

บทที่ 5

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5.1.1 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

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

5.1.2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม และรายด้านพบว่า

ปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 390$) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ($\bar{x} = 396$) ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 392$) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x} = 391$) ปัจจัยด้านความผูกพัน ($\bar{x} = 390$) ปัจจัยด้านการบริหาร ($\bar{x} = 389$) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์กร ($\bar{x} = 386$) และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{x} = 384$)

5.1.3 ผลการสร้างสมการพยากรณ์เพื่ออธิบายปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_2) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X_8) ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ (X_1) ปัจจัยด้านความผูกพัน (X_7) และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4) ส่งผลให้ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีมากยิ่งขึ้นซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ตัวสามารถทำนายผลได้ถึงร้อยละ 8860 ดังสมการ $Z = 0286Z_2 + 0341Z_8 + 0377Z_1 + 0230Z_7 + 0230Z_4$

5.1.4 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

1) รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านวัฒนธรรมองค์การของเทศบาลตำบล ประกอบด้วย 1.1) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 1.2) การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพและการคิดอย่างอิสระ 1.3) ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้อย่างอิสระ 1.4) การเรียนรู้เป็นหน้าที่และเป็นความรับผิดชอบของทุกคน 1.5) การส่งเสริมบรรยากาศ การทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต และ 1.6) การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้

2) รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการมีส่วนร่วมของเทศบาลตำบลประกอบด้วย 2.1) การร่วมวางแผน 2.2) ส่งเสริมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร 2.3) ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา และ 2.4) ให้ประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร

3) รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านโครงสร้างขององค์การของเทศบาลตำบล ประกอบด้วย 3.1) การจัดลำดับการบังคับบัญชาเหมาะสม 3.2) การติดต่อสื่อสาร และ 3.3) พัฒนาความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นบุคลากร

4) รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านความผูกพันของเทศบาลตำบลประกอบด้วย 4.1) การสร้างความภูมิใจในหน้าที่ในเทศบาล 4.2) การปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด 4.3) การสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ อปท 4.4) กระตุ้นความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 4.5) การพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงาน

5) รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของเทศบาลตำบล ประกอบด้วย 5.1) ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัย 5.2) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนองความต้องการผู้ใช้ 5.3) การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร 5.4) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5.5) สร้างความคุ้มค่าจากเทคโนโลยีสารสนเทศ

5.2 อภิปรายผล

ในการศึกษา เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล

5.2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านความผูกพัน ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์กร และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับมุกิตา วรกุลปัญญา (2556, น. 97) ศึกษาเรื่อง ความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานีอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นนทศักดิ์ เอกสันต์ (2555, น. 68) ได้ศึกษาสถานภาพการบริหารจัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองบัว อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ตามกรอบแนวคิด Mckinsey 7-S ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองบัว อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ อยู่ในระดับมาสูง

5.2.2 ผลการสร้างสมการพยากรณ์เพื่ออธิบายปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_2) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X_8) ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร (X_1) ปัจจัยด้านความผูกพัน (X_7) และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4) ส่งผลให้ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีมากยิ่งขึ้นซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ตัวสามารถทำนายผลได้ถึงร้อยละ 8860 ดังสมการ $Z = 0286Z_2 + 0341Z_8 + 0377Z_1 + 0230Z_7 + 0230Z_4$ สอดคล้องกับการวิจัย รัตพร ถึงฝั่ง และโกศล จิตวิรัตน์ (2555, น. 2) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัต ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทุนมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัตมีอยู่ 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) การจัดการความรู้ 3) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยสมรรถนะความสามารถ 4) การพัฒนาภาวะผู้นำ 5) การบริการจัดการคนเก่งซึ่งหมายถึงแรงจูงใจ และ 6) วัฒนธรรมองค์กรซึ่งมีหลักการสำคัญคือ ความผูกพันในองค์กร เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2557, น. 153 - 156) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน (0.30) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

(0.21) ปัจจัยด้านการจัดการ (0.20) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (0.14) ปัจจัยด้านการจูงใจ (0.12) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (0.07) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (0.04) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ มุทิตา วรกัลยากุล (2556, น. 145) ศึกษาเรื่องความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี และเมื่อนำมาสร้างสมการพยากรณ์เพื่อทำนายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงาน พบว่า ปัจจัยด้านทักษะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ปัจจัย ด้านกลยุทธ์และปัจจัยด้านระบบงาน ทั้งสี่ปัจจัยดังกล่าวสามารถอธิบายความสำเร็จในการบริหารงานได้ ร้อยละ 62.1 มุทิตา วรกัลยากุล (2556, น. 79) ได้ศึกษาเรื่องความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านระบบงาน ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านพนักงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม และปัจจัยด้านทักษะ มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงาน

5.2.3 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

5.2.3.1 รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านวัฒนธรรมองค์การของเทศบาลตำบล ประกอบด้วย 1) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพและการคิดอย่างอิสระ 3) ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้อย่างอิสระ 4) การเรียนรู้เป็นหน้าที่ และเป็นความรับผิดชอบของทุกคน 5) การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต และ 6) การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อสร้างทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น สิ่งสำคัญคือ การคำนึงถึงวิถีชีวิตที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาว่ามีทิศทางการดำเนินการเป็นอย่างไรมีความเหมาะสมในการที่จะเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงหรือไม่ โดยพฤติกรรมดังกล่าวเป็นพื้นฐานสู่นิสัย ความเคยชินและกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม จึงต้องปรับเพื่อให้เป็นวัฒนธรรมองค์การที่ค้ำคูณผลเชิงการพัฒนาที่ดีขึ้น และเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพและการคิดอย่างอิสระ 3) การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และนำความรู้

มาใช้อย่างอิสระ 4) การเรียนรู้เป็นหน้าที่และเป็นความรับผิดชอบของทุกคน 5) การส่งเสริมให้รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร 6) การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต และ 7) การพัฒนาหลักธรรมาภิบาลมาใช้ สอดคล้องกับพรรัตน์ รัตนศิริวงศ์ (2556, น. 12) แนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะต่าง ๆ ที่ควรนำมาปฏิบัติ คือ สมาชิกในองค์กรมีความกระตือรือร้น และรู้สึกทำงานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา สมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันกับงาน และมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร สมาชิกในองค์กรมีความเป็นเพื่อนและความจริงใจต่อกัน

5.2.3.2 รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการมีส่วนร่วมของเทศบาลตำบล ประกอบด้วย 1) การร่วมวางแผน 2) ส่งเสริมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร 3) ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา และ 4) ให้ประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับการวิจัยของศุภวัฒน์ พิภูลศรี (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล ตำบลนิคมคำสร้อย อำเภอนิคมคำสร้อยจังหวัดมุกดาหาร ผลการศึกษาพบว่า ข้อเสนอแนะสำหรับส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลนิคมคำสร้อย อำเภอนิคมคำสร้อยจังหวัดมุกดาหาร ที่สำคัญคือ 1) เทศบาลควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้นำเสนอแผนงาน โครงการกิจกรรม และให้เข้าร่วมในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นกับเทศบาลให้มากยิ่งขึ้น 2) เทศบาลควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับจ้างเหมาโครงการหรือกิจกรรมที่เทศบาลได้ดำเนินการให้บริการกับประชาชน 3) เทศบาลควรให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบบริหารงานและการพัฒนาของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 4) เทศบาลควรให้ความสำคัญในการจัดทำแผนงานหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับเครื่องอุปโภค บริโภค เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ในการประกอบอาชีพของกลุ่มแม่บ้าน กลุ่มสตรี หรือแจกจ่ายให้กับประชาชนให้มากขึ้น 5) เทศบาลควรให้ประชาชนได้เข้ามา มีส่วนร่วมในการควบคุม ดูแล การใช้ทรัพย์สินของเทศบาล และสอดคล้องกับเสาวรัตน์ บุญวงศ์ (2556, น. 5) ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลบางเหริยง อำเภอกวนเนียง จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า การกำหนดพันธกิจการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางเหริยง คือ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาความรู้ ทักษะการทำงานและการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมซึ่งปัจจัยเหล่านี้ช่วยให้การพัฒนาคนประสบความสำเร็จ กิจกรรมที่ควรจัดขึ้นได้แก่ การมีส่วนร่วมในโครงการฝึกอบรมภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของภาคีเครือข่าย และอารมณ์ทางตะคุ (2556, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานเทศบาล โดยเจ้าหน้าที่มีส่วนร่วม เทศบาลตำบลบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมนั้น คณะ

ผู้บริหารต้องมีความตั้งใจจริงและกล้าเปลี่ยนแปลงจึงจะทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี พนักงานเทศบาลควรร่วมมือในการทำงานและเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลอย่างต่อเนื่อง

5.2.3.3 รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านโครงสร้างขององค์การของเทศบาลตำบล ประกอบด้วย 3.1) การจัดลำดับการบังคับบัญชาเหมาะสม 2) การติดต่อสื่อสาร และ 3) พัฒนาความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นบุคลากร สอดคล้องกับมูทิตา วรภัลปยุต (2556) ศึกษาเรื่องความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่าการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ควรมีการปรับปรุง เช่น ด้านโครงสร้างงาน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านระบบงาน ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านพนักงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม และปัจจัยด้านทักษะ มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ข้อเสนอแนะจากการวิจัย การบริหารงานภายในเทศบาลควรที่จะพัฒนาการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ตามกรอบแนวคิด 7S's McKinsey พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายภาคประชาชนที่เข้มแข็ง เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลนครรังสิตประสบความสำเร็จได้ต่อไปในอนาคต

5.2.3.4 รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านความผูกพันของเทศบาลตำบล ประกอบด้วย 1) การสร้างความภูมิใจในหน้าที่ในเทศบาล 2) การปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3) การสร้างความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของ อปท 4) กระตุ้นความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 5) การพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะความผูกพันในงานนั้นเป็นลักษณะความเกี่ยวข้องกันในทิศทางที่ดีระหว่างบุคลากรกับหน่วยงาน โดยจะแสดงออกให้เห็นในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะผลักดันให้บุคลากรมีความพร้อมและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ เช่น ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่จะร่วมกันทำกิจกรรม มีความภูมิใจในหน้าที่ของตนเองรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความรักความผูกพันต่อองค์การ พร้อมทั้งทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) สร้างความภูมิใจในหน้าที่ 2) การปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3) กระตุ้นความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 4) การสร้างความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของ อบต. 5) การพัฒนา ให้ อปท. เป็นองค์การที่มีศักยภาพและไว้วางใจได้ 6) สร้างความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ และ 7) การพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับคูสิตา ชื่นชุมแสง (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบัวทอง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรจัดให้มีรางวัลให้กับ

พนักงานที่ดีเด่นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ รองลงมาคือ ควรให้มีการพัฒนาและปรับปรุงการมอบหมายหน้าที่การงานให้กับบุคลากร และควรให้มีการจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อความสามัคคีตามลำดับ

5.2.3.5 รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของเทศบาลตำบล ประกอบด้วย 1) ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัย 2) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนองความต้องการผู้ใช้ 3) การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร 4) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) สร้างความคุ้มค่าจากเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะองค์กรที่มีความพร้อมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจะได้เปรียบในการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมประมวลผล การเก็บรักษา และเผยแพร่ข้อมูล เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ คือ 1) การใช้วัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัย 2) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนองความต้องการผู้ใช้ 3) การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร 4) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) สร้างความคุ้มค่าจากเทคโนโลยีสารสนเทศสอดคล้องกับสุเทพ คุณกิตติ (2548, น. 174) ศึกษาเรื่อง หลักธรรมาภิบาลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, น. กรณีศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้งานอย่างเหมาะสมช่วยสนับสนุนหลักความคุ้มค่าหรือหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยสร้างจิตสำนึกแก่เจ้าหน้าที่เทศบาลเพื่อการประหยัด ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและให้บริการอย่างรวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรม

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ผู้บริหารเทศบาลตำบลควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการสร้างค่านิยมด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ และการพัฒนาตนเอง เช่น การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพและการคิดอย่างอิสระ การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้อย่างอิสระ การเรียนรู้เป็นหน้าที่และเป็นความรับผิดชอบของทุกคน การส่งเสริมให้รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต และการพัฒนานำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารระดับสูงควรสนใจใส่ใจและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิกในองค์กร ตลอดจนมีกิจกรรมเพื่อกระตุ้นเตือนการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่องและมีแนวทางการประเมิน ติดตามผลที่เป็นรูปธรรม

5.3.1.2 ผู้บริหารเทศบาลตำบลควรเน้นวิธีการบริหารงานและการบริหารคนที่ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันในงาน เช่น การเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วม การให้รางวัล เป็นต้น เพราะความผูกพันในงานจะเป็นแรงบันดาลใจให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและความภูมิใจในหน้าที่ ความผูกพันในงานยังช่วยกระตุ้นความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถบุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้นเพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรที่มีความก้าวหน้าและไว้วางใจได้

5.3.1.3 ผู้บริหารเทศบาลตำบลควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งเครือข่าย ข้อมูล โดยจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอแก่การปฏิบัติงานและการพัฒนาทุนมนุษย์ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนองความต้องการของผู้ใช้งานส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้เกิดความคุ้มค่ากับงบประมาณที่ใช้พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ

5.3.1.4 ผู้บริหารเทศบาลตำบลควรปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริมให้ลำดับการบังคับบัญชามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พัฒนาการติดต่อสื่อสาร มีการแบ่งงานสายงานที่เหมาะสม และช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนในองค์กร เพื่อให้การพัฒนาทุนมนุษย์ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

5.3.1.5 ผู้บริหารเทศบาลตำบลควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรแบบมีส่วนร่วม เช่น สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกคนในการทำงาน โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทุกรูปแบบ ซึ่งการมีส่วนร่วมนี้จะเปิดโอกาสให้แต่ละคนได้แสดงความสามารถตลอดจนกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องใหม่ ๆ อยู่เสมอซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการประเมินประสิทธิภาพของการประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5.3.2.2 ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลต่อไป

5.3.2.3 ควรวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรที่มี ผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน