

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบล
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลใน
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อสารความหมาย ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นสัญลักษณ์ที่
ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- | | | |
|----------------|---------|---|
| n | หมายถึง | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | 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) |
| R ² | หมายถึง | ประสิทธิภาพในการพยากรณ์หรืออธิบายการผันแปร |
| df | หมายถึง | ค่าของขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom) |
| sig (2-tailed) | หมายถึง | ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance) |
| * | หมายถึง | มีนัยสำคัญทางสถิติ (Significance) ที่ระดับ .05 |

X ₁	หมายถึง	ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร
X ₂	หมายถึง	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
X ₃	หมายถึง	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์กร
X ₄	หมายถึง	ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
X ₅	หมายถึง	ปัจจัยด้านการจูงใจ
X ₆	หมายถึง	ปัจจัยด้านการบริหาร
X ₇	หมายถึง	ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน
X ₈	หมายถึง	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม
Y	หมายถึง	ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. วิเคราะห์ค่าความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม และรายด้าน
3. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 ศึกษาการสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- 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 และความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม และรายด้าน

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
1. ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร	3.96	0.88	มาก
2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	3.91	0.91	มาก
3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์กร	3.86	0.93	มาก
4. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.84	0.93	มาก
5. ปัจจัยด้านการจูงใจ	3.92	0.94	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลใน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	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 ($\bar{X} = 3.90$) และรายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ($\bar{X} = 3.96$) ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.92$) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 3.91$) ปัจจัยด้านความผูกพัน ($\bar{X} = 3.90$) ปัจจัยด้านการบริหาร ($\bar{X} = 3.89$) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์กร ($\bar{X} = 3.86$) และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.84$)

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร			
1. การเรียงจัดลำดับสายบังคับบัญชาในเทศบาล ตำบลมีเหมาะสมกับงานด้านการพัฒนาทุน มนุษย์	3.90	0.90	มาก
2. การจัดสายบังคับบัญชามีความยืดหยุ่น	3.95	0.89	มาก
3. ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างบังคับ บัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยในการ พัฒนาการทำงาน	4.04	0.85	มาก
รวม	3.96	0.88	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านโครงสร้างขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยในการพัฒนาการทำงาน ($\bar{x} = 4.04$) การจัดสายบังคับบัญชามีความยืดหยุ่น ($\bar{x} = 3.95$) และการเรียงจัดลำดับสายบังคับบัญชาในเทศบาลตำบลมีเหมาะสมกับงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ ($\bar{x} = 3.90$)

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร			
1. องค์กรมีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทุน มนุษย์อย่างต่อเนื่อง	4.02	0.90	มาก
2. องค์กรมีการส่งเสริมบรรยากาศให้ทุกคนมี เสรีภาพสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้ ตลอดเวลา	3.91	0.90	มาก
3. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้โดย นำความรู้มาใช้ในการทำงานได้อย่างอิสระ	3.81	0.95	มาก
4. องค์กรให้ความสำคัญถือว่าการเรียนรู้เป็น หน้าที่ความรับผิดชอบของทุกคน	3.90	0.88	มาก
5. องค์กรมีการพัฒนาโดยให้ทุกคนมีความรู้สึก เป็นเจ้าขององค์กร	3.82	0.87	มาก
6. องค์กรมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน แบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต ใฝ่กว้างใจกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน	3.92	0.88	มาก
7. มีการส่งเสริมให้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ใน องค์กร	3.98	0.95	มาก
รวม	3.91	0.91	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ องค์กรมีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.02$) มีการส่งเสริมให้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์กร ($\bar{X} = 3.98$) และองค์กรมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต ใฝ่กว้างใจกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.92$)

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์กร			
1. ผู้นำมีความกล้าในการค้นหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร	3.79	0.96	มาก
2. ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่มีความคิดริเริ่มกิจกรรมเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์	3.90	0.98	มาก
3. ผู้นำมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างขององค์กร	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. ผู้นำมีการกระจายอำนาจลำดับชั้นบังคับบัญชาให้แต่ละคนทำงานได้อย่างอิสระ	3.85	0.98	มาก
8. ผู้นำได้ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ เช่นการให้คำปรึกษา แนะนำฝึกสอน จัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม	3.81	0.96	มาก
9. ผู้นำเป็นนักปฏิบัติในการลงมือปฏิบัติงานให้เป็นเป็นตัวอย่างด้วยความตั้งใจ ทুমเท	3.74	0.94	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
10. ผู้นำมีการกระตุ้นให้ทุกคนมุ่งมั่นในการทำงาน โดยสนับสนุนให้งานเกิดผลสำเร็จได้	3.72	0.98	มาก
11. ผู้นำส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานแต่ ละบุคคล	3.85	0.86	มาก
12. ผู้นำส่งเสริมยกย่องชมเชยในความพยายามของ ผู้ร่วมงาน	3.83	0.95	มาก
13. ผู้นำให้ความสำคัญในความจงรักภักดีที่ ผู้ปฏิบัติงานมีให้แก่องค์กร เช่นการมอบรางวัล	3.95	0.89	มาก
รวม	3.86	0.93	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ผู้นำให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 4.00$) ผู้นำมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.97$) และผู้นำให้ความสำคัญในความจงรักภักดีที่ผู้ปฏิบัติงานมีให้แก่องค์กร เช่นการมอบรางวัล ($\bar{X} = 3.95$)

ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	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 ($\bar{X} = 3.84$) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ องค์การควรพัฒนาให้บุคลากรทุกคนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ($\bar{X} = 4.05$) องค์การควรให้ความสำคัญที่จะนำเทคโนโลยีใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ ($\bar{X} = 3.92$) และเทศบาลควรมีวัสดุอุปกรณ์ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัยเหมาะสมสำหรับการใช้ประโยชน์ ($\bar{X} = 3.79$)

ตารางที่ 4.7

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านการจูงใจ จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
ปัจจัยด้านการจูงใจ			
1. องค์กรควรมีการให้รางวัลอย่างเหมาะสมกับคนที่มีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.88	0.97	มาก
2. ควรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าผู้ที่นำความรู้มาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	4.01	0.92	มาก
3. องค์กรควรสร้างค่านิยมสนับสนุนให้ได้พัฒนาตนเองเช่นการศึกษาต่อ การฝึกอบรม	4.03	0.91	มาก
4. องค์กรควรให้ความสำคัญในการมอบหมายงานที่ทำทนายแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม	3.77	0.95	มาก
รวม	3.92	0.94	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านการจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) และรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ องค์กรควรสร้างค่านิยมสนับสนุนให้ได้พัฒนาตนเองเช่นการศึกษาต่อ การฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.03$) ควรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าผู้ที่นำความรู้มาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.01$) และ องค์กรควรมีการให้รางวัลอย่างเหมาะสมกับคนที่มีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.88$)

