บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ระยะที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่ตั้งอยู่ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ประกอบด้วยจังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ให้ข้อมูลคือ บุคคลซึ่งเป็นคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลมาองค์การบริหารส่วนตำบลละ 1 คน รวมจำนวน 224 คน ข้อมูลดังกล่าวได้นำมาวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่า มีปัจจัย 8 ตัว ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ปัจจัย 8 ตัว ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ 2) ภาวะผู้นำ 3) วัฒนธรรมองค์การ 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ 5) การจูงใจ 6) การบริหารจัดการ 7) การมีส่วนร่วม และ 8) ความผูกพันในงาน

การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) สุภมาศ อังศุโชติ สมถวิล วิจิตรวรรณา และรัชนีกูล ภิญโญภานุวัฒน์ (2554: 1-2) กล่าวว่า โปรแกรมลิสเรลมีลักษณะที่สำคัญคือ

1) สามารถวิเคราะห์เพื่อประมาณค่าทุกค่าด้วยการวิเคราะห์เพียงครั้งเดียว ทำให้โมเดลการวิเคราะห์เป็นโมเดลเดียวกับโมเดลการวิจัย โมเดลการวิจัยนี้คือสมมติฐานการวิจัยที่แสดงในรูปของโมเดล

2) การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างนี้เป็นการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ด้วยสถิติอื่น ๆ ได้ เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ได้กำหนดว่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรทุกตัวต้องมีการแจกแจงปกติ ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ และความแปรปรวนเป็น 1 ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรตัวหนึ่งจะสัมพันธ์กับความคลาดเคลื่อนของตัวแปรตัวอื่นไม่ได้ เป็นต้น แต่การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างจะอนุญาตให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรตัวหนึ่งสัมพันธ์กับความคลาดเคลื่อนของตัวแปรตัวอื่นได้

3) เป็นการทดสอบความตรงของโมเดลที่ได้จากการวิเคราะห์ว่าสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

4) ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเมื่อกลุ่มตัวอย่างเปลี่ยนไป โมเดลสมการเชิงโครงสร้างใช้วิเคราะห์เพื่อยืนยันโมเดลมากกว่าใช้วิเคราะห์เพื่อสำรวจหรือสร้างโมเดล เหมาะสำหรับทดสอบทฤษฎีมากกว่าการสร้างทฤษฎี โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) จึงเป็นเพียงเครื่องมือชนิดหนึ่งสำหรับวิเคราะห์ข้อมูล โดยโมเดลนั้นจะต้องมีทฤษฎีหรือหลักฐานรองรับ ดังนั้นการสร้างโมเดลจึงต้องมีการอ้างอิงทฤษฎีที่มีอยู่แล้วหรือพัฒนาจากผลการวิจัยที่มีอยู่ก่อนตลอดจนการบูรณาการจากงานวิจัยหลายเรื่องหรือใช้งานวิจัยเดิมเป็นต้นฉบับแล้วเพิ่มตัวแปรเข้าในโมเดล การจัดลำดับตัวแปรในโมเดลที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะต้องจัดจากซ้ายไปขวา ตัวแปรที่อยู่ทางขวาเป็นตัวแปรที่ถูกกระทบโดยตัวแปรอื่นๆ ที่อยู่ทางซ้าย ตัวแปรที่ถูกกระทบคือ ตัวแปรตามหรือตัวแปรผล

ขั้นตอนปฏิบัติของการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง ด้วยโปรแกรมลิสเรลนั้นเริ่มต้นจาก

1) การกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามโมเดลสมมติฐานการวิจัย

2) การตรวจสอบคุณสมบัติของข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรมลิสเรล

3) การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างและสถานะของพารามิเตอร์แต่ละตัว

4) การตรวจสอบความตรงของโมเดลสมมติฐานการวิจัยและการปรับโมเดลจนการทดสอบความตรงของโมเดลสมมติฐานการวิจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5) สรุปและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ตามรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อตัวแปรตามหรือตัวแปรผล

ผู้วิจัยนำเสนอตามขั้นตอนการปฏิบัติของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรมลิสเรล โดยเริ่มต้นจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย การกำหนดข้อมูลจำเพาะตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเส้นของแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัย การตรวจสอบการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรมลิสเรล และการตรวจสอบคุณสมบัติของข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติการตรวจสอบความตรงของแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัย การปรับแบบจำลอง และการทดสอบความตรงของแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วสรุปและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ โดยจำแนกค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุออกเป็นอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมของตัวแปร ตามรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ รายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิจัยในระยะที่ 1 จะนำแสนอเป็นรายหัวข้อต่อไปนี้

1. ผลการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น เพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมุติฐานในการตรวจสอบตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรมลิสเรล

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1) สัญลักษณ์ใช้แทนตัวแปร

1.1) ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variables)

STRU	แทน	โครงสร้างขององค์การ
LEAD	แทน	ภาวะผู้นำ
CULT	แทน	วัฒนธรรมองค์การ
TECH	แทน	เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.2) ตัวแปรภายใน (Endogenous Variables)

MOTI	แทน	การจูงใจ
MANG	แทน	การบริ หารจัดการ
PATI	แทน	การมีส่วนร่วม

COMS	แทน	ความผูกพันในงาน
HUM	แทน	การพัฒนาทุนมนุษย์

2) สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

Med	แทน	ค่ามัธยฐาน (Median)
Mo	แทน	ค่าฐานนิยม (Mode)
I.R.	แทน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SKEWNESS	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
KURTOSIS	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation) หรือ สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi - square)
df	แทน	องศาอิสระ (Degree of Freedom)
P-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
GFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความความสอดคล้อง กลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
CFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
RMR	แทน	ค่าดัชนีรากเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Root Mean Square Residual)
RMSEA	แทน	ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation)

CN	แทน	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)
TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total Effects)

1. ผลการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น เพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมุติฐานในการตรวจสอบตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง ด้วยโปรแกรมลิสเรล

ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้โปรแกรมลิสเรล คือ ลักษณะของข้อมูลต้องกระจายแบบโค้งปกติ ทุกตัวแปรจะต้องได้ทั้ง 2 ค่า คือ ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) โดยค่าความเบ้ และค่าความโด่งไม่เกิน ± 1 ถือว่าเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ไคลน์ (Kline. 2011 : 50) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ทำการตรวจสอบค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรอิสระ

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ความเบ้ (Skewness)	ความโด่ง (Kurtosis)
1.ด้านโครงสร้างขององค์การ (STRU)	3.59	0.60	-.212	-.238
2.ด้านภาวะผู้นำ (LEAD)	3.54	0.68	.104	.279
3.ด้านวัฒนธรรมองค์การ (CULT)	3.65	0.70	.063	.155
4.ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (TECH)	3.64	0.60	-.375	-.290
5.ด้านการจูงใจ (MOTI)	3.59	0.73	-.062	-.532
6.ด้านการบริหารจัดการ (MANG)	3.37	0.69	.045	-.138
7.ด้านการมีส่วนร่วม (PATI)	3.48	0.78	-.307	.344
8.ด้านความผูกพันในงาน (COMS)	3.93	0.71	-.113	-.869

จากตารางที่ 4.1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปร โดยนำข้อมูลดังกล่าวมาทดสอบคุณลักษณะของข้อมูลว่ามีการกระจายเป็นโค้ง

ปกติหรือไม่ โดยทดสอบค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ของตัวแปรทั้งหมดมีค่าความเบ้ไม่เกิน ± 1 (ค่าสูงสุดที่ได้เท่ากับ -0.375) และค่าความโด่งไม่เกิน ± 1 (ค่าสูงสุดที่ได้เท่ากับ -0.869) ซึ่งถือว่าเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอบรับได้ ไคลน์ (Kline. 2011 : 50) แสดงให้เห็นว่ายอดโค้งของข้อมูลทั้งหมดมีการกระจายเป็นโค้งปกติสามารถวิเคราะห์ได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงถือว่าข้อมูลดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างต่อไป

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ด้วยวิธี เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เป็นการหาระดับความสัมพันธ์เชิงเส้นที่เรียกว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีค่าเป็น (+) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูงด้วย และถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีค่าเป็น (-) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามกันหรือกลับกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำ และถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็น (0) หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองชุดไม่เกี่ยวข้องกัน ไม่สัมพันธ์กัน หรือไม่แปรผันร่วมกัน (รังสรรค์ สิงหเลิศ. 2553: 288) และค่าสัมประสิทธิ์จะมีขอบเขตตั้งแต่-1.00 ถึง +1.00

ตารางที่ 4.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	STRU	LEAD	CULT	TECH	MOTI	MANG	PATI	COMS	HUM
STRU	1.000	.767**	.737**	.590**	.555**	.571**	.562**	.615**	.660**
LEAD		1.000	.835**	.709**	.728**	.750**	.748**	.577**	.780**
CULT			1.000	.761**	.748**	.758**	.745**	.590**	.784**
TECH				1.000	.720**	.660**	.693**	.574**	.756**
MOTI					1.000	.726**	.686**	.492**	.724**
MANG						1.000	.731**	.440**	.742**
PATI							1.000	.566**	.782**
COMS								1.000	.714**
HUM									1.000

