

รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ Model of Human Capital Development of Sub-district Municipality in North East Region, Thailand

วันสนันท์ โสตาปัดชา^{1*}, ปักดี โพธิ์สิงห์¹, ยูภาพร ยูภาค¹

Wanassanan Sodapudcha^{1*}, Pakdee Phosing¹, Yupaporn Yupas¹

¹คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

*Corresponding author; Email: Wanassanan_2532@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 248 แห่ง ได้มาโดยการสุ่มโดยใช้สูตรของทาร์โร ยามาเน่ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการพยากรณ์แบบพหุคูณ และ (2) ศึกษาสร้างร่างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้บริหารเทศบาลตำบล จำนวน 20 คน ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ ($\bar{X} = 3.96$) ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.92$) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X} = 3.91$) ปัจจัยด้านความผูกพัน ($\bar{X} = 3.90$) ปัจจัยด้านการบริหาร ($\bar{X} = 3.89$) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์การ ($\bar{X} = 3.86$) และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.84$)

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_2) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X_8) ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ (X_1) ปัจจัยด้านความผูกพัน (X_7) และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4) โดยตัวแปรทั้ง 5 ตัวสามารถทำนายผลได้ถึงร้อยละ 88.60 ดังสมการ $Z = 0.286Z_2 + 0.341Z_8 + 0.377Z_1 + 0.230Z_7 + 0.230Z_4$

3. รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย (1) การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพและการคิดอย่างอิสระ การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้อย่างอิสระ การเรียนรู้เป็นหน้าที่และเป็นความรับผิดชอบของทุกคน การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต และการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ (2) การพัฒนาการมีส่วนร่วม ได้แก่ การร่วมวางแผน การส่งเสริมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา และการให้ประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร (3) การพัฒนาโครงสร้างขององค์การ ได้แก่ การจัดลำดับการบังคับบัญชาเหมาะสม การติดต่อสื่อสาร และการพัฒนาความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นบุคลากร (4) การพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การสร้างความภูมิใจในหน้าที่ใน

เทศบาล การปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด การสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของ อปท การกระตุ้นความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และการพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงาน (5) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ การใช้วัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัย การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนองความต้องการผู้ใช้ การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ การสร้างความรู้สึกร่วมจากเทคโนโลยีสารสนเทศ

คำสำคัญ : รูปแบบ, การพัฒนาทุนมนุษย์

ABSTRACT

This research aim (1) to study the factor effecting the achievement of Human Capital Development of Sub-district Municipality in North East Region. The sample was the 248 Sub-district Municipalities, they were selected by Yamane' method. The statistics for collecting were Pearson Product Moment Correlation and Multiple Regression Analysis. (2) To build and confirm the Model of Human Capital Development of Sub-district Municipality in North East Region. The target population was the expertise, the scholar person and the executive for 20 persons, selected by Purposive Sampling. The research results were found that

1. The opinion toward the factor effecting the achievement of Human Capital Development of Sub-district Municipality in North East Region was at high level ($\bar{X} = 390$), ranking the mean from highest to lowest; the organization structure ($\bar{X} = 396$), the motivation and the participation ($\bar{X} = 392$), the organization culture ($\bar{X} = 391$), the engagement ($\bar{X} = 390$), the management ($\bar{X} = 389$), the leadership ($\bar{X} = 386$), and the technology information ($\bar{X} = 384$)

2. Factors effecting the achievement of Human Capital Development of Sub-district Municipality in North East Region by statistical significant at .05 levels were; the organization culture (X_2), the participation (X_8), the organization structure (X_1), the engagement (X_7) and the technology information (X_4), these variable could predict the achievement of Human Capital Development for 88.60%; The equation; $Z = 0286Z_2 + 0341Z_8 + 0377Z_1 + 0230Z_7 + 0230Z_4$

3. Model of Human Capital Development of Sub-district Municipality in North East Region found that; (1) the organization culture Development namely; the continually self-development, Creating a climate of freedom of thought, promoting learning and applying knowledge freely, Learning about duty and responsibility, Promote a transparent working environment, and applying Good Governance. (2) the participation Development; planning, Promotion for giving opinions on development, promoting participation in development activities, and benefit allocation (3) the organization structure development; proper grading of command, communication, and development of the relationship hierarchical personnel. (4) the engagement development ; creating pride in functions, best practice, creating a sense of ownership of the organization, motivation, and development of operational readiness (5) the technology

information development ; using of modern materials, information technology development, the human resources development by technology, promoting the use of information and technology, and creating value from information technology

Keywords : Model, Human Capital Development

บทนำ

ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินกิจการต่าง ๆ โดยเฉพาะงานด้านการพัฒนาท้องถิ่นที่ครอบคลุมงานด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ตลอดจนการพัฒนาคนในท้องถิ่น มนุษย์จึงถูกยกให้มามีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าต่อประชาชนในท้องถิ่น มีบทบาทต่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจในท้องถิ่นให้มั่นคงและสร้างสรรค์ท้องถิ่นให้มีความเจริญเติบโต สอดคล้องกับแนวคิดของประไพทิพย์ ลือพงษ์ (2556 : 103-104) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์การธุรกิจเกิดจากมนุษย์ ดังนั้นองค์การในปัจจุบันต่างขับเคลื่อนด้วยบุคคลหรือมนุษย์ เพราะสามารถช่วยสร้างจุดแข็งให้องค์การและยังเป็นแรงผลักดันไปสู่ความสำเร็จ การสร้างมูลค่าเพิ่มโดยการส่งไปฝึกอบรมการศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น การสนับสนุนให้ทำงานที่ตรงกับความสามารถ การหมุนเวียนเปลี่ยนแปลงสายงานเพื่อให้ความรู้เพิ่มขึ้น การเพิ่มความสามารถโดยการมอบอำนาจแบบเบ็ดเสร็จเด็ดขาดในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่เพิ่มขึ้นทำให้องค์การสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ A. Erosa, T. A. Koreshkova and D. Restuccia. 2010 : 1) ที่กล่าวว่า ทูมนมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญในผลสรุปของความร่ำรวยประกอบ Patrick Llerena and Mireille Matt (2005 : 2) กล่าวว่า มนุษย์ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ให้เพียงพอแก่การสร้างสรรค์เศรษฐกิจให้มีความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยยึดหลักการแข่งขันด้วยความคิดที่ดีและมีคุณธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ ชาลวิทิต วสันต์ ธนารัตน์ (2555 : 4) ที่กล่าวว่า การแข่งขันด้วยความสามารถและความพากเพียรจะก่อให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างแท้จริง สามารถแก้ไขปัญหาความยากจนของสังคมและมีการพัฒนาสังคมให้มีการเติบโตอย่างยั่งยืนได้ มนุษย์จึงถือเป็นต้นทุนของสังคมและขององค์การที่ต้องลงทุนพัฒนาให้มีทักษะความสามารถที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานเพื่อนำพาองค์การและท้องถิ่นให้มีความเติบโตอย่างยั่งยืนได้ มนุษย์จึงถือเป็นต้นทุนของสังคมและองค์การที่ต้องลงทุนพัฒนาให้มีทักษะความสามารถที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานเพื่อนำพาองค์การและท้องถิ่นให้มีความเจริญเติบโต Dae-Bong Kwon (2009 : 5) กล่าวว่าทุนมนุษย์ (Human Capital) มีความหมายกว้างครอบคลุมเกี่ยวกับทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) สมรรถนะและประสบการณ์ของมนุษย์ (Competency and Experience) สอดคล้องกับแนวคิดของภาวิน ศิริประภาณุกุล (2547 : 2) กล่าวว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับทักษะ ความรู้และความคิดในการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับระบบการศึกษา

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานพื้นฐานในท้องถิ่นซึ่งอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีภารกิจในการจัดบริการสาธารณะที่จำเป็นให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นส่วนหนึ่งของรัฐมีฐานะเป็นนิติบุคคลที่มีหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 283 ระบุว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นและย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลังและอำนาจหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความ

สอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวมด้วย การกำกับดูแลของผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 282 ซึ่งระบุว่า การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นและมีหลักเกณฑ์วิธีการเงื่อนไขที่ชัดเจนสอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติโดยต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ของประเทศไทยเป็นส่วนรวม (โกวิทย์ พวงงาม, 2550 : 15)

ในปัจจุบัน มีการปฏิรูประบบราชการเพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตอบสนองนโยบายต่อการพัฒนาประเทศและให้บริการแก่ประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ ต้องใช้วิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินและการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็นและประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นหลักปฏิบัติที่ส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องยึดถือในการบริหารราชการ การบริหารกิจการของท้องถิ่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของราชการและท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยแท้จริง (วิจิตรภรณ์ ไชยโคตร, 2550 : 2)

ปัจจุบัน เทศบาลตำบลของไทยมีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่ต้องมีผู้บริหารที่มีความสามารถทั้งในด้านการบริหารและการกำหนดนโยบาย โดยการสร้างทุนบุคลากร หรือทุนมนุษย์ในทุกระดับ จึงมีความจำเป็นที่ต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานที่ต้องทำหน้าที่ในการรับนโยบายจากผู้บริหารและนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ต้องการ ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในขั้นตอนของการปฏิบัติงานมีทักษะในการแก้ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหา และมีภาวะผู้นำ (ไพฑูริย์ สินลารัตน์, 2553) ประกอบกับ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ของ เทศบาลตำบล ส่วนใหญ่พบว่า บุคลากรยังขาดความรู้ความสามารถเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการส่วนกลาง เนื่องจากมีหน่วยงานที่คอยสนับสนุนและรับผิดชอบด้านการฝึกอบรมให้กับพนักงาน เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นที่ทำหน้าที่เป็นแหล่งพัฒนาความรู้และมีหลักสูตรการฝึกอบรมที่หลากหลายครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน นโยบายจากส่วนกลางสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีสถานที่สำหรับทำกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ มีการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการ และมีสถาบันศึกษามากมายที่ให้บริการด้านการศึกษา

จากการศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่าเมื่อทุนมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัย หมายถึง เทศบาลตำบล มีความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน การพิจารณาในการที่จะพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบล จะต้องสร้างทุนมนุษย์ให้เกิดขึ้น ให้มีองค์ความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานของเทศบาลตำบล จะต้องสร้างทุนมนุษย์ให้เกิดขึ้น ให้มีองค์ความรู้ความเข้าใจการบริการให้กับประชาชน เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพทุก ๆ ด้าน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาเรื่อง รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยจะสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้สร้างศักยภาพในการสนับสนุนการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมสนองต่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อเสริมสร้างให้มีกลยุทธ์ในการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศของรัฐบาลที่ และสนองตอบการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นสมมติฐานเพื่อใช้ทดสอบความถูกต้องของทฤษฎี ได้แก่ คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์การ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาและค้นหาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานและทฤษฎีการพัฒนาทุนมนุษย์
2. ขั้นตอนของการวิจัย การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ
ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) เพื่อสร้างร่างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ระยะที่ 1
 - 1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 716 แห่ง
 - 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 248 แห่งโดยใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เคซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610 ; อ้างถึงใน รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2551 : 71)
 - 3.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2
กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้บริหารเทศบาลตำบล หรือผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 20 คน ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)
4. ขอบเขตด้านตัวแปร
ตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ คือ

- 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร
- 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
- 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์กร
- 4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 5) ปัจจัยด้านการจูงใจ
- 6) ปัจจัยด้านการบริหาร
- 7) ปัจจัยด้านความผูกพัน
- 8) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

ตัวแปรตาม ซึ่งเป็นปัจจัยผลลัพธ์ คือ ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์

5. ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยมุ่งศึกษารูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 716 แห่ง 20 จังหวัด ได้แก่ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559 : ออนไลน์)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1

ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียด ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ประชากร ได้แก่ เทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 716 แห่ง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559 : 2)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 248 แห่ง โดยใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง ของเคซี และมอร์แกน (Kregcie and Morgan, 1970 : 607-610 ; อ้างใน รังสรรค์ สิงห์เลิศ 2551 : 71)

1.3 การสุ่มตัวอย่างจากประชากร

ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แล้วจึงดำเนินการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยจะเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากร รวม 248 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างโดยพัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามที่นักวิชาการได้ทำการศึกษาไว้แล้ว และนำเครื่องมือวัดเหล่านั้นมาปรับข้อความบางส่วนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่ศึกษาในครั้งนี้ภายใต้การควบคุมดูแลคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจะแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและประสบการณ์การทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบข้อใดข้อหนึ่ง (Check Lists) และเติมคำในช่องว่าง จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการดำเนินงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scales) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วย

มาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อคำถามลำดับของปัจจัยที่นำมาศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scales) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

3. การหาคุณภาพเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย

การหาคุณภาพเครื่องมือวัดในการวิจัยระยะที่ 1 นี้ ผู้วิจัยกำหนดวิธีการตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวัด โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 เครื่องมือวัดในการวิจัยได้ผ่านการพิจารณาด้านเนื้อหา ด้านภาษา และสถิติที่ใช้ในการวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความครอบคลุมตามโครงสร้างของเนื้อหา ความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Item Objective Congruence) ว่าข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์และความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 8 ปัจจัย เป็นข้อคำถามที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการวิจัยมีความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาเชิงทฤษฎีที่ได้ศึกษาวิเคราะห์มาหรือไม่

3.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเชิงโครงสร้างและเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานเทศบาลจำนวน 40 คน ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อใช้เทคนิค (Item Total Correlation) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามได้นั้นเลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ซึ่งผลการประเมินพบว่า มีค่า IOC เท่ากับ 0.80 – 1.00

3.3 นำข้อมูลที่ได้ตามเกณฑ์มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, lee Joseph. 1970 : 161) มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.983

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามมีจำนวนเท่ากับกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้ศึกษาจากคณะรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตลงเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยและขอความร่วมมือจากเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการตรวจสอบสถิติกลุ่มประชากร และเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม ถึงกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนในกลุ่มตัวอย่างโดยเริ่มส่งตั้งแต่วันที่ 1 เดือน ตุลาคม 2559 จำนวน 248 ชุด ตามชื่อและที่อยู่ของเทศบาลตำบลกลุ่มในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแนบซองจดหมายตอบกลับไป พร้อมแบบสอบถามซึ่งกำหนดให้ส่งจดหมายตอบกลับทางไปรษณีย์ ภายใน 30 วัน

4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับมาวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 1 นี้ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดหมวดหมู่และบันทึกคะแนนแต่ละข้อในรูปรหัส (Coding Form) หลังจากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงทฤษฎีชั่วคราวที่สร้างขึ้นก่อนการวิจัยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (Standard Division) และแปลความหมายค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่าแบบช่วง (Interval Estimate) (ริงสรรรค์ สิงห์เลิศ, 2553 : 231) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21-5.00	อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
3.41-4.20	อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
2.61-3.40	อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
1.81-2.60	อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.80	อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

5.2 สถิติวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเส้นตรง (Multiple Linear Regression) เพื่ออธิบายปัจจัยส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Level of Significant)

การวิจัยระยะที่ 2 เพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ในการวิจัย รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเอกสาร โดยได้ศึกษารายละเอียด ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องรูปแบบพัฒนามนุษย์วิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องรูปแบบพัฒนามนุษย์ของเทศบาลตำบล
2. จัดทำร่างรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการจำลองรูปแบบพัฒนาได้ร่างทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ระยะที่ 2

1.1 กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยระยะที่ 2 ประกอบด้วย ผู้บริหารเทศบาลตำบล นักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 20 คน ใช้ในการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย

ผู้บริหารเทศบาลตำบล	จำนวน 10 คน
นักวิชาการ	จำนวน 7 คน
ผู้เชี่ยวชาญ	จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 คือ แบบตรวจสอบยืนยัน “Connoisseurship” รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยนำผลมาจากการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นร่างในการพิจารณาในการตรวจสอบยืนยัน “Connoisseurship” เพื่อให้ผู้บริหารเทศบาลตำบล นักวิชาการ และ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำการวิพากษ์ พร้อมให้คำแนะนำ รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลในการวิจัย

การวิจัยขั้นตอนที่ 2 เป็นการยืนยันรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการตอบแบบตรวจสอบยืนยัน “Connoisseurship” โดยผู้บริหารเทศบาลตำบล นักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล และการสร้างรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อวิจารณ์และข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าและขอรับข้อเสนอแนะจากทวิภาคีของผู้บริหารเทศบาลตำบล นักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในส่วนของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ผู้วิจัยได้แบ่งระดับความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ และนำผลจากการเสนอแนะมาปรับปรุงเป็นรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลมาจัดทำรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีขั้นตอนดังนี้

2.5 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ขั้นตอนที่ 1 มาสร้างตัวแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้เป็นร่างในการพิจารณา

2.6 นำมาจัดกลุ่ม (Grouping) สร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้เป็นร่างรูปแบบในการพิจารณา

2.7 การยืนยันรูปแบบ โดยการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบ

2.8 ยืนยัน โดยการตรวจสอบยืนยัน “Connoisseurship” และนำผลจากการเสนอแนะมาปรับปรุงเป็น ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยดำเนินการในการจัดทำกรวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยการตรวจสอบยืนยัน “Connoisseurship” เถลงในการพิจารณาพัฒนา รูปแบบ ในรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งแนวทางการพัฒนาให้ผู้เชี่ยวชาญโดยเลือกคุณลักษณะที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.50 เพื่อนำมาเขียนเป็นรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ ($\bar{X} = 3.96$) ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.92$) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X} = 3.91$) ปัจจัยด้านความผูกพัน ($\bar{X} = 3.90$) ปัจจัยด้านการบริหาร ($\bar{X} = 3.89$) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์การ ($\bar{X} = 3.86$) และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.84$)

2. ผลการสร้างสมการพยากรณ์เพื่ออธิบายปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_2) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X_8) ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ (X_1) ปัจจัยด้านความผูกพัน (X_7) และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4) ส่งผลให้ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีมากยิ่งขึ้นซึ่ง

ตัวแปรทั้ง 5 ตัวสามารถทำนายผลได้ถึงร้อยละ 8860 ดังสมการ $Z = 0.286Z_2 + 0.341Z_8 + 0.377Z_1 + 0.230Z_7 + 0.230Z_4$

3. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมของประชาชน พบว่า

3.1) รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านวัฒนธรรมองค์การของเทศบาลตำบล ประกอบด้วย 3.1.1) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3.1.2) การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพและการคิดอย่างอิสระ 3.1.3) ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้อย่างอิสระ 3.1.4) การเรียนรู้เป็นหน้าที่และเป็นความรับผิดชอบของทุกคน 3.1.5) การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต และ 3.1.6) การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้

3.2) รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการมีส่วนร่วมของเทศบาลตำบล ประกอบด้วย 3.2.1) การร่วมวางแผน 3.2.2) ส่งเสริมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร 3.2.3) ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา และ 3.2.4) ให้ประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร

3.3) รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านโครงสร้างขององค์การของเทศบาลตำบล ประกอบด้วย 3.3.1) การจัดลำดับการบังคับบัญชาเหมาะสม 3.3.2) การติดต่อสื่อสาร และ 3.3.3) พัฒนาความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นบุคลากร

3.4) รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านความผูกพันของเทศบาลตำบลประกอบด้วย 3.4.1) การสร้างความภูมิใจในหน้าที่ในเทศบาล 3.4.2) การปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3.4.3) การสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ อปท 3.4.4) กระตุ้นความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 3.4.5) การพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงาน

3.5) รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบล ประกอบด้วย 3.5.1) ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัย 3.5.2) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนองความต้องการผู้ใช้ 3.5.3) การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร 3.5.4) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 3.5.5) สร้างความคุ้มค่าจากเทคโนโลยีสารสนเทศ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีสาระสำคัญนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านความผูกพัน ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์การ และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับมูทิตา วรกุลปัญญา (2556 : 97) ศึกษาเรื่อง ความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานีอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับนันทศักดิ์ เอกสันต์ (2555 : 68) ได้ศึกษาสถานภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองบัว อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดสุรินทร์ ตามกรอบแนวคิด McKinsey 7-S ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองบัว อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดสุรินทร์ อยู่ในระดับสูง

2. ผลการสร้างสมการพยากรณ์เพื่ออธิบายปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_2) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X_8) ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ (X_1) ปัจจัยด้านความผูกพัน (X_7) และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

(X₄) ส่งผลให้ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีมากยิ่งขึ้นซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ตัวสามารถทำนายผลได้ถึงร้อยละ 88.60 ดังสมการ $Z = 0.286Z_2 + 0.341Z_8 + 0.377Z_1 + 0.230Z_7 + 0.230Z_4$ สอดคล้องกับการวิจัยรติพร ถึงฝั่ง และโกศล จิตวิรัตน์ (2555 : 2) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัต ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทุนมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัตมีอยู่ 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) องค์การแห่งการเรียนรู้ 2) การจัดการความรู้ 3) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยสมรรถนะความสามารถ 4) การพัฒนาภาวะผู้นำ 5) การบริการจัดการคนเก่งซึ่งหมายถึงแรงจูงใจ และ 6) วัฒนธรรมองค์การซึ่งมีหลักการสำคัญคือ ความผูกพันในองค์การ เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2557 : 153-156) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 สอดคล้องกับมูทิตา วรกุลยากุล (2556 : 145) ศึกษาเรื่อง ความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี และเมื่อนำมาสร้างสมการพยากรณ์เพื่อทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานพบว่า ปัจจัยด้านทักษะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ปัจจัย ด้านกลยุทธ์และปัจจัยด้านระบบงานทั้งสี่ปัจจัยดังกล่าวสามารถอธิบายความสำเร็จในการบริหารงานได้ ร้อยละ 62.1

3. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมของประชาชน พบว่า

3.1) รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านวัฒนธรรมองค์การของเทศบาลตำบล ประกอบด้วย

3.1.1) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3.1.2) การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพและการคิดอย่างอิสระ 3.1.3) ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้อย่างอิสระ 3.1.4) การเรียนรู้เป็นหน้าที่และเป็นความรับผิดชอบของทุกคน 3.1.5) การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต และ 3.1.6) การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อสร้างทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น สิ่งสำคัญคือ การคำนึงถึงวิถีชีวิตที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาว่ามีทิศทางการดำเนินการเป็นอย่างไรมีความเหมาะสมในการที่จะเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงหรือไม่ โดยพฤติกรรมดังกล่าวเป็นพื้นฐานสู่นิสัย ความเคยชินและกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม จึงต้องปรับเพื่อให้เป็นวัฒนธรรมองค์การที่ดีมีผลเชิงการพัฒนาที่ดีขึ้น และเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพและการคิดอย่างอิสระ 3) การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้อย่างอิสระ 4) การเรียนรู้เป็นหน้าที่และเป็นความรับผิดชอบของทุกคน 5) การส่งเสริมให้รู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ 6) การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต และ 7) การพัฒนาหลักธรรมาภิบาลมาใช้ สอดคล้องกับพรรัตน์ รัตนศิริวงศ์ (2556 : 12) แนวคิดของวัฒนธรรมองค์การในลักษณะต่าง ๆ ที่ควรนำมาปฏิบัติ คือ สมาชิกในองค์การมีความกระตือรือร้นและรู้สึกทำงานท้าทายความสามารถ

อยู่ตลอดเวลา สมาชิกในองค์การมีความยึดมั่นผูกพันกับงานและมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์การ สมาชิกในองค์การมีความเป็นเพื่อนและความจริงใจต่อกัน

3.2) รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการมีส่วนร่วมของเทศบาลตำบล ประกอบด้วย 3.2.1) การร่วมวางแผน 3.2.2) ส่งเสริมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร 3.2.3) ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา และ 3.2.4) ให้ประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับการวิจัยของศุภวัฒน์ พิกุลศรี (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล ตำบลนิคมคำสร้อย อำเภอนิคมน้ำอ้อย จังหวัดมุกดาหาร ผลการศึกษาพบว่า ข้อเสนอแนะสำหรับส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลนิคมคำสร้อย อำเภอนิคมน้ำอ้อยจังหวัดมุกดาหาร ที่สำคัญคือ 1. เทศบาลควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้นำเสนอแผนงาน โครงการกิจกรรม และให้เข้าร่วมในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นกับเทศบาลให้มากยิ่งขึ้น 2. เทศบาลควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับแจ้งเหมาโครงการหรือกิจกรรมที่เทศบาลได้ดำเนินการให้บริการกับประชาชน 3. เทศบาลควรให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบบริหารงานและการพัฒนาของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 4. เทศบาลควรให้ความสำคัญในการจัดทำแผนงานหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับเครื่องอุปโภค บริโภค เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ในการประกอบอาชีพของกลุ่มแม่บ้าน กลุ่มสตรี หรือแจกจ่ายให้กับประชาชนให้มากขึ้น 5. เทศบาลควรให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุม ดูแล การใช้ทรัพย์สินของเทศบาล และสอดคล้องกับเสาวรัตน์ บุญวงศ์ (2556 : 5) ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลบางเหียง อำเภอดงขลับ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า การกำหนดพันธกิจการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางเหียง คือ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาความรู้ ทักษะการทำงานและการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมซึ่งปัจจัยเหล่านี้ช่วยให้การพัฒนาคนประสบความสำเร็จ กิจกรรมที่ควรจัดขึ้นได้แก่ การมีส่วนร่วมในโครงการฝึกอบรมภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของภาคีเครือข่าย และอารมณ์ ทางตะคุ (2556 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานเทศบาลโดยเจ้าหน้าที่มีส่วนร่วม เทศบาลตำบลบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมนั้น คณะผู้บริหารต้องมีความตั้งใจจริงและกล้าเปลี่ยนแปลงจึงจะทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี พนักงานเทศบาลควรให้ความร่วมมือในการทำงานและเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลอย่างต่อเนื่อง

3.3) รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านโครงสร้างขององค์การของเทศบาลตำบล ประกอบด้วย 4.3.1) การจัดลำดับการบังคับบัญชาเหมาะสม 4.3.2) การติดต่อสื่อสาร และ 4.3.3) พัฒนาความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นบุคลากร สอดคล้องกับมูทิตา วรกุลปัญล (2556 : 79) ศึกษาเรื่อง ความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่า การบริหารงานในด้านต่าง ๆ ควรมีการปรับปรุง เช่น ด้านโครงสร้างงาน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านระบบงาน ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านพนักงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม และปัจจัยด้านทักษะ มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ข้อเสนอแนะจากการวิจัย การบริหารงานภายในเทศบาลควรที่จะพัฒนาการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ตามกรอบแนวคิด 7S's McKinsey พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายภาคประชาชนที่เข้มแข็ง เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลนครรังสิตประสบความสำเร็จได้ต่อไปในอนาคต

3.4) รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านความผูกพันของเทศบาลตำบลประกอบด้วย 3.4.1) การสร้างความภูมิใจในหน้าที่ในเทศบาล 3.4.2) การปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3.4.3) การสร้างความรู้สึกเป็นส่วน

หนึ่งของ อปท. 3.4.4) กระตุ้นความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 3.4.5) การพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะความผูกพันในงานนั้นเป็นลักษณะความเกี่ยวข้องกันในทิศทางที่ตีระหว่างบุคลากรกับหน่วยงาน โดยจะแสดงออกให้เห็นในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะผลักดันให้บุคลากรมีความพร้อมและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่จะร่วมกันทำกิจกรรม มีความภูมิใจในหน้าที่ของตนเองรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กรบริหารส่วนตำบล มีความรักความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) สร้างความภูมิใจในหน้าที่ 2) การปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3) กระตุ้นความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 4) การสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ อบต. 5) การพัฒนาให้อปท. เป็นองค์กรที่มีศักยภาพและไว้วางใจได้ 6) สร้างความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ และ 7) การพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับคูสิตา ชื่นชมแสง (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบัวทอง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรจัดให้มีรางวัลให้กับพนักงานที่ดีเด่นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ รองลงมาคือ ควรให้มีการพัฒนาและปรับปรุงการมอบหมายหน้าที่การงานให้กับบุคลากร และควรให้มีการจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรในองค์การเพื่อความสามัคคีตามลำดับ

3.5) รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของเทศบาลตำบล ประกอบด้วย 3.5.1) ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัย 3.5.2) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนองความต้องการผู้ใช้ 3.5.3) การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร 3.5.4) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 3.5.5) สร้างความคุ้มค่าจากเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะองค์การที่มีความพร้อมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจะได้เปรียบในการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมประมวลผลการเก็บรักษา และเผยแพร่ข้อมูล เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ คือ 1) การใช้วัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัย 2) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนองความต้องการผู้ใช้ 3) การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร 4) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) สร้างความคุ้มค่าจากเทคโนโลยีสารสนเทศสอดคล้องกับสุเทพ คุณกิตติ (2548 : 174) ศึกษาเรื่อง หลักธรรมาภิบาลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้งานอย่างเหมาะสมช่วยสนับสนุนหลักความคุ้มค่าหรือหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยสร้างจิตสำนึกแก่เจ้าหน้าที่เทศบาลเพื่อการประหยัด ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและให้บริการอย่างรวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการประเมินประสิทธิภาพของการประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลการพัฒนาตนเอง ในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลต่อไป
3. ควรวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยองค์การที่มี ผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2559). ข้อมูลอุปท.. ฉะเชิงเทรา: ประสานมิตร
- โกวิท พวงงาม. (2550). การปกครองท้องถิ่นไทย: เอกสารตำราหลัก ประกอบการเรียนการสอน หลักสูตรรัฐ
ประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิชาการเมือง การปกครองส่วนท้องถิ่นไทย.
กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์. (2555). “Productivity Corner”, จดหมายข่าวรายเดือน. ปีที่ 13 ฉบับที่ 144 มีนาคม
2555.
- ดุสิตา ชื่นชุมแสง. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบัวทอง
อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นนทศักดิ์ เอกสันต์. (2555). “การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของ
ประชาชน กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองบัว อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์,” วารสาร
วิทยบริการ. ปีที่ 23 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม- สิงหาคม 2555 (63-75).
- ประไพทิพย์ ลือพงษ์. (2558). การพัฒนามนุษย์ให้มีสมรรถนะความสามารถในการแข่งขัน.
[ออนไลน์][สืบค้นเมื่อวันที่ 6 กันยายน 2558] จาก [www.bu.ac.th/knowledgecenter/
executive_journal/oct.../aw](http://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/oct.../aw).
- พรรัตน์ รัตนิวิวงศ์. (2553). แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ. [ออนไลน์][สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2553] จาก
km.camt.cmu.ad.th/mskm/952701/DocLib1.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาวีน ศิริประภาณุกุล. (2547). “คอลัมน์ มองซ้ายมองขวา ว่าด้วยการพัฒนาทุนมนุษย์,” ประชาชนธุรกิจ. 27
(2775), 2
- มุกิตา วรภัทยากุล. (2556). “ความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี,” วารสารวิทย
บริการ. 24(1), 144-158.
- วิจิตรภรณ์ ไชยโคตร. (2550). การประเมินการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาล ตำบลบรือ
อำเภอบรือ จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต มหาสารคาม
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ศุภวัฒน์ พิภูลศรี (2554). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล ตำบลนิคมคำ
สร้อย อำเภอนิคมคำสร้อยจังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต
มหาสารคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- สุเทพ คุณกิตติ. (2548). หลักธรรมาภิบาลกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเลย.
- เสาวรัตน์ บุญวงศ์. (2556). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลบางเหรินง อำเภอควนเนียง
จังหวัดสงขลา,” บทความวิจัย เสนอในการประชุมภาคใญ่วิชาการ. ครั้งที่ 4.วันที่ 10 พฤษภาคม
2556 (208) เรื่อง “การวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมไทย.

- เสาวลักษณ์ นิกรรพิทยา. (2551). คุณลักษณะของผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม. มหาสารคาม : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อารมณี ทางตะคุ. (2549). การบริหารงานเทศบาลโดยเจ้าหน้าที่มีส่วนร่วม เทศบาลตำบลบัวใหญ่จังหวัดนครราชสีมา. กรุงเทพฯ : สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. New York : Harper and Row.
- Dae-Bong Kwon. (2009). Human Capital and Its Measurement. The 3rd OECD World Forum on “Statistics, Knowledge and Policy” Charting Progress, Building Visions, Improving Life Busan, Korea.
- Erosa, T. A. Koreshkova and D. Restuccia. (2010). How Important is Human Capital? A Quantitative Theory Assessment of World Income Inequality. *Review of Economic Studies*. 01,1-32.
- Patrick Llerena and Mireille Matt. (2005). *Innovation Policy in a Knowledge-Based Economy : Theory and Practice*. Strauss Off struck : Sprier Science Business Media.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.