



การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

วิทยานิพนธ์
ของ
บังอร บรรเทา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
มีนาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม



การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

วิทยานิพนธ์
ของ
บังอร บรรเทา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
มีนาคม 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม





คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางบังอร บรรเทา
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.อลงกรณ์ อรรคแสง)

ประธานกรรมการ
(อาจารย์บัณฑิตศึกษาประจำคณะ)

(รศ.เสีตา สอนศรี)

กรรมการ
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)

(ผศ.ดร.วสันต์ เหลืองประภัสร์)

กรรมการ
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

(รศ.ยุพา คลังสุวรรณ)

กรรมการ
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

(อาจารย์ ดร.พิชชวัฒน์ เหล่าสุวรรณ)

กรรมการ
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

(รศ.เสีตา สอนศรี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 16 เดือน 5.5. พ.ศ. 2558



ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ สีดา สอนศรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ เหลืองประภัสร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์ ดร.อลงกรณ์ อรรคแสง ประธานกรรมการ สอบ รองศาสตราจารย์ ยุพา คลังสุวรรณ กรรมการสอบ และ อาจารย์ ดร.ทัชชวัฒน์ เหล่าสุวรรณ กรรมการสอบ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณนายบุญทัน แสงแก้ว ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม นางสาวสุวรรณา มะลิวัลย์ ครูชำนาญการพิเศษครูวิทยฐานะ โรงเรียนบ้านแฝกโนนสำราญ ตำบลดอนเงิน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม นายศุภทัต ทุมรินทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองลำ ตำบลนาทอง อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ที่ช่วยเหลือในการให้คำแนะนำและตรวจสอบข้อบกพร่องของ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ทั้ง 7 แห่ง ที่ให้ข้อมูลและให้การช่วยเหลือในการวิจัย ขอขอบคุณคณะเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน

ขอขอบพระคุณผู้สนับสนุนที่ดีเสมอมาคือ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่าน ที่ให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาคอยช่วยเหลือทุกอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้โอกาสผู้วิจัยได้ศึกษาต่อในครั้งนี้ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ขอมอบบูชา พระคุณบุพการี บูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการศึกษาตลอดมา

บ้งอร บรรเทา



ชื่อเรื่อง	การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม
ผู้วิจัย	นางบังอร บรรเทา
กรรมการควบคุม	รองศาสตราจารย์สีดา สอนศรี และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ เหลืองประภัสร์
ปริญญา	รป.ม. สาขาวิชา นโยบายสาธารณะ
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่พิมพ์ 2558

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 169 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7 คน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7 คน และบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จำนวน 7 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 21 คน ผู้ให้สัมภาษณ์เลือกโดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลการศึกษาโครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พบปัญหาหลายประการ ประกอบด้วย 1) โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นขาดความเป็นเอกภาพ 2) การบริหารงานบุคคลท้องถิ่นให้อำนาจแก่ผู้บริหารท้องถิ่นมากเกินไป 3) กระบวนการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นมีความซับซ้อนและล่าช้า 4) พนักงานท้องถิ่น ถูกปิดกั้นความก้าวหน้า 5) การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่สามารถจูงใจให้คนเข้ามาทำงาน และ 6) ความไม่ชัดเจนของหลักเกณฑ์เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

2. ผลการศึกษาระบบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม พบว่า

2.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี บุคลากรประเภทพนักงานส่วนตำบล และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี

2.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง รายด้าน 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งส่วนใหญ่ไม่สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร



ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและ
ด้านการให้พ้นจากงาน และด้านการสรรหาและการคัดเลือก

โดยสรุป ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม เห็นควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วม
การฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้
ความสามารถทันต่อเหตุการณ์ รวมถึงสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ควรเลือกสรรบุคลากรด้วยหลัก
คุณธรรมเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับ
ตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ และควรมีการประเมินการปฏิบัติงาน
ทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และดูความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน



TITLE Personnel Administration of Subdistrict Administrative Organization in Chiang Yuen District of Maha Sarakham Province
AUTHOR Mrs.Bangorn Banthao
ADVISORS Assoc. Prof. Sida Sonsri and Asst. Prof. Dr.Wasan Luangprapat
DEGREE M.P.A. **MAJOR** Public Policy
UNIVERSITY Mahasarakham University **YEAR** 2015

ABSTRACT

The study aims to analyze the structure and local personnel administrative system, to study the personnel administrative process of the Subdistrict Administrative Organization (SAO), and to propose the suggestions and ways to solve the problems in personnel administration in Chiang Yuen district of Maha Sarakham province. The 169 samples of personnel are conducted in Subdistrict Administrative Organization in Chiang Yuen district of Maha Sarakham province. The 5 rating scale questionnaires and structured interviews are used in this research. There are 21 interviewees including 7 Chief Executives of the SAO, 7 Chief Administrators of the SAO, and 7 personnel in the division of personnel administration. The interviewees are selected through purposive sampling technique. The statistics used for data analysis are frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results of the study are as follows.

1. There are several problems found in the study of the structure and local personnel administrative system, which consist of 1) the local administrative system has no unity; 2) personnel administration gives excessive authorities to local administrators; 3) the local personnel administration is too complex and slow; 4) the local officers are not be able to be promoted; 5) there are no incentives for outsiders to apply for the positions in the SAO; and 6) the criteria of personnel development of the local personnel administrative process is not clear.

2. The results found in the study of SAO's personnel administrative process in Chiang Yuen district are:

- 2.1 Majority of the SAO's personnel are females aged between 31-40 years with Bachelor's degrees and have had 5-10 years of work experiences.

- 2.2 The overall mean of the opinions toward the SAO's personnel administration is in the moderate level. The means of the 6 aspects of the administration are also in the moderate levels which are not conformed to the interviews. The following aspects shown accordingly to the means ranking from high



to low are personnel development, personnel maintenance, personnel planning, appraisal and withdrawal, and procurement.

In conclusion, the research suggests the ways to solve the problems in personnel administration of the SAO in Chiang Yuen district of Maha Sarakham province. The personnel should be encouraged to participate in trainings and seminars accordingly to their positions on a regular basis in order for them to have knowledge and maintain good attitudes toward organization. The personnel selection should be carried out using morality and official regulations in order to get qualified personnel for the job for great benefits of the official offices. In addition, there should be evaluations in both job performances and determination of the personnel in the appraisal process.



สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ 1
	ภูมิหลัง 1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย 3
	ความสำคัญของการวิจัย 3
	ขอบเขตของการวิจัย 3
	กรอบแนวคิดของการวิจัย 4
	นิยามศัพท์เฉพาะ 4
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 7
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 7
	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล 19
	บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม 24
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 26
3	วิธีดำเนินการวิจัย 34
	ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้สัมภาษณ์ 34
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 35
	การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 36
	การเก็บรวบรวมข้อมูล 37
	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล 38
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 39
4	โครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น 40
	ผลการศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น 41
	ผลการศึกษาวิเคราะห์ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น 44
5	กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน
	จังหวัดมหาสารคาม 54
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 54
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 55



ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม	56
ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร	58
ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	60
ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	62
ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	64
ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร	66
ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการให้พ้นจากงาน	68
ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหาร งานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม	70
6 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	73
ความมุ่งหมายของการวิจัย	73
สรุปผล	73
อภิปรายผล	77
ข้อเสนอแนะ	79
บรรณานุกรม	82
ภาคผนวก	88
ภาคผนวก ก แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์	89
ภาคผนวก ข คุณภาพของเครื่องมือ	100
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์	105
ภาคผนวก ง รายนามผู้ให้สัมภาษณ์	109
ประวัติย่อของผู้วิจัย	112



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ข้อมูลบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม	26
2 จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม	35
3 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม	55
4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน	57
5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม	58
6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและการคัดเลือก ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม	60
7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการจ้างรักษาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม	62
8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม	64
9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม	66
10 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการให้พ้นจากงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม	68
11 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม	70
12 การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	101
13 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกที่เข้าเกณฑ์รายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ	103



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

นับตั้งแต่มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ได้มีการให้ความสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้บัญญัติถึงความสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครองให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในมาตรา 78 และมาตรา 282 ถึง มาตรา 290 ซึ่งเป็นที่มาของการตราพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติว่าด้วยการเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (นันทวัฒน์ บารม้านันท์. 2549)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ก็เป็นกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรองรับแนวนโยบายการกระจายอำนาจการปกครองให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระด้านการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองเพื่อทำหน้าที่ในด้านการบริหารงานบุคคล และได้กำหนดให้มืองค์การที่ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลาง มาตรฐานทั่วไป และแนวทางการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้น 3 ระดับ คือ (อรทัย ก๊กผล และสุมามาลย์ ชาวนา. 2550 : 4)

1. คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
2. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง)
3. คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด (ก.ระดับจังหวัด)

การกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น ก็เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถดำเนินการเองโดยอิสระในการบริหารงานพอสมควรภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย และสิ่งสำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น คือ การจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นชนบทอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะทำให้เจตนารมณ์ดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใดนั้น คนย่อมเป็นทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะคนหรือบุคลากรในองค์การจะเป็นผู้กำหนดและดำเนินการตามนโยบาย รวมทั้งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอื่น ๆ ทั้งหมด ดังนั้นหากกระบวนการบริหารงานบุคคล รวมทั้งกระบวนการพัฒนาความรู้ และการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะช่วยให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน เพื่อเป็นพลังในการผลักดันให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามเจตนารมณ์มากที่สุด หากแต่กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังประสบปัญหาและอุปสรรคในแต่และกระบวนการอยู่มากมาย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาในการวางแผนบุคลากรที่ไม่มีความละเอียดชัดเจน ไม่มีการวิเคราะห์อัตรากำลังและความต้องการกำลังคน



ในอนาคตให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การ บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนขององค์การ และผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการวางแผนและไม่ปฏิบัติตามแผน การสรรหาและการคัดเลือกไม่มีความโปร่งใส ยุติธรรม ไม่มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัคร มีการกำหนดคุณสมบัติที่เอื้อต่อบุคคลบางกลุ่ม วิธีการ หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก ไม่ได้นำหลักความรู้ ความสามารถมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา จึงได้บุคลากรที่ไม่ตรงกับความต้องการขององค์การ การบรรจุแต่งตั้งไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และไม่มีการประเมินผลก่อนบรรจุเข้าตำแหน่งงาน การมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้อุณหภูมิและความสามารถและหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ไม่มีการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน บุคลากรไม่มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ไม่นำผลการปฏิบัติงานจริงมาใช้พิจารณาความดีความชอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่สามารถส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ไม่มีการแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ รวมถึงไม่มีการแจ้งผลการประเมินอย่างเปิดเผย ไม่มีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่มีการจัดประชุมชี้แจงวิธีการในการปฏิบัติงานตามแผนงาน ไม่มีการพาบุคลากรไปศึกษาดูงาน ไม่มีการส่งบุคลากรเข้าอบรมตามตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่มีการส่งเสริมการศึกษาต่อให้บุคลากร ไม่มีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมสัมมนา และบุคลากรไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษาระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ไม่มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับในการย้าย ไม่มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ ระเบียบ แบบแผนในการลาออก การพิจารณาลงโทษบุคลากรให้ออกจากงานไม่มีความเป็นธรรม มีการสั่งให้บุคลากรที่มีความผิดเล็กน้อยออกจากงานโดยไม่ไต่สวนให้ทราบข้อเท็จจริงอย่างถี่ถ้วน การยุบเลิกตำแหน่งงาน ไม่เป็นไปตามกฎหมาย และมีการสั่งเลิกจ้างบุคลากรอย่างไม่เป็นธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง องค์การบริหารส่วนตำบลเสือเผ่า องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าบัวบาน องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเงิน และองค์การบริหารส่วนตำบลกู่ทอง ก็เป็นพื้นที่หนึ่งที่ประสบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลเหมือนกับพื้นที่อื่น ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญเนื่องจากคนเป็นทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะคนหรือบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นผู้กำหนด และดำเนินการตามนโยบาย รวมทั้งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอื่น ๆ ทั้งหมด คนจึงเป็นพลังในการผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

การบริหารงานบุคคล จึงเป็นส่วนสำคัญในการนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ และเมื่อองค์การเจริญเติบโตก็จะส่งผลให้เกิดความมั่นคงในสังคมและประเทศชาติด้วย ผู้วิจัยเป็นพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานบุคคล ซึ่งอยู่ภายใต้การบริหารงานตามกฎหมายดังกล่าว ดังนั้นจึงต้องการศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นประโยชน์ และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

ความสำคัญของการวิจัย

1. ศึกษาโครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
2. ศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน
จังหวัดมหาสารคาม
3. ศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้สัมภาษณ์
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและบุคลากรในองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม รวมประชากร จำนวน 298 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและบุคลากรในองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม รวมทั้งสิ้น จำนวน 169 คน กำหนดขนาดของ
กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 42-44)
 - 1.3 ผู้ให้สัมภาษณ์ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและบุคลากรในองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล
จำนวน 7 คน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7 คน และบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคล จำนวน 7 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 21 คน เลือกผู้ให้สัมภาษณ์ โดยการเลือก
แบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหา
และการคัดเลือก ด้านการจ้างรักษาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา
บุคลากร และด้านการให้พ้นจากงาน



3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองซอน องค์กรบริหารส่วนตำบลเชียงยืน องค์กรบริหารส่วนตำบลนาทอง องค์กรบริหารส่วนตำบลเสือเต่า องค์กรบริหารส่วนตำบลเหล่าบัวบาน องค์กรบริหารส่วนตำบลดอนเงิน และองค์กรบริหารส่วนตำบลภูทอง

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม

- 4.1.1 เพศ
- 4.1.2 อายุ
- 4.1.3 ระดับการศึกษา
- 4.1.4 ประเภทบุคลากร
- 4.1.5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ใน 6 ด้าน ได้แก่

- 4.2.1 ด้านการวางแผนบุคลากร
- 4.2.2 ด้านการสรรหาและการคัดเลือก
- 4.2.3 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร
- 4.2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4.2.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 4.2.6 ด้านการให้พ้นจากงาน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำกระบวนการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดของสมชาย หิรัญกิตติ (2542 : 10-11) สมคิด บางโม (2550 : 147-170) และชูชัย สมितिไกร (2552 : 8-10) มาคัดเลือกและบูรณาการขั้นตอนดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้พ้นจากงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. กระบวนการบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหาร เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน เมื่อได้บุคลากรเข้ามาร่วมงานแล้วก็พัฒนาให้มีความรู้ความสามารถให้ยิ่ง ๆ ขึ้นไป และรักษาคคนดี มีความรู้ความสามารถเหล่านั้นให้เพียงพอและอยู่กับองค์กรให้นานมากที่สุด เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนสร้างหลักประกัน



ให้แก่บุคลากรที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต โดยมีกระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

1.1 ด้านการวางแผนบุคลากร หมายถึง การคาดคะเนไว้ล่วงหน้าว่าหน่วยงานนั้นต้องการคนจำนวนเท่าใดจึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่ของฝ่ายบุคคล ประกอบด้วย การวิเคราะห์งาน การพรรณนาลักษณะของงาน การกำหนดคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง การประเมินค่าของงาน และการกำหนดอัตราค่าจ้าง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดกำลังคนและตำแหน่ง

1.2 ด้านการสรรหาและการคัดเลือก หมายถึง หลักการสรรหาคนดีมีความสามารถที่สุดเท่าที่จะทำได้เข้ามาทำงาน ทั้งนี้ โดยตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเสมอภาค การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงาน ประกอบด้วย การสรรหา การเลือกสรร การคัดเลือก และการบรรจุ

1.3 ด้านการดำรงรักษาบุคลากร หมายถึง การดำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การนานที่สุด โดยการให้เงินเดือน ค่าจ้าง สิ่งจูงใจและรวมถึงการจัดให้มีสวัสดิการที่ดี

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การนำระบบคุณธรรม ซึ่งประกอบด้วย หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมืองมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือควรที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างไร

1.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี ให้มีกำลังใจรักงาน และให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

1.6 ด้านการให้พ้นจากงาน หมายถึง การให้บุคคลที่ทำงานไม่ได้ผลหรือขาดประสิทธิภาพ ขาดการขวนขวายขาดการปรับปรุงตนเองพ้นจากงาน หรือการพ้นจากงานก็อาจเกิดจากความสมัครใจของบุคคลเอง ออกเพราะองค์การไม่มีเงินจ้าง ออกตามวาระเมื่อครบกำหนดตามสัญญา และให้ออกเพราะมีความผิด

2. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 สำหรับในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 7 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง องค์การบริหารส่วนตำบลเสือเผ่น องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าบัวบาน องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเงิน และองค์การบริหารส่วนตำบลกู่ทอง

3. โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น หมายถึง คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ใน 3 ระดับ สำหรับในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาโครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ประกอบด้วย คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกย่อยเป็น 1) คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) 2) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และ 3) คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละจังหวัดจำแนกย่อยเป็น 1) คณะกรรมการ



ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) 2) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) และ
3) คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

4. ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น หมายถึง การทำหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น ใน 3 ระดับ เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนได้โดยตรง และเพื่อกำหนดมาตรฐานกระบวนการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกประเภทให้มีทิศทางที่เหมาะสม และเป็นธรรม



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล
3. บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

คนเป็นทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะคนหรือบุคลากรในองค์การจะเป็นผู้กำหนด และดำเนินการตามนโยบาย รวมทั้งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอื่น ๆ ทั้งหมด ดังนั้น หากกระบวนการบริหารงานบุคคล รวมทั้งกระบวนการพัฒนาความรู้ และการสร้างขวัญและกำลังใจ แก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ และอุทิศร่างกายแรงใจในการทำงาน จึงจะเป็นพลังในการผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถบรรลุเป้าหมายได้มากที่สุด

1. ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Analoui (พิชิต เทพวรรณ. 2554 : 26 ; อ้างอิงมาจาก Analoui. 2007) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานที่บอกถึงกิจกรรมที่เป็นการจัดการ การใช้ และการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ผู้ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์การ และจากความหมายดังกล่าวยังแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลเป็นมากกว่าแนวทางปฏิบัติ และถือได้ว่าเป็นกรอบกลยุทธ์ใหญ่ของการบริหารองค์การโดยภาพรวม

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 3) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคน (และของผู้ชำนาญการด้านบุคลากรโดยเฉพาะ) ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543 : 7) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารงานบุคคล พอสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลเป็นการให้ได้คนและใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน
2. การบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน



3. การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางนโยบายการกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคคล การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์ (2544 : 17) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ เทคนิคและวิธีดำเนินการในการสรรหา การใช้ประโยชน์ การพัฒนาและการธำรงรักษาบุคคลที่มีประโยชน์ไว้กับองค์การ เพื่อที่จะให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติงานอย่างเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุดนั่นเอง

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2545 : 15) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากร/หรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การ ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

สนอง ปจโจปการี (2550 : 193) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ภายในองค์การ โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานเพื่อให้ได้คนดี มีคุณสมบัติตามต้องการ และมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความบริสุทธิ์และยุติธรรม เมื่อเข้ามาแล้วต้องดูแลและบำรุงขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรที่มีประสิทธิภาพนั้นไว้ให้มีปริมาณพอเพียง เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2550 : 12) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการหาคนที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน พัฒนาคนดีที่ได้มาให้มีรู้ความสามารถดียิ่ง ๆ ขึ้นไป และรักษาคนดีให้อยู่ในองค์การต่อไปให้นานที่สุด เพื่อให้องค์การสามารถประกอบภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองขององค์การได้ในที่สุด

ชูชัย สมितिไกร (2552 : 7-8) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการเกี่ยวกับการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การจูงใจ และการยุติการจ้างบุคลากรขององค์การ จุดมุ่งหมายสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การ ภายใต้จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหาร ซึ่งเริ่มตั้งแต่การวางแผนบุคลากร การสรรหาและการคัดเลือก การธำรงรักษาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และการให้พ้นจากงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน เมื่อได้บุคลากรเข้ามาร่วมงานแล้วก็พัฒนาให้มีความรู้ความสามารถให้ยิ่ง ๆ ขึ้นไป และรักษาคนดี มีความรู้ความสามารถเหล่านั้นให้เพียงพอและอยู่กับองค์การให้นานมากที่สุด เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนสร้างหลักประกันให้แก่บุคลากรที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต



2. วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

Frederick และ Davis (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2543 : 20-21 ; อ้างอิงมาจาก Frederick และ Davis. 1988 : 2-3) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลจะบรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ก็โดยบรรลุวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์เป็นเครื่องแสดงถึงการปฏิบัติที่จะต้องได้รับการประเมิน วัตถุประสงค์เหล่านี้ต้องพิจารณาอย่างรอบครอบและเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีบ่อยครั้งที่วัตถุประสงค์ไม่ได้กล่าวไว้เป็นทางการ ในบางกรณีวัตถุประสงค์บอกถึงหน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์ในทางปฏิบัติ จะกระทำเช่นนี้ได้วัตถุประสงค์ต้องได้รับการพิจารณาอย่างดี และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคม องค์กร และหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์รวมไปถึงคนที่ได้รับผลกระทบ ความล้มเหลวของการบริหารตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ย่อมเป็นอันตรายต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่อความเจริญก้าวหน้า และแม้แต่ความอยู่รอดขององค์กร วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลแบ่งออกได้เป็น 4 ประการด้วยกัน คือ

1. วัตถุประสงค์ทางสังคม เพื่อให้เกิดจริยธรรม คุณธรรม และความรับผิดชอบทางสังคมต่อความต้องการและทำลายของสังคม ในขณะที่เดียวกันให้เกิดผลกระทบของความต้องการดังกล่าวต่อองค์การน้อยที่สุด ความล้มเหลวขององค์การที่จะใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมในแนวทางตามจริยธรรมอาจทำให้เกิดข้อจำกัด เช่น สังคมอาจจำกัดการตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยกฎหมายที่แสดงถึงอาชญากรรม ความปลอดภัย และส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกับสังคม

2. วัตถุประสงค์ทางด้านองค์การ เพื่อตระหนักว่าการบริหารงานบุคคลยังคงมีอยู่ที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ การบริหารงานบุคคลเป็นเพียงเครื่องมือหรือแนวทางที่จะช่วยองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ขั้นต้น หรือกล่าวง่าย ๆ ได้ว่า หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ก็เพื่อรับใช้ส่วนต่าง ๆ ขององค์การ

3. วัตถุประสงค์ทางด้านหน้าที่ เพื่อรักษาไว้ซึ่งการทำประโยชน์ของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์การ ทรัพยากรอาจสูญหายไปเมื่อการบริหารงานบุคคลมีความชำนาญมากหรือน้อยกว่าความต้องการขององค์การ ระดับของหน่วยงานที่ให้บริการจะต้องเหมาะสมกับองค์การนั้น

4. วัตถุประสงค์ทางด้านบุคคล เพื่อช่วยให้พนักงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลอย่างน้อยเป้าหมายเหล่านี้สนับสนุนให้แต่ละคนทำประโยชน์ให้แก่องค์การได้ต่อไป วัตถุประสงค์ส่วนบุคคลของพนักงานต้องบรรลุถ้าพนักงานได้รับการบำรุงรักษา อารมณ์ไว้และได้รับการจูงใจ ไม่เช่นนั้น การปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงานอาจลดต่ำลง และพนักงานอาจหาทางออกไปจากองค์การ

สมชาย หิรัญกิตติ (2542 : 10) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล มีดังนี้

1. เพื่อจัดหาคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน
2. เพื่อใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของกำลังแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
4. เพื่อรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้คงอยู่ให้นานที่สุด
5. เพื่อสื่อสารนโยบายการบริหารงานบุคคลให้กับพนักงานทุกคนได้ทราบ



ในอดีตการบริหารงานบุคคล มีวัตถุประสงค์ที่แคบและเฉพาะเจาะจง โดยจะพิจารณาที่งานประจำของฝ่ายบุคคล โดยที่หน่วยงานด้านบุคลากรจะมีหน้าที่จัดหาและธำรงรักษาให้บุคคลร่วมงานกับองค์กรเพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์การเท่านั้น ปัจจุบันงานทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสำคัญและขยายขอบเขตการดำเนินงานมากขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะตอบสนองความต้องการในหลายระดับดังต่อไปนี้ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2545 : 16-18 ; อ้างอิงมาจาก พะยอม วงศ์สารศรี. 2538)

1. สังคม งานทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีวัตถุประสงค์เพื่อจะตอบสนองความต้องการทางสังคมเนื่องจากตามปกติแต่ละสังคมต้องการให้สมาชิกทุกคนมีความเป็นอยู่อย่างเหมาะสม สงบสุข และสามารถพัฒนาสังคมให้คงอยู่ได้ในอนาคต

หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์การก็จะมีข้องเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กร ซึ่งนับเป็นการสร้างงานให้แก่สมาชิกของสังคมนอกจากนี้งานทรัพยากรมนุษย์ยังต้องส่งเสริมการให้ผลตอบแทนอย่างยุติธรรม ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

ท้ายที่สุดงานทรัพยากรมนุษย์ยังมีหน้าที่สร้างแนวทางและหลักประกันแก่บุคลากรที่ต้องการออกจากองค์กรเมื่อครบเกษียณอายุหรือด้วยเหตุอื่นใดที่มีใช้การกระทำผิดที่ร้ายแรง เพื่อให้เขาสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งนับเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบทางสังคมขององค์การ

2. องค์กร งานทรัพยากรมนุษย์ของทุกองค์การต่างมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องในอัตราที่เหมาะสม ดังที่กล่าวมาแล้วว่าหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับบุคคลตั้งแต่ก่อนเข้าร่วมงาน ขณะปฏิบัติงาน และภายหลังจากการร่วมงานกับองค์กร เพื่อสร้างความมั่นใจให้้องค์การว่าจะมีบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในระดับและปริมาณที่เหมาะสมร่วมงานอยู่ตลอดเวลา โดยเขาเหล่านั้นจะจงรักภักดีและทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ้องค์การอย่างเต็มที่

3. บุคลากร เหตุผลสำคัญข้อหนึ่งที่บุคคลส่วนใหญ่ต้องทำงานก็คือเพื่อให้เขาและครอบครัวสามารถดำรงชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ในสังคม โดยมีปัจจัยสี่ มีความปลอดภัย และมีการยอมรับทางสังคมในอัตราส่วนที่เหมาะสม เราจะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลมีวัตถุประสงค์ที่จะต้องสนองความต้องการระดับต่าง ๆ ของบุคลากร ตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐานไปจนถึงความต้องการในระดับสูง โดยสามารถพิจารณาจากงานของหน่วยงานบุคลากร เริ่มตั้งแต่การรับบุคคลเข้าทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม การให้ผลประโยชน์ตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การวางแผนอาชีพและแนวทางสำหรับอนาคต และการจัดกิจกรรมสันทนาการ ซึ่งงานเหล่านี้ล้วนจะมีส่วนช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมาตรฐานการครองชีพของบุคคลให้ดีขึ้น



ธีรยุทธ พึ่งเทียร และคณะ (สนอง ปจโจปการี. 2550 : 198 ; อ้างอิงมาจาก ธีรยุทธ พึ่งเทียร และคณะ. 2543 : 4) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือการเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้มีความเพียงพอ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อสรรหาและเลือกสรรให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประพฤติดี
2. เพื่อใช้ประโยชน์ของบุคคลให้เกิดผลสูงสุด
3. เพื่อให้บุคลากรมีความรักและผูกพันกับองค์กรยิ่งขึ้น
4. เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีสมรรถภาพเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ
5. เพื่อให้หน่วยงานเป็นที่ยอมรับของสังคม
6. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2550 : 14) กล่าวว่า จะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ในการบริหารงานบุคคลให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร วัตถุประสงค์ที่สำคัญมีดังนี้

1. วัตถุประสงค์ด้านสังคม องค์กรจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ผิดชอบด้านคุณธรรมและสังคม ขจัดและระงับการดำเนินกิจการที่ผิดทั้งด้านคุณธรรมและจริยธรรม
2. วัตถุประสงค์ด้านองค์กร การบริหารงานบุคคลเกิดขึ้นเพื่อช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินการ และเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ จึงมีการจัดตั้งฝ่ายบุคคลขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ในการรับใช้ขององค์กร
3. วัตถุประสงค์ด้านหน้าที่ ฝ่ายบุคคลมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการรักษาระดับการตอบสนองความต้องการขององค์กร ได้อย่างเหมาะสม และพบว่าเมื่อการบริหารงานบุคคลกระทำไปอย่างไม่รอบครอบ และไม่สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้ จะเกิดการสิ้นเปลืองและสูญเสียทรัพยากรไปอย่างเปล่าประโยชน์

โดยสรุป วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลกล่าวได้ว่า การบริหารงานบุคคล จะบรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ก็โดยบรรลุวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์จะเป็นเครื่องแสดงถึงการปฏิบัติที่ต้องได้รับการประเมิน วัตถุประสงค์อาจเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ แต่ก็เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร บุคลากร ตลอดจนต่อสังคมด้วย

3. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

ธัญญา ผลอนันต์ (2546 : 17) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

1. ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และพัฒนาตนเอง ให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความผาสุกและพึงพอใจในงาน เกิดความก้าวหน้า สามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี มีประสิทธิผล
2. ช่วยพัฒนาองค์กร พนักงานที่มีคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลการดำเนินการที่เป็นเลิศทั้ง



ด้านบริการและการผลิตสินค้า องค์การที่ย่อมจะเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและขยายงานออกไปได้ด้วยดี

3. ช่วยสร้างเสริมความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ เมื่อองค์การซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมเจริญก้าวหน้าและมั่นคงก็ส่งผลไปถึงสังคมโดยรวมด้วย เมื่อพนักงานได้พัฒนาตนเองจนมีความสามารถหารายได้มาช่วยให้ครอบครัวมั่นคงก็ส่งผลต่อชุมชน

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2550 : 13-14) กล่าวว่า ในอดีตผู้บริหารจะไม่ให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลมากนัก เพราะเห็นว่าการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยจะให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าการใช้กำลังคน จนกระทั่งเกิดปัญหาต่าง ๆ อย่างมากมายในการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยเหล่านั้น อีกทั้งสภาพองค์การทุกวันนี้พบว่าเกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้นมาก เพราะผลกระทบจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม ซึ่งส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในองค์การโดยตรงไม่ว่าเป็นเศรษฐกิจ เทคนิควิทยาการและสภาพสังคม ผู้บริหารจึงได้หันมาสนใจและให้ความสำคัญกับคนมากขึ้น จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาองค์การให้เจริญเติบโต การบริหารงานบุคคลถือว่าเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน หากองค์การมีการพัฒนาทั้งด้านบุคคลและด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา องค์การก็จะได้บุคลากรที่มีคุณภาพในการทำงาน

2. ช่วยให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน หากองค์การสามารถสร้างความปลอดภัยและให้ความมั่นคงแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้ว ผู้ปฏิบัติงานก็จะมี ความจริงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพอใจสูงสุด

3. ช่วยสร้างเสริมความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ หากการบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดปัญหาและความขัดแย้ง รวมทั้งเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันของคนในองค์การด้วย นั่นคือ การบริหารงานบุคคลจะเป็นตัวช่วยในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เมื่อคนมีคุณภาพ มีความรู้และความสามารถ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ก็จะเป็นไปด้วยความราบรื่นมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งถือว่าเป็นการสร้าง ความมั่นคงให้กับสังคมและประเทศชาติอีกทางหนึ่งด้วย

พิชิต เทพวรรณ (2554 : 26) กล่าวว่า การดำเนินการขององค์การ ทุกฝ่ายงานหรือทุกแผนกงานล้วนแล้วแต่ต้องมีความเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ เพราะทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นผู้สรรค์สร้างงานให้กับองค์การ ดังนั้นการได้มา รักษา และพัฒนาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพนั้น จะสามารถทำให้้องค์การ ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเกิดประโยชน์กับหลายฝ่าย โดยเมื่อกล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลนั้นสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

1. ด้านพนักงาน ทำให้พนักงานในองค์การสามารถใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ช่วยให้พนักงานได้มีโอกาสนำเอาความรู้และความสามารถของตนเองมาใช้ในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มความสามารถ เกิดการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสินค้าหรือบริการ พนักงานมีโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การระหว่างพนักงานกับองค์การร่วมกัน



2. ด้านองค์การ ทำให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยองค์การมีทิศทางและนโยบายการบริหารงานในลักษณะใดในปัจจุบันและอนาคต ความพร้อมและความเพียงพอในเรื่องของจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์การ จะสามารถทำให้องค์การดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการขยายหรือหดตัวขององค์การ ส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินงานไปได้ตามทิศทางและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

3. ด้านสังคม การบริหารงานบุคคลเป็นพื้นฐานของการพัฒนาระบบสังคมและเศรษฐกิจ เพราะหากองค์การเจริญเติบโต ก็จะส่งผลต่อการจ้างงาน ทำให้ประชาชนมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ในการหาเลี้ยงครอบครัว มีสวัสดิการที่ดี อันเป็นการสร้างพื้นฐานที่มั่นคงให้กับสังคม และนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าด้านเศรษฐกิจของประเทศได้ต่อไป

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ การบริหารงานบุคคลทำให้บุคลากรในองค์การค้นพบศักยภาพของตนเอง และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เมื่อบุคลากรขององค์การปฏิบัติงานเต็มที่ก็จะส่งผลให้องค์การดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายขององค์การ เมื่อองค์การเจริญเติบโตก็ส่งผลให้เกิดความมั่นคงในสังคมและประเทศชาตินั่นเอง

4. ระบบการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล แบ่งเป็น 2 ระบบ คือ

4.1 ระบบอุปถัมภ์ การบริหารงานบุคคลจะเริ่มต้นจากระบบอุปถัมภ์ซึ่งเป็นระบบที่ไม่มีระเบียบแบบแผนหรือกฎเกณฑ์ที่แน่นอน บางครั้งเรียกว่า ระบบซุบเสียง ระบบหนอนซอนไซหรือระบบเล่นพรรคเล่นพวก แหล่งกำเนิดของระบบอุปถัมภ์ คือ ประเทศจีน ซึ่งใช้วิธีเลือกสรรคนเข้ารับราชการ 3 วิธี คือ (เสวาลักษณ์ นิกรพิทยา. 2550 : 5-8 ; อ้างอิงมาจาก บรรยงค์ โตจินดา. 2543 : 61)

4.1.1 ระบบการสืบสายโลหิต

4.1.2 ระบบซื้อตำแหน่ง

4.1.3 ระบบชอบพอเป็นพิเศษ

ลักษณะสำคัญของระบบอุปถัมภ์

1. ตั้งอยู่บนรากฐานของความไว้วางใจ อาศัยความเชื่อถือไว้วางใจ ทำให้ง่ายต่อการบริหาร เพราะเป็นไปตามความพึงพอใจของผู้มีอำนาจ

2. ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

ข้อดีของระบบอุปถัมภ์

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำได้อย่างรวดเร็ว เพราะใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว

2. การเปลี่ยนแปลงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทำได้สะดวก

3. ไม่มีความขัดแย้งเนื่องจากรับคนที่รู้จักกัน หรือเครือญาติกันเข้ามาทำงาน

4. เหมาะสมกับตำแหน่งบางตำแหน่ง เช่น การเงินหรือเลขานุการ

ซึ่งต้องการความซื่อสัตย์และอาศัยความไว้วางใจกัน



ข้อจำกัดของระบบอุปถัมภ์

1. ไม่มีหลักประกันว่าผู้ที่มีความรู้ความสามารถจะได้เข้าทำงาน เพราะไม่มี
การสอบ
2. มุ่งรับใช้บุคคลมากกว่าหน่วยงาน มีการสำนึกบุญคุณสืบทอดกันไปไม่
หมด
3. ผู้ปฏิบัติงานขาดความมั่นคงและไม่มีหลักประกันความก้าวหน้า
โอกาสก้าวหน้ามีน้อย เงินเดือนขึ้นหรือลดตามความพอใจของผู้มีอำนาจ
4. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ดี เพราะการขึ้นเงินเดือนไม่มี
หลักเกณฑ์ เป็นการทำให้ขวัญและกำลังใจ
5. การพัฒนาองค์การทำได้ยาก เพราะไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงาน

4.2 ระบบคุณธรรม คือ ระบบที่มีการออกกฎระเบียบในการคัดเลือกคนเข้ามา
ทำงาน โดยมีการกำหนดคุณสมบัติ ความรู้ของผู้สมัคร มีการสอบแข่งขันและการจัดสรรตำแหน่ง
เป็นต้น

ลักษณะสำคัญของระบบคุณธรรม มี 4 ประการ คือ

1. หลักความสามารถ หมายถึง การบรรจุบุคคลเข้าทำงานหรือการแต่งตั้ง
บุคคลเข้าดำรงตำแหน่งใด ๆ จะต้องยึดหลักความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ
2. หลักความเสมอภาค หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมี
พื้นฐานความรู้ตามที่กำหนดได้มีสิทธิเข้าสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุเข้าทำงานได้ทุกคน โดยไม่คำนึงถึง
ความแตกต่างในเรื่องชาติตระกูลหรือศาสนา เป็นการให้โอกาสแก่ผู้มีสิทธิเท่าเทียมกัน และ
ในการกำหนดเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของบุคลากรก็ควรยึดหลักความเสมอภาคเป็นสำคัญ
3. หลักความมั่นคง หมายถึง การให้หลักประกันแก่ผู้ที่เข้ามาทำงานว่า
จะมีความมั่นคงในชีวิต สามารถจะยึดเป็นอาชีพได้ตราบเท่าที่ซึ่งมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
มีความประพฤติดีและมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ โดยมีเงินเดือนให้เพียงพอกับการครองชีพและ
ได้รับสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ รวมถึงเมื่อออกจากงานไปแล้วก็จะมีบำเหน็จบำนาญให้
เพื่อเป็นการเลี้ยงชีวิตตามสมควรแก่อัตภาพในบั้นปลายของชีวิตด้วย
4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง เป็นหลักการที่มุ่งเน้นเฉพาะให้
ข้าราชการประจำต้องเป็นกลางทางการเมือง

ข้อดีของระบบคุณธรรม

1. สอดคล้องกับระบอบประชาธิปไตย เพราะมีความเสมอภาคและเป็นธรรม
2. ได้คนมีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน
3. สร้างขวัญและกำลังใจทำให้คนตั้งใจทำงาน โดยให้ความมั่นใจในโอกาส
การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและการอยู่ในองค์การ
4. ช่วยให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพ
5. ส่งเสริมเกียรติศักดิ์และเกียรติภูมิของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อจำกัดของระบบคุณธรรม

1. ทุกอย่างทำได้ล่าช้า
2. สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายมาก



3. สร้างความสัมพันธ์แบบทางการมากเกินไป บางครั้งความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการก็มีความสำคัญเช่นกัน

4. จะได้ผลต่อเมื่อทุกฝ่ายให้ความร่วมมืออย่างจริงจังและจริงใจ

5. กระบวนการบริหารงานบุคคล

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

สมชาย ทิรัญกิตติ (2542 : 10-11) กล่าวว่า กิจกรรมการบริหารงานบุคคล มีดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการสำรวจความต้องการของทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานที่มีทักษะที่ต้องการ และสามารถจัดหาได้เมื่อจำเป็นต้องใช้

2. การสรรหาบุคลากร เป็นกลุ่มกิจกรรมขององค์การซึ่งใช้เพื่อจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความสามารถและมีทัศนคติที่องค์การต้องการมาสมัครในตำแหน่งงานที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

3. การคัดเลือก เป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์การ และเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการโดยคัดเลือกจากกลุ่มผู้มาสมัคร

4. การฝึกอบรมและพัฒนา การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพนักงานให้มีทิศทางเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือเป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงาน ส่วนการพัฒนา เป็นการจัดหาความรู้ การทำให้พนักงานมีความรู้ มีการพัฒนาในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในปัจจุบันหรืออนาคต

5. ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ผลตอบแทน เป็นรางวัลทั้งหมดที่พนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์อื่น ๆ ส่วนผลประโยชน์ เป็นรางวัลหรือส่วนเพิ่มที่พนักงานได้รับซึ่งเป็นผลจากการจ้างงานและตำแหน่งภายในองค์การ เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ การท่องเที่ยว ค่ารักษาพยาบาล การแบ่งกำไร แผนการศึกษา เป็นต้น

6. ความปลอดภัยและสุขภาพ ความปลอดภัย เป็นการคุ้มครองพนักงานจากอุบัติเหตุในการทำงาน สุขภาพ เป็นสภาพทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคม

7. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ พนักงาน เป็นสิ่งแวดล้อมภายในที่ผู้บริหารต้องคำนึงอย่างยิ่งเพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็มาจากพนักงานลูกจ้างนั่นเอง แรงงานสัมพันธ์ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มพนักงานและนายจ้าง

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยการวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เช่น การบันทึกผลลัพท์และการติดต่อสื่อสารกับไปยังพนักงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมระหว่างผู้บริหารโดยตรงและพนักงาน

สมคิด บางโม (2550 : 147-170) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล ที่สำคัญมีเพียง 4 ลักษณะ คือ การให้ได้มา การธำรงรักษา การพัฒนา และการให้พ้นจากงาน แต่ถ้าพิจารณาให้ละเอียดลงไปกระบวนการบริหารงานบุคคล อาจแบ่งเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวางแผนบุคลากร คือ การคาดคะเนไว้ล่วงหน้าว่าหน่วยงานนั้นต้องการคนจำนวนเท่าใดจึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในกรณีที่ธุรกิจขยายตัวเพิ่มขึ้นก็ศึกษาวิเคราะห์ว่าคนที่ต้องการเพิ่มขึ้นนั้นเป็นคนประเภทใด มีความรู้ความชำนาญทางใด สามารถหาได้จากแหล่งไหน ซึ่งเป็นหน้าที่ของฝ่ายบุคคล



การวางแผนบุคลากร ประกอบด้วย การวิเคราะห์งาน การพรรณนาลักษณะของงาน การกำหนดคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง การประเมินค่าของงาน และการกำหนดอัตราค่าจ้าง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดกำลังคนและตำแหน่ง

2. การสรรหาและการคัดเลือก หลักการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงาน คือ หากคนใดมีความสามารถที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทั้งนี้ โดยตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเสมอภาค การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานต้องกระทำอย่างมีมาตรฐาน

กระบวนการในการรับคนเข้าทำงานนี้เรามักเรียกรวมกันว่า การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน แต่ที่จริงแล้วแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

2.1 การสรรหา เริ่มจากการปิดประกาศชักชวนให้ผู้มีคุณสมบัติตามที่ต้องการมาสมัครให้มากที่สุด ซึ่งจะเสาะแสวงหาจากแหล่งผู้มีความรู้ เช่น ในสถานศึกษาต่าง ๆ ในบริษัท ห้างร้าน รัฐวิสาหกิจ ตลอดจนในกระทรวง ทบวง กรมและอื่น ๆ แล้วชักจูงบุคคลจากแหล่งดังกล่าวให้มาสมัครโดยวิธีต่าง ๆ เช่น ส่งคนไปชักชวน ปิดประกาศรับสมัครไว้ในที่ชุมนุมชน แหล่งสถานศึกษา โฆษณาทางวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ จดหมาย เพื่อคัดเอาคนดีและเหมาะสมที่สุดมาทำงาน

2.2 การเลือกสรร เป็นกระบวนการขั้นตอนเนื่องจากการสรรหา มีวัตถุประสงค์ในการคัดเอาคนดีและเหมาะสมที่สุดมาทำงาน ซึ่งจะดูจากความรู้ความสามารถ โดยเลือกสรรจากบุคคลทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

2.3 การคัดเลือก เมื่อได้สรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตามต้องการมาสมัครแล้ว จากนั้นก็ดำเนินการคัดเลือกให้ได้ว่าผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่สุด ซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญ ๆ ดังนี้

2.3.1 การตรวจสอบคุณสมบัติ

2.3.2 การวัดความรู้ความสามารถ

2.3.3 การสัมภาษณ์

2.3.4 การตรวจสอบสุขภาพ

2.3.5 การให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่

2.4 การบรรจุ จะเรียงตามลำดับที่สอบได้ เมื่อเรียกบรรจุแล้วจะเป็นการบรรจุให้ทดลองปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เมื่อเห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถแล้วทำงานให้ได้ตามที่ต้องการจึงบรรจุเป็นการถาวรต่อไป

3. การธำรงรักษาบุคลากร เมื่อได้บุคคลมาทำงานแล้ว ต้องธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด และตลอดเวลาที่อยู่ก็ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด การธำรงรักษาบุคลากรนอกจากการให้เงินเดือนและค่าจ้างไม่น้อยกว่าองค์กรอื่นแล้วยังต้องอาศัยสิ่งจูงใจ เช่น เงิน สิ่งของ โอกาส บรรยากาศการทำงาน เป็นต้น รวมถึงการจัดให้มีสวัสดิการที่ดีด้วย

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน การนำระบบคุณธรรมซึ่งประกอบด้วยหลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมืองมาใช้ในการจัดการงานบุคคลนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการประเมินผลอย่างง่าย ๆ มีพฤติกรรมเป็นอย่างไร เริ่มตั้งแต่การเข้ามาทำงานก็อาจจะมีการประเมินผลอย่างง่าย ๆ โดยการสอบข้อเขียนเพื่อวัดความรู้ ความสามารถ ความถนัด และสอบสัมภาษณ์เพื่อดูบุคลิกภาพและ



ทัศนคติ เมื่อเข้ามาทำงานแล้วจะต้องพิจารณาต่อไปอีกว่าผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำหรือไม่ สมควรจะได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือควรที่จะปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นอย่างไร การประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยค้ำจุนระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล

5. การพัฒนาบุคลากร คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี ให้มีกำลังใจรักงาน และให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

6. การให้พ้นจากงาน คือ การให้บุคคลที่ทำงานไม่ได้ผลหรือขาดประสิทธิภาพ ขาดการชวนช่วยขาดการปรับปรุงตนเองพ้นจากงาน หรือการพ้นจากงานก็อาจเกิดจากความสมัครใจของบุคคลเอง ออกเพราะองค์การไม่มีเงินจ้าง ออกตามวาระเมื่อครบกำหนดตามสัญญา และให้ออกเพราะมีความผิด

ชูชัย สมितिไกร (2552 : 8-10) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลขององค์การต่าง ๆ โดยทั่วไป มักประกอบด้วยภารกิจที่สำคัญ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ภารกิจสำคัญประการแรกของการบริหารงานบุคคล คือ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและองค์การ การสรรหาบุคลากร คือ กระบวนการของการค้นหาและจงใจบุคคล ซึ่งมีความสามารถให้เข้ามาสมัครงานกับองค์การ กระบวนการนี้เริ่มต้นเมื่อบุคคลได้รับการติดต่อ และสิ้นสุดลงเมื่อบุคคลเหล่านั้นได้สมัครเข้าทำงานกับองค์การ ดังนั้น ผลลัพธ์ของกระบวนการสรรหาบุคลากร คือ กลุ่มผู้สมัครงาน ซึ่งจะได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานต่อไป สำหรับการคัดเลือกบุคลากร คือ กระบวนการพิจารณาและคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมมากที่สุดจากกลุ่มบุคคลที่ได้เลือกสรรไว้

2. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบขององค์การ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม รวมทั้งมีความมอกลงมือปฏิบัติทางจิตใจและบุคลิกภาพ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย สำหรับวิธีการพัฒนาบุคลากรนั้น สามารถกระทำได้ในหลายรูปแบบ เช่น การปฐมนิเทศบุคลากร การฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร การพัฒนาอาชีพ เป็นต้น

3. การกระตุ้นจูงใจบุคลากร คือ การจูงใจบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นทุ่มเทพละกำลังและใจให้แก่การทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์การ กลยุทธ์การจูงใจบุคลากรสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ การให้รางวัลตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเป็นธรรม เป็นต้น

4. การบำรุงรักษาบุคลากร คือ การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร และการจัดระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่ดี

5. การยุติการจ้างงาน หมายถึง การยุติความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับพนักงาน เนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น การเกษียณอายุ การลาออก หรือการเลิกสัญญาจ้าง เป็นต้น ดังนั้น องค์การจึงจำเป็นต้องมีวิธีการที่เหมาะสมในการยุติการจ้างงาน โดยทั่วไปวิธีการที่เข้มงวด ได้แก่ การให้คำปรึกษาเมื่อเกษียณ การสัมภาษณ์ก่อนออกจากงาน การจัดหางานใหม่



กระบวนการบริหารงานบุคคลตามที่นักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้กำหนดนั้น มีหลักการและวิธีในการกำหนดที่แตกต่างกันออกไป อาจขึ้นอยู่กับขนาดและความต้องการขององค์กร ผู้วิจัยนำกระบวนการบริหารงานบุคคลมาคัดเลือกและบูรณาการขั้นตอน เพื่อเป็นกรอบในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้พ้นจากงาน

6. ปัญหาการบริหารงานบุคคล

เสวลักษณะ นิกรพิทยา (2550) ได้กล่าวถึงปัญหาในการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

6.1 ปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนการบริหารงานบุคคล คือ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขาดความรู้ ความเข้าใจ และไม่ให้ความสำคัญกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการขาดงบประมาณในการดำเนินการ

6.2 ปัญหาเกี่ยวกับการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ คือ มีความสิ้นเปลืองสูงมาก เนื่องจากผู้สมัครงานแต่ละแห่งมีจำนวนมาก และผู้สมัครแต่ละคนจะสมัครหลายแห่งหรือทุกแห่งที่ทราบว่ามีเปิดรับสมัคร ทั้งนี้เพื่อให้ได้โอกาสมากที่สุดในการได้รับการจ้างงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่ทำให้เกิดความสิ้นเปลืองทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายผู้มาสมัครงานเอง

6.3 ปัญหาเกี่ยวกับการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กร เพราะถ้าเลือกได้คนดีตามที่องค์กรต้องการ ก็จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในทุก ๆ ด้าน แต่ถ้าได้คนไม่ดีจะทำให้องค์กรต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น

6.4 ปัญหาเกี่ยวกับการทดลองงาน ผู้ทดลองปฏิบัติงานใหม่มีปัญหาในการติดต่อสื่อสารที่ไม่สัมพันธ์กันกับหัวหน้างาน ทำงานผิดพลาดเนื่องจากไม่มีประสบการณ์ ทำให้หัวหน้างานไม่พอใจ หัวหน้างานไม่ไว้วางใจและไม่รับฟังความคิดเห็น

6.5 ปัญหาเกี่ยวกับการสอนงาน ผู้สอนงานไม่มีเวลาให้กับผู้เรียนงาน หรือผู้เรียนงานอาจกลายเป็นผู้เรียนแบบพฤติกรรมของผู้สอนงานได้

6.6 ปัญหาเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง มีดังนี้

6.6.1 ปัญหาจากผู้ที่ไม่ได้รับการเลื่อน เนื่องจากตำแหน่งมีน้อยแต่จำนวนผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะเลื่อนมีมากกว่า จึงทำให้ผู้ที่ไม่ได้รับการเลื่อนเกิดความไม่พอใจ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อการบริหารงานขององค์กรในที่สุด

6.6.2 ปัญหาจากผู้ที่ไม่ยอมรับการเลื่อน การเลื่อนตำแหน่งมิใช่ว่าผู้ที่ได้รับการเลื่อนจะยินดีเสมอไป หากการเลื่อนนั้นต้องโยกย้ายถิ่นที่อยู่อาศัย ต้องแยกจากครอบครัว

6.6.3 ปัญหาจากการเลื่อนที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเสียขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการเลื่อนเงินเดือน

6.6.4 ปัญหาที่เกิดจากการขาดมาตรการวัดในการปฏิบัติงาน ในวงราชการยังขาดเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการวัดผลการปฏิบัติงาน จึงทำให้การเลื่อนตำแหน่งขาดความยุติธรรม

โดยสรุป การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลร่วมกันใช้ทักษะและประสบการณ์กำหนดขึ้นมาอย่างมีหลักการและวิธีในการกำหนดซึ่งแตกต่างกันออกไป อาจขึ้นอยู่กับขนาดและความต้องการขององค์กร การบริหารงานบุคคลจะต้องสอดคล้องกับการดำเนินงานรวมขององค์กร ซึ่งต้องคำนึงถึงปัจจัยสำคัญ เช่น ผู้บริหาร ขนาดและ



โครงสร้างขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และปัจจัยภายนอก เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่เป็นยุคของความเจริญทางด้านสารสนเทศ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกับบุคคลที่มีความหลากหลายและซับซ้อน ซึ่งมักจะก่อให้เกิดปัญหาและความยุ่งยากในการควบคุมมากกว่าการบริหารงานในด้านอื่น ๆ แต่อย่างไรก็ดี การบริหารงานบุคคลก็จัดเป็นงานที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินงาน เพราะเป็นงานที่จะต้องเสริมสร้างสมรรถภาพการทำงานให้กับบุคคลทุกระดับ ทุกประเภทในองค์การ ต้องลงทุนในด้านระยะเวลาและค่าใช้จ่าย เพื่อสร้างทักษะและความชำนาญ เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน เมื่อได้บุคลากรเข้ามาร่วมงานแล้วก็พัฒนาให้มีความรู้ความสามารถให้ยิ่ง ๆ ขึ้นไป และรักษาคณานติ มีความรู้ความสามารถเหล่านั้นให้เพียงพอและอยู่กับองค์การให้นานมากที่สุด เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนสร้างหลักประกันให้แก่บุคลากรที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่ทำให้้องค์การบรรลุเป้าหมาย เพราะคนหรือบุคลากรใน้องค์การจะเป็นผู้กำหนด และดำเนินการตามนโยบาย รวมทั้งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอื่น ๆ ทั้งหมด หากการบริหารงานบุคคลไม่มีประสิทธิภาพแล้ว การดำเนินงานของ้องค์การจะพบอุปสรรคนานาประการ ระบบการบริหารงานบุคคลที่ดีคือระบบคุณธรรม ซึ่งมีหลักอยู่ 4 ประการ คือ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง หากแต่ปัจจุบันการบริหารงานบุคคลยังไม่ยึดหลักการหรือความเป็นธรรมเท่าที่ควร นายจ้างยังบริหารงานตามใจตนเอง เอารัดเอาเปรียบคนงาน กดค่าจ้าง ไม่ให้สวัสดิการเท่าที่ควร ดังนั้นขวัญและกำลังใจของพนักงานจึงมีน้อย ความจงรักภักดีต่อ้องค์การก็ยังมีน้อยมากยิ่งขึ้น นายจ้างไม่สนใจการวางแผนกำลังคนมากนัก เมื่อคนงานลาออกก็หาใหม่เรื่อยไปและไม่สนใจข้อเรียกร้องต่าง ๆ ดังนั้นจึงมีปัญหาเรื่องแรงงานตลอดมาและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

การบริหารงานบุคคลจึงควรประยุกต์ให้เหมาะสมกับ้องค์การของตน แม้จะต้องลงทุนในระยะแรก แต่ผลตอบแทนในระยะยาวจะเกิดขึ้นอย่างคุ้มค่า ทั้งต่อ้องค์การ บุคลากร รวมถึงสังคมและประเทศชาติด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน้องค์การบริหารส่วนตำบล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 เป็นรัฐธรรมนูญที่ให้ความสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้บัญญัติถึงความสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครอง ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในมาตรา 78 และมาตรา 282 ถึงมาตรา 290 ซึ่งเป็นที่มาของการตราพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มีหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ หลักความเป็นอิสระของ้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล และการบริหารการเงินการคลังของตนเองภายใต้กรอบของกฎหมาย หลักการจัดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานของรัฐในการบริหาร



ราชการแผ่นดิน และหลักประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด และมีประสิทธิผล (พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. 2552 : 6)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ก็เป็นกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อบรรจุแนวนโยบายการกระจายอำนาจการปกครองให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้บัญญัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง องค์การบริหารส่วนตำบลเสือเผ่น องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าบัวบาน องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเงิน และองค์การบริหารส่วนตำบลกู่ทอง ก็อยู่ภายใต้การบริหารงานตามกฎหมายดังกล่าวด้วย

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 25 บัญญัติว่า องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลร่วมกันคณะหนึ่ง ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น ประกอบด้วย

1. ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน
 2. นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้น จำนวน 8 คน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้
 3. ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 9 คน ดังนี้
 - 3.1 ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเอง จำนวน 3 คน
 - 3.2 ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเอง จำนวน 3 คน
 - 3.3 ผู้แทนพนักงานส่วนตำบล ซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเอง จำนวน 3 คน
 - 3.4 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
- การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม 4 ให้กรรมการตาม 1 และ 2 เสนอรายชื่อบุคคลจำนวน 15 คน และกรรมการตาม 3 เสนอรายชื่อบุคคล จำนวน 15 คน และให้บุคคลทั้ง 30 คนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือ 9 คน
- วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด
- ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่จัดให้มีการคัดเลือกประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล



ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลคนหนึ่งในจังหวัด เป็นเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานส่วนตำบล และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา 6 มาตรา 7 มาตรา 8 และมาตรา 9 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้นำความในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 และมาตรา 15 มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล หรือประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วแต่กรณี มาตรา 26 เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน ให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล คณะหนึ่ง ประกอบด้วย

1. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน
2. ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงาน กส.ป.อ. อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมการปกครองท้องถิ่น
3. ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 คน ซึ่งคัดเลือกจากประธาน กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน
4. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม 4 ให้กรรมการตาม 1 และ 2 เสนอรายชื่อบุคคล จำนวน 9 คน และกรรมการตาม 3 เสนอรายชื่อบุคคล จำนวน 9 คน และให้บุคคลทั้ง 18 คนดังกล่าว ประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือ 6 คน

วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกประธาน กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วแต่กรณี เป็นผู้แทน องค์การบริหารส่วนตำบล

ให้อธิบดีกรมการปกครองท้องถิ่น แต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่ง ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

กรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งคัดเลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้



ให้นำความในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 17 มาตรา 18 มาตรา 19 มาตรา 20 มาตรา 21 และมาตรา 22 มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลด้วย โดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าว เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี คือ

1. คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1.1 กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน ดังนี้

1.1.1 นายองค์การบริหารส่วนตำบล

1.1.2 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

1.1.3 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

1.1.4 ผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

1.2 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

1.3 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง

1.4 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

1.5 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือน

1.6 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

1.7 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ

1.8 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์

1.9 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

1.10 ให้ข้อคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

1.11 กำกับดูแล แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

1.12 ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นส่วนรวม การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนหรือการรับโอนตาม 1.5 คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลต้องกำหนดหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง มีโอกาสโอนไปปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยกันได้



2. การกำหนดมาตรฐานทั่วไปตาม 1 ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่จะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

3. เมื่อคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปแล้ว ให้ใช้เป็นหลักเกณฑ์กลางสำหรับคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งนำไปกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล ในเรื่องดังต่อไปนี้

3.1 กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

3.2 กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

3.3 กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.4 กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

3.5 กำกับ ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

ในกรณีที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งใดกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลหรือมีมติใด ๆ ขัดแย้งกับมาตรฐานทั่วไป ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแจ้งให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนั้น ดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง ถ้าคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ดำเนินการแก้ไข ภายในเวลาอันสมควรหรือการดำเนินการของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล จะเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจสั่งระงับการใช้หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล หรือเพิกถอนมตินั้นได้

4. ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำบัญชีอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในแต่ละระดับให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

5. ค่าตอบแทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะอนุกรรมการ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

6. ให้นำบทบัญญัติในหมวดนี้มาใช้บังคับกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้กำหนดมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานของลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล



บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม มีจำนวน 9 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาล จำนวน 1 แห่ง เทศบาลตำบล จำนวน 1 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7 แห่ง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ตั้งอยู่หมู่ที่ 6 บ้านชี ตำบลหนองซอน อำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม อยู่ห่างจากอำเภอเขียงยืน 7 กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดมหาสารคาม 40 กิโลเมตร เดิมมีฐานะเป็นสภาตำบลหนองซอน และได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2540 มีพื้นที่ทั้งหมด 21,021 ไร่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองซอน มีหมู่บ้านในเขตการปกครอง จำนวน 16 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1 บ้านหนองซอน หมู่ที่ 2 บ้านหนองซอน หมู่ที่ 3 บ้านหนองซอน หมู่ที่ 4 บ้านหนองเม็ก หมู่ที่ 5 บ้านหนองซอน หมู่ที่ 6 บ้านชี หมู่ที่ 7 บ้านกลางใหญ่ หมู่ที่ 8 บ้านหนองจิก หมู่ที่ 9 บ้านมะโม่ หมู่ที่ 10 บ้านมะโม่เหนือ หมู่ที่ 11 บ้านกลางน้อย หมู่ที่ 12 บ้านราษฎร์พัฒนา หมู่ที่ 13 บ้านหนองจิกพัฒนา หมู่ที่ 14 บ้านมะโม่ใต้ หมู่ที่ 15 บ้านอุดมสุข และหมู่ที่ 16 บ้านหนองม่วงพัฒนา มีบุคลากรประกอบด้วยผู้บริหารและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสิ้น 38 คน

2. องค์การบริหารส่วนตำบลเขียงยืน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขียงยืน ตั้งอยู่เลขที่ 148 หมู่ที่ 1 บ้านหมากหญ้า ตำบลเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม อยู่ห่างจากอำเภอเขียงยืน 1 กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดมหาสารคาม 45 กิโลเมตร เดิมมีฐานะเป็นสภาตำบลเขียงยืน และได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2540 มีพื้นที่ทั้งหมด 32 ตารางกิโลเมตร มีหมู่บ้านในเขตการปกครองจำนวน 19 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1 บ้านหมากหญ้า หมู่ที่ 2 บ้านโนนจิว หมู่ที่ 3 บ้านเขียงยืน หมู่ที่ 4 บ้านเขียงยืน หมู่ที่ 5 บ้านเขียงยืน หมู่ที่ 6 บ้านโคกสูง หมู่ที่ 7 บ้านหนองมะเฒ่า หมู่ที่ 8 บ้านสร้างแก้ว หมู่ที่ 9 บ้านหนองแวง หมู่ที่ 10 บ้านหนองศิริราษฎร์ หมู่ที่ 11 บ้านเหล่าศรีเขียงเหนือ หมู่ที่ 12 บ้านโนนหินแห่ หมู่ที่ 13 บ้านหนองโป่ง หมู่ที่ 14 บ้านโคกสูง หมู่ที่ 15 บ้านโคกสูง หมู่ที่ 16 บ้านเขียงยืน หมู่ที่ 17 บ้านสร้างแก้ว ที่ 18 บ้านเขียงยืน และที่ 19 บ้านเขียงยืน มีบุคลากรประกอบด้วยผู้บริหารและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสิ้น 40 คน

3. องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของอำเภอเขียงยืน อยู่ห่างจากอำเภอเขียงยืนประมาณ 7 กิโลเมตร มีพื้นที่โดยประมาณ 18,750 ไร่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาทอง มีหมู่บ้านในเขตการปกครองจำนวน 11 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1 บ้านแบก หมู่ที่ 2 บ้านทัพม้า หมู่ที่ 3 บ้านนาทอง หมู่ที่ 4 บ้านดอนหัน หมู่ที่ 5 บ้านหนองแวง หมู่ที่ 6 บ้านทัพม้า หมู่ที่ 7 บ้านแบก หมู่ที่ 8 บ้านแบก หมู่ที่ 9 บ้านนาทอง หมู่ที่ 10 บ้านดอนหัน และหมู่ที่ 11 บ้านวังน้ำใส มีบุคลากรประกอบด้วยผู้บริหารและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสิ้น 38 คน



4. องค์การบริหารส่วนตำบลเสือเต๊าะ

องค์การบริหารส่วนตำบลเสือเต๊าะ ตั้งอยู่หมู่ที่ 4 บ้านโนนสูง ตำบลเสือเต๊าะ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ห่างจากอำเภอยางชุมน้อย 7 กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดมหาสารคาม 50 กิโลเมตร เดิมมีฐานะเป็นสภาตำบลเสือเต๊าะ และได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2540 มีพื้นที่ประมาณ 49.94 ตารางกิโลเมตรครอบคลุมพื้นที่ตำบลเสือเต๊าะ มีหมู่บ้านในเขตการปกครองจำนวน 16 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1 บ้านจวน หมู่ที่ 2 บ้านโคกข่า หมู่ที่ 3 บ้านท่ากระเสริม หมู่ที่ 4 บ้านโนนสูง หมู่ที่ 5 บ้านโนนสวรรค์ หมู่ที่ 6 บ้านเสือเต๊าะ หมู่ที่ 7 บ้านเชิง หมู่ที่ 8 บ้านหนองสระพัง หมู่ที่ 9 บ้านโนนศรีสวัสดิ์ หมู่ที่ 10 บ้านหนองเรือ หมู่ที่ 11 บ้านจวนใต้ หมู่ที่ 12 บ้านเชิงพัฒนา หมู่ที่ 13 บ้านจวนพัฒนา หมู่ที่ 14 บ้านเชิงใหม่พัฒนา หมู่ที่ 15 บ้านเสือเต๊าะพัฒนา และหมู่ที่ 16 บ้านจวนใหม่พัฒนา มีบุคลากรประกอบด้วยผู้บริหารและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสิ้น 38 คน

5. องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าบัวบาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าบัวบาน ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอยางชุมน้อย อยู่ห่างจากอำเภอยางชุมน้อยประมาณ 12 กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดมหาสารคามประมาณ 35 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 18,640 ไร่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเหล่าบัวบาน มีหมู่บ้านในเขตการปกครองจำนวน 8 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1 บ้านหนองลำไต้ หมู่ที่ 2 บ้านหนองบัว หมู่ที่ 3 บ้านเหล่าใหม่ หมู่ที่ 4 บ้านเหล่าบัวบาน หมู่ที่ 5 บ้านดอนโพธิ์ หมู่ที่ 6 บ้านหนองลำไต้ หมู่ที่ 7 บ้านหนองเดิน และหมู่ที่ 8 บ้านหนองบัว มีบุคลากรประกอบด้วยผู้บริหารและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสิ้น 33 คน

6. องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเงิน

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเงิน ตั้งอยู่หมู่ที่ 5 บ้านดอนเงิน ตำบลดอนเงิน อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ห่างจากด้านทิศตะวันออกเฉียงเหนือของอำเภอยางชุมน้อย ห่างจากอำเภอยางชุมน้อย 10 กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดมหาสารคาม 40 กิโลเมตร เดิมมีฐานะเป็นสภาตำบลดอนเงิน และได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2540 มีพื้นที่ทั้งหมด 22,500 ไร่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดอนเงิน มีหมู่บ้านในเขตการปกครองจำนวน 15 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1 บ้านผา หมู่ที่ 2 บ้านหัวหนอง หมู่ที่ 3 บ้านหนองแวง หมู่ที่ 4 บ้านโนนสำราญ หมู่ที่ 5 บ้านดอนเงิน หมู่ที่ 6 บ้านแฝก หมู่ที่ 7 บ้านสะอาด หมู่ที่ 8 บ้านค้อ หมู่ที่ 9 บ้านหนองไม้ตาย หมู่ที่ 10 บ้านโนนสูงน้อย หมู่ที่ 11 บ้านโนนศรีชัยสว่าง หมู่ที่ 12 บ้านแฝก หมู่ที่ 13 บ้านโนนดินแดง หมู่ที่ 14 บ้านผาสამัคคี และหมู่ที่ 15 บ้านโนนสว่าง มีบุคลากรประกอบด้วยผู้บริหารและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสิ้น 46 คน

7. องค์การบริหารส่วนตำบลกู่ทอง

องค์การบริหารส่วนตำบลกู่ทอง ตั้งอยู่หมู่ที่ 4 บ้านขามเปี้ย ตำบลกู่ทอง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ห่างจากอำเภอยางชุมน้อย 12 กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดมหาสารคาม 48 กิโลเมตร เดิมมีฐานะเป็นสภาตำบลกู่ทอง และได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2540 มีพื้นที่ทั้งหมด 58.10 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกู่ทอง มีหมู่บ้านในเขตการปกครองจำนวน 19 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1 บ้านกู่ทอง หมู่ที่ 2 บ้านเมืองเพ็ง หมู่ที่ 3 บ้านขามเปี้ย หมู่ที่ 4 บ้านขามเปี้ย หมู่ที่ 5 บ้านหนองบุญชู หมู่ที่ 6



บ้านหนองขาด หมู่ที่ 7 บ้านหนองมันปลา หมู่ที่ 8 บ้านบัวบาน หมู่ที่ 9 บ้านโจด หมู่ที่ 10
บ้านหนองมันปลาน้อย หมู่ที่ 11 บ้านโจดน้อย หมู่ที่ 12 บ้านข้ามเปี้ย หมู่ที่ 13 บ้านโจดใต้ หมู่ที่ 14
บ้านใหม่บัวขาว หมู่ที่ 15 บ้านเมืองเพ็ง หมู่ที่ 16 บ้านกู่ทอง หมู่ที่ 17 บ้านหนองบุญพัฒนา หมู่ที่ 18
บ้านหนองมันปลาพัฒนา และหมู่ที่ 19 บ้านขามเจริญ มีบุคลากรประกอบด้วยผู้บริหารและบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งสิ้น 63 คน

ตาราง 1 ข้อมูลบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

ลำดับ ที่	องค์การบริหารส่วน ตำบล	ผู้บริหาร	พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้าง	รวม
1	องค์การบริหารส่วน ตำบลหนองซอน	4	17	2	15	38
2	องค์การบริหารส่วน ตำบลเขียงยืน	4	23	1	12	40
3	องค์การบริหารส่วน ตำบลนาทอง	4	16	3	15	38
4	องค์การบริหารส่วน ตำบลเสือเต่า	4	17	-	19	40
5	องค์การบริหารส่วน ตำบลเหล่าบัวบาน	4	13	1	15	33
6	องค์การบริหารส่วน ตำบลดอนเงิน	4	15	1	26	46
7	องค์การบริหารส่วน ตำบลกู่ทอง	4	23	2	34	63
รวม		28	124	10	136	298

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในภาพรวม มีดังนี้

บุญญพัฒน์ พันธุ์ยิ้ม (2545 : 82-87) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ในด้านสภาพการบริหารงานบุคคล ปัญหาการบริหารงานบุคคล และแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคล โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า



1. สภาพการบริหารงานบุคคลได้ปฏิบัติในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน สูงสุดคือการให้ได้มาซึ่งบุคลากร ต่ำสุดคือ การพัฒนาบุคลากร
 2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลมีปัญหาอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ปัญหาสูงสุดคือการให้ได้มาซึ่งบุคลากร ต่ำสุดคือ การให้บุคลากรพ้นจากงาน
 3. ผู้เชี่ยวชาญได้แนะนำการพัฒนาการบริหารงานบุคคลเป็นรายด้าน ดังนี้
 - 3.1 การให้ได้มาซึ่งบุคลากร ควรมีคณะกรรมการพิจารณาการขอโอนย้าย และควรมีการร่วมมือระหว่างองค์การเพื่อช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลัง
 - 3.2 การพัฒนาบุคลากร ควรใช้ประโยชน์จากการไปดูงานโดยการปรับให้เข้ากับสภาพขององค์การ และควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น
 - 3.3 การธำรงรักษาบุคลากร ควรมีการดำเนินการปฐมนิเทศทุกครั้งที่มีบุคลากรเข้าทำงานใหม่ และควรมีการประเมินผลงานโดยเน้นผลงานและความรับผิดชอบ โดยการใช้เกณฑ์มาตรฐานที่ได้มาตรฐาน
 - 3.4 การให้บุคลากรพ้นจากงาน ควรมีการวางแผนจัดอัตรากำลังตามความต้องการขององค์การ และควรมีคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาการให้บุคลากรพ้นจากงาน
- แส สิงหาคม (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลวารินชำราบ อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลเมืองวารินชำราบที่มีความแตกต่างกันในเรื่องระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 107 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า
1. บุคลากรเทศบาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านความปลอดภัยและการให้บริการสุขภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร และมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคล และด้านการวางแผนการบริหารงานบุคคล
 2. บุคลากรเทศบาลที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์ 21 – 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ด้านการได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 10 ปีลงมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการฝึกอบรม และพัฒนา มีความคิดเห็นมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 11–20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีความคิดเห็นด้วยมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ 31 ปีขึ้นไป 11–20 ปี และ 10 ปีลงมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านความปลอดภัยและการให้บริการสุขภาพ มีความคิดเห็นด้วยมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ 11–20 ปี และ 10 ปีลงมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



อรทัย จันทร์เหลือง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อศึกษาปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี โดยศึกษาจากประชากร คือ นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาลตำบลเชียงใน อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี ทั้งหมดจำนวน 55 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า F – test ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรของเทศบาลเชียงใน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน โดยรวมและในรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน โดยรวมและในรายด้านไม่แตกต่างกัน

จันทร์เพ็ญ สว่างศรี (2551 : 92-94) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหการบริหารงานบุคคล ตามที่คณะปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดมหาสารคาม เพื่อศึกษาระดับปัญหา เปรียบเทียบทัศนคติและแนวทางแก้ไขปัญหการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนคติของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 99 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F – test (One way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีทัศนคติเกี่ยวกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร มีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน
2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน
3. แนวทางแก้ไขปัญหการบริหารงานบุคคล คือ ควรเปิดให้บุคคลภายนอกทราบ กระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี ควรส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ และควรจัดประชุมชี้แจงระเบียบให้บุคลากรได้ทราบและเข้าใจถึงการให้บุคลากรพ้นจากงาน

พงศธร ผาสิงห์ (2552 : 112-115) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในจังหวัดอุดรดิษฐ์ จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในจังหวัดอุดรดิษฐ์ จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน โดยรวมและรายด้าน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและตำแหน่งบุคลากรของเทศบาล จำนวน 157 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัดอุดรดิตถ์ จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน 5 ด้าน คือด้านการวางแผนงานบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลเทศบาล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยในอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลที่พบมากที่สุด ได้แก่ ปัญหาด้านการวางแผนงานบุคลากร รองลงมาคือด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการสรรหาบุคลากร

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลเทศบาล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ในจังหวัดอุดรดิตถ์ และจังหวัดน่านแตกต่างกัน ส่วนสภาพการบริหารงานบุคคลเทศบาลด้านการพัฒนาบุคลากร จังหวัดน่านแตกต่างจากจังหวัดอุดรดิตถ์ และจังหวัดแพร่

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในจังหวัดอุดรดิตถ์ จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน 5 ด้าน สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากร ควรมีการวิเคราะห์อัตรากำลังและความต้องการกำลังคนในอนาคต ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และควรพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างหน่วยงานเพื่อใช้ในการวางแผน

3.2 ด้านการสรรหาบุคลากร ควรนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการสรรหาบุคลากรให้มากขึ้น ควรประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากรให้มีความแพร่หลาย และควรแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง

3.3 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ควรส่งเสริมสนับสนุนให้นำความคิดเห็นของบุคลากรมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ควรประชาสัมพันธ์ข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ และควรนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบให้เกิดความยุติธรรมและโปร่งใสแก่บุคลากร

3.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรฝึกอบรมบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ แม่นยำ ในระเบียบข้อกฎหมาย ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนโดยการเข้ารับการอบรม สัมมนา และเข้ารับการศึกษเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง และควรส่งเสริมให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเป็นประจำทุกปี

3.5 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ควรปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมและเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ในการโยกย้ายหน้าที่การงานของบุคลากรควรคำนึงถึงความก้าวหน้าตามสายงาน และผู้บังคับบัญชา ควรชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจถึงสาเหตุที่ต้องพ้นจากงาน และควรรับฟังความคิดเห็นสุดท้ายของบุคลากรที่จะพ้นจากงาน เพื่อก่อให้เกิดแนวความคิดที่จะนำมาปรับและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลเทศบาล



วณิชยา ภัทรวรรณ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดหนองคาย เพื่อศึกษาระดับปัญหา เปรียบเทียบความคิดเห็นและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดหนองคายตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากร จำนวน 81 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-test ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย โดยรวมพบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำแนกเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน
3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดหนองคาย ได้แก่ การสรรหาบุคลากรควรให้เป็นอำนาจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อป้องกันการใช้อำนาจไม่โปร่งใสของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีหน่วยงานกลั่นกรองตรวจสอบการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม รัฐควรให้การสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมบุคลากร ควรจัดฝึกอบรมพนักงานก่อนเข้าปฏิบัติงาน ให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในงานด้านบริหารงานบุคคล ควรจัดอบรมให้ความรู้และวิธีปฏิบัติแก่พนักงานเมื่อพ้นจากงาน ควรตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์การให้พ้นจากงานให้มีความชัดเจน

เกวลี มุลมี (2553 : 87-88) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสามชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบุคลากรที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสามชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสามชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้งหมดจาก 4 ตำบล จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test (Independent Samples) และ F - test (One way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามชัย โดยรวมและจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เห็นว่า มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร และด้านการบำรุงบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง และเห็นว่ามีปัญหา ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับน้อย



2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามชัย ที่มีเพศต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาการบริหารงานบุคคลเฉพาะด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสามชัย ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 4 ด้าน จำแนกเป็นรายด้าน ผลปรากฏดังนี้

4.1 ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ผู้บริหารควรมีการบรรจุแต่งตั้ง จัดหา สรรหา บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามหลักสูตรการศึกษาที่หน่วยงานต้องการมาปฏิบัติงานในฝ่ายงานด้านนั้น ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นำหลักคุณธรรมมาใช้ในกระบวนการสรรหา แต่งตั้ง และบรรจุบุคลากรที่จะรับเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ

4.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร หน่วยงานควรมีการจัดสวัสดิการบ้านพักให้แก่บุคลากรให้เพียงพออย่างเหมาะสมและเป็นไปตามความจำเป็นของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ผู้บริหารส่วนตำบลของตน ควรสร้างขวัญและกำลังใจ ให้ความสำคัญและให้โอกาสในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ

4.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการประเมินบุคลากรหลังจากไปฝึกอบรม การปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกันทุกครั้ง เพื่อจะได้นำผลการฝึกอบรมมาวิเคราะห์ปรับใช้ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลของตน และค้นหาสาเหตุของปัญหาที่มีอยู่มาแก้ไขให้หมดไป ควรมีการจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่อย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อบุคลากรจะได้นำข้อมูลความรู้ที่ได้ มาปรับใช้เพื่อพัฒนาหน่วยงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.4 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน หน่วยงานควรมีการชี้แจงหลักเกณฑ์ ระเบียบ แบบแผนในการลาออกให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทราบเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ โดยทั่วกัน และมีการชี้แจงหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการโยกย้ายตำแหน่งไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันของบุคลากรในองค์การ เมื่อบุคลากรมีการทำผิด

อาคม ฝนใจเมือง (2553 : บดคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามตำแหน่งและองค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 238 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ



แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแปรปรวนทางเดียว F – test (One way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปาง จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

2. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสายงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปาง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลงาน การดำรงรักษาพนักงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปาง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลงาน การดำรงรักษาพนักงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอลำปาง จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ ควรมีกรอบที่ชัดเจนในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปีให้เป็นพนักงานจ้างประจำ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ควรจัดสรรงบประมาณในการจัดปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่ทุกสายงาน และควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรบรรจุใหม่ให้เข้าใจในข้อกฎหมาย นโยบาย ระเบียบ แบบแผนขององค์กร ควรนำหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง และผู้บริหารจะต้องมีความเป็นธรรม มีจิตใจเป็นกลางในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดทำสวัสดิการ และค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้เหมาะสม ในการเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มค่าตอบแทนจะต้องพิจารณาจากผลงานที่ผ่านมาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ควรจัดสรรงบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ และควรมีการติดตามและประเมินผลบุคลากรหลังจากการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยส่วนใหญ่จะศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล เพื่อศึกษาระดับปัญหา เปรียบเทียบความคิดเห็นและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test (Independent Samples) และ F – test (One way ANOVA) ผลการศึกษาโดยรวมสรุปได้ว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การที่มีสถานนะแตกต่างกันนั้นพบว่าโดยรวมจะมีความคิดเห็นไม่ต่างกัน ปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันออกไปตามสภาพขององค์การ แต่โดยภาพรวมจะให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นหลัก



กระบวนการในการบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่ประกอบไปด้วยด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านความปลอดภัยและการให้บริการ สุขภาพ ด้านการให้ค่าตอบแทน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ถ้าองค์กรมีการวางแผนที่ดีและปฏิบัติตามแผนการบริหารงานบุคคล อย่างเคร่งครัดจะทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังมีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบโครงสร้างขององค์การ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ในการศึกษารัชนีนี้ ผู้วิจัยได้นำกระบวนการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดของสมชาย หิรัญภิตติ (2542 : 10-11) สมคิด บางโม (2550 : 147-170) และชูชัย สมितिไกร (2552 : 8-10) มาคัดเลือกและบูรณาการขั้นตอน เพื่อเป็นกรอบในการศึกษาวิจัยการบริหารงานบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 6 ตำบล ได้แก่ ด้านการวางแผน บุคลากร ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้พ้นจากงาน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 169 คน และแหล่งข้อมูล คือ บุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนตำบล จำนวน 21 คน ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลและบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงความถี่ เพื่อศึกษาวิเคราะห์โครงสร้าง และระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น และกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล เพื่อจะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นให้เกิด ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษากิจการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคามในครั้งนี้ เป็นการศึกษาด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงบูรณาการ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและกำหนดวิธีดำเนินการวิจัย มีดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้สัมภาษณ์
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้สัมภาษณ์

1. ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม รวมประชากร จำนวน 298 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม รวมทั้งสิ้น จำนวน 169 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 42-44) และเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability sampling) จากการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) โดยใช้วิธีการจับสลากรายชื่อของประชากรในกล่อง หยิบขึ้นทีละรายชื่อแล้วบันทึก และนำรายชื่อกลับลงในกล่องอีกเพื่อให้ทุกรายชื่อมีโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กัน ในกรณีที่จับได้รายชื่อซ้ำ จะทำการจับใหม่ จนได้รายชื่อครบตามจำนวน



ตาราง 2 จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

ลำดับที่	องค์การบริหารส่วนตำบล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน	38	28
2	องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน	40	21
3	องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง	38	22
4	องค์การบริหารส่วนตำบลเสือเต่า	40	26
5	องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าบัวบาน	33	21
6	องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเงิน	46	25
7	องค์การบริหารส่วนตำบลกู่ทอง	63	26
รวม		298	169

3. ผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7 คน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7 คน และบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคล จำนวน 7 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 21 คน เลือกผู้ให้สัมภาษณ์โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง
(Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหา
ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

1. แบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น
เกี่ยวกับปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
แบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม รวม 6 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน
บุคลากร 2) ด้านการสรรหาและการคัดเลือก 3) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร 4) ด้านการประเมินผล
การปฏิบัติงาน 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร 6) ด้านการให้พ้นจากงาน ลักษณะแบบสอบถาม



เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 82-84)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

2. แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับ ปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พร้อมวัน เดือน ปีและเวลาที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างใช้สอบถามผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับ สภาพปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม รวม 6 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนบุคลากร 2) ด้านการสรรหาและการคัดเลือก 3) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร 6) ด้านการให้พ้นจากงาน

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบและแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

2. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาเนื้อหา รูปแบบ และการใช้ภาษา แล้วนำแบบสอบถามกลับมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเนื้อหา รูปแบบ และการใช้ภาษา 3 ท่าน ประกอบด้วย

3.1 นายบุญทัน แสงแก้ว วุฒิศึกษา รป.ม. สาขาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้าง รูปแบบ และความตรงของเนื้อหา

3.2 นางสาวสุวรรณา มะลิวัลย์ วุฒิศึกษา ศษ.ม. สาขาหลักสูตรและการสอน (ภาษาไทย) มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษครูวิทยฐานะ โรงเรียนบ้านแฝกโนนสำราญ ตำบลดอนเงิน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและชัดเจนของการใช้ภาษา



3.3 นายสุภทัต ทุมรินทร์ วุฒิศึกศึกษา ศษ.ม. สาขาวิศวะผลและประเมินผล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองล่ำม ตำบลนาทอง อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมทางด้านสถิติ

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยวิธีการ IOC (Index of Item Objective Congruence) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป โดยคัดเลือกข้อคำถามจากการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยการให้คะแนนจาก 2 ใน 3 ท่านขึ้นไป

โดยเกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามแต่ละข้อของผู้เชี่ยวชาญ มีค่าที่เป็นไปได้ 3 ค่า ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 70-72)

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาได้
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาได้หรือไม่
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาได้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 30 คน

6. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ (Try-Out) มาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยการหาอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบ Pearson ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ตามวิธีการของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 113-119 ; อ้างอิงมาจาก Cronbach. 1970)

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบใช้ (Try-Out) มาปรับปรุงแก้ไข

8. จัดทำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ส่งถึงผู้บริหารและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายผู้ให้สัมภาษณ์ สัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์พร้อมนำส่งแบบสอบถาม บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคามแต่ละแห่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล และผู้วิจัยจะเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง ภายใน 7 วัน นับตั้งแต่วันที่ส่งแบบสอบถามไป



การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสังคมศาสตร์ในการประมวลผลข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปลงรหัส ตามแบบการลงรหัส (Coding form) ให้คะแนนแต่ละข้อจากอำนาจการจำแนกรายข้อในแบบสอบถาม ซึ่งกำหนดไว้ 5 ระดับ ให้คะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 120-121)

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้วไปประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสังคมศาสตร์ พร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์การให้ความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 121-122)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency)

ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ที่รวบรวมได้มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency)



สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติในการวิเคราะห์แบบสอบถาม มีดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553)

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยวิธีIOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.67 ขึ้นไป

1.2 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบ Pearson ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation)

1.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 วิเคราะห์เชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ให้สัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2.3 วิเคราะห์เชิงพรรณนา เพื่ออธิบายปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency)



บทที่ 4

โครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้มีการนำเสนอผลการศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
2. ผลการศึกษาวิเคราะห์ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

กฎหมายว่าด้วยระเบียบงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ใช้บังคับในปัจจุบัน ก็คือ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น จึงกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเอง เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นของตน ได้โดยตรง และเพื่อให้มีการกำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกประเภท ให้มีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม และบัญญัติให้มีองค์กรที่ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไว้ด้วย โดยได้กำหนดให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น ใน 3 ระดับ คือ

1. คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
2. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกย่อยเป็น
 - 2.1 คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.)
 - 2.2 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.)
 - 2.3 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)
 - 2.4 คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.)
 - 2.5 คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา (ก.เมืองพัทยา)
3. คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละจังหวัดจำแนกย่อยเป็น
 - 3.1 คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.)
 - 3.2 คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.)
 - 3.3 คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)
 - 3.4 คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
 - 3.5 คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา

การศึกษวิเคราะห์โครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษวิเคราะห์โครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น 3 ประเภท คือ 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด 2) เทศบาล และ 3) องค์การบริหารส่วนตำบล



ผลการศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

1. โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

ผลการศึกษาโครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ซึ่งหมายถึง คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ใน 3 ระดับ สำหรับในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษารูปแบบโครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ประกอบด้วย คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกย่อยเป็น 1) คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) 2) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และ 3) คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละจังหวัดจำแนกย่อยเป็น 1) คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) 2) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) และ 3) คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา พบว่า

1.1 โครงสร้างคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ประกอบด้วยกรรมการที่มาจากบุคคล 3 ฝ่าย คือ

1.1.1 กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 6 คน ได้แก่ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย และอธิบดีกรมการปกครอง

1.1.2 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านบริหารและการจัดการหรือด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานทางวิชาการหรือมีความรู้เป็นที่ยอมรับ

1.1.3 กรรมการจากผู้แทนคณะกรรมการกลางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 5 ประเภท จำนวน 5 คน

สำหรับตำแหน่งประธานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนดให้มีการคัดเลือกประธานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยกรรมการแต่ละฝ่ายเสนอรายชื่อบุคคลฝ่ายละ 3 คน และให้บุคคลทั้ง 9 คน ประชุมเพื่อคัดเลือกกันเอง โดยให้ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก และให้หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

1.2 โครงสร้างคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกย่อยเป็น

1) โครงสร้างคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) 2) โครงสร้างคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และ 3) โครงสร้างคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

โครงสร้างคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทั้ง 3 คณะ จะมีโครงสร้างคล้ายคลึงกัน ประกอบด้วย



1.2.1 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน

1.2.2 กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3.3 กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 6 คน คัดเลือกจากฝ่ายบริหารจำนวน 3 คน และฝ่ายข้าราชการหรือพนักงาน จำนวน 3 คน

1.3.4 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน โดยให้กรรมการตามข้อ 1 และข้อ 2 เสนอรายชื่อบุคคล จำนวน 9 คน และกรรมการตามข้อ 3 เสนอรายชื่อบุคคล จำนวน 9 คน และให้บุคคลทั้ง 18 คน ประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือ 6 คน

ให้อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแต่งตั้งข้าราชการในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นคนหนึ่ง ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดี เป็นเลขาธิการคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

1.3 โครงสร้างคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละจังหวัด จำแนกย่อยเป็น 1) โครงสร้างคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) 2) โครงสร้างคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) และ 3) โครงสร้างคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

โครงสร้างคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ระดับจังหวัด) ทั้ง 3 คณะจะมีโครงสร้างคล้ายคลึงกัน ประกอบด้วย

1.3.1 ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งได้รับมอบหมาย (กรณี ก.อบต.) เป็นประธาน

1.3.2 หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง หรือนายอำเภอ (กรณี ก.อบต.)

1.3.3 ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการหรือพนักงาน

1.3.4 ผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยมีเลขาธิการแต่ละคณะ คือ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (กรณี ก.จ.จ.) ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลที่ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้ง (กรณี ก.ท.จ.) และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้ง (กรณี ก.อบต.)

2. ผลการวิเคราะห์โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

จากผลการศึกษาโครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลใน 3 ระดับ ผู้วิจัยนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ได้ว่า พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติโครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นไว้ 3 ระดับ มีองค์การกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) และ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) และในระดับจังหวัดยังแบ่ง



คณะกรรมการออกเป็น 3 ชุด คือ ก.อบจ. ก.เทศบาล และก.อบต. การมีองค์การบริหารงานบุคคล 3 ระดับ ในระดับชาติ และ 3 ชุด ในระดับจังหวัด ส่งผลให้ขาดความเป็นเอกภาพขององค์การบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติงาน คือ ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของอำนาจหน้าที่ขององค์การ นำไปสู่ความสับสนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับมาตรฐานหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติที่ขาดความเป็นเอกภาพ และสอดคล้องกัน พิจารณาได้จากหนังสือราชการของสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2556 เรื่อง การแก้ไขปรับปรุงวันที่มีผลบังคับใช้ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือก สำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม) พบว่า คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติแก้ไขคุณสมบัติผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ 6 โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบล ระดับ 6 ทุกตำแหน่งยังคงมีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกในตำแหน่งดังกล่าวได้ต่อไปอีก 1 ปี นับแต่ประกาศมีผลใช้บังคับ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้ตรวจสอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเรื่อง ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานส่วนตำบล ปรากฏว่า วันที่ครบกำหนดใช้บังคับของแต่ละจังหวัดเกิดความเหลื่อมล้ำ โดยวันที่ครบกำหนดมีใช้วันเดียวกัน คือ วันที่ 13 กันยายน 2556 และหนังสือราชการของสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ที่ มท 0809.2/ว 37 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2556 เรื่อง การแก้ไขปรับปรุงวันที่มีผลบังคับใช้ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือก สำหรับพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ 9) พบว่า คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือก สำหรับพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ 9) กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกตำแหน่งนักบริหารงานเทศบาล ระดับ 6 โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาล ระดับ 6 ทุกสายงาน ยังคงมีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกในตำแหน่งดังกล่าวได้ต่อไปอีก 1 ปี นับแต่ประกาศมีผลใช้บังคับ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลได้ตรวจสอบประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือก สำหรับพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ 9) ปรากฏว่า วันที่ครบกำหนดใช้บังคับของแต่ละจังหวัดเกิดความเหลื่อมล้ำ โดยวันที่ครบกำหนดมีใช้วันเดียวกัน คือ วันที่ 27 ตุลาคม 2556

หนังสือราชการของสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ที่ มท 0809.2/ว 63 ลงวันที่ 30 กันยายน 2556 เรื่อง การย้ายเปลี่ยนสายงานเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 จากบัญชีสอบคัดเลือกขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ยกฐานะเป็นเทศบาล พบว่า การย้ายเปลี่ยนสายงานเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 จากบัญชีสอบคัดเลือกขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ยกฐานะเป็นเทศบาลว่า การย้ายเปลี่ยนสายงานจากสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หมายถึง บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ฉะนั้น การย้ายเปลี่ยนสายงานจากสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 จากบัญชีการสอบคัดเลือกย่อหมายถึง บัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบัญชีของคณะกรรมการกลาง การสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ด้วย



ประกอบกับหนังสือราชการของสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ที่ มท 0809.2/323 ลงวันที่ 10 มิถุนายน 2556 เรื่อง การปรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบริหาร พบว่า การปรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ยกฐานะเป็นเทศบาล ว่า คุ้มครองสิทธิพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ยกฐานะเป็นเทศบาล ให้โอนไปเป็นของเทศบาลที่จัดตั้งขึ้นด้วย จึงเป็นผลทำให้หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในสายงานนักบริหารทั่วไป เมื่อเปลี่ยนสถานะภาพเป็นพนักงานเทศบาลในตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ในสายงานนักบริหารทั่วไป สามารถนำระยะเวลาดังกล่าวมานับรวมกันได้

ผลการศึกษาวิเคราะห์ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

1. ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

ผลการศึกษาระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ซึ่งหมายถึง การทำหน้าที่ของ คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น ใน 3 ระดับ เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน ส่วนท้องถิ่นของตนได้โดยตรง และเพื่อกำหนดมาตรฐานกระบวนการบริหารงานบุคคลของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นทุกประเภทให้มีทิศทางที่เหมาะสม และเป็นธรรม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา พบว่า

1.1 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) มีดังนี้

1.1.1 กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทาง จะต้องไม่มีลักษณะเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะเจาะจงที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

1.1.2 กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น

1.1.3 กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละประเภทและผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามาเป็นคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

1.1.4 ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

1.1.5 ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.1.6 ประสานงานกับคณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ



1.1.7 ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หรือกฎหมายอื่น

1.2 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกย่อยเป็น 1) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) 2) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และ 3) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

1.3 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละจังหวัดจำแนกย่อยเป็น 1) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) 2) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) และ 3) คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ระดับจังหวัด) มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทในจังหวัดนั้น ๆ ในเรื่อง ต่อไปนี้

1.3.1 กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนั้น

1.3.2 กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

1.3.3 กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

1.3.4 กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนั้น

1.3.5 กำกับ ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนั้น

ทั้งนี้ การดำเนินการตามข้อ 1 ถึงข้อ 5 ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และต้องอยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทกำหนด

2. ผลการวิเคราะห์ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

จากผลการศึกษาระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลใน 3 ระดับ ผู้วิจัยนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ ดังนี้



2.1 การบริหารงานบุคคลท้องถิ่นได้ให้อำนาจแก่ผู้บริหารท้องถิ่นมากเกินไป พิจารณาได้จากการให้อำนาจแก่ผู้บริหารท้องถิ่นตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่บัญญัติไว้ว่า การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ และการร้องทุกข์หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้งและการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน

ทั้งนี้ การให้อำนาจแก่ผู้บริหารท้องถิ่นตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ให้นำมาบังคับใช้กับคณะกรรมการพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลโดยอนุโลม

การบริหารงานบุคคลท้องถิ่นที่ให้อำนาจแก่ผู้บริหารท้องถิ่นมากเกินไป ส่งผลให้มีการใช้อำนาจในกระบวนการบริหารงานบุคคลตั้งแต่การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย จนถึง การให้ความดีความชอบนั้นไปกระจุกที่ผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้สามารถใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจตามความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่น ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม มีการรับพนักงานจ้างมากเกินไป เกินกว่าศักยภาพที่องค์กรมี จึงส่งผลถึงความมั่นคงในอาชีพพนักงาน พิจารณาได้จากหนังสือราชการของสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ที่ 0809.2/847 ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2555 เรื่อง ทารือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า การหาหรือกรณีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะเสนอขอรับการประเมินเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีพิเศษจากระดับ 7 เป็น ระดับ 8 ว่ากรณีดังกล่าวมีความสำคัญและมีความจำเป็นต้องทำ ซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จะเสนอขอรับการประเมินเองไม่ได้ และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติกำหนดแนวทางการทำหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีการทำหน้าที่แทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในการเสนอขอปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล ขอย้ายระดับตำแหน่งของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือเสนอขอสรรหาพนักงานส่วนตำบลมาบรรจุแต่งตั้ง กรณีดังกล่าวนี้ ต้องเป็นนโยบายของผู้บริหาร จึงสมควรให้ชะลอการดำเนินการไว้จนกว่าจะมีผู้มาทำหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

หนังสือราชการของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม ที่ มค 0037.2 (ก.ท.จ.)/522 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2555 เรื่อง การต่อสัญญาพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า การต่อสัญญาพนักงานจ้างตามภารกิจ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ได้พิจารณาเกี่ยวกับการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจไว้ว่า ในการพิจารณาต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาต่อสัญญาจ้างและเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานจ้างตามภารกิจ ตลอดจนการลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับพนักงานจ้าง ดังนั้น เทศบาลที่จะต่อสัญญาจ้างควรมีการต่อสัญญาจ้างอย่างน้อย 2 ปีขึ้นไป ซึ่งข้อเท็จจริงการต่อสัญญาจ้างสามารถต่อได้ไม่เกิน 4 ปี



ประกอบกับหนังสือราชการของสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.3/ว 1632 ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2555 เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา 35 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 พบว่า เมื่อพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวตามนัยระเบียบกระทรวงการคลัง เป็นการปรับเพิ่มในอัตราที่ค่อนข้างสูง ซึ่งอาจส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งมีแนวโน้มที่จะมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณประจำปี ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 จึงกำหนดแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร โดยให้ปรับลดพนักงานจ้าง จ้างเหมาบริการในกิจการบางประเภท และพิจารณาให้ออกจากราชการโดยสมัครใจ และหนังสือราชการของสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.3/ว 1451 ลงวันที่ 29 สิงหาคม 2557 เรื่อง แนวทางการเยียวยาพนักงานจ้างกรณีปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา 35 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 พบว่า สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้แจ้งแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีแนวโน้มที่จะมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าร้อยละ 40 ให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาดำเนินการปรับลดพนักงานจ้าง โดยเมื่อหมดอายุสัญญาจ้าง และไม่มีความจำเป็นแล้วให้พิจารณาดำเนินการจ้างเปลี่ยนเป็นวิธีการจ้างเหมาบริการแทน โดยไม่ให้มีการปลดออกเว้นแต่พนักงานจ้างมีความสมัครใจที่จะลาออกเอง

2.2 กระบวนการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น มีความซับซ้อนและล่าช้า ในแต่ละกระบวนการนั้นมีขั้นตอนมากทำให้เกิดความล่าช้า อย่างเช่น การบรรจุตำแหน่งที่ว่าง ท้องถิ่นต้องขออนุมัติต่อ ก.ระดับจังหวัด ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลังท้องถิ่นที่ต้องให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อที่จะกำหนดตำแหน่ง เมื่อสรรหาและคัดเลือกบุคคลได้แล้ว การบรรจุแต่งตั้งต้องขออนุมัติต่อ ก.ระดับจังหวัดอีก พิจารณาได้จากมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่บัญญัติเกี่ยวกับการให้อำนาจแก่ผู้บริหารท้องถิ่นว่า การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดก่อน ในบางครั้งต้องใช้เวลา 3-4 เดือน เพราะระเบียบกำหนดไว้ว่า เมื่อมีการกำหนดกรอบไปแล้ว การบรรจุและการแต่งตั้งทุกอย่างต้องเข้าคณะกรรมการฯ เพื่อให้ความเห็นชอบ ซึ่งก็ใช้เวลานานหลายเดือน

2.3 พนักงานท้องถิ่น ถูกปิดกั้นความก้าวหน้า ในการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของคนที่จะเป็นปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ว่าต้องมีวุฒิการศึกษาทางรัฐศาสตร์หรือนิติศาสตร์เท่านั้น ไม่เปิดโอกาสให้สายอาชีพอื่นได้สอบแข่งขัน ทำให้ผู้มีความรู้ความสามารถหรือทักษะในสายอาชีพอื่น ไม่สามารถก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงได้ นอกจากนี้ ยังไม่มีระบบที่เกื้อหนุนให้บุคลากรท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถโอนย้ายไปสู่ราชการส่วนภูมิภาค หรือส่วนกลาง รวมทั้งโอกาสที่จะได้ขึ้นเป็นผู้บริหารระดับสูงในตำแหน่งอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งที่เข้าใจระบบงานท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี



2.4 การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่สามารถจูงใจให้คนเข้ามาทำงาน เพราะอัตราเงินเดือนซึ่งถูกมองว่าเป็นข้าราชการชั้นสอง สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ที่ไม่เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น ทำให้ท้องถิ่นไม่สามารถสรรหาคนดี คนเก่ง มาทำงานให้กับท้องถิ่นได้ ดังนั้น ท้องถิ่นจึงให้ความสำคัญกับอัตราเงินเดือนและสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้ท้องถิ่นมีความเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น พิจารณาได้จากหนังสือราชการของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม ที่ มค 0023.2 (ก.อบต.)/ว 141 ลงวันที่ 6 สิงหาคม 2557 เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม มีมติเห็นชอบให้ประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลรับรองว่าคุณวุฒินั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 6 สิงหาคม 2557

หนังสือราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท 0809.3/ว 1312 ลงวันที่ 1 สิงหาคม 2557 เรื่อง ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2557 พบว่า กระทรวงมหาดไทยได้ออกระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2557 โดยกำหนดให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2556 เป็นต้นไป เพื่อให้การดำเนินการเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด เพราะเมื่อก่อนก่อนที่จะมีระเบียบดังกล่าวออกมาบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องสำรองเงินสดจ่ายค่ารักษาพยาบาลก่อน แล้วจึงนำไปเสร็จกลับมาเบิกจากต้นสังกัด ทำให้รู้สึกได้ถึงการเป็นข้าราชการชั้นสองที่แม้เป็นข้าราชการเหมือนกันแต่กลับต้องสำรองเงินสดจ่ายก่อน ทั้งที่หน่วยงานอื่นได้รับสิทธิการเบิกจ่ายตรง

ประกอบกับหนังสือราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท 0809.3/ว 833 ลงวันที่ 23 พฤษภาคม 2557 เรื่อง ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นรายจ่ายอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2557 พบว่า กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้แจ้งว่ารัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย (นายประชา ประสพดี) ได้ลงนามในระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นรายจ่ายอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2557 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศและงานทั่วไป เล่ม 131 ตอนพิเศษ 78 ง เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2557 เรียบร้อยแล้ว และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 17 พฤษภาคม 2557 เป็นต้นไป

2.5 ความไม่ชัดเจนของหลักเกณฑ์เกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทในจังหวัดนั้น ๆ ในเรื่องกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม การกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น การกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัยการให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ และ



การกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงาน ซึ่งยังมีปัญหาความไม่ชัดเจนของหลักเกณฑ์เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

2.5.1 ปัญหาความไม่ชัดเจนของหลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 ประเภท และ 3 ขนาด ส่งผลให้ขาดความเป็นเอกภาพกระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละขนาดเกิดความสับสน พิจารณาได้จากหนังสือราชการของสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ที่ มท 0809.2/34 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2555 เรื่อง การยกเลิกตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับ 7 ขององค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่และองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มี 2 ประเภท คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองและตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งมีความไม่เท่าเทียมกับหัวหน้าส่วนราชการประเภทอื่น คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จึงมีมติยกเลิกตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประเภทตำแหน่งหัวหน้าส่วน

หนังสือราชการของสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ที่ มท 0809.2/260 ลงวันที่ 10 เมษายน 2555 เรื่อง คຸ່ມគຣອງຄຸນສົມບັດຜູ້ດຳຮັກຕຳແໜ່ງຜູ້ດຳຮັກສ່ວນຮາຊາກ ກຣຸນີໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກການປັບຮັດຕຳແໜ່ງບຣິຫາຣສູງຂຶ້ນ ພົບວ່າ ມີການຄຸ່ມຮອງຄຸນສົມບັດພັກງານທະບາລຕຳແໜ່ງຜູ້ດຳຮັກສ່ວນຮາຊາກ (ນັກບຣິຫາຣງານທັງໄປ 7) ທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກການປັບຂະໜາດທະບາລແລະການປັບຮັດຕຳແໜ່ງທີ່ສູງຂຶ້ນ ເປັນຕຳແໜ່ງຜູ້ດຳຮັກສ່ວນຮາຊາກ (ນັກບຣິຫາຣງານທັງໄປ 8)

ประกอบกับหนังสือราชการของสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ที่ มท 0809.2/ว 594 ลงวันที่ 16 สิงหาคม 2555 เรื่อง ทາຣືອກຳແນກຕຳແໜ່ງບຣິຫາຣກຣຸນີທະບາລໄດ້ປັບຂະໜາດເປັນທະບາລຂະໜາດກາລ ພົບວ່າ ການປັບຂະໜາດຂອງທະບາລເປັນຂະໜາດກາລ ມີຜົນທຳໃຫ້ຕ້ອງມີການປັບປຸງແຜນອັດຣາກຳລັງ 3 ປີ ໂຄຣງສ່ຮາງສ່ວນຮາຊາກມີການກຳແນກໂຄຣງສ່ຮາງສ່ວນຮາຊາກຢາຍໃນ (ຝ່າຍ) ອຢ່າງນ້ອຍ 2 ຝ່າຍ ແຕ່ທະບາລມີຄວາມພ້ອມດ້ານກາຣະຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການບຣິຫາຣງານບຸກຄລ ກໍ່ອາຈແບ່ງໂຄຣງສ່ຮາງຢາຍໃນສ່ວນຮາຊາກໄວ້ເຢັຍ 1 ຝ່າຍກໍ່ໄດ້ ກຳແນກຕຳແໜ່ງຜູ້ດຳຮັກສ່ວນຮາຊາກເປັນຕຳແໜ່ງບຣິຫາຣ ເມື່ອມີການປັບຂະໜາດຂອງທະບາລ ຈຶ່ງເປັນການວິເຄຣະທຳປຣິມາຣງານ ຄຸນຄ່າພາງານ ແລະຮູນະທາງກາລັງທັງຮະບບແລ້ວ ຈຶ່ງມີຈຳເປັນຕ້ອງວິເຄຣະທຳການກຳແນກໂຄຣງສ່ຮາງຢາຍໃນຕາມມາຕຣູນາທັງໄປອີກ

2.5.2 ปัญหาความไม่ชัดเจนของการกำหนดคุณสมบัติ พิจารณาได้จากหนังสือราชการของสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ที่ มท 0809.2/610 ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2556 เรื่อง ทາຣືອຄຸນສົມບັດຜູ້ສົມຮັກເຂົ້າຮັບຄັດເລືອກເພື່ອຕັ້ງໃຫ້ດຳຮັກຕຳແໜ່ງທີ່ສູງຂຶ້ນ ພົບວ່າ ຄຸນສົມບັດຜູ້ສົມຮັກເຂົ້າຮັບຄັດເລືອກເພື່ອຕັ້ງໃຫ້ດຳຮັກຕຳແໜ່ງທີ່ສູງຂຶ້ນໃນຕຳແໜ່ງປລັດທະບາລ (ນັກບຣິຫາຣງານທະບາລ 8) ກຳແນກໄວ້ວ່າ ທະບາລສາມາດສຣຣທາບຸກຄລເພື່ອມາຕັ້ງໃຫ້ດຳຮັກຕຳແໜ່ງບຣິຫາຣໄດ້ຫລາຍວິໄດ້ ໂດຍທີ່ທະບາລສາມາດເລືອກກະທຳວິໄດ້ວິກາຣໄດ້ວິໄດ້ ຫາກທະບາລເລືອກໃຊ້ວິໄດ້ວິກາຣຄັດເລືອກເພື່ອເລື່ອນຮັດສູງຂຶ້ນ ຈຶ່ງມາຍຶງການຄັດເລືອກຈາກບຸກຄລຜູ້ດຳຮັກຕຳແໜ່ງໃນສາຍງານເຕັຍວັກນແຕ່ມີຄຸນສົມບັດເພື່ອສຳຮັກຕຳແໜ່ງທີ່ຕຳກ່ວາຄຸນສົມບັດເພື່ອສຳຮັກຕຳແໜ່ງທີ່ຈະດຳເນີນການຄັດເລືອກ ອັນແສດງໃຫ້ເື່ອນເຈຕນາຣມຣຸນຂອງການເລືອກວິໄດ້ວິກາຣສຣຣທາບຸກຄລມາດຳຮັກຕຳແໜ່ງບຣິຫາຣ ດ້ວຍວິໄດ້ວິກາຣຄັດເລືອກເພື່ອເລື່ອນ



ระดับที่สูงขึ้น ดังนั้น ผู้ที่มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล 8) จึงหมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล (นักบริหารเทศบาล 8) มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล 7) มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า หนังสือราชการดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติผู้สมัครเข้ารับคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นไม่ชัดเจน จึงก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติงาน นำไปสู่ความสับสนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หนังสือราชการของสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ที่ มท 0809.2/ว 130 ลงวันที่ 11 กันยายน 2555 เรื่อง ทาหรือการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ (วช) พบว่า การพิจารณาเกี่ยวกับการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งต่อมามีคุณสมบัติตามที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งได้รับเงินประจำตำแหน่ง กรณีพนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป ที่ไม่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับ 7ว หรือระดับ 8ว หากต่อมาผู้นั้นได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ ก็ให้ปรับตำแหน่งนั้นจาก ว เป็น วช ได้ โดยผู้นั้นยื่นความประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด มีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ วช โดยไม่จำเป็นต้องวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงานและจัดทำผลงานอีก เนื่องจากเป็นการปรับปรุงเลขที่ตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งเดิม ในระดับเดิม ให้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า หนังสือราชการดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงปัญหาการกำหนดคุณสมบัติไม่ชัดเจน ครอบคลุม ทำให้ผู้นำไปใช้ไม่ทราบแนวทางในการปฏิบัติ

ประกอบกับหนังสือราชการของสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ที่ มท 0809.2/497 ลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2555 เรื่อง ทาหรือการขาดคุณสมบัติเป็นพนักงานส่วนตำบล กรณีคุณวุฒิการศึกษาไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง พบว่า คุณสมบัติของพนักงานส่วนตำบล กรณีเกี่ยวกับคุณวุฒิการศึกษาตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง กำหนดการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้นหรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดคุณวุฒิตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกันกับคุณวุฒิที่ผู้นั้นมาสมัครสอบแข่งขัน และตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2554 ข้อ 8 ผู้สอบแข่งขันได้ซึ่งอยู่ในลำดับที่ที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดถ้าปรากฏว่าขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม โดยไม่ได้รับการยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้น สำหรับพนักงานส่วนตำบล หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยไม่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลอยู่ก่อนหรือภายหลังการสอบแข่งขัน จะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นไม่ได้ เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า หนังสือราชการดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงปัญหาการกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นไม่ชัดเจน ก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติงาน นำไปสู่ความสับสนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



2.5.3 ปัญหาความไม่ชัดเจนการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น พิจารณาได้จากหนังสือราชการของสำนักงานคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ มท 0809.5/311 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2555 เรื่อง ทหารเรือเงินปรับเพิ่มตามคุณวุฒิกรณีการรับโอนข้าราชการประเภทอื่น พบว่าการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะต้องพิจารณาอัตราเงินเดือน ณ วันรับโอน ดังนั้น ก่อนที่จะรับโอนข้าราชการดังกล่าวมาเป็นข้าราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็ให้นำอัตราเงินเดือนที่ไม่รวมกับเงินเดือนปรับเพิ่มตามคุณวุฒิ แล้วจึงเทียบอัตราเงินเดือนดังกล่าวกับอัตราเงินเดือนของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งและอันดับที่จะรับโอน เมื่อได้แล้วจึงออกคำสั่งรับโอนในอัตราเงินเดือนดังกล่าว และเมื่อมีคำสั่งรับโอนแล้ว จึงจะมีคำสั่งให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มตามคุณวุฒิที่ตรงกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะรับโอนตามช่วงอัตราเงินเดือนที่รับโอน โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่รับโอน เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า หนังสือราชการดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดอัตราเงินเดือน เพราะเมื่อเทียบอัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานอื่นแล้วพนักงานส่วนท้องถิ่นมีอัตราเงินเดือนที่ต่ำกว่า

หนังสือราชการของสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ที่ มท 0809.2/ว 35 ลงวันที่ 8 เมษายน 2557 เรื่อง การได้รับเงินประจำตำแหน่งสำหรับหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า การได้รับเงินประจำตำแหน่งสำหรับหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องเป็นตำแหน่งหัวหน้าส่วน (หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากอง) ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งหมายถึง ตำแหน่งหัวหน้าส่วน (หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากอง) ระดับ 6-8 ของพนักงานส่วนตำบล ซึ่งมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะหัวหน้าหน่วยงานเทียบเท่ากองหรือระดับกอง และดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนหัวหน้าสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการที่ไม่มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง จะได้รับเงินประจำตำแหน่งตามประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ลงวันที่ 8 สิงหาคม 2556 นั้นจะมีแนวทางการพิจารณา โดยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลและตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งว่างหรือไม่เป็นสำคัญ ซึ่งแบ่งได้ 2 กรณี คือ

1. พนักงานส่วนตำบลสายงานบริหารผู้ใดที่ดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่และขนาดกลาง มีระดับตำแหน่งไม่ตรงกับแผนอัตรากำลังที่กำหนดขึ้นใหม่ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งให้ตรงกับแผนอัตรากำลัง และผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง 3,500 บาท

2. พนักงานส่วนตำบลสายงานบริหารผู้ใดที่ดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก มีระดับตำแหน่งไม่ตรงกับแผนอัตรากำลังที่กำหนดขึ้นใหม่ ให้พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหรานั้นดำรงตำแหน่งอยู่ต่อไป และเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง 3,500 บาท



เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า หนังสือราชการดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงปัญหามาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ส่งผลให้ขาดความเป็นเอกภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละขนาด ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความสับสน

ประกอบกับหนังสือราชการของกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0808.2/ว 1066 ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2557 เรื่อง การชะลอการเบิกจ่ายเงินทุนการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า กระทรวงมหาดไทย ได้ออกประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการตั้งงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตั้งงบประมาณเพื่อให้ทุนการศึกษา ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติ เนื่องจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้ตรวจสอบกรณีดังกล่าว และมีความเห็นว่า การตั้งงบประมาณ เพื่อเป็นทุนการศึกษาแก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักเกณฑ์ข้างต้น ยังไม่มีระเบียบกระทรวงมหาดไทยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเบิกจ่ายเงินในลักษณะดังกล่าวไว้ กระทรวงมหาดไทยจึงได้หารือประเด็นปัญหาดังกล่าวไปยังคณะกรรมการกฤษฎีกา ซึ่งปัจจุบันยังไม่ได้ข้อยุติ ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาระงับการให้ทุนการศึกษาให้แก่รายใหม่ และชะลอการเบิกจ่ายเงินทุนการศึกษาสำหรับผู้ที่อยู่ระหว่างการศึกษาไว้ก่อนจนกว่าปัญหาดังกล่าวจะได้ข้อยุติ เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า หนังสือราชการดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงว่า แม้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการตั้งงบประมาณเพื่อให้ทุนการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ถือปฏิบัติแล้ว บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังต้องระงับการให้ทุนการศึกษาให้แก่รายใหม่ และชะลอการเบิกจ่ายเงินทุนการศึกษาสำหรับผู้ที่อยู่ระหว่างการศึกษา ทำให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

2.5.4 ปัญหาความไม่ชัดเจนของการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน และการเลื่อนระดับ พิจารณาได้จากหนังสือราชการของสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ที่ มท 0809.2/311 ลงวันที่ 7 มิถุนายน 2556 เรื่อง หารือการรับรองบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อย้ายพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 พบว่า การรับรองบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อย้ายพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 นั้น มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. แนวทางการย้ายผู้ดำรงตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 กระทำได้ก็ต่อเมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ว่าง และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดำรงตำแหน่งระดับ 3-5 ได้ขึ้นบัญชีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในตำแหน่งเดียวกับที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีตำแหน่งว่างหรือเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกัน

2. กรณีการย้ายเปลี่ยนสายงานจากสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้หมายถึง บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เนื่องจาก



เป็นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่มีการประเมินความรู้ความเข้าใจภาคความรู้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง ทั้งด้านกฎหมายในบริบทของท้องถิ่นเป็นการเฉพาะและอยู่ภายใต้ระเบียบและหนังสือสั่งการเดียวกัน

เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า หนังสือราชการดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงปัญหา การกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้งที่ไม่ชัดเจน ขาดความเป็น เอกภาพขององค์การบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติงาน

ประกอบกับหนังสือราชการของสำนักงานคณะกรรมการกลางข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ มท 0809.2/455 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2555 เรื่อง หารือวันที่มีผลใน การแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่ง ผู้บริหาร พบว่า วันที่มีผลในการแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งผู้บริหาร จะพิจารณาจากวันที่ออกคำสั่งต้องไม่ก่อนวันที่คณะกรรมการ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ความเห็นชอบ โดยวันที่แต่งตั้งต้องไม่ก่อนวันที่ประกาศผล การคัดเลือก และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งนั้นจริง ตลอดจนบัญชี ผู้ผ่านการคัดเลือกนั้นต้องไม่หมดอายุก่อนวันที่มีคำสั่งแต่งตั้ง เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า หนังสือราชการ ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือกไม่ชัดเจน ก่อให้เกิดปัญหา ในทางปฏิบัติงาน นำไปสู่ความสับสนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



บทที่ 5

กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาวิจัยได้มีคำแนะนำเสนอผลการวิเคราะห์กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม
4. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนบุคลากร
5. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและการคัดเลือก
6. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการจ้ำรงรักษาบุคลากร
7. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร
9. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการให้พ้นจากงาน
10. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)



ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และ หาค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน จำนวน 169 คน ดังนี้

ตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	78	46.20
1.2 หญิง	91	53.80
รวม	169	100.00
2. อายุ		
2.1 18 – 30 ปี	45	26.60
2.2 31 – 40 ปี	71	42.00
2.3 41 – 50 ปี	47	27.80
2.4 51 – 60 ปี	5	3.00
2.5 61 ปีขึ้นไป	1	0.60
รวม	169	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ประถมศึกษา	1	0.60
3.2 มัธยมศึกษา	12	7.10
3.3 ปวช. หรือเทียบเท่า	8	4.70
3.4 ปวส. หรือเทียบเท่า	30	17.80
3.5 ปริญญาตรี	93	55.00
3.6 สูงกว่าปริญญาตรี	25	14.80
3.7 อื่น ๆ	-	-
รวม	169	100.00
4. ประเภทบุคลากร		
4.1 ผู้บริหาร	4	2.40
4.2 พนักงานส่วนตำบล	81	47.90
4.3 ลูกจ้างประจำ	8	4.70
4.4 พนักงานจ้าง	76	45.00
4.5 อื่น ๆ	-	-



ตาราง 3 (ต่อ)

รวม	169	100.00
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	47	27.80
5.2 5 – 10 ปี	77	45.60
5.3 11 – 15 ปี	27	16.00
5.4 16 – 20 ปี	18	10.70
5.5 21 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	169	100.00

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 53.80) มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี (ร้อยละ 42.00) รองลงมา 41 – 50 ปี (ร้อยละ 27.80) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 55.00) รองลงมา ปวส. หรือเทียบเท่า (ร้อยละ 17.80) ประเภทบุคลากรพนักงานส่วนตำบล (ร้อยละ 47.90) รองลงมาพนักงานจ้าง (ร้อยละ 45.00) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี (ร้อยละ 45.60) รองลงมาน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 27.80)

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ซึ่งหมายถึง ภารกิจของผู้บริหาร เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน เมื่อได้บุคลากรเข้ามาร่วมงานแล้วก็พัฒนาให้มีความรู้ความสามารถให้ยิ่ง ๆ ขึ้นไป และรักษาคณติ มีความรู้ความสามารถเหล่านั้นให้เพียงพอและอยู่กับองค์การให้นานมากที่สุด เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนสร้างหลักประกันให้แก่บุคลากรที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต แต่กลับพบว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีปัญหาหนึ่งที่สำคัญ คือ ปัญหาระบบอุปถัมภ์ที่แทรกซึมอยู่ในทุกกระบวนการตั้งแต่การสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้ง จนถึงการให้พ้นจากงาน มีกระบวนการสอบแข่งขัน ที่ไม่เป็นกลาง ไม่โปร่งใส จนกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อสรรหาบุคคลให้ พิจารณาได้จากหนังสือราชการของกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0809.2/ว 2500 ลงวันที่ 27 สิงหาคม 2557 เรื่อง มาตรการดำเนินการสอบแข่งขัน ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้พิจารณาหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันซึ่งกำหนดให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการสอบแข่งขันได้เอง โดยคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกหน่วยงานกลางสอบแข่งขัน แล้วพบว่า ขั้นตอนในการคัดเลือกคณะกรรมการและหน่วยงานกลางสอบแข่งขันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมากหลายแห่งมีความบกพร่องจนเป็นเหตุให้มีการร้องเรียนเกี่ยวกับการเรียกรับ



ผลประโยชน์ หรือจำเป็นต้องยกเลิกการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ประกอบกับหนังสือราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท 0809.5/ว 3 ลงวันที่ 6 มกราคม 2557 เรื่อง การสอบแข่งขันบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ได้ดำเนินการสอบแข่งขันบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ 2556 โดยได้มีประกาศรับสมัคร ลงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2556 และกำหนดให้มีการรับสมัครทางอินเทอร์เน็ต ระหว่างวันที่ 4-26 ธันวาคม 2556 และได้มีการประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ <http://www.dlaapplicant.com> หรือ <http://www.dla.go.th> ให้ข้าราชการในสังกัดและประชาชนทั่วไปทราบ และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การดำเนินการสอบแข่งขันของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นไปด้วยหลักธรรมาภิบาล และเพื่อเป็นการรักษาไว้ซึ่งจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน ตลอดจนเป็นการผดุงไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีข้าราชการ ในการดำรงตั่งมั่นเป็นแบบอย่างที่ดี ความเป็นกลาง โปร่งใส จึงขอความร่วมมือข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ไม่เข้าไปมีส่วนร่วมหรือเกี่ยวข้องกับการจัดกวดวิชาหรือสถานกวดวิชา หรือรับจ้างเป็นครูสอนพิเศษในสถาบันกวดวิชาต่าง ๆ ทั้งนี้ เนื่องจากการกระทำดังกล่าวอาจส่งผลถึงความเป็นกลางและภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวม รวมถึงผลกระทบต่อกระบวนการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตาราง 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผนบุคลากร	3.12	0.73	ปานกลาง
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	3.00	0.58	ปานกลาง
3. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	3.23	1.00	ปานกลาง
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.05	0.71	ปานกลาง
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.30	0.54	ปานกลาง
6. ด้านการให้พ้นจากงาน	3.05	0.71	ปานกลาง
รวม	3.12	0.34	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวม



มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.12$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้
 ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=3.30$) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X}=3.23$) ด้านการวางแผนบุคลากร
 ($\bar{X}=3.12$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการให้พ้นจากงาน ($\bar{X}=3.05$) และด้านการสรร
 หาและการคัดเลือก ($\bar{X}=3.00$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผน
 บุคลากร

ตาราง 5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนบุคลากร
 ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

การบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การจัดทำแผนบุคลากรไม่มีความเหมาะสมกับภารกิจ	2.73	0.99	ปานกลาง
2. นโยบายเรื่องแผนบุคลากรมีความละเอียดชัดเจน	3.46	0.88	ปานกลาง
3. การวางแผนบุคลากรเหมาะสมกับความต้องการขององค์การ บริหารส่วนตำบล	3.28	1.05	ปานกลาง
4. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ไว้ อย่างชัดเจน	3.40	0.95	ปานกลาง
5. บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบล	2.84	1.13	ปานกลาง
6. ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการวางแผนบุคลากร	2.99	4.00	ปานกลาง
รวม	3.12	0.73	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัด
 มหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการ
 วางแผนบุคลากร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง
 ทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ นโยบายเรื่องแผนบุคลากรมีความละเอียดชัดเจน
 ($\bar{X}=3.46$) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.40$) การ
 วางแผนบุคลากรเหมาะสมกับความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบล ($\bar{X}=3.28$) ผู้บริหารไม่ใ้
 ให้ความสำคัญในการวางแผนบุคลากร ($\bar{X}=2.99$) บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนบุคลากรของ
 องค์การบริหารส่วนตำบล ($\bar{X}=2.84$) และการจัดทำแผนบุคลากรไม่มีความเหมาะสมกับภารกิจ
 ($\bar{X}=2.73$)



ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก พบว่า นโยบายเรื่องแผนบุคลากรมีความละเอียดชัดเจน องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน และมีการวางแผนบุคลากรเหมาะสมกับความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ทั้งหมดจำนวน 21 คน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การวางแผนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จะดูจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงานย้อนหลัง 3 ปี ตามเนื้องานที่มีความจำเป็นในพื้นที่ และกำหนดอัตราค่าจ้างตามหนังสือสั่งการและประกาศของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แต่บุคลากรบางส่วนมีความคิดเห็นว่า การวางแผนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการพรรณานลักษณะงานยากต่อความเข้าใจ งานส่วนใหญ่เป็นงานที่มีลักษณะเนื้องานไม่จำเพาะเจาะจง ขาดบุคลากรที่มีความรู้ในการประเมินค่างานที่ตรงกับความเป็นจริง ทำให้มีการวิเคราะห์งานต่ำหรือสูงกว่าปริมาณงานที่แท้จริง ดังที่นายโกศล กงภูเวศน์ นายกองการบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้ให้สัมภาษณ์ว่า

“...การวางแผนบุคลากรต้องมีการวิเคราะห์งานที่มีความจำเป็น โดยจะดูจากนโยบายที่ตนกำหนดในช่วงหาเสียงว่ามีงานอะไรบ้างที่จะทำ ตำแหน่งใดบ้างที่จะทำให้นโยบายที่ตนตั้งใจจะทำได้...”

(โกศล กงภูเวศน์. 2557 : สัมภาษณ์)

ทั้งนี้ จ.ส.ต.ชัชวาล แคลนกระโทก หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกู่ทอง ได้ให้ความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน เรื่ององค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน ดังที่ได้ให้สัมภาษณ์ว่า

“...การจะกำหนดว่าตำแหน่งใดทำหน้าที่อะไรนั้น จะต้องดูจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้กำหนดว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่ความรับผิดชอบอะไร มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติอย่างไรบ้าง...”

(ชัชวาล แคลนกระโทก. 2557 : สัมภาษณ์)

รวมทั้ง จากการให้สัมภาษณ์ของนายบุญทัน แสงแก้ว ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้ให้สัมภาษณ์ไปในทิศทางเดียวกัน เรื่องมีการวางแผนบุคลากรเหมาะสมกับความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

“...องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน จะวิเคราะห์งานตามความจำเป็นในพื้นที่จากแผนพัฒนาตำบล ซึ่งมีการประชุมประชาคมของแต่ละหมู่บ้าน ประกอบกับนโยบายของผู้บริหาร...”

(บุญทัน แสงแก้ว. 2557 : สัมภาษณ์)



ทั้งนี้ อย่างไรก็ตามความคิดเห็นดังกล่าวนี้ มีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วน มีความคิดเห็นแตกต่างดังที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งให้สัมภาษณ์เรื่องการวางแผนบุคลากรว่า

“...มีการโอนงานต่าง ๆ มาจากหลายหน่วยงาน เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถวิเคราะห์งาน ประเมินค่างานได้ตามความเป็นจริง...”

(ชัชวาล แคลนกระโทก. 2557 : สัมภาษณ์)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหา และการคัดเลือก

ตาราง 6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและการคัดเลือก ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

การบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การประกาศรับสมัครเพื่อสรรหาบุคลากร เป็นไปอย่างเปิดเผย	3.16	1.09	ปานกลาง
2. การสรรหาบุคลากรเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	3.18	1.10	ปานกลาง
3. กระบวนการสรรหามีความชัดเจน โปร่งใส และเหมาะสม	3.32	1.06	ปานกลาง
4. การกำหนดวิธีการคัดเลือกบุคลากรขาดความน่าเชื่อถือ	2.77	1.02	ปานกลาง
5. หลักเกณฑ์การคัดเลือก ไม่ได้นำมาเอาหลักความรู้ ความสามารถมาใช้ในการพิจารณา	2.74	1.05	ปานกลาง
6. การบรรจุแต่งตั้งไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล	2.79	2.56	ปานกลาง
รวม	3.00	0.58	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการสรรหา และการคัดเลือก โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ กระบวนการสรรหามีความชัดเจน โปร่งใส และเหมาะสม ($\bar{X}=3.32$) การสรรหาบุคลากรเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X}=3.18$) การประกาศรับสมัครเพื่อสรรหาบุคลากร เป็นไปอย่างเปิดเผย ($\bar{X}=3.16$) การบรรจุแต่งตั้งไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ($\bar{X}=2.79$) การกำหนดวิธีการคัดเลือกบุคลากรขาดความน่าเชื่อถือ ($\bar{X}=2.77$) และหลักเกณฑ์การคัดเลือก ไม่ได้นำมาเอาหลักความรู้ ความสามารถมาใช้ในการพิจารณา ($\bar{X}=2.74$)



ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก พบว่า กระบวนการสรรหามีความชัดเจน โปร่งใส และเหมาะสม การสรรหาบุคลากรเป็นไปตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และการประกาศรับสมัครเพื่อสรรหาบุคลากร เป็นไปอย่างเปิดเผย ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ทั้งหมดจำนวน 21 คน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า องค์การบริหาร ส่วนตำบลมีการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเอง ซึ่งไม่เป็นไปตามระบบความรู้ ความสามารถ รวมถึงไม่ยุติธรรม เพราะการคัดสรรคนส่วนใหญ่จะเป็นคนในพื้นที่หรือเลือกสรรตามนโยบายของผู้บริหาร จึงทำให้ไม่สามารถได้คนที่มีความรู้ความสามารถสูงมาปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถไม่ เหมาะกับตำแหน่ง ควรจะมีหน่วยงานกลางเป็นผู้ดำเนินการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งก็ล่าช้า ต้องรอมติ เห็นชอบจากที่ประชุมของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลในระดับจังหวัดก่อน แต่บุคลากรบางส่วนมี ความคิดเห็นว่า การวางแผนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องเลือกสรรคนที่มีคุณสมบัติตรง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งจะดูจากวุฒิการศึกษาว่าตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือไม่ ดั้งที่นางสาวลินลดา โคทนา หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเงิน ได้ให้สัมภาษณ์ว่า

“...มีการสรรหาเองจึงทำให้ไม่สามารถได้คนที่มีความรู้ความสามารถสูงมาปฏิบัติงาน เพราะการสรรหาไม่เป็นไปอย่างยุติธรรม มีการเลือกสรรตามนโยบายของผู้บริหารงาน...”

(ลินลดา โคทนา. 2557 : สัมภาษณ์)

ทั้งนี้ จ.ส.ต.ชัชวาล แคลนกระโทก หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูทอง ได้ให้ ความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน เรื่องกระบวนการสรรหาและเลือกสรร ดังที่ได้ให้สัมภาษณ์ว่า

“...องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาเองจึงไม่ได้คนที่มีความรู้ความสามารถมาก ควรจะมีหน่วยงานกลางเป็นผู้ดำเนินการ การบรรจุต้องรอประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดและมติที่ประชุมก่อน ซึ่งมีความล่าช้า เพราะกว่าหนังสือจะมาถึงองค์การบริหารส่วนตำบล...”

(ชัชวาล แคลนกระโทก. 2557 : สัมภาษณ์)

รวมทั้ง จากการให้สัมภาษณ์ของนายบุญทัน แสงแก้ว ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนอง ซอน ได้ให้สัมภาษณ์ไปในทิศทางเดียวกัน เรื่องกระบวนการสรรหาและเลือกสรร ดังนี้

“...เมื่อคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานแล้ว ปรากฏว่าบุคลากรมีความรู้ความสามารถไม่ เหมาะสมกับตำแหน่ง...”

(บุญทัน แสงแก้ว. 2557 : สัมภาษณ์)

ทั้งนี้ อย่างไรก็ตามความคิดเห็นดังกล่าวนี้ มีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วน มีความคิดเห็นแตกต่างดังที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งให้สัมภาษณ์เรื่องการสรรหา บุคลากรเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งว่า



“...การเลือกสรรจะดูจากวุฒิการศึกษาว่าตรงกับตำแหน่งหรือไม่ โดยดูได้จากมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะกำหนดไว้ว่าตำแหน่งอะไร และ ผู้มีคุณสมบัติต้องจบวุฒิการศึกษาอะไรถึงจะสมัครได้บ้าง...”

(ชัชวาล แคลนกระโทก. 2557 : สัมภาษณ์)

4. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร

ตาราง 7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

การบริหารงานบุคคล ด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. บุคลากรไม่มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่	2.64	1.04	ปานกลาง
2. บุคลากรไม่มีความเชื่อมั่นต่อองค์การบริหารส่วนตำบล	2.52	0.95	ปานกลาง
3. บุคลากรรับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนตามคุณวุฒิ	3.66	1.10	มาก
4. บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.47	0.96	ปานกลาง
5. บุคลากรมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.48	1.01	ปานกลาง
6. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	3.40	1.05	ปานกลาง
7. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ ความสามารถ	3.40	1.01	ปานกลาง
8. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสวัสดิการ เช่น โบนัส ที่พักหรือค่าเช่าบ้านให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.77	4.72	มาก
รวม	3.23	1.00	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสวัสดิการ เช่น โบนัส ที่พักหรือค่าเช่าบ้านให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.77$) และ บุคลากรรับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนตามคุณวุฒิ ($\bar{X}=3.66$) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ บุคลากรมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X}=3.48$) บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X}=3.47$) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชามอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ($\bar{X}=3.40$) บุคลากรไม่มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X}=2.64$) และบุคลากรไม่มีความเชื่อมั่นต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ($\bar{X}=2.52$)



ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสวัสดิการ เช่น โบนัส ที่พักหรือค่าเช่าบ้านให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม บุคลากรรับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนตามคุณวุฒิ และบุคลากรมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ทั้งหมดจำนวน 21 คน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่า การดำรงรักษาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ขาดสิ่งจูงใจในการทำงาน เนื่องจาก การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ ความสามารถ แต่เป็นระบบโควตา ไม่ได้ยึดหลักคุณธรรม รวมถึงให้อำนาจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนกับผู้บริหารมากเกินไป การเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ตรงกับห้วงเวลาที่กำหนด เมื่อมีการปรับอัตราเงินเดือนเรื่องมาถึงหน่วยงานล่าช้า ควรปรับปรุงเงินเดือนและค่าตอบแทนให้ทันต่อสถานการณ์ และสภาพปัจจุบัน ดังที่นางสาวไบบุญ อุปลัมภ์ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าบัวบาน ได้ให้สัมภาษณ์ว่า

“...สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ ความสามารถ แต่เป็นระบบโควตา...”

(ไบบุญ อุปลัมภ์. 2557 : สัมภาษณ์)

รวมทั้ง จากการให้สัมภาษณ์ของนายโกศล กงภูเวศน์ นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้ให้สัมภาษณ์ไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

“...สิ่งจูงใจคือควรมีเงินตอบแทนพิเศษเพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งปรับอัตราเงินเดือนให้เป็นไปตามสภาพปัจจุบัน...”

(โกศล กงภูเวศน์. 2557 : สัมภาษณ์)

“...ควรพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักคุณธรรม กำหนดค่าตอบแทนให้ทันต่อสถานการณ์ ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน...”

(อุดมจิต สุจะซารี. 2557 : สัมภาษณ์)



5. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตาราง 8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

การบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน	3.36	1.05	ปานกลาง
2. องค์การบริหารส่วนตำบลนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมา พัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.34	1.00	ปานกลาง
3. การพิจารณาความดีความชอบไม่นำผลการประเมินการปฏิบัติงาน มาใช้ในการพิจารณา	3.02	3.18	ปานกลาง
4. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่สามารถบ่งชี้ศักยภาพของ บุคลากรเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้	3.27	3.36	ปานกลาง
5. ทุกครั้งที่มีการประเมินผู้รับการประเมินรับรู้และเข้าใจแนวทางการ ประเมิน	3.67	4.02	มาก
6. องค์การบริหารส่วนตำบลไม่แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ บุคลากรทราบ	2.70	1.07	ปานกลาง
รวม	3.05	0.71	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ทุกครั้งที่มีการประเมินผู้รับการประเมินรับรู้และเข้าใจแนวทางการประเมิน ($\bar{X}=3.67$) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน ($\bar{X}=3.36$) องค์การบริหารส่วนตำบลนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X}=3.34$) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่สามารถบ่งชี้ศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ($\bar{X}=3.27$) การพิจารณาความดีความชอบไม่นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการพิจารณา ($\bar{X}=3.02$) และ องค์การบริหารส่วนตำบลไม่แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ ($\bar{X}=2.70$)



ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก พบว่า ทุกครั้งที่มีการประเมินผู้รับการประเมินรับรู้และเข้าใจแนวทางการประเมิน องค์การบริหารส่วนตำบล มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน และองค์การบริหารส่วนตำบลนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ทั้งหมดจำนวน 21 คน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ในหน้าที่ของตนเอง รวมถึงผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร ไม่สามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ เพราะผู้ที่มีความรับผิดชอบกับผู้ที่ไม่มีความรับผิดชอบได้รับการเลื่อนขั้นเท่ากัน ควรดูจากปริมาณงาน และความรู้ความสามารถ ไม่ประเมินโดยระบบอุปถัมภ์มากเกินไป เพราะจะทำให้พนักงานไม่มีความมั่นคง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร ดังที่นายอุดมจิต สุจะซารี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกู่ทอง ได้ให้สัมภาษณ์ว่า

“...การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดจากปริมาณงานความรู้ความสามารถเป็นหลัก ควรมีแนวทางในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อจะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบไม่เอนเอียงกับข้าราชการการเมือง และเพื่อเป็นหลักประกันที่แน่นอนกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน...”

(อุดมจิต สุจะซารี. 2557 : สัมภาษณ์)

รวมทั้ง จากการให้สัมภาษณ์ของ จ.ส.อ.เพิ่มศักดิ์ ไทธานี รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสือเต๊าะ ได้ให้สัมภาษณ์ไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

“...ไม่มีมาตรฐานในการทำงาน ผู้ที่มีความรับผิดชอบกับผู้ที่ไม่มีความรับผิดชอบได้รับการเลื่อนขั้นเท่ากัน และการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารอาจมีการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความชอบพอในฐานะความสัมพันธ์ส่วนตัว...”

(เพิ่มศักดิ์ ไทธานี. 2557 : สัมภาษณ์)

“...ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ในหน้าที่ของตนเอง และผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานเอง ต้องประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร...”

(ไพบุญ อุปถัมภ์. 2557 : สัมภาษณ์)



6. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล
ด้านการพัฒนาบุคลากร

ตาราง 9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

การบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร	3.36	1.05	ปานกลาง
2. การจัดประชุมชี้แจงวิธีการในการปฏิบัติงานตามแผนงาน	3.34	1.00	ปานกลาง
3. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงาน	3.02	3.18	ปานกลาง
4. องค์การบริหารส่วนตำบลสำรวจความต้องการเข้ารับการอบรมในการพัฒนางานในหน้าที่ของบุคลากร	3.27	3.36	ปานกลาง
5. องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้ประเมินบุคลากรภายหลังการไปฝึกอบรม	3.67	4.02	มาก
6. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นให้แก่บุคลากร	2.70	1.07	ปานกลาง
รวม	3.30	0.54	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการพัฒนาบุคลากรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้ประเมินบุคลากรภายหลังการไปฝึกอบรม ($\bar{X}=3.67$) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=3.36$) การจัดประชุมชี้แจงวิธีการในการปฏิบัติงานตามแผนงาน ($\bar{X}=3.34$) องค์การบริหารส่วนตำบลสำรวจความต้องการเข้ารับการอบรมในการพัฒนางานในหน้าที่ของบุคลากร ($\bar{X}=3.27$) องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงาน ($\bar{X}=3.02$) และองค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นให้แก่บุคลากร ($\bar{X}=2.70$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้ประเมินบุคลากรภายหลังการไปฝึกอบรม องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร และองค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดประชุมชี้แจงวิธีการในการปฏิบัติงานตามแผนงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ทั้งหมดจำนวน 21 คน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับการอบรมค่อนข้างน้อย เนื่องจากมีปัญหาด้านงบประมาณ บุคลากรไม่ให้ความสำคัญในการเข้ารับการอบรม บุคลากรไม่ได้นำ



ความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ควรสร้างมาตรฐานหรือกำหนดตัวแบบให้ทุกคนปฏิบัติตาม และปลูกฝังให้บุคลากรรักองค์กรให้มากขึ้น และองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ค่อยประชุมบุคลากร แต่บุคลากรบางส่วนมีความคิดเห็นว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเดิม ๆ บ่อยครั้ง ดังที่ จ.ส.อ.เพิ่มศักดิ์ ไทธานี รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสือเต่า ได้ให้สัมภาษณ์ว่า

“...องค์การบริหารส่วนตำบลส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมค่อนข้างน้อย เนื่องจากมีการจัดสรรงบประมาณข้อบัญญัติในส่วนนี้น้อย และบุคลากรก็ไม่ให้ความสำคัญในการเข้ารับการอบรม...”
(เพิ่มศักดิ์ ไทธานี. 2557 : สัมภาษณ์)

ทั้งนี้ จ.ส.ต.ชัชวาล แคลนกระโทก หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่ง ได้ให้ความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน เรื่องการพัฒนาบุคลากร ดังที่ได้ให้สัมภาษณ์ว่า

“...องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมได้ทั้งหมดเนื่องจากมีปัญหาทางด้านงบประมาณ...”
(ชัชวาล แคลนกระโทก. 2557 : สัมภาษณ์)

รวมทั้ง จากการให้สัมภาษณ์ของนายอุดมจิต สุจะขารี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่ง ได้ให้สัมภาษณ์ไปในทิศทางเดียวกัน เรื่องการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

“...งบประมาณในการฝึกอบรมขององค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อย น่าจะมีเจ้าหน้าที่จากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นออกมาช่วยอบรม แนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานให้บุคลากร...”
(อุดมจิต สุจะขารี. 2557 : สัมภาษณ์)

ทั้งนี้ อย่างไรก็ตามความคิดเห็นดังกล่าวนี้ มีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วนมีความคิดเห็นแตกต่างดังที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งให้สัมภาษณ์เรื่องการพัฒนาบุคลากรว่า

“...บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรเดิม ๆ บ่อยครั้ง แต่ก็ไม่มีการพัฒนาตนเองหลังจากการอบรม ไม่นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์...”
(ไพบุญ อุปถัมภ์. 2557 : สัมภาษณ์)



7. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการให้พินิจจากงาน

ตาราง 10 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการให้พินิจจากงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

การบริหารงานบุคคลด้านการให้พินิจจากงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับในการย้าย	3.49	0.95	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงหลักเกณฑ์ ระเบียบ เกี่ยวกับการให้บุคลากรพินิจจากงาน	3.58	0.91	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาลงโทษบุคลากรให้ออกจากงานมีความโปร่งใสเป็นไปตามเหตุผลอันสมควร	3.74	0.93	มาก
4. ถูกลงโทษให้พินิจจากตำแหน่งหน้าที่เมื่อกระทำผิดทางวินัยร้ายแรง	3.78	0.97	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาสั่งเลิกจ้างบุคลากรอย่างไม่เป็นธรรม	2.46	3.95	น้อย
6. ผู้บังคับบัญชายุบเลิกตำแหน่งงาน ไม่เป็นไปตามกฎหมาย	2.17	0.90	น้อย
7. ผู้บังคับบัญชาให้บุคลากรที่ทุพผลาพออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม	2.15	1.83	น้อย
รวม	3.05	0.71	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการให้พินิจจากงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ถูกลงโทษให้พินิจจากตำแหน่งหน้าที่เมื่อกระทำผิดทางวินัยร้ายแรง ($\bar{X}=3.78$) ผู้บังคับบัญชาพิจารณาลงโทษบุคลากรให้ออกจากงานมีความโปร่งใสเป็นไปตามเหตุผลอันสมควร ($\bar{X}=3.74$) และผู้บังคับบัญชาชี้แจงหลักเกณฑ์ ระเบียบ เกี่ยวกับการให้บุคลากรพินิจจากงาน ($\bar{X}=3.58$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาชี้แจงหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับในการย้าย ($\bar{X}=3.49$) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาสั่งเลิกจ้างบุคลากรอย่างไม่เป็นธรรม ($\bar{X}=2.46$) ผู้บังคับบัญชายุบเลิกตำแหน่งงาน ไม่เป็นไปตามกฎหมาย ($\bar{X}=2.17$) และผู้บังคับบัญชาให้บุคลากรที่ทุพผลาพออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม ($\bar{X}=2.15$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก พบว่า บุคลากรถูกลงโทษให้พินิจจากตำแหน่งหน้าที่เมื่อกระทำผิดทางวินัยร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาพิจารณาลงโทษบุคลากรให้ออกจากงานมีความโปร่งใสเป็นไปตามเหตุผลอันสมควร และผู้บังคับบัญชาชี้แจงหลักเกณฑ์ ระเบียบ เกี่ยวกับการให้บุคลากรพินิจจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ทั้งหมดจำนวน 21 คน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล



พ้นจากงานนั้นเป็นไปตามกฎระเบียบและแนวทางของกฎหมาย ถ้ามีความผิดชัดเจนก็ควรให้ออก แต่ขั้นตอนการดำเนินการเรื่องสอบสวนค่อนข้างล่าช้า เพราะไม่มีนิติกรต้องขอยืมตัวจากหน่วยงานอื่น แต่บุคลากรบางส่วนมีความคิดเห็นว่า บุคลากรที่ลาออกส่วนใหญ่เป็นเพราะสอบบรรจุเป็นข้าราชการได้ ดั่งที่นางสาวลินลดา โคทนา หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคอนเงิน ได้ให้สัมภาษณ์ว่า

“...เมื่อบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกระทำผิดวินัย จะมีการสอบสวน หาข้อเท็จจริง หากมีการกระทำผิดจริงก็ต้องตัดสินว่าผิด เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ...”

(ลินลดา โคทนา. 2557 : สัมภาษณ์)

ทั้งนี้ จ.ส.ต.ชัชวาล แคลนกระโทก หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งอง ได้ให้ความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน เรื่องผู้บังคับบัญชาพิจารณาลงโทษบุคลากรให้ออกจากงาน มีความโปร่งใสเป็นไปตามเหตุผลอันสมควร ดังที่ได้ให้สัมภาษณ์ว่า

“...เมื่อบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกระทำผิดวินัย ต้องพิจารณาให้ถ่วงแท้เสียก่อน และให้ความเป็นธรรมกับลูกน้องหรือพนักงานอย่างเป็นทางการด้วย...”

(ชัชวาล แคลนกระโทก. 2557 : สัมภาษณ์)

รวมทั้ง จากการให้สัมภาษณ์ของนางมิ่งพร หล่อเงิน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ได้ให้สัมภาษณ์ไปในทิศทางเดียวกัน เรื่องการให้พ้นจากงาน ดังนี้

“...การที่ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาลงโทษบุคลากรให้ออกจากงาน ต้องเป็นไปตามกฎหมาย และเป็นธรรม อีกทั้งต้องชี้แจงหลักเกณฑ์ ระเบียบ และข้อบังคับในการย้ายอย่างชัดเจน...”

ทั้งนี้ อย่างไรก็ตามความคิดเห็นดังกล่าวนี้ มีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วนมีความคิดเห็นแตกต่างดังที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งให้สัมภาษณ์เรื่องการให้พ้นจากงานว่า

“...การพ้นจากตำแหน่งส่วนใหญ่จะเป็นการลาออก ลาออกเพราะสอบบรรจุเป็นข้าราชการได้...”

(เพิ่มศักดิ์ ไทธานี. 2557 : สัมภาษณ์)



8. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตาราง 11 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	ความถี่
1. ด้านการวางแผนบุคลากร	
1.1 ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาให้ประชาชนได้	10
1.2 ควรมีนโยบายเรื่องแผนบุคลากรให้มีความละเอียดชัดเจน และเหมาะสม	5
1.3 ควรสำรวจตำแหน่งงานและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้บุคลากรเข้ามาทำงานอย่างแท้จริง	2
1.4 ควรกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ของบุคลากรอย่างละเอียดชัดเจน และเหมาะสมกับองค์การ	7
1.5 ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ตำแหน่งงานที่ตรงกับความต้องการของแต่ละส่วนงาน และแต่ละส่วนงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามภารกิจและเป้าหมายขององค์การ	4
1.6 การวางแผนบุคลากรเป็นความสำคัญหลักของหน่วยงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการวางแผนบุคลากร และให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามแผนบุคลากร	3
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	
2.1 ควรประกาศรับสมัครเพื่อสรรหาบุคลากรให้เป็นไปอย่างเปิดเผย เช่น ประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย ปิดประกาศในชุมชน ประกาศรับสมัครผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อให้ผู้ที่มีคุณสมบัติได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร เพื่อค้นหาบุคคลที่มีความสามารถตามตำแหน่งงาน	12
2.2 ควรสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติทั้งด้านวุฒิการศึกษา ความรู้ ความสามารถ ที่ตรงกับตำแหน่งงาน	8
2.3 ควรปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและคัดเลือก ไม่ขัดต่อระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	4
2.4 ควรกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือก รวมถึงเอกสารในการสอบคัดเลือกให้ละเอียดและชัดเจน	6



ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	ความถี่
2.5 ควรเลือกสรรบุคลากรด้วยหลักคุณธรรมเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ	18
2.6 ควรให้ส่วนกลางจัดสอบ แล้วให้ท้องถิ่นขอใช้บัญชีตามตำแหน่งที่ต้องการจะบรรจุแต่งตั้ง เพื่อป้องกันการวิ่งเต้นในการสอบบรรจุ	3
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	
4.1 ควรมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม มีการประเมินจากหลายฝ่าย ประเมินรอบด้าน ไม่เลือกปฏิบัติ	9
4.2 ควรลงความเห็นในการประเมินการปฏิบัติงาน มีการตัดถอนบุคลากรที่ปฏิบัติตนไม่เหมาะสมและเสื่อมเสียต่อองค์การ ชัดเจน เป็นรายบุคคล เพื่อให้บุคลากรนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงในการปฏิบัติงาน	4
4.3 ควรมีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนว่ามีผลงานอะไรบ้างในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาแต่ละช่วงเวลา ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และดูความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน	17
4.4 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องสามารถบ่งชี้ศักยภาพของบุคลากร เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้	2
4.5 ควรแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบก่อนทุกครั้งที่มีการประเมิน	4
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	
5.1 ควรส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนาตำแหน่งงานตามวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร	5
5.2 ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลจัดหรือหน่วยงานอื่นจัด ตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถทันต่อเหตุการณ์ รวมถึงทัศนคติที่ดีต่อองค์การ	21
5.3 ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร	5
5.4 ควรสำรวจความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาของบุคลากร	1
5.5 ควรประเมินบุคลากรภายหลังการไปฝึกอบรม	1
6. ด้านการให้พ้นจากงาน	
6.1 ควรชี้แจงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับการย้าย หรือการให้พ้นจากงาน	3
6.2 เมื่อบุคลากรในองค์การกระทำผิดต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด มีการพิจารณาตามหลักคุณธรรม ไม่ให้บุคลากรพ้นจากงานในการกระทำผิดวินัยอย่างไม่มีร้ายแรง	16



ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	ความถี่
6.3 ควรตรวจสอบให้ชัดเจนว่าผิดจริง สมควรแก่การพ้นจากงาน เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ	9
6.4 เมื่อบุคลากรกระทำผิดไม่ร้ายแรงควรมีการตักเตือนก่อนพร้อมทั้งให้คำแนะนำที่ถูกต้องก่อนที่จะมีการลงโทษ	3
6.5 การที่ผู้บังคับบัญชาจะยุบเลิกตำแหน่งงาน ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการและเป็นธรรม อีกทั้งต้องชี้แจงให้บุคลากรตำแหน่งงานนั้นทราบด้วย	2

จากตาราง 11 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ให้ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเรียงลำดับข้อเสนอแนะและปัญหามากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมการฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลจัดหรือหน่วยงานอื่นจัด ตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถทันต่อเหตุการณ์ รวมถึงทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ควรเลือกสรรบุคลากรด้วยหลักคุณธรรมเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ และควรมีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนว่ามีผลงานอะไรบ้างในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาแต่ละช่วงเวลา ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และดูความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน



บทที่ 6

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม สรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

สรุปผล

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สรุปผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

1. จากการศึกษาโครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พบว่า
 - 1.1 โครงสร้างการบริหารงานบุคคล การเมืองการปกครองการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น 3 ระดับในระดับชาติ และ 3 จุด ในระดับจังหวัด ส่งผลให้ขาดความเป็นเอกภาพขององค์การบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติงาน คือ ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของอำนาจหน้าที่ขององค์กร นำไปสู่ความสับสนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับมาตรฐานหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติที่ขาดความเป็นเอกภาพ และสอดคล้องกัน ส่งผลให้เกิดความลักลั่นได้เปรียบเสียเปรียบระหว่างพนักงานท้องถิ่นแต่ละประเภท
 - 1.2 ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พบว่า เมื่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละประเภทและแต่ละจังหวัดทำหน้าที่นำมาตรฐานทั่วไปไปกำหนดเป็นหลักเกณฑ์และดำเนินงานที่เกี่ยวกับการบริหารบุคคลในแต่ละท้องถิ่นภายในจังหวัดนั้น ๆ แล้วปรากฏว่า การบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ได้ให้อำนาจแก่ผู้บริหารท้องถิ่นมากเกินไป ส่งผลให้อำนาจในกระบวนการบริหารงานบุคคลไปกระจุกที่ผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจ ตามความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่นไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม ใช้ระบบอุปถัมภ์



ส่งผลให้ท้องถิ่นได้บุคคลไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ได้ ซึ่งก็อาจเนื่องมาจากกฎหมายบริหารงานบุคคล มีผลบังคับใช้กับพนักงานส่วนท้องถิ่นเท่านั้น ไม่ได้บังคับใช้กับนักการเมืองท้องถิ่น ระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีความซับซ้อนและล่าช้า ไม่สามารถจูงใจให้คนเก่งที่เรียนจบระดับปริญญาเอกหรือจบเกียรตินิยมเข้าทำงาน เพราะมีขั้นตอนที่ซับซ้อนและล่าช้า ขาดความก้าวหน้า รวมถึงอัตราเงินเดือนซึ่งถูกมองว่าเป็นข้าราชการชั้นสอง ทำให้ท้องถิ่นไม่สามารถสรรหาคคนดี คนเก่ง มาทำงานให้กับท้องถิ่นได้

2. จากการศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม สรุปผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

2.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประเภทบุคลากรพนักงานส่วนตำบล และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำมาสรุปผล ปรากฏดังนี้

2.2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.12$) รายด้าน 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=3.30$) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X}=3.23$) ด้านการวางแผนบุคลากร ($\bar{X}=3.12$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการให้พ้นจากงาน ($\bar{X}=3.05$) และด้านการสรรหาและการคัดเลือก ($\bar{X}=3.00$)

2.2.2 ด้านการวางแผนบุคลากร พบว่า ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามส่วนใหญ่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดนโยบายเรื่องแผนบุคลากรไว้อย่างละเอียดชัดเจน โดยการวิเคราะห์งานที่มีความจำเป็นในพื้นที่ตามแผนพัฒนาตำบล ที่มาจากการประชุมประชาคมของแต่ละหมู่บ้าน ประกอบกับนโยบายของผู้บริหารมีการกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน และมีการวางแผนบุคลากรเหมาะสมกับความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบล และมีข้อมูลบางส่วนที่ไม่สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ คือ แผนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดทำไม่ค่อยมีความเหมาะสมกับภารกิจ เนื่องจากอาจถ่ายโอนงานมาจากหน่วยงานอื่น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถวิเคราะห์งาน ประเมินค่างานได้ตามความเป็นจริง

2.2.3 ด้านการสรรหาและการคัดเลือก พบว่า ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการสรรหาบุคลากรเอง ซึ่งมีกระบวนการสรรหาที่ไม่เป็นธรรม เลือกสรรบุคลากรตามนโยบายของผู้บริหาร จึงไม่ได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ควรมีหน่วยงานกลางเป็นผู้ดำเนินการ และการบรรจุต้องรอประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดและมติที่ประชุมก่อน ซึ่งมีความล่าช้า เพราะกว่าหนังสือมาถึงองค์การบริหารส่วนตำบล และมีข้อมูลบางส่วนที่สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ คือ การสรรหาบุคลากรเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง



2.2.4 ด้านการชำระรักษาบุคลากร พบว่า ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ ความสามารถ แต่เป็นระบบโควตา และการกำหนดอัตรา เงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์ ไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงว่า บุคลากรไม่มีความเชื่อมั่นต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดจากปริมาณงานความรู้ความสามารถเป็นหลัก ควรจะมีแนวทางในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อจะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ ไม่เอนเอียงไปกับผู้บริหารที่พิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความชอบพอส่วนตัว ก็เพื่อเป็นหลักประกันที่แน่นอนให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน

2.2.6 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมได้ทั้งหมดเนื่องจากมีปัญหาทางด้านงบประมาณ งบประมาณในการฝึกอบรมขององค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อย และบุคลากรก็ไม่ให้ความสำคัญในการเข้ารับการอบรม และมีข้อมูลบางส่วนที่สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ คือ บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรเดิม ๆ บ่อยครั้ง

2.2.7 ด้านการให้พ้นจากงาน พบว่า ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามส่วนใหญ่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ เมื่อบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกระทำผิดวินัย จะมีการการสอบสวน ใต้สวนหาข้อเท็จจริงอย่างเป็นทางการ หากมีการกระทำผิดจริงก็ตัดสินว่าผิด เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาลงโทษบุคลากรให้ออกจากงาน ต้องเป็นไปตามกฎหมายและเป็นธรรม อีกทั้งต้องชี้แจงหลักเกณฑ์ ระเบียบ และข้อบังคับในการย้ายอย่างชัดเจน และมีข้อมูลบางส่วนที่ไม่สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ คือ การพ้นจากตำแหน่งส่วนใหญ่จะเป็นการลาออก เพราะสอบบรรจุเป็นข้าราชการได้

3. จากการศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม สรุปผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนบุคลากร

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล ดังนี้ ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาให้ประชาชนได้ ควรกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ของบุคลากรอย่างละเอียดชัดเจนและเหมาะสมกับองค์การ และควรมีนโยบายเรื่องแผนบุคลากรให้มีความละเอียดชัดเจนและเหมาะสม

3.2 ด้านการสรรหาและการคัดเลือก

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล ดังนี้ ควรเลือกสรรบุคลากรด้วยหลักคุณธรรมเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ ควรประกาศรับสมัครเพื่อสรรหาบุคลากรให้เป็นไปอย่างเปิดเผย เช่น ประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย ปิดประกาศในชุมชน ประกาศรับสมัครผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อให้ผู้ที่มีคุณสมบัติได้รับทราบข้อมูล



ข่าวสาร เพื่อค้นหาบุคคลที่มีความสามารถตามตำแหน่งงาน และควรสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติ ทั้งด้านวุฒิการศึกษา ความรู้ ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่งงาน

3.3 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหา การบริหารงานบุคคล ดังนี้ ควรมีการอบรมปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ เพื่อให้ทราบบทบาทหน้าที่ และสิทธิประโยชน์ของตนเองในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงาน ควรจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร เช่น โบนัส ที่พักอาศัยหรือค่าเช่าบ้านอย่างเหมาะสม และควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจเป็นคำชม เกียรติบัตร หรือจะเป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ

3.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหา การบริหารงานบุคคล ดังนี้ ควรมีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนว่ามีผลงานอะไรบ้าง ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาแต่ละช่วงเวลา ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และดูความตั้งใจจริง ในการปฏิบัติงานควรมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม มีการประเมิน จากหลายฝ่าย ประเมินรอบด้าน ไม่เลือกปฏิบัติ ควรลงความเห็นในการประเมินการปฏิบัติงาน มีการตักเตือนบุคลากรที่ปฏิบัติตนไม่เหมาะสมและเสื่อมเสียต่อองค์การ ชัดเจน เป็นรายบุคคล เพื่อให้บุคลากรนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงในการปฏิบัติงาน และควรแจ้งหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบก่อนทุกครั้งที่มีการประเมิน

3.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหา การบริหารงานบุคคล ดังนี้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมการฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นองค์การบริหาร ส่วนตำบลจัดหรือหน่วยงานอื่นจัด ตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนา ตนเองให้มีความรู้ความสามารถทันต่อเหตุการณ์ รวมถึงทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ควรส่งบุคลากรเข้าร่วม การอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนาตำแหน่งงานตามวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนา บุคลากร และควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนา บุคลากร

3.6 ด้านการให้พ้นจากงาน

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหา การบริหารงานบุคคล ดังนี้ เมื่อบุคลากรในองค์การกระทำผิดต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ อย่างเคร่งครัด มีการพิจารณาตามหลักคุณธรรม ไม่ให้บุคลากรพ้นจากงานในการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ ร้ายแรง ควรตรวจสอบให้ชัดเจนว่าผิดจริง สมควรแก่การพ้นจากงาน เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ และควรชี้แจงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับการย้าย หรือการให้พ้นจากงาน เมื่อบุคลากรกระทำผิดไม่ร้ายแรง ควรมีการตักเตือนก่อนพร้อมทั้งให้คำแนะนำที่ถูกต้องก่อนที่จะมีการลงโทษ

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จากข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการ



ประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการให้พ้นจากงาน และด้านการสรรหาและการคัดเลือก ซึ่งส่วนใหญ่ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ ที่พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเอง ซึ่งไม่เป็นไปตามระบบความรู้ ความสามารถ รวมถึงไม่ยุติธรรม เพราะการคัดสรรคนส่วนใหญ่จะเป็นคนในพื้นที่หรือเลือกสรรตามนโยบายของผู้บริหาร จึงทำให้ไม่สามารถได้คนที่มีความรู้ความสามารถสูงมาปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถไม่เหมาะกับตำแหน่ง ควรจะมีหน่วยงานกลางเป็นผู้ดำเนินการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งก็ล่าช้า ต้องรอมติเห็นชอบจากที่ประชุมของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลในระดับจังหวัด ก่อน องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ในหน้าที่ของตนเอง รวมถึงผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร ไม่สามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ เพราะผู้ที่มีความรับผิดชอบกับผู้ที่ไม่มีความรับผิดชอบได้รับการเลื่อนขั้นเท่ากัน ควรดูจากปริมาณงานและความรู้ความสามารถ ไม่ประเมินโดยระบบอุปถัมภ์มากเกินไป เพราะจะทำให้พนักงานไม่มีความมั่นคง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร การดำรงรักษาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ขาดสิ่งจูงใจในการทำงาน เนื่องจาก การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ ความสามารถ แต่เป็นระบบโควตา ไม่ได้ยึดหลักคุณธรรม รวมถึงให้อำนาจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนกับผู้บริหารมากเกินไป การเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ตรงกับห้วงเวลาที่กำหนด เมื่อมีการปรับอัตราเงินเดือนเรื่องมาถึงหน่วยงานล่าช้า ควรปรับปรุงเงินเดือนและค่าตอบแทนให้ทันต่อสถานการณ์ และสภาพปัจจุบัน บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับการอบรมค่อนข้างน้อย เนื่องจากมีปัญหาด้านงบประมาณ บุคลากรไม่ให้ความสำคัญในการเข้ารับการอบรม บุคลากรไม่ได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ควรสร้างมาตรฐานหรือกำหนดตัวแบบให้ทุกคนปฏิบัติตาม และปลูกฝังให้บุคลากรรักองค์กรให้มากขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ เชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยอภิปรายผลจากข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามข้อสรุป ดังนี้

1. โครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

1.1 โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น การเมืองการปกครองการบริหารงานบุคคล 3 ระดับในระดับชาติ และ 3 ชุด ในระดับจังหวัด ส่งผลให้ขาดความเป็นเอกภาพขององค์การการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติงาน คือ ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของอำนาจหน้าที่ขององค์กร นำไปสู่ความสับสนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับมาตรฐานหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติที่ขาดความเป็นเอกภาพ และสอดคล้องกัน ส่งผลให้เกิดความลักลั่นได้เปรียบเสียเปรียบระหว่างพนักงานท้องถิ่นแต่ละประเภท ทำให้การโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความยุ่งยากและล่าช้า ดังนั้น องค์การกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นควรมีเพียงองค์กรเดียว เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการกำหนดมาตรฐาน และมีมาตรฐานการปฏิบัติเดียวกันหมดทั้งประเทศ และเพื่อให้กระบวนการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นภายในองค์กรเดียวกันหรือระหว่างองค์กรเป็นไปอย่างคล่องตัว



1.2 ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น เมื่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละประเภทและแต่ละจังหวัดทำหน้าที่นำมาตราฐานทั่วไปไปกำหนดเป็นหลักเกณฑ์และดำเนินงานที่เกี่ยวกับการบริหารบุคคลในแต่ละท้องถิ่นภายในจังหวัดนั้น ๆ แล้ว ปรากฏว่าการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ได้ให้อำนาจแก่ผู้บริหารท้องถิ่นมากเกินไป ส่งผลให้อำนาจในกระบวนการบริหารงานบุคคลไปกระจุกที่ผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจตามความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่นไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม ใช้ระบบอุปถัมภ์ ส่งผลให้ท้องถิ่นได้บุคคลไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ได้ ซึ่งก็อาจเนื่องมาจากกฎหมายบริหารงานบุคคล มีผลบังคับใช้กับพนักงานส่วนท้องถิ่นเท่านั้น ไม่ได้บังคับใช้กับนักการเมืองท้องถิ่น ระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีความซับซ้อนและล่าช้า ไม่สามารถจูงใจให้คนเก่งที่เรียนจบระดับปริญญาเอกหรือจบเกียรตินิยมเข้าทำงาน เพราะมีขั้นตอนที่ซับซ้อนและล่าช้า ขาดความก้าวหน้า รวมถึงอัตราเงินเดือนซึ่งถูกมองว่าเป็นข้าราชการชั้นสอง ทำให้ท้องถิ่นไม่สามารถสรรหาคนดี คนเก่ง มาทำงานให้กับท้องถิ่นได้ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรมีความเป็นมาตรฐานเดียวกัน ความยืดหยุ่น และความคล่องตัว การสรรหาและเลือกสรรพนักงานส่วนท้องถิ่น ควรมียุทธศาสตร์กลางในการสรรหา เพื่อทำหน้าที่สรรหาและเลือกสรรพนักงานส่วนท้องถิ่นตามความรู้ความสามารถเพื่อให้ได้พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง ควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบรรจุแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ โดยไม่ต้องขออนุมัติบรรจุอีกเพื่อความคล่องตัวและได้บุคคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กรอย่างรวดเร็ว การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการประเมินในรูปของคณะกรรมการ แทนการให้อำนาจแก่ผู้บริหารเพียงผู้เดียว เพื่อการถ่วงดุลอำนาจ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นธรรม และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับพนักงานส่วนท้องถิ่นรวมถึงผู้บริหารท้องถิ่น

2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพงศธร ฝาสิงห์ (2552 : 112-115) พบว่า บุคลากรของเทศบาล ในจังหวัดอุดรธานี จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน มีสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นไปได้ว่า

2.1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดนโยบายเรื่องแผนบุคลากรไว้อย่างละเอียดชัดเจน โดยการวิเคราะห์งานที่มีความจำเป็นในพื้นที่ตามแผนพัฒนาตำบล ที่มาจากการประชุมประชาคมของแต่ละหมู่บ้าน ประกอบกับนโยบายของผู้บริหาร มีการกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน และมีการวางแผนบุคลากรเหมาะสมกับความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่แผนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดทำไม่ค่อยมีความเหมาะสมกับภารกิจ เนื่องจากอาจถ่ายโอนงานมาจากหน่วยงานอื่น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถวิเคราะห์งาน ประเมินค่างานได้ตามความเป็นจริง

2.2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการสรรหาบุคลากรเอง ซึ่งมีกระบวนการสรรหาที่ไม่เป็นธรรม เลือกสรรบุคลากรตามนโยบายของผู้บริหาร จึงไม่ได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ควรมีหน่วยงานกลางเป็นผู้ดำเนินการ และการบรรจุต้องรอประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล



จังหวัดและมณฑลที่ประชุมก่อน ซึ่งมีความล่าช้า เพราะกว่าหนังสือมาถึงองค์การบริหารส่วนตำบล แต่การสรรหาบุคลากรเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

2.3 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม เห็นว่า สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ ความสามารถ แต่เป็นระบบโควตา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์ ไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงว่าบุคลากรไม่มีความเชื่อมั่นต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

2.4 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม เห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดจากปริมาณงานความรู้ความสามารถเป็นหลัก ควรชี้แนวทางในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อจะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ ไม่เอนเอียงไปกับผู้บริหารที่พิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความชอบพอส่วนตัว ก็เพื่อเป็นหลักประกันที่แน่นอนให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน

2.5 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมได้ทั้งหมดเนื่องจากมีปัญหาทางด้านงบประมาณ งบประมาณในการฝึกอบรมขององค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อย และบุคลากรก็ไม่ให้ความสำคัญในการเข้ารับการอบรม แต่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วนกับเห็นว่าได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรเดิม ๆ บ่อยครั้ง

2.6 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม เห็นว่าเมื่อบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกระทำผิดวินัย จะมีการการสอบสวน ได้สวนหาข้อเท็จจริงอย่างเป็นธรรม หากมีการกระทำผิดจริงก็ตัดสินว่าผิด เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาลงโทษบุคลากรให้ออกจากงาน ต้องเป็นไปตามกฎหมายและเป็นธรรม อีกทั้งต้องชี้แจงหลักเกณฑ์ ระเบียบ และข้อบังคับในการย้ายอย่างชัดเจน ส่วนการพ้นจากตำแหน่งส่วนใหญ่จะเป็นการลาออก เพราะสอบบรรจุเป็นข้าราชการได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปปฏิบัติ

1.1 โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

โครงสร้างองค์กรกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น ควรมีเพียงองค์กรเดียว เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการกำหนดมาตรฐาน และมีมาตรฐานการปฏิบัติเดียวกันหมดทั้งประเทศ เพื่อให้กระบวนการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นเป็นไปอย่างเป็นธรรม มีความคล่องตัว

1.2 ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรอยู่ในรูปของคณะกรรมการ แทนการให้อำนาจแก่ผู้บริหารเพียงผู้เดียว เพื่อการถ่วงดุลอำนาจ ควรมีองค์กรกลางในการสรรหา เพื่อทำหน้าที่สรรหาและเลือกสรรพนักงานส่วนท้องถิ่นตามความรู้ความสามารถเพื่อให้ได้พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ควรลดขั้นตอนกระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นที่มีความซ้ำซ้อนทำให้ล่าช้า เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนท้องถิ่นสามารถก้าวสู่ตำแหน่งระดับสูงอย่างเท่าเทียม ควรกำหนดอัตรา



เงินเดือนและสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ให้เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น เพื่อจูงใจให้คนเข้ามาทำงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3 กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

1.3.1 ด้านการวางแผนบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบล ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาให้ประชาชนได้ ควรกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ของบุคลากรอย่างละเอียดชัดเจนและเหมาะสมกับองค์การ และควรมีนโยบายเรื่องแผนบุคลากรให้มีความละเอียดชัดเจน และเหมาะสม

1.3.2 ด้านการสรรหาและการคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบล ควรเลือกสรรบุคลากรด้วยหลักคุณธรรมเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ ควรประกาศรับสมัครเพื่อสรรหาบุคลากรให้เป็นไปอย่างเปิดเผย เช่น ประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย ปิดประกาศในชุมชน ประกาศรับสมัครผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อให้ผู้ที่มีคุณสมบัติได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร เพื่อค้นหาบุคคลที่มีความสามารถตามตำแหน่งงาน ควรสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติทั้งด้านวุฒิการศึกษา ความรู้ ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่งงาน และควรมีองค์การกลางในการสรรหา เพื่อทำหน้าที่สรรหาและเลือกสรรพนักงานส่วนท้องถิ่นตามความรู้ความสามารถเพื่อให้ได้พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน

1.3.3 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการอบรมปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ เพื่อให้ทราบบทบาทหน้าที่และสิทธิประโยชน์ของตนเองในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงาน ควรจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร เช่น โบนัส ที่พักอาศัยหรือค่าเช่าบ้านอย่างเหมาะสม และควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจเป็นคำชม เกียรติบัตร หรือจะเป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ

1.3.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนว่ามีผลงานอะไรบ้างในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาแต่ละช่วงเวลา ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และดูความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานควรมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม มีการประเมินจากหลายฝ่าย ประเมินรอบด้าน ไม่เลือกปฏิบัติ ควรลงความเห็นในการประเมินการปฏิบัติงาน มีการตักเตือนบุคลากรที่ปฏิบัติไม่เหมาะสมและเสื่อมเสียต่อองค์การ ชัดเจนเป็นรายบุคคล เพื่อให้บุคลากรนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงในการปฏิบัติงาน และควรแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบก่อนทุกครั้งที่มีการประเมิน

1.3.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบล ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมการฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลจัดหรือหน่วยงานอื่นจัด ตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถทันต่อเหตุการณ์ รวมถึงทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ควรส่งบุคลากรเข้าร่วมการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนาตำแหน่งงานตามวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร และควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร



1.3.6 ด้านการให้พ้นจากงาน

เมื่อบุคลากรในองค์การกระทำผิดต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ อย่างเคร่งครัด มีการพิจารณาตามหลักคุณธรรม ไม่ให้บุคลากรพ้นจากงานในการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ ร้ายแรง ควรตรวจสอบให้ชัดเจนว่าผิดจริงสมควรแก่การพ้นจากงาน เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ และควรชี้แจงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับการย้าย หรือการให้พ้นจากงาน เมื่อบุคลากรกระทำผิดไม่ร้ายแรง ควรมีการตักเตือนก่อนพร้อมทั้งให้คำแนะนำที่ถูกต้องก่อนที่จะมีการลงโทษ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อโครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- 2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
- 2.3 จากผลการศึกษานี้ พบว่า การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน มีปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด จึงควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ กระบวนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. ประกาศ เรื่อง การสอบแข่งขันบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น. เลขที่ มท 0809.5/ว 3. 6 มกราคม 2557 ก.
- . ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นรายจ่ายอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2557. เลขที่ มท 0809.3/ว 833. 23 พฤษภาคม 2557 ข.
- . ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2557. เลขที่ มท 0809.3/ว 1312. 1 สิงหาคม 2557 ค.
- กระทรวงมหาดไทย. ประกาศ เรื่อง การชะลอการเบิกจ่ายเงินทุนการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. เลขที่ มท 0808.2/ว 1066. 8 พฤษภาคม 2557 ก.
- . ประกาศ เรื่อง มาตรการดำเนินการสอบแข่งขัน. เลขที่ มท 0809.2/ว 2500. 27 สิงหาคม 2557 ข.
- กิตติวัฒน์ รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. ระบบบริหารราชการไทย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สมารธรรม, 2552.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยี่ง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา, 2543.
- เกวลี มูลมี. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสามชัย จังหวัดกาฬสินธุ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.
- โกวิทย์ พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : วิญญูชน, 2552.
- จันทร์เพ็ญ สว่างศรี. ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ รม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2551.
- จิราภรณ์ จันทะพรหม. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ รม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2553.
- จุมพล หนิมพานิช. “การสรรหาและการเลือกสรร,” ใน การบริหารงานบุคคลภาครัฐ.

- หน้า 287-339. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ., 2544.
- ชาญชัย อัจฉินสมาจาร. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เค แอน พี บุค, 2549.
- ชูชัย สมิทธิไกร. การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.
พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วิ.พรินท์ (1991), 2552.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการเขียนเค้าโครงวิจัย : แนวทางสู่ความสำเร็จ. ไทยเนรมิตกิจ อินเตอร์
โพรเกรสซิฟ, 2549.
- ทวี พันธวาสิฎฐ์. การปกครองท้องถิ่น. มหาสารคาม : วิทยาลัยครูมหาสารคาม, 2531.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. “แนวคิด โครงสร้าง และระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐ,”
ใน การบริหารงานบุคคลภาครัฐ. หน้า 1-49. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.,
2544.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2540.
- ธัญญา ผลอนันต์. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิกส์, 2546.
- นัฏฐพันธ์ เขจรนันท์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เม็ดทรายพรินติ้ง, 2545.
- นันทวัฒน์ บรมานันท์. การปกครองส่วนท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
(พ.ศ. 2540). พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : วิทยุชน, 2549.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2553.
- บุญอริ ยีหะมะ. การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2550.
- ปภาวดี ดุลยจินดา. “หลักการทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารราชการ,” ใน การบริหารราชการไทย.
พิมพ์ครั้งที่ 19. หน้า 1-42. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ., 2544.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : พีระพัฒนา, 2526.
- ประวีณ ณ นคร. “การฟื้นฟูสภาพข้าราชการและบำเหน็จบำนาญ,” ใน การบริหารงานบุคคล
ภาครัฐ. หน้า 757-806. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ., 2544.
- ปรัชญา เวสารัชช. “การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น,” ใน การบริหารราชการไทย. หน้า 419-
485. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ., 2544.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ,
2547.
- บุญญพัฒน์ พันธุ์ยิ้ม. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร : สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร,
2545.
- พงศธร ผาสิ่ง. การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในจังหวัดอุดรดิษฐ์

- จังหวัดแพร่ จังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. อุดรดิตต์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์, 2552.
- “พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116. ตอนที่ 120 ก. หน้า 1. 29 พฤศจิกายน 2542.
- “พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 126. ตอนที่ 84 ก. หน้า 8-9. 6 พฤศจิกายน 2552.
- “พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 111. ตอนที่ 53 ก. หน้า 11. 2 ธันวาคม 2537.
- พลกฤต จำนงค์. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2553.
- พิชิต เทพวรรณ. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน. กรุงเทพฯ : วี.พริ้นท์ (1991), 2554.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. แนวคิด ยุทธศาสตร์ การบริหาร การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท) ในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน, 2552.
- รศนธ์ รัตนเสริมพงศ์. “การบริหารท้องถิ่น,” ใน การบริหารภาครัฐ. หน้า 53-142. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ., 2548.
- “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124. ตอนที่ 47 ก. หน้า 1-127. 24 สิงหาคม 2550.
- เริงชัย ตั้งรุ่งเรืองอยู่. ปัญหาในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่กิ่งอำเภอ ช้องชัย จังหวัดกาฬสินธุ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547.
- วณิชยา ภัทรวรเมธ. ปัญหาการบริหารงานบุคคลองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2552.
- วนิดา พุ่มพิมพ์. สภาพการณ์และปัญหาในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2546.
- วิเชียร วิทยาอุดม. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์, 2549.
- วุฒิสาร ตันไชย. “การปกครองส่วนท้องถิ่น,” ใน การเมืองการปกครองไทยในรอบ 60 ปี แห่งการครองสิริราชสมบัติของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. หน้า 217-256. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า, 2549.

- สนอง ปจโจปการี. ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ. นครปฐม : รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1977), 2550.
- สมคิด บางโม. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒน, 2550.
- สมชาย หิรัญกิตติ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : อีระฟิล์ม และไซเท็กซ์, 2542.
- สมาน รังสิโยกฤษฏ์. การบริหารราชการไทย อดีต ปัจจุบัน และอนาคต. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, 2543.
- สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.. เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตาม มาตรา 35 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. เลขที่ มท 0809.3/ว 1632. 20 มิถุนายน 2555.
- . เรื่อง แนวทางการเยียวยาพนักงานจ้างกรณีปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. เลขที่ มท 0809.3/ว 1451. 29 สิงหาคม 2557.
- สำนักงานคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด. เรื่อง หารือเงินปรับเพิ่มตาม คุณวุฒิกรณีการรับโอนข้าราชการประเภทอื่น. เลขที่ มท 0809.5/311. 28 กุมภาพันธ์ 2555 ก.
- สำนักงานคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด. เรื่อง หารือวันที่มีผลในการแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งผู้บริหาร. เลขที่ มท 0809.2/455. 2 กรกฎาคม 2555 ข.
- สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล. เรื่อง คุ่มครองคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ กรณีได้รับผลกระทบจากการปรับระดับตำแหน่งบริหารสูงขึ้น. เลขที่ มท 0809.2/260. 10 เมษายน 2555 ก.
- . เรื่อง หารือการกำหนดตำแหน่งบริหาร กรณีเทศบาลได้ปรับขนาดเป็นเทศบาลขนาดกลาง. เลขที่ มท 0809.2/ว 594. 16 สิงหาคม 2555 ข.
- . เรื่อง หารือการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบริหาร. เลขที่ มท 0809.2/323. 10 มิถุนายน 2556 ก.
- . เรื่อง การแก้ไขปรับปรุงวันที่มีผลบังคับใช้ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือก สำหรับพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ 9). เลขที่ มท 0809.2/ว 37. 19 มิถุนายน 2556 ข.
- . เรื่อง การยกเลิกตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ระดับ 7 ขององค์การบริหารส่วนตำบล. เลขที่ มท 0809.2/34. 24 กุมภาพันธ์ 2555 ค.
- . เรื่อง หารือการขาดคุณสมบัติเป็นพนักงานส่วนตำบล กรณีคุณวุฒิการศึกษาไม่ตรงตาม

- คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง. เลขที่ มท 0809.2/497. 17 กรกฎาคม 2555 ง.
- เรื่อง หารือการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ (วช).
เลขที่ มท 0809.2/ว 130. 11 กันยายน 2555 จ.
- เรื่อง หารือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบล.
เลขที่ 0809.2/847. 29 ตุลาคม 2555 ฉ.
- เรื่อง หารือการรับรองบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อย้ายพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่ง
ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3. เลขที่ มท 0809.2/311. 7 มิถุนายน 2556 ค.
- เรื่อง การแก้ไขปรับปรุงวันที่มีผลบังคับใช้ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงาน
ส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือก สำหรับข้าราชการและพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม). เลขที่ มท 0809.2/ว 36. 19 มิถุนายน 2556 ง.
- เรื่อง หารือการย้ายเปลี่ยนสายงานเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 จากบัญชีสอบ
คัดเลือกขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ยกฐานะเป็นเทศบาล. เลขที่ มท 0809.2/ว 63.
30 กันยายน 2556 จ.
- เรื่อง การได้รับเงินประจำตำแหน่งสำหรับหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล. ที่ มท 0809.2/ว 35. 8 เมษายน 2557.
- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. รายงานประจำปี 2551 ของ
คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) และสำนักงาน
คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.). กรุงเทพฯ :
บพิธการพิมพ์, 2552.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม. เรื่อง การต่อสัญญาพนักงานจ้างตาม
ภารกิจ. เลขที่ มค 0037.2 (ก.ท.จ.)/522. 11 ธันวาคม 2555.
- เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล. เลขที่ มค 0023.2 (ก.อบต.)/ว 141. 6 สิงหาคม 2557.
- เสนห์ จัยโต. “การบริหารราชการส่วนภูมิภาค,” ใน การบริหารราชการไทย.
หน้า 351-418. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ., 2544.
- เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. เอกสารคำสอนการสรรหาและการบรรจุพนักงาน. มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2550.
- แส สิงห์ชุต. การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภวารินชำราบ จังหวัด
อุบลราชธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รพ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
2547.

- อนงค์ทิพย์ เอกแสงศรี. “การบริหารท้องถิ่น,” ใน การบริหารภาครัฐ. พิมพ์ครั้งที่ 2. หน้า 1-53. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ., 2548.
- อรทัย ก๊กผล และสุมาลย์ ชาวนา. ร่วมคิด ร่วมปฏิรูป การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : ส เจริญ การพิมพ์, 2550.
- อรทัย จันทร์เหลือง. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รม.มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2548.
- อาคม ผนใจเมือง. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบ้านดง จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล. วิทยานิพนธ์ รม.มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2553.
- อาร์มสตอง, ไมเคิล. การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์. แปลโดย อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. กรุงเทพฯ : ธรรมมลการพิมพ์, 2550.
- อิสระ วงษ์ชนะ. ปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รม.มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.
- อิสระ สุวรรณบล. “การพัฒนาระบบบริหารภาครัฐ,” ใน การบริหารภาครัฐ. พิมพ์ครั้งที่ 2. หน้า 1-56. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ., 2548.
- อุทัย หิรัญโต. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : บารมีการพิมพ์, 2523.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์



แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย

เรื่อง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 2. คำตอบทุกคำตอบข้อมูลทุกอย่างในแบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยถือเป็นความลับ
 3. ขอความกรุณาให้ตอบคำถามทุกข้อ
 4. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม
 - ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม
- ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางบังอร บรรเทา

นิสิตปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขานโยบายสาธารณะ)

วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย / ลงใน () ซึ่งตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านเอง

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. 18 – 30 ปี

() 2. 31 – 40 ปี

() 3. 41 – 50 ปี

() 4. 51 – 60 ปี

() 5. 61 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() 1. ประถมศึกษา

() 2. มัธยมศึกษา

() 3. ปวช. หรือเทียบเท่า

() 4. ปวส. หรือเทียบเท่า

() 5.ปริญญาตรี

() 6. สูงกว่าปริญญาตรี

() 7. อื่น ๆ ระบุ.....

4. ประเภทบุคลากร

() 1. ผู้บริหาร

() 2. พนักงานส่วนตำบล

() 3. ลูกจ้างประจำ

() 4. พนักงานจ้าง

() 5. อื่น ๆ ระบุ.....

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

() 1. น้อยกว่า 5 ปี

() 2. 5 – 10 ปี

() 3. 11 – 15 ปี

() 4. 16 – 20 ปี

() 5. 21 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม
คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด

ลำดับที่	การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	ก. ด้านการวางแผนบุคลากร					
1	การจัดทำแผนบุคลากรไม่มีความเหมาะสม กับภารกิจ					
2	นโยบายเรื่องแผนบุคลากรมีความละเอียดชัดเจน					
3	การวางแผนบุคลากรเหมาะสมกับความต้องการของ องค์การบริหารส่วนตำบล					
4	องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดโครงสร้าง และหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน					
5	บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบล					
6	ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการวางแผนบุคลากร					
	ข. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก					
7	การประกาศรับสมัครเพื่อสรรหาบุคลากร เป็นไปอย่างเปิดเผย					
8	การสรรหาบุคลากรเป็นไปตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง					
9	กระบวนการสรรหามีความชัดเจน โปร่งใส และ เหมาะสม					
10	การกำหนดวิธีการคัดเลือกบุคลากรขาดความ น่าเชื่อถือ					
11	หลักเกณฑ์การคัดเลือก ไม่ได้นำเอาหลักความรู้ ความสามารถมาใช้ในการพิจารณา					
12	การบรรจุแต่งตั้งไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล					



ลำดับที่	การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ค. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร					
13	บุคลากรไม่มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่					
14	บุคลากรไม่มีความเชื่อมั่นต่อองค์การบริหารส่วนตำบล					
15	บุคลากรรับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนตามคุณวุฒิ					
16	บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
17	บุคลากรมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
18	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน					
19	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ					
20	องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสวัสดิการ เช่น โบนัสที่พักหรือค่าเช่าบ้านให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม					
	ง. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
21	องค์การบริหารส่วนตำบลมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน					
22	องค์การบริหารส่วนตำบลนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร					
23	การพิจารณาความดีความชอบไม่นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการพิจารณา					
24	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่สามารถบ่งชี้ศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้					
25	ทุกครั้งที่มีการประเมินผู้รับการประเมินรับรู้และเข้าใจแนวทางการประเมิน					
26	องค์การบริหารส่วนตำบลไม่แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ					



ลำดับที่	การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จ. ด้านการพัฒนาบุคลากร					
27	องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร					
28	การจัดประชุมชี้แจงวิธีการในการปฏิบัติงานตามแผนงาน					
29	องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงาน					
30	องค์การบริหารส่วนตำบลสำรวจความต้องการเข้ารับการอบรมในการพัฒนางานในหน้าที่ของบุคลากร					
31	องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้ประเมินบุคลากรภายหลังการไปฝึกอบรม					
32	องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นให้แก่บุคลากร					
	ฉ. ด้านการให้พ้นจากงาน					
33	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับในการย้าย					
34	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงหลักเกณฑ์ ระเบียบ เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน					
35	ผู้บังคับบัญชาพิจารณาลงโทษบุคลากรให้ออกจากงานมีความโปร่งใสเป็นไปตามเหตุผลอันสมควร					
36	ถูกลงโทษให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เมื่อกระทำผิดทางวินัยร้ายแรง					
37	ผู้บังคับบัญชาสั่งเลิกจ้างบุคลากรอย่างไม่เป็นธรรม					
38	ผู้บังคับบัญชายุบเลิกตำแหน่งงาน ไม่เป็นไปตามกฎหมาย					
39	ผู้บังคับบัญชาให้บุคลากรที่ทุพพลภาพออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม					



ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

1. ด้านการวางแผนบุคลากร

.....
.....
.....

2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก

.....
.....
.....

3. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร

.....
.....
.....

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

.....
.....
.....

5. ด้านการพัฒนาบุคลากร

.....
.....
.....

6. ด้านการให้พ้นจากงาน

.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบคำถาม



แบบสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาวิจัย

เรื่อง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

.....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
 - ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม
3. ข้อมูลที่ได้จากท่านผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้น ข้อมูลดังกล่าวจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด แต่จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศของผู้ให้สัมภาษณ์.....
2. อายุของผู้ให้สัมภาษณ์.....
3. ระดับการศึกษาของผู้ให้สัมภาษณ์.....
4. ประเภทบุคลากรของผู้ให้สัมภาษณ์.....
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ให้สัมภาษณ์.....

สัมภาษณ์วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....น.



ตอนที่ 2 สภาพปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม
คำชี้แจง ขอความกรุณาตอบแบบสัมภาษณ์

หัวข้อ	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
1. ด้านการวางแผนบุคลากร	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>



ภาคผนวก ข
คุณภาพของเครื่องมือ



ตาราง 12 การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

คำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ข้อ 1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 3	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 4	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 5	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 6	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 7	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 8	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 9	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 10	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 11	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 12	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 13	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 14	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 15	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 16	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 17	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 18	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 19	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
ข้อ 20	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 21	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 22	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 23	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 24	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 25	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 26	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 27	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 28	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
ข้อ 29	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 30	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 31	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 32	+1	+1	+1	1	ใช้ได้



ตาราง 12 (ต่อ)

คำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ข้อ 33	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 34	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 35	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 36	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 37	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 38	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อ 39	+1	+1	+1	1	ใช้ได้



ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกที่เข้าเกณฑ์รายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ทั้งฉบับ

1. ด้านการวางแผนบุคลากร	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ข้อ 1	.762
ข้อ 2	.709
ข้อ 3	.708
ข้อ 4	.714
ข้อ 5	.762
ข้อ 6	.779
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	
ข้อ 7	.698
ข้อ 8	.696
ข้อ 9	.699
ข้อ 10	.735
ข้อ 11	.766
ข้อ 12	.753
3. ด้านการจ้างรักษาบุคลากร	
ข้อ 13	.772
ข้อ 14	.760
ข้อ 15	.719
ข้อ 16	.717
ข้อ 17	.727
ข้อ 18	.698
ข้อ 19	.707
ข้อ 20	.715
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	
ข้อ 21	.700
ข้อ 22	.702
ข้อ 23	.754
ข้อ 24	.756
ข้อ 25	.717
ข้อ 26	.762



ตาราง 13 (ต่อ)

5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ข้อ 27	.755
ข้อ 28	.721
ข้อ 29	.718
ข้อ 30	.714
ข้อ 31	.753
ข้อ 32	.707
6. ด้านการให้พินิจจากงาน	
ข้อ 33	.703
ข้อ 34	.713
ข้อ 35	.720
ข้อ 36	.718
ข้อ 37	.741
ข้อ 38	.747
ข้อ 39	.736
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.736



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์





ที่ ศธ ๐๕๓๐.๑๙/๑๔๖๖

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลฆ้องชัย อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม ๔๔๑๕๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน

ด้วย นาง บังอร บรรเทา นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
นโยบายสาธารณะ (รป.ม.) วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม" ซึ่ง
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี
รองศาสตราจารย์สีดา สอนศรี เป็นประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์นี้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยฯ
ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์
จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้
เพื่อที่นิตติจะได้ดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์
จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สีดา สอนศรี)

คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคามฝ่ายวิชาการ ระดับบัณฑิตศึกษา
ผู้ประสานงาน นายสุริยา ชันแก้ว
โทรศัพท์ ๐ ๔๓๓ ๕๕๔๔ ๓๓๓๗ หรือ ๓๓๓/๓๓๓
E-mail ricadokakol@hotmail.com
นิตติปริญญาโท นาง บังอร บรรเทา โทร.๐ ๔๓๓ ๒๒๔๔ ๒๔๔๔





ที่ ศธ ๐๕๓๐.๑๙/๑๔๖๗

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม ๔๔๑๕๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน

ด้วย นาง บังอร บรรเทา นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
นโยบายสาธารณะ (รปม.) วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม" ซึ่ง
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม) โดยมี
รองศาสตราจารย์สีดา สอนศรี เป็นประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยฯ
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้ นาง บังอร บรรเทา ทดลองใช้เครื่องมือ ตามเอกสารและ
แบบสอบถามที่แนบพร้อมนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์
จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สีดา สอนศรี)

คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ฝ่ายวิชาการปริญญาโท

ผู้ประสานงาน นายสุริยา ชันแก้ว

โทรศัพท์ ๐ ๔๓ ๗๕๔ ๓๑๗ ต่อ ๓๗๑๓

E - mail. ricadokaka1@hotmail.com

นิสิตปริญญาโท นาง บังอร บรรเทา โทร.๐ ๘๗ ๒๒๕ ๒๔๘๘

มี ๑

๒๖ ก.ค. ๕๗

๒๖ ก.ค. ๕๗





ที่ ศธ ๐๕๓๐.๑๙/๑๔๖๘

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย
 จังหวัดมหาสารคาม ๔๔๑๕๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน

ด้วย นาง บังอร บรรเทา นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 นโยบายสาธารณะ (รป.ม) วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์
 เรื่อง "การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม" ซึ่ง
 เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี
 รองศาสตราจารย์สิดา สอนศรี เป็นประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยฯ
 จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้ นาง บังอร บรรเทา เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไป
 ดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
 จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สิดา สอนศรี)

คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ปฏิบัติราชการแทน
 อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ฝ่ายวิชาการปริญญาโท

ผู้ประสานงาน นายสุริยา ชันแก้ว

โทรศัพท์ ๐ ๔๓ ๗๕๔ ๓๑๗ ต่อ ๓๗๑๓

E - mail. ricadokaka1@hotmail.com

นิสิตปริญญาโท นาง บังอร บรรเทา โทร.๐ ๘๗ ๒๒๕ ๒๔๔๘



ภาคผนวก ง
รายนามผู้ให้สัมภาษณ์



รายนามผู้ให้สัมภาษณ์

- กิตติชัย วิชาเรือง เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, บังอร บรรเทา เป็นสัมภาษณ์, นายกองค้การบริหาร ส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2557.
- โกศล กงภูเวศน์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, บังอร บรรเทา เป็นสัมภาษณ์, นายกองค้การบริหาร ส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2557.
- ชัชวาล แคลนกระโทก เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, บังอร บรรเทา เป็นสัมภาษณ์, หัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลกู่ทอง เมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2557.
- ชูชาติ งามพรม เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, บังอร บรรเทา เป็นสัมภาษณ์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล. องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2557.
- ธนะสิทธิ์ ฉัตรธนะพานิช เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, บังอร บรรเทา เป็นสัมภาษณ์, นายกองค้การบริหาร ส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2557.
- บุญเกื้อ เจริญสุข เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, บังอร บรรเทา เป็นสัมภาษณ์, ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเงิน เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2557.
- บุญทัน แสงแก้ว เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, บังอร บรรเทา เป็นสัมภาษณ์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2557.
- ไพบุญ อุปลัมภ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, บังอร บรรเทา เป็นสัมภาษณ์, บุคลากร องค์การบริหาร ส่วนตำบลเหล่าบัวบาน เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2557.
- ประเสริฐ ชูพันธ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, บังอร บรรเทา เป็นสัมภาษณ์, นายกองค้การบริหาร ส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเงิน เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2557.
- ปาน โคตรศรีวงษ์. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, บังอร บรรเทา เป็นสัมภาษณ์, นายกองค้การบริหาร ส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลกู่ทอง เมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2557.
- เพิ่มศักดิ์ ไทธานี เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, บังอร บรรเทา เป็นสัมภาษณ์, รองปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเสือเต๊าะ เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2557.
- ภัทรวดี ผิวงาม เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, บังอร บรรเทา เป็นสัมภาษณ์, บุคลากร องค์การบริหาร ส่วนตำบลเชียงยืน เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2557.
- มิ่งพร หล่อเงิน เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, บังอร บรรเทา เป็นสัมภาษณ์, บุคลากร องค์การบริหาร ส่วนตำบลนาทอง เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2557.
- ลินลดา โคทนา เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, บังอร บรรเทา เป็นสัมภาษณ์, หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเงิน เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2557.
- สำราญ สีนอเพี้ย เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, บังอร บรรเทา เป็นสัมภาษณ์, นายกองค้การบริหาร ส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าบัวบาน เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2557.
- สุจิต สรณคคุณแก้ว เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, บังอร บรรเทา เป็นสัมภาษณ์, นายกองค้การบริหาร ส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเสือเต๊าะ เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2557.
- สุภชัย เตชะน้อย เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, บังอร บรรเทา เป็นสัมภาษณ์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล. องค์การบริหารส่วนตำบลเสือเต๊าะ เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2557.



- สุวิทย์ เหล่าวงศ์โคตร เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, บังอร บรรเทา เป็นสัมภาษณ์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าบัวบาน เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2557.
- อรอนงค์ อรรคบุตร เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, บังอร บรรเทา เป็นสัมภาษณ์ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2557.
- อรุณ สีพจน์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, บังอร บรรเทา เป็นสัมภาษณ์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2557.
- อุดมจิต สุจะขารี เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, บังอร บรรเทา เป็นสัมภาษณ์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล. องค์การบริหารส่วนตำบลกุ้งทอง เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2557.



ประวัติย่อของผู้วิจัย



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางบังอร บรรเทา
วันเกิด	วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2525
สถานที่เกิด	อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 88 หมู่ที่ 3 ตำบลเสื่อโก้ง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา 44120
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	บุคลากร
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน อำเภอเขียงยืน จังหวัดนครราชสีมา 44160
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	ประถมศึกษา โรงเรียนบ้านหนองกุง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา
พ.ศ. 2541	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเสื่อโก้งวิทยาสรรค์ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา
พ.ศ. 2544	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
พ.ศ. 2546	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
พ.ศ. 2548	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยนครราชสีมา
พ.ศ. 2558	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยนครราชสีมา

