

รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล
กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

Human capital development model of sub-district municipal officials in the lower
northeastern provinces 1

กิตติญาณันต์ ดวงภักดีรัมย์

เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร

สัญญา เคนาภูมิ

นักศึกษาปริญญาเอก ปร.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Kittiyakan Duangpakdeeram

Saovalak Kosonkittiumporn

Sanya Kenaphoom

D.P.A. Student (Public Administration), Rajabhat Mahasarakham University

Lecturer of Political Science and Public Administration, Rajabhat Mahasarakham University

Lecturer of Political Science and Public Administration, Rajabhat Mahasarakham University

Corresponding E-mail: champdh999@gmail.com

วันที่รับบทความ: 28 ธันวาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 10 มกราคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 18 มกราคม 2567

Received: December 28, 2023; Revised: January 10, 2024; Accepted: January 18, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล 3) สร้างและยืนยันรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบล ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ใน คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยทั้ง 2 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล ได้อย่างถูกต้องร้อยละ 94.70 ($R^2 = 0.947$) รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล ประกอบด้วย รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลการยืนยันรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าความสอดคล้อง

ระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 ทุกแนวทาง ซึ่งรูปแบบมีความเหมาะสมในระดับมาก ผลการสร้างการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ ประกอบด้วย การพัฒนาคุณลักษณะบุคลากร การพัฒนาภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำสำคัญ : การพัฒนาทุนมนุษย์; พนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล; กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนล่าง 1

Abstract

The objectives of this research are as follows: 1) study the level of human capital development of sub-district municipal officials. 2) study factors affecting the human capital development of sub-district municipal officials. 3) create and confirm the human capital development model of sub-district municipal officials. The sample group was employees of local government organizations of sub-district municipalities. In the lower northeastern province group 1, a total of 400 people. The tool used was a 5-level rating scale questionnaire. Data were analyzed using averages, standard deviation and structural equation model analysis. The results of the research found that 1) the level of human capital development of sub-district municipal officials Overall it was at the highest level ($\bar{X} = 4.51$). 2) Factors that affect the development of human capital of sub-district municipal officials include sustaining factors and achievement motivation factors. Both variables can jointly explain the variation in human capital development among sub-district municipal officials. Correctly 94.70 percent ($R^2 = 0.947$). Human capital development model of sub-district municipal officials consists of human capital development model, sustaining factors, and achievement motivation factors. Results confirming the human capital development model of sub-district municipal officials. at the highest level and has a consistency value The interquartile scores were less than 1.5 for all approaches, with the model having a high level of appropriateness. The results of creating human capital development of sub-district municipal officials found that human capital development consists of developing personnel characteristics. leadership development Commitment to the organization corporate culture

information technology system Career advancement, compensation, worker-supervisor relationship Relationships with co-workers and working environment

Keywords: Human capital development; Sub-district municipal officials; Lower northeastern province group 1

บทนำ

คำว่า “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ปรากฏขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2504 โดยนักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบลชื่อ Theodore W. Schultz ได้เขียนบทความเรื่อง Investment in Human Capital ตีพิมพ์ในวารสาร American Economic Review โดยให้นิยามของทุนมนุษย์ว่า ทุนมนุษย์ คือ ความสามารถหลายๆอย่างที่อยู่ในตัวคนทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดหรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้ โดยแต่ละบุคคลที่เกิดมาจะมีคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถ คุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่า ซึ่งคุณค่านี้อาจเพิ่มขึ้นเมื่อมีการลงทุนที่เหมาะสม สำหรับประเทศไทยเริ่มได้ยินคำว่า “ทุนมนุษย์” เป็นครั้งแรกประมาณปี พ.ศ. 2544 และมีแนวคิดการมองทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถว่าเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าเพื่อการลงทุนสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กรในบรรดาปัจจัยการผลิตขั้นพื้นฐานทั้งหมดได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และเครื่องจักร (Machine) (สาคร สุขศรีวงศ์, 2551)

จากความสำคัญของมนุษย์ที่มีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม หลายฝ่ายได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพิ่มมากขึ้น นโยบายภาครัฐของไทยจึงมุ่งพัฒนาระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาคนเป็นสำคัญ (สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า กระทรวงพาณิชย์ได้จัดทำแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี พ.ศ.2565-2569) สอดคล้องกับยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ซึ่งควรเริ่มต้นสั่งสมความรู้ตั้งแต่ที่บ้านและสถาบันการศึกษาทุกระดับควบคู่กับการศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อมิให้การสร้างสรรค์ผลงานของมนุษย์ได้รับกวนและทำลายความสมดุลทางธรรมชาติและวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น โดยเฉพาะการมีความรู้ที่เพียงพอต่อการตัดสินใจเลือกวิธีการพัฒนาท้องถิ่นและการใช้เทคโนโลยีมาอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสนับสนุนในเรื่องการสร้างหรือแสวงหาความรู้ การเก็บและการเผยแพร่ความรู้ให้แก่บุคลากรขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการเป็นสังคมฐานความรู้ในปัจจุบัน สังคมฐานความรู้จะขับเคลื่อนไปได้ด้วย 2 พลังสำคัญ คือ การเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายและความเข้มของปฏิสัมพันธ์ (สุวรรณดี คำมั่น และคณะ, 2551) ประไพทิพย์ ลือพงษ์ (2556) ยังกล่าวสนับสนุนไว้อีกว่า มนุษย์เมื่อได้รับการพัฒนาจะมีความรู้เพิ่มขึ้นมีความคิดที่ก้าวไกล เข้าใจตนเองและเข้าใจองค์กร ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของตนและสังคมโดยรวม นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) ดังนั้นสังคมไทยจะอยู่รอดและมี

ความเข้มแข็งทัดเทียมกับประเทศอื่นๆ ได้นั้น ต้องมีการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ มีการรวมตัวกัน เพื่อส่งเสริมความร่วมมือทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคงในท้องถิ่นให้ แข็งแกร่งขึ้น โดยมีทุนมนุษย์เป็นผู้ขับเคลื่อน

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบล ส่วนใหญ่พบว่าบุคลากรยังขาดความรู้ความสามารถ เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการส่วนกลาง ส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษา ของ พิรพัศ โหล่นอม (2556) ที่พบว่าเทศบาลตำบลไผ่ซางเป็นเทศบาลตำบลขนาดใหญ่ มีพนักงานเป็นจำนวนมาก การบริหารจัดการภายในของเทศบาลตำบลมีปัญหาหลายประการ ได้แก่ พนักงานไม่มีระเบียบในการทำงาน มีการแบ่งแยกเป็นกลุ่มเป็นพวก ปิดกั้นความรับผิดชอบงานตนเองให้แก่ผู้อื่น การทำงานของ หน่วยงานภายในไม่มีการประสานงานกัน อีกทั้งการจัดประชุมของเทศบาลตำบล จะจัดประชุมเมื่อมีปัญหาที่ ต้องแก้ไขเท่านั้น ส่งผลให้การทำงานเกิดความล่าช้า ไม่สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ และ ประชาชนผู้มารับบริการไม่ได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ ตลอดจนปัญหาที่ประชาชนทั่วไปได้รับ ทราบกันดีคือ การแบ่งพรรคแบ่งพวก การแสวงหาอำนาจเพื่อสร้างประโยชน์เฉพาะตัวและเฉพาะกลุ่ม การ ททุจริตคอร์รัปชัน ความไม่โปร่งใสในการทำงาน ซึ่งเทศบาลตำบลจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับการศึกษาของ เสาวรัตน์ บุญวงศ์ (2556) พบว่า การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางเหริยง อำเภอควนเนียง จังหวัดสงขลา มีจุดอ่อนคือ พนักงานเข้า ส่วนร่วมในการพัฒนามีความรู้น้อย ไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนางาน ไม่มีเวลาที่จะเข้ารับการพัฒนาความรู้ที่ ได้จากการฝึกอบรม ไม่สามารถนำมาปรับใช้ในงานของคนได้ และพนักงานไม่สนใจศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม จาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อัตรากำลังใจน้อย ไม่ครบตามแผนอัตรากำลังใจ ทำให้พนักงานต้องรับผิดชอบงานอื่น ด้วย จึงไม่มีเวลาที่จะพัฒนา ทั้งที่เทศบาลตำบลบางเหริยงมีโอกาสในการพัฒนาบุคลากรของตนอีกมาก เนื่องจากมีหน่วยงานที่คอยสนับสนุนและรับผิดชอบด้านการฝึกอบรมให้กับพนักงาน เช่น สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น ที่ทำหน้าที่เป็นแหล่งพัฒนาความรู้และมีหลักสูตรในการฝึกอบรมที่หลากหลาย ครอบคลุมทุก ตำแหน่งงาน นโยบายจากส่วนกลางสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีสถานที่สำหรับทำกิจกรรม นันทนาการต่างๆ มีการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการ และมีสถาบันการศึกษามากมายที่ ให้บริการด้านการศึกษา

ดังนั้นการที่พัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลทุกแห่งจึงควรมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อร่วมกันวางแนวทางและกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นของตนให้สามารถฝ่าวิกฤติ ต่างๆ ในยุคโลกาภิวัตน์ไปได้ ส่วนใหญ่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ในหลายด้าน เช่น การให้ความรู้ การศึกษาดู งาน การอบรม การใช้เทคโนโลยี แนวทางเหล่านี้ช่วยให้บุคลากรนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถสร้างนวัตกรรมให้กับเทศบาลตำบลและท้องถิ่นได้ ตลอดจนส่งผลให้ประชาชนใน ท้องถิ่นมีความมั่นใจและยินดีที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานกับเทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น การพัฒนาทุน

มนุษย์จึงเป็นที่นิยมกันมากในปัจจุบัน เนื่องจากสังคมในยุคศตวรรษที่ 20 ได้เปลี่ยนเป็นสังคมแห่งความรู้ ความสามารถของคนและองค์การ จึงมีความสำคัญอย่างมากในฐานะทรัพยากรที่มนุษย์สามารถนำมาใช้สร้าง “คุณค่าเพิ่ม” และ “มูลค่าเพิ่ม” ต่อสินค้าและบริการขององค์การ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2548)

ปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารเทศบาลตำบลมีความเป็นอิสระในการออกคำสั่งต่างๆ ในด้านการบริหารงานบุคคลและมีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมาก เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับปรุงโครงสร้างระบบราชการของรัฐบาล ทำให้มีปริมาณงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น แต่มีการปรับขนาดองค์การให้เล็กลง ตลอดจนมีการปรับอัตรากำลังคนให้มีจำนวนพอเหมาะกับโครงสร้างองค์การใหม่ ไม่ว่าจะเป็นการจัดหาบุคลากรเข้ามาร่วมงานกับองค์การ การพัฒนาบุคลากร การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการใช้ประโยชน์และรักษาบุคลากร ทำให้การบริหารงานบุคคลมีปัญหาเกิดขึ้นได้เสมอ อย่างไรก็ตาม ความล้มเหลวหรือความสำเร็จของการดำเนินงานของเทศบาลตำบลขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ คนจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งของการบริหารงานของเทศบาลตำบล (ณิชาภัทร การะเกตุ, 2554) ดังนั้นเทศบาลตำบล นำมาผนวกกับภูมิปัญญาของบุคลากรในองค์การและภูมิปัญญาของประชาชนในชุมชน ซึ่งภูมิปัญญาของคนไทยที่รวบรวมได้สร้างสรรค์ไว้นั้นมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายนอก ภูมิปัญญาต่างๆ จึงสมควรที่ต้องมีการรักษาและสืบทอดต่อไป การพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพยังช่วยสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพเพียงพอแก่การรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ประสบผลสำเร็จจะก่อให้เกิดประโยชน์มากมายต่อท้องถิ่น ประชาชนและสังคมไทย ทั้งด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้มีความเข้าใจอย่างชัดเจนว่า องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพและทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญและเป็นแหล่งความรู้ที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมจนเราไม่สามารถมองข้ามสมรรถนะของทุนมนุษย์ไปได้ ซึ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้นเท่าใดย่อมสนับสนุนให้การพัฒนาด้านอื่นๆ มีความเจริญเติบโตมากขึ้นเป็นทวีคูณ เนื่องจากมนุษย์เป็นแหล่งของความได้เปรียบของการแข่งขันและเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) เราจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มากขึ้นแม้ว่าความสำเร็จของการพัฒนาทุนมนุษย์ยังขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยก็ตาม ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยจะสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพเพียงพอแก่การสนับสนุนการพัฒนาองค์การและท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมเอื้อต่อการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อเสริมสร้างให้มีกลยุทธ์ในการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศของรัฐบาลที่สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นและคนในท้องถิ่นอย่างเหมาะสมต่อยุคสมัยที่มีความเจริญทางวัตถุมากกว่า

ทางด้านจิตใจเพื่อให้สังคมไทยรอดพ้นจากวิกฤติด้านครอบครัว วิกฤติเศรษฐกิจ วิกฤติการเมือง วิกฤติสิ่งแวดล้อม วิกฤติศาสนา และวิกฤติวัฒนธรรม ตลอดจนเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 อันเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลและช่วยให้สังคมกลับคืนเป็นสังคมที่น่าอยู่ ผู้คนส่วนใหญ่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความเอื้ออาทร มีความรัก ความเมตตา มีน้ำใจและความจริงใจต่อกันอีกทั้งมีความพร้อมที่จะให้อภัยกันตลอดเวลา

วัตถุประสงค์

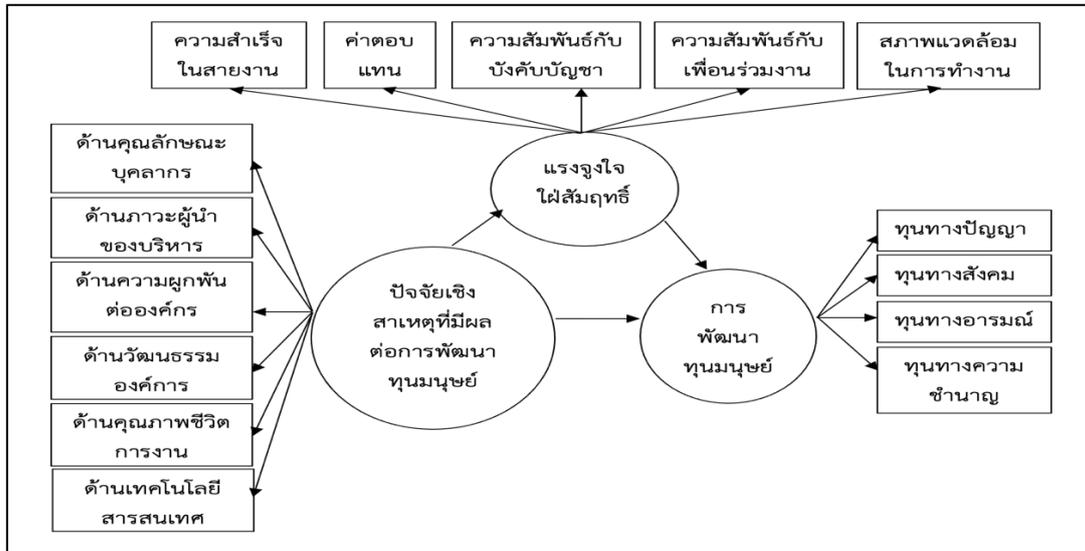
1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1
3. เพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

สมมติฐานในการศึกษา

การพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าจ้าง และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ได้แสดงความสัมพันธ์ในลักษณะของความเป็นเหตุเป็นผลเป็นสมการโครงสร้าง (SEM) โดยอาศัยหลักการและเหตุผลความสัมพันธ์ลำดับการเกิดก่อนหลัง (Birth Order) และนำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัยด้วยเทคนิคการเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (สัญญา เคนาภูมิ, 2557)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 13,745 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 400 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ไม่น้อยกว่า 20 เท่าของตัวแปร (Hair, 2006, p. 112) ผู้วิจัยออกแบบการสุ่มตัวอย่างแบบ 2-Stage Sampling เป็นวิธีที่ประชากรแต่ละหน่วยมีโอกาสถูกสุ่มมาเป็นกลุ่มตัวอย่างเท่าๆ กัน เพื่อเป็นการกระจายกลุ่มตัวอย่างและครอบคลุมในแต่ละจังหวัด ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการกำหนดสัดส่วนแล้วใช้วิธีสุ่มแบบอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน โดยแต่ละตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดเป็นค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดเป็นค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะ/แนวทางการปรับปรุงแก้ไข เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยขอหนังสือความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ที่จะทำการศึกษา เพื่อแจ้งให้กลุ่มตัวอย่างทราบและขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยลงพื้นที่ในการเก็บข้อมูลและชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. ตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลและวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์เพื่อศึกษาลักษณะของแต่ละตัวแปรสถิติที่จะใช้วิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการวิจัยและการวิเคราะห์ โดยสถิติเพื่อตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรที่สนใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณและวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านทุนทางปัญญา	4.58	0.30	มากที่สุด
2. ด้านทุนทางสังคม	4.59	0.38	มากที่สุด
3. ด้านทุนทางอารมณ์	4.52	0.37	มากที่สุด
4. ด้านทุนทางความชำนาญ	4.35	0.40	มากที่สุด
รวม	4.51	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านทุนทางปัญญา ($\bar{X} = 4.58$) ด้านทุนทางสังคม ($\bar{X} = 4.59$) ด้านทุนทางอารมณ์ ($\bar{X} = 4.52$) และด้านทุนทางความชำนาญ ($\bar{X} = 4.35$)

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ซึ่งใช้การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) ของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) ของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 (หลังการปรับโมเดลด้วยค่าดัชนีโมเดล; MI)

ตัวแปรผล ปัจจัยที่มีผล	MOVT (Path Factor)				HUMA			
	DE	IE	TE	R ²	DE	IE	TE	R ²
HYGI	0.847	-	0.847	0.845	0.358	0.303	0.661	0.947
MOVT	-	-	-		0.225	-	0.225	

Goodness of Fit Indices

$$\chi^2 = 27.428, df = 15, p = 0.059, CFI = 0.984, TLI = 0.977, RMSEA = 0.045, SRMR = 0.041$$

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลเส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) ของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 (หลังการปรับโมเดลด้วยค่าดัชนีโมเดล; MI) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) พบว่า ปัจจัยค้ำจุน (HYGI) และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (MOVT) สามารถอธิบายความผันแปรผ่านปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (MOVT) และการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล (HUMA) โดยปัจจัยค้ำจุน (HYGI) และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (MOVT) ทั้ง 2 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล (HUMA) ได้อย่างถูกต้องร้อยละ 94.70 (HUMA; $R^2 = 0.947$) นอกจากนี้ ปัจจัยค้ำจุน (HYGI) ยังสามารถอธิบายความผันแปรผ่าน (Path Factor) ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (MOVT) ได้อย่างถูกต้องร้อยละ 84.50 (MAN; $R^2 = 0.845$)

2. ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) ของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล (HUMA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุน (HYGI) และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (MOVT) ซึ่งสามารถอธิบายได้โดยเรียงลำดับตัวแปรที่มีค่าขนาดอิทธิพลโดยรวม (Total Effect; TE) ได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยค้ำจุน (HYGI) เป็นตัวแปรที่มีค่าขนาดอิทธิพลโดยรวม (TE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าขนาดอิทธิพลโดยรวม (TE) เท่ากับ 0.661 ซึ่งมีอิทธิพลในทางตรงต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล (HUMA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าขนาดอิทธิพลทางตรง (DE) เท่ากับ 0.358 และมีอิทธิพลในทางตรงต่อปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (MOVT) โดยมีค่าขนาดอิทธิพลทางตรง (DE) เท่ากับ 0.847 นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยค้ำจุน (HYGI) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล (HUMA) โดยส่งอิทธิพลผ่านปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (MOVT) ด้วยค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.303

2.2 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (MOVT) เป็นตัวแปรที่มีค่าขนาดอิทธิพลโดยรวม (TE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าขนาดอิทธิพลทางตรง (DE) และอิทธิพลโดยรวม (TE) เท่ากับ 0.225 ซึ่งมีอิทธิพลในทางตรงต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล (HUMA) เท่ากับ 0.225

3. ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

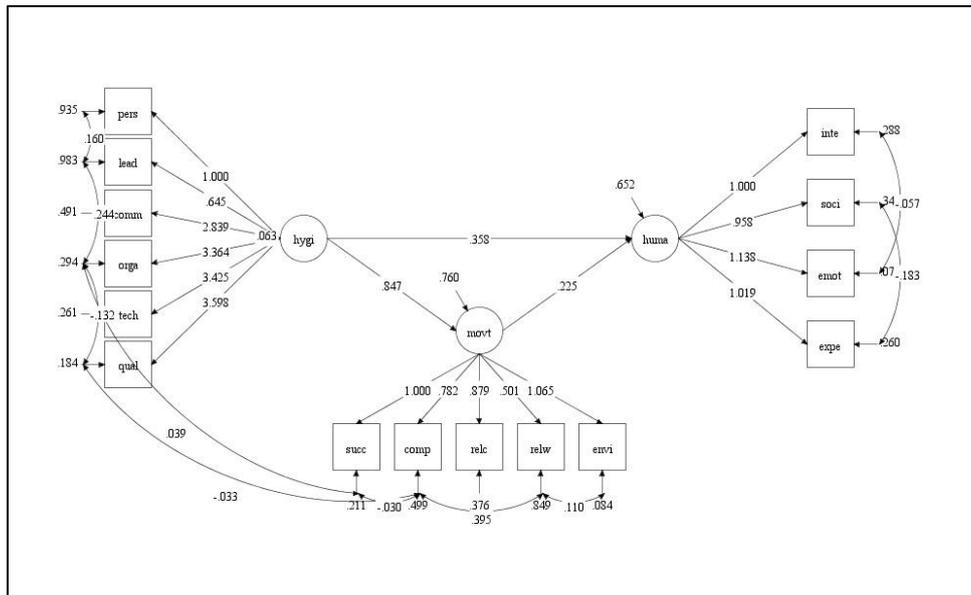
ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ภายหลังจากปรับแก้ด้วยค่าดัชนีปรับโมเดล

ดัชนีวัดความกลมกลืน	เกณฑ์พิจารณา	ค่าดัชนีที่วัดได้	ผลการพิจารณา
χ^2 test	p-value > 0.05	0.059	ผ่านเกณฑ์/ดี
χ^2/df	< 2.00	1.828	ผ่านเกณฑ์/ดี
CFI	≥ 0.95	0.984	ผ่านเกณฑ์/ดี
TLI	≥ 0.95	0.977	ผ่านเกณฑ์/ดี
RMSEA	< 0.05	0.045	ผ่านเกณฑ์/ดี
SRMR	< 0.05	0.041	ผ่านเกณฑ์/ดี

จากตารางที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 พบว่ามีค่าต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ค่า χ^2 ของโมเดลมีค่าเท่ากับ 27.428 โดยมีค่า df เท่ากับ 15 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.059 ซึ่งเมื่อทำการคำนวณค่าไควแสด์สัมพันธ์ (χ^2/df) พบว่ามีค่าเท่ากับ 1.828 ซึ่งมีค่า < 2.00 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลยังมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ มีค่า CFI เท่ากับ 0.984 และ TLI เท่ากับ 0.977 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลยังมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า มีค่า RMSEA เท่ากับ 0.045 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลยังมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
4. ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน มีค่า SRMR เท่ากับ 0.041 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลยังมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ทั้งนี้ จากตารางที่ 3 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ที่ได้รับการวิเคราะห์ข้อมูลภายหลังจากปรับแก้ด้วยค่าดัชนีปรับโมเดล มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ดี จึงสามารถแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างของโมเดลดังภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาล ตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ภายหลังจากปรับแก้ด้วยค่าดัชนีปรับโมเดล (After Modification)

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 สามารถสรุปได้ว่า ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านทุนทางปัญญา ($\bar{X} = 4.58$) ด้านทุนทางสังคม ($\bar{X} = 4.59$) ด้านทุนทางอารมณ์ ($\bar{X} = 4.52$) และด้านทุนทางความชำนาญ ($\bar{X} = 4.35$) ทั้งนี้เป็นเพราะว่า 1) ด้านทุนทางปัญญา เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลเป็นผู้เฝ้าหาความรู้ใหม่จากแหล่งความรู้ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีระบบการจัดเก็บข้อมูลความรู้ต่างๆ ที่นำมาใช้ในการทำงานไว้อย่างเป็นระบบ โดยแยกเป็นหมวดหมู่ เช่น ตามตำแหน่งงาน ความชำนาญ สายงาน หน้าที่ มีการสรุปความรู้ใหม่ที่ได้จากการอบรม ศึกษาดูงาน การพูดคุยเผยแพร่ให้ผู้อื่นได้ทราบอย่างเป็นทางการ มีการส่งเสริมความสามารถการเข้าถึงความรู้ต่างๆ ได้สะดวกเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การหาความรู้จากอินเทอร์เน็ต มีการสร้างสรรค์กลยุทธ์ ระบบวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพจนกลายเป็นเทศบาลตำบลที่มีผลงานโดดเด่น มีการแลกเปลี่ยนความรู้

กันอย่างกว้างขวาง เช่น การสอนงาน การเล่าเรื่อง การรวมกลุ่มพูดคุย มีการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคน อย่างกว้างขวางเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นที่สามารถนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาระบบงานที่ปฏิบัติ และปรับปรุงงานการพัฒนาท้องถิ่นอยู่เสมอ มีการวิเคราะห์เรื่องราวต่างๆ ก่อนการตัดสินใจลงมือทำทุกครั้ง บุคลากรในเทศบาลตำบลมีความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงานมากขึ้นช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความรู้และทักษะเฉพาะตามสายงานในแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น 2) ด้านทุนทางสังคม เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล ได้รับการปรึกษาหารือเรื่องงานหรือความรู้ การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเสมอ เมื่อมีคนเข้ามาทำงานใหม่ เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลที่ทำงานมาก่อนจะเป็นผู้เริ่มทักทายทำความรู้จัก มีการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในเทศบาลตำบล ให้มีความเป็นหนึ่งเดียวกันได้แน่นแฟ้นมากขึ้น มีการช่วยเหลือกันและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของเทศบาลตำบล บุคลากรในเทศบาลตำบลมีคุณธรรม และจริยธรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน และเทศบาลตำบลส่งเสริมการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์อย่างเหมาะสม เช่น การมีโครงการร่วมกับสถาบันการศึกษา หรือเทศบาลตำบลอื่นๆ 3) ด้านทุนทางอารมณ์ มีกิจกรรมการเสริมสร้างทัศนคติและการบริหารอารมณ์ มีการให้คำปรึกษาระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อให้สามารถยอมรับความจริงที่เกิดขึ้นได้ บุคลากรในเทศบาลตำบลมีการแสดงออกทางอารมณ์เหมาะสมกับกาลเทศะ สามารถควบคุมและปรับอารมณ์ของตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีการเจรจาที่ดี จึงไม่มีความขัดแย้งกันภายในหน่วยงาน มีความกล้าหาญในการแสดงออกทางความรู้สึก แต่ละคนมีการเรียนรู้ การคิดและฝึกฝนจนยอมรับข้อเสียของตน แล้วปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ทุกคนมีใจกว้างรับฟังข้อมูลย้อนกลับ หรือรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์จากผู้อื่น มีวิธีปฏิบัติเพื่อการร้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม และเทศบาลตำบลมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทางอารมณ์อย่างเหมาะสม 4) ด้านทุนทางความชำนาญ มีความสามารถจัดทำเอกสารประกอบการปฏิบัติหน้าที่เพื่อแสดงถึงความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา ที่ปฏิบัติอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน มีความสามารถวางแผนการปฏิบัติหน้าที่ จัดทำ กำหนด และ การใช้สื่อ จากแหล่งทรัพยากรความรู้ที่เป็นเอกสารวัตถุ หรือทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ มีความสามารถกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละส่วนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมายของเทศบาลตำบลและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี มีการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ตามสายงานวิชาการ มีความสามารถกำหนดและใช้เกณฑ์ประเมินและวิธีการประเมินผลที่เชื่อถือได้ และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติหน้าที่ จึงส่งผลให้ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มรกต โกมลดิษฐ์ (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) มีระดับการ

ดำเนินการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิษณุภา พิมพ์สิงห์ (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ผลการพบว่าการพัฒนาทุนมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความสำคัญของปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กรกับการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 พบว่า ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ทั้ง 2 ตัวแปร โดยผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะกลุ่มปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัย เป็นปัจจัยซึ่งได้รับอิทธิพลจากตัวแปรย่อย จำนวน 11 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านคุณลักษณะของบุคลากร ตัวแปรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์การ ตัวแปรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวแปรด้านความสำเร็จในสายงาน ตัวแปรด้านค่าตอบแทน ตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งตัวแปรย่อยทั้ง 11 ปัจจัย เป็นองค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นปัจจัยหรือตัวแปรที่ก่อให้เกิดการขับเคลื่อนการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยเฉพาะการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ส่งผลให้ปัจจัยดังกล่าวทั้ง 11 ตัวแปรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา, เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร, วัชรินทร์ สุทธิชัย, และสมเจตน์ ภูศรี (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 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 โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาคร คัยนันท์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านคุณลักษณะของบุคลากร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และด้านวัฒนธรรมองค์กร

3. การศึกษาความกลมกลืนของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 พบว่า 1) ค่า χ^2 ของโมเดลมีค่าเท่ากับ 27.428 โดยมีค่า df เท่ากับ 15 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.059 ซึ่งเมื่อทำการคำนวณค่าไคแอสควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) พบว่ามีค่าเท่ากับ 1.828 ซึ่งมีค่า < 2.00 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลยังมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ มีค่า CFI เท่ากับ 0.984 และ TLI เท่ากับ 0.977 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลยังมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า มีค่า RMSEA เท่ากับ 0.045 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลยังมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 4) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน มีค่า SRMR เท่ากับ 0.041 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลยังมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้วิจัยได้มีการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล ตลอดจนปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล ซึ่งส่งผลให้รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ดี โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระมหาสุเมฆ สมานิติโต, พระเทพปริยัติเมธี และนัยนา เกิดวิชัย (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลพุทธบูรณาการการบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุประกอบด้วย การบริหารจัดการ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม และอิทธิบาท 4 ของประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตรมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 204.64 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 179 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.092 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.062 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.016 อธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ได้ร้อยละ 89.00

4. การยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 พบว่า กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นต่อแนวทางการสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และมีค่าความสอดคล้องระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 ทุกแนวทาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แนวทางการสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนล่าง 1 ในปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความเหมาะสมต่อการนำไปสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะแนวทางในการสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ประกอบด้วยแนวคิดหลักเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะบุคลากรให้มีความมุ่งมั่น ตั้งใจและกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกในด้านคุณธรรม และจริยธรรม การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ต้องกล้าเสี่ยงที่จะค้นหากลยุทธ์หรือแนวทางใหม่ๆ มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์แนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานได้ตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม มีความผูกพันต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในการทำงานขององค์กร มีความพยายามอย่างมากและเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร มีการวางแผน กำหนดแนวทาง และเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัยและเหมาะสมโดยเน้นความต้องการของผู้ใช้ พัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ สนับสนุนในด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะทางปัญญา เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น ปรับค่าตอบแทนเงินเดือนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ พัฒนาความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา พัฒนาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน จัดหาเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอเหมาะสม โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยาภรณ์ ลิ้มโพธิ์ทอง (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย ได้แก่ 1) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ซึ่งจะเป็ตัวผลักดันทำให้เกิด 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของผู้บริหาร นอกจากนั้นยังส่งผลต่อ 3) การเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหาร ผลการประเมินยืนยันรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย มีความเหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 4.40 ค่ามัธยฐาน (Median) ระหว่าง 4-5 ค่าฐานนิยม (Mode) ระหว่าง 4-5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) อยู่ระหว่าง 1.00 - 1.50

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ได้แก่ การพัฒนาคุณลักษณะบุคลากรให้มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกในด้านคุณธรรม และจริยธรรม การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ต้องกล้าเสี่ยงที่จะค้นหากลยุทธ์หรือแนวทางใหม่ๆ มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือวิธีการปฏิบัติงานได้ตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม มีความผูกพันต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในการทำงานขององค์กร มีความพยายามอย่างมากและเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ สนับสนุนในด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะทางปัญญา เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น ปรับค่าตอบแทนเงินเดือนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ พัฒนาความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา พัฒนาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน จัดหาเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอเหมาะสมเพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล เหนืออันจะนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลในการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ต่อไป

2 ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำตัวแปรในด้านอื่นๆ นอกเหนือจากการวิจัยในครั้งนี้มาทำการวิจัยในครั้งต่อไป

2.2 ควรมีการนำรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ เพื่อจะได้ทราบถึงสภาพปัญหา และอุปสรรคต่างๆ ของการนำรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลไปใช้

2.3 โดยทั่วไปบริบทเทศบาลตำบล ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 แต่ละแห่งมีบริบทที่แตกต่างกัน จึงควรจะมีการศึกษาอย่างเจาะลึกในเทศบาลตำบล ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 แต่ละแห่ง เพื่อให้ได้แนวทางในการสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ที่มีเหมาะสมสำหรับเทศบาลตำบลแต่ละแห่งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ชาคร คัยนันท์. (2561). รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 12(2), 85-95.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2548). องค์กรแห่งความรู้ : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: แชนโทรฟรินติ้ง.

ณิชาภัทร การะเกตุ. (2554). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ปิยาภรณ์ ลิ้มโพธิ์ทอง. (2561). **รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย**. รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ประไพทิพย์ ลือพงษ์. (2556.) การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะความสามารถในการแข่งขัน. **วารสารนักบริหาร**. 32(4), 103-109.
- พิชญาภา พิมพ์สิงห์. (2558). ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. **วารสารบัณฑิตวิทยาลัยพิชญทรรศน์**. 10(1), 45 – 54.
- พีรพัศ ไช้ถนอม. (2556). **การมีส่วนร่วมของพนักงานในการบริหารงานของ อบต.** : องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ขิง จังหวัดนครปฐม. กรุงเทพฯ : สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย.
- พระมหาสุเมธ สมานิตโต, พระเทพปริยัติเมธี และนัยนา เกิดวิชัย. (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลพุทธบูรณาการการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร. **วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน**. 25(2), 50-64.
- มรกต โกมลดิษฐ์. (2546). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี**. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2551). **การจัดการ จากมุมมองนักบริหาร**. จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์. กรุงเทพมหานคร.
- สุวรรณณี คำมั่นและคณะ. (2551). **ทุนทางสังคมกับการพัฒนาทุนมนุษย์**. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติร่วมจัดโดยมูลนิธิชัยพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย วันที่ 29-30 พฤศจิกายน 2551 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ซีตี้จอมเทียนชลบุรี
- สัญญา เคนาภูมิ. (2557). “รูปแบบการเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยทางการบริหารจัดการ The Writing Format of Research Conceptual Frameworks on Management”. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)**. 8(3), 36-38.
- เสาวรัตน์ บุญวงศ์. (2556). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลบางเหริยง อำเภอกวนเนียง จังหวัดสงขลา**. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการ ครั้งที่ 4. วันที่ 10 พฤษภาคม 2556.
- เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา, เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร, วัชรินทร์ สุทธิชัย, และสมเจตน์ ภูศรี. (2558). การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**. 9(3), 187-198.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Aderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). **Multivariate Data Analysis (6th ed.)**. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.