ตารางที่ 4.8

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
ปัจจัยด้านการบริหาร			
1. ผู้บริหารมีการวางแผนในการกำหนดให้การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กรโดยกำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร	3.80	0.96	มาก
2. มีการจัดวางการบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	3.71	0.95	มาก
3. องค์กรมีการปฏิบัติงานตามแผนงานการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างที่กำหนดไว้ได้	3.82	0.97	มาก
4. ผู้นำมีการนำพาบุคลากรในองค์กรในการสร้างทัศนคติทางบวกในการพัฒนาตนเองให้กับทุกคน เช่นชี้แจงให้เห็นประโยชน์ของการพัฒนาตนเองและองค์กร	3.90	0.90	มาก
5. องค์กรมีการทำความเข้าใจในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละบุคคล	3.89	0.85	มาก
6. องค์กรมีการกำหนดตัวชี้วัดของการพัฒนาทุนมนุษย์	4.02	0.91	มาก
7. องค์กรมีการประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาทุนมนุษย์ในแต่ละกิจกรรม เช่น จากการฝึกอบรม การประชุม เป็นต้น	4.13	0.77	มาก
รวม	3.89	0.90	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) และรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ องค์กรมีการประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาทุนมนุษย์ในแต่ละกิจกรรม เช่น จากการฝึกอบรม การ

ประชุม เป็นต้น ($\bar{X} = 4.13$) องค์กรมีการกำหนดตัวชี้วัดของการพัฒนาทุนมนุษย์ ($\bar{X} = 4.02$) และผู้นำมีการนำพหุผลการในองค์กรในการสร้างทัศนคติทางบวกในการพัฒนาตนเองให้กับทุกคน เช่นชี้แจงให้เห็นประโยชน์ของการพัฒนาตนเองและองค์กร ($\bar{X} = 3.90$)

ตารางที่ 4.9

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน			
1. ส่งเสริมการสร้างความภูมิใจในหน้าที่ของตนเอง	4.06	0.90	มาก
2. องค์กรสร้างเจตคติในการต้องการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน	4.14	0.85	มาก
3. สร้างความรู้สึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายต่อไปอย่างมุ่งมั่น	3.78	0.94	มาก
4. สร้างความรู้สึกรู้สึกให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของเทศบาล	3.92	0.82	มาก
5. สร้างความเข้าใจในเทศบาลของท่านเป็นองค์กรที่มีศักยภาพและไว้วางใจได้	3.78	0.93	มาก
6. กระตุ้นการทำงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บังเกิดผลดีแก่เทศบาล	3.71	0.88	มาก
7. ส่งเสริมความพร้อมในการปฏิบัติงานให้กับเทศบาลเพื่อบริการประชาชนเสมอ	3.90	0.90	มาก
รวม	3.90	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) และรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทุกข้อเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ องค์กรสร้างเจตคติในการต้องการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ($\bar{X} = 4.10$) ส่งเสริมการ

สร้างความภูมิใจในหน้าที่ของตนเอง ($\bar{X} = 4.06$) และสร้างความรู้สึกรู้สึกให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของเทศบาล ($\bar{X} = 3.92$)

ตารางที่ 4.10

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม			
1. ให้ความสำคัญในการมีโอกาสร่วมวางแผนการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กร	3.84	0.94	มาก
2. ส่งเสริมทุกคนมีโอกาสดูความคิดเห็นได้เท่าเทียมกัน	3.99	0.84	มาก
3. ให้ความสำคัญทุกคนในการเลือกที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์	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 ($\bar{X} = 3.92$) และรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทุกข้อเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ส่งเสริมทุกคนมีโอกาสดูความคิดเห็นได้เท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.99$) ให้ความสำคัญทุกคนในการเลือกที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ($\bar{X} = 3.96$) และทุกคนได้รับประโยชน์จากการพัฒนาทุนมนุษย์ เช่นการเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน ($\bar{X} = 3.90$)

ตารางที่ 4.11

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกโดยรวมและรายด้าน

ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาล ตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
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 ($\bar{X} = 3.97$) และรายด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ด้านทุนทางปัญญา ($\bar{X} = 4.00$) ด้านทุนทางอารมณ์ ($\bar{X} = 3.97$) และด้านทุนทางสังคม ($\bar{X} = 3.95$)

ตารางที่ 4.12

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลใน
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทุนทางปัญญา จำแนกเป็นรายชื่อ

ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
ด้านทุนทางปัญญา			
1. การเป็นผู้เฝ้าหาความรู้ใหม่จากแหล่งความรู้ ต่าง ๆ จำเป็นมีผลต่อการปฏิบัติงาน	4.09	0.85	มาก
2. เทศบาลมีระบบการจัดเก็บข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการทำงานไว้อย่างเป็นระบบ โดย แยกเป็นหมวดหมู่ เช่น ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	3.99	0.86	มาก
3. มีการจัดการความรู้โดยสรุปความรู้ใหม่ที่ได้ จากการอบรม คู่มือ การพูดคุยเผยแพร่ให้ผู้อื่น ได้ทราบอย่างเป็นทางการ	4.15	0.89	มาก
4. องค์กรมีการส่งเสริมการสามารถเข้าถึงความรู้ ต่าง ๆ ได้สะดวก เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเอง ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.02	0.96	มาก
5. มีการพัฒนากลยุทธ์ วิธีการดำเนินงานให้มี ประสิทธิภาพ	4.00	0.96	มาก
6. เทศบาลมีการแลกเปลี่ยนความรู้กันอย่าง กว้างขวาง เช่น การสอนงาน แอร์ประสบการณ์ การรวมกลุ่มพูดคุย	4.08	0.84	มาก
7. องค์กรมีการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคน อย่างกว้างขวางให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นที่สามารถนำมาใช้ในการทำงานได้	4.35	0.79	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
8. มีการแลกเปลี่ยนการแสดงความคิดเห็นเพื่อ พัฒนาระบบงานที่ปฏิบัติและปรับปรุงงานการ พัฒนาท้องถิ่นอยู่เสมอ	3.79	0.95	มาก
9. มีการวิเคราะห์การทำงานในเรื่องราวต่างๆ ก่อน การตัดสินใจลงมือทำทุกครั้ง	3.83	1.02	มาก
10. บุคลากรในเทศบาลมีความรู้ทั่วไปในการ ปฏิบัติงานมากขึ้น ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพ มากขึ้น	3.94	1.01	มาก
11. บุคลากรในเทศบาลมีทักษะเฉพาะตามสายงาน ในแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสม	4.13	0.98	มาก
12. บุคลากรในเทศบาลมีการพัฒนาความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์มากขึ้น	3.66	0.98	มาก
รวม	4.00	0.92	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทุนทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 4.00$) และรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ องค์การมีการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคนอย่างกว้างขวางให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นที่สามารถนำมาใช้ในการทำงานได้ ($\bar{X} = 4.35$) มีการจัดการความรู้โดยสรุปความรู้ใหม่ที่ได้จากการอบรม คุยงาน การพูดคุยเผยแพร่ให้ผู้อื่นได้ทราบอย่างเป็นทางการ ($\bar{X} = 4.15$) และบุคลากรในเทศบาลมีทักษะเฉพาะตามสายงานในแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.13$)

