

พ.ศ. 117480

5181



ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์



สกุลศักดิ์ สัตนาโค

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาการค้นคว้าอิสระของนายสกุลศักดิ์ สัตนาโค แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

.....
(ผศ.ว่าที่ ร้อยตรี ดร.อรรณู ชูยกระเดื่อง) ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ
(ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)

.....
(ผศ.ดร.อนุวัต ชัยเกียรติธรรม) กรรมการ
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

.....
(ผศ.รังสฤษดิ์ สรรพอาษา) กรรมการ
(อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

.....
(รศ.ดร.บุภาพร บุภาค)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

.....
(ผศ.ดร.สนิท ดีเมืองซ้าย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน.....ปี พ.ศ. 2558 พ.ศ.

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง : ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์
จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้ศึกษา : สกุลศักดิ์ สัตนาโค

ปริญญา : ร.ม. (รัฐศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ.รังสฤษดิ์ สรรพอาษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2558

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามผู้บริหาร และข้าราชการประจำ และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการประจำ จำนวน 169 คน อยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า

1. ผลปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ($\mu = 2.90$; $\sigma = 0.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประเมินผลงาน ($\mu = 3.18$; $\sigma = 0.98$) รองลงมา ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ($\mu = 3.02$; $\sigma = 0.84$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 2.80$; $\sigma = 0.84$) ด้านการให้ค่าตอบแทน ($\mu = 2.79$; $\sigma = 0.88$) และด้านการธำรงรักษาพนักงาน ($\mu = 2.72$; $\sigma = 0.67$) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม ผู้บริหาร และข้าราชการประจำ พบว่า
โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีดังนี้ ควรคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามา
ทำงานในตำแหน่งที่ว่าง ผู้บริหารควรจัดตั้งงบประมาณในส่วนที่จะส่งเสริมบุคลากรเข้ารับ
การฝึกอบรมเฉพาะ ควรมีการใช้วิธีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โปร่งใส
ควรมีการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ สำหรับบุคลากรทุกคน ควรมีการส่งเสริม
ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

TITLE : Problems of the Personnel Administration of Local Government Organizations in Kuchinarai District, Kalasin Province

AUTHOR : Skulsak Satnakho **DEGREE :** M.Pol.Sc. (Political Science)

ADVISOR : Asst. Prof. Rangsarit Supha-Arsa

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2015

ABSTRACT

The objectives of this independent study were to investigate current problems of the personnel administration for the local government organizations in Kuchinarai District, Kalasin Province, to compare the problems of the personnel administration and to find useful suggestions for the personnel administration. The target population was 169 administrative staff and officers of the local government organizations in Kuchinarai District, Kalasin Province. The instrument was a questionnaire with a .96 reliability index. The statistics used were frequency, percentage, mean and standard deviation.

Results of the research are as follows.

1. The findings showed that the overall problem of the personnel administration for the local government organizations was at a moderate level. ($\mu = 2.90$; $\sigma = 0.84$) The five moderately rated items of the administration were job performance assessment ($\mu = 3.18$; $\sigma = 0.98$), recruitment ($\mu = 3.02$; $\sigma = 0.84$), personnel development ($\mu = 2.80$; $\sigma = 0.84$), compensation ($\mu = 2.79$; $\sigma = 0.88$), and personnel maintenance respectively ($\mu = 2.72$; $\sigma = 0.67$).

2. The findings indicated that the overall opinion of the administrative staff and officers towards the problems of the personnel administration was not significantly different.

3. In conclusion, the study suggests that the qualified personnel should be put in the right job or position. The local government organizations should establish the financial funds for personnel development. The job performance assessment should be clear and transparent. The social welfare should be provided for all in the local government organizations. The personnel should be promoted for professional advancement.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ประสบความสำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผศ.รังสฤษดิ์ สรรพพินิจ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้คำแนะนำ แก้ไข ปรับปรุงตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระทั้งสองท่าน คือ ผศ. ว่าที่ร้อยตรี ดร.อริญ ชูยกระเดื่อง และ ผศ.ดร.อนุวัต ชัยเกียรติธรรมตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่อง ตลอดจนทั้งเสนอแนะเพื่อให้ผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไข จนทำให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน คือ นางสาววิพรรณ ไชยจันทร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทัศน์ วงศ์กระบากถาวร และนางสาวคุณากร จำปาหอม ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา และช่วยแนะนำแก้ไขแบบสอบถาม จนทำให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย

ขอขอบพระคุณท่านนายกเทศมนตรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการตอบแบบสอบถามตลอดทั้งผู้บริหาร และข้าราชการทุกท่านที่ตอบแบบสอบถาม ทุกท่าน จนทำให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์

ขอขอบคุณกำลังใจจากครอบครัวที่เป็นแรงสนับสนุนที่สำคัญต่อการศึกษาครั้งนี้

สกุลศักดิ์ สัตนาโค

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ฉ
สารบัญตารางภาคผนวก	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการศึกษา	5
วัตถุประสงค์การศึกษา	5
สมมติฐานการศึกษา	5
ขอบเขตการศึกษา	6
กรอบแนวคิดการศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา	8
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	9
แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	21
พระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	32
ข้อมูลทั่วไปของอำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	56
ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	56
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	57

หัวข้อเรื่อง	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	59
การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	59
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูล	60
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	63
ลำดับขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล	63
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	75
สรุปผลการศึกษา	75
อภิปรายผล	76
ข้อเสนอแนะ	78
บรรณานุกรม	80
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการศึกษา	84
ภาคผนวก ข การค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	91
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	94
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	97
ประวัติผู้ศึกษา	101

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	อำนาจหน้าที่ของเทศบาลประเภทต่าง ๆ 26
2	จำนวนประชากร 48
3	จำนวนประชากรในการศึกษา 56
4	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามผู้บริหาร และข้าราชการประจำ 64
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารบุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน 65
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารบุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกเป็นรายชื่อ 66
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารบุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ 67
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารบุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการประเมินผลงาน จำแนกตามรายชื่อ 68
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารบุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการให้ค่าตอบแทน จำแนกตามรายชื่อ 69
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารบุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการชำระรักษาพนักงาน จำแนกตามรายชื่อ 70
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารบุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามผู้บริหาร และข้าราชการประจำ โดยรวมและรายด้าน 71

ตารางที่

หน้า

12 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์	72
--	----



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

หน้า

- | | | |
|---|--|----|
| 1 | กรอบแนวคิดการศึกษา | 6 |
| 2 | โครงสร้างหน่วยบริหารงานบุคคลขององค์การขนาดใหญ่ | 16 |



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญตารางภาคผนวก

ตารางภาคผนวกที่	หน้า
1 การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	92
2 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	95



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองท้องถิ่น ได้จัดตั้งขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจ คือ การที่รัฐบาลส่วนกลาง ได้ยินยอมมอบอำนาจการปกครอง และการบริหารกิจการต่าง ๆ ให้กับประชาชนในแต่ละท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการเอง โดยประชาชนจะเลือกผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่บริหาร และกำหนดนโยบายในท้องถิ่นของงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอิสระเต็มที่ในการดำเนินงาน มีงบประมาณเป็นของตนเอง แต่ถึงแม้จะมีอิสระ ส่วนกลางก็จะคอยควบคุมดูแลการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยและถูกต้อง (กรมการปกครอง. 2537 : 30)

นอกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอิสระในการบริหารจัดการของตนเองแล้ว รัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวยังส่งผลให้มีการตราพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อพัฒนาการกระจายอำนาจ ให้แก่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ และการจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนดำเนินการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อให้มีศักยภาพในการรองรับภารกิจที่ถ่ายโอน ในขณะที่เดียวกันก็ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองเพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นได้โดยตรง และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกรูปแบบมีทิศทางที่เหมาะสม และเป็นธรรม จึงกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าว มีลักษณะไตรภาคี ประกอบด้วย ผู้แทนจากส่วนราชการ ท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานและแนวทางการบริหารงานบุคคลรวมทั้งกำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบในงานธุรการ

ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น แต่ทั้งนี้ การกำหนดค่าใช้จ่ายด้านกำลังคนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่า ร้อยละ 40 ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ไม่ได้

การถ่ายโอนภารกิจและบุคลากรตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความต้องการให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงานบุคคลของตนเอง ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการและการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาระหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะเพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากการถ่ายโอนภารกิจจากราชการภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะประสบปัญหาการบริหารจัดการด้านบุคคลให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจ เนื่องจากข้อจำกัดการใช้จ่ายงบประมาณด้านบุคคล ซึ่งจะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นตามจำนวนพนักงานส่วนท้องถิ่นที่จะมีเพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนบุคลากรจากรัฐ

การบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพและสามารถทำให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายได้นั้น ตามทฤษฎีองค์การ ได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญไว้ 2 ประการ คือ งานและคน ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญและเป็นหัวใจต่อการบริหารงาน งานเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการให้สำเร็จ แต่วิธีดำเนินการที่จะให้ภารกิจสำเร็จได้ต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม คนจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน ในการทำงานจึงต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและดำเนินการไปได้ด้วยดี การบริหารงานบุคคลยังเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่รวมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้งานสำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของคนอื่น ต้องอาศัยคุณสมบัติของผู้บริหารที่สำคัญ คือ การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดี ความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ดี มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ มีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้ เพื่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้น (เสนาะ ตีเขาว. 2544 : 1-3)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้ศึกษาสังกัด คือ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นการกระจายอำนาจจากรัฐบาลลงสู่องค์กรประชาชนในระดับตำบล และมีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โดยผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาในส่วนของ สำนักงานปลัด ซึ่งเป็นโครงสร้างหลักของงานบริหารงานบุคคล มีภารกิจงานตามโครงสร้างดังนี้

1. งานบริหารงานทั่วไป ได้แก่ งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล งานงบประมาณงานนโยบายและแผน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์

2. งานบริหารงานบุคคล ได้แก่ งานบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนระดับงาน การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกและการคัดเลือก งานทะเบียนประวัติและบัตรประวัติ งานพัฒนาบุคลากร งานเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง การให้บำเหน็จความดีความชอบกรณีพิเศษ งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างงานการลาพักผ่อนประจำปี งานสวัสดิการต่าง ๆ และงานอื่น ๆ

3. งานนิติการและการพาณิชย์ ได้แก่ งานกฎหมายและคดี งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ งานรักษาความปลอดภัย งานควบคุมสุสานและฌาปนสถาน งานควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ งานทะเบียนพาณิชย์ งานพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

4. งานสวัสดิการและพัฒนามุขมชน ได้แก่ งานส่งเสริมการเกษตร งานการตั้งคมสงเคราะห์ งานการพัฒนาชุมชน งานการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ งานส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสและผู้ติดเชื้อเอชไอวี งานปรับปรุงแหล่งชุมชนและที่อยู่อาศัย งานบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ผู้บริหารในองค์กรทุกคนต้องให้ความสำคัญไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารฝ่ายการเงิน ผู้บริหารฝ่ายการตลาด ผู้บริหารฝ่ายสำนักงาน ผู้บริหารฝ่ายขาย ทั้งนี้เพราะงานด้านบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อฝึกอบรมพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในองค์กรเหล่านี้มีความรู้ความสามารถเพิ่มพูนมากขึ้น และทำงานในฝ่ายของตนเอง รวมทั้งประสานงานระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุดา วรณภกริมย์. 2547 : 7)

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูจินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ นั้นเป็นหัวใจหลักในการที่จะบริหารและควบคุมดูแลให้ดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรในตำแหน่งใดก็ตามต้องมีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ซึ่งจากปัญหาที่เกิดขึ้น เคยมีการเรียกร้องให้มีการตรวจสอบการสอบบรรจุบุคลากรใน

ตำแหน่งอัตรากำลัง ว่ามีความโปร่งใสหรือไม่ อย่างไร ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีการตรวจสอบและควบคุมให้ เทศบาล และอบต. ในอำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ทุกหน่วยงานปฏิบัติให้ถูกต้อง และ โปร่งใส อีกทั้งมีการเพิ่มศักยภาพให้แก่บุคลากรทุกหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เช่น การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการฝึกอบรม หลังจากที่มีการเพิ่มศักยภาพและพัฒนาบุคลากรเรียบร้อยแล้ว ในช่วงที่มีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกตำแหน่งต้องมีการประเมินจากการปฏิบัติงาน ผลงานที่เห็นได้ชัดเจน ซึ่งผลการประเมินนั้นย่อมส่งผลไปยังค่าตอบแทนที่ได้รับ เมื่อปีพุทธศักราช 2557 ได้มีการประเมินการขึ้นเงินเดือน ได้มีบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บางแห่งได้มีการเรียกร้องความโปร่งใสให้ผู้บริหารบางหน่วยงานต้องทำการพิจารณาการประเมินอีกครั้ง ซึ่งเหล่าปัญหาที่เกิดขึ้นเหล่านี้เป็นปัญหาสำหรับให้ผู้บริหารนั้นเร่งดำเนินแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ แม้จะมีกฎหมายเป็นกรอบในการบริหารงานบุคคลก็ตามแต่ยังเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นภายใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการขาดแคลนบุคลากร ปัญหาในเรื่องของการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน ไม่โปร่งใส และการเปลี่ยนแปลงของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ต่าง ๆ ที่มีอยู่เสมอ จึงส่งผลให้บางครั้งมีการปฏิบัติงานไม่คล่องตัว และไม่ทันต่อเวลา ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพได้ดี (รายงานการปฏิบัติงาน 2556. 2556 : 13)

องค์การบริหารส่วนตำบลที่ผู้ศึกษาสังกัด ก็มีสภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากร เช่น การมอบหมายงานไม่ตรงตามความรู้ความสามารถ ขาดการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และบุคลากรยังขาดความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงาน เกิดปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อกฎหมาย ซึ่งเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การบริหารจัดการบรรลุวัตถุประสงค์ ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผล ก่อให้เกิดปัญหาในการพัฒนาองค์กร ซึ่งสิ่งสำคัญที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร คือ บุคลากร

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้ศึกษาซึ่งเป็นพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง บุคลากร สังกัดสำนักงานปลัด มีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อให้ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางการแก้ไข ปรับปรุงให้ระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีประสิทธิภาพอันจะ ส่งผลให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบผลสำเร็จ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

คำถามการศึกษา

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับใด
2. เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามผู้บริหาร และข้าราชการประจำ
3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามผู้บริหาร และข้าราชการประจำ
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมุติฐานการศึกษา

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามผู้บริหาร และข้าราชการประจำ มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 169 คน ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 63 คน และข้าราชการประจำ 106 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 5 หลัก (อุษณีย์ จิตตะปาโล และคณะ. 2542 : 15) คือ การบรรจุแต่งตั้งพัฒนาบุคลากร การประเมินผลงาน การให้ค่าตอบแทน และการธำรงรักษาพนักงาน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

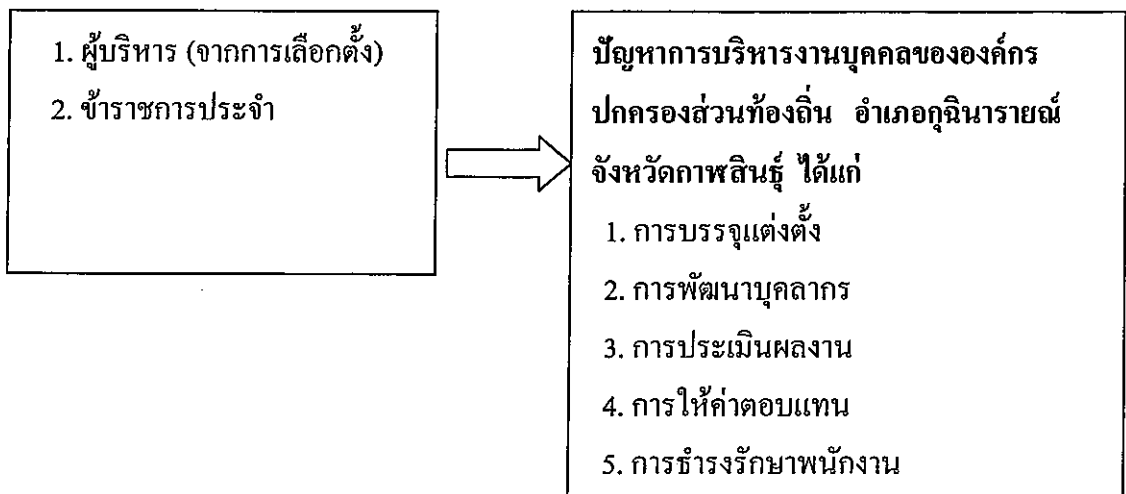
ศึกษาจากเดือนเมษายน – กันยายน 2558

กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษานี้ มีคำศัพท์สำคัญ ๆ บางคำ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยตรง และถือเป็นทั้งส่วนหนึ่งและเป้าประสงค์ของการศึกษา อีกทั้งเป็นส่วนหนึ่งของขอบเขตการศึกษาซึ่งผู้ศึกษาได้ตระหนักว่าจะต้องทำให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่มีความกระจ่างชัดรวมทั้งสามารถใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นต่อไป คำศัพท์สำคัญ ๆ กลุ่มนี้ ได้แก่

1. **องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** หมายถึง หน่วยงานที่ได้มีการแต่งตั้ง ตาม พ.ร.บ. องค์กรบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. 2552 พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม ถึง พ.ศ. 2552 และ พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. 2552 และภารกิจตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 ได้แก่ เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

2. **ผู้บริหาร** หมายถึง นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี นายกองจัดการบริหารส่วนตำบล รองนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มาจากการเลือกตั้ง

3. **ข้าราชการประจำ** หมายถึง ปลัดเทศบาล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดเทศบาล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วนและหัวหน้าฝ่าย ในเขตอำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

4. **การบริหารงานบุคคล** หมายถึง กระบวนการวางแผนนโยบายระเบียบและกรรมวิธีในการดำเนินงานเกี่ยวกับระบบและตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ได้กลไกของระบบและตัวบุคคลที่เหมาะสม และวิธีการบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ และมีปริมาณเพียงพอตามกำลังงบประมาณที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจและเป้าหมาย โดยไม่จำเป็นต้องยึดถือรูปแบบการบริหารงานบุคคลของฝ่ายราชการพลเรือน ซึ่งวัดโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

4.1 **การบรรจุ** หมายถึง การจัดทำแผนอัตรากำลังคนภายในองค์การคัดเลือกผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในตำแหน่งว่าง การจัดทำ การคำนวณค่าจ้างเงินเดือนให้แก่พนักงาน การกำหนดระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงาน การชี้แจงการแนะนำเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ การทดลองงานของพนักงานที่ได้รับการบรรจุ

แต่งตั้งใหม่ การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และความถนัด ความชัดเจน
เกี่ยวกับการมอบหมายงานต่าง ๆ

4.2 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดฝึกอบรมให้พนักงานในหลักสูตรต่าง ๆ
ตามความจำเป็น การควบคุมดูแลให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ ขอบประมาณที่จะส่งบุคลากร
เข้ารับการฝึกอบรม การให้ความร่วมมือระหว่างการอบรมสัมมนา การส่งเสริมให้บุคลากร
ในหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรม ความรับผิดชอบในการพัฒนาองค์การ การใช้ทักษะ ความรู้
ทางเทคนิคความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะความ
ชำนาญ ความสามารถ

4.3 การประเมินผลงาน หมายถึง การวิเคราะห์และประเมินค่างานในตำแหน่ง
ต่าง ๆ การวัดคุณค่าของคนในการปฏิบัติงานภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนด การบันทึกเวลาการ
ทำงานของพนักงาน การประเมินคุณภาพของงานตามความสามารถในการปฏิบัติงาน การ
ประเมินผลงานตามความสำเร็จของงาน การใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.4 ค่าตอบแทน หมายถึง การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ การจ่าย
ค่าตอบแทนในรูปแบบที่กำลังดำเนินการในปัจจุบัน การต่อรองแลค่าตอบแทน และประโยชน์
เกื้อกูลต่าง ๆ การจัดทำนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ
การกำหนดระบบการจ่ายค่าตอบแทน การกำหนดโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทน และประโยชน์
ต่าง ๆ ค่าตอบแทนที่เป็นรูปตำแหน่งที่ได้เลื่อนให้สูงขึ้น ความเหมาะสมระหว่างค่าจ้างและ
ประโยชน์ตอบแทนอื่น

4.5 การธำรงรักษาพนักงาน หมายถึง การดูแลความเป็นอยู่ในรูปค่าตอบแทน
และสวัสดิการที่จูงใจ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ รูปแบบของระบบแรงงาน
สัมพันธ์ที่ดีทั้งองค์กร การดูแลเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน การดูแลจัด
สวัสดิการ/ผลประโยชน์ให้แก่พนักงาน การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และรักที่จะทำงาน
การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับการพัฒนา
ท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาเอกสารและงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. พระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. บริบททั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

สำหรับคำว่า “บริหารงานบุคคล” เป็นคำที่แปลมาจากคำในภาษาอังกฤษว่า Personnel Administration หรือ Personnel Management หรือบางทีก็เรียกว่า Staffing ซึ่งหมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงาน นับตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกมาปฏิบัติงาน การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการให้พ้นจากงาน

ผู้บริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอันมาก เพราะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ ในหน่วยงานและองค์กร สามารถดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้สำเร็จจึงได้มี นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไว้ ดังนี้

วิเชียร วิทย์อุดม (2550 : 1) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ คือ “การดำเนินการ ในกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร อันเป็นเรื่องของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือร่วมใจดำเนินการอย่างใด อย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้”

กฤษณ์และ โคนันต์ (1972 : 43) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง “การทำงานให้สำเร็จ โดยอาศัยผู้อื่น”

ดังนั้นสรุปได้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการทำงานกับคนและโดยอาศัยคนเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

1. ความหมายของการบริหารงานบุคคล

อุษณีย์ จิตตะปาโล และคณะ (2542 : 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ หมายถึง การปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ ในองค์การใดองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว สามารถสรุปได้ ดังนี้

1.1 การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และตามความต้องการของหน่วยงาน

1.2 การบริหารงานบุคคลมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหา การคัดเลือก การจัดสรรบุคคลเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากหน่วยงาน

1.3 การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการเริ่มต้นตั้งแต่การวางแผน นโยบาย การกำหนดแผน และความต้องการด้านบุคคล การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

ณัฐพันธ์ เชนนันท์ (2547 : 152) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารกำลังคนขององค์กรผ่านทางกระบวนการวางแผน ภาวะเปรียบเทียบและขั้นตอนการทำงาน เป็นงานที่เกี่ยวกับสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพและระยะเวลาที่เหมาะสม โดยการจัดบุคลากรเข้าทำงานจะเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะประกอบด้วยงานที่สำคัญ ๆ คือ การสรรหา การคัดเลือก ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการโยกย้าย เพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับความต้องการของงาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในเรื่องของการปฏิบัติงานจะเป็นในเรื่องของการบริหารงาน การปฏิบัติงาน ก็ตามซึ่งต้องใช้บุคคลนั้นเป็นอันดับแรก ดังนั้นงานจะพัฒนาได้จำเป็นต้องพัฒนาคน พัฒนาบุคลากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยอาศัยเทคนิคในการคัดเลือกบุคคลที่มาทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถในการทำงาน และจุดมุ่งหมายของงานนั้น ๆ การบริหารบุคคล อาจกล่าวได้ว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการสรรหา คัดเลือก พัฒนา ตลอดจนการกำหนดนโยบายและแผนงานต่าง ๆ เพื่อเป็นการจัดการความสัมพันธ์

ในการจ้างงาน ควบคุมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบและเพื่อให้มีการใช้บุคลากรในการทำให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์

2. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพและสามารถทำให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายได้นั้น ตามทฤษฎีองค์การได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญไว้ 2 ประการคือ งานและคน ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญและเป็นหัวใจต่อการบริหารงาน งานเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการให้สำเร็จ แต่วิธีดำเนินการที่จะให้ภารกิจสำเร็จได้ต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม คนจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน ในการทำงานจึงต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและดำเนินการไปได้ด้วยดี

สุดา วรรณภริมย์ (2547 : 7) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นงานที่ผู้จัดการในองค์การทุกคนต้องให้ความสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นผู้จัดการฝ่ายการเงิน ผู้จัดการฝ่ายการตลาด ผู้จัดการฝ่ายสำนักงาน ผู้จัดการฝ่ายขาย ทั้งนี้เพราะงานด้านบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อฝึกอบรมพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในองค์การเหล่านี้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มพูนมากขึ้น และทำงานในฝ่ายของตนเอง รวมทั้งประสานงานระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เสนาะ ดิยาวี (2544 : 1-3) ได้แบ่งสาระสำคัญของการบริหารออกเป็น 5 ลักษณะ คือ

2.1 การบริหารเป็นการทำงานกับคนและ โดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคมคือ อาศัยกลุ่มคนที่รวมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้งานสำเร็จ โดยอาศัยความร่วมมือของคนอื่น การทำงานกับคนและ โดยอาศัยคนนั้นต้องอาศัยคุณสมบัติของผู้บริหารอย่างหนึ่งคือทำงานร่วมกับคนอื่นได้หรือเป็นผู้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จ สาระสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ

2.1.1 มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดี

2.1.2 มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ดี

2.1.3 มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้หากมี

การเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์

2.1.4 มีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้

2.2 การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้น จะต้องมิลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงและสามารถทำได้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำเกินไปก็ไม่ท้าทายไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การไปถึงเป้าหมาย จะต้องมึระบบงานที่ดีเป็นงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้ายจะต้องระบุวันเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

2.3 การบริหารเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่าประสิทธิผล (Effectiveness) หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานสำเร็จอย่างเดียวไม่พอ แต่ต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่างคืองานบรรลุผลตามที่ต้องการและใช้ทรัพยากรต่ำสุด จึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

2.4 การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รับรู้กันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยอยู่ในโลกที่มีทรัพยากรจำกัด การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จึงต้องตระหนักอยู่สองข้อใหญ่ ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้ว ทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถคืนกลับมาใหม่ได้และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดการสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้น การบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์กรจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.5 การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมนั้นจะได้กล่าวอย่างละเอียดอีกครั้งหนึ่ง แต่ในที่นี้จะกล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 4 อย่าง คือ

2.5.1 โลกที่ไร้พรมแดน กล่าวอย่างง่าย ๆ ว่า ปัจจุบันโลกดูเหมือนจะเล็กลงและไม่มีพรมแดนประเทศกั้นไว้ในเรื่องของการขนส่ง การสื่อสาร คนตรี เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ข่าวสารข้อมูล การใช้ชีวิต รสนิยม และการบริโภค เป็นต้น บริษัทต่าง ๆ จึงทำธุรกิจได้ทั่วโลกโดยมีการกีดกันน้อยลง คนสามารถไปมาหาสู่กันได้โดยไร้พรมแดน

2.5.2 การบริหารคุณภาพ ผู้บริหารจะบริหารโดยเน้นที่คุณภาพของสินค้าและบริหารเป็นสำคัญ ผู้บริหารคุณภาพที่เคยตรวจสอบสินค้าในตอนท้ายของกระบวนการผลิตหรือ

เมื่อสินค้าทำเสร็จแล้วก็เปลี่ยนเป็นตรวจสอบคุณภาพสินค้าระหว่างกระบวนการผลิต หรือเมื่อ
ยังผลิตไม่เสร็จเพื่อปรับเครื่องจักรไม่ให้เกิดการสูญเสียขึ้น การบริหารที่เคยแก้ไขสาเหตุที่ทำให้
สินค้าไม่ได้คุณภาพก็เปลี่ยนเป็นการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องที่บุคลากร กระบวนการผลิต
และตัวผลิตภัณฑ์ กระบวนการปรับปรุงคุณภาพนี้เรียกว่า การบริหารคุณภาพโดยรวม
(Total Quality Management)

2.5.3 การทำลายสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันมนุษย์เผชิญกับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ
เป็นพิษ อันเกิดจากการทำลายป่า อากาศ โลกร้อนขึ้น การเสื่อมสลายของโอโซน สิ่งแวดล้อม
เป็นพิษปนเปื้อนอยู่ในอาหาร อากาศและมลภาวะในอากาศ น้ำและในดิน เป็นต้น ดังนั้น ไม่ว่าจะ
จะเป็นนักการเมืองหรือนักบริหารก็ตาม จะต้องนำเอาการทำลายสิ่งแวดล้อมเหล่านี้มารวมไว้
ในการบริหารที่จะป้องกันหรือยุติการทำลายสิ่งแวดล้อม

2.5.4 การตื่นตัวทางด้านศีลธรรมและจรรยา ในปัจจุบันผู้บริหารจะถูกกดดัน
จากสังคม ผู้บริโภค รัฐบาลและประชาชนโดยทั่วไปให้บริหารงานที่มีศีลธรรมและจรรยาบรรณ
มากขึ้นกว่าแต่ก่อน ทั้งนี้เพราะสาเหตุจากการได้รับอันตรายจากการบริโภคสินค้า การโฆษณา
สินค้าที่ขาดความรับผิดชอบ การกำหนดราคาสินค้าที่เอาเปรียบผู้บริโภค การกีดกันสินค้าหรือ
บริการของคู่แข่ง การใช้ข้อมูลภายในสร้างความได้เปรียบทางการค้าและการบริหารงานที่ขัด
ต่อศีลธรรมอันดีงาม เป็นต้น ค่านิยมขั้นพื้นฐานของสังคมคือความซื่อสัตย์ได้ขาดหายไปมาก
ในการบริหารงานในปัจจุบัน เช่น คุณภาพของสินค้าไม่เป็นไปตามข้อมูลที่แจ้งไว้ในหีบห่อ
สินค้า การไม่แจ้งส่วนประกอบของสินค้าอย่างครบถ้วน การตั้งราคาเกิน ไปกว่าคุณภาพสินค้า
รองลงมาได้แก่ การลักขโมยสินค้า การคุกคามทางเพศ การติดยาเสพติด และการขัดแย้งใน
ผลประโยชน์ เป็นต้น

3. วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันมีวัตถุประสงค์ที่กว้างขวางมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้
การดำเนินงานในองค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคล คือ
การเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาทำงานให้มีจำนวนเพียงพอตามความต้องการ
ของหน่วยงาน และเพื่อใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อรักษากำลังคน บำรุงสร้างเสริม
สมรรถภาพและกำลังใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพสูงสุด

อีกทั้งการบริหารงานบุคคลจึงมีวัตถุประสงค์ที่จะตอบสนองความต้องการในหลาย
ระดับ ดังนี้ (สุดา สุวรรณภิญโญ, 2547 : 8-9)

3.1 สนองตอบความต้องการของสังคม (Societal objectives) เพราะสังคมต้องการให้สมาชิกในสังคมมีความเป็นอยู่ที่ดี สงบสุข และพัฒนาสังคมให้ก้าวหน้าขึ้นไปตามลำดับ

3.2 สามารถบรรลุอุดมการณ์ขององค์กร (Organization objectives) การที่ฝ่ายบริหารงานบุคคลช่วยหาบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาทำงานย่อมส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรตั้งไว้ สรุปได้ว่าความต้องการขององค์กรสามารถจำแนกเป็นหัวข้อที่สำคัญดังนี้

3.2.1 ให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงเพื่อก่อให้เกิดผลผลิตงานสูง (Maximize productivity of employees)

3.2.2 สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายหรือทำให้ต้นทุนในการบริหารงานบุคคลต่ำ (Lowest unit personnel cost)

3.2.3 ต้องการให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty of employees)

3.2.4 ได้รับความร่วมมือจากพนักงานโดยทั่วไป (Cooperation of employees)

3.2.5 ให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี (High morale)

3.2.6 มีความคิดริเริ่ม (Intelligent initiation of Employees)

3.3 สามารถสนองตอบความต้องการของบุคคล (Individual objectives) เมื่อทำงานอยู่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่งย่อมต้องการได้รับซึ่งการยอมรับจากคนรอบข้างและรายได้จากการทำงาน ความต้องการของพนักงานสามารถสรุปเป็นหัวข้อที่สำคัญดังนี้

3.3.1 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition an individual)

3.3.2 การได้รับโอกาสในการแสดงออกและโอกาสในการพัฒนาตนเอง (Opportunity for expression or development)

3.3.3 การมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Economic security)

3.3.4 การได้รับความสนใจและมีความสนุกในการทำงาน (Interest in work)

3.3.5 การมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย (Safe-healthy work condition)

3.3.6 การมีระยะเวลาการทำงานแต่ละวัน ที่เหมาะสมและได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เหมาะสม (Acceptable hour wages and salary)

3.3.7 การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ (Fair and efficient leadership)

โดยสรุปว่า หน้าที่ของการบริหารงานบุคคล จะต้องนำเอาความต้องการทั้งของมนุษย์และขององค์กรมาผสมผสานกลมกลืนกันให้เป็นจุดประสงค์อันเดียวกัน อีกทั้งเพื่อให้พนักงานภายในองค์กรและต่างองค์กร ได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน

4. ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

4.1 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลากร โดยทั่วไปควรประกอบด้วย (สมาน รังสิโยภุชฎ์. 2535 : 2) ที่กล่าวว่า

- 4.1.1 การวางแผนนโยบาย
- 4.1.2 การออกกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล
- 4.1.3 การวางแผนกำลังคน
- 4.1.4 การกำหนดตำแหน่ง
- 4.1.5 การกำหนดเงินเดือน
- 4.1.6 การสรรหาบุคคล
- 4.1.7 การบรรจุและแต่งตั้ง
- 4.1.8 การจัดทำทะเบียนประวัติ
- 4.1.9 การพัฒนาบุคคล
- 4.1.10 การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดี ความชอบ
- 4.1.11 วินัยและการดำเนินการตามระเบียบวินัย
- 4.1.12 การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
- 4.1.13 การให้ออกจากงาน
- 4.1.14 บำเหน็จบำนาญ

4.2 โครงสร้างหน่วยบริหารงานบุคคลขององค์การขนาดใหญ่ เห็นได้ว่าเป็น การแสดงโครงสร้างหน่วยงานบริหารงานบุคคลขององค์การธุรกิจขนาดใหญ่ ซึ่งจะจัดตั้ง ฝ่ายการบริหารงานบุคคลขึ้นทำหน้าที่ รับผิดชอบการจัดการด้านบุคคลโดยตรง ประกอบด้วย (Mondy, Noe & Premeaux. 1999 : 13-14)

- 4.2.1 งานสรรหาและคัดเลือกบุคคล
- 4.2.2 งานการวิเคราะห์งาน
- 4.2.3 งานด้านการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 4.2.4 งานด้านธุรการ
- 4.2.5 การฝึกอบรม/พัฒนา
 - 4.2.6 งานด้านการสหนาการ
- 4.2.7 การจ่ายค่าจ้าง/เงินเดือน/ค่าตอบแทน ผลประโยชน์/สวัสดิการ
- 4.2.8 งานด้านรักษาความปลอดภัย



แผนภาพที่ 2 โครงสร้างหน่วยบริหารงานบุคคลขององค์กรขนาดใหญ่

ที่มา : Mondy, Noe & Premeaux (1999 : 13-141)

4.3 หน้าที่ของผู้บริหารงานบุคคลแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ (เสนาะ ตีเยาว์, 2543 : 23-27)

4.3.1 หน้าที่เกี่ยวกับองค์การหมายถึง งานทำหน้าที่ช่วยเหลือฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือช่วยเหลือในฐานะที่ผู้เชี่ยวชาญและมีความรู้เฉพาะด้านเป็นการช่วยงาน โดยส่วนรวมของทั้งองค์การซึ่งสรุปออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1) การริเริ่มและกำหนดนโยบายทางด้านงานบุคคล ฝ่ายบริหารบุคคลจะต้องวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอดีตและสำรวจหลักวิธีปฏิบัติที่ใช้ในปัจจุบัน อภิปรายร่วมกับแผนกอื่นหรือผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดแนวนโยบายใหม่ขึ้นมาและนำเสนอต่อผู้บริหารขององค์การ

2) ให้คำแนะนำ แก่ผู้จัดการฝ่ายต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารคน ช่วยให้คำแนะนำที่จะทำให้การดำเนินงานถูกขั้นตอนและในแง่ของพฤติกรรมบุคคล เข้าใจในเรื่องความรู้สึก ความต้องการและสิ่งจูงใจของคน

3) การให้บริการ คืองานด้านการสอบคัดเลือก การสัมภาษณ์ การรับสมัคร การประเมินการปฏิบัติงาน และสวัสดิการ

4) การควบคุม ติดตามการประเมินผลงานว่าได้ดำเนินการไปตามข้อกำหนดหรือแผนงานเพียงใด มีมาตรการในการดูแลและบังคับให้คนในแผนกปฏิบัติตามกฎเกณฑ์

4.3.2 หน้าที่เกี่ยวกับบุคคล คืองานที่เกี่ยวกับเรื่องของบุคคลในองค์การตั้งแต่เริ่มรับเข้าทำงานจนกระทั่งออกจากองค์กรนั้น ไป หน้าที่เหล่านี้ ได้แก่

1) การวางแผนทางด้านกำลังคน ได้แก่ การวางแผนเกี่ยวกับคนเพื่อกำหนดว่าองค์กรจะมีคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าทำงาน ได้ในเวลาที่ต้องการ

2) การจ้างงาน เป็นงานด้านการรับสมัครคนเข้าทำงาน การสอบคัดเลือก การสอบสัมภาษณ์ การบรรจุแต่งตั้ง

3) การโยกย้ายเลื่อนตำแหน่งและให้ออกจากงาน ต้องดูจากความจำเป็นของงานและความต้องการของหน่วยงานนั้นๆ ทั้งนี้ต้องแน่ใจว่าบุคคลที่โยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งความเหมาะสมตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด

4) การอบรมและพัฒนา ต้องกำหนดโครงการอบรมพนักงาน โดยความร่วมมือของฝ่ายต่าง ๆ ที่ต้องการให้มีการอบรมมีจุดประสงค์เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งเสริมขีดความสามารถให้แก่พนักงาน

5) การบริหารค่าตอบแทน ให้ฝ่ายบริหารงานบุคคลร่วมกับฝ่ายต่าง ๆ ทำการวิเคราะห์และประเมินงานตามหน้าที่และตำแหน่งที่ทำ เพื่อหาว่าควรกำหนดอัตราค่าจ้างแต่ละตำแหน่งอย่างไร จึงจะเหมาะสม

6) สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ดูแลด้านสุขภาพอนามัยและจัดให้มีการอบรมให้รู้วิธีการทำงานอย่างปลอดภัย ตลอดจนเสนอแนะออกแบบเครื่องจักรอุปกรณ์ในการทำงาน ไม่ให้เกิดอันตรายหรือบกร่องจนอาจก่อให้เกิดอันตรายขึ้นได้

7) ประโยชน์และบริการพนักงาน โดยมุ่งก่อให้เกิดขวัญที่ดีและความจงรักภักดีต่อองค์กร หน้าที่ที่สำคัญก็ได้แก่ การจัดการทางด้านการประกัน บำเหน็จบำนาญ การจ่ายเงินชดเชย การรักษาพยาบาล การเจ็บป่วย การสังคมสงเคราะห์ การกู้ยืมเงิน การสงเคราะห์การศึกษาและการพักผ่อน เป็นต้น หาโครงการที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงแก่พนักงาน ตลอดจนการติดตามดูว่าได้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามโครงการนั้นเพียงใด

8) การรักษาระเบียบวินัย ต้องแจ้งให้ทราบถึงข้อบังคับต่าง ๆ ที่จะต้องปฏิบัติตามและการลงโทษเมื่อมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎ

9) แรงงานสัมพันธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายผู้ใช้แรงงาน หน้าที่เหล่านี้ได้แก่ การทำสัญญา การจ้างงาน การตีความในสัญญา และการเจรจาต่อรองกับคนงานโดยตรงและระหว่างฝ่ายนายจ้างกับสมาคมแรงงาน

10) การวางแผนจัดองค์กร ต้องได้รับความร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่าย โดยเฉพาะการกำหนดตำแหน่งงานเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหารสูงสุด

11) การศึกษางานบุคคล จำต้องมีการศึกษาค้นคว้าเพราะสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญต่อพฤติกรรมของคน เพื่อที่จะนำผลการศึกษานั้นมาใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในแต่ละองค์กร

4.4 หน้าที่ของการบริหารงานบุคคลเป็นข้อ ๆ ดังนี้ (อุษณีย์ จิตตะปาโล และคณะ. 2542 : 21-22)

การวิเคราะห์งาน (Job analysis) เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับงานทุกระดับ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับงานและผู้ปฏิบัติงาน สำหรับนำไปใช้ในการวางแผนบุคลากร การวิเคราะห์งานอาจใช้หลายวิธีเพื่อให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ และเลือกใช้ข้อมูลให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.4.1 การวางแผนกำลังคน (Manpower planning) เป็นการกำหนดแนวทางของการใช้ทรัพยากร การบริหารเวลา บริหารคน (ร่างกาย แรงใจ และสติปัญญา) ของบุคคลเพื่อกระทำสิ่งที่ต้องการบังเกิดขึ้น

4.4.2 การสรรหา (Recruitment) เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญหน้าที่หนึ่งของฝ่ายบุคลากร ที่ต้องประสานงานอย่างใกล้ชิดกับฝ่ายผู้บริหาร

4.4.3 การคัดเลือก (Selection) เป็นขั้นตอนการจัดหาคนเข้าทำงานที่ต่อเนื่องจากการสรรหาบุคคล ในการคัดเลือกเป็นการกลั่นกรองบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเอาไว้ และปฏิเสธบุคคลที่ขาดคุณสมบัติ

4.4.4 การบรรจุพนักงาน (Placement) หลังจากที่ผ่านมาการคัดเลือกมาแล้ว พนักงานจะได้รับการบรรจุให้ทำงานตามความสามารถ ตามความเหมาะสม ความชำนาญ และตำแหน่งที่ได้สอบคัดเลือกมา โดยปกติก่อนมีการบรรจุพนักงาน จะมีการปฐมนิเทศ เพื่อเป็นการหล่อหลอมบุคลากรใหม่ ให้เข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและมีความรู้เกี่ยวกับองค์กรพอสังเขป

4.4.5 การอบรมและพัฒนา (Training and development) การอบรมเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงาน และเป็นการสอน ตลอดจนแนะนำการทำงานที่ถูกต้อง เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กรให้ได้รับประสิทธิผลสูงสุด

4.4.6 การประเมินผลงาน (Performance appraisal) เป็นการตรวจตราและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานว่าผลงานที่ได้รับมอบหมายไปสำเร็จจุล่งไปด้วยดีหรือไม่ มีคุณค่าถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใด

4.4.7 การให้ค่าตอบแทน (Compensation) จัดได้ว่าเป็นสิ่งจูงใจที่ให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ให้แก่องค์กร

4.4.8 การธำรงรักษาพนักงาน (Maintenance) การที่บุคลากรของหน่วยงานจะปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องได้รับการบำรุงรักษาและพัฒนาอยู่เสมอ

5. หน้าที่การบริหารบุคคล

มีหน้าที่เกี่ยวกับคน ดังนี้

5.1 การวางแผนจัดคนเข้าทำงาน

- 5.1.1 การกำหนดคุณสมบัติ เพื่อให้เหมาะสมกับงานที่ทำ
- 5.1.2 จะต้องมีความรู้ความชำนาญงานเฉพาะด้าน
- 5.1.3 จะต้องสอดคล้องเกี่ยวกับอัตราการขยายตัวขององค์กรในอนาคต
- 5.1.4 จะต้องสอดคล้องกับอัตราค่าจ้างแรงงานในปัจจุบันด้วย
- 5.1.5 จะต้องไม่เกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานในองค์กร

5.2 การว่าจ้างทำงาน การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานนั้นจะต้องมีการกำหนดขั้นตอนในการคัดเลือกและวิธีการที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ได้แก่

5.2.1 การประกาศรับสมัครบุคลากรเข้าทำงาน

5.2.2 การสอบสัมภาษณ์ เพื่อทดสอบความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ

5.2.3 การสอบสัมภาษณ์ เพื่อดูเกี่ยวกับทางด้านบุคลิกภาพและไหวพริบ

5.2.4 การสอบประวัติส่วนตัวและประวัติการทำงาน

5.2.5 การบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตามความสามารถของฝ่ายต่าง ๆ

5.3 ระเบียบวินัย

5.3.1 เวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่มาและเลิกปฏิบัติงาน

5.3.2 การแต่งกาย

5.3.3 การลา กิจและลาป่วย

5.4 สวัสดิการของพนักงาน

5.4.1 ค่ารักษาพยาบาลทั้งตนเองและครอบครัว

5.4.2 การลาพักร้อนประจำปี

5.4.3 การกู้ยืมเงินสวัสดิการ

5.4.4 การจ่ายเงินชดเชย

5.4.5 เงินบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

5.5 ความปลอดภัยในการทำงาน

5.5.1 การตรวจสุขภาพของพนักงานก่อนเข้าทำงาน

5.5.2 จัดหน่วยพยาบาล หรือมีตู้ยาสามัญประจำบ้านเพื่อพยาบาลเบื้องต้นก่อน

พบแพทย์ต่อไป

5.5.3 จะต้องมีการตรวจสอบเครื่องจักรกล อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพ

สมบูรณ์ที่จะใช้งาน

5.5.4 สถานที่ทำงานจะต้องมีอากาศถ่ายเทได้ พร้อมทั้งมีแสงสว่างอย่าง

เพียงพอ

5.5.5 จะต้องมีน้ำยาดับเพลิงอย่างเพียงพอ เพื่อป้องกันเกี่ยวกับเพลิงไหม้

สถานที่ทำงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลดังกล่าว ผู้ศึกษาได้เลือกใช้ขอบข่าย การบริหารงานบุคคลของอุษณีย์ จิตตะปาโล และคณะ จำนวน 5 หัวข้อ ได้แก่ การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลงาน การให้ค่าตอบแทน การธำรงรักษาพนักงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับนำไปใช้ในการวางแผนบุคลากร การวิเคราะห์งานเพื่อประกอบ การวางแผนจัดการองค์กร ซึ่งหัวข้อดังกล่าวถือว่าเป็นหลักของการบริหารงานบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดของร็อบสัน (Robson) วิท (Wit) มัทตาลีปและคาน (Muttalib and Khan) ธนศวรร เจริญเมือง อุดม ทุมโฆสิต ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร นำมาเสนอเพื่อแสดงให้เห็นถึงแนวคิดการปกครองท้องถิ่นอันเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระของการบริหารจัดการท้องถิ่น ในการทำหน้าที่จัดหาบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น

ร็อบสัน (Robson. 1953 : 574) ให้ทัศนะว่าการปกครองท้องถิ่น คือ การปกครอง ซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นมีอำนาจที่เป็นของตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal rights) และองค์กรที่ทำหน้าที่ในการปกครองเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

วิท (Wit. 1958 : 2) ได้ให้คำนิยามว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการจัดระบบ การปกครองของชุมชนที่มีอาณาเขตแน่นอน แต่มีไม่อำนาจอธิปไตย แยกตัวเป็นอิสระไปจากรัฐหรือประเทศ เป็นชุมชนที่มีสิทธิจัดบริการตามที่กฎหมายกำหนด และมีการจัดองค์การ ที่จำเป็นเพื่อออกข้อบัญญัติในการจัดการเกี่ยวกับกิจกรรมท้องถิ่นของตน โดยอิสระ

มัทตาลีป และคาน (Muttalib & Khan. 1982 : 1-2) ได้ให้คำนิยามว่า การปกครอง ท้องถิ่นสะท้อนให้เห็นถึงประชาธิปไตยเป็นส่วนหนึ่งของการเมืองที่ได้รับการยอมรับภายใต้ กฎหมายสำหรับการจัดการกิจการภายในประเทศ การปกครองท้องถิ่นเป็นอิสระจากการรวม ศูนย์อำนาจท้องถิ่นไม่ได้เป็นเพียงแค่พื้นที่ แต่เป็นกลุ่มตามที่อยู่ร่วมกันภายใต้กฎหมาย การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองที่ตอบสนองความต้องการของคนในท้องถิ่น

ธนศวรร เจริญเมือง (2550 : 27) ได้ให้แนวคิดเรื่องการปกครองท้องถิ่นว่า การปกครองท้องถิ่นคือ ระบบการบริหารและจัดการกิจการสาธารณะและทรัพยากรต่าง ๆ

ของท้องถิ่นหนึ่งภายในรัฐหนึ่ง เป็นท้องถิ่นที่มีขอบเขตชัดเจน (Defined boundaries) ภายในรัฐนั้น มีฐานะเป็นนิติบุคคล (Legal entity) มีโครงสร้างอำนาจและหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมายทั่วไป และ/หรือกฎหมายพิเศษ

อุดม ทุมโฆสิต (2551 : 222-223) ได้สรุปความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า การปกครองท้องถิ่นหมายถึง การจัดการปกครองของท้องถิ่น โดยประชาชนในท้องถิ่น กระทำโดยการถือคณะกรรมการเข้ามาดำเนินการในการจัดการปกครอง ซึ่งแต่ละท้องถิ่นอาจมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันในด้านอาณาเขต จำนวนประชากร ความเจริญมั่งคั่ง ทำให้แต่ละท้องถิ่นมีลักษณะทางการปกครองเป็นการเฉพาะของตนเอง ในการจัดการปกครองท้องถิ่นมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการปกครองไว้เป็นกรอบปฏิบัติที่ชัดเจน มีฐานทางกฎหมาย และมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องดำเนินการปกครองโดยอาศัยกรอบและอำนาจที่ได้รับโดยสิทธิตามกฎหมาย (Legal rights) และต้องเป็นสถาบันหรือองค์กรที่ถาวรรองรับ ตลอดจนประชาชนในท้องถิ่นต้องมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น

ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร (2552 : 4) ได้สรุปว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การจัดตั้งรูปแบบการปกครองในระดับท้องถิ่น ซึ่งเกิดขึ้นจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยมีผลให้องค์กรที่จัดตั้งนี้มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่มีอำนาจอิสระบางส่วนในการบริหารงานเพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบต่อการกิจต่าง ๆ ภายในขอบเขตพื้นที่ตามที่รัฐบาลกลางกำหนด

ในการดำเนินการเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นของไทย ได้มีการบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 โดยกำหนดไว้ในหมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งมาตร 78 กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณสุข โภค และสาธารณสุขการ ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น (โกวิทย์ พวงงาม, 2546 : 9) และในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้มีการกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะการตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีในส่วนที่เกี่ยวกับการบริการสาธารณะ การกำหนดการจัดสรรภาษีและอากรเงินอุดหนุนและรายได้อื่นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นได้บริหารจัดการการเงินการคลังให้สอดคล้องกับการดำเนินการตามอำนาจ และหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทอย่างเหมาะสม และได้มีการกำหนดนโยบายและมาตรฐานการกระจายบุคลากรจากราชการส่วนกลาง และราชการส่วนภูมิภาคไปสู่ส่วนท้องถิ่น โดยการสร้างระบบการถ่ายเทกำลังคนสู่ท้องถิ่นเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมและสร้างระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากรของท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การจัดระบบการปกครองในระดับท้องถิ่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่ในการจัดหาบริการสาธารณะให้ตรงกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น รวมถึงความมีอิสระในการกิจในการบริหารจัดการการเงินการคลังของท้องถิ่น และภารกิจในการบริหารบุคลากร ซึ่งเกิดขึ้นจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง

1. ภารกิจตามพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542

ผู้ศึกษาจะนำเสนอภารกิจตาม พ.ร.บ.ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 รูปแบบ ได้แก่ อบจ. เทศบาล และ อบต. ทั้งนี้ภารกิจของ อบต.แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ (1) ภารกิจตาม พ.ร.บ. จัดตั้ง อบต. และ (2) ภารกิจตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ

1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัด คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด มีจังหวัดละหนึ่งแห่ง ยกเว้นกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ อบจ. มีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด จัดตั้งขึ้นเพื่อบริการสาธารณะประโยชน์ในเขตจังหวัด รวมถึงการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่น ช่วยเหลือพัฒนางานของเทศบาล และ อบต.

ภารกิจของ อบจ. ภายใต้ข้อบัญญัติตามกฎหมาย มาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. 2552 มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการภายในเขต อบจ. ต่อไปนี้

1. ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย
2. จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

3. สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่นประสาน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และราชการส่วนท้องถิ่น

4. แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการ ส่วนท้องถิ่นอื่น

5. อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ ส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะภายในเขตสภาตำบล

6. คຸ້ມຄອງ ດູແລ ແລະ ບຳຮຸ່ງຮັກສາທຳຢາກຣຸຣຸມຊາຕີແລະສິ່ງແວດລ້ອມ

7. ทวี บຳຮຸ່ງຮັກສາສິລປະ ຈາຣິຕປະເພືີ ງູມີປຸຸຍາທຳອຸ່ງຕີນ ແລະ ວັດຸນຊຣຸມອັນຕີ ຂອງທຳອຸ່ງຕີນ

8. จัดทำกิจกรรมใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใน เขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่น ร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดทำ ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

9. จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือ กฎหมายอื่น กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด บรรดาอำนาจหน้าที่ใดซึ่งเป็นของ ราชการส่วนกลางหรือราชการส่วนภูมิภาค อาจมอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติได้ ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ภารกิจของ อบจ. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อบัญญัติตามมาตรา 17 แห่ง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ให้ อบจ. มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชน ในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและประสานการจัดทำแผนพัฒนา จังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

2. การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาท้องถิ่น

3. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น

4. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

5. การคຸ້ມຄອງ ດູແລ ແລະ ບຳຮຸ່ງຮັກສາປ່າໄມ້ທີ່ດິນທຳຢາກຣຸຣຸມຊາຕີແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ

6. การจัดการศึกษา

7. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
8. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
9. การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
10. การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
11. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
12. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
13. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ
14. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
15. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
16. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
17. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
18. การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
19. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
20. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
21. การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
22. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
23. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
24. จัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในเขตและการนั้นควรเห็นสมควรให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นอื่น ร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
25. สนับสนุนหรือช่วยเหลือราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นอื่น
26. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
27. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

28. จัดทำกิจกรรมอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

29. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่ คณะกรรมการประกาศกำหนด

1.2 เทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แบ่งเป็นประเภทอำนาจหน้าที่ของ เทศบาลไว้ 2 ส่วน คือ หน้าที่บังคับหรือหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติและอำนาจหน้าที่ที่จะเลือกปฏิบัติ ดังนี้

ตารางที่ 1 อำนาจหน้าที่ของเทศบาลประเภทต่าง ๆ

เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง	เทศบาลนคร
1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน	1. กิจการตามที่ระบุไว้ใน มาตรา 50	1. กิจการตามที่ระบุไว้ใน มาตรา 53
2. ให้มีการบำรุงทางบกและทางน้ำ	2. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา	2. ให้มีและบำรุงการ สงเคราะห์มารดาและเด็ก
3. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	3. ให้มีโรงฆ่าสัตว์	3. กิจการอย่างอื่นซึ่งจำเป็น เพื่อการสาธารณสุข
4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ	4. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนไข้	4. การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงมหรสพ และสถานบริการอื่น
5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง	5. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ	5. จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย และการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม
6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม	6. ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ	6. จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง	เทศบาลนคร
7. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ	7. ให้มีการบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น	7. การวางผังเมืองและ การควบคุมการก่อสร้าง
8. บำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	8. ให้มีการดำเนินกิจการ โรงรับจำนำหรือสถาน สินเชื่อท้องถิ่น	8. การส่งเสริมกิจการการ ท่องเที่ยว
9. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมาย บัญญัติให้เป็นหน้าที่ของ เทศบาล		

เทศบาลนครอาจกระทำได้เช่นเดียวกับเทศบาลเมืองเมื่อท้องถิ่นโดยฐานเป็นเทศบาล
เขตปฏิบัติราชการส่วนภูมิภาคที่ยังคงซ้อนทับอยู่คือการปกครองตำบลและหมู่บ้านอันเป็น
ส่วนเชื่อมต่อกับราชการของอำเภอในฐานะระบบสนับสนุน และอำนาจความสะดวกของ
ราชการส่วนภูมิภาคอย่างสำคัญจะถูกละเลยไปหรือกล่าวง่าย ๆ ว่าคณะเทศมนตรีของเทศบาล
เข้ามาแทนที่และรับงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไปก็ได้ ทั้งนี้เพราะกฎหมายกำหนดไว้ว่าอำนาจ
ประชาชนในเขตเทศบาลจำเป็นต้องติดต่อขอรับบริการก็คือที่ว่าการอำเภอ ผู้ดำรงตำแหน่ง
นายอำเภอก็มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่ตั้งอยู่ใน
เขตท้องถิ่นของตนตามกฎหมายไม่ว่าจะเป็นเทศบาล อบต. หรือ อบจ.

ส่วนภารกิจของเทศบาลตามมาตรา 16 ของ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการ
กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้เทศบาลมีภารกิจ ดังนี้

1. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
2. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
3. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
4. การสาธารณสุขการ
5. การส่งเสริมการฝึก และประกอบอาชีพ
6. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
7. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
8. การจัดการศึกษา

9. การสงคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส

10. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
ของท้องถิ่น

11. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

12. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

13. การส่งเสริมกีฬา

14. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

15. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

16. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

17. การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

18. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

19. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

20. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

21. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

22. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย

โรงพยาบาล และสาธารณสุขสถานอื่น

23. การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน

ทรัพยากรธรรมชาติ

24. และสิ่งแวดล้อม

25. การผังเมือง

26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

28. การควบคุมอาหาร

29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและ
รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

31. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่

คณะกรรมการประกาศกำหนด

1.3 องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล ในปัจจุบันเป็นหน่วยการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งวิวัฒนาการมาจาก “สภาตำบล” ที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ซึ่งได้กำหนดให้มีสภาตำบลเพียงรูปแบบเดียวกันทั่วประเทศ ต่อมาเมื่อประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 กำหนดให้สภาตำบลมีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ให้กระทรวงมหาดไทยประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ประชาชนในระดับต่าง ๆ จนถึงระดับตำบล หมู่บ้าน

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา 66 มาตรา 67 และมาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. 2552 มีดังต่อไปนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม
2. องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้
 - 2.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
 - 2.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - 2.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
 - 2.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - 2.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - 2.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
 - 2.7 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 2.8 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - 2.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

3. องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

ดังต่อไปนี้

- 3.1 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- 3.2 ให้มีการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 3.3 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- 3.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และ

สวนสาธารณะ

- 3.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรและกิจการสหกรณ์
- 3.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 3.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 3.8 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติ

ของแผ่นดิน

- 3.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- 3.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 3.12 การท่องเที่ยว
- 3.13 การผังเมือง

นอกจากนี้เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในลักษณะเดียวกัน

คือ

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขอุปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
5. การสาธารณสุขการ
6. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา

10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

14. การส่งเสริมการกีฬา

15. การส่งเสริมประชาธิปไตย โดยความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

20. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

22. การจัดให้มีและการควบคุมการฆ่าสัตว์

23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย

โรงมหรสพ และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ

24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

25. การผังเมือง

26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

28. การควบคุมอาคาร

29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

31. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่

คณะกรรมการประกาศกำหนด

ส่วนภารกิจของ อบต. ตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้ อบต. มีภารกิจเช่นเดียวกับเทศบาล ตามที่ได้กล่าวแล้วข้างต้น

จากการศึกษาภารกิจในการจัดการบริการสาธารณะ ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นตามกฎหมายของ อบจ. เทศบาลและ อบต. สามารถสรุปภารกิจในการจัดหาบริการสาธารณะของ อบต. ทั้ง 3 รูปแบบ ได้แก่

1. งานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นและงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน เช่น การทำถนน สะพาน สวนสาธารณะ เป็นต้น
2. งานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่น งานดับเพลิง งานบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ
3. งานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม เช่น การจัดให้มีหน่วยบริการสาธารณสุขในท้องถิ่น สถานสงเคราะห์เด็ก คนชรา คนพิการ ห้องสมุดประชาชน เป็นต้น
4. งานที่เกี่ยวกับพาณิชย์ท้องถิ่น เช่น การจัดตั้งสถานธนาภิบาล การจัดการตลาด เป็นต้น งานประเภทนี้ถือเป็นการบริการประชาชน
5. งานที่เกี่ยวกับการเมืองการปกครอง ส่งเสริมการเรียนรู้ประชาธิปไตยให้ประชาชน ส่งเสริมประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง การรักษาความเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น การจราจร การรักษาความสะอาด เป็นต้น

พระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีกฎหมายจัดตั้ง “พนักงานส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณ หมวดเงินเดือนขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณ หมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. 2542 : 13) ได้แก่

1. การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา 5 ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่ง ให้มีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(1) ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน

(2) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจำนวนสามคนจากส่วนราชการในจังหวัดนั้น ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนด ว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

(3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนสี่คน ประกอบด้วย นายกองค้ำการบริหารส่วนจังหวัด สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคัดเลือกจำนวนหนึ่งคน ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดการคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนหกคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนหกคน และให้บุคคลทั้งสองคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือสี่คน

วิธีการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา 6 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(1) มีสัญชาติไทย

(2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบปีบริบูรณ์

(3) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ

(4) ไม่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ

หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- (5) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง
- (6) ไม่เป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น
- (7) ไม่เป็นเจ้าหน้าที่หรือผู้มีตำแหน่งใด ๆ ในพรรคการเมือง

บุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องเป็นผู้มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน ในเขตจังหวัดนั้นเป็นเวลาติดต่อกัน ไม่น้อยกว่าหนึ่งปีนับถึงวันที่ได้รับการเสนอชื่อ

มาตรา 7 กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ ถ้ากรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิว่างลงให้ดำเนินการคัดเลือกกรรมการ แทนตำแหน่งที่ว่างโดยเร็ว ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในมาตรา 5 และให้กรรมการซึ่งได้รับการคัดเลือกมีวาระอยู่ในตำแหน่งเท่ากับระยะเวลาที่เหลือของผู้ซึ่งตนแทนในระหว่างที่ยังมิได้คัดเลือกกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างตามวรรคสองและยังมีกรรมการเหลืออยู่เกินกึ่งหนึ่ง ให้กรรมการที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

มาตรา 8 กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระเมื่อลาออกโดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธานกรรมการ หรือพ้นจากการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

มาตรา 9 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธานกรรมการ
- (3) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (4) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (5) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 6
- (6) ได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา 10 การประชุมของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุมในการประชุม ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม

ในการประชุม ถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับกรรมการผู้ใด โดยเฉพาะ กรรมการผู้นั้น ไม่มีสิทธิเข้าประชุม การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่ง

ในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 11 คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการใด ๆ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมอบหมายได้

มาตรา 12 ค่าตอบแทนของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและคณะอนุกรรมการ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด การกำหนดค่าตอบแทนตามวรรคหนึ่ง ต้องคำนึงถึงปริมาณงาน รายได้ และ รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่ง และสามารถรับลดหรือเพิ่มขึ้นได้ตามความเหมาะสมของปริมาณงานและสภาพทางการเงินขององค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วย

มาตรา 13 คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นในเรื่องดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น
- (2) กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (3) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์
- (4) กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (5) กำกับ ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดการดำเนินการตาม (1) ถึง (5) ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา 14 การกำหนดหลักเกณฑ์และการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 13 ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้น แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไป ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

กำหนดตามมาตรา 17 หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดตามมาตรา 13 ให้ประกาศโดยเปิดเผย ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น และจัดส่งสำเนาให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทราบ

มาตรา 15 การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับ โอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้ง และการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อนอำนาจในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามวรรคหนึ่ง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมอบหมายให้ ผู้บังคับบัญชาข้าราชการในตำแหน่งใดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้นเป็นผู้ใช้อำนาจแทนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

มาตรา 16 เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน ให้มีคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

- (1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน
- (2) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมการปกครอง
- (3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนสามคน และปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนสามคน
- (4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหาร และการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดการคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อ

บุคคลจำนวนเก้าคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคนและให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคน

วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้อธิบดีกรมการปกครองแต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งคัดเลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา 6 วรรคหนึ่ง มาตรา 7 และมาตรา 9 มาใช้บังคับโดยอนุโลมในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้นำความในมาตรา 10 และมาตรา 11 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 17 คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา 5 วรรคสาม
- (2) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (3) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง
- (4) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
- (5) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับ โอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- (6) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย
- (7) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ
- (8) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์

(9) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(10) ให้ข้อคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(11) กำกับดูแล แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(12) ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นส่วนรวม การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ โอนหรือการรับ โอนตามวรรคหนึ่ง (5) คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องกำหนดหลักเกณฑ์ ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งมีโอกาสโอนไปปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยกันได้

มาตรา 18 การกำหนดมาตรฐานทั่วไปไปตามมาตรา 17 ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดให้เหมาะสม กับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่จะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด ตามมาตรา 33 (1)

มาตรา 19 เมื่อคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปแล้ว ให้ใช้เป็นหลักเกณฑ์กลาง สำหรับคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งนำไปกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตามมาตรา 13

ในกรณีที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งใดกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลหรือมีมติใด ๆ ขัดแย้งกับมาตรฐานทั่วไป ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแจ้งให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้นดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง ถ้าคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่ดำเนินการแก้ไขภายในเวลาอันสมควรหรือการดำเนินการของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง ให้คณะกรรมการกลาง

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจสั่งระงับการใช้หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล หรือเพิกถอนมตินั้นได้

มาตรา 20 ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำบัญชี อัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในแต่ละระดับให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

มาตรา 21 ค่าตอบแทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและ คณะอนุกรรมการ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 22 ให้นำบทบัญญัติในหมวดนี้มาใช้บังคับกับการบริหารงานบุคคลสำหรับ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้กำหนดมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานของลูกจ้างในองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด

2. การบริหารงานบุคคลในเทศบาล

มาตรา 23 เทศบาลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ร่วมกันคณะหนึ่งทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับเทศบาลทุกแห่ง ที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น ประกอบด้วย

(1) ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน

(2) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจำนวนห้าคนจากส่วนราชการในจังหวัด นั้นซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็น เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนด ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

(3) ผู้แทนเทศบาลจำนวนหกคน ดังนี้

(ก) ประธานสภาเทศบาล ซึ่งประธานสภาเทศบาลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือก กันเองจำนวนสองคน

(ข) นายกเทศมนตรี ซึ่งนายกเทศมนตรีในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเอง จำนวนสองคน

(ค) ผู้แทนพนักงานเทศบาล ซึ่งปลัดเทศบาลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเอง จำนวนสองคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหาร และการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเทศบาล

ในการคัดเลือกประธานสภาเทศบาล นายกเทศมนตรี และผู้แทนพนักงานเทศบาล ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดการคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคน ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลคนหนึ่ง ในจังหวัดเป็นเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานเทศบาลและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา 6 มาตรา 7 มาตรา 8 และมาตรา 9 มาใช้บังคับโดยอนุโลมให้นำความในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 และมาตรา 15 มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาล หรือนายกเทศมนตรี แล้วแต่กรณี

มาตรา 24 เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน ให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลคณะหนึ่งประกอบด้วย

- (1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน
- (2) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมการปกครอง
- (3) ผู้แทนเทศบาลจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากนายกเทศมนตรีจำนวนสามคน และปลัดเทศบาลจำนวนสามคน
- (4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเทศบาลการคัดเลือกกรรมการ

ผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคนและให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคนวิธีการคัดเลือกผู้แทนเทศบาลและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนดให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกนายกเทศมนตรีหรือปลัดเทศบาล แล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนเทศบาลให้อธิบดีกรมการปกครองแต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกรรมการผู้แทนเทศบาลซึ่งคัดเลือกจากปลัดเทศบาลและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา 6วรรคหนึ่ง มาตรา 7 และมาตรา 9 มาใช้บังคับ โดยอนุโลมให้นำความในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 17 มาตรา 18 มาตรา 19 มาตรา 20 มาตรา 21 และมาตรา 22 มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลด้วย โดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าว เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาล แล้วแต่กรณี

3. การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

มาตรา 25 องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลร่วมกันคณะหนึ่ง ทำหน้าที่บริหารงานบุคคล สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น ประกอบด้วย

(1) ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน

(2) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้น จำนวนแปดคน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

(3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนเก้าคน ดังนี้

(ก) ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน

(ข) ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน

(ค) ผู้แทนพนักงานส่วนตำบลซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้น คัดเลือกกันเองจำนวนสามคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเก้าคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญใน ด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลการคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อ บุคคลจำนวนสิบห้าคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนสิบห้าคน และให้ บุคคลทั้งสามสิบคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือเก้าคน

วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัด มีหน้าที่จัดให้มีการคัดเลือกประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลคนหนึ่ง ใน จังหวัดเป็นเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานส่วน ตำบล และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือก อีกได้ และให้นำความในมาตรา 6 มาตรา 7 มาตรา 8 และมาตรา 9 มาใช้บังคับโดยอนุโลมให้นำ ความในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 และมาตรา 15 มาใช้บังคับกับการ ปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจ หน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล หรือประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วแต่กรณี

มาตรา 26 เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน ให้มีคณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบลคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการ กระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน

(2) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมการปกครอง

(3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลการคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคน

วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลให้อธิบดีกรมการปกครองแต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่ง ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งคัดเลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา 6 วรรคหนึ่ง มาตรา 7 และมาตรา 9 มาใช้บังคับโดยอนุโลมให้นำความในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 17 มาตรา 18 มาตรา 19 มาตรา 20 มาตรา 21 และมาตรา 22 มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าว เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลแล้วแต่กรณี

ข้อมูลทั่วไปของอำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

1. ประวัติอำเภอภูมินารายณ์

อำเภอภูมินารายณ์ ชื่อเดิม " กุศลสินารายณ์" ที่ว่าการอำเภอตั้งอยู่บ้านกุศลสินหรือบ้านคุ้มแก้ว ตำบลคุ้มแก้ว (ในเขตอำเภอเขาวง ปัจจุบัน) ได้รับการยกฐานะเป็นเมืองชั้นตรี มีชื่อว่า "กุศลสินารายณ์" โดยมีพระธิเบศร์ (กอ) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าเมืองคนแรก ที่ได้ชื่อว่า "กุศลสินารายณ์" ก็เนื่องจากที่ตั้งที่ว่าการอำเภอหรือที่ตั้งเมืองมีหนองน้ำแยกจากห้วยเรียกว่า

“กุด” ก็มีศาลาสำหรับประกอบศาสนากิจอยู่กลางน้ำเรียกว่า “ลิม” ต่อมาชาวบ้านได้พบเทวรูปพระนารายณ์ทำด้วยไม้อยู่ในหนองน้ำแห่งนั้น ชาวบ้านจึงเรียกว่า “กุดลิมนารายณ์” และได้แปลงไปตามลำเนียงการพูดเป็น “กุดลินา-รายณ์” แต่เดิมมีเขตการปกครอง 4 ตำบล คือ ตำบลคุ้มเก่า ตำบล เปลือย ตำบลแจนแลน และตำบลชุมพร ส่วนตำบลนาถ ตำบลภูแล่นช้าง ตำบลคำบง ตำบลไค้ปูน อยู่ในเขตการปกครองของเมืองภูแล่นช้าง ต่อมาทางราชการได้พิจารณาเห็นว่าเมืองภูแล่นช้างกับเมืองกุดลิมนารายณ์ มีอาณาเขตกับแคบและตั้งอยู่ใกล้กัน จึงได้ยุบเมืองภูแล่นช้างให้ไปตั้งเมืองใหม่ที่อำเภอยางตลาดในปัจจุบัน แล้วให้รวมอาณาเขตเมืองภูแล่นช้างเข้ากับเมืองกุดลิมนารายณ์ เมื่อประมาณปี พ.ศ. 2445 ครั้นต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2454 ทางราชการได้แต่งตั้งหลวงประเวศน์อุทรจันทร์ (ลี มัชฌมพันธ์) มาดำรงตำแหน่งนายอำเภอ และได้พิจารณาเห็นว่าสภาพท้องที่ทางภูมิศาสตร์ ไม่เหมาะสมทุกันดาร ทางคมนาคมไม่สะดวก ในฤดูแล้งขาดแคลนน้ำดื่ม น้ำใช้มิใช่ป่าชุกชุม ราษฎรทำมาหากินไม่สะดวกจึงได้ย้ายที่ตั้งเมืองมาอยู่ที่บ้านบัวขาว เมื่อปี พ.ศ. 2456 อันเป็นที่ตั้งของอำเภอในปัจจุบัน

ต่อมาในปี พ.ศ. 2474 จังหวัดกาฬสินธุ์ถูกยุบลงเป็นอำเภอ โดยให้จังหวัดกาฬสินธุ์เดิมทั้งหมดไปขึ้นกับจังหวัดมหาสารคาม อำเภอภูจินารายณ์จึงติดตามไปขึ้นกับจังหวัดมหาสารคามด้วย จนกระทั่งถึงปี พ.ศ. 2483 หลวงบริหารชนบท (ส่วนบริหารชนบท) ซึ่งเป็นข้าหลวงจังหวัดมหาสารคาม ได้ขอแบ่งปันเขตจังหวัดใหม่ ระหว่างจังหวัดนครพนมกับจังหวัดมหาสารคาม โดยยึดเอากิ่งกลางลำน้ำพอง และสันเขาภูพานเป็นเขตแดน จึงได้ตัดโอนหมู่บ้านห้วยแดง บ้านโคกโก่ง และบ้านชุมขี้ยาง จากอำเภอลำชะอี จังหวัดนครพนม (ปัจจุบันขึ้นกับจังหวัดมุกดาหาร) มาขึ้นกับอำเภอภูจินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ต่อมาในปี พ.ศ. 2490 ทางราชการได้ยกฐานะอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ ขึ้นเป็นจังหวัดกาฬสินธุ์ อำเภอภูจินารายณ์ จึงโอนมาขึ้นกับจังหวัดกาฬสินธุ์ตามเดิม และได้มีการเปลี่ยนแปลงอาณาเขตของตำบลต่าง ๆ ใหม่ คือ แบ่งตำบลบัวขาว ออกเป็น 5 ตำบล มีตำบลบัวขาว ตำบลจุมจัง ตำบลกุดหว้า ตำบลเหล่าไโฮงาม และตำบลหนองห้าง ตำบลแจนแลน แบ่งออกเป็น 2 ตำบล มี ตำบลแจนแลน และตำบลสามขา ตำบลภูแล่นช้าง แบ่งออกเป็น 3 ตำบล มีตำบลภูแล่นช้าง ตำบลคำบง และตำบลไค้ปูน ตำบลคุ้มเก่า แบ่งออกเป็น 4 ตำบล คือ ตำบลคุ้มเก่า ตำบลนาถ ตำบลหนองผือ และตำบลสงเปลือย รวม 14 ตำบล จนกระทั่ง เมื่อปี พ.ศ. 2512 ทางราชการได้ยกฐานะตำบลคุ้มเก่าขึ้นเป็นกิ่งอำเภอเขาวง มี ตำบลคุ้มเก่า ตำบลสงเปลือย ตำบลหนองผือ ตำบลภูแล่นช้าง และตำบลนาถ อยู่ในเขตการปกครองของกิ่งอำเภอเขาวง คงเหลือตำบลที่อยู่ในเขตการปกครองของอำเภอ

กฤษณารายณ์ รวม 9 ตำบล ต่อมาในปี พ.ศ. 2519 ทางราชการตั้งตำบลเหล่าใหญ่ขึ้นอีก 1 ตำบล โดยแยกจากตำบลแจนแลน ต่อมาในปี พ.ศ. 2520 ได้รับอนุมัติให้ตั้งตำบลนาขามขึ้นอีก 1 ตำบล โดยแยกจากตำบลสามขา ในปี พ.ศ. 2521 ได้รับอนุมัติให้จัดตั้งตำบลขึ้นอีก 2 ตำบล คือ ตำบลนาโก แยกออกจากตำบลบัวขาว และตำบลไค้่นุ่น แยกจากตำบลนิคมห้วยผึ้ง

ในปี พ.ศ. 2524 ทางราชการได้ยกฐานะตำบลนิคมห้วยผึ้ง ขึ้นเป็นกิ่งอำเภอห้วยผึ้ง มีตำบลนิคมห้วยผึ้ง ตำบลไค้่นุ่น และตำบลคำบง ไปขึ้นอยู่ในเขตการปกครองของกิ่งอำเภอห้วยผึ้ง คงเหลือตำบลที่อยู่ในเขตการปกครองของอำเภอกฤษณารายณ์ 10 ตำบล 84 หมู่บ้าน ในขณะนั้น ปัจจุบันอำเภอกฤษณารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีเขตการปกครองทั้งสิ้น 14 ตำบล 142 หมู่บ้าน เทศบาล 5 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) 9 แห่ง ปัจจุบัน นายรณชิต พุทธิลา เป็นนายอำเภอกฤษณารายณ์ (ทะเบียน : ที่ว่าการอำเภอกฤษณารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. 2557)

2. ที่ตั้งและอาณาเขตของเทศบาลในเขตอำเภอกฤษณารายณ์

2.1 เทศบาลเมืองบัวขาว

2.2 เทศบาลตำบลนาขาม

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลแจนแลน ตำบลเหล่าใหญ่ อำเภอกฤษณารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ และตำบลหนองฮีบุตร ตำบลไค้่นุ่น อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์
 ทิศใต้ ติดกับ ตำบลหนองใหญ่ ตำบลคำนาดี อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด
 ทิศตะวันออก ติดกับตำบลแจนแลน ตำบลสามขา อำเภอกฤษณารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ติดกับตำบลหนองบัว อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

2.3 เทศบาลตำบลจุมจัง

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลกุดหว้า อำเภอกฤษณารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
 ทิศใต้ ติดกับ ตำบลหนองใหญ่ อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด
 ทิศตะวันออก ติดกับตำบลเหล่าไธงาม อำเภอกฤษณารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
 ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลบัวขาว, ตำบลสมสะอาด อำเภอกฤษณารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

2.4 เทศบาลตำบลเหล่าใหญ่

ทิศเหนือ ติดกับตำบลกุดศิມใหม่ อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ และตำบลภูแล่นช้าง อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิสใต้ ติดกับตำบลแจน และ ตำบลนาขาม อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
 ทิสตะวันออก ติดกับตำบลนาโก อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
 ทิสตะวันตก ติดกับตำบลไถ่ปูน อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์

3. ที่ตั้งและอาณาเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูมินารายณ์

3.1 องค์การบริหารส่วนตำบลบัวขาว

ทิศเหนือติดกับตำบลแจนแลน ตำบลนาโก อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
 ทิสใต้ ติดกับตำบลสมสะอาด ตำบลจุมจัง อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
 ทิสตะวันออก ติดกับตำบลหนองห้าง ตำบลกุดหว้า อำเภอภูมินารายณ์
 จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลแจนแลน ตำบลกุดคำว อำเภอภูมินารายณ์
 จังหวัดกาฬสินธุ์

3.2 องค์การบริหารส่วนตำบลแจนแลน

ทิศเหนือ ติดกับตำบลนาโก อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
 ทิสใต้ ติดกับตำบลนาขาม อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
 ทิสตะวันออก ติดกับตำบลบัวขาว ตำบลกุดคำว อำเภอภูมินารายณ์
 จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ติดกับตำบลเหล่าใหญ่ อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

3.3 องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าไชงาม

ทิศเหนือ ติดกับตำบลกุดหว้า อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
 ทิสใต้ ติดกับตำบลบึงเลิศ อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
 ทิสตะวันออก ติดกับตำบลโนนยาง อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร
 ตำบลภูเขาทอง อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลจุมจัง อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

3.4 องค์การบริหารส่วนตำบลกุดคำว

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลหนองห้าง อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
 ทิสใต้ ติดกับตำบลจุมจัง อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
 ทิสตะวันออก ติดกับตำบลกุดหว้า อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
 ทิสตะวันตก ติดกับตำบลบัวขาว ตำบลจุมจัง อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

3.5 องค์การบริหารส่วนตำบลสามขา

ทิศเหนือ ติดกับตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศใต้ ติดกับตำบลหนองใหญ่ อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันออก ติดกับตำบลกุดข้าว อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ติดกับตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

3.6 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองห้าง

ทิศเหนือ ติดกับตำบลสงเปลือย อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศใต้ ติดกับ ตำบลบัวขาว ตำบลกุดหว้า อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันออก ติดกับตำบลกุดหว้า อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ติดกับตำบลบัวขาว ตำบลนาโก อำเภอภูผินารายณ์

จังหวัดกาฬสินธุ์

3.5 องค์การบริหารส่วนตำบลนาโก

ทิศเหนือ ติดกับตำบลกุดสิมคุ้มใหญ่ อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศใต้ ติดกับตำบลบัวขาว อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันออก ติดกับตำบลหนองห้าง ตำบลอำเภอภูผินารายณ์

จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ติดกับตำบลเหล่าใหญ่ ตำบลอำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

3.7 องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด

ทิศเหนือ ติดกับตำบลบัวขาว ตำบลกุดข้าว ตำบลอำเภอภูผินารายณ์

จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศใต้ ติดกับ ตำบลตำบลจุมจัง อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ตำบลหนองใหญ่ อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันออก ติดกับตำบลจุมจัง อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ติดกับตำบลสามขา ตำบลจุมจัง อำเภอภูผินารายณ์

จังหวัดกาฬสินธุ์ ตำบลหนองใหญ่ อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

3.8 องค์การบริหารส่วนตำบลกุดหว้า

ทิศเหนือ ติดกับตำบลหนองห้าง อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศใต้ ติดกับตำบลตำบลจุมจัง และตำบลเหล่าไผ่ อำเภอภูผินารายณ์ 3

จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันออก ติดกับตำบลโนนยาง อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร
ทิศตะวันตก ติดกับตำบลบัวขาว อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

4. บุคลากรผู้บริหาร และข้าราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์
จังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 2 จำนวนประชากร

เทศบาล ในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์	ประชากร	
	ผู้บริหาร	ข้าราชการประจำ
1. เทศบาลเมืองบัวขาว	7	21
2. เทศบาลตำบลกุดหว้า	5	7
3. เทศบาลตำบลจุมจัง	5	7
4. เทศบาลตำบลนาขาม	5	7
5. เทศบาลตำบลเหล่าใหญ่	5	7
6. องค์การบริหารส่วนตำบลบัวขาว	4	7
7. องค์การบริหารส่วนตำบลแจนแลน	4	7
8. องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าไผ่งาม	4	7
9. องค์การบริหารส่วนตำบลกุดค้ำ	4	6
10. องค์การบริหารส่วนตำบลสามขา	4	7
11. องค์การบริหารส่วนตำบลกุดหว้า	4	5
12. องค์การบริหารส่วนตำบลนาโก	4	6
13. องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด	4	6
14. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองห้าง	4	6
รวม	63	106

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิราภรณ์ จันทะพรหม (2553 : 63-64) ผู้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม 2) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามสถานะตำแหน่ง และ 3) ข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านหลักความสามารถ รองลงมา คือ ด้านหลักความเสมอภาค และด้านหลักความมั่นคง ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกบุคลากรตามสถานะตำแหน่งที่แตกต่างกัน พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมมีปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน และข้อเสนอกับพบมากที่สุด คือ ด้านหลักความสามารถ ในเรื่องการเงินเดือนควรพิจารณาถึงความสามารถของบุคลากร การปรับเปลี่ยนสายงานควรประเมินความสามารถของบุคลากร และการบรรจุแต่งตั้งควรจัดให้มีการทดสอบความสามารถอย่างแท้จริง และด้านหลักความเสมอภาค ควรให้โอกาสบุคลากรเข้ารับการอบรม ศึกษาต่ออย่างเท่าเทียมกัน ควรมีการปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยระบบ กฎเกณฑ์เดียวกันทั้งองค์กร และควรมอบหมายงานให้เป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่

อาคม ฝนใจเมือง (2553 : 178) ผู้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษา 1) ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การชำระรักษาพนักงาน และการให้ค่าตอบแทน 2) บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสายงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลงานการข้าราชการพนักงาน ไม่แตกต่างกันอย่าง ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 3) บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหา การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผล งาน การข้าราชการพนักงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ค่าตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ4) ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ ควรมีกรอบที่ชัดเจน ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปีให้เป็น พนักงานจ้างประจำ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ควรจัดสรรงบประมาณ ในการจัดปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่ทุกสายงาน และควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร บรรจุใหม่ให้เข้าใจในข้อกฎหมาย นโยบาย ระเบียบ แบบแผนขององค์กร ควรนำหลักการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ มาใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่ง และผู้บริหารจะต้องมีความเป็นธรรม มีจิตใจเป็นกลาง ในการประเมินผล การปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดทำ สวัสดิการ และค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้เหมาะสม ในการเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มค่าตอบแทน จะต้องพิจารณาจากผลงานที่ผ่านมาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ควรจัดสรรงบประมาณ ในด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ และควรมี การติดตามและประเมินผลบุคลากรหลังจากการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน

ณฐาภพ สีดาแก้ว (2554 : 98-99) ผู้ศึกษา เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอยี่งอ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีวัตถุประสงค์ การศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอยี่งอ จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอยี่งอ จังหวัดกาฬสินธุ์ 3) ข้อเสนอแนะการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอยี่งอ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน มีตำแหน่งเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นในเรื่องของการบริหารงานบุคคลมากกว่าตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และ ถูกจ้างส่วนตำบล ซึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับ

จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหลักความสามารถ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักความมั่นคง และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง เมื่อเปรียบเทียบตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกบุคลากรตามสถานะตำแหน่งที่แตกต่างกัน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน สำหรับข้อเสนอแนะบุคลากรส่วนใหญ่ต้องการให้มีการเร่งดำเนินการ และส่งเสริมในด้านหลักความเสมอภาค การบรรจุแต่งตั้ง ด้านความสามารถ ควรให้โอกาสบุคลากรเข้ารับการอบรมศึกษาต่ออย่างเท่าเทียมกัน ด้านหลักความมั่นคง ควรมีความเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน ไม่อิงต่อระบบนักการเมือง ควรยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันทางการเมือง และควรมีความเป็นอิสระในการแสดงออกทางการเมือง

ทิพย์พร บุญมีพิพิธ (2554 : 141) ผู้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อสมรรถนะบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษา 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคล พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง สมรรถนะการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคล ด้านความรู้ ทักษะ ความรับผิดชอบ เจตคติ ความโปร่งใสมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัตนภรณ์ เป้าพงษ์ (2554 : 74-75) ผู้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขต อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดมหาสารคาม 2) เปรียบเทียบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 3) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า บุคลากรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร จำแนกตามการดำรงตำแหน่งและระดับการศึกษา โดยรวมและพิจารณาเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนครบุคลากรสังกัดเทศบาลยังขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพราะฉะนั้นควรส่งเสริมให้มีการเข้ารับการฝึกอบรมให้มากขึ้น ควรจัดให้มีกิจกรรมละลายพฤติกรรมเพื่อลดความขัดแย้งและการแบ่งพรรคแบ่งพวก และควรส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และนำระบบคุณธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารงาน

สมพล อินทร์ดี (2554 : 104 – 105) ผู้ศึกษา เรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้ 1) ศึกษาระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 2) ข้อเสนอแนะสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีสภาพการบริหารงานบุคคลมากที่สุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านที่มีสภาพการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการแสดงให้เห็นว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 มีสภาพการดำเนินการที่ดี ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล มีความต้องการให้มีการปฏิบัติงานการดำเนินการภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ของการบริหารงานบุคคลตามกรอบนโยบายเป็นสำคัญ ยึดหลักการกระจายอำนาจ และหลักธรรมาภิบาล

เดชากร แก่นเมือง (2555 : 108) ผู้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอชนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 4) การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอชนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า การบริหารทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอชนอมยังจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงดังเห็นได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดไม่มีการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อทดแทนบุคลากรที่ขาดหายไป และไม่มีการคาดคะเนว่า

จำเป็นต้องมีบุคลากรประเภทใดมากน้อยเพียงใดในอนาคต ไม่มีการวางแผนเพิ่มการจัดหาบุคลากรใหม่ ๆ สำหรับงานใหม่ ๆ ที่จะเกี่ยวข้องในอนาคตไม่มีการวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละหน่วยงาน ส่วนการจัดหาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิธีการสรรหาอยู่ 2 วิธี คือ 1) คัดจากรายชื่อบัญชีที่ขึ้นทะเบียนได้จากการสอบแข่งขันของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด 2) รับโอนย้ายจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นโดยไม่ได้จัดหาบุคลากรตามแผนแต่ละปีการรับโอนจากตำแหน่งว่าง ในด้านการพัฒนาบุคลากรมีการจัดฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่ในหลักสูตรต่าง ๆ เช่น มีการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร แต่ไม่มีการประเมินและวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรม แต่ละหลักสูตรที่ฝึกอบรมก็ไม่ได้มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ชัดเจน ส่วนการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ มีการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรให้อยู่คู่กับองค์กรด้วยการให้โอกาสในการเจริญเติบโตในตำแหน่งที่สูงเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ การให้เงิน โบนัส ยกเว้นบางเทศบาลเท่านั้นที่ไม่ได้รับโบนัสเพราะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกิน 40% จึงไม่อาจให้รางวัลประจำปีแก่พนักงาน

ศตปพร มีสุขศรี (2556 : 130 -131) ผู้ศึกษา เรื่อง ปัญหาและผลกระทบในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองควนลัง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับปัญหาและผลกระทบในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองควนลัง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 2) ข้อเสนอแนะปัญหาและผลกระทบในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองควนลัง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า บุคคลของเทศบาลเมืองควนลัง โดยรวมมีประสิทธิภาพมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการธำรงรักษาบุคลากร บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ให้นานที่สุดและทำงานให้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ด้านการพัฒนาบุคลากร มีการปฏิบัติหน้าที่ให้นานที่สุดและทำงานให้อย่างมีประสิทธิภาพมาก ด้านการเลื่อนตำแหน่ง มีการปฏิบัติหน้าที่ให้นานที่สุดและทำงานให้อย่างมีประสิทธิภาพมาก ด้านการให้ออกจากงาน มีการปฏิบัติหน้าที่ให้นานที่สุดและทำงานให้อย่างมีประสิทธิภาพมาก ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองควนลัง คือ 1) ด้านการสรรหาบุคลากร ได้แก่ ควรมีการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง และใช้ระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่และระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร 2) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ได้แก่ รัฐบาลควรจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นเทียบเท่ากับพนักงานรัฐวิสาหกิจ ใช้ระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ และระบบคุณธรรม

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเรียกร้องให้มีการกำหนดระเบียบการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นและของข้าราชการพลเรือนให้มีมาตรฐานเดียวกัน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ควรจัดฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการนำไปปฏิบัติจริง ควรเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ควรมีการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน และควรมีการติดตามประเมินผลบุคลากรทุกครั้ง 4) การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ ควรใช้ระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่และระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ด้านการให้ออกจากงาน ได้แก่ ควรมีการจัดทำเอกสารชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการออกจากราชการในกรณีต่าง ๆ

ปฐมชัย มุสิกะบุตร (2556 : 141) ผู้ศึกษา เรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลศรีสุนทร อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษา 1) เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลศรีสุนทร อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต 2) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล และ 3) เพื่อเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พบว่า ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรมีปัญหาอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร มีปัญหาอยู่ในระดับมาก และต่ำสุด คือ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานมีปัญหาอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบระหว่างเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลศรีสุนทร อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต ไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเรื่องของการให้มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มากที่สุด

ภักวี พิทาคำ (2556 : 109-110) ผู้ศึกษา เรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่ สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่ สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย 2) ข้อเสนอแนะสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่ สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่ สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการสรรหาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ด้านการบรรจุแต่งตั้ง และ

ด้านการสรรหาและคัดเลือก ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่ สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ดังนี้ 1) ด้านการสรรหาบุคลากร หน่วยงานต้นสังกัดควรเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร โรงเรียนหรือบุคลากรจากโรงเรียนตลอดจน คณะกรรมการจากภายนอกองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามสาขาวิชาเอก ตรงตามคุณสมบัติที่โรงเรียนต้องการ 2) ด้านการพัฒนา บุคลากร หน่วยงานต้นสังกัดควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น โดยเฉพาะ ในเรื่องการนิเทศงานทางวิชาการซึ่งถือเป็นงานหลักของโรงเรียน ผู้บริหารในแต่ละระดับ ควรให้ความสำคัญ จัดให้มีระบบการนิเทศงานที่ชัดเจน สม่่าเสมอ และต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้ คือ การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลงาน การให้ค่าตอบแทน และการธำรงรักษาพนักงาน ให้มีความโปร่งใส ยุติธรรมมากที่สุด เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการที่จะให้บุคลากรภายใต้การ ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอคูคตินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความรัก รักดีต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษา ประกอบด้วย ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และข้าราชการประจำ สังกัดในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ รวมทั้งสิ้น 169 คน (แผนพัฒนาสามปี 2557 - 2559. 2557) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรในการศึกษา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์	ประชากร	
	ผู้บริหาร	ข้าราชการประจำ
1. เทศบาลเมืองบัวขาว	7	21
2. เทศบาลตำบลกุดหว้า	5	7
3. เทศบาลตำบลชุมจัง	5	7
4. เทศบาลตำบลนาขาม	5	7
5. เทศบาลตำบลเหล่าใหญ่	5	7
6. องค์การบริหารส่วนตำบลบัวขาว	4	7

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์	ประชากร	
	ผู้บริหาร	ข้าราชการประจำ
7. องค์การบริหารส่วนตำบลเจนแลน	4	7
8. องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าไโฮงาม	4	7
9. องค์การบริหารส่วนตำบลกุดค้ำว	4	6
10. องค์การบริหารส่วนตำบลสามขา	4	7
11. องค์การบริหารส่วนตำบลกุดหว้า	4	5
12. องค์การบริหารส่วนตำบลนาโก	4	6
13. องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด	4	6
14. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองห้าง	4	6
รวม	63	106

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ผู้บริหาร และข้าราชการประจำ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 5 ด้าน โดยผู้ศึกษาประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดของ (อุษณีย์ จิตตะปาโล และคณะ. 2542 : 21-22)

1. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร
3. ด้านการประเมินผลงาน
4. ด้านการให้ค่าตอบแทน
5. ด้านการรักษาพนักงาน

ซึ่งเป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 37 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นอิสระ ตลอดจนให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จากเอกสาร ตำราเรียน งานวิจัย บทความสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2.2 การสร้างแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ทำการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดขอบเขตของคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบที่จะทำให้ทราบถึงระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

2.3 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขและเสนอแนะปรับปรุงเพื่อความถูกต้องและเหมาะสมของแบบสอบถาม

3. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะในแต่ละด้าน โดยหาค่า IOC (Index of Conguence) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน คือ

3.1.1 นางสาววิพรรณ ไชยจันทร์ วุฒิการศึกษา ร.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง) ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าโฮงาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านโครงสร้างและเนื้อหา

3.1.2 นายสุทัศน์ วงศ์กระบอกถาวร วุฒิการศึกษา กศ.ม. (ภาษาไทย) ตำแหน่ง อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

3.1.3 นางสาวคุณากร จำปาหอม วุฒิการศึกษา กศ.ม. (วัดและประเมินผล) ครูวิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนศรีหนองกาววิทยา อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น ตำแหน่งงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวัดผล

3.2 นำแบบสอบถามฉบับร่างมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

3.3 หากคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับการแจกแบบสอบถามไปยังผู้บริหาร และข้าราชการประจำขององค์การปกครองท้องถิ่น อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 30 คน โดยได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .317 - .847 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .966

3.4 หากค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

3.5 หากค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

3.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้วางขั้นตอนการดำเนินงานไว้ ดังนี้

1. ผู้ศึกษาขอหนังสือรับรองจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. ผู้ศึกษานำหนังสือจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกเทศมนตรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ดำเนินการจากแบบสอบถามตามจำนวนประชากรที่กำหนด
4. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อเห็นว่าถูกต้องสมบูรณ์แล้วจึงนำไปประมวลต่อไป

การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ทำการดำเนินการวัดกระทำกับข้อมูลและทำการ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่รวบรวมไว้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องทุกฉบับ
2. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้วลงรหัสตามแบบการลงรหัส
3. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อจากรายข้อในแบบสอบถามตามเกณฑ์ที่ให้คะแนน ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103)

ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลมากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลมาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

4. นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้วไปประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป พร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนการให้ความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายความว่า ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายความว่า ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายความว่า ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายความว่า ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายความว่า ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

5. เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามผู้บริหาร และข้าราชการประจำ ตามค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

6. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้สถิติในการศึกษา ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เป็นสถิติที่นิยมใช้มาก เป็นการเทียบความถี่หรือจำนวนที่ต้องการ กับความถี่หรือจำนวนทั้งหมดที่เทียบเป็น 100 ดังนั้น จะหาร้อยละจากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2546 : 101)

จากสูตร
$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ p แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (μ) หรือเรียกได้อีกหลายอย่าง เช่น ตัวกลางเลขคณิต คะแนนเฉลี่ย ฯลฯ จำนวนจากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 102)

$$\text{จากสูตร } \mu = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ μ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นการวัดการกระจายที่ได้รับการนำไปใช้อย่างกว้างขวาง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ รากที่สองของค่าเฉลี่ยของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (เบี่ยงเบนจากค่าเฉลี่ย) มีสัญลักษณ์หลายแบบ หาได้จากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103)

$$\text{จากสูตร } \sigma = \sqrt{\frac{\sum (X-\mu)^2}{(n-1)}}$$

เมื่อ σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

μ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

n แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

\sum แทน ผลรวม

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบเครื่องมือ

2.1 หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยการประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญระหว่างความสอดคล้องของกรอบงานด้านบริหารกับข้อคำถาม จากสูตรการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 100) ดังนี้

$$\text{จากสูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ
 $\sum R$ แทน ผลรวมระหว่างของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

2.2 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item – total Correlation) ของเพียร์สัน (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 106 - 107) ตามสูตรดังนี้

$$\text{จากสูตร } r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อที่พิจารณาใน r-distribution
 X แทน คะแนนของการตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแต่ละคน
 Y แทน คะแนนในแต่ละข้อของผู้ตอบแบบสอบถาม
 N แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

2.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 90)

$$\text{จากสูตร } \alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่น
 k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 $\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ
 S^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งชุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้
กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N แทน จำนวนตัวอย่าง

μ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ลำดับขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ผู้บริหาร และข้าราชการประจำ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบ ได้แสดง
ความคิดเห็นอิสระ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามผู้บริหารและข้าราชการประจำ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามผู้บริหารและข้าราชการประจำ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ จำนวนประชากรและร้อยละปรากฏดังตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามผู้บริหาร และข้าราชการประจำ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนประชากร (คน)	ร้อยละ
1. ผู้บริหาร	63	37.30
2. ข้าราชการประจำ	106	62.70
รวม	169	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประจำ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70 และผู้บริหาร จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังได้นำมาแสดงไว้ตามตารางโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	μ	σ	ระดับปัญหาการ บริหารงานบุคคล
1. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.02	0.84	ปานกลาง
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.80	0.84	ปานกลาง
3. ด้านการประเมินผลงาน	3.18	0.98	ปานกลาง
4. ด้านการให้ค่าตอบแทน	2.79	0.88	ปานกลาง
5. ด้านการชำระรักษาพนักงาน	2.72	0.67	ปานกลาง
โดยรวม	2.90	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการประจำ มีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.90$; $\sigma = 0.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประเมินผลงาน ($\mu = 3.18$; $\sigma = 0.98$) รองลงมา ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ($\mu = 3.02$; $\sigma = 0.84$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 2.80$; $\sigma = 0.84$) ด้านการให้ค่าตอบแทน ($\mu = 2.79$; $\sigma = 0.88$) และด้านการชำระรักษาพนักงาน ($\mu = 2.72$; $\sigma = 0.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	μ	σ	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล
1. การจัดทำแผนอัตรากำลังคนภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.62	0.94	มาก
2. การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในตำแหน่งว่าง	3.66	0.96	มาก
3. การจัดทำ การคำนวณค่าจ้างเงินเดือนให้แก่พนักงาน	2.72	0.90	ปานกลาง
4. การกำหนดระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงาน	2.60	0.78	ปานกลาง
5. การชี้แจง การแนะนำเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ	2.51	0.79	ปานกลาง
6. การทดลองงานของพนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่	2.17	0.66	น้อย
7. การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด	3.50	0.85	ปานกลาง
8. ความชัดเจนเกี่ยวกับการมอบหมายงานต่าง ๆ	3.42	0.89	ปานกลาง
รวม	3.02	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการประจำ มีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.02$; $\sigma = 0.84$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในตำแหน่งว่าง ($\mu = 3.66$; $\sigma = 0.96$) และการจัดทำแผนอัตรากำลังคนภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\mu = 3.62$; $\sigma = 0.94$) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและ

ความถนัด ($\mu = 3.50$; $\sigma = 0.85$) รองลงมา ความชัดเจนเกี่ยวกับการมอบหมายงานต่าง ๆ ($\mu = 3.42$; $\sigma = 0.89$) และการจัดทำ การคำนวณค่าจ้างเงินเดือนให้แก่พนักงาน ($\mu = 3.72$; $\sigma = 0.90$) อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ การทดลองงานของพนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ ($\mu = 2.17$; $\sigma = 0.66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการพัฒนาบุคลากร	μ	σ	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล
1. ด้านงบประมาณที่จะส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม	3.39	0.95	ปานกลาง
2. การควบคุมดูแลให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ	2.86	0.99	ปานกลาง
3. การจัดอบรมให้พนักงานในหลักสูตรต่าง ๆ ตามความจำเป็น	2.53	0.95	ปานกลาง
4. การให้ความร่วมมือระหว่างการอบรมสัมมนา	2.36	0.88	น้อย
5. การส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรม	2.46	0.29	น้อย
6. ความรับผิดชอบในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	2.63	0.40	ปานกลาง
7. การใช้ทักษะ ความรู้ทางเทคนิคความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ	3.04	0.96	ปานกลาง
8. การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญและความสามารถ	3.13	0.59	ปานกลาง
รวม	2.80	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการประจำ มีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.80$; $\sigma = 0.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านงบประมาณที่จะส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ($\mu = 3.39$; $\sigma = 0.95$) รองลงมา

การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญและความสามารถ ($\mu = 3.13$; $\sigma = 0.59$) และการใช้ทักษะความรู้ทางเทคนิคความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ($\mu = 3.04$; $\sigma = 0.96$) อยู่ในระดับน้อย จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรม ($\mu = 2.46$; $\sigma = 0.29$) และการให้ความร่วมมือระหว่างการอบรมสัมมนา ($\mu = 2.36$; $\sigma = 0.88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการประเมินผลงาน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการประเมินผลงาน	μ	σ	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล
1. การบันทึกเวลาการทำงานของพนักงาน	2.52	0.78	ปานกลาง
2. การวิเคราะห์และประเมินค่างานในตำแหน่งต่าง ๆ	3.28	0.95	ปานกลาง
3. การวัดคุณค่าของคนในการปฏิบัติงานภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนด	3.34	0.91	ปานกลาง
4. การประเมินคุณภาพของงานตามความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.26	0.90	ปานกลาง
5. การประเมินผลงานตามความสำเร็จของงาน	3.18	0.91	ปานกลาง
6. การใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.47	0.90	ปานกลาง
รวม	3.18	0.98	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการประจำ มีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการประเมินผลงาน จำแนกเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.18$; $\sigma = 0.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.47$; $\sigma = 0.90$) รองลงมา การวัดคุณค่าของคนในการปฏิบัติงานภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนด ($\mu = 3.34$; $\sigma = 0.91$) และการวิเคราะห์และประเมินค่างานในตำแหน่งต่าง ๆ ($\mu = 3.28$; $\sigma = 0.95$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านการให้คำตอบแทน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการให้คำตอบแทน	μ	σ	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล
1. การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ	3.07	0.99	ปานกลาง
2. การจ่ายคำตอบแทนในรูปแบบที่กำลังดำเนินการในปัจจุบัน	2.95	0.90	ปานกลาง
3. การต่อรองแลกเปลี่ยนคำตอบแทน และประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ	2.72	0.99	ปานกลาง
4. การจัดทำนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคำตอบแทน และประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ	2.75	0.70	ปานกลาง
5. การกำหนดระบบการจ่ายคำตอบแทน	2.63	0.95	ปานกลาง
6. การกำหนดโครงสร้างการจ่ายคำตอบแทน และประโยชน์ต่าง ๆ	2.73	0.60	ปานกลาง
7. คำตอบแทนที่เป็นรูปคำแห่งที่สูงขึ้น	2.73	0.60	ปานกลาง
8. ความเหมาะสมระหว่างค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น	2.72	0.98	ปานกลาง
รวม	2.79	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการประจำ มีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการให้คำตอบแทน จำแนกเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.79$; $\sigma = 0.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ ($\mu = 3.07$; $\sigma = 0.99$) รองลงมา การจ่ายคำตอบแทนในรูปแบบที่กำลังดำเนินการ ($\mu = 2.95$; $\sigma = 0.90$) และการจัดทำนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคำตอบแทน และประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ ($\mu = 2.75$; $\sigma = 0.70$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านการธำรงรักษาพนักงาน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการธำรงรักษาพนักงาน	μ	σ	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล
1. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่	3.17	0.46	ปานกลาง
2. รูปแบบของระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีทั้งองค์กร	2.97	0.53	ปานกลาง
3. การดูแลความเป็นอยู่ในรูปค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จูงใจ	2.97	0.97	ปานกลาง
4. การดูแลเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน	2.50	0.70	ปานกลาง
5. การดูแลจัดสวัสดิการ/ผลประโยชน์ให้แก่พนักงาน	2.55	0.68	ปานกลาง
6. ในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และรักที่จะทำงาน	2.42	0.70	น้อย
7. การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน	2.46	0.68	น้อย
รวม	2.72	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการประจำ มีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการธำรงรักษาพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.72$; $\sigma = 0.67$) จำแนกเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ ($\mu = 3.17$; $\sigma = 0.46$) รองลงมา รูปแบบของระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีทั้งองค์กร ($\mu = 2.97$; $\sigma = 0.53$) และ การดูแลความเป็นอยู่ในรูปค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จูงใจ ($\mu = 2.97$; $\sigma = 0.97$) ตามลำดับ

2.1 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม ผู้บริหาร และข้าราชการประจำ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามผู้บริหารและข้าราชการประจำ โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ผู้บริหาร		ข้าราชการประจำ		การเปรียบเทียบ ระดับปัญหา	
	μ	σ	μ	σ		
	ระดับปัญหาการ บริหารงานบุคคล		ระดับปัญหาการ บริหารงานบุคคล			
1. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	2.84	0.72	ปานกลาง	0.68	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.63	0.71	ปานกลาง	0.69	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง
3. ด้านการประเมินผลงาน	3.09	0.76	ปานกลาง	0.70	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง
4. ด้านการให้ค่าตอบแทน	2.62	0.86	ปานกลาง	0.77	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง
5. ด้านการจ้างรักษาพนักงาน	2.53	0.73	ปานกลาง	0.89	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง
รวม	2.74	0.58	ปานกลาง	0.56	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการประจำ มีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามผู้บริหารและข้าราชการประจำ โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อเสนอแนะ	f
ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	
1. การคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในตำแหน่งที่ว่าง	15
2. ต้องการให้ผู้บริหารเร่งเห็นความสำคัญในเรื่องของการจัดทำแผนอัตรา กำลังคนภายในองค์กรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	10
3. ต้องให้ผู้บริหารมีการจัดพนักงานเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และความถนัด	5
ด้านการพัฒนาบุคลากร	
1. ผู้บริหารควรจัดงบประมาณในส่วนที่จะส่งเสริมบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรมเฉพาะ	10
2. พนักงานทุกคนต้องการได้รับความรู้เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญและ ความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น	8
3. พนักงานทุกคนต้องการเพิ่มทักษะ ความรู้ทางเทคนิคความสามารถใน การแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย	5
4. ควรมีการควบคุมดูแลให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ	2
ด้านการประเมินผลงาน	
1. ควรมีการใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โปร่งใส	15
2. บุคลากรต้องการให้ผู้บริหารได้ทำการวัดคุณค่าของคนในการปฏิบัติงาน ภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนดให้ชัดเจน	10
3. ควรมีการวิเคราะห์และประเมินค่างานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้ชัดเจน	6
4. ควรมีการประเมินคุณภาพงานตามความสามารถในการปฏิบัติงาน	3

ข้อเสนอแนะ	f
ด้านการให้ค่าตอบแทน	
1. ควรมีการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ สำหรับบุคลากรทุกคน	6
2. ควรมีการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบที่กำลังดำเนินการในปัจจุบัน	5
3. ควรมีการต่อรองแลกค่าตอบแทน และประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ	4
4. ต้องการให้มีการกำหนดโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนและประโยชน์ต่าง ๆ	3
5. ควรมีการตอบแทนที่เป็นรูปตำแหน่งที่สูงขึ้น	2
ด้านการธำรงรักษาพนักงาน	
1. ควรมีการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่	7
2. พนักงานต้องการมีรูปแบบของระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีทั้งองค์กร	5
3. พนักงานทุกคนควรได้รับการดูแลจัดสวัสดิการ / ผลประโยชน์ให้แก่พนักงาน	3
โดยรวม	120

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการประจำมีข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการประเมินผลงาน จำนวนความถี่ 35 คน รองลงมา ด้านการบรรจุแต่งตั้ง จำนวนความถี่ 30 คน ด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวนความถี่ 25 คน ด้านการให้ค่าตอบแทน จำนวนความถี่ 20 คน และด้านการธำรงรักษาพนักงาน จำนวนความถี่ 15 คน และ ตามลำดับเมื่อพิจารณาทางด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งเมื่อเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อยสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ การคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในตำแหน่งที่ว่าง จำนวนความถี่ 15 คน ต้องการให้ผู้บริหารเร่งเห็นความสำคัญในเรื่องของการจัดทำแผนอัตรากำลังคนภายในองค์กรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จำนวนความถี่ 10 คน และต้องให้ผู้บริหารมีการจัดพนักงานเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และความถนัด จำนวนความถี่ 5 คน

ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเมื่อเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อยสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ ผู้บริหารควรจัดตั้งงบประมาณในส่วนที่จะส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมเฉพาะ จำนวนความถี่ 10 คน พนักงานทุกคนต้องได้รับความรู้เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญและความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น จำนวนความถี่ 8 คน พนักงานทุกคน

ต้องการเพิ่มทักษะ ความรู้ทางเทคนิคความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย จำนวนความถี่ 5 คน และควรมีการควบคุมดูแลให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ จำนวนความถี่ 2 คน

ด้านที่ 3 ด้านการประเมินผลงาน ซึ่งเมื่อเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อยสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ ควรมีการใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โปร่งใส จำนวนความถี่ 15 คน บุคลากรต้องการให้ผู้บริหารได้ทำการวัดคุณค่าของคนในการปฏิบัติงานภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนดให้ชัดเจน จำนวนความถี่ 10 คน ควรมีการวิเคราะห์และประเมินค่างานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้ชัดเจน จำนวนความถี่ 6 คน และ ควรมีการประเมินคุณภาพตามความสามารถในการปฏิบัติงาน จำนวนความถี่ 6 คน

ด้านที่ 4 ด้านการให้ค่าตอบแทน ซึ่งเมื่อเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อยสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ ควรมีการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ สำหรับบุคลากรทุกคน จำนวนความถี่ 6 คน ควรมีการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบที่กำลังดำเนินการในปัจจุบัน จำนวนความถี่ 5 คน ควรมีการต่อรองแลค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ จำนวนความถี่ 4 คน ต้องการให้มีการกำหนดโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนและประโยชน์ต่าง ๆ จำนวนความถี่ และควรมีการตอบแทนที่เป็นรูปตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวนความถี่ 2 คน

ด้านที่ 5 ด้านการธำรงรักษาพนักงาน ซึ่งเมื่อเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อยสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ ควรมีการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ จำนวนความถี่ 7 คน พนักงานต้องการมีรูปแบบของระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีทั้งองค์กร จำนวนความถี่ 5 คน และพนักงานทุกคนควรได้รับการดูแลจัดสวัสดิการ / ผลประโยชน์ให้แก่พนักงาน จำนวนความถี่ 3 คน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถสรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษา เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์
จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประเมินผลงาน ด้านการบรรจุแต่งตั้ง
ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการให้ค่าตอบแทน และด้านการธำรงรักษาพนักงาน ตามลำดับ
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม ผู้บริหาร และข้าราชการประจำ พบว่า
โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ด้านการประเมินผลงาน ที่มีบุคลากรต้องการให้
ผู้บริหารทั้ง 2 ฝ่าย ได้ทำการพิจารณาและเร่งดำเนินการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด คือ
เรื่องของการใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โปร่งใส บุคลากรต้องการให้ผู้บริหาร
ได้ทำการวัดคุณค่าของคนในการปฏิบัติงานภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนดให้ชัดเจน ควรมีการ
วิเคราะห์และประเมินค่างานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้ชัดเจน และ ควรมีการประเมินคุณภาพของ
งานตามความสามารถในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในครั้งนี้ได้ผลการศึกษาที่สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง แต่ถ้าจัดลำดับหาค่าเฉลี่ยจะเห็นได้ว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในมุมมองของผู้บริหารจะมีน้อยเห็นได้จากค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากน้อยไปหามาก ได้แก่ ด้านการธำรงรักษาพนักงาน ($\mu = 2.72$; $\sigma = 0.67$) ด้านการให้ค่าตอบแทน ($\mu = 2.79$; $\sigma = 0.88$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 2.80$; $\sigma = 0.84$) ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ($\mu = 3.02$; $\sigma = 0.84$) และ ด้านการประเมินผลงาน ($\mu = 3.18$; $\sigma = 0.98$) แต่ที่เป็นปัญหามากที่สุด มีอยู่ 2 เรื่อง คือ การจัดทำแผนอัตรากำลังคนภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\mu = 3.62$; $\sigma = 0.94$) และการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เข้ามาทำงานในแต่ตำแหน่งว่าง ($\mu = 3.66$; $\sigma = 0.96$) ที่เป็น เช่นนี้ อาจเป็นเพราะ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังถูกควบคุมเรื่องภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้เกิน 40% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ที่ตั้งไว้ตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ แต่ภาระงานที่มีการกระจายอำนาจเพิ่มมากขึ้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นที่จะต้องสรรหาบุคลากรเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจงาน เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามคุณสมบัติมาบรรจุแต่งตั้งได้ การคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานจึงเปลี่ยนจากการสรรหาบรรจุแต่งตั้งเป็นการจ้างเหมาบริการ ซึ่งการจ้างเหมาบริการก็มีหลักเกณฑ์ในการจ้างไว้ไม่กีดตำแหน่ง ส่งผลให้ได้บุคลากรที่ไม่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในตำแหน่งว่างที่สอดคล้องอากม ผ่นใจเมือง (2553 : 178) ผู้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การธำรงรักษาพนักงาน และการให้ค่าตอบแทน

2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม ผู้บริหาร และข้าราชการประจำ พบว่า
โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง
โดยธรรมชาติผู้บริหารไม่ต้องการให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร และข้าราชการประจำก็ทำงานตาม
หน้าที่ เพื่อสนองนโยบายผู้บริหาร ซึ่งหากให้ข้อมูลที่ขัดแย้งกับผู้บริหารแล้วอาจส่งผลกระทบต่อ
หน้าที่การปฏิบัติงานได้ อาจจะไม่เกิดผลดีต่อองค์กรและตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย
ของ ฌฎาภพ สีดาแก้ว (2554 : 98-99) ผู้ศึกษา เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กร
บริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์เมื่อเปรียบเทียบตามความคิดเห็น
ของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล จำแนกบุคลากรตามสถานะตำแหน่งที่แตกต่างกัน
พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ด้านการประเมินผลงาน ที่มีบุคลากรต้องการให้
ผู้บริหารทั้ง 2 ฝ่าย ได้ทำการพิจารณาและเร่งดำเนินการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด คือ เรื่องของ
การใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โปร่งใส บุคลากรต้องการให้ผู้บริหารได้ทำ
การวัดคุณค่าของคนในการปฏิบัติงานภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนดให้ชัดเจน ควรมีการ
วิเคราะห์และประเมินค่างานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้ชัดเจน และ ควรมีการประเมินคุณภาพ
ของงานตามความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนภรณ์ เป้าพงษ์
(2554 : 74-75) ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม
จังหวัดมหาสารคาม ได้มีการเสนอแนะให้ทำการปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากร
สังกัดเทศบาลยังขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
เพราะฉะนั้นควรส่งเสริมให้มีการเข้ารับการฝึกอบรมให้มากขึ้น ควรจัดให้มีกิจกรรมละลาย
พฤติกรรมเพื่อลดความขัดแย้งและการแบ่งพรรคแบ่งพวก และควรส่งเสริมการบริหารจัดการ
บ้านเมืองที่ดี และนำระบบคุณธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ
รัตนภรณ์ เป้าพงษ์ (2554 : 74-75) ผู้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กร
บริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอวานรนิวาส
จังหวัดสกลนครบุคลากรสังกัดเทศบาลยังขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่
โดยเฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพราะฉะนั้นควรส่งเสริมให้มีการเข้ารับการฝึกอบรมให้มากขึ้น
ควรจัดให้มีกิจกรรมละลายพฤติกรรมเพื่อลดความขัดแย้งและการแบ่งพรรคแบ่งพวก และ

ควรส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และนำระบบคุณธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมชัย มุสิกะบุตร (2556 : 141) เรื่องปัญหาการบริหารงาน บุคคลของเทศบาลตำบลศรีสุนทร อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ตข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเรื่องของการให้มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะที่วิเคราะห์ได้จากข้อค้นพบ และที่ได้จากแบบสอบถาม สาระสำคัญที่ประมวลได้เพื่อนำไปเป็นแนวปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเพื่อการศึกษาในโอกาสต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ควรเร่งดำเนินแก้ไขและปรับปรุง ดังนี้

1.1.1 ด้านการประเมินผลงาน จะมีปัญหามากที่สุดในเรื่องของการใช้วิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การวัดคุณค่าของคนในการปฏิบัติงานภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนด และการวิเคราะห์และประเมินค่างานในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารและข้าราชการประจำ ควรเร่งดำเนินการแก้ไขโดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการ และขั้นตอนการประเมิน ต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเรื่องการประเมินผลงานให้ชัดเจน

1.1.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหาร ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการปฏิบัติงาน ตามความชอบธรรม หลักธรรมาภิบาล ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในตำแหน่งว่างการสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือก ควรให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินการจัดสอบ และควรมีการจัดทำแผนอัตรากำลังคนภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยวิเคราะห์ที่ทำงานให้สอดคล้องกับภารกิจและบริบทพื้นที่เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในคราวต่อไป

การศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเพิ่มขอบเขตด้านประชากรให้ครอบคลุมไปในระดับผู้ปฏิบัติ เช่น ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ในองค์กร เพื่อศึกษาระดับปัญหาผู้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องทุกสายงาน เพื่อให้เห็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- การปกครอง, กรม. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537.
กรุงเทพฯ : กรมการปกครอง, 2537.
- โกวิท พวงงาม. การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญ
แห่งราชอาณาจักรไทย. กรุงเทพฯ : วิญญูชน, 2546.
- จิราภรณ์ จันทะพรหม. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม, 2553.
- ชาญชัย เหล่าจิตรอาพร. การบริหารจัดการงานท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : สมาคมรัฐศาสตร์แห่ง
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2552.
- ณฐาภ สีดากแก้ว. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน
อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม, 2554.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. การจัดการ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดเคยูเคชั่น, 2547.
- เดชากร แก่นเมือง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนอม
จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม, 2555.
- ทิพย์พร บุญมีพิพิธ. ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ รป.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระยา, 2554.
- ท้องถิ่นอำเภอกุฉินารายณ์, สำนักงาน. แผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. 2556 - 2558. กापสินธุ์ :
สำนักงานท้องถิ่นอำเภอกุฉินารายณ์, 2553.
- ธเนศวร์ เจริญเมือง. การปกครองส่วนท้องถิ่นกับการบริหารจัดการท้องถิ่น. กรุงเทพฯ :
คบไฟ, 2550.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน, 2545.
- ปฐมชัย มุสิกะบุตร. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลศรีสุนทร อำเภอฉวาง
จังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ รป.ม. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์,
2556.

- ภักวี พิทาคำ. สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่ สังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ร.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
2556.
- ภิญโญ สาร. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : องค์การตำราของครุสภา 2523.
- ยุพิน กอศรี. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลพัคณภูมิพิสัย. การศึกษาค้นคว้า
อิสระ รป.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.
- รัตนภรณ์ เบ้าพงษ์. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ
วาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม, 2554.
- ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น 2542. ราชกิจจานุเบกษา. ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 116 ตอน
120 ก วันที่ 29 พฤศจิกายน 2542.
- วิเชียร วิทยอุดม. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ธนัษการพิมพ์,
2550.
- ศตปพร มีสุขศรี. ปัญหาและผลกระทบในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองควนลัง
อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ขอนแก่น :
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2556.
- สมพล อินทร์ภัย. การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. วิทยานิพนธ์ รป.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2554.
- สุดา วรรณภิมย์. การบริหารงานบุคคล วิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ :
เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, 2547.
- เสนาะ ดิยาว. หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.
- อาคม ฝนใจเมือง. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ
วาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น, 2553.
- อุดม ทุมโฆสิต. การปกครองท้องถิ่นสมัยใหม่ : บทเรียนจากประเทศพัฒนาแล้ว. กรุงเทพฯ :
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร์, 2551.
- อุษณีย์ จิตตะปาโล และคณะ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2542.

- Best, John W. **Research in Education**. 3 rd ed. Englewood Cliffs ; New Jersey : Prentice Hill, 1977.
- Cooper, Wolliam R. **A study of the Merit Reward for Teacher Programs in Hanover**,
Dissertation Abstracts International. 8(7) : 1143-A ; May, 1991.
- Good, Cartor V. **Dictionary of Education**. New York : McGraw-Hill, 1973.
- Hutchinson, John G. **Organization : Theory and Classical Concepts**. New York : Holt, 1967.
- Isaak, A.C. **Scope and methods of political science:An introduction to themethodology of political Inquiry**. 3rd ed. Illioni : The Dorsey Press, 1981.
- Koontz, Harold & Cyrill ODonnell. **Principle of Management : an Analysis of Managerial Functions**. New York : Mc.Graw -- Hill, 1972.
- Mondy, R W., Noe, R. M., & Premeaux, S.R. **Human resource management**. New Jersey : Prentice Hall, 1999.
- Oskamp, S. **Attitudes and Opinions**. New Jersey : Prentice-Hall, 1977.
- Remmer,H. H. **Introduction to opinion and attitude**. New York : Harper and Brothers. 1954.
- Yamane, Taro. **Statistics : An Introductory Analysis**. 2 nd ed. NewYork : Harper & Row, 1973.

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการศึกษา

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
2. แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ต่อการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และครบทุกข้อ การตอบแบบสอบถามดังกล่าวจะไม่เกิดความเสียหายแก่ท่าน ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี

สกุลศักดิ์ สัตนาโค

นักศึกษาหลักสูตร รัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

2. ผู้บริหาร

3. ข้าราชการประจำ

ตอนที่ 2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ตามความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว ตามเกณฑ์ ดังนี้

- มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นว่าการบริหารงานในประเด็นดังกล่าวมีปัญหาในทางปฏิบัติมากที่สุด
- มาก หมายถึง ท่านเห็นว่าการบริหารงานในประเด็นดังกล่าวมีปัญหาในทางปฏิบัติมาก
- ปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นว่าการบริหารงานในประเด็นดังกล่าวมีปัญหาในทางปฏิบัติบ้าง
- น้อย หมายถึง ท่านเห็นว่าการบริหารงานในประเด็นดังกล่าวไม่ค่อยมีปัญหาในทางปฏิบัติ
- น้อยที่สุด หมายถึง ท่านเห็นว่าการบริหารงานในประเด็นดังกล่าวแทบจะไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติ

ข้อ ที่	ปัญหาการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	การบรรจุ					
1	การจัดทำแผนอัตรากำลังคนภายในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น					
2	การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เข้ามาทำงานในตำแหน่งว่าง					
3	การจัดทำ การคำนวณค่าจ้างเงินเดือนให้แก่ พนักงาน					
4	การกำหนดระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ พนักงาน					
5	การชี้แจง การแนะนำเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ					

ข้อ ที่	ปัญหาการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
6	การทดลองงานของพนักงานที่ได้รับ การบรรจุแต่งตั้งใหม่					
7	การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด					
8	ความชัดเจนเกี่ยวกับการมอบหมายงาน ต่าง ๆ					
การพัฒนาบุคลากร						
9	ด้านงบประมาณที่จะส่งบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรม					
10	การควบคุมดูแลให้พนักงานปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ					
11	การจัดอบรมให้พนักงานในหลักสูตรต่าง ๆ ตามความจำเป็น					
12	การให้ความร่วมมือระหว่างการอบรม สัมมนา					
13	การส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ารับ การฝึกอบรม					
14	ความรับผิดชอบในการพัฒนาองค์การ บริหารส่วนตำบล					
15	การใช้ทักษะ ความรู้ทางเทคนิค ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ					
16	การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญ และ ความสามารถ					
การประเมินผลงาน						
17	การบันทึกเวลาการทำงานของพนักงาน					

ข้อ ที่	ปัญหาการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
18	การวิเคราะห์และประเมินค่างานในตำแหน่ง ต่าง ๆ					
19	การวัดคุณค่าของคนในการปฏิบัติงาน ภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนด					
20	การประเมินคุณภาพของงานตาม ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
21	การประเมินผลงานตามความสำเร็จของงาน					
22	การใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
การให้ค่าตอบแทน						
23	การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ					
24	การจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบที่กำลัง ดำเนินการในปัจจุบัน					
25	การต่อรองแลกเปลี่ยนค่าตอบแทน และประโยชน์ เกื้อกูลต่าง ๆ					
26	การจัดทำนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ ค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ					
27	การกำหนดระบบการจ่ายค่าตอบแทน					
28	การกำหนดโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทน และประโยชน์ต่าง ๆ					
29	ค่าตอบแทนที่เป็นรูปตำแหน่งที่สูงขึ้น					
30	ความเหมาะสมระหว่างค่าจ้างและประโยชน์ ตอบแทนอื่น					
การรักษาพนักงาน						
31	ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง ที่ปฏิบัติอยู่					

ข้อ ที่	ปัญหาการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
32	รูปแบบของระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ทั้งองค์กร					
33	การดูแลความเป็นอยู่ในรูปค่าตอบแทน และสวัสดิการที่พึงใจ					
34	การดูแลเรื่องสุขภาพและความปลอดภัย ของพนักงาน					
35	การดูแลจัดสวัสดิการ/ผลประโยชน์ให้แก่ พนักงาน					
36	ในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และ รักที่จะทำงาน					
37	การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่าง ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

“ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม”

ภาคผนวก ข

การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ตารางภาคผนวกที่ 1 การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

คำถาม ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+1	+1	+1	3	1
2	+1	+1	+1	3	1
3	+1	+1	+1	3	1
4	+1	+1	+1	3	1
5	+1	+1	+1	3	1
6	+1	+1	+1	3	1
7	+1	+1	+1	3	1
8	+1	+1	+1	3	1
9	+1	+1	+1	3	1
10	+1	+1	+1	3	1
11	+1	+1	+1	3	1
12	+1	+1	+1	3	1
13	+1	+1	+1	3	1
14	+1	+1	+1	3	1
15	+1	+1	+1	3	1
16	+1	+1	+1	3	1
17	+1	+1	+1	3	1
18	+1	+1	+1	3	1
19	+1	+1	+1	3	1
20	+1	+1	+1	3	1
21	+1	+1	+1	3	1
22	+1	+1	+1	3	1
23	+1	+1	+1	3	1
24	+1	+1	+1	3	1
25	+1	+1	+1	3	1

คำถาม ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
26	+1	+1	+1	3	1
27	+1	+1	+1	3	1
28	+1	+1	+1	3	1
29	+1	+1	+1	3	1
30	+1	+1	+1	3	1
31	+1	+1	+1	3	1
31	+1	+1	+1	3	1
32	+1	+1	+1	3	1
33	+1	+1	+1	3	1
34	+1	+1	+1	3	1
35	+1	+1	+1	3	1
36	+1	+1	+1	3	1
37	+1	+1	+1	3	1

ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ตารางภาคผนวกที่ 2 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})
ด้านการบรรจุ	.401-.703
ข้อ 1	.401
ข้อ 2	.677
ข้อ 3	.662
ข้อ 4	.458
ข้อ 5	.645
ข้อ 6	.703
ข้อ 7	.674
ข้อ 8	.565
ด้านการพัฒนาบุคลากร	.317 - .802
ข้อ 9	.317
ข้อ 10	.668
ข้อ 11	.683
ข้อ 12	.802
ข้อ 13	.785
ข้อ 14	.741
ข้อ 15	.763
ข้อ 16	.557
ด้านการประเมินผลงาน	.554 - .846
ข้อ 17	.682
ข้อ 18	.550
ข้อ 19	.612
ข้อ 20	.700
ข้อ 21	.651
ข้อ 22	.554

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r _{xy})
ข้อ 23	.754
ข้อ 24	.696
ข้อ 25	.640
ข้อ 26	.782
ข้อ 27	.658
ข้อ 28	.846
ข้อ 29	.544
ข้อ 30	.746
ด้านการชำระรักษาพนักงาน	.624 - .805
ข้อ 31	.624
ข้อ 32	.769
ข้อ 33	.746
ข้อ 54	.656
ข้อ 35	.805
ข้อ 36	.717
ข้อ 37	.777

1. N of Cases = 30.00
2. N of Item = 37
3. Alpha = .966
4. ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.966

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๑๖/ว ๐๘๒



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาววิพรรณ ไชยพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ จำนวน.....ชุด

ด้วย นายสกุลศักดิ์ สัตนาโค รหัสประจำตัว M ๕๖๘๒๖๐๑๒๐๑๒๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขา รัฐศาสตร์ ภาควิชาสังคมศาสตร์ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูพานารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์” เพื่อให้การค้นคว้าอิสระดำเนินไปด้วยความ เรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็น ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ โดยตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมด้าน เนื้อหา ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๑๖/๐๘๓

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาวดวงใจ มณีพร ส่วนคำมูล

ด้วย นายสกุลศักดิ์ สัตนาโค รหัสประจำตัว M ๕๖๘๒๖๐๑๒๐๑๒๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขา
รัฐศาสตร์ ภาควิชาสังคมศาสตร์ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์” เพื่อให้การค้นคว้าอิสระดำเนินไปด้วยความ
เรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้นักศึกษา
เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร และข้าราชการประจำสังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอกุฉินารายณ์ จำนวน ๑๖๙ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๑๖/๐๘๔

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
เรียน นาม คณะกรรมการส่วนสัมพันธ์

ด้วย นายสกุลศักดิ์ สัตนาโค รหัสประจำตัว M ๕๖๘๒๖๐๑๒๐๑๒๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขา
รัฐศาสตร์ ภาคสมทบ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูพานรายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์” เพื่อให้การค้นคว้าอิสระดำเนินไปด้วยความ
เรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้นักศึกษา
เข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร และ
ข้าราชการประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน ๓๐ คน เพื่อนำข้อมูลไป
ทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๑๖/๐๘๔

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
เรียน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ด้วย นายสกุลศักดิ์ สัตนาโค รหัสประจำตัว M ๕๖๘๒๖๐๑๒๐๑๒๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขา
รัฐศาสตร์ ภาควิชาสังคมศาสตร์ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูพานรายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์” เพื่อให้การค้นคว้าอิสระดำเนินไปด้วยความ
เรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้นักศึกษา
เข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร และ
ข้าราชการประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน ๓๐ คน เพื่อนำข้อมูลไป
ทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๑๖/๐๘๓

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ

เรียน นาย ภักดิ์มนตรี

ด้วย นายสกุลศักดิ์ สัตนาโค รหัสประจำตัว M ๕๖๘๒๖๐๑๒๐๑๒๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขา รัฐศาสตร์ ภาควิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์” เพื่อให้การค้นคว้าอิสระดำเนินไปด้วยความ เรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้นักศึกษา เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร และข้าราชการประจำสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอกุฉินารายณ์ จำนวน ๑๖๙ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ - นามสกุล นายสกุลศักดิ์ สัตนาโค
วัน เดือน ปีเกิด 17 สิงหาคม พ.ศ. 2522
ที่อยู่ปัจจุบัน 91 หมู่ 10 บ้านหนองพอก ตำบลรอบเมือง อำเภอหนองพอก
จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่ทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าไทรงาม อำเภอภูผินารายณ์
จังหวัดกาฬสินธุ์

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2545 บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
สถาบันราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2558 ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.) สาขาวิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม