

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นงานวิจัยประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร  
 ศึกษิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจังหวัดมหาสารคาม

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะ  
 ของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา  
 ตำแหน่งงานและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการพัฒนาทุนมนุษย์ เป็น  
 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ตัวเลือก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาค  
 ตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ตัวเลือก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลใน  
 เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Opened)

3. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ คำตอบทุกคำตอบ ข้อมูลทุกอย่างในแบบสอบถามฉบับนี้  
 ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับที่สุด ผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อการวิจัยโดย  
 ภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแบบสอบถามนี้จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบคำถาม  
 ด้วยดี และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรศึกษิต  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

การวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบล

## ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### คำชี้แจง

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามที่ตรงกับความเป็นจริงและความรู้สึกของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หรือช่องว่างหน้าข้อความที่ต้องการ หรือเติมคำลงในช่องว่าง ข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากท่านในครั้งนี้จะใช้เฉพาะในการศึกษา วิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านในการให้ความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

#### 1. เพศ

ชาย  หญิง

#### 2. อายุ .....ปี (ระบุ)

#### 3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่ามัธยมศึกษา / ปวช.  ปวส. / อนุปริญญาตรี

ปริญญาตรีขึ้นไป  ปริญญาโทขึ้นไป

#### 4. ตำแหน่งงาน

นายกเทศมนตรี

ปลัดเทศบาลตำบล หรือรองปลัดเทศบาลตำบล

หัวหน้าสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง

#### 5. ประสบการณ์การทำงาน รวมทั้งสิ้น .....ปี (ระบุ)

ตอนที่ 2 ระดับปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลของท่านมีการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรอยู่ในระดับใด โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่มีข้อความตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อที่	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>1. ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร</b>						
1	การเรียงจัดลำดับสายบังคับบัญชาในเทศบาลตำบลมีเหมาะสมกับงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์					
2	การจัดสายบังคับบัญชามีความยืดหยุ่น					
3	ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยในการพัฒนาการทำงาน					
<b>2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร</b>						
4	องค์กรมีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างต่อเนื่อง					
5	องค์กรมีการส่งเสริมบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้ตลอดเวลา					
6	องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้โดยนำความรู้มาใช้ในการทำงานได้อย่างอิสระ					
7	องค์กรให้ความสำคัญถือว่าการเรียนรู้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของทุกคน					
8	องค์กรมีการพัฒนาโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร					

ข้อที่	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนา ทุนมนุษย์	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่ สุด (1)
9	องค์กรมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต ใฝ่กว้างใจกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน					
10	มีการส่งเสริมให้นำหลักธรรมภิบาลมาใช้ ในองค์กร					
<b>3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์กร (ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลหรือ ปลัด/รป./หน./ผอ.)</b>						
11	ผู้นำมีความกล้าในการค้นหาแนวทาง ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร					
12	ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่มีความคิดริเริ่มกิจกรรม เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์					
13	ผู้นำมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างขององค์กร					
14	ผู้นำมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วน ร่วมดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้					
15	ผู้นำส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์					
16	ผู้นำให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกัน เป็นทีม					
17	ผู้นำมีการกระจายอำนาจลำดับชั้นบังคับ บัญชาให้แต่ละคนทำงานได้อย่างอิสระ					
18	ผู้นำได้ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ เช่นการให้คำปรึกษาแนะนำฝึกสอน จัดให้ มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม					
19	ผู้นำเป็นนักปฏิบัติในการลงมือปฏิบัติงาน ให้เป็นเป็นตัวอย่างด้วยความตั้งใจ ทুমเท					

ข้อที่	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนา ทุนมนุษย์	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
20	ผู้นำมีการกระตุ้นให้ทุกคนมุ่งมั่นใน การทำงานโดยสนับสนุนให้งานเกิด ผลสำเร็จได้					
21	ผู้นำส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล					
22	ผู้นำส่งเสริมยกย่องชมเชยในความพยายาม ของผู้ร่วมงาน					
23	ผู้นำให้ความสำคัญในความจงรักภักดีที่ ผู้ปฏิบัติงานมีให้แก่องค์กร เช่นการมอบ รางวัล					
<b>4. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>						
24	เทศบาลควรมีวัสดุอุปกรณ์ในด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัย เหมาะสมสำหรับการใช้ประโยชน์					
25	องค์การพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศโดยเน้นความต้องการของผู้ใช้					
26	องค์การควรให้ความสำคัญที่จะนำ เทคโนโลยีใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์					
27	องค์การควรพัฒนาให้บุคลากรทุกคน สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ พัฒนาทุนมนุษย์					
28	มีการพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านเทคโนโลยี สารสนเทศอย่างเหมาะสมหรือเกิดความ คุ้มค่า					



ข้อที่	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนา ทุนมนุษย์	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
<b>ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์</b>						
<b>5. ปัจจัยด้านการจูงใจ</b>						
1	องค์กรควรมีการให้รางวัลอย่างเหมาะสม กับคนที่มีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มี ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
2	ควรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าผู้ที่นำ ความรู้มาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อ องค์กร					
3	องค์กรควรสร้างค่านิยมสนับสนุนให้ได้ พัฒนาตนเองเช่นการศึกษาต่อ การ ฝึกอบรม					
4	องค์กรควรให้ความสำคัญในการ มอบหมายงานที่ทำท้าทายแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มี ความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม					
<b>6. ปัจจัยด้านการบริหาร</b>						
5	ผู้บริหารมีการวางแผนในการกำหนดให้ การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ ขององค์กร โดยกำหนดไว้ในแผนพัฒนา บุคลากร					
6	มีการจัดวางการบริหารจัดการภายใน องค์กรที่มีประสิทธิภาพ					
7	องค์กรมีการปฏิบัติงานตามแผนงานการ พัฒนาทุนมนุษย์อย่างที่กำหนดไว้ได้					

ข้อที่	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนา ทุนมนุษย์	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
8	ผู้นำมีการนำพาบุคลากรในองค์กรในการ สร้างทัศนคติทางบวกในการพัฒนาตนเอง ให้กับทุกคน เช่นชี้แจงให้เห็นประโยชน์ ของการพัฒนาตนเองและองค์กร					
9	องค์กรมีการทำความเข้าใจในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งแต่ละบุคคล					
10	องค์กรมีการกำหนดตัวชี้วัดของการ พัฒนาทุนมนุษย์					
11	องค์กรมีการประเมินผลสำเร็จของการ พัฒนาทุนมนุษย์ในแต่ละกิจกรรม เช่น จากการฝึกอบรม การประชุม เป็นต้น					
<b>7. ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน</b>						
12	ส่งเสริมการสร้างความภูมิใจในหน้าที่ของ ตนเอง					
13	องค์กรสร้างเจตคติในการต้องการ ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ ประชาชน					
14	สร้างความรู้สึกรับผิดชอบที่จะปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายต่อไปอย่างมุ่งมั่น					
15	สร้างความรู้สึกรู้สึกให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณเป็นส่วน หนึ่งของเทศบาล					
16	สร้างการเข้าใจในเทศบาลของท่านเป็น องค์กรที่มีศักยภาพและไว้วางใจได้					

ข้อที่	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนา ทุนมนุษย์	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
17	กระตุ้นการทำงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อให้บังเกิดผลดีแก่ เทศบาล					
18	ส่งเสริมความพร้อมในการปฏิบัติงาน ให้กับ เทศบาลเพื่อบริการประชาชนเสมอ					
<b>8. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม</b>						
19	ให้ความสำคัญในการมีโอกาสร่วมวาง แผนการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กร					
20	ส่งเสริมทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น ได้เท่าเทียมกัน					
21	ให้ความอิสระทุกคนในการเลือกที่จะเข้า ร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุน มนุษย์					
22	ทุกคนได้รับประโยชน์จากการพัฒนาทุน มนุษย์ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน					

ตอนที่ 3 ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปัจจุบัน เทศบาลของท่านประสบความสำเร็จด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ในแต่ละประเด็นต่อไปนี้อยู่ในระดับใด โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่มีข้อความตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อที่	ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ทุนทางปัญญา</b>						
1	การเป็นผู้เฝ้าหาความรู้ใหม่จากแหล่งความรู้ต่างๆ จำเป็นมีผลต่อการปฏิบัติงาน					
2	เทศบาลมีระบบการจัดเก็บข้อมูล ความรู้ต่างๆ ที่นำมาใช้ในการทำงานไว้อย่างเป็นระบบ โดยแยกเป็นหมวดหมู่ เช่น ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง					
3	มีการจัดการความรู้โดยสรุปความรู้ใหม่ที่ได้จากการอบรม ดูงาน การพูดคุยเผยแพร่ให้ผู้อื่นได้ทราบอย่างเป็นทางการ					
4	องค์กรมีการส่งเสริมการสามารถเข้าถึงความรู้ต่างๆ ได้สะดวก เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5	มีการพัฒนากลยุทธ์ วิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ					
6	เทศบาลมีการแลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างกว้างขวาง เช่น การสอนงาน แชรประสบการณ์ การรวมกลุ่มพูดคุย					

ข้อที่	ประเด็นพิจารณา	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7	องค์กรมีการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคนอย่างกว้างขวางให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นที่สามารถนำมาใช้ในการทำงานได้					
8	มีการแลกเปลี่ยนการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาระบบงานที่ปฏิบัติและปรับปรุงงานการพัฒนาท้องถิ่นอยู่เสมอ					
9	มีการวิเคราะห์การทำงานในเรื่องราวต่าง ๆ ก่อนการตัดสินใจลงมือทำทุกครั้ง					
10	บุคลากรในเทศบาลมีความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานมากขึ้น ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
11	บุคลากรในเทศบาลมีทักษะเฉพาะตามสายงานในแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสม					
12	บุคลากรในเทศบาลมีการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น					
<b>ทุนทางสังคม</b>						
13	องค์กรมีรูปแบบการปรึกษาหารือเรื่องงานให้ความรู้ให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					
14	องค์กรมีการพัฒนาบุคลากรโดยการนิเทศงานพนักงานใหม่					
15	เทศบาลมีการสร้างการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรให้มีความเป็นหนึ่งเดียวกันได้แน่นแฟ้นมากขึ้น					

ข้อที่	ประเด็นพิจารณา	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
16	มีการส่งเสริมการช่วยเหลือกันให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร					
17	เทศบาลมีการส่งเสริมการมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน					
18	ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างเหมาะสม เช่นการมีโครงการร่วมกับสถาบันการศึกษาหรืออปท.อื่น ๆ					
<b>ทุนทางอารมณ์</b>						
19	องค์กรมีกิจกรรมการเสริมสร้างทัศนคติที่ดี					
20	องค์กรมีการให้คำปรึกษาระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
21	เทศบาลมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมทุนทางอารมณ์ให้เหมาะสมกับการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การให้บริการที่ดีด้วยรอยยิ้ม					
22	เทศบาลมีการแสดงออกทางอารมณ์เหมาะสมกับกาลเทศะ โดยสามารถควบคุมปรับอารมณ์ของตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์					
23	องค์กรมีการบริหารความขัดแย้งที่ดีในหน่วยงาน					
24	ส่งเสริมความกล้าหาญในการแสดงออกทางความรู้สึก					

ข้อที่	ประเด็นพิจารณา	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
25	มีการพัฒนาความเข้าใจในการคิดการยอมรับข้อดีข้อเสียของตนแล้วปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น					
26	พัฒนาความคิดในการเป็นคนใจกล้ารับฟังข้อมูลในทางลบรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์จากผู้อื่นได้					
27	มีแนวทางการร้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม					
28	เทศบาลมีการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาทุนทางอารมณ์อย่างเหมาะสม					

**ตอนที่ 4** ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....