ตารางที่ 4.13

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทุนทางสังคม จำแนกเป็นรายชื่อ

ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
ด้านทุนทางสังคม			
1. องค์กรมีรูปแบบการปรึกษาหารือเรื่องงานให้ ความรู้ให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.83	0.88	มาก
2. องค์กรมีการพัฒนาบุคลากร โดยการนิเทศงาน พนักงานใหม่	4.03	0.96	มาก
3. เทศบาลมีการสร้างการรักษาความสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกในองค์กรให้มีความเป็นหนึ่ง เดียวกันได้แน่นแฟ้นมากขึ้น	3.88	0.94	มาก
4. มีการส่งเสริมการช่วยเหลือกันให้ความร่วมมือ กันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กร	4.06	0.90	มาก
5. เทศบาลมีการส่งเสริมการมีคุณธรรม จริยธรรม ที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.08	0.88	มาก
6. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาทุน มนุษย์อย่างเหมาะสม เช่นการมีโครงการร่วมกับ สถาบันการศึกษาหรือ อปท.อื่น ๆ	3.82	0.95	มาก
รวม	3.95	0.92	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทุนทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ เทศบาลมีการส่งเสริมการมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.08$) มีการส่งเสริมการช่วยเหลือกันให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.06$) และองค์กรมีการพัฒนาบุคลากรโดยการนิเทศงานพนักงานใหม่ ($\bar{X} = 4.03$)

ตารางที่ 4.14

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทุนทางอารมณ์ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
ด้านทุนทางอารมณ์			
1. องค์กรมีกิจกรรมการเสริมสร้างทัศนคติที่ดี	4.08	0.95	มาก
2. องค์กรมีการให้คำปรึกษาระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	3.92	0.85	มาก
3. เทศบาลมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมทุนทางอารมณ์ ให้เหมาะสมกับการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การให้บริการที่ดี ด้วยรอยยิ้ม	4.16	0.86	มาก
4. เทศบาลมีการแสดงออกทางอารมณ์เหมาะสม กับกาลเทศะ โดยสามารถควบคุมปรับอารมณ์ ของตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์	3.92	0.77	มาก
5. องค์กรมีการบริหารความขัดแย้งที่ดีใน หน่วยงาน	4.00	0.90	มาก
6. ส่งเสริมความกล้าหาญในการแสดงออกทาง ความรู้สึก	3.99	0.91	มาก
7. มีการพัฒนาความเข้าใจในการคิดการยอมรับ ข้อดีข้อเสียของตนแล้วปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น	3.85	0.93	มาก
8. พัฒนาความคิดในการเป็นคนใจกล้ารับฟัง ข้อมูลในทางลบรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์เชิง สร้างสรรค์จากผู้อื่นได้	3.76	0.87	มาก
9. มีแนวทางการร้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสม	4.10	0.87	มาก
10. เทศบาลมีการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาทุนทาง อารมณ์อย่างเหมาะสม	3.94	0.84	มาก
รวม	3.97	0.88	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทุนทางอารมณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้ดังนี้ เทศบาลมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมทุนทางอารมณ์ให้เหมาะสมกับการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การให้บริการที่ดี ด้วยรอยยิ้ม ($\bar{X} = 4.16$) มีแนวทางการร้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.10$) และองค์กรมีกิจกรรมการเสริมสร้างทัศนคติที่ดี ($\bar{X} = 4.08$)

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

X_1 หมายถึง ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร

X_2 หมายถึง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

X_3 หมายถึง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์กร

X_4 หมายถึง ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

X_5 หมายถึง ปัจจัยด้านการจูงใจ

X_6 หมายถึง ปัจจัยด้านการบริหาร

X_7 หมายถึง ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน

X_8 หมายถึง ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

Y หมายถึง ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของ

เทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ ด้วยวิธี Pearson's Product Moment Correlation (r) ในการหาระดับความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่เรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นบวก (+) หมายความว่าข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูงค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูงด้วย และถ้าค่าของตัวแปรตัว

หนึ่งค่า ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นลบ (-) หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองชุดเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามหรือกลับกัน กล่าวคือ ถ้าค่าตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรตัวหนึ่งจะกลับเป็นต่ำ และค่าของตัวแปรตัวหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรตัวหนึ่งจะกลับเป็นสูงค่าระดับความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น จากค่า Correlation Coefficient (r) มีเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (คุยฎี 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 วรรณิการ์ 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	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	Y
ด้านโครงสร้างขององค์กร (X ₁)	1	0.211**	0.053	0.042	0.241**	0.032	0.177**	0.116	0.523**
ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X ₂)		1	0.356**	0.394**	0.912**	0.390**	0.876**	0.396**	0.755**
ด้านภาวะผู้นำองค์กร (X ₃)			1	0.741**	0.342**	0.938**	0.276**	0.901**	0.576**
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₄)				1	0.356**	0.812**	0.297**	0.737**	0.583**
ด้านการจูงใจ (X ₅)					1	0.378**	0.882**	0.397**	0.776**
ด้านการบริหาร (X ₆)						1	0.323**	0.918**	0.621**
ด้านความผูกพัน (X ₇)							1	0.355**	0.709**
ด้านการมีส่วนร่วม (X ₈)								1	0.679**
สมรรถนะผู้ใหญ่บ้าน (Y)									1

หมายเหตุ * $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีค่าสหสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าสหสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวแปรด้านการจงใจ (X_5) มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_2) และตัวแปรด้านความผูกพัน (X_7) 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	β	t	p-value
ค่าคงที่ (a)	0.268	0.088	-	3.032	0.003**
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_2)	0.201	0.033	0.286	6.053	0.000**
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X_8)	0.230	0.022	0.341	10.353	0.000**
ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร (X_1)	0.268	0.016	0.377	16.897	0.000**
ปัจจัยด้านความผูกพัน (X_7)	0.159	0.031	0.230	5.046	0.000**
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4)	0.088	0.022	0.135	4.070	0.000**

$$a = 0.268 \quad R = 0.942 \quad R^2 = 0.886$$

$$SE_{est} = 0.1126$$

หมายเหตุ. * $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ แบบการเพิ่ม ตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระ (X) ที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรตาม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_2) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X_8) ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร (X_1) ปัจจัยด้านความผูกพัน (X_7) และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4) โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.201, 0.230, 0.268, 0.159 และ 0.088 ตามลำดับ ตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.286, 0.341, 0.377, 0.230 และ 0.135 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.942 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.886 และมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 88.60 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ 0.1126 และมีค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 0.268

1.4.3 การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรตาม

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

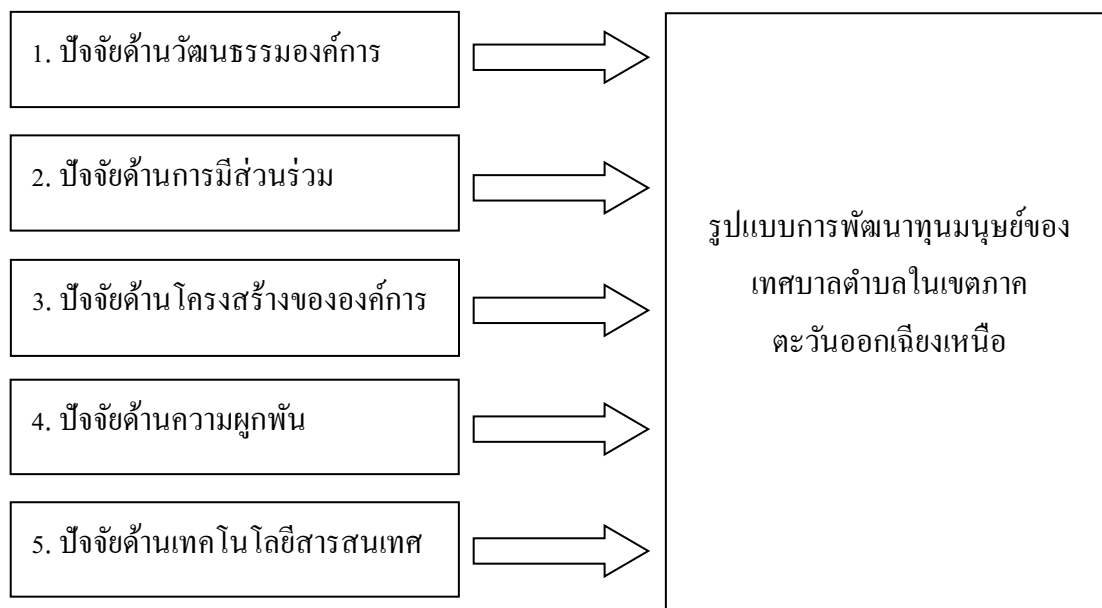
สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.268 + 0.201X_2 + 0.230X_8 + 0.268X_1 + 0.159X_7 + 0.088X_4$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.286Z_2 + 0.341Z_8 + 0.377Z_1 + 0.230Z_7 + 0.135Z_4$$

จากสมการทำนายข้างต้น พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่เข้าสู่สมการจะมีความสัมพันธ์เชิงบวก และเชิงลบ กล่าวคือ เมื่อต้องการส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม ต้องคำนึงถึง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_2) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X_8) ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร (X_1) ปัจจัยด้านความผูกพัน (X_7) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4) ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ตามค่าสัมประสิทธิ์ของแต่ละตัวแปร รูปแบบผู้นำแบบประชาธิปไตย รูปแบบผู้นำแบบมีส่วนร่วม และรูปแบบผู้นำการสนับสนุนทางการเมือง



ภาพที่ 4.1 รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากภาพที่ 4.1 พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ปัจจัยด้านความผูกพัน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยดังกล่าวไปสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ระยะที่ 2 ศึกษาการสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายซึ่งมีความรู้ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 20 คน ซึ่งประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 อาจารย์ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.จรัส บุคดาพงษ์ อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

2. ผศ.ดร.สุรสิทธิ์ ไกรสิน อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

กลุ่มที่ 2 นักการเมืองระดับชาติ ประกอบด้วย

3. ดร.วิญญู ยุพฤทธิ อติต สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดยโสธร

4. นายวิฑูรย์ วงษ์ไกร อติต สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดยโสธร

กลุ่มที่ 3 ประชาชนชาวบ้าน ประกอบด้วย

5. นายดิเรก ศรีวะ โสภานักคิดนักเขียน/ข้าราชการบำนาญ

6. นายคิด จินดากุล นักเขียน/นักหนังสือพิมพ์

กลุ่มที่ 4. นักการเมืองท้องถิ่น/ผู้นำชุมชน ประกอบด้วย

7. นายอดิศักดิ์ พรมทา เลขาธิการ นายกองจัดการบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร

8. นายเผด็จ สลักศิลป์ นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลโพธิ์ใหญ่

อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

1. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสถนนากลุ่ม

ขั้นตอนที่ 2 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group Discussion : FGD)

เพื่อสร้างรูปแบบการแสดงออกทางการเมืองของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จำนวน 15 คน ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.คุณฐิวัฒน์ แก้วอินทร์ อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตลานช้าง จังหวัดเลย

2. ดร.ประมุข ศรีชัยวงศ์ อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

3. ดร.พีรยุตม์ สังฆะมณี อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

4. นายวิฑูรย์ วงษ์ไกร อติตสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดยโสธร

5. นายพิภฏ ศรีชนะ อติตสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดยโสธร

6. นายรัชชัย ขยันทำ อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

7. นายเทิดแผ่นดินทอง ธารชัย นักสื่อสารมวลชน จังหวัดกาฬสินธุ์

8. นายอวยชัย สุทธิอาคาร อติต รองนายกองจัดการบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

9. ดร.ตฤณ สุภโชคอุดมชัย อาจารย์โรงเรียนนาแกพิทยาคม จ.นครพนม

10. นายอนุชิต ลีลาศสง่างาม แกนนำชุมชน/นักต่อสู้เพื่อสังคมจังหวัดอุบลราชธานี

11. ดร.สลา คุณวุฒิ นักแต่งเพลง/ศิลปินเพื่อสังคม

12. นายพิทักษ์ ศรีวะสุทธิ์ แกนนำชุมชน

13. ดร.สุพัฒนา ทองท่ามา นักธุรกิจ จังหวัดขอนแก่น

14. ดร.บุญมา พันดวง อดีตประธานหอการค้าจังหวัดบึงกาฬ
15. นายรัชช โปธิ์เงิน แกนนำชุมชน/นักเคลื่อนไหวทางการเมือง

2. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 3 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อยืนยันรูปแบบการแสดงออกทางการเมืองของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 19 คน ประกอบด้วย

1. นายพิภฏ ศรีชนะ อดีตสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดยโสธร
2. ผศ.ดร.จรัส บุคดาพงษ์ อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร
3. ว่าที่ ร.ต.ดร.พิชิต กันยารธรรม ปลัดเทศบาลตำบลคำเตย อำเภอไทยเจริญ จังหวัดยโสธร
4. ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
5. ดร.สุวัฒน์ จิตต์จันทร์ ทนายความและแกนนำชุมชน
6. ดร.พงศ์นันทิกัญจน์ พรมนิล แกนนำชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์
7. ดร.สัทธิพร นาคสุข นายกองกิจการบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
8. พ.ต.ท.สิทธิศักดิ์ คำศรี สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองยโสธร
9. นายอดิศักดิ์ พรมทา เลขานุการ นายกองกิจการบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร
10. นายสุภโชค เสน่หา กำนันตำบลโพธิ์ใหญ่ อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด
11. ดร.ประมุข ศรีชัยวงศ์ อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
12. ดร.สลา คุณวุฒิ นักแต่งเพลง/ศิลปินเพื่อสังคม
13. นายนิเทศน์ สุขสมบูรณ์ ปลัดเทศบาลตำบลน้ำคำ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์
14. ดร.บุญมา พันดวง อดีตประธานหอการค้าจังหวัดบึงกาฬ
15. ดร.พิริยุตม์ สังฆะมณี อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิอุบลราชธานี
16. นายบริภัทร วงษ์ไกร แกนนำชุมชนท้องถิ่น
17. ผศ.ดร.สุรสิทธิ์ ไกรสิน อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
18. ดร.ธมกร ทยาประศาสน์ อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
19. นายบุญหลาย ศรีวะอุไร แกนนำชุมชนท้องถิ่น

ผลการประชุมกลุ่มย่อยจากจำนวนผู้เข้าร่วมวิพากษ์ทั้งหมด 20 คน ได้มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ผู้วิจัยได้นำเสนอในที่ประชุมและได้ลงความเห็นเกี่ยวกับ

ความเหมาะสมของปัจจัยแต่ละด้านเพื่อนำมาใช้ในรูปแบบการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ผลการสัมภาษณ์ สามารถสรุป ดังนี้

3.1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร

“... ทุกคนในองค์กรส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพและการคิดอย่างอิสระจนสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้ต้องการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้ในการทำงานได้อย่างอิสระทุกคนในองค์กรถือว่าการเรียนรู้เป็นหน้าที่และเป็นความรับผิดชอบของทุกคนองค์กรส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรมีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผยโปร่งใส สุจริต ใ้วางใจกัน และยอมรับซึ่งกันและกัน การส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์กร ...”

(บุคคลที่ 1, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“... เทศบาลตำบลควรมีการกำหนดให้การสร้างนวัตกรรมเป็นค่านิยมขององค์กรแต่มีได้ระบุไว้โดยตรง 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) เป็นค่านิยมขององค์กร โดยจัดทำเป็นโปสเตอร์ประกาศค่านิยมขององค์กรให้เห็นอย่างเด่นชัดทั่วทั้งสำนักงานใหญ่ และกำหนดเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของพนักงานเพื่อนำไปใช้สำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อไป...”

(บุคคลที่ 3, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“... บุคลากรทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีโอกาสเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร บุคลากรมีโอกาสที่จะเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ขององค์กร มีการสื่อสาร และแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างกันในองค์กร เทศบาลตำบลควรมีการ

สนับสนุนให้มีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการจัดอบรมพัฒนา เทศบาลตำบลควรส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพและการคิดอย่างอิสระในการแสดงความคิดเห็นเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ...”

(บุคคลที่ 4, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“... เทศบาลตำบลควรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้อย่างอิสระเป็นเทศบาลแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการจัดความรู้ วิทยากรต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานของเทศบาล เทศบาลตำบลควรมีการสร้างข้อตกลงในการเรียนรู้เป็นหน้าที่และเป็นความรับผิดชอบของทุกคน ทุกคนในองค์กรส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ...”

(บุคคลที่ 5, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“... เทศบาลตำบลควรมีการส่งเสริมให้รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจการขององค์กร เทศบาลตำบลควรมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ...”

(บุคคลที่ 6, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“... เทศบาลตำบลควรมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต เพื่อให้ชุมชนผู้เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบได้ บุคลากรทุกคนมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีโอกาสเข้าร่วม แสดงความคิดเห็นการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร องค์กรให้อำนาจบุคลากรมีอิสระทาง ความคิดในการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนา งานที่ตนต้องรับผิดชอบ ...”

(บุคคลที่ 7, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“... วัฒนธรรมองค์กรมีความเหมาะสมกับเป้าหมายของหน่วยงานในปัจจุบันวัฒนธรรมองค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับเป้าหมายของหน่วยงานใน 3 – 5 ปีข้างหน้าเมื่อมีการรับข้าราชการ/พนักงานใหม่เข้ามา หน่วยงานได้จัดให้มีการชี้แจงและอบรมเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรข้าราชการ/พนักงานในหน่วยงานสามารถเสนอความคิดเห็นหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ ...”

(บุคคลที่ 8, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“... ข้าราชการ/พนักงานในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ ควรมีการสนับสนุนการพัฒนาตามความต้องการของบุคลากร ควรสร้างแรงกระตุ้น แรงจูงใจและขวัญกำลังใจ ในการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ มีการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากบุคลากรสายวิชาการทุกคนอย่างทั่วถึง ทำความเข้าใจ เพื่อแก้ไขปัญหาคืออย่างตรงประเด็นเสนอแนะจากบุคลากรสายวิชาการ ทุกคนอย่างทั่วถึง ทำความเข้าใจ เพื่อแก้ไขปัญหาคืออย่างตรงประเด็นและเกิดประโยชน์สูงสุด ...”

(บุคคลที่ 9, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“... ควรมีการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน ตามมาตรฐานและกฎระเบียบที่ได้ระบุไว้ ควรมีการพัฒนาแต่ละด้านอย่างต่อเนื่อง มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้มีการทำงานหลากหลาย มีความชำนาญในทุกหน้าที่ ...”

(บุคคลที่ 10, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“... ส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ควรมีการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น ผู้บริหารต้องยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารให้มีกระบวนการส่งเสริมคนดีคนเก่งที่มีความเป็นผู้นำได้พัฒนาศักยภาพด้านวิชาการควบคู่กันไป ควรวางระบบในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ควรมีระบบเทคโนโลยีเพื่อเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม ...”

(บุคคลที่ 11, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“... ควรมีความพร้อมตลอดเวลาต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งจากภายในและจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร การยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการบริหารของผู้บริหารสมัยใหม่ทุกระดับและพนักงานทุกคนหากไม่คิดค้นใหม่เรื่อย ๆ หรืออยู่เฉย ๆ สุดท้ายก็ไม่สามารถแข่งขันกับคู่แข่งที่คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ได้ ...”

(บุคคลที่ 12, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

3.2 ด้านการมีส่วนร่วม รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

“... เทศบาลตำบลควรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบล ท่านมีส่วนร่วมในการเข้าประชุมเพื่อร่วมในการวางแผนการพัฒนา ของเทศบาลตำบล

เทศบาลตำบลควรได้มีส่วนร่วมในการจัดเตรียมข้อมูลเบื้องต้นเพื่อ ประกอบการวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของปัญหา ...”

(บุคคลที่ 1, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“... เทศบาลตำบลควรมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากรส่วนตัวให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล 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 เทศบาลตำบล และมีส่วนร่วมในการรับฟังการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อวางแผนในการพัฒนา ...”

(บุคคลที่ 4, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“... การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารกิจการของเทศบาลตำบลในระดับต่างๆ ล้วนแต่เป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการใช้สิทธิของปัจเจกชนเป็นส่วนใหญ่ เว้นแต่การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเท่านั้นที่กำหนดให้ตัวแทนประชาคมท้องถิ่น เข้าไปมีส่วนร่วมในลักษณะตัวแทนขององค์กรกลุ่ม จึงอาจกล่าวได้ว่าปัจจุบันกฎหมายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการท้องถิ่น ได้กำหนดไว้เฉพาะ ...”

(บุคคลที่ 5, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“... การมีส่วนร่วมในมติของปัจเจกชนเท่านั้น มิได้ คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนซึ่งมีประวัติศาสตร์ในการร่วมพัฒนาท้องถิ่นมาอย่างยาวนาน จึงส่งผล ให้การมีส่วนร่วมของ

ประชาชนในปัจจุบันมีข้อจำกัดและไม่มีพลังในการดำเนินการอย่างเห็นได้ชัด เห็นควรที่จะต้อง
 ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในฐานะชุมชน เพื่อให้เห็นถึงความเป็นมา หลักเกณฑ์
 ตามกฎหมาย และกรณีตัวอย่าง ต่อไป ...”

(บุคคลที่ 6, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“... เทศบาลตำบลควรมีการแจ้งข้อมูลและจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็น ถ้าการกระทำ
 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อประชาชนและชุมชน อย่างรุนแรง
 ความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นในสาระสำคัญ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องนำผล
 การรับฟัง ความคิดเห็นมาใช้ประกอบในกระบวนการตัดสินใจ ...”

(บุคคลที่ 7, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“... เทศบาลตำบลควรมีส่วนร่วมในการรับรู้เนื้อหาสาระของร่าง แผนพัฒนาตำบล
 หลังจากทีคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตำบลจัดทำเสร็จแล้ว ควรมีมีส่วนร่วมในการรับรู้เนื้อหา
 สาระของร่างข้อบัญญัติ หลังจากทีผ่านการเห็นชอบจากสภาเทศบาลตำบล ควรมีได้ร่วมกับ
 เทศบาลตำบลในการแสดงความคิดเห็นการดำเนินการโครงการต่าง ๆ ของเทศบาลตำบล ...”

(บุคคลที่ 8, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“... เทศบาลตำบลควรมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลแก่องค์กรบริหารส่วนตำบลในด้าน
 ความสำเร็จของกิจกรรม มีส่วนร่วมประเมินผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามแผนหรือโครงการที่
 จัดทำขึ้นของเทศบาลตำบล ...”

(บุคคลที่ 9, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“... เทศบาลตำบลควรมีการร่วมวางแผนกำหนดนโยบายการบริหารองค์การ ร่วมวางแผน
 แผนพัฒนาประจำปี เทศบาลตำบลควรมีการส่งเสริมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
 ...”

(บุคคลที่ 10, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“... เทศบาลตำบลควรมีส่วนร่วมในการประชุมประชาคมเพื่อคัดเลือกตัวแทนชุมชนเป็น
 คณะกรรมการจัดซื้อ/จัดจ้าง ของ เทศบาลตำบล ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา ขององค์กร
 และในการจัดทำแผนปฏิบัติการ เมื่อได้รับอนุมัติงบประมาณแล้ว โดยกำหนดกิจกรรมที่จะทำและ

จำนวนเงินที่จะใช้ในช่วงเวลาต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเงินงบประมาณที่ได้รับ ในการดำเนินการใช้ งบประมาณตามแผนปฏิบัติการ โดยการขออนุมัติเงินตามระเบียบของ หน่วยงาน ...”

(บุคคลที่ 10, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“... เทศบาลตำบลควรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบเมื่อมีการเบิกจ่ายเงินแล้ว ว่าได้ใช้ จ่ายเงินไปตามจริงที่เบิกไปหรือไม่ ในจัดตั้งงบประมาณในการดำเนินการโครงการต่าง ๆ ของ เทศบาลตำบล และมีส่วนร่วมในการแนะนำ แนวทาง ความรู้ให้กับคณะกรรมการจัดซื้อ/จัดจ้าง ที่ ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้แทนชุมชน ...”

(บุคคลที่ 11, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“... เทศบาลตำบลควรมีส่วนร่วมในการควบคุมการบริหารด้านการเงินให้เป็นไปตาม แผนปฏิบัติการไม่รั่วไหล และปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบทางการเงิน ในการวางแผนและ จัด กิจกรรมงานกีฬาเยาวชนของตำบล และงานสันตนาการ และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ต่อแผนพัฒนา และร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนาของเทศบาลตำบล ...”

(บุคคลที่ 12, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

3.3 ด้านโครงสร้างขององค์การ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขต ภาควะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

“... องค์การมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมสอดคล้อง กับทักษะ ความรู้ ความสามารถ ของบุคลากร องค์การมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมสอดคล้อง กับทักษะ ความรู้ ความสามารถ ของบุคลากร การจัดลำดับการบังคับบัญชาเหมาะสม ...”

(บุคคลที่ 1, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“...บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและสามารถ ปฏิบัติงานร่วมกันแบบทีมงานได้ มี ความตั้งใจปฏิบัติงานที่องค์การ โดยไม่คิดจะ โอนย้ายหรือลาออก การติดต่อสื่อสาร ...”

(บุคคลที่ 2, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“... บุคลากรมีความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเพื่อ ผลสัมฤทธิ์ขององค์การมากกว่า ผลสัมฤทธิ์ของ ตนเอง ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานให้มีความร่วม

รื้อน สะอาด ปลอดภัย ควรส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำกิจกรรม 5 ส. อย่างต่อเนื่องและจริงจัง โดยจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน ...”

(บุคคลที่ 3, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“...บุคลากรมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการ ปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จ ล่วง มีการพัฒนาความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นบุคลากร มีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้ง ภายในและ ภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ก่อนลงมือปฏิบัติงาน ...”

(บุคคลที่ 4, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“... โครงสร้างขององค์กร มีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและ ภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ก่อนลงมือปฏิบัติงาน มีการประสานงานระหว่างส่วน/กอง ทำให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ โครงสร้างการบริหารงานในแต่ละส่วน/กอง มีความชัดเจน ...”

(บุคคลที่ 5, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“... โครงสร้างขององค์กร มีการจัดสรร ทรัพยากรที่ใช้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ องค์กรบรรลุผลที่ดีที่สุดในด้านประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม สามารถรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขั้นตอนการจัดหาวัสดุรวดเร็วส่งผลให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ...”

(บุคคลที่ 6, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

3.4 ด้านความผูกพัน รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

“... เทศบาลตำบลควรสร้างความภูมิใจในหน้าที่ มีการกำหนดนโยบายการทำงานด้วยความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานทุกคน มีการ มอบหมายงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นความพึงพอใจในงาน ...”

(บุคคลที่ 1, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“...เทศบาลตำบลควรกำหนดนโยบายการทำงานของเทศบาลให้มีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงาน การปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ...”

(บุคคลที่ 2, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“... การสร้างความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งของ อปท. สร้างความเข้าใจในเทศบาลของท่าน เป็นองค์การที่มีศักยภาพและไว้วางใจได้ กระตุ้นการทำงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บังเกิดผลดีแก่ เทศบาลส่งเสริมความพร้อมในการปฏิบัติงานให้กับ เทศบาลเพื่อบริการประชาชนเสมอ ...”

(บุคคลที่ 3, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“... กระตุ้นความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เทศบาลตำบลควรมีการส่งเสริมการสร้างความรู้สึกรในหน้าที่ของตนเององค์การควรมีการสร้างเจตคติในการต้องการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ...”

(บุคคลที่ 4, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“... เทศบาลตำบลควรมีการส่งเสริมและสร้างความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ สร้างความรู้สึกรต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายต่อไปอย่างมุ่งมั่น สร้างความรู้สึกรให้ทุกคนรู้สึกรว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของเทศบาล ...”

(บุคคลที่ 5, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“...เทศบาลตำบลควรมีความเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้้องค์กร ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับ้องค์กรนี้ต่อไปแม้ท่านจะทำงานที่ไหน 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 และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการบริหารงานพัสดุและทรัพย์สิน ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการบริหารงานการเงิน และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานควบคุมภายใน ด้านบริหารงานทั่วไป ได้แก่ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในงานประชาสัมพันธ์ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการ รับนักเรียน ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการจัดระบบควบคุมภายใน และด้านบริหารงานบุคคล เป็นการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนองความต้องการผู้ใช้ที่เหมาะสม ...”

(บุคคลที่ 2, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“... มีการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้มีสภาพสมบูรณ์ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ...”

(บุคคลที่ 3, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“... มีการใช้เทคโนโลยีที่ใช้มีความทันสมัยส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิด ประสิทธิภาพ ...”

(บุคคลที่ 4, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“... ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ...”

(บุคคลที่ 5, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“...เทศบาลตำบลควรมีการสำรวจเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เป็นระยะ เพื่อดำเนินการพิจารณาซ่อมแซม หรือนำเข้า แผนงานเพื่อจัดซื้อทดแทน มีการประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อรายงานความต้องการใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ เพื่อ พิจารณาสันนิษฐานงบประมาณ เพื่อสร้างความคุ้มค่าจากเทคโนโลยีสารสนเทศ ...”

(บุคคลที่ 6, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

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

(บุคคลที่ 7, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

“...เทศบาลตำบลควรมีการจัดหาสื่อเครื่องคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอกับความต้องการของบุคลากรผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้ไปอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการใช้อุปกรณ์ใหม่ ๆ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการวางแผนอัตรากำลัง และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ มีการพัฒนาหรือจัดหาโปรแกรมสำเร็จรูปที่ทันสมัยอยู่เสมอ ...”

(บุคคลที่ 8, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2559)

โดยสรุป รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขต

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลประกอบด้วย 1.1) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 1.2) การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพและการคิดอย่างอิสระ 1.3) ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้อย่างอิสระ 1.4) การเรียนรู้เป็นหน้าที่และเป็นความรับผิดชอบของทุกคน 1.5) การส่งเสริมให้รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร 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. ด้านโครงสร้างขององค์กร รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3.1) การจัดลำดับการบังคับบัญชาเหมาะสม 3.2) การติดต่อสื่อสาร และ 3.3) พัฒนาความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นบุคลากร

4. ด้านความผูกพัน รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4.1) สร้างความภูมิใจในหน้าที่ 4.2) การปฏิบัติงานให้เกิด

ประโยชน์สูงสุด 4.3) การสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของ 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. การยืนยันรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ

4.1 ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 “เห็นด้วย” เกี่ยวกับรูปแบบด้านวัฒนธรรมองค์การ ควรบุคลากรประจำองค์กรนั้นควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา รูปแบบด้านการมีส่วนร่วม ประชาชนบุคลากรทุกคนควรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผนการดำเนินงานขององค์กรเสมือนบ้านและครอบครัว รูปแบบด้านโครงสร้างขององค์กร องค์กรควรมีการติดต่อสื่อสารประสานความร่วมมือไปยังบุคคลตัวแทนขององค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในมาเข้าร่วมในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ รูปแบบด้านความผูกพัน ผู้บริหารและผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องควรสร้างความภูมิใจในหน้าที่ของบุคลากรเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำหน้าที่อย่างมีคุณภาพ และ รูปแบบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์กรควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะในด้านสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ

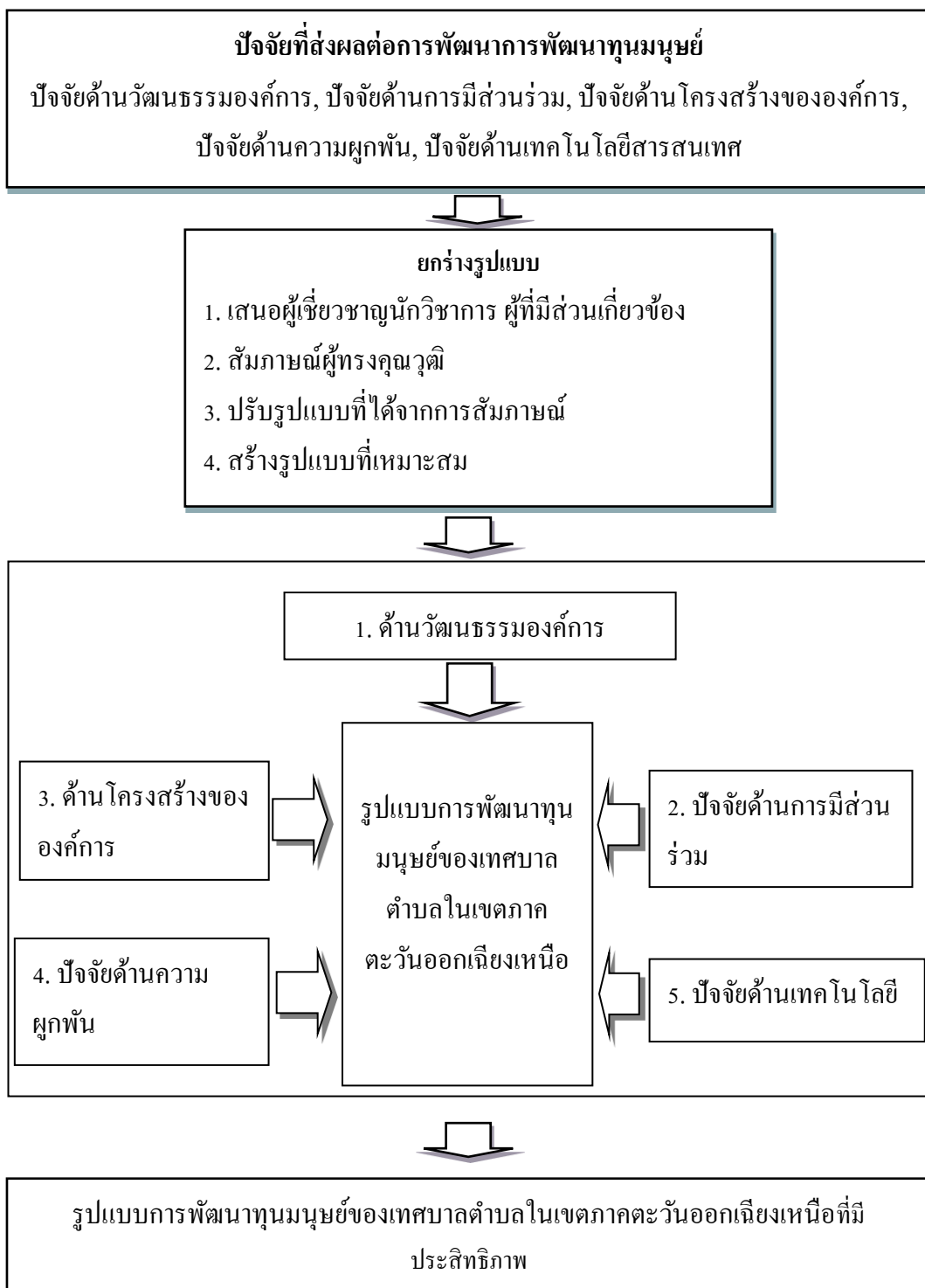
4.2 ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 “เห็นด้วย” เกี่ยวกับรูปแบบด้านวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งผู้บริหารผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ต้องสร้างความมีเสถียรภาพและการคิดอย่างอิสระ และมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต รูปแบบด้านการมีส่วนร่วม ควรให้บุคลากรเข้ามาร่วมส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาองค์กรและชุมชนอย่างเสมอภาครูปแบบด้านโครงสร้างขององค์กร มีการจัดการจัดลำดับการบังคับบัญชาเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รูปแบบด้านความผูกพัน สนับสนุนให้ประชาชนทุกคนมีส่วนร่วมและการสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของ อปท. เป็นเสมือนหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบรูปแบบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างความคุ้มค่าจากเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.3 ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 “เห็นด้วย” เกี่ยวกับรูปแบบด้านวัฒนธรรมองค์การ ส่งเสริมให้องค์กรเกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้อย่างอิสระในการพัฒนาในรูปแบบต่าง การส่งเสริมให้

รู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ รูปแบบด้านการมีส่วนร่วม ควรส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา และให้เกิดประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร รูปแบบด้านโครงสร้างขององค์การ สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นบุคลากรมีการประสานงานกันอย่างสามัคคีและสร้างสรรค์ รูปแบบด้านความผูกพัน มีการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบล สร้างความภูมิใจในหน้าที่ และการกระตุ้นความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีความรับผิดชอบ และรูปแบบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรมีการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรโดยส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น

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

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



ภาพที่ 4.2 รูปแบบการการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากภาพที่ 4.2 พบว่า ขั้นตอนรูปแบบการการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ปัจจัยด้านความผูกพัน และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ผ่านกระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึกกับข้าราชการ นักวิชาการ ตัวแทนองค์กรต่าง ๆ และร่วมกันวิพากษ์รูปแบบเพื่อยืนยันรูปแบบพบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่

1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1.1) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพและการคิดอย่างอิสระ 3) ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้อย่างอิสระ 4) การเรียนรู้เป็นหน้าที่และเป็นความรับผิดชอบของทุกคน 5) การส่งเสริมให้รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร 6) การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต และ 7) การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้

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

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

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

5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบล ประกอบด้วย 1) ใช้อุปกรณ์ให้ทันสมัย 2) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนองความต้องการผู้ใช้ 3) การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร 4) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) สร้างความคุ้มค่าจากเทคโนโลยีสารสนเทศ

ซึ่งเมื่อพิจารณาทั้ง 5 ปัจจัยแล้วสามารถส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ เกิดรูปแบบที่มีความเหมาะสมสำหรับการพัฒนาการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น