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ด้วยกัน 8 ตัวแปร รวมทั้งหมด 28 ค่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .440 ถึง .835 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ (LEAD) กับด้านวัฒนธรรมองค์การ (CULT) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านความผูกพันในงาน (COMS) กับ ด้านการบริหารจัดการ (MANG)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันทั้ง 8 ตัว กับตัวแปรตาม ซึ่งเป็นตัวแปรเกณฑ์ พบว่ามีค่าตั้งแต่ .660 ถึง .784 เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (CULT) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .784

2) ด้านการมีส่วนร่วม (PATI) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .782

3) ด้านภาวะผู้นำ (LEAD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .780

4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (TECH) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .756

5) ด้านการบริหารจัดการ (MANG) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .742

6) ด้านการจูงใจ (MOTI) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .724

7) ด้านความผูกพันในงาน (COMS) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .714

8) ด้านโครงสร้างขององค์การ (STRU) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .660

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกันเพียงใด โดยมีดัชนีชี้วัด ดังนี้ (ตารางที่ 4.3)

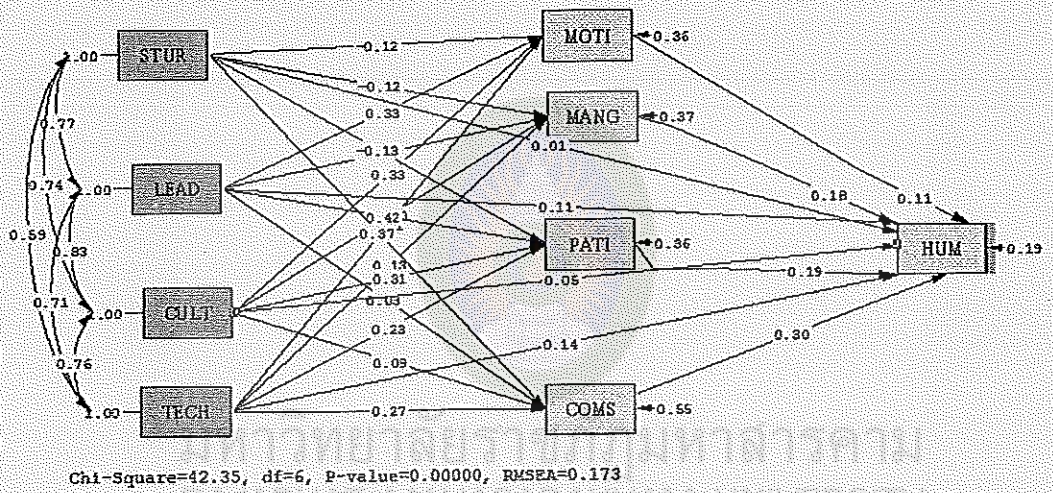
ตารางที่ 4.3 ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์
χ^2 /df	< 2.00 สอดคล้องกลมกลืนดี 2.00 – 5.00 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
GFI (Goodness of Fit Index) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง	$\geq$ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90 – 0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) ดัชนีวัดระดับความความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว	$\geq$ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90 – 0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์	< 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.05 – 0.08 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้ 0.08 – 0.01 สอดคล้องกลมกลืนไม่ค่อยดี > 0.10 สอดคล้องกลมกลืนไม่ดี
RMR (Root Mean Square Residual) ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ	< 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี
CN (Critical N) ขนาดตัวอย่างวิกฤต	>200 สอดคล้องกลมกลืนดี

ที่มา: ดัดแปลงจาก สุภมาส อังศุโชติ สมถวิล วิจิตรวรรณา และรัชนีกูล ภิญโญภานุวัฒน์ (2554: 28-29)

ในทางปฏิบัติจริงการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนและการปรับแบบจำลอง จะต้องดำเนินการติดต่อกันไป จนกว่าแบบจำลองจะมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และดัชนีทุกค่าต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (ตามตารางที่ 4.3)

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนที่เป็นไปตามเกณฑ์คือ GFI =0.96 และ RMR = 0.028 ที่เหลือไม่เป็นไปตามเกณฑ์ คือ χ^2 = 42.35 df = 6 p-value = 0.00 AGFI = 0.67 RMSEA = 0.173 และ CN = 80.53 ดังแผนภาพที่ 4.1

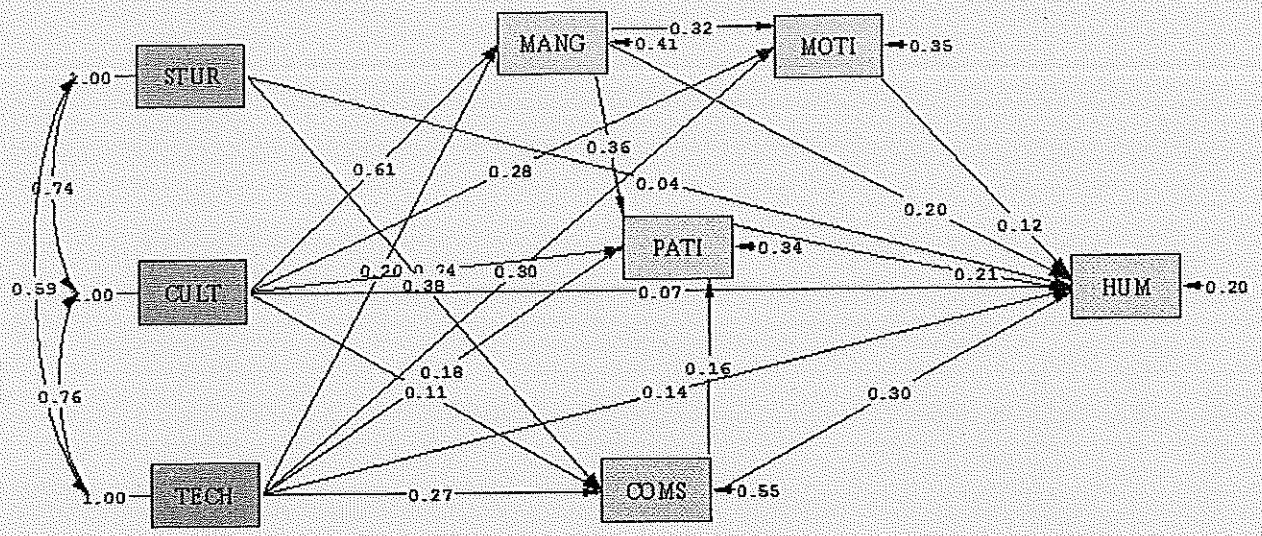


แผนภาพที่ 4.1 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ (ตัวแบบดั้งเดิม)

ตารางที่ 4.4 ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแปรสมมติฐานดั้งเดิมและตัวแบบสุดท้ายของการวิจัย

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา	ค่าสถิติในตัวแบบดั้งเดิม	ผลการพิจารณา	ค่าสถิติในตัวแบบสุดท้ายของการวิจัย	ผลการพิจารณา
χ^2 (Chi -square)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ(p=>.05)	χ^2 = 42.35, df = 6 (p-value = 0.000)	ไม่ผ่าน	χ^2 = 4.95, df = 6 (p-value = 0.550)	ผ่านเกณฑ์
GFI	$\geq$ .95	0.96	ผ่านเกณฑ์	0.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	$\geq$ .95	0.67	ไม่ผ่าน	0.96	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< .05	0.173	ไม่ผ่าน	0.00	ผ่านเกณฑ์
RMR	< .05	0.028	ผ่านเกณฑ์	0.001	ผ่านเกณฑ์
CN	>200	80.53	ไม่ผ่าน	710.73	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 4.4 จะเห็นได้ว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนที่เป็นไปตามเกณฑ์คือ GFI =0.96 และ RMR = 0.028 ที่เหลือไม่เป็นไปตามเกณฑ์ คือ = 42.35 df = 6 p-value = 0.00 AGFI = 0.67 RMSEA = 0.173 และ CN = 80.53 ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับตัวแบบโดยยึดการทดสอบเพื่อพัฒนาตัวแบบ (Model Generating ; MG) โดยมีการปรับตัวแบบ (Model Modification) ซึ่งอาศัยค่าดัชนีตัวแปรตัวแบบ (Model Modification Indices) และคำนึงถึงเหตุผลเชิงทฤษฎี จากนั้นปรับทีละพารามิเตอร์โดยยินยอมให้ผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น ให้ความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้ และหยุดปรับตัวแบบเมื่อสถิติได้ตามเกณฑ์ดัชนีความกลมกลืนของตัวแบบ จนได้ตัวแบบสุดท้าย คือ χ^2 = 4.95 df = 6 p-value = 0.550 GFI = 0.99 AGFI = 0.96 RMSEA = 0.00 RMR = 0.001 และ CN = 710.73 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิผลทางตรง ทางอ้อมและโดยรวม ดังแผนภาพที่ 4.2



Chi-Square=4.95, df=6, P-value=0.55047, RMSEA=0.000

แผนภาพที่ 4.2 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ (ตัวแบบสุดท้าย)

ตารางที่ 4.5 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลโดยรวม (TE) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) ของตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีผลต่อตัวแปรตามในโมเดลที่ปรับปรุงใหม่

ตัวแปรเชิงสาเหตุ	ตัวแปรผลลัพธ์ภายในแบบจำลองที่ปรับปรุงใหม่														
	HUM			**COMS**			**PATI**			**MOTI**			**MANG**		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
1. STRU	0.04	0.13	0.17	0.38	-	0.38	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. CULT	0.07	0.31	0.38	0.11	-	0.11	0.24	0.24	0.48	0.28	0.19	0.47	0.61	-	0.61
3. TECH	0.14	0.22	0.36	0.27	-	0.27	0.18	0.12	0.30	0.30	0.06	0.36	0.20	-	0.20
4. MANG	0.20	0.11	0.31	-	-	-	0.36	-	0.36	0.32	-	0.32	-	-	-
5. MOTI	0.12	-	0.12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.32	-	0.32
6. PATI	0.21	-	0.21	0.16	-	0.16	-	-	-	-	-	-	0.36	-	0.36
7. COMS	0.30	0.03	0.33	-	-	-	0.16	-	0.16	-	-	-	-	-	-
R^2	**0.80**			**0.45**			**0.66**			**0.65**			**0.59**		

หมายเหตุ DE แทน อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)

IE แทน อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)

TE แทน อิทธิพลโดยรวม (Total Effects)

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

X^2= 4.95 df=6 p-value=0.550 GFI=0.99 AGFI=0.96 RMSEA=0.00 RMR=0.001 CN=710.73

จากตารางที่ 4.5 การกำหนดเส้นทางอิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิผลโดยรวม อธิบายได้ดังนี้

1. อิทธิพลทางตรง

คือปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ปัจจัย เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน (COMS) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.30

1.2 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (PATI) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.21

1.3 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (MANG) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.20

1.4 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (TECH) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.14

1.5 ปัจจัยด้านการจูงใจ (MOTI) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.12

1.6 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (CULT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.07

1.7 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ (STRU) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.04

2. อิทธิพลทางอ้อม

คือปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านปัจจัยคั่นกลางต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ดังนี้

2.1 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยส่งผ่านปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (PATI) ดังนี้

2.1.1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (CULT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.24

2.1.2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (TECH) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.12

2.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยส่งผ่านปัจจัยด้านการจูงใจ (MOTI) ดังนี้

2.2.1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ(CULT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.19

2.2.2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (TECH) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.06

3. อิทธิพลโดยรวม

อิทธิพลโดยรวมของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่

3.1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (CULT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.38

3.2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (TECH) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.36

3.3 ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน (COMS) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.33

3.4 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (MANG) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.31

3.5 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (PATI) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.21

3.6 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ (STRU) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.17

3.7 ปัจจัยด้านการจูงใจ (MOTI) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.12 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 7 ปัจจัยสามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ได้ร้อยละ 80.00 ($R^2 = 0.80$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อมและโดยรวม ต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มี 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (CULT) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (TECH) ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน (COMS) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (MANG) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

(PATI) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ (STRU) และปัจจัยด้านการจูงใจ (MOTI) ซึ่งผู้วิจัยได้นำเอาปัจจัยเหล่านี้ไปสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

ระยะที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ผลจากการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงทางอ้อมและโดยรวมต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มี 7 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การและปัจจัยด้านการจูงใจ ผู้วิจัยได้นำมาสร้างรูปแบบและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. นำผลการวิจัยในระยะที่ 1 มาวิเคราะห์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

รูปแบบที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 ประกอบด้วย 7 ปัจจัย รวมทั้งสิ้น 37 คุณลักษณะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ด้านวัฒนธรรมองค์การ

1.1.1 ทุกคนในองค์การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.1.2 มีการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพและการคิดอย่างอิสระ จนสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้

1.1.3 องค์การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้ในการทำงานได้อย่างอิสระ

1.1.4 ทุกคนในองค์การถือว่าการเรียนรู้เป็นหน้าที่และเป็นความรับผิดชอบของทุกคน

1.1.5 องค์การส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

1.1.6 มีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต ไว้วางใจกัน และยอมรับซึ่งกันและกัน

1.1.7 มีการส่งเสริมให้นำหลักธรรมภิบาลมาใช้ในองค์การ

1.2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.2.1วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในองค์การมีความทันสมัยและเหมาะสมแก่การใช้ประโยชน์

1.2.2 องค์การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้

1.2.3 องค์การพยายามนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

1.2.4 มีการส่งเสริมให้ทุกคนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการทำงาน

1.2.5 มีการพัฒนาบุคลากรผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า

1.3 ด้านความผูกพันในงาน

1.3.1 บุคลากรมีความภูมิใจในหน้าที่ของตนเอง

1.3.2 บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์การต้องการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

1.3.3 บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายต่อไป

1.3.4 บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของ อบต.

1.3.5 บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกว่า อบต. เป็นองค์การที่มีศักยภาพและไว้วางใจได้

1.3.6 บุคลากรทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บังเกิดผลดีแก่ อบต.และท้องถิ่น

1.3.7 บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานให้กับ อบต.และประชาชนเสมอ

1.4 ด้านการบริหารจัดการ

1.4.1 ผู้บริหารกำหนดให้การพัฒนาบุคลากรเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การโดยกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

1.4.2 มีการสรรหาผู้ที่มีความรู้มาร่วมพัฒนาบุคลากรขององค์การ เช่น เชิญวิทยากรให้ความรู้ ฯลฯ

1.4.3 มีการปฏิบัติงานตามแผนงานการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง

1.4.4 มีการสร้างทัศนคติทางบวกในการพัฒนาตนเองให้กับทุกคน เช่น ชี้แจงให้เห็นประโยชน์ของการพัฒนาตนเองและองค์การ

1.4.5 มีการจัดทำคู่มือการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานหรือแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน

1.4.6 องค์การมีการกำหนดตัวชี้วัดของการพัฒนาบุคลากร

1.4.7 มีการประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรในแต่ละกิจกรรม เช่น จากการฝึกอบรม การประชุม เป็นต้น

1.5 ด้านการมีส่วนร่วม

1.5.1 ทุกคนมีโอกาสร่วมวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การ

1.5.2 ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรได้เท่าเทียมกัน

1.5.3 ทุกคนสามารถเลือกที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรได้อย่างอิสระ

1.5.4 ทุกคนได้รับประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร เช่น การเลื่อนตำแหน่ง หรือขึ้นเงินเดือน

1.6 ด้านโครงสร้างองค์การ

1.6.1 การจัดลำดับการบังคับบัญชาใน อบต. ต้องเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร

1.6.2 การติดต่อสื่อสาร การแบ่งงานสายงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ต้องมีความราบรื่น

1.6.3 ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยความราบรื่น

1.7 ด้านการจูงใจ

1.7.1 มีการให้รางวัลอย่างเหมาะสมกับบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.7.2 มีการยกย่องชมเชยผู้ที่สามารถนำความรู้มาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและท้องถิ่น

1.7.3 คนในองค์การได้รับการสนับสนุนให้ได้พัฒนาตนเอง เช่น ให้การศึกษาต่อ ให้การฝึกอบรม

1.7.4 มีการมอบหมายงานที่ท้าทายแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม

ผู้วิจัยนำปัจจัยทั้ง 7 ด้าน มาสร้างเป็นแบบสอบถามตามเทคนิคเดลฟาย เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นพร้อมให้ข้อเสนอแนะ ผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถามตามเทคนิคเดลฟายเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้มาจากเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 20 คน ได้แก่

1) ท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด

2) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

3) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

4) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

5) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสง่า อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

6) ท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น

7) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวทุ่ง อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น

8) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงเมืองแอม อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น

9) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขสำราญ อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

10) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

11) ท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม

12) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

13) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

14) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

15) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงเมือง อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

16) ท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์

17) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาจำปา อำเภอดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์

18) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าอ้อย อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์

19) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

20) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไค้นุ่น อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทางด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยเทคนิคเดลฟาย

2.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นขอผู้เชี่ยวชาญ ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คน ได้ให้ความคิดเห็นว่า แต่ละปัจจัยควรมีคุณลักษณะอะไรบ้าง พบว่า ผู้เชี่ยวชาญที่ตอบเห็นด้วยว่า ควรมีคุณลักษณะข้อนี้อยู่ในแต่ละปัจจัย มีดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ตามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 1

N=20

ลำดับ	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เห็นด้วย	ร้อยละ
1.	ทุกคนในองค์การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	18	90.00
2.	มีการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพและการคิดอย่างอิสระ จนสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้	16	80.00
3.	องค์การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้ในการทำงานได้อย่างอิสระ	17	85.00
4.	ทุกคนในองค์การถือว่าการเรียนรู้เป็นหน้าที่และเป็นความรับผิดชอบของทุกคน	17	85.00
5.	องค์การส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ	17	85.00
6.	มีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต ไว้วางใจกัน และยอมรับซึ่งกันและกัน	17	85.00
7.	มีการส่งเสริมให้นำหลักธรรมภิบาลมาใช้ในองค์การ	18	90.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคุณลักษณะทั้ง 7 ข้อ ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ความคิดเห็นที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุดคือ ทุกคนในองค์การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีการส่งเสริมให้นำหลักธรรมภิบาลมาใช้ในองค์การ ร้อยละ 90 และมีค่าร้อยละของความคิดเห็นต่ำสุดคือ มีการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพและการคิดอย่างอิสระจนสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้ ร้อยละ 80.00

ตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 1

N=20

ลำดับ	ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เห็นด้วย	ร้อยละ
1.	วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในองค์การมีความทันสมัยและเหมาะสมแก่การใช้ประโยชน์	17	85.00
2.	องค์การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้	17	85.00
3.	องค์การพยายามนำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	16	80.00
4.	มีการส่งเสริมให้ทุกคนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการทำงาน	18	90.00
5.	มีการพัฒนาบุคลากรผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า	17	85.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคุณลักษณะทั้ง 5 ข้อ ของปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความคิดเห็นที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุดคือ มีการส่งเสริมให้ทุกคนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการทำงาน ร้อยละ 90.00 และความคิดเห็นต่ำสุดคือองค์การพยายามนำเทคโนโลยีมาใช้ในพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ร้อยละ 80.00

ตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านความผูกพันในงาน ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1

N=20

ลำดับ	ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เห็นด้วย	ร้อยละ
1.	บุคลากรมีความภูมิใจในหน้าที่ของตน	17	85.00
2.	บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์การต้องการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน	17	85.00
3.	บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายต่อไป	17	85.00
4.	บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของ อบต.	17	85.00
5.	บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกว่า อบต.เป็นองค์การที่มีศักยภาพและไว้วางใจได้	16	80.00
6.	บุคลากรทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดผลดีแก่ อบต.และท้องถิ่น	18	90.00
7.	บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานให้กับ อบต.และประชาชนเสมอ	17	85.00

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคุณลักษณะทั้ง 7 ข้อ ของปัจจัยด้านความผูกพันในงาน ความคิดเห็นที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุดคือ บุคลากรทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บังเกิดผลดีแก่ อบต.และท้องถิ่น ร้อยละ 90.00 และความคิดเห็นต่ำสุดคือ บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกว่า อบต. เป็นองค์การที่มีศักยภาพและไว้วางใจได้ ร้อยละ 80.00

ตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1

N=20

ลำดับ	ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เห็นด้วย	ร้อยละ
1.	ผู้บริหารกำหนดให้การพัฒนาบุคลากรเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การ โดยกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	16	80.00
2.	มีการสรรหาผู้ที่มีความรู้มาร่วมพัฒนาบุคลากรขององค์การ เช่น เชิญวิทยากรให้ความรู้ ฯลฯ	17	85.00
3.	มีการปฏิบัติงานตามแผนงานการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง	16	80.00
4.	มีการสร้างทัศนคติทางบวกในการพัฒนาตนเองให้กับทุกคน เช่น ชี้แจงให้เห็นประโยชน์ของการพัฒนาตนเองและองค์การ	17	85.00
5.	มีการจัดทำคู่มือการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานหรือแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	17	85.00
6.	องค์การมีการกำหนดตัวชี้วัดของการพัฒนาบุคลากร	16	80.00
7.	มีการประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรในแต่ละกิจกรรม เช่น จากการฝึกอบรม การประชุม	17	85.00

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคุณลักษณะทั้ง 7 ข้อ ของปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ความคิดเห็นที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุดคือ การสร้างทัศนคติทางบวกในการพัฒนาตนเองให้กับทุกคน เช่น ชี้แจงให้เห็นประโยชน์ของการพัฒนาตนเองและองค์การ ร้อยละ 85.00 และความคิดเห็นต่ำสุด คือ มีการปฏิบัติงานตามแผนงานการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง และองค์การมีการกำหนดตัวชี้วัดของการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 80.00

ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1

N=20

ลำดับ	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม	จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เห็นด้วย	ร้อยละ
1.	ทุกคนมีโอกาสร่วมวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การ	16	80.00
2.	ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรได้เท่าเทียมกัน	17	85.00
3.	ทุกคนสามารถเลือกที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรได้อย่างอิสระ	14	70.00
4.	ทุกคนได้รับประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร เช่น การเลื่อนตำแหน่ง หรือขึ้นเงินเดือน	15	75.00

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคุณลักษณะทั้ง 4 ข้อ ของปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ความคิดเห็นที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุดคือ ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรได้เท่าเทียมกัน ร้อยละ 85.00 และมีค่าร้อยละของความคิดเห็นต่ำสุด คือ ทุกคนสามารถเลือกที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรได้อย่างอิสระ ร้อยละ 70.00

ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1

N=20

ลำดับ	ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เห็นด้วย	ร้อยละ
1.	การจัดลำดับการบังคับบัญชาใน อบต.ต้องเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร	19	95.00
2.	การติดต่อสื่อสาร การแบ่งงานสายงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ต้องมีความราบรื่น	19	95.00
3.	ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยความราบรื่น	18	90.00

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคุณลักษณะทั้ง 3 ข้อ ของปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ความคิดเห็นที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุดคือ การจัดลำดับการบังคับบัญชาใน อบต. ต้องเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร และการติดต่อสื่อสาร การแบ่งงานสายงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ต้องมีความราบรื่น ร้อยละ 95.00 และมีค่าร้อยละของความคิดเห็นต่ำสุด คือ ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยความราบรื่น ร้อยละ 90.00

ตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านการจูงใจ ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1

N=20

ลำดับ	ปัจจัยด้านการจูงใจ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เห็นด้วย	ร้อยละ
1.	มีการให้รางวัลอย่างเหมาะสมกับบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	17	85.00
2.	มีการยกย่องชมเชยผู้ที่สามารถนำความรู้มาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและท้องถิ่น	17	85.00
3.	คนในองค์การได้รับการสนับสนุนให้ได้พัฒนาตนเอง เช่น ให้การศึกษาต่อ ให้การฝึกอบรม	17	85.00
4.	มีการมอบหมายงานที่ท้าทายแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม	15	75.00

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคุณลักษณะทั้ง 4 ข้อ ของปัจจัยด้านการจูงใจ ความคิดเห็นที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุดคือ มีการให้รางวัลอย่างเหมาะสมกับบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน. ร้อยละ 85.00 และมีค่าร้อยละของความคิดเห็นต่ำสุด คือมี การมอบหมายงานที่ท้าทายแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม ร้อยละ75.00

จากการวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ดังกล่าวข้างต้น ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คน ได้ยืนยันว่าเห็นด้วยกับคุณลักษณะของทั้ง 7 ปัจจัยซึ่งมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้

1) การพัฒนาคนเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด โดยต้องพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบและมีคุณธรรม เพื่อประโยชน์ในการขับเคลื่อนองค์การ

2) ควรมีการฝึกอบรมด้านจริยธรรม คุณธรรมประกอบกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการทำงานเพื่อให้มีความรู้คู่คุณธรรมที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ปัจจัยเชิงสาเหตุ องค์การต้องปรับให้มีความเหมาะสมในทุกด้าน โดยเฉพาะจุดอ่อนหรือจุดบกพร่องต้องปรับปรุงแก้ไขโดยเร่งด่วน เช่น วัฒนธรรมองค์การ ต้องปรับให้เหมาะสมกับสภาวการณ์

4) ปัจจัยคั่นกลางทั้ง 4 ปัจจัย ควรได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง เช่น การมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมจากประชาชนในด้านการแสดงความคิดเห็น

5) ปัจจัยความสำเร็จ ต้องกระจายให้ทั่วถึง ไม่กระจุกตัว

6) ควรเพิ่มปัจจัยในการกำกับดูแลด้านงบประมาณตามระเบียบ กฎหมาย เช่น พรบ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552

7) ปัญหาในการพัฒนาที่สำคัญคือ งบประมาณ

ในภาพรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1 สรุปได้ว่า แต่ละปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จะประกอบด้วยคุณลักษณะต่างๆ ซึ่งปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ มีจำนวน 7คุณลักษณะ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 5 คุณลักษณะ ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน จำนวน 7 คุณลักษณะ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ จำนวน 7 คุณลักษณะ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม จำนวน 4 คุณลักษณะ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ จำนวน 3 คุณลักษณะ และปัจจัยด้านการจูงใจ จำนวน 4 คุณลักษณะ ผู้วิจัยได้นำคุณลักษณะของทั้ง 7 ปัจจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นตามเทคนิคเดลฟายในรอบที่ 2 อีกครั้ง

2.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2

ตามเทคนิคเดลฟายในรอบที่ 2 นี้ เป็นการหาความสอดคล้องของคำตอบที่ได้จากรอบที่ 1 ตามที่ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คน ได้ให้คำตอบไว้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2

