุมเพื่อร่วมในการวาง แผนการพัฒนา ของเทศบาลตำบล เทศบาลตำบลควรได้มีส่วนร่วมในการจัดเตรียมข้อมูลเบื้องต้นเพื่อ ประกอบการวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของปัญหา …”

(บุคคลที่ 1, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… เทศบาลตำบลควรการส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากรส่วนตัวให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้โครงการบรรลุผล เช่น บริจาคเงิน ที่ดิน อื่น ๆ ควรมีส่วนร่วมในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การบริหารงานบรรลุผล ตามเป้าหมาย เช่นประชาชนในท้องถิ่น และหน่วยงานต่าง ๆ …”

(บุคคลที่ 2, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… เทศบาลตำบลควรมีส่วนร่วมกับ อบต.ในการรายงานแสดงผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วเป็นระยะ ๆ เพื่อสามารถทบทวนผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ว่ามีความคืบหน้ามากน้อยเพียงใด ได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ระหว่างดำเนินงานทุกระยะ และมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาของ เทศบาลตำบล เช่น แผนพัฒนาสามปี และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา …”

(บุคคลที่ 3, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… เทศบาลตำบลควรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผนของ เทศบาลตำบลควรและมีส่วนร่วมในการรับฟังการประชุมสภาองค์การ บริหารส่วนตำบลเพื่อวางแผนในการพัฒนา …”

(บุคคลที่ 4, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารกิจการของเทศบาลตำบลในระดับต่างๆ ล้วนแต่เป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการใช้สิทธิของปัจเจกชนเป็นส่วนใหญ่ เว้นแต่การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเท่านั้นที่กำหนดให้ตัวแทนประชาคมท้องถิ่น เข้าไปมีส่วนร่วมในลักษณะตัวแทนขององค์กรกลุ่ม จึงอาจกล่าวได้ว่าปัจจุบันกฎหมายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการท้องถิ่น ได้กำหนดไว้เฉพาะ …”

(บุคคลที่ 5, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… การมีส่วนร่วมในมติของปัจเจกชนเท่านั้น มิได้ คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนซึ่งมีประวัติศาสตร์ในการร่วมพัฒนาท้องถิ่นมาอย่างยาวนาน จึงส่งผล ให้การมีส่วนร่วมของประชาชนในปัจจุบันมีข้อจำกัดและไม่มีพลังในการดำเนินการอย่างเห็นได้ชัด เห็นควรที่จะต้องทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในฐานะชุมชน เพื่อให้เห็นถึงความเป็นมา หลักเกณฑ์ตามกฎหมาย และกรณีตัวอย่าง ต่อไป …”

(บุคคลที่ 6, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… เทศบาลตำบลควรมีการแจ้งข้อมูลและจัดให้มีการรับฟังความ คิดเห็น ถ้าการกระทำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อประชาชนและชุมชน อย่างรุนแรง ความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นในสาระสำคัญ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องนำผลการรับฟัง ความคิดเห็นมาใช้ประกอบในกระบวนการตัดสินใจ …”

(บุคคลที่ 7, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… เทศบาลตำบลควรมีส่วนร่วมในการรับรู้เนื้อหาสาระของร่าง แผนพัฒนาตำบลหลังจากที่คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตำบลจัดทำเสร็จแล้ว ควรมีมีส่วนร่วมในการรับรู้เนื้อหาสาระของร่างข้อบัญญัติ หลังจากที่ผ่านการเห็นชอบจากสภาเทศบาลตำบล ควรมีได้ร่วมกับ เทศบาลตำบลในการแสดงความคิดเห็นการดำเนินการโครงการต่าง ๆ ของเทศบาลตำบล …”

(บุคคลที่ 8, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… เทศบาลตำบลควรมีมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลแก่องค์การบริหารส่วนตำบลในด้านความสำเร็จของกิจกรรม มีส่วนร่วมประเมินผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามแผนหรือโครงการที่จัดทำขึ้นของเทศบาลตำบล …”

(บุคคลที่ 9, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… เทศบาลตำบลควรมีการร่วมวางแผนกำหนดนโยบายการบริหารองค์การ ร่วมวางแผนพัฒนาประจำปี เทศบาลตำบลควรมีการส่งเสริมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร …”

(บุคคลที่ 10, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… เทศบาลตำบลควรมีส่วนร่วมในการประชุมประชาคมเพื่อคัดเลือกตัวแทนชุมชนเป็นคณะกรรมการจัดซื้อ/จัดจ้าง ของ เทศบาลตำบล ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา ขององค์การ และในการจัดทำแผนปฏิบัติการ เมื่อได้รับอนุมัติงบประมาณแล้ว โดยกำหนดกิจกรรมที่จะทำและจำนวนเงินที่จะใช้ในช่วงเวลาต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเงินงบประมาณที่ได้รับ ในการดำเนินการใช้งบประมาณตามแผนปฏิบัติการโดยการขออนุมัติเงินตามระเบียบของ

หน่วยงาน …”

(บุคคลที่ 10, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… เทศบาลตำบลควรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบเมื่อมีการเบิกจ่ายเงินแล้ว ว่าได้ใช้จ่ายเงินไปตามจริงที่เบิกไปหรือไม่ ในจัดตั้งงบประมาณในการดำเนินการโครงการต่าง ๆ ของ เทศบาลตำบล และมีส่วนร่วมในการแนะนำ แนวทาง ความรู้ให้กับคณะกรรมการจัดซื้อ/จัดจ้าง ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้แทนชุมชน …”

(บุคคลที่ 11, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… เทศบาลตำบลควรมีส่วนร่วมในการควบคุมการบริหารด้านการเงินให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการไม่รั่วไหล และปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบทางการเงิน ในการวางแผนและ จัดกิจกรรมงานกีฬาเยาวชนของตำบล และงานสันทนาการ และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อแผนพัฒนา และร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนาของเทศบาลตำบล …”

(บุคคลที่ 12, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

3.3 ด้านโครงสร้างขององค์การ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

“… องค์การมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมสอดคล้อง กับทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์การมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมสอดคล้อง กับทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร การจัดลำดับการบังคับบัญชาเหมาะสม …”

(บุคคลที่ 1, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“…บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและสามารถ ปฏิบัติงานร่วมกันแบบทีมงานได้ มีความตั้งใจปฏิบัติงานที่องค์การ โดยไม่คิดจะ โอนย้ายหรือลาออก การติดต่อสื่อสาร …”

(บุคคลที่ 2, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… บุคลากรมีความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเพื่อ ผลสัมฤทธิ์ขององค์การมากกว่าผลสัมฤทธิ์ของ ตนเอง ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานให้มีความร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย ควรส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำกิจกรรม 5 ส. อย่างต่อเนื่องและจริงจัง โดยจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน …”

(บุคคลที่ 3, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“…บุคลากรมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการ ปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วง มีการพัฒนาความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นบุคลากร มีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและ ภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ก่อนลงมือปฏิบัติงาน …”

(บุคคลที่ 4, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“…โครงสร้างขององค์การ มีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและ ภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ก่อนลงมือปฏิบัติงาน มีการประสานงานระหว่างส่วน/กอง ทาให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพโครงสร้างการบริหารงานในแต่ละส่วน/กอง มีความชัดเจน …”

(บุคคลที่ 5, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… โครงสร้างขององค์การ มีการจัดสรร ทรัพยากรที่ใช้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้องค์กรบรรลุผลที่ดีที่สุดในด้านประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม สามารถรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขั้นตอนการจัดหาวัสดุรวดเร็วส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ …”

(บุคคลที่ 6, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

3.4 ด้านความผูกพัน รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

“… เทศบาลตำบลควรสร้างความภูมิใจในหน้าที่ มีการกำหนดนโยบายการทำงานด้วยความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานทุกคน มีการมอบหมายงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นความพึงพอใจในงาน …”

(บุคคลที่ 1, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“…เทศบาลตำบลควรกำหนดนโยบายการทำงานของเทศบาลให้มีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงาน การปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด …”

(บุคคลที่ 2, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… การสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ อปท. สร้างความเข้าใจในเทศบาลของท่านเป็นองค์การที่มีศักยภาพและไว้วางใจได้ กระตุ้นการทำงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บังเกิดผลดีแก่ เทศบาลส่งเสริมความพร้อมในการปฏิบัติงานให้กับ เทศบาลเพื่อบริการประชาชนเสมอ …”

(บุคคลที่ 3, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… กระตุ้นความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เทศบาลตำบลควรมีการส่งเสริมการสร้างความภูมิใจในหน้าที่ของตนเององค์การควรมีการสร้างเจตคติในการต้องการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน …”

(บุคคลที่ 4, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… เทศบาลตำบลควรมีการส่งเสริมและสร้างความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ สร้างความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายต่อไปอย่างมุ่งมั่น สร้างความรู้สึกให้ทุกคนรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของเทศบาล …”

(บุคคลที่ 5, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“…เทศบาลตำบลควรมีความเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์การ ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์การนี้ต่อไปแม้ท่านจะทำงานที่ไหน ๆ ท่านก็สามารถสามารถทำงานได้ดีเช่นกันวิธีการปฏิบัติงานในโรงแรมของท่านสร้างแรงจูงใจในการทำงาน …”

(บุคคลที่ 6, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

3.5 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบล ประกอบด้วย

“… ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัย มีกระบวนการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับเทคโนโลยี การบริหารงานเป็นไปตามขั้นตอนไม่สามารถข้ามขั้นตอนได้ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในดำเนินงานเชื่อมโยงระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่กับประชาชน …”

(บุคคลที่ 1, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… องค์กรควรมีการเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยใน การบริหารงานนโยบายและแผน และ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการบริหารงานพัสดุและทรัพย์สิน ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการบริหารงานการเงิน และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานควบคุมภายใน ด้านบริหารงานทั่วไป ได้แก่ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในงานระชาสัมพันธ์ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการ รับนักเรียน ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการจัดระบบควบคุมภายใน และด้านบริหารงานบุคคล เป็นการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนองความต้องการผู้ใช้อย่างเหมาะสม …”

(บุคคลที่ 2, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… มีการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้มีสภาพสมบูรณ์ทาให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ …”

(บุคคลที่ 3, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… มีการใช้เทคโนโลยีที่ใช้มีความทันสมัยส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิด ประสิทธิภาพ …”

(บุคคลที่ 4, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“… ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ …”

(บุคคลที่ 5, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“…เทศบาลตำบลควรมีการสำรวจเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เป็นระยะ เพื่อดำเนินการพิจาณาซ่อมแซม หรือ นำเข้า แผนงานเพื่อจัดซื้อทดแทน มีการประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อรายงานความต้องการใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ เพื่อ พิจารณาสนับสนุนงบประมาณ เพื่อสร้างความคุ้มค่าจากเทคโนโลยีสารสนเทศ …”

(บุคคลที่ 6, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“…เทศบาลตำบลควรมีการออกแบบและวางระบบการใช้งานร่วมกันผ่านเครือข่ายภายใน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นำเสนอหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อนำเข้าข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ นั้นๆ มีการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อช่วยเพื่อบริหารงานด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็วในการ ปฏิบัติงาน …”

(บุคคลที่ 7, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“…เทศบาลตำบลควรมีการจัดหาสื่อเครื่องคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอกับความต้องการของบุคลากรผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้ไปอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการใช้อุปกรณ์ใหม่ ๆ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการวางแผนอัตราก าลัง และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ มีการพัฒนาหรือจัดหาโปรแกรมสำเร็จรูปที่ทันสมัยอยู่เสมอ …”

(บุคคลที่ 8, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

โดยสรุป รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ด้านวัฒนธรรมองค์การ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบล ประกอบด้วย 1.1) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 1.2) การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพและการคิดอย่างอิสระ 1.3) ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้อย่างอิสระ 1.4) การเรียนรู้เป็นหน้าที่และเป็นความรับผิดชอบของทุกคน 1.5) การส่งเสริมให้รู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ 1.6) การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต และ 1.7) การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้

2. ด้านการมีส่วนร่วม รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 2.1) การร่วมวางแผน 2.2) ส่งเสริมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร 2.3) ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา และ 2.4) ให้ประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร

3. ด้านโครงสร้างขององค์การ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3.1) การจัดลำดับการบังคับบัญชาเหมาะสม 3.2) การติดต่อสื่อสาร และ 3.3) พัฒนาความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นบุคลากร

4. ด้านความผูกพัน รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4.1) สร้างความภูมิใจในหน้าที่ 4.2) การปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด 4.3) การสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ อปท. 4.4) กระตุ้นความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 4.5) การพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงาน

5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบล ประกอบด้วย 5.1) ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัย 5.2) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนองความต้องการผู้ใช้ 5.3) การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร 5.4) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5.5) สร้างความคุ้มค่าจากเทคโนโลยีสารสนเทศ

**4. การยืนยันรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

4.1 ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 “เห็นด้วย” เกี่ยวกับรูปแบบด้านวัฒนธรรมองค์การ ควรบุคลากรประจำองค์กรนั้นควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา รูปแบบด้านการมีส่วนร่วม ประชาชนบุคลากรทุกคนควรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมใน การร่วมวางแผนการดำเนินงานขององค์การเสมือนบ้านและครอบครัว รูปแบบด้านโครงสร้างขององค์การ องค์การควรมีการติดต่อสื่อสารประสานความร่วมมือไปยังบุคคลตัวแทนขององค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในมาเข้าร่วมในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ รูปแบบด้านความผูกพัน ผู้บริหารและผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องควรสร้างความภูมิใจในหน้าที่ของบุคลากรเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำหน้าที่อย่างมีคุณภาพ และ รูปแบบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์การควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะในด้านสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ

4.2 ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 “เห็นด้วย” เกี่ยวกับรูปแบบด้านวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งผู้บริหารผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ต้องสร้างความมีเสรีภาพและการคิดอย่างอิสระ และมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต รูปแบบด้านการมีส่วนร่วม ควรให้บุคลากรเข้ามาร่วมส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาองค์กรและชุมชนอย่างเสมอภาครูปแบบด้านโครงสร้างขององค์การ มีการจัดการจัดลำดับการบังคับบัญชาเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รูปแบบด้านความผูกพัน สนับสนุนให้ประชาชนทุกคนมีส่วนร่วมและการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ อปท. เป็นเสมือนหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบรูปแบบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างความคุ้มค่าจากเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.3 ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 “เห็นด้วย” เกี่ยวกับรูปแบบด้านวัฒนธรรมองค์การ ส่งเสริมให้องค์กรเกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้อย่างอิสระในการพัฒนาในรูปแบบต่าง การส่งเสริมให้รู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ รูปแบบด้านการมีส่วนร่วม ควรส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา และให้เกิดประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร รูปแบบด้านโครงสร้างขององค์การ สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นบุคลากรมีการประสานงานกันอย่างสามัคคีและสร้างสรรค์ รูปแบบด้านความผูกพัน มีการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบล สร้างความภูมิใจในหน้าที่ และการกระตุ้นความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีความรับผิดชอบ และรูปแบบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรมีการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรโดยส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น

4.4 ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 “เห็นด้วย” เกี่ยวกับรูปแบบด้านวัฒนธรรมองค์การ ส่งเสริมและสร้างความตระหนักต่อการเรียนรู้ซึ่งถือเป็นหน้าที่และเป็นความรับผิดชอบของทุกคน รูปแบบด้านการมีส่วนร่วม ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา และให้ประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร รูปแบบด้านโครงสร้างขององค์การ การจัดลำดับการบังคับบัญชาเหมาะสมต่อบทบาทหน้าที่ของบุคลากร รูปแบบด้านความผูกพัน มีการพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงาน และรูปแบบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนองความต้องการผู้ใช้ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

4.5 ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 “เห็นด้วย” เกี่ยวกับรูปแบบด้านวัฒนธรรมองค์การ มี ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้อย่างอิสระ และการเรียนรู้เป็นหน้าที่และเป็นความรับผิดชอบของทุกคน 5 และมี การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ รูปแบบด้านการมีส่วนร่วม ส่งเสริมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา รูปแบบด้านโครงสร้างขององค์การ การจัดลำดับการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ และการพัฒนาความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นบุคลากร รูปแบบด้านความผูกพัน สร้างความภูมิใจในหน้าที่ การสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ อปท. กระตุ้นความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และการพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงาน รูปแบบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรใช้วัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัย และ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ5) สร้างความคุ้มค่าจากเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังภาพที่ 4.2

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการพัฒนาทุนมนุษย์**

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ, ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม, ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ,

ปัจจัยด้านความผูกพัน, ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

**ยกร่างรูปแบบ**

1. เสนอผู้เชี่ยวชาญนักวิชาการ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

3. ปรับรูปแบบที่ได้จากการสัมภาษณ์

4. สร้างรูปแบบที่เหมาะสม

รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีประสิทธิภาพ

รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

3. ด้านโครงสร้างขององค์การ

5. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

1. ด้านวัฒนธรรมองค์การ

4. ปัจจัยด้านความผูกพัน

***ภาพที่ 4.2*** รูปแบบการการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากภาพที่ 4.2 พบว่า ขั้นตอนรูปแบบการการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ ปัจจัยด้านความผูกพัน และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ผ่านกระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึกกับข้าราชการ นักวิชาการ ตัวแทนองค์กรต่าง ๆ และร่วมกันวิพากษ์รูปแบบเพื่อยืนยันรูปแบบพบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่

1. ด้านวัฒนธรรมองค์การ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1.1) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพและการคิดอย่างอิสระ3) ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้อย่างอิสระ 4) การเรียนรู้เป็นหน้าที่และเป็นความรับผิดชอบของทุกคน 5) การส่งเสริมให้รู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ 6) การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต และ 7) การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้

2. ด้านการมีส่วนร่วม รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) การร่วมวางแผน 2) ส่งเสริมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร 3) ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา และ 4) ให้ประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร

3. ด้านโครงสร้างขององค์การ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) การจัดลำดับการบังคับบัญชาเหมาะสม 2) การติดต่อสื่อสาร และ 3) พัฒนาความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นบุคลากร

4. ด้านความผูกพัน รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) สร้างความภูมิใจในหน้าที่ 2) การปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3) การสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ อปท. 4) กระตุ้นความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 5) การพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงาน

5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบล ประกอบด้วย 1) ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัย 2) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนองความต้องการผู้ใช้ 3) การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร 4) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ5) สร้างความคุ้มค่าจากเทคโนโลยีสารสนเทศ

ซึ่งเมื่อพิจารณาทั้ง 5 ปัจจัยแล้วสามารถส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ เกิดรูปแบบที่มีความเหมาะสมสำหรับการพัฒนาการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น