

การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ Human Capital Development of Sub-district Administrative Organizations under the Roi-Kaen-Sara-Sin Provincial Cluster.

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา¹ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร² วชรินทร์ สุทธิชัย³ และสมเจตน์ ภูศรี⁴

Sauwaluck Nikornpittaya¹, Saowalak Kosonkittiumpom², Watcharin Suttisai³ and Somjate Poosri⁴

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม¹

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม^{2,3}

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม⁴

E-mail : sauwalucknik@hotmail.com¹, Saovalakk@hotmail.com², wsutthisai@hotmail.com³ and Prisident.rmu.ac.th⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ วิจัยดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 224 คน ได้มาจากการสุ่มตามระดับชั้น (Stratified random sampling) และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) โดยโปรแกรม ลิสเรล (Lisrel) และสหสัมพันธ์เพียร์สัน และวิธีดำเนินการวิจัย ระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่ดำเนินการตามเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านทรัพยากรมนุษย์และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 20 คน ที่ได้จากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้จากระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ไปสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ และนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินยืนยันรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (0.38) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (0.36) ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน (0.33) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (0.31) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (0.21) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ (0.17) และปัจจัยด้านการจูงใจ (0.12) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้แก่ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาความผูกพันในงาน การพัฒนาการบริหารจัดการ การพัฒนาการมีส่วนร่วม การพัฒนาโครงสร้างองค์การ และการพัฒนาการจูงใจ

คำสำคัญ : การพัฒนาทุนมนุษย์ ; องค์การบริหารส่วนตำบล ; กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์



ABSTRACT

This research aimed to study factors affecting human capital development of sub-district administrative organizations and to construct a model for human capital development of sub-district administrative organizations under the Roi-Kaen-Sara-Sin Provincial Cluster. This research was conducted in two phases. Phase I was a study of factors affecting human capital development of sub-district administrative organizations under the Roi-Kaen-Sara-Sin Provincial Cluster; the sample of which consisted of 224 subjects from the Roi-Kaen-Sara-Sin Provincial Cluster who were obtained by using the stratified random sampling and simple random sampling methods; the instrument used was a questionnaire; and the statistics used was Structural Equation Modeling: SEM of the LISREL software program and Pearson's Correlation Coefficient. Phase II was constructing a model for human capital development of the sub-district administrative organizations under the Roi-Kaen-Sara-Sin Provincial Cluster, using the Delphi Technique; and the sample group consisted of 20 experts in human capital development and local administrative organization who were obtained through the purposive sampling method. The results of Phase I and II were then used and taken into consideration in constructing the model for human capital development of sub-district administrative organizations under the Roi-Kaen-Sara-Sin Provincial Cluster, and the model was assessed and confirmed by specialists and distinguished experts.

Results of the research were as follows:

1. The factors affecting human capital development of sub-district administrative organizations under the Roi-Kaen-Sara-Sin Provincial Cluster regarding the Path coefficient index were: organizational culture (0.38), information technology (0.36), organizational engagement (0.33), management (0.31), participation (0.21), organizational structure (0.17) and motivation (0.12). These factors affected human capital development of sub-district administrative organizations under the Roi-Kaen-Sara-Sin Provincial Cluster at the .05 level of statistical significance.

2. The model for human capital development of sub-district administrative organizations under the Roi-Kaen-Sara-Sin Provincial Cluster included the following guidelines: organizational culture development, development of information technology, development of organizational engagement, development of management, development of participation, development of organizational structure and development of motivation.

Keywords : Human Capital Development ; Sub-district Administrative Organization ; Roi-Kaen-Sara-Sin Provincial Cluster.

บทนำ

ทุนมนุษย์เป็นปัจจัยทุนพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน สอดคล้องกับจรัส หงส์ดารมภ์ (2555 : 126) ที่กล่าวว่า ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในปัจจุบัน ไม่ใช่เงิน สิ่งของหรือเครื่องจักร แต่คือ “คน” ดังนั้นการพัฒนาทุนมนุษย์จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ควรได้รับการเอาใจใส่อย่างแท้จริงเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ให้เอื้อต่อการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นและ

ประเทศ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากเราไม่เร่งเสริมศักยภาพให้กับทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศในภาพรวมที่ต้องแข่งขันในเวทีประชาคมอาเซียนและเวทีโลก โดยทั่วไปการดำเนินกิจกรรมพัฒนาทุนมนุษย์มีวิธีการและองค์ประกอบมากมายเพื่อเสริมสร้างทุนทางปัญญาทุนทางสังคมและทุนทางอารมณ์ให้แก่มนุษย์ ได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรมให้ความรู้และการศึกษาดูงาน เป็นต้น ตลอดจน

นโยบายสนับสนุนและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคคลให้เพิ่มขึ้นพร้อมทั้งถูกสะสม และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้อื่นได้อย่างไม่มีขีดจำกัดและยังเพิ่มมูลค่าให้กับบุคคลและองค์ความรู้นั้นให้มากขึ้น การพัฒนาทุนมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จจึงควรจัดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมตลอดจนมีการกำหนดนโยบายและสร้างแรงจูงใจผลักดันให้บุคคลมีการพัฒนาตนเองที่สอดคล้อง เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร นโยบายของประเทศและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่มุ่งเน้นการปฏิบัติที่เป็นจริง

กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์เป็นกลุ่มจังหวัดที่ร่ำรวยด้วยคุณค่าทางวัฒนธรรม วิถีชีวิต อารยธรรมและประวัติศาสตร์ (ธนาคารแห่งประเทศไทย. 2555 : 3 และมูลนิธิกองทุนไทย. 2553 : 1) แต่การมีประชากรอาศัยอยู่จำนวนมากส่งผลให้การพัฒนาด้านต่าง ๆ ต้องใช้เวลาและงบประมาณจำนวนมาก การพัฒนาจึงต้องอาศัยพลังจากหน่วยงานที่ใกล้ชิดชุมชนและประชาชนในพื้นที่มากที่สุดนั่นก็คือ องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งจังหวัดร้อยเอ็ดมี 144 แห่ง จังหวัดขอนแก่นมี 158 แห่ง จังหวัดมหาสารคามมี 124 แห่ง และจังหวัดกาฬสินธุ์มี 81 แห่ง (บริษัทกำลังแผ่นดิน จำกัด, 2556 : 1) องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันเป็นระบบการปกครองที่กระจายอำนาจของรัฐสู่ท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ดังปรากฏตาม มาตรา 281-290 ว่ารัฐต้องกระจายอำนาจให้พึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลังและมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวมด้วย (นิชาภัทร การะเกด, 2554 : 3)

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่พบว่า บุคลากรยังขาดความรู้ความสามารถเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการส่วนกลาง (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2556 : 321) ส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไพรัช ไถถนอม (2556 : 1)

ดังนั้นการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งจึงควรมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เพื่อร่วมกันวางแนวทางและกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองให้สามารถฝ่าวิกฤติต่าง ๆ ในยุคโลกาภิวัตน์ไปได้ ส่วนใหญ่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ในหลายด้าน เช่น การให้ความรู้ การศึกษา การอบรม การใช้เทคโนโลยี แนวทางเหล่านี้ช่วยให้บุคลากรนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถสร้างนวัตกรรมให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลและท้องถิ่นได้ ตลอดจนส่งผลให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความมั่นใจและยินดีที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น การพัฒนาทุนมนุษย์จึงเป็นที่นิยมกันมากในปัจจุบัน เนื่องจาก สังคมในยุคศตวรรษที่ 20 ได้เปลี่ยนเป็นสังคมแห่งความรู้ ความสามารถของคนและองค์การที่มีความสำคัญอย่างมากในฐานะทรัพย์สินทางปัญญาที่สามารถนำมาใช้สร้าง “คุณค่าเพิ่ม” และ “มูลค่าเพิ่ม” ต่อสินค้าและบริการขององค์กร (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2548 : 11)

ปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเป็นอิสระในการออกคำสั่งต่าง ๆ ในด้านการบริหารงานบุคคลและมีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากเพื่อให้สอดคล้องกับการปรับปรุงโครงสร้างระบบราชการของรัฐบาล ทำให้มีปริมาณงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น แต่มีการปรับขนาดองค์การให้เล็กลงตลอดจนมีการปรับอัตราค่าจ้างคนให้มีจำนวนพอเหมาะกับโครงสร้างองค์การใหม่ ไม่ว่าจะเป็นการจัดทามบุคลากรเข้ามาร่วมงานกับองค์การ การพัฒนาบุคลากร การเลื่อนตำแหน่งตลอดจนการใช้ประโยชน์และรักษาบุคลากร ทำให้การบริหารงานบุคคลอาจมีปัญหากเกิดขึ้นได้เสมอ อย่างไรก็ตามความล้มเหลวหรือความสำเร็จของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ คนจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (นิชาภัทร การะเกด, 2554 : 2) ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบล จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ประกอบด้วย ทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม และทุนทางอารมณ์ Martin Woodhead. (2006 : 9) นำมาพินิจกับภูมิปัญญาของบุคลากรในองค์การและภูมิปัญญาของประชาชนในชุมชน ซึ่งภูมิปัญญาของคนไทยที่บรรพบุรุษได้สร้างสรรค์ไว้นั้นมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายนอก ภูมิปัญญาต่าง ๆ จึงสมควรที่ต้องมีการรักษาและสืบทอดต่อไป การพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพยังช่วยสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพเพียงพอแก่การ



รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากการดำเนินการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ประสบผลสำเร็จย่อมก่อให้เกิดประโยชน์มากมายต่อท้องถิ่น ประชาชนและสังคมไทย ทั้งด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพและทุนมนุษย์มีความสำคัญ และเป็นแหล่งความรู้ที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมจนเราไม่สามารถมองข้ามสมรรถนะของทุนมนุษย์ไปได้ ซึ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากขึ้นเท่าใดย่อมสนับสนุนให้การพัฒนาในด้านอื่น ๆ มีความเจริญเติบโตมากขึ้นเป็นทวีคูณ เนื่องจากมนุษย์เป็นแหล่งของความได้เปรียบของการแข่งขันและเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable development) เราจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มากขึ้นแม้ว่าความสำเร็จของการพัฒนาทุนมนุษย์ยังขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยก็ตาม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและปัจจัยด้านความผูกพันในงานมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านพื้นที่ ผู้วิจัยได้ศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 507 แห่ง แยกเป็น จังหวัดร้อยเอ็ด 144 แห่ง จังหวัดขอนแก่น 158 แห่ง จังหวัดมหาสารคาม 124 แห่งและจังหวัดกาฬสินธุ์ 81

แห่ง (บริษัท กำลังแผ่นดิน จำกัด. 2556 : 1)

2. ตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์

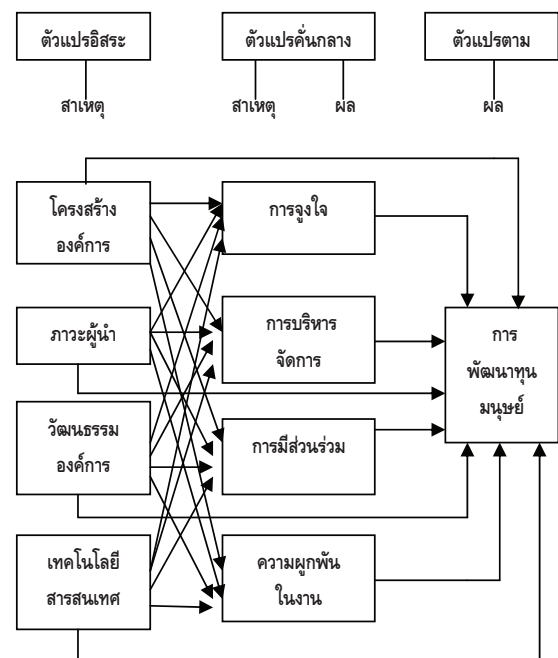
- 2.1 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ
- 2.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
- 2.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ
- 2.4 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. ตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุและผล คือ

- 3.1 ปัจจัยด้านการจูงใจ
- 3.2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ
- 3.3 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม
- 3.4 ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน

4. ตัวแปรตาม ซึ่งเป็นปัจจัยผลลัพธ์ คือความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์

5. กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มี 507 แห่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 224 แห่ง โดยใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ

Taro Yamane. (1973 : 727)

2. เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 นำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย เสนอไปยังนายกองการบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 สถิติวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง โดยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) และสหสัมพันธ์เพียร์สัน

การวิจัยระยะที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 20 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาจากเทคนิคเดลฟาย

3. การวิเคราะห์ข้อมูล โดย การใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) 3 ครั้ง เพื่อการยืนยันรูปแบบ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยเรียงลำดับ

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (0.38) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (0.36) ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน (0.33) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (0.31) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (0.21) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ (0.17) และปัจจัยด้านการจูงใจ (0.12) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) และสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation)

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้รูปแบบในการพัฒนาทุนมนุษย์ 7 รูปแบบ ดังนี้

2.1 ด้านวัฒนธรรมองค์การ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ประกอบด้วย 7 แนวทางการพัฒนา คือ 1) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพและการคิดอย่างอิสระ 3) การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้อย่างอิสระ 4) การเรียนรู้เป็นหน้าที่และเป็นความรับผิดชอบของทุกคน 5) การส่งเสริมให้รู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ 6) การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต และ 7) การพัฒนาหลักธรรมาภิบาลมาใช้

2.2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ประกอบด้วย 5 แนวทางการพัฒนา คือ 1) ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัย 2) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนองความต้องการผู้ใช้ 3) การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร 4) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) สร้างความคุ้มค่าจากเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.3 ด้านความผูกพันในงาน รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ประกอบด้วย 7 แนวทางการพัฒนา คือ 1) สร้างความภูมิใจในหน้าที่ 2) การพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3) กระตุ้นความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 4) การสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ อบต. 5) การพัฒนาให้ อบต. เป็นองค์การที่มีศักยภาพและไว้วางใจได้ 6) สร้างความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ และ 7) การพัฒนาความพร้อมใน



การปฏิบัติงาน

2.4 ด้านการบริหารจัดการ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ประกอบด้วย 7 แนวทางการพัฒนา คือ 1) การสร้างกลยุทธ์ ในการพัฒนา 2) การพัฒนาโดยสรรหาผู้ที่มีความรู้มาร่วมพัฒนา 3) การพัฒนาปฏิบัติงานตามแผนพัฒนา 4) การพัฒนาการสร้างทัศนคติทางบวกในการพัฒนา 5) การจัดทำคู่มือการพัฒนาบุคลากร 6) การพัฒนากำหนดตัวชี้วัดของการพัฒนา และ 7) การพัฒนาการประเมินผลสำเร็จของการพัฒนา

2.5 ด้านการมีส่วนร่วม รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ประกอบด้วย 4 แนวทางการพัฒนา คือ 1) พัฒนาการร่วมวางแผน 2) ส่งเสริมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร 3) ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา และ 4) ให้ประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร

2.6 ด้านโครงสร้างองค์การ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา คือ 1) การจัดลำดับการบังคับบัญชาเหมาะสม 2) พัฒนาการติดต่อสื่อสาร สร้างการแบ่งงานสายงานที่เหมาะสม และ 3) พัฒนาความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นบุคลากร

2.7 ด้านการจูงใจ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ประกอบด้วย 4 แนวทางการพัฒนา คือ 1) การให้รางวัลอย่างเหมาะสม 2) การยกย่องชมเชยผู้ที่มีสามารถ 3) การสนับสนุนให้ได้พัฒนาตนเอง และ 4) มอบหมายงานที่ท้าทาย

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีสาระสำคัญนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

1.1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ลูอิติร์น สมอง (2556 : 1) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหยาง อำเภอ จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์การทำงาน

ต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มี อายุ และสังกัดหน่วยงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน ปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไขวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ บุคลากรยังมีปัญหาในการทำงานร่วมกันด้วยการประสานงานที่ไม่เป็นระบบ ไม่กล้าตัดสินใจ ปัญหาต่าง ๆ เพราะไม่มีการปรึกษาหารือหรือประชุมเพื่อนำปัญหามาช่วยกันพิจารณา

กล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวม 0.38 ทั้งนี้เพราะ ในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อสร้างทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น สิ่งสำคัญคือ การคำนึงถึงวิถีชีวิตที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาว่ามีทิศทางการดำเนินการเป็นอย่างไรมีความเหมาะสมในการที่จะเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงหรือไม่ โดยพฤติกรรมดังกล่าวเป็นพื้นฐานนิสัย ความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม จึงต้องปรับเพื่อให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีมีผลเชิงการพัฒนาที่ดีขึ้น และเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพและการคิดอย่างอิสระ 3) การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้อย่างอิสระ 4) การเรียนรู้เป็นหน้าที่และเป็นการรับผิดชอบของทุกคน 5) การส่งเสริมให้รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร 6) การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต และ 7) การพัฒนาหลักธรรมาภิบาลมาใช้

1.2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพัชร สติตรชนชัย และปรีชา หงษ์ไกร (2555 : 73) ได้ศึกษาระดับการบริหารจัดการที่ดีที่มีผลต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่บริเวณชายแดนไทย-พม่า ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีระดับการปฏิบัติปรับปรุงให้ดีขึ้น แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการจัดทำ

นโยบายและแผนเชิงกลยุทธ์ รองลงมา คือ มีการนำเทคโนโลยีและการสื่อสารมาใช้ในหน่วยงานเพื่อลดขั้นตอนการทำงานและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงพอกับความต้องการใช้งาน

กล่าวได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม 0.36 ทั้งนี้เพราะองค์การที่มีความพร้อมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจะได้เปรียบในการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมประมวลผล การเก็บรักษา และเผยแพร่ข้อมูล เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ คือ 1) การใช้วัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัย 2) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนองความต้องการผู้ใช้ 3) การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร 4) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) สร้างความคุ้มค่าจากเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.3 ปัจจัยด้านความผูกพันในงานสอดคล้องกับอรรถ จันทรแจ่มชัย (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การมากที่สุด รองลงมาคือ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การและมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ นอกจากนี้ยังพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาทำงานในองค์การนับตั้งแต่บรรจุเข้าทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

กล่าวได้ว่าปัจจัยด้านความผูกพันในงาน มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม 0.33 ซึ่งความผูกพันในงานนั้นเป็นลักษณะความเกี่ยวข้องกันในทิศทางที่ตรงกันข้ามกับบุคลากรกับหน่วยงาน โดยจะแสดงออกให้เห็นในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะผลักดันให้บุคลากรมีความพร้อมและ

เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ เช่น ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่จะร่วมกันทำกิจกรรม มีความภูมิใจในหน้าที่ของตนเอง รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การบริหารส่วนตำบล มีความรักความผูกพันต่อองค์การ พร้อมทั้งจะทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) สร้างความภูมิใจในหน้าที่ 2) การปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3) กระตุ้นความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 4) การสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ อบต. 5) การพัฒนา ให้ อบต. เป็นองค์การที่มีศักยภาพและไว้วางใจได้ 6) สร้างความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ และ 7) การพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงาน

1.4 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับอดิษฐ์เดชเส่ง (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนตำบล แห่งหนึ่งในจังหวัดภาคใต้พบว่า เงื่อนไขที่มีผลต่อการบริหารจัดการของ องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย 1) เงื่อนไขที่เกี่ยวกับผู้บริหาร 2) เงื่อนไขด้านบุคลากร 3) เงื่อนไขด้านประชาชน 4) เงื่อนไขด้านงบประมาณ และ 5) เงื่อนไขด้านสถานที่ตั้ง สำหรับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ คือ 1) ยุทธศาสตร์ร่วมด้วยช่วยกัน (การมีส่วนร่วม) 2) ยุทธศาสตร์ลูกโซ่ (การบริหารงานเป็นทีม) 3) ยุทธศาสตร์ถึงลูกถึงคน (การเข้าถึงประชาชน) และ 4) ยุทธศาสตร์เก้าอี้ให้ถูกที่คั่น (การแก้ปัญหาให้ตรงจุด)

ผู้วิจัยพบว่าปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม 0.31 ดังนั้นการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีความหลากหลายเพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการบริหารงาน ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนา 2) การสรรหาผู้ที่มีความรู้มาร่วมพัฒนา 3) การปฏิบัติงานตามแผนพัฒนา 4) การสร้างทัศนคติทางบวกในการพัฒนา 5) การจัดทำคู่มือการพัฒนาบุคลากร 6) การกำหนดตัวชี้วัดของการพัฒนา และ 7) การ



ประเมินผลสำเร็จของการพัฒนา

1.5 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องสอดคล้องกับเสาวรัตน์ บุญวงศ์ (2556 : 5) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลบางเหริ่ง อำเภอบางบาล จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนามีความรู้น้อย ไม่มีเวลาเข้ารับการพัฒนา ดังนั้นวิธีการแก้ปัญหาดังกล่าวคือ การกำหนดพันธกิจการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางเหริ่ง คือ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาความรู้ ทักษะการทำงานและการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมซึ่งปัจจัยเหล่านี้ช่วยให้การพัฒนาคนประสบความสำเร็จ กิจกรรมที่ควรจัดขึ้นได้แก่ การมีส่วนร่วมในโครงการฝึกอบรม ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของภาคีเครือข่าย

กล่าวได้ว่าปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสาร เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม 0.21 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การร่วมวางแผน 2) ส่งเสริมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร 3) ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา และ 4) ให้ประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร

1.6 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ เกลิมซัย ปัญญาดี (2550 : 23, 31) ศึกษาเรื่องอัตลักษณ์และการสร้างอัตลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กล่าวว่า การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีพนักงานส่วนตำบลและมีโครงสร้างการบริหารงาน 2 ส่วนคือ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น อย่างไรก็ตาม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมมีอิสระที่จะปรับปรุงโครงสร้างองค์การของตนเองให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วันเพ็ญ ทะนนท์ และคณะ (2549 : 7) ที่กล่าวสนับสนุนว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติ หรือความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการจัดรูปแบบองค์การ การจัดลำดับบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ภายในองค์การ ที่ส่งผลถึงการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ข้อมูลข่าวสาร และการติดต่อสื่อสาร การแบ่ง การมอบหมายงานในหน้าที่เพื่อการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยพบว่าปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม 0.17 ซึ่งโครงสร้างองค์การ มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การจัดลำดับการบังคับบัญชาเหมาะสม 2) การติดต่อสื่อสาร และ 3) พัฒนาความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นบุคลากร

1.7 ปัจจัยด้านการจูงใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ บุตรี จารุโรจน์และคณะ (2549 : 196) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาเริ่มต้นจากมนุษย์ต้องการ ซึ่งความต้องการดังกล่าวจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัลและผลของรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 81) กล่าวว่า การจูงใจ ที่ถูกต้องและเหมาะสมจะกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจ เต็มใจและทุ่มเททำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins, Millett and Waters-Marsh. (2004 : 164) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้น ไม่ย่อท้อและอย่างมีทิศทาง เพื่อให้คนปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการนั้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Baron (1986 : 73) กล่าวว่า การจูงใจ เป็นกระบวนการของการกระตุ้นให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้น ทุ่มเทความพยายามมากขึ้น โดยทำงานอย่างมีทิศทางไม่ย่อท้อ เพื่อบรรลุเป้าหมายบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ สอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg's. (1959 : 72-74) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงสภาพแวดล้อมของงานที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและลักษณะของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 48-50)

จากการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการจูงใจ มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม 0.12 ปัจจัยด้านการจูงใจมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การให้รางวัลอย่างเหมาะสม 2) การยกย่องชมเชยผู้ที่มีสามารถ 3) การสนับสนุนให้ได้พัฒนาตนเอง และ 4) มอบหมายงานที่ท้าทาย

2. การสร้างรูปแบบทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ในการสร้างรูปแบบการ

พัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผู้วิจัยพบว่า สิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างยั่งยืนและเป็นรูปธรรม คือ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาความผูกพันในงาน การพัฒนาการบริหารจัดการ การพัฒนาการมีส่วนร่วม การพัฒนาโครงสร้างองค์การ และการพัฒนาการจูงใจ ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ

การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ทำได้โดยส่งเสริมให้ทุกคนในองค์การมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพและการคิดอย่างอิสระ จนสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้ ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้ในการทำงานได้อย่างอิสระ ให้ทุกคนในองค์การถือว่าการเรียนรู้เป็นหน้าที่และเป็นความรับผิดชอบของทุกคน ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต ใจกว้าง และยอมรับซึ่งกันและกัน และมีการส่งเสริมให้นาหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การ ซึ่งจะให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

2.2 การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ

การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เป็นการพัฒนาเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการใช้งาน และตรงกับความต้องการของผู้ใช้ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ส่งเสริมให้ทุกคนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการทำงาน และมีการพัฒนาบุคลากรผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า

2.3 การพัฒนาความผูกพันในงาน

การพัฒนาความผูกพันในงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ นับว่ามีความสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒน่องค์การ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ กระตุ้นการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด สร้างความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ได้รับมอบหมาย สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีความ

ผูกพันต่อการ สร้างความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน และสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรว่าองค์การมีความมั่นคงและมีศักยภาพในทุก ๆ ด้าน

2.4 การพัฒนาการบริหารจัดการ

การพัฒนาการบริหารจัดการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เป็นอีกแนวทางในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องสร้างความหลากหลายในการบริหารงาน เช่น ใช้กลยุทธ์ กลวิธี มาตรการแบบบูรณาการให้ความสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์การ โดยสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนา พัฒนาระบบการสรรหาผู้มาร่วมงานที่มีศักยภาพ การดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนา สร้างทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนา มีการกำหนดตัวชี้วัดและสร้างเครื่องมือในการทำงาน มีการประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญในการบริหารจัดการในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมและนำมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด

2.5 การพัฒนาการมีส่วนร่วม

การพัฒนาการมีส่วนร่วม ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริงของทุกฝ่าย (ทั้งผู้บังคับบัญชา และบุคลากรทุกตำแหน่ง) ต้องร่วมกันวางแผนพัฒนา ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมและการได้รับผลประโยชน์ โดยช่วยกันคิดช่วยกันทำ มีความซื่อสัตย์ และมีจิตอาสา ซึ่งในที่นี้ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นแกนหลักในการดำเนินการ การพัฒนาการมีส่วนร่วมที่จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรและประชาชนได้ จึงจะถือว่าบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

2.6 การพัฒนาโครงสร้างองค์การ

การพัฒนาโครงสร้างองค์การ ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์นั้นควรเริ่มต้นจากการจัดลำดับขั้นตอนการบังคับบัญชาให้มีความเหมาะสม มีการพัฒนาการสื่อสารที่ทำความเข้าใจระหว่างกันได้ดี แบ่งสายงานในองค์การให้มีการบังคับบัญชาที่สั้นและเหมาะสม แต่ยังคงความสัมพันธ์ที่ดีภายในโครงสร้างงานขององค์การบริหารส่วนตำบล



2.7 การพัฒนาการจูงใจ

การพัฒนาการจูงใจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ การจูงใจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบริการงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การกระตุ้นการทำงานที่ได้รับมอบหมาย การให้รางวัล การยกย่องชมเชยผู้ที่มีความสามารถ สนับสนุนการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ และยังมีการทำหายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานโดยการมอบหมายงานที่ท้าทาย ดังนั้นการพัฒนาการจูงใจจึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ พบว่าเพียง 7 ปัจจัยที่มีผล คือ วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ ความผูกพันในงาน การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม โครงสร้างองค์การและการจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง ด้วยโปรแกรม LISREL (LISREL) และสหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยทราบผลของปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด เรียงตามลำดับข้างต้น

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

- 2.1 ด้านวัฒนธรรมองค์การ มี 7 แนวทาง
- 2.2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มี 5 แนวทาง
- 2.3 ด้านความผูกพันในงาน มี 7 แนวทาง
- 2.4 ด้านการบริหารจัดการ มี 7 แนวทาง
- 2.5 ด้านการมีส่วนร่วม มี 4 แนวทาง
- 2.6 ด้านโครงสร้างองค์การ มี 3 แนวทาง
- 2.7 ด้านการจูงใจ มี 4 แนวทาง

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการสร้างค่านิยมด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ และ

การพัฒนาตนเอง เช่น การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพ และการคิดอย่างอิสระ การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้อย่างอิสระ การเรียนรู้เป็นหน้าที่และเป็นการรับผิดชอบของทุกคน การส่งเสริมให้รู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต และการพัฒนาหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารระดับสูงควรสนใจใส่ใจและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิกในองค์การ ตลอดจนมีกิจกรรมเพื่อกระตุ้นเตือนการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การอย่างต่อเนื่องและมีแนวทางการประเมิน ติดตามผลที่เป็นรูปธรรม

2. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรพัฒนาองค์การให้เนืององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยจัดท้าวสดอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอแก่การปฏิบัติงานและการพัฒนาทุนมนุษย์ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนองความต้องการของผู้ใช้งาน ส่งเสริมการพัฒนานุเคราะห์ให้มีขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้เกิดความคุ้มค่ากับงบประมาณที่ใช้พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรเน้นวิธีการบริหารงานและการบริหารคนที่ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดความผูกพันในงาน เช่น การเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วม การให้รางวัล เป็นต้น เพราะความผูกพันในงานจะเป็นแรงบันดาลใจให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและความภูมิใจในหน้าที่ ความผูกพันในงานยังช่วยกระตุ้นความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้นเพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์การที่มีความก้าวหน้าและไว้วางใจได้

4. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์และปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้อย่างจริงจัง โดยกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจน เช่น การสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสู่องค์การ ส่งเสริมพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน การสร้างทัศนคติทางบวกต่อการพัฒนาตนเอง จัดทำคู่มือการพัฒนาบุคลากร การพัฒนากำหนดตัวชี้วัดของการทำงาน และการประเมินผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

5. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์การแบบมีส่วนร่วม เช่น สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกคนในการทำงาน โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทุกรูปแบบ ซึ่งการมีส่วนร่วมนี้จะเปิดโอกาสให้แต่ละคนได้แสดงความสามารถตลอดจนกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องใหม่ ๆ อยู่เสมอซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

6. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรปรับปรุงโครงสร้างองค์การที่ส่งเสริมให้ลำดับการบังคับบัญชามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พัฒนาการติดต่อสื่อสาร มีการแบ่งงานสายงานที่เหมาะสม และช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนในองค์การ เพื่อให้การพัฒนาทุนมนุษย์ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

7. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรสร้างระบบแรงจูงใจที่เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่มและโอกาส เช่น การให้รางวัล การยกย่องชมเชยผู้ที่มีความสามารถอันเกิดจากการพัฒนาตนเอง และมอบหมายงานที่ท้าทาย เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ สุทธิชัย และรองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.วงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัยและ ดร.ศรีเมือง เจริญศิริ ผู้ทรงคุณวุฒิ สอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น หลักการวิจัยในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพขั้นสูง รวมทั้งอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.นิตยา กลางสนีย์ รองอธิการบดี ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์และศิลปวัฒนธรรมมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ได้กรุณาตรวจสอบให้คำแนะนำในบทความภาษาอังกฤษ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ที่ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเอกสารงานบัณฑิต

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ ผู้บริหารท้องถิ่น

และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือการวิจัย และร่วมวิพากษ์งานวิจัยในครั้งนี้นั้นสำเร็จเป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์

สุดท้ายขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน นักศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ที่ได้ช่วยเก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

กองทุนไทย, มูลนิธิ. (2553). **“วิกฤติอีสาน” เราจะไปทางไหน.** สันติภาพ ศิริวัฒน์ไพบูลย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. [On-line]. <http://www.thingo.org/writer/view.php?id=1553> [2556, กันยายน 16].

คณะกรรมการการศึกษากฎหมาย, สำนักงาน. (2556). **“พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537” ราชกิจจานุเบกษา.** ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 111 ตอนที่ 53 ก (2 ธันวาคม 2537).

จิระ หงส์ลัดดาภิรมย์. (2555). 8K's + 5K's **ทุนมนุษย์ของคนไทย** **รองรับประชาคมอาเซียน.** กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก็อปปี.

เฉลิมชัย ปัญญาดี. (2550). **อัตลักษณ์และการสร้างอัตลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** วิทยาลัยบริหารศาสตร์ เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ฐิติรัตน์ สมรูป. (2556). **วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอท่าช้าง จังหวัดเพชรบุรี.** พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารจัดการคณะสงฆ์) ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ณัฐพัชร สติพรชนชัย และปรีชา หงษ์ไกร. (2555). **“ระดับการบริหารจัดการที่ดีที่มีผลต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่บริเวณชายแดนไทย-พม่า” วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.).** 18 (2) : พฤษภาคม ; 61-74.

นิชาภัทร การเกตุ. (2554). **ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม.** สาขานโยบายสาธารณะ มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.



- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2548). **องค์การแห่งความรู้ : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บริษัท กำลังแผ่นดิน จำกัด. (2556). **รูปแบบการบริหารงานของ อบต.** [On-line]. www.tambol.com/dispatcher.asp? [2556 ธันวาคม 6].
- บุตรี จารุโรจน์และคณะ. (2549). **หลักการจัดการ**. กรุงเทพฯ : แมคกรอ-ฮิล.
- พีรพัศ ไถ่ถนอม. (2556). **การมีส่วนร่วมของพนักงานในการบริหารงานของ อบต.** : องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ขิง จังหวัดนครปฐม. กรุงเทพฯ : สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : ชรรมสาร.
- วันเพ็ญ ทะนนท์, พงษ์ สุวรรณรัตน์ และสุทธา รัตนศักดิ์. (2549). **การศึกษาศักยภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย**. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) เชียงราย : มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- เสาวรัตน์ บุญวงศ์. (2556). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลบางเหริ่ง อำเภอควนเนียง จังหวัดสงขลา**. บทความวิจัย เสนอในการประชุมใหญ่วิชาการ ครั้งที่ 4. วันที่ 10 พฤษภาคม 2556 (208) เรื่อง "การวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมไทย"
- แห่งประเทศไทย, ธนาคาร. (2555). **รายงานเศรษฐกิจและการเงิน ปี 2555 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- อณิษฐา เดชเล้ง. (2547). **ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาศาสตร์ อบต. แห่งหนึ่งในจังหวัดภาคใต้**. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภูเก็ต: มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- อรุทัย จันทรเข้มชัย. (2551). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน**. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- Baron, C.I. (1986). **Behavior in Organization**. Boston : Allyn and Bacon.
- HerZberg. Frederick. (1959). **The Motibation to Work**. New York : John Wiley and sons.
- Martin Woodhead. (2006). **Changing Perspectives on Early Childhood : Theory, Research and Policy**. UNESCO.
- Robbins, S.P., Millett, B. and Waters-Marsh, T. (2004). **Organization Behavior**. Australia : Printice-Hall.
- Yamane, T. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis**. 2nd New York : Harper and Row.