ลำดับ	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ	ค่ามัธยฐาน (Med)	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.)	แปลผล
1.	ทุกคนในองค์การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.00	0.50	สอดคล้องกันมาก
2.	มีสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพและการคิดอย่างอิสระ จนสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้	4.50	0.50	สอดคล้องกันมากที่สุด
3.	องค์การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้ในการทำงานได้อย่างอิสระ	4.50	0.50	สอดคล้องกันมากที่สุด
4.	ทุกคนในองค์การถือว่าการเรียนรู้เป็นหน้าที่และเป็นความรับผิดชอบของทุกคน	4.00	0.50	สอดคล้องกันมาก
5.	องค์การส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ	4.00	0.48	สอดคล้องกันมาก
6.	มีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต ไว้วางใจกัน และยอมรับซึ่งกันและกัน	4.50	0.50	สอดคล้องกันมากที่สุด
7.	มีการส่งเสริมให้นำหลักธรรมภิบาลมาใช้ในองค์การ	4.50	0.50	สอดคล้องกันมากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.00-4.50 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2

ลำดับ	ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ค่ามัธยฐาน (Med)	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.)	แปลผล
1.	วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในองค์การมีความทันสมัยและเหมาะสมแก่การใช้ประโยชน์	4.50	0.37	สอดคล้องกันมากที่สุด
2.	องค์การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้	4.00	0.37	สอดคล้องกันมาก
3.	องค์การพยายามนำเทคโนโลยีมาใช้ในพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	4.00	0.37	สอดคล้องกันมาก
4.	มีการส่งเสริมให้ทุกคนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการทำงาน	4.00	0.50	สอดคล้องกันมาก
5.	มีการพัฒนาบุคลากรผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า	4.00	0.75	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.14 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.00-4.50 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.15 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านความผูกพันในงาน ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2

ลำดับ	ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน	ค่ามัธยฐาน (Med)	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์(I.R.)	แปลผล
1.	บุคลากรมีความภูมิใจในหน้าที่ของตนเอง	4.00	1.25	สอดคล้องกันมาก
2.	บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์การต้องการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน	4.00	0.95	สอดคล้องกันมาก
3.	บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายต่อไป	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
4.	บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของ อบต.	4.00	1.16	สอดคล้องกันมาก
5.	บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกว่า อบต. เป็นองค์การที่มีศักยภาพและไว้วางใจได้	3.50	1.04	สอดคล้องกันมาก
6.	บุคลากรทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บังเกิดผลดีแก่ อบต. และท้องถิ่น	4.50	1.33	สอดคล้องกันมากที่สุด
7.	บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานให้กับ อบต.และประชาชนเสมอ	4.00	1.21	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.15 ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 2 พบว่าปัจจัยด้านความผูกพันในงานมีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 3.50-4.50 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.50 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันในงานสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.16 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2

ลำดับ	ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ	ค่ามัธยฐาน (Med)	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์(I.R.)	แปลผล
1.	ผู้บริหารกำหนดให้การพัฒนาบุคลากรเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การโดยกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	4.00	0.50	สอดคล้องกันมาก
2.	มีการสรรหาผู้ที่มีความรู้มาร่วมพัฒนาบุคลากรขององค์การ เช่น เชิญวิทยากรให้ความรู้ ฯลฯ	4.50	0.80	สอดคล้องกันมากที่สุด
3.	มีการปฏิบัติงานตามแผนงานการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง	4.00	0.50	สอดคล้องกันมาก
4.	มีการสร้างทัศนคติทางบวกในการพัฒนาตนเองให้กับทุกคน เช่น ชี้แจงให้เห็นประโยชน์ของการพัฒนาตนเองและองค์การ	4.00	0.83	สอดคล้องกันมาก
5.	มีการจัดทำคู่มือการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานหรือแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	4.00	1.13	สอดคล้องกันมาก
6.	องค์การมีการกำหนดตัวชี้วัดของการพัฒนาบุคลากร	4.50	1.37	สอดคล้องกันมากที่สุด
7.	มีการประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรในแต่ละกิจกรรม เช่น จากการฝึกอบรม การประชุม เป็นต้น	4.00	1.01	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.16 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.00-4.50 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.17 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัย ด้านการมีส่วนร่วม ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2

ลำดับ	ปัจจัย ด้านการมีส่วนร่วม	ค่ามัธยฐาน (Med)	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์(I.R.)	แปลผล
1.	ทุกคนมีโอกาสร่วมวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การ	4.00	1.22	สอดคล้องกันมาก
2.	ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรได้เท่าเทียมกัน	4.00	1.45	สอดคล้องกันมาก
3.	ทุกคนสามารถเลือกที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรได้อย่างอิสระ	4.00	0.97	สอดคล้องกันมาก
4.	ทุกคนได้รับประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร เช่น การเลื่อนตำแหน่ง หรือขึ้นเงินเดือน	4.00	1.09	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.17 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.50 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.18 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2

ลำดับ	ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ	ค่ามัธยฐาน (Med)	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์(I.R.)	แปลผล
1.	การจัดลำดับการบังคับบัญชาใน อบต.ต้องเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร	4.00	0.80	สอดคล้องกันมาก
2.	การติดต่อสื่อสาร การแบ่งงานสายงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ต้องมีความราบรื่น	4.00	0.50	สอดคล้องกันมาก
3.	ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยความราบรื่น	4.00	0.70	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.18 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การมีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.00 และมีพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.50 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.19 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านการจูงใจ ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2

ลำดับ	ปัจจัยด้านการจูงใจ	ค่ามัธยฐาน (Med)	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์(I.R.)	แปลผล
1.	มีการให้รางวัลอย่างเหมาะสมกับบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.00	0.37	สอดคล้องกันมาก
2.	มีการยกย่องชมเชยผู้ที่สามารถนำความรู้มาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและท้องถิ่น	4.00	0.50	สอดคล้องกันมาก
3.	คนในองค์การได้รับการสนับสนุนให้ได้พัฒนาตนเอง เช่น ให้การศึกษาต่อ ให้การฝึกอบรม	4.00	0.37	สอดคล้องกันมาก
4.	มีการมอบหมายงานที่ท้าทายแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม	4.50	0.50	สอดคล้องกันมากที่สุด

จากตารางที่ 4.19 ปัจจัยด้านการจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจ มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.00-4.50 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.50 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการจูงใจสอดคล้องกัน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2 ดังที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คน ยืนยันว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ประกอบด้วยปัจจัย 7 ด้าน ได้แก่

1) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ	อธิบายได้ด้วยคุณลักษณะ 7 ข้อ
2) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ	อธิบายได้ด้วยคุณลักษณะ 5 ข้อ
3) ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน	อธิบายได้ด้วยคุณลักษณะ 7 ข้อ
4) ปัจจัยด้านการจัดการ	อธิบายได้ด้วยคุณลักษณะ 7 ข้อ
5) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม	อธิบายได้ด้วยคุณลักษณะ 4 ข้อ
6) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร	อธิบายได้ด้วยคุณลักษณะ 3 ข้อ
7) ปัจจัยด้านการจูงใจ	อธิบายได้ด้วยคุณลักษณะ 4 ข้อ

2.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3

ตามเทคนิคเดลฟายในรอบที่ 3 นี้ เป็นการยืนยันความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คน ว่าตนเองมีความคิดเห็นสอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มหรือไม่ เพื่อนำแต่ละปัจจัยมาสร้างและยืนยันรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.20 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3

ลำดับ	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ	Med	Mo	I.R.	แปลผล
1.	ทุกคนในองค์การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.00	5.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
2.	มีสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพและการคิดอย่างอิสระ จนสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้	4.00	4.00	0.73	สอดคล้องกันมาก
3.	องค์การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้ในการทำงานได้อย่างอิสระ	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
4.	ทุกคนในองค์การถือว่าการเรียนรู้เป็นหน้าที่และเป็นความรับผิดชอบของทุกคน	4.00	4.00	0.88	สอดคล้องกันมาก
5.	องค์การส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ	4.00	4.00	0.73	สอดคล้องกันมาก
6.	มีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต ไว้วางใจกันและยอมรับซึ่งกันและกัน	4.00	4.00	0.88	สอดคล้องกันมาก
7.	มีการส่งเสริมให้นำหลักธรรมภิบาลมาใช้ในองค์การ	4.00	4.00	0.38	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.20 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่ม จังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 พบว่า คุณลักษณะทั้ง 7 ข้อ ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.00 ระดับความสอดคล้องของคำตอบที่มีความถี่มากที่สุดมีค่าอยู่ที่ 5.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.21 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3

ลำดับ	ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	Med	Mo	I.R.	แปลผล
1.	วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในองค์การมีความทันสมัยและเหมาะสมแก่การใช้ประโยชน์	4.00	4.00	0.75	สอดคล้องกันมาก
2.	องค์การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้	4.00	4.00	0.38	สอดคล้องกันมาก
3.	องค์การพยายามนำเทคโนโลยีมาใช้ในพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	4.00	4.00	0.75	สอดคล้องกันมาก
4.	มีการส่งเสริมให้ทุกคนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการทำงาน	4.25	5.00	0.88	สอดคล้องกันมาก
5.	มีการพัฒนาบุคลากรผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า	4.30	5.00	0.88	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.21 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 3 พบว่า คุณลักษณะทั้ง 5 ข้อ ของปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.00-4.30 ระดับความสอดคล้องของคำตอบที่มีความถี่มากที่สุดมีค่าอยู่ที่ 5.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.22 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านความผูกพันในงาน ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3

ลำดับ	ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน	Med	Mo	I.R.	แปลผล
1.	บุคลากรมีความภูมิใจในหน้าที่ของตนเอง	4.00	4.00	0.88	สอดคล้องกันมาก
2.	บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์การต้องการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน	4.00	4.00	0.88	สอดคล้องกันมาก
3.	บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายต่อไป	4.00	4.00	0.88	สอดคล้องกันมาก
4.	บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของ อบต.	4.00	4.00	0.88	สอดคล้องกันมาก
5.	บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกว่า อบต. เป็นองค์การที่มีศักยภาพและไว้วางใจได้	4.00	4.00	0.88	สอดคล้องกันมาก
6.	บุคลากรทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บังเกิดผลดีแก่ อบต.และท้องถิ่น	4.00	4.00	0.88	สอดคล้องกันมาก
7.	บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานให้กับ อบต.และประชาชนเสมอ	4.00	4.00	0.88	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.22 ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 3 พบว่า คุณลักษณะทั้ง 7 ข้อ ของปัจจัยด้านความผูกพันในงาน มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.00 ระดับความสอดคล้องของคำตอบที่มีความถี่มากที่สุดมีค่าอยู่ที่ 4.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันในงานสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.23 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3

ลำดับ	ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ	Med	Mo	I.R.	แปลผล
1.	ผู้บริหารกำหนดให้การพัฒนาบุคลากรเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การ โดยกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	4.50	5.00	0.88	สอดคล้องกันมากที่สุด
2.	มีการสรรหาผู้ที่มีความรู้มาร่วมพัฒนาบุคลากรขององค์การ เช่น เชิญวิทยากรให้ความรู้ ฯลฯ	5.00	5.00	0.88	สอดคล้องกันมากที่สุด
3.	มีการปฏิบัติงานตามแผนงานการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง	4.50	5.00	0.88	สอดคล้องกันมากที่สุด
4.	มีการสร้างทัศนคติทางบวกในการพัฒนาตนเองให้กับทุกคน เช่น ชี้แจงให้เห็นประโยชน์ของการพัฒนาตนเองและองค์การ	5.00	5.00	0.88	สอดคล้องกันมากที่สุด
5.	มีการจัดทำคู่มือการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานหรือแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	4.50	5.00	0.88	สอดคล้องกันมากที่สุด
6.	องค์การมีการกำหนดตัวชี้วัดของการพัฒนาบุคลากร	5.00	5.00	0.88	สอดคล้องกันมากที่สุด
7.	มีการประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรในแต่ละกิจกรรม เช่น จากการฝึกอบรม การประชุม เป็นต้น	4.50	5.00	0.88	สอดคล้องกันมากที่สุด

จากตารางที่ 4.23 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 3 พบว่า คุณลักษณะทั้ง 7 ข้อ ของปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.50-5.00 ระดับความสอดคล้องของคำตอบที่มีความถี่มากที่สุดมีค่าอยู่ที่ 5.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.24 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3

ลำดับ	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม	Med	Mo	I.R.	แปลผล
1.	ทุกคนมีโอกาสร่วมวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การ	4.00	5.00	0.88	สอดคล้องกันมาก
2.	ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรได้เท่าเทียมกัน	4.00	4.00	0.88	สอดคล้องกันมาก
3.	ทุกคนสามารถเลือกที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรได้อย่างอิสระ	4.00	4.00	0.88	สอดคล้องกันมาก
4.	ทุกคนได้รับประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร เช่น การเลื่อนตำแหน่ง หรือขึ้นเงินเดือน	4.00	4.00	0.88	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.24 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 3 พบว่า คุณลักษณะทั้ง 4 ข้อ ของปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.00 ระดับความสอดคล้องของคำตอบที่มีความถี่มากที่สุดมีค่าอยู่ที่ 5.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม สอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.25 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3

ลำดับ	ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ	Med	Mo	I.R.	แปลผล
1.	การจัดลำดับการบังคับบัญชาใน อบต.ต้องเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร	4.00	5.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
2.	การติดต่อสื่อสาร การแบ่งงานสายงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ต้องมีความราบรื่น	4.00	5.00	0.88	สอดคล้องกันมาก
3.	ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยความราบรื่น	4.00	5.00	0,88	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.25 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 3 พบว่า คุณลักษณะทั้ง 3 ข้อ ของปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.00 ระดับความสอดคล้องของคำตอบที่มีความถี่มากที่สุดมีค่าอยู่ที่ 5.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การสอดคล้องกัน

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.26 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านการจูงใจ ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3

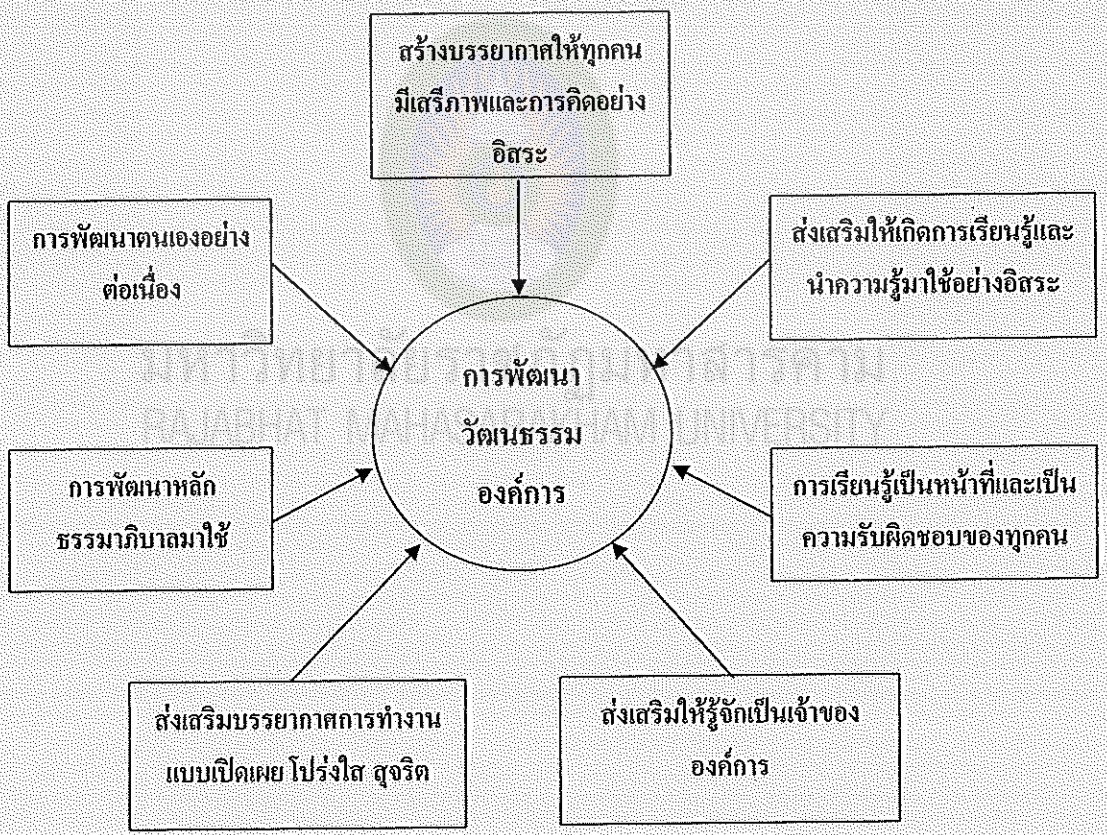
ลำดับ	ปัจจัยด้านการจูงใจ	Med	Mo	I.R.	แปลผล
1.	มีการให้รางวัลอย่างเหมาะสมกับบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	5.00	5.00	0.88	สอดคล้องกันมากที่สุด
2.	มีการยกย่องชมเชยผู้ที่สามารถนำความรู้มาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและท้องถิ่น	4.50	5.00	0.88	สอดคล้องกันมากที่สุด
3.	คนในองค์การได้รับการสนับสนุนให้ได้พัฒนาตนเอง เช่น ให้การศึกษาต่อ ให้การฝึกอบรม	5.00	5.00	0.88	สอดคล้องกันมากที่สุด
4.	มีการมอบหมายงานที่ท้าทายแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม	4.00	4.00	0.88	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.26 ปัจจัยด้านการจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 3 พบว่า คุณลักษณะทั้ง 4 ข้อ ของปัจจัยด้านการจูงใจ มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.00-5.00 ระดับความสอดคล้องของคำตอบที่มีความถี่มากที่สุดมีค่าอยู่ที่ 5.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการจูงใจสอดคล้องกัน

2.4 การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

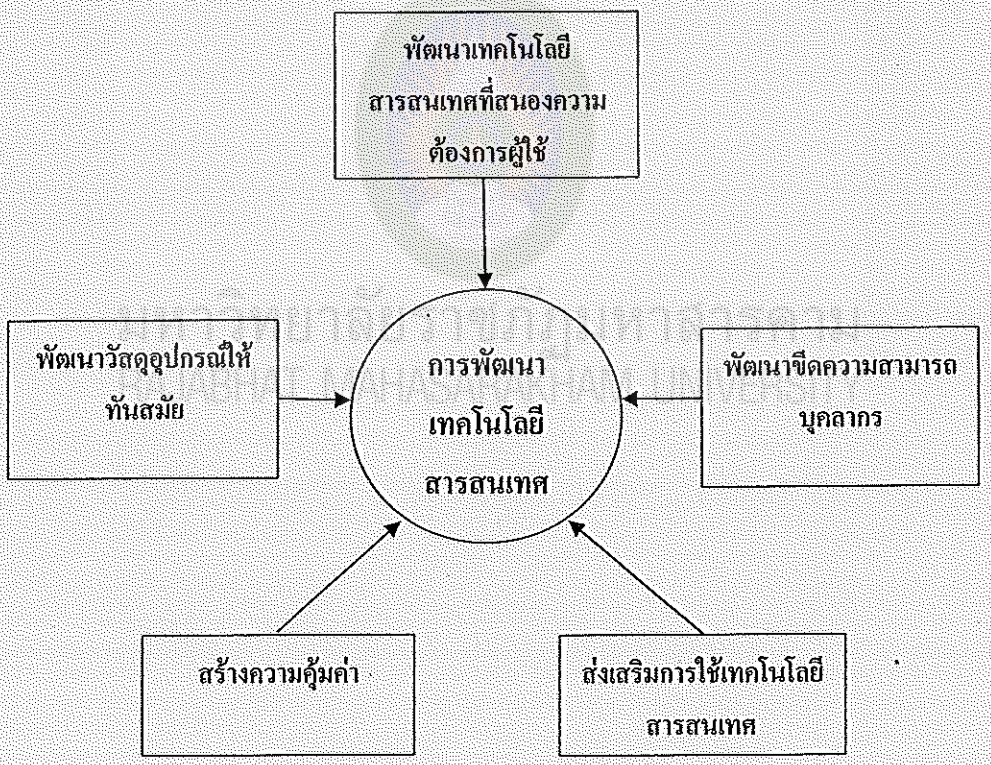
ผู้วิจัยนำคุณลักษณะ 37 คุณลักษณะ ของทั้ง 7 ปัจจัย ที่ผู้เชี่ยวชาญระบุว่ามีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มาสังเคราะห์เพื่อสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล และผู้วิจัยได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไว้ปรากฏผลดังนี้

1) การปรับปรุงพัฒนารูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความคิดเห็นไว้นั้น ควรประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ ตามแผนภาพที่ 4.3



แผนภาพที่ 4.3 รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านวัฒนธรรมองค์การ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

2) การปรับปรุงพัฒนารูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความคิดเห็นไว้นั้น ควรประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ (ตามแผนภาพที่ 4.4) ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่า การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์การ หมายถึง การพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยเหมาะสมแก่การใช้งานในภาวะปัจจุบัน เช่น การพัฒนา วัสดุอุปกรณ์ โปรแกรมสำเร็จรูปที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงาน เป็นต้น พร้อม ๆ กับการพัฒนาสารสนเทศของแต่ละส่วนงานให้เป็นข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงของท้องถิ่น เพื่อการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ ตลอดจนควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในพัฒนาความสามารถของบุคลากรด้วย มีการส่งเสริมให้ทุกคนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการทำงาน และมีการพัฒนาบุคลากรผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า

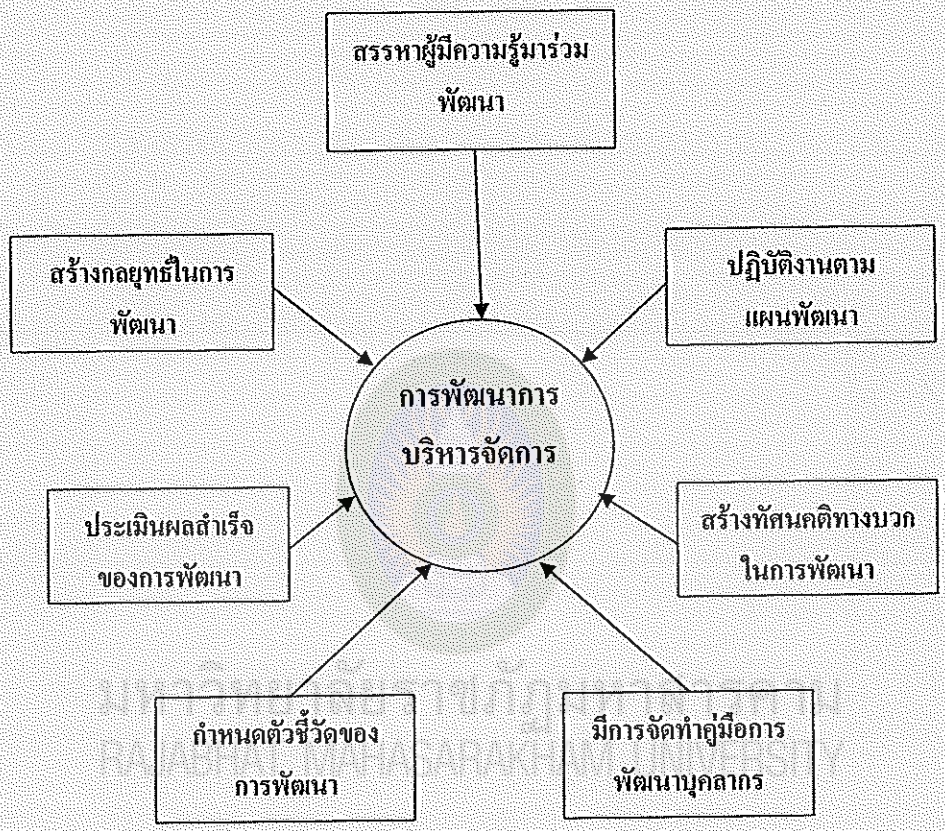


แผนภาพที่ 4.4 รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

3) การปรับปรุงพัฒนารูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ด้านความผูกพันในงาน ตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความคิดเห็นไว้นั้น ควรประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ ตามแผนภาพที่ 4.5

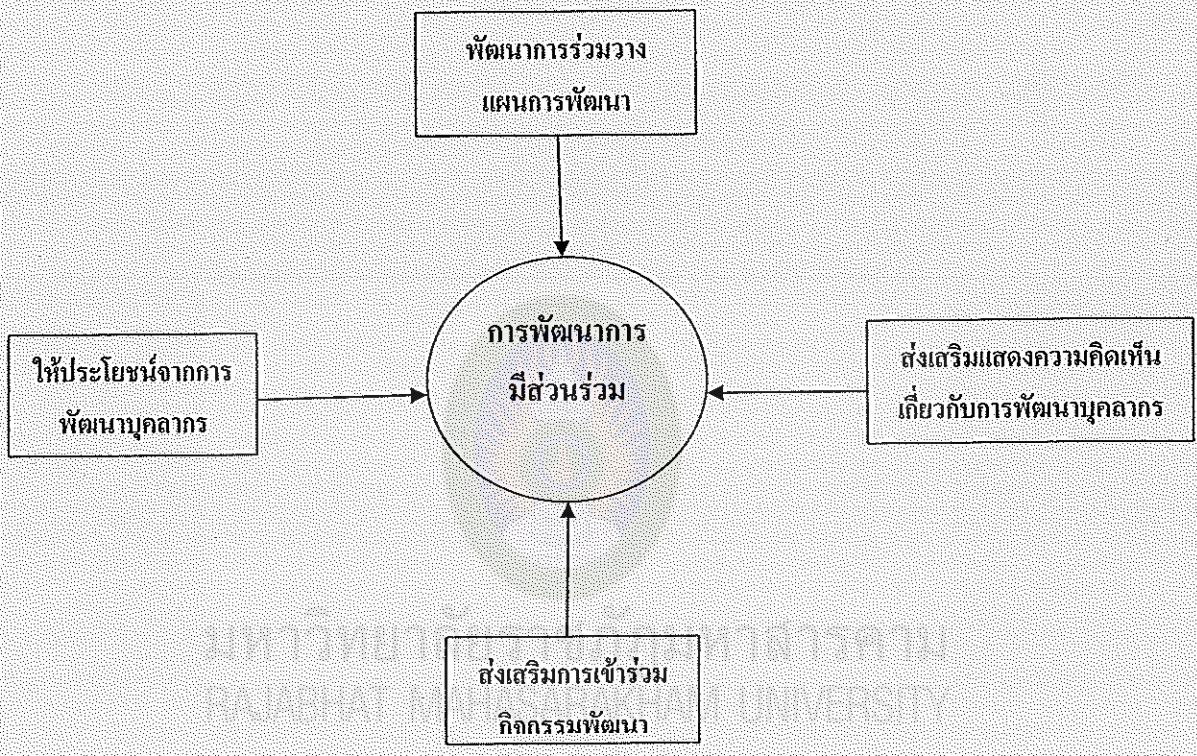
แผนภาพที่ 4.5 รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านความผูกพันในงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

4) การปรับปรุงพัฒนารูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการ ตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความคิดเห็นไว้นั้น ควรประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ ตามแผนภาพที่ 4.6



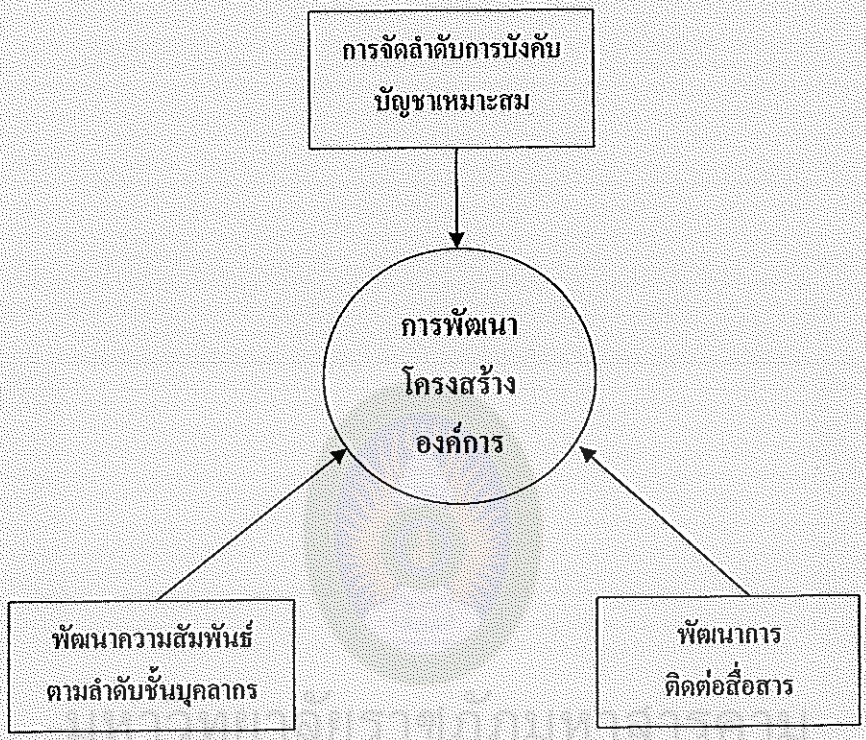
แผนภาพที่ 4.6 รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการบริหารจัดการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

5. การปรับปรุงพัฒนารูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ด้านการมีส่วนร่วม ตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความคิดเห็นไว้นั้น ควรประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ ตามแผนภาพที่ 4.7



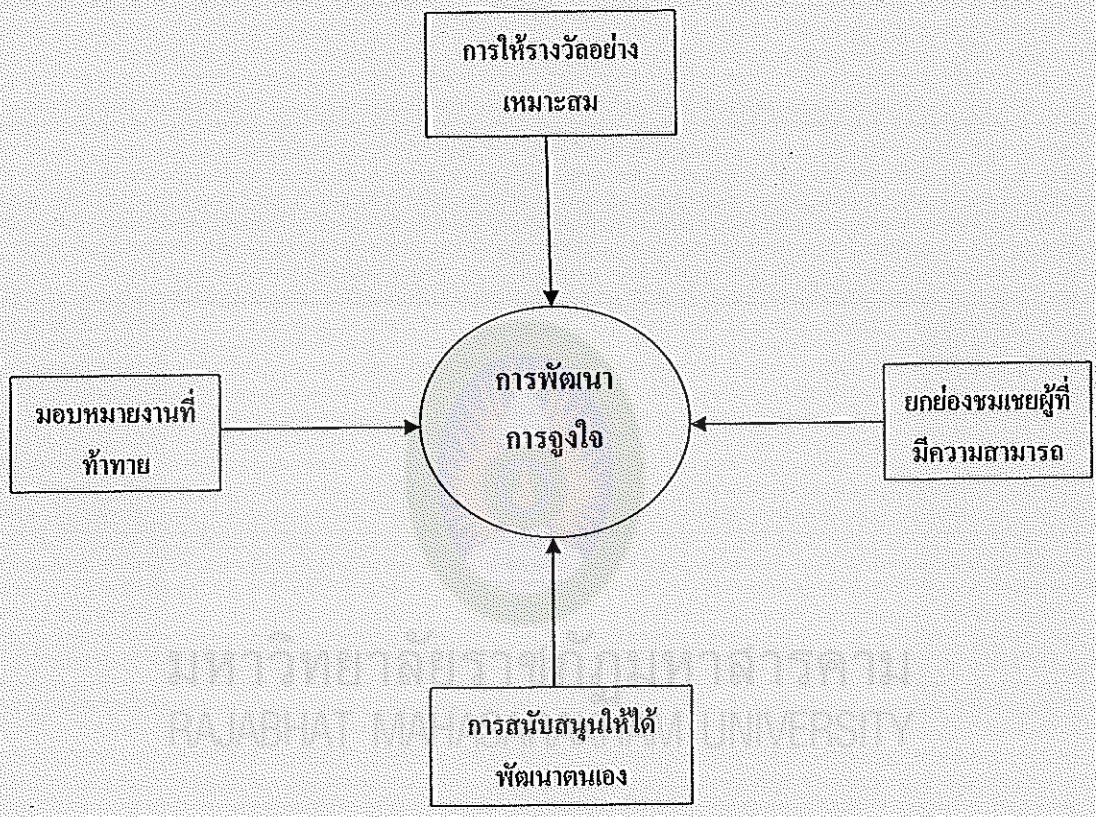
แผนภาพที่ 4.7 รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการมีส่วนร่วม ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

6. การปรับปรุงพัฒนารูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ด้านโครงสร้างองค์การ ตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความคิดเห็นไว้นั้น ควรประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ ตามแผนภาพที่ 4.8



แผนภาพที่ 4.8 รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านโครงสร้างองค์การ ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

7. การปรับปรุงพัฒนารูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ด้านการจูงใจ ตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความคิดเห็นไว้นั้น ควรประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ ตามแผนภาพที่ 4.9



แผนภาพที่ 4.9 รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการจูงใจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มจังหวัดร้อนแก่นสารสินธุ์

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คน และสังเคราะห์ข้อมูลร่วมกับแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ศึกษารวบรวมมาสรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ซึ่งเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อบุคคลากรมีความสามารถเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานแล้วย่อมส่งผลต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น แสดงความสัมพันธ์ของทั้ง 7 ปัจจัย ได้ดังแผนภาพที่ 4.10 อันประกอบด้วย 37 คุณลักษณะ คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การ จำนวน 7 คุณลักษณะ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 5 คุณลักษณะ ด้านความผูกพันในงาน จำนวน 7 คุณลักษณะ ด้านการบริหารจัดการ จำนวน 7 คุณลักษณะ ด้านการมีส่วนร่วม จำนวน 4 คุณลักษณะ ด้านโครงสร้างองค์การ จำนวน 3 คุณลักษณะ และด้านการจูงใจ จำนวน 4 คุณลักษณะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ

1.1 การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.2 การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพและการคิดอย่างอิสระ

1.3 การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้อย่างอิสระ

1.4 การเรียนรู้เป็นหน้าที่และเป็นความรับผิดชอบของทุกคน

1.5 การส่งเสริมให้รู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

1.6 การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต

1.7 การพัฒนาหลักธรรมภิบาลมาใช้

2. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.1 ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัย

2.2 การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนองความต้องการผู้ใช้

2.3 การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร

2.4 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.5 สร้างความคุมค่าจากเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. การพัฒนาความผูกพันในงาน

3.1 สร้างความภูมิใจในหน้าที่

3.2 การพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.3 กระตุ้นความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

3.4 การสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ อบต.

3.5 การพัฒนา ให้ อบต. เป็นองค์การที่มีศักยภาพและไว้วางใจได้

3.6 สร้างความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ

3.7 การพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงาน

4. การพัฒนาการบริหารจัดการ

4.1 การสร้างกลยุทธ์ ในการพัฒนา

4.2 การพัฒนาโดยสรรหาผู้ที่มีความรู้มาร่วมพัฒนา

4.3 การพัฒนาปฏิบัติงานตามแผนพัฒนา

4.4 การพัฒนาการสร้างทัศนคติทางบวกในการพัฒนา

4.5 การให้มีการจัดทำคู่มือการพัฒนาบุคลากร

4.6 การพัฒนากำหนดตัวชี้วัดของการพัฒนา

4.7 การพัฒนาการประเมินผลสำเร็จของการพัฒนา

5. การพัฒนาการมีส่วนร่วม

5.1 พัฒนาการร่วมวางแผน

5.2 ส่งเสริมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

5.3 ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา

5.4 ให้ประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร

6. การพัฒนาโครงสร้างองค์การ

6.1 การจัดลำดับการบังคับบัญชาเหมาะสม

6.2 พัฒนาการติดต่อสื่อสาร การแบ่งงานสายงานที่เหมาะสม

6.3 พัฒนาความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นบุคลากร

7. การพัฒนาการจูงใจ

7.1 การให้รางวัลอย่างเหมาะสม

7.2 การยกย่องชมเชยผู้ที่มีสามารถ

7.3 การสนับสนุนให้ได้พัฒนาตนเอง

7.4 มอบหมายงานที่ท้าทาย

กล่าวโดยสรุป ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มาสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่มา ปรับปรุงจากแนวคิดของ ธนพร ศรีธรรมโรจน์ และคณะ (2547) และ ศิริพร ยอดมณี (2548)

ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย