



ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล
ในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม



ศาริกา ทองคำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวสาริกา ทองคำ แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.พรปวีณ์ ศรีประเสริฐ) (ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)

..... กรรมการ
(ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไรสง) (ผู้แทนทรงคุณวุฒิ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

..... (รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิทา ดีเมืองชัย)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่ เดือน พ.ศ.

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

และระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการ ได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ

2. พนักงานส่วนตำบล ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม มีดังนี้ 1) ผู้บริหารควรใช้ระบบคุณธรรมในการรับโอน (ย้าย) หรือในการบรรจุ หรือการจ้างพนักงานจ้าง 2) ควรส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน 3) ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 4) ควรมีการตั้งคณะกรรมการสอบวินัยพนักงาน โดยเฉพาะ และไม่ควรให้ฝ่ายการเมืองเข้ามายุ่งเกี่ยว



TITLE : Problems of Personnel Management as based on the opinions. by the officer of sub-district administrative organization of Plapak district. Nakhon Phanom province.

AUTHOR : Sarika thongkam **DEGREE :** M.P.A. (Public Administration)

ADVISORS : Assoc.Prof.Dr.Sauwaluck Nikornpittana Major Advisor

Assoc.Prof.Dr.Saowalak Kosolkittiamporn Co- advisor

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2015

ABSTRACT

This research aimed to study The purpose of the research include to study the level of Problems of Personnel Management as based on the opinions. by the officer of sub-district administrative organization of Plapak district. Nakhon Phanom province. and compare the Problems of Personnel Management as based on the opinions. by the officer of sub-district administrative organization of Plapak district. Nakhon Phanom province. by sex, age, education, and institutional affiliation. To study the suggestions regarding the Problems of personnel management based on the opinions of sub-district administrative organization of Plapak district. Nakhon Phanom province. The sample was 93 of officer of sub-district administrative organization of Plapak district. Nakhon Phanom province. ; they were sized by Yamane Method and selected by simple random sampling. The instrument was the five rating scale questionnaire with 0.86 of reliability. The statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation, *t*-test (independent sample) and *F*-test (One Way ANOVA)

The research results were found as follows ;

1. the level Problems of Personnel Management as based on the opinions. by the officer of sub-district administrative organization of Plapak district. Nakhon Phanom province as overall moderated level, considering each aspect was moderated for one. aspects, at low level for one. and lowest level for one . sorting arithmetic meant from highest to

lowest; The recruiting staff , Human resource development , The persistence of personnel, The personnel retirement. respectively.

2. the officer of sub-district administrative organization. classified sex, age, education, and institutional affiliation were not different by statistical significant at 0.05

3. The suggestions regarding the Problems of Personnel Management as based on the opinions. by the officer of sub-district administrative organization of Plapak district. Nakhon Phanom province. were found that; administrator take Merit System Recruitment officer. Encourage officer to study at a higher level. Should build morale in the operation. and Should the disciplinary committee staff in particular. Do not allow political parties to intervene.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ ด้วยได้รับความอนุเคราะห์และกรุณาจากหลาย ๆ ท่านที่ช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก เป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้คำแนะนำ ชี้แนะและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นของการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ ขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร ที่ปรึกษาร่วม ที่คอยให้คำแนะนำจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พรวิวัฒน์ ศรีประเสริฐ ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไชสง ผู้ทรงคุณวุฒิสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะ และคำปรึกษา รวมทั้งตรวจแก้ไขข้อบกพร่องของการวิจัยในครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ นายจักริน สุขศิริกุล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม นายสมศักดิ์ วรรณพรหม ครูชำนาญการ คศ.3 โรงเรียนบ้านดับเต่า หนองเทาสามัคคี อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม และนายบุญเยี่ยม ชคเรืองศักดิ์ วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การวิจัยการศึกษา) ตำแหน่ง อาจารย์ ประจำสาขาวิชาไฟฟ้า คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ แก้ไข และปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อให้เกิดความถูกต้อง และครอบคลุมทางด้านเนื้อหา ภาษา และการวัดประเมินผล

ขอขอบพระคุณ นายณรงค์ เทพวงษา นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ และนายองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอปลาปาก ที่เห็นใจเข้าใจ และกรุณาช่วยเหลือในทุกๆ เรื่อง และเปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้ศึกษาอย่างเต็มที่ ทั้งยังอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามในพื้นที่ได้ และได้กรุณาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัย ขอขอบคุณเพื่อน ๆ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่นที่ 12 – 14 ที่คอยช่วยเหลือ แนะนำ ร่วมทุกข์ ร่วมสุข และเป็นกำลังใจให้กันและกันตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ โชคชัย คุณแม่ ไข่สร ทองคำ บุพการีของผู้วิจัย ที่เป็นผู้สนับสนุนหลักอย่างเป็นทางการในทุก ๆ เรื่อง พร้อมทั้งให้กำลังใจอันแสนประเสริฐตลอดมา ขอขอบคุณ พี่พิมพ์นิภา พี่นราพร และน้องตะวัน น้องสาว ที่น่ารักของผู้วิจัย ที่คอยเป็นผู้ช่วย และดูแลผู้สนับสนุนหลักอย่างเป็นทางการของผู้วิจัยในทุก ๆ เรื่องมาโดยตลอดเช่นกัน ขอขอบคุณทุกแรงใจและแรงเชียร์ ที่ไม่ได้เอ่ยนาม ขอขอบพระคุณด้วยใจจริง

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ข
ABSTRACT	ง
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญแผนภาพ	ฉ
สารบัญตารางภาคผนวก	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
สมมติฐานในการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	8
ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล	13
การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	38
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล	46
บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม	50
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	62
กรอบแนวคิดของการวิจัย	66

หัวข้อ	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	67
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	67
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	69
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล	71
การวิเคราะห์ข้อมูล	71
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	72
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	73
สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ	73
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	99
วัตถุประสงค์การวิจัย	99
สมมติฐานการวิจัย	99
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	100
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	100
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	101
สรุปผลการวิจัย	101
อภิปรายผลการวิจัย	103
ข้อเสนอแนะ	108
บรรณานุกรม	111
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	115
ภาคผนวก ข ค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ	121
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	124
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	127
ประวัติผู้วิจัย	131

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนครัวเรือนและประชากร องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก 54
2	จำนวนครัวเรือนและประชากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี 54
3	จำนวนครัวเรือนและประชากร องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง 56
4	จำนวนครัวเรือนและประชากร องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง 57
5	จำนวนครัวเรือนและประชากร องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย 58
6	จำนวนครัวเรือนและประชากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ 59
7	จำนวนครัวเรือนและประชากร องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตาใต้ 60
8	จำนวนครัวเรือนและประชากร องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ 61
9	จำนวนครัวเรือนและประชากร องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ 68
10	ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด 75
11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อ ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยรวม 76
12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล ต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร 77
13	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล ต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร 78
14	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล ต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการพัฒนาบุคลากร 79
15	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล ต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน 80

ตารางที่	หน้า
16 แสดงผลการเปรียบเทียบ ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็น ของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ โดยรวมและรายด้าน	81
17 แสดงผลการเปรียบเทียบ ปัญหาการบริหารงานบุคคล ต่อความคิดเห็น ของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตาม อายุ โดยรวมและรายด้าน	83
18 แสดงค่าเฉลี่ย ปัญหาการบริหารงานบุคคล ต่อความคิดเห็นของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ	84
19 แสดงผลการเปรียบเทียบ ปัญหาการบริหารงานบุคคล ต่อความคิดเห็น ของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน	86
20 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อ ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	87
21 แสดงค่าเฉลี่ย ปัญหาการบริหารงานบุคคล ต่อความคิดเห็นของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม ระดับการศึกษา	88
22 แสดงผลการเปรียบเทียบ ปัญหาการบริหารงานบุคคล ต่อความคิดเห็นของ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด โดยรวมและรายด้าน	90
23 แสดงค่าเฉลี่ย ปัญหาการบริหารงานบุคคล ต่อความคิดเห็นของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด	92
24 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการ บริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม	95

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

หน้า

1	กรอบแนวคิดการวิจัย	67
---	--------------------------	----



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารงานบุคคลเป็นการปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์การใดองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน การรับบำเหน็จบำนาญ เมื่อออกจากงานไปแล้ว การบริหารที่กล่าวนี้เพื่อที่จะให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์การในด้านประสิทธิภาพของงานและเกิดผลงานมากที่สุด อุทัย หิรัญโต (2531 : 2) สอดคล้องกับ การจัดระเบียบและการดูแลบุคคลให้ทำงานเพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุดอันเป็นผลให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบทางด้านการแข่งขันและได้ผลงานมากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งแต่ระดับสูงสุดถึงต่ำสุด รวมตลอดถึงการดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับคนทุกคนในองค์การนั้น” และได้กล่าวสรุปว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คน ใช้งาน และบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม นั่นก็คือหน้าที่ทางด้านการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการ และการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน เสนาะ ดิยาวี (2543 : 7-8) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารงานภาครัฐ ซึ่งรัฐบาลได้กระจายอำนาจการบริหารให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นให้มีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลังและมีอำนาจหน้าที่เป็นของตนเองตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 (พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552.

องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เล็กที่สุด มีจำนวนมากที่สุดและเป็นองค์กรที่รับผิดชอบพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน เป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง บรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของการ

กระจายอำนาจเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอำนาจอิสระในการบริหารจัดการภายใต้กฎหมายบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถกำหนดแผนงานและกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบ ได้อย่างสอดคล้องและตรงตามความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ในปี พ.ศ. 2542 ได้มีพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้ระบบงานและหน่วยงานต่าง ๆ ที่อยู่ในท้องถิ่นถูกถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในส่วนของผลสำเร็จในการดำเนินงานของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะเกิดขึ้นได้และบรรลุตามเจตนารมณ์ของรัฐบาลมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงาน และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากทุกฝ่าย (พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. (2542 : 12)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปรากฏชัดเมื่อหน่วยงานต่าง ๆ ถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลตามเงื่อนไขและกำหนดเวลาแต่ไม่สามารถถ่ายโอนบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานให้กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากการถ่ายโอนบุคลากรต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ และจากความไม่ชัดเจนเรื่องความก้าวหน้า ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ไม่เหมือนข้าราชการพลเรือนทั่วไป ทำให้บุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ยินยอมที่จะถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ภารกิจที่ถ่ายโอนมาจะต้องดำเนินการต่อไป ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลประสบปัญหาในการขาดแคลนบุคลากรที่จะดำเนินการตามภารกิจที่ถ่ายโอน (รังสรรค์ แก้วซัง. 2550 : 4)

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เป็นองค์กรหนึ่งที่ประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรตามการถ่ายโอนภารกิจ และนอกจากนั้นยังมีปัญหาในการสรรหาซึ่งไม่เป็นไปตามแผน ปัญหาการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการและพนักงานจ้าง เนื่องจากใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรมจึงได้บุคลากรที่มีความสามารถไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานไม่ได้ตามที่มอบหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีก็ยังผ่านการประเมิน จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้บุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงาน ปัญหาการเลื่อนระดับซึ่งไม่เป็นไปตามกรอบระยะเวลา เนื่องจากการออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์

และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล(แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ (2555-2557)

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ ในตำแหน่งบุคลากร จึงสนใจศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงานเพื่อจะได้ทราบข้อมูลและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนมให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อคุณภาพการบริการประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

สมมุติฐานการศึกษา

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาในประเด็นการศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เพื่อเป็นการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล และข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

2. ขอบเขตประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมายไว้คือ

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จากองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 8 แห่ง จำนวน 120 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอปลาปาก 2556. แผนพัฒนาสามปี 2557-2559)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานส่วนตำบลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำนวน 93 คน โดยการคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane ค้างนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 41-42) และแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

3. ด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ 2) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี 3) องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ 4) องค์การบริหารส่วนตำบลกุดาไถ่ 5) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง 6) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง 7) องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก 8) องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

4. ด้านระยะเวลาในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยใช้ระยะเวลาในการวิจัย ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2557 – 31 ธันวาคม 2557

5. ด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

- 5.1.1 เพศ
- 5.1.2 อายุ
- 5.1.3 ระดับการศึกษา
- 5.1.4 หน่วยงานที่สังกัด

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- 5.2.1 ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร
- 5.2.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร
- 5.2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 5.2.4 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2552 ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 8 แห่ง ในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ได้แก่ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก 2) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ 3) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี 4) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง 5) องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย 6) องค์การบริหารส่วนตำบลกุดไก่อ้ 7) องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ 8) องค์การบริหารส่วนตำบล โคกสูง

2. ปัญหาการบริหารบุคคล หมายถึง สภาพที่เป็นข้อขัดข้องหรืออุปสรรคของดำเนินการให้ได้อัน และใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งมีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาส่งเสริมจนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางแผนนโยบายการกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคคล การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลการประเมินผล

การปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายและการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยวัดจากระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

3. การได้มาซึ่งบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ เพื่อที่จะให้ได้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจะต้องผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ เช่น การสรรหา คือการที่องค์กรวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากร โดยการสรรหาให้เกิดคุณภาพ, การคัดเลือก คือ กระบวนการพิจารณาตรวจสอบเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร, การปฐมนิเทศ คือการแนะนำ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรืองานที่ต้องปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ

4. การบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลอยู่ในหน่วยงานนานที่สุด โดยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความรู้ ความสามารถ โดยได้รับการดูแลเกื้อกูลในด้านต่าง ๆ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การจัดสวัสดิการ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความมั่นคงในการทำงาน การบำรุงขวัญและกำลังใจ การให้คำแนะนำ และได้รับการยอมรับ รวมถึงประโยชน์และการบริการ

5. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีให้มีกำลังใจ รักงาน และให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นเช่น การศึกษาต่อ การประชุมทางวิชาการ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมประสานสัมพันธ์ และการประเมินการปฏิบัติงาน

6. การให้บุคลากรพ้นจากงาน หมายถึง การให้บุคลากรพ้นจากงานเช่น การเลิกจ้างชั่วคราว การลาออกจากงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และการลดชั้น วัตถุประสงค์ในการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หรือเพื่อปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร ให้ดีขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานให้สูงขึ้น ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามระเบียบ มากขึ้น โดยมีการจ่ายค่าตอบแทนเมื่อบุคลากรพ้นจากงาน ซึ่งอาจจะเป็นเงินชดเชยกรณีเกษียณ อายุการทำงาน ค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

7. บุคลากร หมายถึง พนักงานส่วนตำบล ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ปลาปาก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเตาใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ องค์การบริหารส่วนตำบลลูกตาไถ้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี องค์การบริหารส่วนตำบล

โคกสว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
2. ได้ทราบถึงระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
3. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยสามารถนำเสนอต่อผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้ศึกษาวรรณกรรม งานวิจัย สิ่งตีพิมพ์ วารสารที่เกี่ยวข้องในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
2. ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล
3. การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
4. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล
5. องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

1. ความหมายการบริหารงานบุคคล

คนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของการบริหาร เพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์การหากไม่มีคนหรือคนไม่มีคุณภาพ ซึ่งการจัดการให้บรรลุเป้าหมายขององค์การย่อมดำเนินการไปได้โดยยากยิ่ง การจะได้คนดีมีคุณภาพเข้ามาทำงานย่อมขึ้นอยู่กับจัดการงานบุคคลที่ดี การจัดการงานบุคคลหรือการบริหารงานบุคคลตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Personnel administration หรือ Personnel Management ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังต่อไปนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 35-37) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นผู้บริหารทุกคน (รวมทั้งผู้ชำนาญการด้านการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะ) ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์การ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาที่จะส่งผลกระทบต่อผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 18) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การที่องค์กรจัดวางกระบวนการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการที่จะได้มาซึ่งบุคลากร ที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ และความจำเป็นเมื่อได้มาแล้วก็ต้องกำหนดแนวทางที่แน่ชัดในการ บำรุงรักษา ตอบแทน พัฒนา ประเมินผลการทำงาน ตลอดจนกำหนดวิธีการที่จะให้ความมั่นคง แก่ชีวิตการทำงาน และการพิจารณาออกจากงานตามวาระหรือด้วยสาเหตุอื่น

วิจิตร ศรีสอาน (2543 : 5-6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบุคลากรและบริหารงาน และการบริหารงานบุคคลไว้ว่าการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ก็ตามเมื่อมีงานที่จะต้องดำเนินการ ถาวรต่อเนื่องกันไปก็มักจะตั้งหน่วยงานขึ้นรับผิดชอบดำเนินการ การจัดองค์การเพื่อบำเนิน กิจกรรมด้านต่าง ๆ มีรูปแบบต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ และลักษณะของกิจการ ตัวอย่างเช่น กิจการด้านการศึกษา องค์กรที่จัดตั้งขึ้นมักจะจัดในรูปแบบสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียน วิทยาลัย สถาบัน และมหาวิทยาลัย ถ้าเป็นกิจการด้านธุรกิจองค์กรที่จัดตั้งขึ้นมักจะจัดในรูปแบบบริษัท ห้าง ร้าน เป็นต้น ตามทฤษฎีองค์การแล้วถือว่าองค์ประกอบสำคัญขององค์กรมี 2 ส่วน คือ “งาน” และ “คน” หมายความว่า องค์กรทุกประเภทจะต้องมีองค์ประกอบด้วยงาน ได้แก่ การกิจที่ จะต้องทำตามวัตถุประสงค์และการจัดระบบงานเพื่อให้สามารถทำตามวัตถุประสงค์และการ จัดระบบงานเพื่อให้สามารถกระทำภารกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะ ประกอบภารกิจได้ตามเป้าหมายขององค์กรจำเป็นต้องมีองค์ประกอบทั้ง 2 ที่ดี คือ มีคนหรือ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน

เสถียรภาพ พันธุ์ไพโรจน์ (2543 : 146) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ ศิลปะ (Arts) ในการจัดการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้บุคคลได้มีโอกาสใช้ความสามารถอย่างเต็มเปี่ยม ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่แก่ตนเองและแก่กลุ่มหรือหมู่คณะร่วมงาน

เสนาะ ดิยาวี (2543 : 14-18) ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลมีมากยิ่งขึ้น ในปัจจุบันนี้กล่าวได้ว่าความสนใจในการบริหารงานบุคคลเกิดจากความตระหนักในคุณค่า ความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้ มีการแข่งขันมากขึ้น เกิดจากกฎเกณฑ์และข้อกำหนด ของรัฐ ความซับซ้อนทางด้านเทคโนโลยี พลังของสภาพแรงงาน องค์กรมีความซับซ้อนมาก ขึ้น บทบาทของฝ่ายบริหารเปลี่ยนไปจากเดิมและความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์มีมากขึ้น

อุทัย หิรัญโต (2531 : 2) ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคลคือ การ ปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหา คนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจาก

งาน การบำเหน็จบำนาญ เมื่อออกจากงานไปแล้ว การบริหารที่กล่าวนี้เพื่อที่จะให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรในด้านประสิทธิภาพของงานและเกิดผลงานมากที่สุด

บีช (Beach . 1965 : 54) เห็นว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง “การวางแผน นโยบายการกำหนดแผนงาน การเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทนการจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน”

ฟลิปโป (Flippo. 1984 : 5) ได้สรุปการบริหารงานบุคคลไว้อย่างกะทัดรัดว่า หมายถึง “การวางแผนการจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุมทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการจัดหา การพัฒนาการจ่ายค่าตอบแทน การบูรณาการ การบำรุงรักษา และการให้ออกจากงาน เพื่อให้วัตถุประสงค์ของทั้งบุคคล องค์กร และสังคมบรรลุความสำเร็จ”

กล่าวโดยสรุปว่า การบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากร โดยมีวิธีการต่าง ๆ เช่นการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย การจัดการให้เกิดความรู้ในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแก่องค์กรมากที่สุด และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ระบบการบริหารงานบุคคล

ระบบการบริหารงานบุคคล นับว่าเป็นระบบที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารงานขององค์กร เนื่องจากว่า ทรัพยากรมนุษย์ หรือคน ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานขององค์กร มีนักวิชาการได้กล่าวถึงระบบการบริหารงานบุคคล ดังนี้

सनอง เครือมากและ วิสิฐ วงศ์จิตราทร (2529 : 870-871) ระบบบริหารงานบุคคลที่สำคัญมี 2 ระบบคือ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) และระบบคุณธรรม (merit system) ซึ่งแต่ละระบบมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. ระบบอุปถัมภ์ เป็นระบบบริหารบุคคลที่ใช้มาตั้งแต่สมัยโบราณ ซึ่งมีลักษณะสำคัญ โดยคำนึงถึงญาติพี่น้อง ความสนิทสนม หรือความคุ้นเคยกันมากกว่าความสามารถของบุคคล ระบบอุปถัมภ์จะมีอยู่ 3 ลักษณะคือ

1.1 ระบบสืบสายโลหิต คือถือว่าบิดาเป็นขุนนางตำแหน่งใด บุตรชายคนโตมักจะได้ตำแหน่งนั้น หรือเมื่อบิดาเป็นขุนนางแล้วก็สามารถนำลูกหลาน ญาติพี่น้องเข้ารับตำแหน่งได้

1.2 ระบบแลกเปลี่ยน คือการนำสิ่งแลกเปลี่ยนมาแลกกับตำแหน่ง เช่น การแต่งตั้งขุนนางเงินโบราณ

1.3 ระบบชอบพอเป็นพิเศษ เป็นการแต่งตั้งผู้รับใช้ใกล้ชิดที่โปรดปรานให้ดำรงตำแหน่ง

2. ระบบคุณธรรม ในบางแห่งใช้คำว่า ระบบคุณวุฒิ ระบบความดี ระบบความรู้ความสามารถ หรือระบบความคิดความสามารถ ระบบคุณธรรมที่ใช้ในราชการมีหลักสำคัญ 4 ประการคือ

2.1 หลักความสามารถ หมายถึง การยึดถือความรู้ความสามารถเป็นหลักในการสรรหาบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสมที่สุดตามหลักใช้คนให้ถูกกับงาน (put the right man on the right job หรือ competent man for competent job)

2.2 หลักความเสมอภาค หมายถึง การเปิดโอกาสเท่าเทียมกัน ในการสมัครเข้าทำงานสำหรับบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมือนกัน นอกจากนั้นยังรวมถึงการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรด้วย คือ งานเท่ากันเงินเท่ากัน (equal pay for equal work)

2.3 หลักความมั่นคง หมายถึง หลักประกันในการทำงานที่หน่วยงานให้ยึดถือเป็นอาชีพได้ มิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกให้ออกจากงานโดยไม่มีคามผิดรวมทั้งให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างมั่นคงแก่ชีวิต

2.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบราชการ มุ่งให้ข้าราชการประจำปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระ ปราศจากอิทธิพลการเมืองใด ๆ เพื่อให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงาน ตามนโยบายของรัฐบาลได้อย่างต่อเนื่อง

3. ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

พยอม วงศ์สารศรี (2538 : 153) กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์งาน
2. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
3. การสรรหาบุคคล

4. การคัดเลือก
5. การบรรจุและปฐมนิเทศ
6. การพิจารณาคำตอบแทน
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง
9. การบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์

สมคิด บางโม (2538 : 126) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ มีเพียง 4 ลักษณะ คือ

1. การให้ได้มาซึ่งบุคลากร
2. การบำรุงรักษาบุคลากร
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การให้พ้นจากงาน

แต่ถ้าพิจารณาให้ละเอียดลงไป กระบวนการจัดการงานบุคคลแบ่งเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคนและตำแหน่ง แยกออกเป็นการวางแผนกำลังคน และการกำหนดอัตราเงินเดือนและตำแหน่ง

2. การแสวงหาบุคคล ได้แก่ การสรรหา การเลือกสรร การบรรจุ
3. การบำรุงรักษาและการจัดสวัสดิการ
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. การพัฒนาบุคคล
6. การให้พ้นจากงาน

สมชาย หิรัญกิตติ (2542 : 10-11) อธิบายว่ากระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือกิจกรรมการออกแบบเพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ กระบวนการบริหารงานบุคคลมี ดังนี้

1. การวางแผนบุคคล เป็นกระบวนการสำรวจความต้องการบุคคลให้ได้จำนวนพนักงานที่มีลักษณะที่ต้องการและสามารถจัดหาได้มาจำเป็นต้องใช้โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 การพยากรณ์ความต้องการพนักงานที่มีคุณสมบัติต่าง ๆ

การเปรียบเทียบความต้องการกับกำลังแรงงานในปัจจุบัน การกำหนดจำนวนและรูปแบบของพนักงานที่จะสรรหาเข้ามาหรือจำนวนที่จะต้องออกจากงาน ซึ่งจะต้องมีการออกแบบ

และวิเคราะห์งาน

1.2 การออกแบบงาน เป็นกระบวนการกำหนดโครงสร้างและการออกแบบกิจกรรมการทำงานเฉพาะอย่างของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.3 การวิเคราะห์งาน เป็นการบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และแกะแยะข้อมูลเกี่ยวกับงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีระบบในการกำหนดทักษะ หน้าที่และความรู้ที่ต้องการสำหรับงานใดงานหนึ่งขององค์กร

2. การสรรหาบุคลากร (Recruitment) เป็นกลุ่มกิจกรรมองค์กรซึ่งใช้เพื่อจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความสามารถและมีทัศนคติที่องค์กรต้องการต้องมาสมัครในตำแหน่งงานที่เหมาะสม

3. การคัดเลือก (Selection) เป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์กรและเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการโดยคัดเลือกจากผู้สมัคร

4. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพนักงานให้มีทิศทางซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมายหรือเป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานในปัจจุบัน ส่วนการพัฒนาเป็นการจัดหาความรู้ การทำให้พนักงานมีความรู้ มีการพัฒนาในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในปัจจุบันหรืออนาคต

5. ผลตอบแทนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น (Compensation and Benefits) ผลตอบแทนเป็นรางวัลทั้งหมดที่พนักงานได้รับการแลกเปลี่ยนกับงานประกอบด้วยค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจและผลประโยชน์อื่นๆ ส่วนผลประโยชน์เป็นรางวัลหรือส่วนเพิ่มที่พนักงานได้รับซึ่งเป็นผลจากการจ้างงานและตำแหน่งภายในองค์กร เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ การท่องเที่ยว ค่ารักษาพยาบาล ค่าไร แผนการศึกษา

6. ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and health) ความปลอดภัยเป็นความคุ้มครองพนักงานจากอุบัติเหตุในการทำงาน สุขภาพ เป็นสภาพทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคม

7. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employee and Labor Relations) พนักงาน (Employee) เป็นสิ่งแวดล้อมที่ผู้บริหารต้องคำนึงอย่างยิ่งเพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็มาจากพนักงานลูกจ้างนั่นเอง แรงงานสัมพันธ์ (Labor relations) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มพนักงาน (สหภาพแรงงาน) และนายจ้าง (ฝ่ายจัดการ)

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็น

กระบวนการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยการวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เช่น การบันทึกผลสัมฤทธิ์การติดต่อสื่อสารกลับไปยังพนักงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมระหว่างผู้บริหารโดยตรงและพนักงาน

กล่าวโดยสรุป ผู้ศึกษาจะทำการศึกษาขอบข่ายการบริหารงานบุคคล โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การได้มาซึ่งบุคลากร การที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะได้มาซึ่งบุคลากรจะต้องผ่านขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อที่จะให้ได้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งต้องผ่านขั้นตอนดังนี้

1.1 การสรรหา มีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องดังนี้

1.1.1 ความหมายการสรรหา

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 123) กล่าวว่า การสรรหาพนักงาน หมายถึงการดำเนินงานในกิจกรรมหลาย ๆ อย่างที่หน่วยงานจัดทำขึ้น เพื่อมุ่งจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ดีตรงกับความต้องการให้เข้ามาร่วมทำงานใน อันที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

พยอม วงศ์สารศรี (2542 : 158) กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคคลนั้นใด การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน มีความสำคัญที่จะต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบนั้น

บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 125) กล่าวว่า การสรรหาบุคลากร คือการค้นหามูลค่าต่าง ๆ ที่มีความสามารถในการที่จะมาสมัครงานในตำแหน่งที่ว่าง อยู่ในในองค์กร หรือคาดว่าจะว่างในอนาคตข้างหน้า เพื่อตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องการ

สรุปการสรรหา (Recruitment) คือ กระบวนการในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร กระบวนการนี้จะเริ่มต้นตั้งแต่การแสวงหาคนเข้าทำงานและตามลำดับขั้นตอนของกระบวนการสรรหา ไม่ว่าจะเป็นการ สอบ การคัดเลือก การสอบสัมภาษณ์จนสิ้นสุดกระบวนการเพื่อให้ได้บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานต่อไป

1.1.2 หลักการสรรหา

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 99-101) กล่าวว่า หลักการสรรหาบุคลากรขององค์กร คือ ระบบการกลั่นกรองบุคลากรในการขึ้นต้นเริ่มจากเงื่อนไขการประกาศรับสมัคร ได้แก่ คุณสมบัติ คุณวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานและ

การคัดเลือกจากการสอบคัดเลือก ซึ่งอำนวยความสะดวก ได้กล่าวถึง หลักการสรรหาบุคลากร ที่องค์กรทั่วไปนิยมใช้กันมี 2 ระบบ คือ

1) ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) จัดว่าเป็นระบบการสรรหาบุคลากรขององค์กร โดยอาศัยหลักการแห่งการเมตตา เกื้อกูล ช่วยเหลือสงเคราะห์ในบรรดางานศาสนาญาติ มิตร พรรคพวก และผู้อยู่ในอุปการะมา มีอิทธิพลเหนือ การสอบคัดเลือก มีการใช้บารมีของผู้ที่มีอำนาจสูงสุดจากในองค์กรที่ประกาศรับสมัครบุคลากร หรือจากภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลและสามารถฝากผู้สมัครคัดเลือกให้เข้าเป็นบุคลากรขององค์กรได้ โดยมีต้องคำนึงถึงระบบการสอบคัดเลือก จะพบว่าในองค์กรที่มีระบบการบริหารงานที่ดี ประสิทธิภาพการทำงานสูงจะไม่มีระบบการรับบุคลากรเข้ามาทำงานโดยระบบอุปถัมภ์ ซึ่งในทางตรงกันข้ามองค์กรที่มีระบบการบริหารที่ไม่มีประสิทธิภาพ การบรรจุบุคลากรเข้าทำงานจะนิยมใช้ระบบอุปถัมภ์ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียหายต่อระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กร จะได้แต่บุคลากรที่ไม่มีสมรรถภาพในการทำงาน ผลงานก็ไม่มีประสิทธิภาพ ชื่อเสียงขององค์กร ก็ลดน้อยลงและผลสุดท้ายขององค์กรก็ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ จะต้องปิดกิจการ

2) ระบบคุณธรรม (Merit System) จัดเป็นระบบ การสรรหาบุคลากรที่ใช้หลักแห่งความดี โดยใช้หลักการสรรหาบุคลากรที่ประกอบด้วยปัจจัย ที่สำคัญ 4 ประการ มีดังนี้

ประการที่ 1 ใช้หลักความสามารถ (Ability) โดยการกำหนดเงื่อนไขการรับสมัครบุคลากร ได้แก่ คุณสมบัติผู้สมัคร คุณสมบัติทางการศึกษา และประสบการณ์การทำงานหรือเคยผ่านงานมาแล้ว เพื่อเปิดโอกาสให้แก่บุคคลที่มีความสามารถตรงตามเงื่อนไขการรับสมัครได้มาสมัครเข้าทำงาน โดยผ่านกระบวนการสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันเข้าทำงานบุคคลที่สอบได้ในตำแหน่งลำดับที่ 1 จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่ได้ประกาศรับสมัครไว้ นอกจากนี้ หลักความสามารถ สามารถนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบในการทำงาน โดยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การโยกย้ายและการโอนบุคลากรขององค์กร

ประการที่ 2 ใช้หลักความเสมอภาค (Equality) โดยคำนึงถึงหลักการแห่งสิทธิของความเสมอภาคของบุคคลที่มีคุณสมบัติ คุณสมบัติทางการศึกษา และประสบการณ์การทำงานหรือเคยผ่านการทำงานมาแล้ว ตรงตามเงื่อนไขของการประกาศรับสมัคร เพื่อสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันบุคคล หรือสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง จะพบว่า

การใช้หลักความเสมอภาคนี้ จะไม่จำกัดการคัดเลือกบุคคลโดยภูมิฐานะ ถิ่นที่อยู่ เชื้อชาติ ศาสนา ผู้ปกครองและผู้รับรอง นอกจากนี้ หลักความเสมอภาคสามารถนำมาใช้ในการพิจารณา กำหนดการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรขององค์การ โดยอาศัยหลักการที่ว่า “บุคลากรที่มี คุณสมบัติ และคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับเท่ากัน จะได้รับพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนในการทำงานเท่ากัน”

ประการที่ 3 ใช้หลักความมั่นคง (Security) เป็นการให้ หลักประกันความมั่นคงแห่งอาชีพให้แก่บุคลากรทุกระดับในองค์การ ให้มีขวัญและกำลังใจ ในการทำงานจะไม่ถูกกลั่นแกล้งในการทำงาน ไม่ถูกลงโทษ หรือสั่งให้พักงาน หรือให้ออกจากงาน โดยไม่มีเหตุผลเพียงพอหรือไม่เป็นธรรม เลือกรักที่รักมักที่ชัง เป็นต้น การใช้หลักความ มั่นคงนี้ จะปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนและทุกระดับตำแหน่งในองค์การ โดยเสมอเหมือนกัน

ประการที่ 4 ใช้หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) ในการบริหารงานบุคคล องค์การจะกำหนดหลักการปฏิบัติสำหรับบุคลากร โดยให้ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การวางตนเป็นกลางทางการเมือง โดยไม่กระทำการใด ๆ อันส่อ เจตนาว่าเป็นการนิยม ฝักใฝ่ อุดหนุน สนับสนุน หรือดกอยู่ภายใต้อิทธิพลของ พรรคการเมือง หรือนักการเมืองหรือในทางตรงกันข้าม ไม่กระทำการใด ๆ อันส่อเจตนาว่าเป็น การทำลาย บิดเบือนข้อเท็จจริงทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง หรือทำให้เสียหายแก่พรรคการเมือง หรือ นักการเมืองนอกจากนั้น การใช้หลักความเป็นกลางทางการเมือง ยังเป็นการส่งเสริมสนับสนุน หลักการปกครองประเทศแบบระบอบประชาธิปไตยของบุคลากรในองค์การทั้งของภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจเช่น ข้าราชการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น บริษัทที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้าง มีความเป็นอิสระในการทำงาน และส่งเสริมสนับสนุนให้ลูกจ้างมีโอกาสเจริญก้าวหน้าใน อาชีพ ทำให้มีข้อได้เปรียบอย่างเด่นชัดเหนือกว่าบริษัทที่ลูกจ้างไม่มีอิสระในการทำงาน และ ไม่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

1.1.3 กระบวนการสรรหา

กระบวนการสรรหา พยอม วงศ์สารศรี (2542 : 159) ได้กำหนดวิธี กระบวนการสรรหาบุคลากร ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรบุคคล
2. ความต้องการหรือการร้องขอของผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ
3. การระบุตำแหน่งงานที่จะรับบุคลากรใหม่
4. การรวบรวมสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์งาน

5. ข้อคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ
 6. กำหนดคุณสมบัติบุคลากรที่ตรงกับงาน
 7. กำหนดวิธีการสรรหา
 8. ความพึงพอใจที่ได้ผู้สมัครตามคุณสมบัติที่ต้องการ
- ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 125) กล่าวถึง กระบวนการสรรหาบุคลากร

ดังนี้

1. การกำหนดลักษณะงาน
2. การพิจารณาการวางแผนการสรรหา
3. การพิจารณาสร้างรายละเอียดให้เกิดการจูงใจ ในการสรรหา
4. การดำเนินการสรรหา

สรุป กระบวนการสรรหาบุคลากรไม่ว่าในองค์กรใด ๆ จะต้องมีการวางแผนวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรเพื่อจะมาปฏิบัติงานในองค์กรนั้น โดยดูจากตำแหน่งงาน ข้อคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน รายละเอียดของงานและตัวผู้สมัครงาน เพื่อให้กระบวนการสรรหาบุคลากร เกิดประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน

1.1.4 ข้อกำหนดการสรรหา

ข้อกำหนดในการสรรหา ในที่นี้คือ ลักษณะและสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่ควรนำมาคิดพิจารณายึดถือเป็นแนวทางประกอบการดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กร

พยอม วงศ์สารศรี (2538 : 116) ได้กล่าวถึง ข้อกำหนดในการสรรหา ดังนี้

1. นโยบายขององค์กร
 - 1.1 นโยบายการส่งเสริมบุคคลภายในให้บรรจุในตำแหน่งงานที่ว่างลง
 - 1.2 นโยบายรับบุคคลภายนอกมาบรรจุในตำแหน่งงานที่ว่างลง
 - 1.3 นโยบายค่าตอบแทน
 - 1.4 นโยบายด้านสภาพการทำงาน
 - 1.5 นโยบายการจ้างคนต่างชาติ
2. แผนด้านทรัพยากรมนุษย์

3. สภาพแวดล้อมทั่วไป เช่น การเปลี่ยนแปลง ด้านตลาด
แรงงาน อัตราการว่างงาน การขาดแคลนผู้ชำนาญการเฉพาะ กฎหมายแรงงาน เป็นต้น

3.1 การกำหนดคุณลักษณะบุคคลที่ตรงกับงาน

3.2 คุณสมบัติของผู้สรรหา

3.3 มีความรู้ในตำแหน่งที่ว่างลง

3.4 รู้เรื่องขององค์กรเป็นอย่างดีทั้งในด้านที่ดีและไม่ดี

3.5 ไม่พูดในแง่ดีขององค์กรมากเกินไป ความเป็นจริง

3.6 ศึกษาประวัติย่อของผู้สมัครเป็นอย่างดี

3.7 แสวงหาผู้สมัครมีความรู้เกี่ยวกับงานและองค์กรมาก

น้อยเพียงใด

3.8 มีความพึงพอใจในการทำงาน

3.9 มีความสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูล

ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

3.10 รู้จักใช้คำถามกระตุ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ โดย

ปราศจากการก้าวท่ายเรื่องส่วนตัว

3.11 มีบุคลิกดี สุภาพ ตรงต่อเวลา และจริงใจ

3.12 ดำเนินการติดตามผลและประเมินผลทันที เมื่องานแต่ละประเภทเสร็จสิ้นลง

ละประเภทเสร็จสิ้นลง

1.1.5 แหล่งที่มาในการสรรหา

เสนาะ ดิยาวี (2543 : 66-67) กล่าวถึง แหล่งของบุคลากรว่า
องค์กรอาจหาพนักงานได้จากแหล่งงาน 2 ประเภทคือ ได้ จากภายในองค์กรและจากภายนอก
องค์กรจากภายในก็คือหากมีตำแหน่งว่างเกิดขึ้น ก็จะเลือกจากพนักงานในตำแหน่งอื่นเข้ามา
แทนที่โดยการย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง ส่วนภายนอกก็ได้จากการคัดตัวบุคคลที่มาสมัครงาน
เพื่อบรรจุในตำแหน่งที่ต้องการ แหล่งกำลังงานจากภายใน ในการเลือกบุคคลที่ทำงานอยู่แล้ว
ภายในองค์กรอาจกระทำได้ 2 วิธีด้วยกันคือ วิธีแรก ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่คัดเลือกเอง ดูจาก
ผลงานบันทึกประวัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงาน ในกรณีนี้อาจมีการประชุมปรึกษาหารือกันระหว่าง
ฝ่ายบริหารเป็นการภายใน โดยคนงานพนักงานไม่มีโอกาสรู้ว่าใครจะได้รับเลื่อนตำแหน่งขึ้น
ไปแทนตำแหน่งที่ว่างลงจนกว่าจะได้มีการประกาศเป็นทางการ วิธีนี้จะเป็นที่นิยมใช้ทั่วไป วิธี
ที่สองเป็นการประกาศรับสมัครจากบุคคลภายในอย่างเป็นทางการ โดยเปิดเผยถึงตำแหน่งที่ว่าง

ลง คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการบรรจุ วิธีการคัดเลือกเพื่อให้บุคคลภายในทราบและสมัคร วิธีการที่ใช้คัดเลือกทั้งหมดจะทำอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ที่ดีการคัดเลือกจากภายในมีผลดี ดังนี้

1. มีผลทางด้านขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน และคนงานที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันเพราะองค์การให้ความสำคัญแก่บุคคลภายใน ทำให้คนงานมีโอกาสก้าวหน้าได้เลื่อนตำแหน่ง ทุกคนจะตั้งใจทำงานเพราะรู้ว่าตนได้รับการสนับสนุนจากองค์การ
2. ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสมัครการคัดเลือกมากเหมือนกับคัดเลือกบุคคลภายนอกโดยตรง ซึ่งเลือกจากบุคคลหลายคน อนึ่งในด้านค่าใช้จ่ายในการอบรมก็ไม่มากไม่ต้องมีการอบรมแนะนำคนงานเพราะคุ้นกับสภาพแวดล้อมอยู่แล้ว ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นก็คือการอบรมงานในตำแหน่งหน้าที่โดยตรงเท่านั้น

การคัดเลือกจากภายในมีผลเสีย ดังต่อไปนี้

1. ทำให้องค์การมีความรู้ความคิดเห็นแคบเฉพาะงานในกลุ่มของตนกล่าวคือ บุคคลภายในย่อมไม่มีประสบการณ์อย่างอื่น ทุกคนมีความรู้แต่ในวงงานของตนเองที่เหมือน ๆ กัน ไม่เคยรู้ว่าองค์การอื่น ๆ เขาทำงานกันอย่างไร อันนี้จะทำให้ขาดความริเริ่มใหม่ ๆ ซึ่งเป็นอันตรายต่อการดำเนินงานในสภาพที่มีการแข่งขันกัน
2. ปัญหาการขาดแคลนกำลังงานอาจเกิดขึ้นได้หากมีการเลื่อนตำแหน่งจากบุคคลภายใน เท่านั้นยิ่งในกรณีที่มีการขยายงานอยู่เรื่อย ๆ ปัญหาคนงานไม่พอที่จะส่งผลให้งานหยุดชะงักลง แหล่งกำลังงานจากภายนอก โดยปกติองค์การจะต้องบรรจุคนงานจากบุคคลภายนอกบ้าง ไม่มากก็น้อย การขยายตัวทางธุรกิจเป็นส่วนสำคัญที่ต้องรับคนเข้าทำงานเพิ่มและบางตำแหน่งไม่เหมาะสมสำหรับบุคคลภายใน

ผลดีของการรับจากบุคคลภายนอก ก็คือ ทำให้องค์การธุรกิจได้คนมาจากหลายสถาบันที่มีความคิดแตกต่างกัน อันเป็นส่วนทำให้งานขององค์การก้าวหน้า เพราะได้ความคิดใหม่ ๆ อีกอย่างหนึ่งปัญหาเรื่องการขาดแคลนคนงานจะไม่เกิดขึ้น และประการสุดท้ายบริษัทมีโอกาสที่จะเลือกบุคคลที่เหมาะสมได้ดีกว่าเลือกจากบุคคลภายใน ซึ่งมีคนไม่มากนัก

ผลเสียของการรับจากบุคคลภายนอก ประการแรกก็คือ เป็นเรื่องสิ้นเปลืองทั้งเวลาและรายจ่ายตั้งแต่การเตรียมการ การจัดหาเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัคร การสอบการวัดผล และการฝึกอบรม ประการที่สอง ในกรณีเลือกจากภายนอกเพื่อบรรจุแทนในตำแหน่งที่ว่างลงจะมีผลถึงกำลังใจและขวัญของผู้ทำงานอยู่ก่อนแล้วเพราะเป็นการคัด

โอกาสความก้าวหน้าของเขา ประการที่สาม การรับจากภายนอกบางครั้งอาจนำไปสู่การ
แข่งขันแย่งคนมาจากองค์กรอื่น ๆ เช่น ชื้อตัวมาจากที่อื่นด้วยการให้ค่าจ้างสูงกว่า องค์กรอื่น
จะทำอย่างเดียวกันด้วยการประมูลตัวคนงานที่เรามีอยู่แล้วก็ได้

1.1.6 วิธีการสรรหา

วิธีการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรนั้น ใช้กันหลาย
วิธีด้วยกัน ดังที่มีผู้กล่าวไว้หลายท่านดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 129) ได้กล่าวถึง วิธี การเสาะหาบุคคล
จากภายนอกหลายวิธีด้วยกัน คือ

1. การใช้วิธีโฆษณา
2. การหาจากแหล่งจัดหางาน
3. การใช้วิธีรับสมัครจากสถาบันการศึกษา
4. วิธีการสรรหาโดยใช้พนักงานเก่าแนะนำหรือการรับ

สมัคร โดยไม่มีฤดูกาล

สมชาย หิรัญกิตติ (2542 : 92) ได้กล่าวถึง วิธี การสรรหาจาก
แหล่งภายนอก ดังนี้

การพยากรณ์อาชีพสามารถหาได้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น ใน
สหรัฐอเมริกาจะหาได้จากข้อมูลทางสถิติของกระทรวงแรงงานหรือ The Bureau of Labour
Statistics ซึ่งพิมพ์เป็นเอกสารชื่อ Monthly Labour Review, The National Science Foundation
ซึ่งจะมีการพยากรณ์สภาวะตลาดแรงงานในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น

เสนาะ ดิยาว (2543 : 67) กล่าวว่า ในการหาคนเข้าทำงานของ
องค์กรมีวิธีต่าง ๆ ที่อาจนำมาใช้ได้ตามความเหมาะสมและลักษณะงาน ต่อไปนี้เป็นวิธีการใช้
ในการรับสมัครคนจากภายนอกเข้าทำงาน ดังนี้

1. อาศัยคนทำงานปัจจุบันแนะนำมา ซึ่งอาจจะเป็นญาติ พี่น้อง
คนรู้จัก หรือเพื่อน

2. รับจากบุคคลที่เคยทำงานอยู่ก่อนแต่ได้ออกไปแล้ว
3. คัดเลือกจากบุคคลที่มาสมัครเอง
4. ประกาศรับสมัครโดยทั่วไป
5. ติดต่อผ่านสมาคมแรงงาน
6. ติดต่อสถาบันการศึกษา

7. ติดต่อกับสำนักงานจัดหางาน

8. จ้างแรงงานเป็นครั้งคราว

9. ประมูลตัวมาจากบริษัทคู่แข่ง

10. ใช้วิธีอื่น ๆ ได้แก่ การรับจากคนงานที่อพยพมาจากต่างประเทศการส่งคนไปติดต่อตามท้องถิ่นต่าง ๆ เพื่อชักชวนคนในถิ่นนั้นมาทำงาน จากองค์การศาสนาการกุศลและการแลกเปลี่ยนคนงาน ระหว่างองค์กรเป็นต้น

ณัฐพันธ์ เฆรนนท์ (2545 : 94) กล่าวถึง การสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กรสามารถทำได้ดังนี้

1. คำแนะนำจากบุคลากรปัจจุบัน

2. บุคคลที่เคยปฏิบัติงานกับองค์กร

3. บุคคลที่เดินเข้ามาสมัครงานกับองค์กร

4. ประกาศรับสมัคร

5. สถาบันการศึกษา

6. สมาคมวิชาชีพ

สรุปวิธีการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กร สามารถใช้ได้หลายวิธีทั้งนี้แต่ละองค์กรจะต้องดูตามความเหมาะสมและลักษณะงาน ซึ่งวิธีการสรรหาจะมาจากกระบวนการต่าง ๆ เช่น การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก การสัมภาษณ์ แล้วแต่ภายในองค์กรและภายนอกองค์กรกำหนดก็ได้

1.2 การคัดเลือก มีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องดังนี้

1.2.1 ความหมายการคัดเลือก

ความหมายการคัดเลือกได้มีผู้ให้ความหมายของการคัดเลือกไว้หลายท่าน ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 138) กล่าวถึง การคัดเลือกพนักงาน หมายถึงกระบวนการที่องค์กรดำเนินการคัดเลือกจากจำนวนใบสมัครของผู้สมัครจำนวนมาก เพื่อที่จะให้ได้คนที่ดีที่สุดในที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เข้ามาทำงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่ต้องการรับคน

พยอม วงศ์สารศรี (2542 : 161) กล่าวว่า การคัดเลือก คือ กระบวนการที่องค์กรใช้เครื่องมือต่าง ๆ มาดำเนินการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครจำนวนมาก

ให้เหลือตามจำนวนที่องค์กรต้องการ ฉะนั้นการคัดเลือกจำเป็นต้องมีเกณฑ์กำหนดขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการพิจารณาให้ได้คนที่มีคุณสมบัติตรงกับงานที่เปิดรับ

สมชาย หิรัญกิตติ (2542 : 112) กล่าวว่า การคัดเลือกเป็นกระบวนการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มาสมัครงาน โดยคาดว่าจะจะเป็นบุคคลที่ทำงานได้ดีที่สุด โดยพิจารณาจากทักษะความสามารถและคุณสมบัติอื่น ๆ ที่จำเป็นเพื่อการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

กล่าวโดยสรุปการคัดเลือก หมายถึง กระบวนการคัดเลือกบุคลากร โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาตรวจสอบ และตัดสินใจรับบุคคลที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์และคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติหรือสิ่งที่เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ได้บุคลากรเข้ามาทำงานในตำแหน่งที่องค์กรต้องการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.2 ความสำคัญการคัดเลือก

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 132) กล่าวว่า การคัดเลือกบุคลากรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร เพราะจะต้องมีบุคลากรประจำ เพื่อปฏิบัติงานตามสายงานการบริหารงานขององค์กร ดังนั้น การคัดเลือกบุคลากร มีเหตุผลที่สำคัญ 6 ประการคือ

ประการที่ 1 นโยบายในการคัดเลือกบุคลากรขององค์กร ประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ เจตคติ วุฒิภาวะ มนุษยสัมพันธ์ และสุขภาพ

ประการที่ 2 ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรย่อมจะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอยู่เสมอ

ประการที่ 3 ใช้การพิจารณาก่อนกรองคัดเลือกบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ประการที่ 4 การคัดเลือกบุคลากรได้ดีเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อองค์กร

ประการที่ 5 การคัดเลือกบุคลากรต้องปฏิบัติ ให้ถูกต้องกับกฎหมายแรงงาน

ประการที่ 6 คณะกรรมการคัดเลือกบุคลากร จะต้องเป็นทีมงานที่มีทั้งความรู้ ความสามารถและประสบการณ์สูง ในการคัดเลือกบุคลากรมาดี เป็นอย่างดี

1.2.3 กระบวนการคัดเลือก

พยอม วงศ์สารศรี (2538 : 133-141) กล่าวว่ากระบวนการคัดเลือกประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ได้แก่ การต้อนรับผู้สมัคร การทดสอบ การสัมภาษณ์ การตรวจสอบภูมิหลัง การตรวจสอบสุขภาพ การประชุมปรึกษาพิจารณา ทดลองการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจจ้าง

สมคิด บางโม (2538 : 132) กล่าวว่า เมื่อได้สรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตามต้องการมาสมัครแล้ว จากนั้นก็ดำเนินการเลือกให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่สุดซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่ ตรวจสอบคุณสมบัติ วิชาความรู้ ความสามารถ การสัมภาษณ์ตรวจสอบสุขภาพ และการให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 142) กล่าวถึงกระบวนการคัดเลือก 9 ขั้นตอน คือ 1) การรับผู้สมัคร 2) การสัมภาษณ์เบื้องต้น 3) การให้กรอกใบสมัคร 4) การทดสอบ 5) การสัมภาษณ์ 6) การตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐาน 7) การคัดเลือกเพื่อบรรจุ โดยฝ่ายการพนักงาน 8) การตัดสินใจโดยเจ้าหน้าที่ในจุดสายงาน ที่จะรับพนักงาน 9) การตรวจร่างกาย

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 135) กล่าวว่า กระบวนการคัดเลือกบุคลากรขึ้นอยู่กับความรู้จักตัดสินใจ มิได้เกี่ยวกับผู้สมัครเข้าทำงานแต่จัดว่าเป็นเรื่องความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับอาชีพ กระบวนการคัดเลือกบุคลากรใหม่เข้าทำงานมีลำดับขั้น 7 ขั้น คือ 1) รับสมัครงาน 2) ตรวจสอบหลักฐานการสมัครงาน 3) ทดสอบ 4) สัมภาษณ์ 5) ตรวจสอบบุคคลที่อ้างอิงและประวัติผู้สมัครงาน 6) ตรวจร่างกาย และ 7) ประกาศผลการคัดเลือก

กล่าวโดยสรุป กระบวนการคัดเลือกถือเป็นขั้นตอนที่จะได้บุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กร โดยดูจากความเหมาะสม และตรงกับความต้องการขององค์กรและตำแหน่งงานมากที่สุด ซึ่งกระบวนการคัดเลือกจะเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนรับสมัคร ตรวจสอบคุณสมบัติ ทดสอบสัมภาษณ์ ตรวจร่างกาย ทดลองปฏิบัติงาน บรรจุ และการติดตามผล การปฏิบัติ ซึ่งแต่ละองค์กรต้องมีหลักการคัดเลือกที่ดีจึงจะทำให้ได้คนมาทำงานในองค์กรจนบรรลุเป้าหมาย

1.3 การปฐมนิเทศ

1.3.1 ความหมายการปฐมนิเทศ

พยอม วงศ์สารศรี (2542 : 166) กล่าวว่า การปฐมนิเทศ คือ การแนะนำให้พนักงานใหม่ได้รู้จักกฎ ระเบียบ การปฏิบัติงาน ตลอดจนหัวหน้างานในองค์การที่พนักงานเหล่านี้ต้องเข้าไปปฏิบัติงาน ชงชัย

สันติวงษ์ (2542 : 180) กล่าวว่า การปฐมนิเทศ หมายถึงกิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพยายามแนะนำพนักงานใหม่ให้รู้จักหน่วยงานและให้รู้จักงานในหน้าที่ที่ต้องทำ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 164) กล่าวว่า การปฐมนิเทศ คือ กระบวนการหรือกิจกรรมทางด้านการบริหารบุคคลที่พยายามที่จะแนะนำชี้แจงให้พนักงานได้เข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ตลอดจนรู้จักหน่วยงานของคน ที่จะต้องเข้าสังกัดหน้าที่ความรับผิดชอบ และผลประโยชน์อื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานเกิด ความรอบรู้ และเข้าใจและสามารถช่วยให้ปรับตัวอยู่ในองค์การได้อย่างปกติสุข เป็นการลดปัญหาความไม่เข้าใจและขัดข้องขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต

1.3.2 วัตถุประสงค์ของการจัดปฐมนิเทศ

ชงชัย สันติวงษ์ (2542 : 182) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการจัดปฐมนิเทศ ดังนี้

1. เพื่อช่วยลดปัญหาที่เกี่ยวกับต้นทุนอันเนื่องจากพนักงานที่เข้าใหม่
2. ช่วยลดปัญหาความกังวล และจัดการแซวของพนักงานเก่า ๆ
3. ช่วยลดอัตราพนักงานลาออก
4. ช่วยประหยัดเวลาให้กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน
5. ช่วยให้พนักงานใหม่ได้มีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับความคาดหวังต่าง ๆ ต่องาน ตลอดจนมีทัศนคติในทางบวกหรือทางที่ดีต่อเจ้าของกิจการหรือหัวหน้างานและเพื่อให้มีความเข้าใจในงานที่ทำด้วย

กล่าวโดยสรุป การปฐมนิเทศ ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญ อีกขั้นตอนหนึ่งหลังจากผ่านกระบวนการคัดเลือกให้เข้ามาทำงานแล้ว จึงเป็นหน้าที่ของ การบริหารงาน

บุคลากรที่จะต้องแนะนำให้พนักงานใหม่รู้จัก กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ งานที่จะ ต้องทำ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง บรรลุวัตถุประสงค์ของการ เข้าทำงานในองค์กรนั้น ๆ

1.4. การบำรุงรักษาบุคลากร

1.4.1 ความหมายของการบำรุงรักษา

พยอม วงศ์สารศรี (2538 : 210) กล่าวว่า การบำรุงรักษา คือ การที่ องค์กรจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งป้องกัน พัฒนา และแก้ไขความไม่ปลอดภัยทางด้านกายและจิต ที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อบำรุงรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานให้แก่ องค์กรด้วยความปลอดภัยและสุขใจ และได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบำรุงรักษา ไว้ดังนี้

1. การบำรุงรักษาทำให้องค์การไม่สูญเสียคนดีมีความสามารถ ไป

2. การบำรุงรักษาช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์กรสู่สายตา บุคคลภายนอก

3. การบำรุงรักษาพนักงาน ได้ส่งผลต่อความมั่นคงของ ประเทศชาติ

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 228) กล่าวว่า การบำรุงรักษา คือ ความสามารถขององค์กรในการจงใจให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยองค์กรมี หน้าที่ดำเนินการจัดระบบการทำงานด้วยความปลอดภัยและจัดสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ดี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สามารถทำงาน ให้มีปริมาณงานและคุณภาพงานที่ดีให้แก่องค์กร และได้กล่าวถึงประโยชน์การบำรุงรักษา ซึ่งมีดังนี้

1) ช่วยให้สามารถรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีไว้กับองค์กร ได้ตลอดไป

2) ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานธุรกิจไปได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

3) ช่วยให้องค์กรมีภาพพจน์ที่ดีเป็นที่รู้จัก และมีชื่อเสียงที่ดี

4) ช่วยให้บุคลากรมีระบบการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัย

ปราศจากอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน

5) ช่วยในด้านเศรษฐกิจ

กล่าวโดยสรุป การบำรุงรักษา หมายถึง การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรให้มีสุขภาพที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรขององค์การให้สามารถอยู่กับองค์การ ได้จน เกษียณอายุการทำงาน

1.4.2 การจัดสวัสดิการ

ณัฐพันธ์ เชนรนนท์ (2545 : 243-244) กล่าวว่า การจัดระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพจะทำให้บุคลากรเกิดความพอใจ ความจงรักภักดีและความเชื่อมั่นในองค์การ ตลอดจนองค์การธุรกิจสามารถจัดการค่าใช้จ่ายได้อย่างเหมาะสม ได้รับผลตอบแทนและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยที่หลักการพื้นฐานที่องค์การธุรกิจสามารถนำมาใช้ในการจัดระบบสวัสดิการในองค์การมี 5 ประการ ดังนี้

- 1) ตอบสนองความต้องการ เนื่องจากระบบสวัสดิการ มีวัตถุประสงค์สำคัญในการตอบสนองต่อความต้องการในด้านต่าง ๆ ของสมาชิก เช่น ความต้องการทางเศรษฐกิจความมั่นคง และความปลอดภัย
- 2) การมีส่วนร่วม เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากระบบสวัสดิการที่ องค์การธุรกิจจัดให้ ดังนั้นการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพสมควรเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงและแก้ไขระบบสวัสดิการเดิม เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ การยอมรับและได้รับประโยชน์สูงสุดประการสำคัญจะทำให้ระบบสวัสดิการ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกได้อย่างแท้จริง
- 3) ความสามารถในการจ่าย ระบบสวัสดิการของธุรกิจจะมีค่าใช้จ่ายทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมแก่องค์การ ดังนั้นสวัสดิการที่ดีนอกจากจะต้องสอดคล้องกับหลักการในหัวข้อที่ผ่านมาแล้วยังต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถในการลงทุนและการดำเนินงานขององค์การธุรกิจด้วย มิเช่นนั้นอาจก่อให้เกิดภาระทางการเงินและการดำเนินงาน ตลอดจนผลกระทบทางด้านความรู้สึกต่อบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- 4) ความยืดหยุ่น ความต้องการที่หลากหลายในสังคมปัจจุบัน ทำให้ระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพต้องถูกจัดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกแต่ละคนมากที่สุด ตลอดจนสามารถปรับได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งบุคลากรและองค์การ ตลอดจนไม่สูญเปลืองเงินในการลงทุน

5) ประสิทธิภาพของการทำงาน เนื่องจากสวัสดิการมีวัตถุประสงค์ที่จะจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นการจัดระบบสวัสดิการจึงต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน เช่น ลดภาระทางเศรษฐกิจ ช่วยให้การดำรงชีวิตง่ายขึ้น ส่งเสริมสุขภาพและพละนาามัย เป็นต้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดล้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

หลักการจัดสวัสดิการที่ดีต้องจัดให้เป็นเรื่องเบาใจ ไม่ใช่ทำให้นักใจและต้องจัดร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับบุคคลในองค์กร ต้องวางแผนการจัดสวัสดิการผลประโยชน์และบริการที่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องจะได้รับและนำสวัสดิการไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. ทฤษฎีความต้องการ

4.1 ความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow. 1976 : 196-197)

หลักทฤษฎีที่จะนำมาเป็นแนวปฏิบัติในการบำรุงรักษาบุคลากร คือ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (บรรองค์ โดจินดา. 2543 : 253-254 ; อ้างอิงมาจาก Maslow. 1976 : 196-197) มีอยู่ 5 ประการ คือ ความต้องการว่าเป็นสาเหตุในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ บุคคลมีความต้องการหลายประการและไม่มีสิ้นสุด ความต้องการของบุคคลมีความสำคัญแตกต่างกันและสามารถจัดลำดับได้โดยบุคคลจะแสวงหาความต้องการที่มีความสำคัญที่สุดก่อนเมื่อความต้องการนั้นได้รับการบำบัดแล้ว จะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกต่อไป บุคคลจะเริ่มสนใจในความต้องการขั้นอื่น ๆ ต่อไปอีก ลำดับขั้นความต้องการแบ่งได้เป็น 5 ระดับจากต่ำไปสูงคือ

1. ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ความต้องการในขั้นนี้ได้แก่ ความต้องการในปัจจัยสี่ ความต้องการพักผ่อนความต้องการมีสุขภาพปกติ เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เป็นความต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงานและความต้องการที่จะพ้นหรือปลอดภัยจากอันตรายความเจ็บป่วย ความต้องการมีระเบียบและมีสภาพแวดล้อมที่มีความสะอาดหมดจด

3. ความต้องการทางด้านสังคม เป็นความต้องการให้สมาชิกในกลุ่มทำงานยอมรับว่าตนมีความสำคัญต่อกลุ่มรวม ทั้งการได้รับความรักจากสมาชิกในกลุ่ม ต้องการมีบทบาทร่วมกับกลุ่ม

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม เป็นความพยายามที่จะมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับบุคคลอื่น รวมทั้งความต้องการมีอำนาจ ความสำเร็จ และชื่อเสียงเกียรติยศ

5. ความต้องการประสบผลสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของแต่ละบุคคลที่ต้องการได้รับการยกย่องเป็นพิเศษ หรือประสบผลสำเร็จสูงสุดในการทำงาน หรือการดำรงชีวิต เป็นความต้องการได้มีโอกาสทำสิ่งที่ท้าทายความสามารถของตน การมีเซว้ปัญญารอบรู้มากกว่าผู้อื่น

แนวความคิดเรื่องลำดับขั้นความต้องการของมาส โคลว์นี้สามารถประยุกต์ใช้ในการพิจารณาบริหารค่าจ้างและเงินเดือน ในการกำหนดค่าจ้างต้องกำหนดให้เพียงพอกับความต้องการของลูกจ้างอย่างน้อยก็ ต้องเพียงพอในการดำรงชีวิตตามความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกาย

4.2 ทฤษฎีสองปัจจัย เฮอร์ซเบิร์ก

บรรองค์ โทจินดา (2543 : 194 ; อ้างถึงใน Herzberg. 1959 : 167) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์มี 2 อย่าง คือ

1. ปัจจัยสุขอนามัย หรือ Hygiene Factor ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่จำเป็นต้องมีในองค์กร หากไม่มีจะทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่เงินเดือน นโยบายและการบริหารของบริษัท ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การควบคุม บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมขององค์กร และความมั่นคงในงาน เป็นต้น หากขาด การกำหนดสิ่งเหล่านี้ให้แก่ลูกจ้าง หรือคนงานอย่างเหมาะสม อาจเป็นสิ่งที่ทำให้ลูกจ้างทิ้งงานหรือเลิกทำงานได้

2. ปัจจัยจูงใจ หรือที่เรียกว่า Motivation Factor ปัจจัย จูงใจนี้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานอย่างแท้จริง ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การยอมรับนับถือ และโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน ตามแนวความคิดของเฮอร์ซเบิร์ก จะเห็นได้ว่า “เงินเดือน” เป็นสิ่งที่สามารถใช้ในการเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของคนงานได้ หากการกำหนดเงินเดือนไม่เป็นไปอย่างเหมาะสมหรือยุติธรรม จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ แต่เงินเดือนก็ไม่ใช่ว่าจะเป็นสิ่งเดียวที่จะให้คนเต็มใจทำงาน จำเป็นต้องมีปัจจัยอื่น ๆ ประกอบด้วย เช่น โอกาสที่จะก้าวหน้า ความรับผิดชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

5. การบำรุงขวัญในการทำงาน

สมคิด บางโม (2538 : 176) กล่าวว่าไว้ว่า ขวัญ หมายถึง ความพึงพอใจและความตั้งใจในการทำงานของบุคคลที่จะอุทิศทุกสิ่งทุกอย่าง เช่น สติปัญญา แรงกาย เวลา และทรัพย์สิน เพื่อสนอง ความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

บุคคลที่มีขวัญดีหรือมีน้ำใจในการทำงานนั้น ย่อมจะมีความรัก ความพอใจในงานที่ตนเองทำอยู่อยากทำงานด้วยใจสมัคร มีความสุขกับงาน โดยมีต้องมีผู้ใดมาบีบบังคับให้ทำงาน เรื่องขวัญของบุคคลจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยเสียไม่ได้สิ่งที่จะต้องพิจารณาในการสร้างขวัญหรือน้ำใจพนักงานคือ

1. รายได้
2. สวัสดิการ
3. ความภูมิใจในองค์การ

การเสริมสร้างขวัญในการทำงาน มีวิธีการสำคัญ หลายประการดังนี้

1. สัมพันธภาพระหว่างผู้จัดการกับพนักงาน
2. วัตถุประสงค์ของงานมีคุณค่าที่แท้จริง
3. สถานที่ทำงาน
4. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน
5. โอกาสก้าวหน้า
6. รายได้และสวัสดิการที่ดี

สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับจากนายจ้าง ซึ่ง ฉัตรฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545 : 214) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทน ดังนี้

ค่าตอบแทน หมายถึง การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อื่นที่องค์การได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานปกติบุคลากรจะคุ้นเคยกับค่าตอบแทนใน 2 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นรายได้ประจำที่บุคลากรจะได้รับในอัตราคงที่ภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนด โดยรายได้นี้จะไม่เปลี่ยนแปลงตามจำนวนชั่วโมงทำงานหรือปริมาณของผลผลิตของบุคลากร

2. ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับโดยถือเกณฑ์ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นหลัก เช่น ค่าจ้างรายวัน ค่าจ้างรายชั่วโมง เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การบำรุงขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดีจะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเต็มใจ ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งค่าตอบแทนเงินค่าจ้าง เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งในการสร้างขวัญกำลังใจ

6. ประโยชน์และบริการ

พยอม วงศ์สารศรี (2538 : 210) กล่าวว่า การธำรงรักษาคุ้มครองเขาให้มีสุขภาพกายและจิตที่ดี มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนแก่กัน ดังนั้นองค์กรจำเป็นจะต้องจัดสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้นในองค์กร จึงสามารถกล่าว ได้ว่าการส่งเสริมสุขภาพจิตขององค์กร สามารถดำเนินการ ได้ดังนี้

1. จัดบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยให้คนงานได้รับความปลอดภัย
2. จัดบริการรักษาพยาบาลหรือชนิดคำรักษาพยาบาล
3. จัดให้มีเวลาและวันหยุดพักผ่อนได้
4. จัดกิจกรรมบันเทิงให้พนักงานรวมกลุ่มสังสรรค์กันตามโอกาสสมควร
5. จัดหน่วยงานให้คำปรึกษา
6. พัฒนาและปรับปรุงบุคลิกภาพของผู้บังคับบัญชา

กล่าวโดยสรุปก็คือ ถ้าพนักงานมีความสุขใจ พอใจในการทำงาน องค์กรเองจะ ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่จากผลิตผลของงานนั้น ๆ

บรรยงค์ ไตจินดา (2543 : 272) กล่าวว่า เมื่อองค์กรสามารถรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายแล้ว สิ่งที้องค์การควรกระทำก็คือ การให้ผลประโยชน์และบริการที่ดีแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กร รักองค์กร เพื่อการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น รวมทั้งต้องการรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กรนานเท่านานได้ เป็นการลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาด้วย ซึ่งได้แบ่งชนิดของประโยชน์และการบริการ ดังนี้

1. การติดตามระเบียบและข้อกำหนดของกฎหมาย เพื่อความยุติธรรม เสริมธุรกิจ เช่น การมีการประกันสังคม การใช้จ่ายกรณีต่าง ๆ
2. สวัสดิการที่จัดให้เพื่อประกันความมั่นคงใน การปฏิบัติงาน เช่น การประกันชีวิต การประกันสุขภาพ การจ่ายบำเหน็จบำนาญ เพื่อเป็น การสร้างขวัญกำลังใจการกู้เงินเพื่อการศึกษาเล่าเรียน

3. การจ่ายค่าตอบแทนในวันที่ไม่ต้องทำงาน เป็นการจ่ายให้ในวันหยุด วันพัก่อนประจำปี หรือการหยุดพักร้อน

4. การแบ่งส่วนกำไรให้แก่พนักงาน เป็นลักษณะของ การจ่ายค่าตอบแทนแบบจงใจ

5. การจัดบริการต่าง ๆ ในองค์การเพื่อความสะดวกสบายของบุคลากร เช่น การจัดสินค้าราคาถูก การจัดห้องอาหารที่สะดวกสบาย ประหยัด การจัดรถรับส่ง และการอำนวยความสะดวกในเรื่องการจอดรถ

6. การให้บริการด้านการเงิน เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นการส่งเสริมให้มีการประหยัด ได้ผลตอบแทนในรูปดอกเบี้ย หรือเงินปันผลต่าง ๆ

7. การให้บริการเกี่ยวกับให้คำปรึกษา เป็นคำแนะนำทางทั้งด้านส่วนตัวและการทำงาน โดยผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

8. การให้บริการด้านสุขภาพ การจัดห้องปฐมพยาบาล การรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี การให้อบรมเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย เพื่อผู้ปฏิบัติงาน จะได้รู้จักรักษาสุขภาพของตนเอง

9. การให้บริการพักผ่อนหย่อนใจ เช่น การมีสนามกีฬา สโมสร การสร้างความบันเทิง การจัดทัศนอาจรให้แก่พนักงาน

เสนาะ ตีเขาว์ (2543 : 184) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์การย่อมมีความหวังว่าเมื่อทำงานในองค์การใดก็จะมีคามมั่นคงในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความอยู่ดีกินดี และได้ประโยชน์ตอบแทนพอควรแก่การดำเนินชีวิต ในการให้ประโยชน์และบริการแก่พนักงานองค์การก็มักจะคำนึงว่าสิ่งที่ไม่ให้หมดความวิตกกังวลในเรื่องปัจจัยพื้นฐานของการดำเนินชีวิตการรักษาพยาบาล การพักผ่อน การเลี้ยงดูบุตร และความเดือดร้อน เมื่อมีอุบัติเหตุ เป็นต้น การแบ่งตามลักษณะของประโยชน์และบริการที่ให้ตามวิธีนี้แยกออกได้เป็น 3 ประเภทคือ

1. การจ่ายให้สำหรับเวลาที่ไม่ต้องทำงาน

1.1 วันหยุดงานประจำปี

1.2 วันหยุดพักผ่อน

1.3 วันหยุดพิเศษ

1.4 วันลาพักผ่อน

2. ประโยชน์ทางด้านสุขภาพและความมั่นคงในการทำงาน

2.1 ความมั่นคงทางสังคม

2.2 ความมั่นคงทางรายได้

2.3 ความมั่นคงในการรักษาพยาบาล

3. ประโยชน์ที่ให้เมื่อออกจากงาน

สรุปได้ว่า ประโยชน์และบริการต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ยังคงต้องจัดสรรให้บุคลากร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ก่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กร บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ มีความรักและพร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่และเพื่อให้เกิดประสบความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ ได้ เพื่อให้บุคคลสามารถดำรงชีวิต ในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถทุ่มเท ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

7. การพัฒนาบุคลากร

7.1 ความหมายการพัฒนา

สมคิด บางโม (2538 : 138) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง กรรมวิธี ต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่ง สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนา ทักษะของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นที่ไปในทางที่ดีให้มีกำลังใจ รักงาน และให้มีความคิดที่จะหาทาง ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

พยอม วงศ์สารศรี (2538 : 166) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้มี คุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และ ทักษะที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่ องค์กร

สมคิด บางโม (2538 : 139) กล่าวไว้ว่า การคัดเลือกสรรหาบุคคลเข้าทำงาน นั้น ได้มีการกำหนดคุณสมบัติหลักเกณฑ์ และวิธีการเป็นอย่างดี แต่ก็มิได้เป็นหลักประกันว่า บุคคลผู้นั้นจะปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้เพราะ วิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ การแข่งขันในตลาดมีเพิ่มขึ้นทุกวัน ฉะนั้นหน่วยงาน จึงควรพัฒนาบุคคลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ ในขณะเดียวกัน บุคคลที่ทำงานอยู่แล้วก็ต้องได้รับการ พัฒนาเพื่อเตรียมสำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งสูงขึ้นต่อไปในอนาคตด้วย

บรรมรงค์ โตะจันดา (2543 : 207) ก่อว่า การจัดการพัฒนาบุคลากร มีหลักการสำคัญ คือ หลักการเสริมความเชื่อถือ ศรัทธาของผู้เข้ารับการพัฒนา หลักการรักษาระดับความสนใจให้อยู่ในระดับที่ต้องการอยู่เสมอ หลักการส่งเสริมภาวะทางสมองโดยให้มีการส่งเสริมการพัฒนาทั้งด้านการอบรมการพัฒนาฝีมือและจรรยาบรรณอาชีพ

กล่าวโดยสรุปการพัฒนาบุคลากร ถือว่ามีส่วนสำคัญที่จะพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถซึ่งการพัฒนาควรจัดให้ทั้งพนักงานเก่าและพนักงานใหม่ เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสพัฒนา มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในอนาคต

7.2 วิธีการพัฒนา

ฟลิปโป (อุทัย หิรัญโต. 2532 : 286-287 ; อ้างอิงมาจาก Flippo. 1971 : 194-195) ได้กล่าวถึง การฝึกอบรมว่าเป็นการเพิ่มความรู้และทักษะของพนักงานของงานนั้นที่ทำอยู่ และมีความสำคัญคือ

1. เพิ่มความสามารถในการผลิต
2. เพิ่มกำลังใจ
3. ลดการควบคุม
4. ลดอุบัติเหตุ
5. เพิ่มเสถียรภาพในการจัดองค์การและยืดหยุ่นได้

บีช (อุทัย หิรัญโต. 2532 : 278-277 ; อ้างอิงมาจาก Beach. 1980 : 358- 359) ได้กล่าวถึงผลประโยชน์ของการฝึกอบรมในองค์กรไว้ดังนี้

1. สามารถลดระยะเวลาในการเรียนรู้ของงานต่าง ๆ
2. ปรับปรุงความสามารถในการนำเสนอผลงาน
3. ปรับทัศนคติ
4. สามารถช่วยแก้ปัญหาในการดำเนินงาน
5. เป็นไปตามความต้องการขององค์กร
6. ผลประโยชน์เกิดกับตัวพนักงานเอง

สมคิด บางโม (2538 : 139) กล่าวถึง วิธีพัฒนาบุคคลว่าการพัฒนาบุคคลอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ การพัฒนาผู้บังคับบัญชา และการพัฒนาตนเอง

1. การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาเป็นหน้าที่ อันจำเป็นประการหนึ่งของบังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ดังนั้นการเลือกวิธีที่จะพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้เหมาะสม และถูกต้องจึงมีความสำคัญอยู่เป็นอันมาก วิธีพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่นิยมกันมีหลายวิธีดังนี้

1.1 ปฐมนิเทศสำหรับคนงานใหม่

1.2 การสอนงานเมื่อได้รับมอบหมายงานใหม่

1.3 มอบอำนาจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้รู้จักรับผิดชอบ ให้หัวหน้างานมีเวลาปรับปรุงงานและริเริ่มงานใหม่ สับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ หากเป็นไปได้ให้ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยให้รักษาการแทน พาไปสังเกตการณ์ด้วยในบางโอกาส ส่งไปศึกษาดูงาน ส่งไปประชุมสัมมนา และฝึกอบรม ใช้การประชุมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ให้มาก ส่งเสริมให้มีบทบาทในองค์การทางวิชาการ ส่งประชุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน จัดหาเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานไว้ให้มีใช้เพียงพอจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานให้มีพอใช้ทั่วถึง และสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาบุคคลอย่างจริงจัง

2. การพัฒนาตัวผู้บริหารเอง การพัฒนาตัวเองเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคคลเพราะถ้าผู้บริหารไม่พัฒนาตนเองเสียก่อนแล้ว การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาก็น่าจะไม่ได้ผล วิธีการพัฒนาตนเองที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีดังนี้

2.1 มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์

2.2 แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแบบกันเอง

2.3 ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ

2.4 ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงาน ทั้งที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและที่เกี่ยวข้อง

2.5 ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่น ๆ

2.6 เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส

2.7 เป็นผู้นำอภิปรายและผู้บรรยายใน บางโอกาส

2.8 เป็นสมาชิกขององค์การทางวิชาการหรือองค์การที่น่าสนใจอื่น ๆ

2.9 หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว

2.10 เข้าศึกษาในบางวิชาในสถาบันการศึกษา

2.11 คบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 213) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ/หรือ ทักษะของพนักงานเพื่อที่จะให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

8. การให้บุคลากรพ้นจากงาน

8.1 ความหมายการให้บุคลากรพ้นจากงาน

การบริหารงานบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากหน้าที่ขึ้นอยู่กับระบบการบริหารงานของโรงเรียนนั้น ๆ ว่ามีการวางนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับให้บุคลากรปฏิบัติอย่างเคร่งครัดเพียงใด

สมคิด บางโม (2538 : 141-143) ได้กล่าวถึง การให้บุคลากรพ้นจากงาน คือ การให้บุคคลที่ทำงาน ไม่ได้ผลหรือขาดประสิทธิภาพ ขาดการขวนขวายขาดการปรับปรุงตนเองพ้นจากงานเป็นสิ่งที่ทำกันอยู่ทั่วไปในต่างประเทศสำหรับสังคมไทยเป็นเรื่องลำบาก โดยเฉพาะในระบบราชการ ในภาคเอกชนการให้บุคคลพ้นจากงานทำได้ไม่ยากนัก ด้วยเหตุนี้ภาระอันหนักในการจัดการงานบุคคลจึงอยู่ที่การรับคนเข้ามาในตอนต้น คือ ต้องแน่ใจว่าเป็นคนดีมีฝีมือจริง ๆ ความหมายของการให้พ้นจากงาน โดยทั่วไปการให้พ้นจากงานมีหลายกรณี ดังนี้

1. ออกโดยความสมัครใจของบุคคลเอง เช่น ลาออก
2. ให้ออกเพราะองค์การไม่มีเงินจ้าง (Economic Separation)
3. ออกตามวาระเมื่อครบตามที่สัญญาจ้าง เช่น 3 ปี 5 ปี หรือออกเมื่ออายุครบ 60 ปี
4. ให้ออกเพราะมีความผิด (Discharge Separation) เช่น มีความผิดต้องโทษทางวินัย หมดความสามารถ เป็นต้น

ความมุ่งหมายให้บุคคลพ้นจากงานมีความมุ่งหมาย หลายประการดังนี้

1. เพื่อขจัดหรือปรับปรุงคนที่ไม่ดีมีประสิทธิภาพหรือ เลือยซาให้ออกไป
2. เพื่อจะได้เปลี่ยนแปลงนำคนรุ่นใหม่เข้ามาแทนที่ตำแหน่งการมี
คนงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
3. เพื่อจัดให้คนงานทำงานได้ตรงกับความสามารถ เพราะในบางกรณีคนงานบางคนไม่เหมาะสมกับงาน จึงต้องลาออกไปหรือโอนไปทำงานหน่วยอื่น

4. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าตามความสามารถของแต่ละบุคคลแทนที่คนที่ยากออกไป

5. เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่หน่วยงานและส่งเสริมความสุขของคนงาน

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 219-225) กล่าวไว้ว่า การให้พ้นจากงาน (Severance) คือ การที่บุคลากรที่ทำงานประจำอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์กร จะต้องพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ประจำด้วยการได้รับคำสั่งจากองค์กรให้พ้นจากงาน เรียกว่า การให้พ้นจากงาน

สรุปได้ว่า การให้พ้นจากงานคือการให้บุคลากรที่ทำงานไม่ได้หรือทำงานไม่ประสบผลสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้หรือขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ให้พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือการให้ออกจากงาน

8.2 กระบวนการให้พ้นจากงาน

สมคิด บางโม (2538 : 141-143) ได้กล่าวถึงกระบวนการให้บุคลากรพ้นจากงานที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงมีดังนี้

1. พฤติกรรมที่แสดงออกของคนงาน เมื่อคนงานต้องการโอนย้าย หรือลาออกก็มีพฤติกรรม เช่น เริ่มมาสาย แยกตัวออกจากกลุ่ม ไม่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย ฯลฯ พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสัญญาณบ่งชี้ให้รู้ว่าผู้บริหารต้องรีบแก้ไข

2. ค่าจ้างหรือผลประโยชน์ที่คนงานได้รับ ถ้าคนงานได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่อื่น หรือต่ำกว่าความรู้ความสามารถ ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ตลอดจนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไม่มีเหล่านี้จะเป็นสาเหตุให้คนงานแสวงหางานแห่งอื่นทำ ไม่จงรักภักดีต่อองค์กร

3. เมื่อคนงานคนใดต้องพ้นจากหน้าที่ไปแน่นอน ควรหาทางสัมภาษณ์ผู้นั้นเพื่อให้บอกถึงข้อขัดข้องหรือความบกพร่องขององค์กรว่ามีอะไรบ้างเพื่อจะได้นำไปแก้ไขปรับปรุง

4. พิจารณาตำแหน่งที่ว่างลงว่ายังมีความจำเป็นหรือไม่ แล้ววางแผนปรับปรุงตำแหน่งนั้นให้เหมาะสมก่อนรับคนใหม่เข้าทำงาน หากไม่มีความจำเป็น ก็ควรยกเลิกตำแหน่งนั้นไป การให้บุคลากรพ้นจากงาน มีกรณีต่าง ๆ กัน แล้วแต่เงื่อนไขข้อบังคับ ในการจ้างงานขององค์กรที่กำหนดไว้ คือ

4.1 การเลิกจ้างงานชั่วคราว (Lay Off)

4.2 การลาออกจากงาน (Resignation) มีเหตุผลดังนี้

4.2.1 การลาออกจากงานเพื่อประกอบอาชีพอื่น

4.2.2 การลาออกจากงานเพื่อออกไปทำงานในหน่วยงานอื่น

4.2.3 การลาออกจากงานเพื่อพักผ่อนรักษาสุขภาพร่างกาย

4.2.4 การลาออกจากงานเพื่อศึกษาต่อ

4.2.5 การลาออกจากงานเพื่ออุปสมบทเป็นนักบวช

4.2.6 การลาออกจากงานเพื่อเหตุผลส่วนตัว

4.2.7 การลาออกจากงานเมื่อผู้บริหารหรือนายจ้าง ใช้อิทธิพล

บีบบังคับหรือขอร้องให้ลาออก มี 2 แนวทาง คือ แนวทางที่สุภาพ และแนวทางที่ใช้อิทธิพลบีบบังคับผู้บริหารระดับสูง

การไล่ออกจากงาน (Dismissal) เป็นการเลิกจ้างบุคลากรในกรณีที่บุคลากรได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง มีกรณีดังนี้

1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญา โดยเจตนาแก่นายจ้าง

2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

3) ผ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับ การทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างและนายจ้างได้ตักเตือนเป็น หนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วัน ทำการติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

สมควร

6) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

ร้ายแรง

7) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุก เว้นแต่

เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

การเลิกจ้างตาม (1)-(6) นี้ จะไม่ได้รับการจ่ายเงินค่าชดเชยจากนายจ้าง

การให้ออกจากงานเมื่อเกษียณอายุ (Retirement) คือ การให้บุคลากร

ออกจากงาน เมื่อบุคลากรทำงานจนมีอายุครบ 60 ปี นายจ้างจะต้องจ่ายเงินทดแทนเป็นเงิน

บำเหน็จให้แก่ลูกจ้าง เพราะเหตุเกษียณอายุ ซึ่งลูกจ้างทุกคนก็คาดหวังไว้ว่า เมื่อทำงานจนครบ

อายุ 60 ปี จะได้รับเงินบำเหน็จจากนายจ้างเป็นเงินรางวัลตอบแทนคุณงามความดีที่ลูกจ้างสามารถอยู่ทำงานกับนายจ้างได้ตลอดชีวิตการทำงาน การที่บริษัทสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานอยู่กับบริษัทจนเกษียณอายุการทำงาน แสดงให้เห็นว่าเป็นผลแห่งความสำเร็จในการจ้างงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร มีความจงรักภักดีต่อบริษัท ซึ่งเป็นความต้องการของบริษัทที่จะให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อบริษัท

4.3 การตอบแทนบุคคลเมื่อพ้นจากงาน

4.3.1 บุคคลที่ทำงานให้แก่องค์การมาเป็นระยะเวลายาวนานสร้างประโยชน์ให้แก่องค์การตลอดมา เมื่อถึงเวลาที่ต้องพ้นงานไป ไม่ว่าจะลาออกเองหรือเป็นไปตามระเบียบขององค์การ เช่น ปลดเกษียณ เป็นต้น ซึ่งการจ่ายค่าตอบแทนสามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

1) เงินชดเชยกรณีเกษียณอายุการทำงาน

2) ลูกจ้างที่ทำงานในบริษัทติดต่อกันครบ 3 ปีขึ้นไป ให้

จ่ายเงินชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน พนักงานรัฐวิสาหกิจที่ทำงานจนครบอายุเกษียณการทำงาน จะได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นเงินบำเหน็จ โดยคิดคำนวณจากอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีที่ทำงานมาแล้วชดเชย

3) ลูกจ้างที่ถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่ได้กระทำความผิด แต่เป็นความต้องการของนายจ้างที่ต้องการเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

สรุปได้ว่า การให้บุคลากรพ้นจากงานอาจมาจากสาเหตุหลักคือ การเลิกจ้างชั่วคราว การลาออกจากงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และการลดชั้น วัตถุประสงค์ในการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง มี 4 ประเภท คือ เพื่อปรับปรุงโครงสร้างขององค์การ ให้ดีขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานให้สูงขึ้น เพื่อส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามระเบียบมากขึ้น และเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน แต่ทั้งนี้ก็มีกรจ่ายค่าตอบแทนเมื่อบุคลากรพ้นจากงาน ซึ่งอาจจะเป็นเงินชดเชยกรณีเกษียณ อายุการทำงาน ค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. องค์ประกอบขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา 25 องค์การบริหาร

ส่วนตำบลอยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลร่วมกันคณะหนึ่ง ทำหน้าที่บริหารบุคคลสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น ประกอบด้วย (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. 2542 : 12)

1. ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งได้รับมอบหมายให้เป็นประธาน
2. นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้น จำนวน 8 คน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศ กำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัด จะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้
3. ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 9 คน ดังนี้
 - 3.1 ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนั้นเลือกกันเองสามคน
 - 3.2 ประธานกรรมการบริหารส่วนตำบล ซึ่งประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนั้นเลือกกันเองสามคน
 - 3.3 ผู้แทนพนักงานส่วนตำบลซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นเลือกกันเองสามคน
4. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านอื่นที่เป็น ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้การตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวน 15 คนและกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อจำนวน 15 คนและบุคคลทั้ง 13 คนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือ 9 คน วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบลกำหนด ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่จัดให้มีการคัดเลือกประธานสภาบริหารส่วนตำบล แล้วแต่ละกรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ราชการจังหวัดแต่งตั้งราชการหรือพนักงานส่วนตำบลคนหนึ่งในจังหวัดเป็นเลขาธิการคณะกรรมการส่วนตำบล กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานส่วนตำบล และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ

4 ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา 6 มาตรา 7 มาตรา 8 และมาตรา 9 มาใช้บังคับโดยอนุโลมให้นำความในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 และมาตรา 15 มาใช้บังคับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการส่วนตำบลด้วย โดยอนุโลม ทั้งนี้โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติ ดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล หรือประธาน กรรมการบริหารส่วนตำบล แล้วแต่กรณี

มาตรา 26 เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน ให้มีคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบลคณะหนึ่งประกอบด้วย

1. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน
2. ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงาน อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมการปกครอง
3. ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 คน ซึ่งคัดเลือกจากประธาน กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน
4. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและด้านการจัดการ หรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์แก่การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวน 9 คน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อจำนวน 9 คน และให้บุคคลจำนวน 18 คน ดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือกันเอง 6 คนวิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารส่วนบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือก ประธานกรรมการการบริหารส่วนตำบล หรือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล ให้อธิบดีกรมการปกครองแต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดี เป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กรรมการ ผู้แทนองค์การบริหารส่วน

ตำบลซึ่งคัดเลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และอาจได้คัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา 6 วรรคหนึ่ง มาตรา 7 และมาตรา 9 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้นำความใน มาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 17 มาตรา 18 มาตรา 19 มาตรา 20 มาตรา 21 และมาตรา 22 มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลด้วยโดยอนุโลมทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลแล้วแต่คณะกรรมการแต่งตั้งดำเนินการแทนคณะกรรมการฯสามารถแต่งตั้งอนุกรรมการฯเพื่อดำเนินการแทนตามอำนาจหน้าที่ไว้ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนพนักงานส่วนตำบล และผู้ทรงคุณวุฒิของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลระดับจังหวัด
2. กำหนดมาตรฐานทั่วไปด้านการบริหารบุคคลแก่พนักงานส่วนตำบล ตั้งแต่การกำหนดคุณสมบัติ ลักษณะต้องห้ามเบื้องต้น อัตราตำแหน่ง มาตรฐานตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้งการย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน วินัย การรักษา วินัยการดำเนินการทางวินัย การให้ออกจากราชการ สิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์การร้องทุกข์ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน และกิจการด้านบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล
3. ให้ข้อคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ระดับจังหวัด)
4. กำกับดูแล แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่พนักงานส่วนตำบล
5. ปฏิบัติการอื่นตามที่ พ.ร.บ. นี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (พินิต เข้มทอง และคณะ. 2546 : 10-14) โครงสร้างองค์กรและการบริหารงานบุคคลก่อนที่จะรับบุคคลเข้าทำงานในหน่วยงานใดก็ตาม สิ่งสำคัญประการแรกที่จะต้องดำเนินการคือจะต้องกำหนดเสียก่อนว่ามีงานอะไรทำบ้าง และคนที่จะมารับผิดชอบนั้นต้องมีความรู้ความสามารถอย่างไร

มาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ได้กำหนดองค์การบริหารส่วนตำบลจัดแบ่งการบริหารงานออกเป็น

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น ซึ่งในส่วนของแต่ละส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะจัดตั้งขึ้นนั้น ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยอย่างน้อยควรมีโครงสร้างทางการบริหาร ดังนี้

2.1 สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานพิมพ์ดีด งานการเข้า หน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุม งานเกี่ยวกับการตราข้อบังคับตำบล งานนิติการ งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบังคับ งบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับ มอบหมาย

2.2 ส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้ และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือนงานรายงานเงินคงเหลือ ประจำวัน งานขออนุมัติตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานการจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานการจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุม เงินรายได้ รายจ่าย งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

2.3 ส่วนโยธา ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคารสะพาน แหล่งน้ำ งานการประมาณค่าใช้จ่าย ตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย (มหาดไทย, กรมการปกครอง กองราชการส่วนตำบลกรมการปกครอง. 2542 : 80-81)

2. การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ในฐานะองค์กรกลางบริหารบุคคลของพนักงานส่วนตำบลตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2545 ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลไว้จำนวน 70 สายงาน ดังนี้

2.1 สายงานผู้บริหาร จำนวน 8 ตำแหน่ง ดังนี้

2.1.1 นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ 6,7,8

- 2.1.2 นักบริหารงานทั่วไป ระดับ 6,7
- 2.1.3 นักบริหารงานคลัง ระดับ 6,7
- 2.1.4 นักบริหารงานช่าง ระดับ 6,7
- 2.1.5 นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ 6,7
- 2.1.6 นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ 6,7
- 2.1.7 นักบริหารงานการศึกษา ระดับ 6,7
- 2.1.8 นักบริหารงานการเกษตร ระดับ 6,7

2.2 ตำแหน่งสายงานที่ ก.ท. (เดิม) กำหนดไว้จำนวน 14 ตำแหน่ง

- 2.2.1 นิติกร ระดับ 3-7
- 2.2.2 เจ้าพนักงานธุรการ 2-6
- 2.2.3 เจ้าหน้าที่ธุรการ 1-5
- 2.2.4 เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 1-5
- 2.2.5 เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2-6
- 2.2.6 เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1-5
- 2.2.7 วิศวกรโยธา 3-7
- 2.2.8 นายช่างโยธา 2-6
- 2.2.9 ช่างโยธา 1-5
- 2.2.10 พยาบาลวิชาชีพ 3-7
- 2.2.11 พยาบาลเทคนิค 2-6
- 2.2.12 เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน 2-6
- 2.2.13 เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ 1-5
- 2.2.14 เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 2-6

2.3 ตำแหน่งสายงานที่ ก.อบต. กำหนดเพิ่ม จำนวน 48 สายงาน

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------|
| 1. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน | 25.เจ้าหน้าที่ป้องกัน ฯ |
| 2. นักวิชาการเงินและบัญชี | 26.ทันตสาธารณสุข |
| 3. บุคลากร | 27.สัตวแพทย์ |
| 4. เจ้าพนักงานพัสดุ | 28.นักวิชาการสุขาภิบาล |
| 5.เจ้าหน้าที่พัสดุ | 29.เจ้าพนักงานสุขาภิบาล |

- | | |
|--|-----------------------------------|
| 6. นักวิชาการคลัง | 30. นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ |
| 7. เจ้าหน้าที่งานส่งเสริมการท่องเที่ยว | 31. เจ้าหน้าที่ผดุงครรภ์สาธารณสุข |
| 8. นักวิชาการประชาสัมพันธ์ | 32. เจ้าหน้าที่งานโภชนาการ |
| 9. สถาปนิก | 33. เจ้าหน้าที่สุขภาพภิบาล |
| 10. นายช่างเขียนแบบ | 34. เจ้าหน้าที่งานส่งเสริมสุขภาพ |
| 11. ช่างเขียนแบบ | 35. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน |
| 12. นายช่างสำรวจ | 36. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ |
| 13. ช่างสำรวจ | 37. เจ้าหน้าที่เทศกิจ |
| 14. นายช่างผังเมือง | 38. เจ้าหน้าที่งานเทศกิจ |
| 15. ช่างผังเมือง | 39. เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ |
| 16. นักผังเมือง | 40. เจ้าหน้าที่การประปา |
| 17. บรรณารักษ์ | 41. เจ้าหน้าที่งานการประปา |
| 18. เจ้าหน้าที่งานห้องสมุด | 42. นักวิชาการศึกษา |
| 19. เจ้าหน้าที่ห้องสมุด | 43. เจ้าหน้าที่พัฒนาการท่องเที่ยว |
| 20. นักสังคมสงเคราะห์ | 44. เจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชน |
| 21. นักพัฒนาชุมชน | 45. เจ้าหน้าที่งานศูนย์เยาวชน |
| 22. เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน | 46. นักวิชาการเกษตร |
| 23. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน | 47. ช่างไฟฟ้า |
| 24. เจ้าหน้าที่งานป้องกัน ฯ | 48. นายช่างเครื่องยนต์ |

2.4 กรอบอัตรากำลัง เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งมีศักยภาพแตกต่างกัน โดยเฉพาะในเรื่องของรายได้ละนั้น เพื่อให้การกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลเหมาะสมกับรายได้และปริมาณงานของ อบต.ต่าง ๆ สำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) จึงได้ดำเนินการจัดแบ่งชั้น อบต. ออกเป็น 5 ชั้น โดยนำเรื่องของรายได้พื้นที่และประชากรของ อบต. ต่าง ๆ มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาชั้น อบต. ดังนี้

2.4.1 อบต. ชั้น 1 เกณฑ์รายได้ 20 ล้านบาทขึ้นไป จำนวนพนักงานส่วน

ตำบล 21 คน

2.4.2 อบต. ชั้น 2 เกณฑ์รายได้ 12-20 ล้านบาท จำนวนพนักงานส่วนตำบล

12 คน

2.4.3 อบต. ชั้น 3 เกณฑ์รายได้ 6-12 ล้านบาท จำนวนพนักงานส่วนตำบล
6 คน

2.4.4 อบต. ชั้น 4 เกณฑ์รายได้ 3-6 ล้านบาท จำนวนพนักงานส่วนตำบล
4 คน

2.4.5 อบต. ชั้น 5 เกณฑ์รายได้ ไม่เกิน 3 ล้านบาท 3 จำนวนพนักงาน
ส่วนตำบล 3 คน

นอกจากพนักงานส่วนตำบลแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยังสามารถจ้าง
ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้าง ประจำเพื่อช่วย ปฏิบัติงานได้

2.5 การกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง สำหรับตำแหน่งลูกจ้างที่ อบต. จะดำเนินการ
จ้างได้ มีดังนี้ 1) คนงานทั่วไป 2) คนงานประจำรถขยะ 3) คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล 4)
คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์ 5) คนงานประจำเรือรถยนต์ 6) นักการ 7) ภารโรง 8. ยาม 9) คนสวน
10) พนักงานผลิตน้ำประปา 11) พนักงานขับเรือยนต์หรือนายท้ายเรือ 12) พนักงานขับรถยนต์
13) พนักงานขับเรือชุด 14) พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา 15) พนักงานขับเครื่องจักรขนาด
กลาง 16) พนักงานขับเครื่องจักรขนาดหนัก 17) พนักงานจดมาตราวัดน้ำ 18) พนักงานเทศ
19) พนักงานดับเพลิง 20) พนักงานวิทยุ 21) ผู้ช่วยช่างทุกประเภท 22) ครูดูแลเด็กอนุบาลและ
ปฐมวัย 23) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 24) ช่างโยธา 25) เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ และ 26)
เจ้าหน้าที่ธุรการ

กรอบอัตราลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจ้างลูกจ้างชั่วคราว
และลูกจ้างประจำตามกำลังรายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ของตนเอง ดังนี้

1. ตั้งแต่ 3 แสนบาทลงมา 1-2 คน
2. เกิน 3 แสนบาท ถึง 5 แสนบาท 1-4 คน
3. เกิน 5 แสนบาท ถึง 1 ล้านบาท 2-8 คน
4. เกิน 1 ล้านบาท ถึง 1.5 ล้านบาท 2-10 คน
5. เกิน 1.5 ล้านบาท ถึง 2 ล้านบาท 5-14 คน
6. เกิน 2 ล้านบาท ถึง 3 ล้านบาท 5-18 คน
7. เกิน 3 ล้านบาทขึ้นไป 5-24 คน

จะเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยโครงสร้างทั้งที่เป็น
โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นโครงสร้างทางการเมืองและโครงสร้างทางการ
บริหารซึ่งรับผิดชอบงานประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งจะมีพนักงานส่วนตำบลและ

ลูกจ้างทั้งลูกจ้างประจำและชั่วคราวเป็นเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. ความหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบการปกครองตนเอง (Local Self Government)

เป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมากกับแนวความคิดและทฤษฎีในการกระจายอำนาจ (Decentralization) ได้มีนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ประธาน คณะกรรมาธิการ (2525 : 7) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะเกิดการทำหน้าที่ปกครองส่วนท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์การนี้ถูกจัดตั้งและควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

2. องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น ระบบการปกครองท้องถิ่น จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการคือ (อุทัย หิรัญโต. 2532 : 22)

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้น เป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2. พื้นที่ และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติและความสำคัญในการปกครองตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่สำหรับขนาดพื้นที่ จากการศึกษาขององค์การ

สหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม(UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและ บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่ จะต้องพิจารณาด้วยเช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้และบุคคลากรเป็นต้น

3. การกระจายอำนาจหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มาก น้อยเพียงใดขึ้นกับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือ รัฐบาลแห่งชาติ มีขอบเขตการปกครองพื้นที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎ ข้อบังคับควบคุม ให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

5. การเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจาก ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการ ปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลางและไม่อยู่ใน สายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษี ตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุง ท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับ ดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยรวม โดยการมีอิสระ เต็มที่ที่เดียวคงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมีฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะ กลายเป็นรัฐอิสระรัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแลอยู่รูปแบบโครงสร้างขององค์การ บริหารส่วนตำบล

สมุส กาญจนินัย (2545 : 135) ได้อธิบายความสำคัญของการปกครอง ส่วนท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่น คือรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีส่วนได้ส่วนเสียในการปกครองการบริหารท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบและห่วงใยต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัยอันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตยในที่สุด

2. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self Government) ซึ่งเป็นหัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตย การปกครองตนเอง คือการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นนอกจากจะได้รับเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่นโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนแล้ว ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องพึงเสียงประชาชนมีอำนาจถอดถอน (Recall) ซึ่งจะทำให้ประชาชนจะมีส่วนรับรู้อุปสรรคปัญหาและช่วยกันแก้ปัญหาของท้องถิ่นของตน

3. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาระยะของรัฐบาลซึ่งเป็นหลักสำคัญของการกระจายอำนาจ การปกครองท้องถิ่นจึงมีขึ้นเพื่อแบ่งเบาระยะของรัฐบาลตามความจำเป็น

4. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ไม่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น

5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารประเทศในอนาคต

6. การปกครองท้องถิ่น สอดคล้องกับแนวความคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมซึ่งการพัฒนาในช่วงที่ผ่านมายังมีอุปสรรคสำคัญคือ ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเต็มที่

โดยสรุปในหลักการกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่นคือ การที่รัฐบาลกลางยินยอมมอบอำนาจการปกครองและการบริหารในกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประชาชนในท้องถิ่น ดำเนินการปกครองตนเอง โดยประชาชนในท้องถิ่นนั้นเลือกตั้งผู้บริหารขึ้นมาเอง ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามนโยบายและการกำกับดูแลของรัฐบาลกลาง ซึ่งท้องถิ่นจะต้องมีอิสระในการกำหนดนโยบายการคลังการบริหารงานบุคคลและการบริหารกิจการของท้องถิ่น ภายใต้การตรวจสอบของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ และที่สำคัญ คือ ประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2537 โดยได้มีการยกฐานะของสภาตำบลที่มีรายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และในปี พ.ศ. 2546 ได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4-5) พ.ศ. 2546 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 มาตรา 45 กำหนดให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีเพียงหนึ่งหมู่บ้านให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 คน และในกรณีที่มีเพียงสองหมู่บ้านให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ 3 คน หลักเกณฑ์และวิธีการสมัครรับเลือกตั้งและการเลือกตั้งให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น มาตรา 58 ได้กำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น และมาตรา 58/3 นายกององค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมิใช่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายไม่เกินสองคนและอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมิได้เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ อายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีกำหนดคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

3. บทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ดังนี้

มาตรา 67 “ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้

1. จัดให้มี และบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
7. ค้ำครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
2. ให้มี และบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
3. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
4. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
7. บำรุง และส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
8. การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
9. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
10. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
11. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
12. การท่องเที่ยว
13. การผังเมือง

บริบทขององค์การบริหารหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

นครพนมเป็นจังหวัดชายแดนตั้งเลียบชายฝั่งขวาของแม่น้ำโขง ตรงข้ามกับเมืองท่าแขก แขวงคำม่วนของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นที่ประดิษฐานพระปลาปาก อันศักดิ์สิทธิ์และเก่าแก่ เป็นพระธาตุที่ประดิษฐานพระอัฐกธาตุ (กระดูกหน้าอก) ขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า (สมณโคดม) นับเป็นพระธาตุคู่เมืองนครพนมและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของชาวไทยและชาวลาวทั้งสองฝั่งแม่น้ำโขง พระปลาปากประดิษฐานอยู่ที่อำเภอปลาปาก อยู่ห่างจากตัวเมืองนครพนม 52 กิโลเมตร จังหวัดนครพนมมีพื้นที่ประมาณ 5,512.668 ตารางกิโลเมตร ระยะทางห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 740 กิโลเมตร

นครพนมเป็นจังหวัดที่มีบันทึกทางประวัติศาสตร์มาแต่โบราณกาล ในฐานะเมืองเก่าเคียงคู่อยู่กับอาณาจักรศรีโคตรบูรณ ซึ่งแต่แรกเริ่มเดิมทีนั้น มีพื้นที่อยู่ทางฝั่งซ้ายของแม่น้ำโขง และต่อมาก็ได้ย้ายมาอยู่ฝั่งขวาสลับกันหลายครั้ง ตำนานแห่งประวัติศาสตร์ได้จารึกไว้ว่า เมื่อพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราชตีเมืองเวียงจันทน์ได้ ชื่อของดินแดนนี้ได้ถูกเปลี่ยนเป็น "มรุกขนคร" และต่อมาได้โปรดเกล้าฯ ให้เปลี่ยนชื่อเป็น "นครพนม" เพื่อความเหมาะสมตามสภาพพื้นที่ด้วย เป็นเมืองที่มีพื้นที่ติดต่อกับทิวเขามากมาย ด้วยความเป็นอาณาจักรที่เคยเจริญรุ่งเรืองมาก่อน ประกอบกับแม่น้ำโขงเป็นแหล่งวัฒนธรรมของมนุษยชาติจากหลายชนเผ่า ดังนั้น นครพนมจึงมีโบราณสถาน และมีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ (สำนักงานสถิติจังหวัดนครพนม 2557 : เว็บไซต์)

จังหวัดนครพนมมีอาณาเขตทางด้าน ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย ทิศตะวันออก ติดต่อกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขง ไหลกั้นพรมแดน ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอดงหลวงและอำเภอหว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ทิศตะวันตกติดต่อกับอำเภอกุสุมาลย์ และอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

1. บริบททั่วไปของอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

- ที่ตั้งและอาณาเขต อำเภอปลาปากมีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอข้างเคียงดังนี้
- ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอเมืองนครพนม
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอเมืองนครพนม
- ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเรณูนคร อำเภอนาแก และอำเภอวังยาง
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอโพนนาแก้ว และอำเภอกุสุมาลย์ (จังหวัดสกลนคร)

2. การแบ่งเขตการปกครอง

2.1 การปกครองส่วนภูมิภาค อำเภอปลาปาก แบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น 8 ตำบล 85 หมู่บ้าน ได้แก่

- | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| 2.1.1 ตำบลปลาปาก มี 16 หมู่บ้าน | 2.1.2 ตำบลหนองฮี มี 12 หมู่บ้าน |
| 2.1.3 ตำบลโคกสูง มี 10 หมู่บ้าน | 2.1.4 ตำบลมหาชัย มี 8 หมู่บ้าน |
| 2.1.5 ตำบลกุตาไก้ มี 12 หมู่บ้าน | 2.1.6 ตำบลนามะเขือ มี 11 หมู่บ้าน |
| 2.1.7 ตำบลโคกสว่าง มี 8 หมู่บ้าน | 2.1.8 ตำบลหนองเทาใหญ่ มี 8 หมู่บ้าน |

3. การปกครองส่วนท้องถิ่น

3.1 ท้องที่อำเภอปลาปาก ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 9 แห่ง ได้แก่

- 3.1.1 เทศบาลตำบลปลาปาก
- 3.1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก
- 3.1.3 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี
- 3.1.4 องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง
- 3.1.5 องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย
- 3.1.6 องค์การบริหารส่วนตำบลกุตาไก้
- 3.1.7 องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ
- 3.1.8 องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง
- 3.1.9 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่

3. พื้นที่ อำเภอปลาปาก มีพื้นที่รวม 547.7 ตารางกิโลเมตร

4 จำนวนประชากร ประชากรทั้งหมด 57,231 คน (สำนักงานทะเบียนอำเภอปลาปาก. 2554)

5. ความหนาแน่นของประชากร 104.60 คน/ตร.กม.

6. องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

มีจำนวน 8 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอปลาปาก. 2557)

6.1 องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก

ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร คือ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลปลาปาก จำนวน 1 คน และรองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลจำนวน 2 คน ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีประธานสภาและรองประธานสภาตำแหน่งละ 1 คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 32 คน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคือ พนักงานส่วนตำบล , พนักงานจ้าง สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก

แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 16 หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก ได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2542

6.1.1 อาณาเขตตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลมหาชัย อำเภอปลาปาก
จังหวัดนครพนม และตำบลกุรุคุ
อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลกุดตาไ้ อำเภอปลาปาก จังหวัด

นครพนม

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลหนองเทาใหญ่, ตำบลโลกสว่าง ,
ตำบลหนองฮี อำเภอปลาปาก จังหวัด

นครพนม

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลโลกสูง และตำบลมหาชัย
อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

6.1.2 จำนวนครัวเรือนและประชากร จำนวนครัวเรือนทั้งหมด 1,404

ครัวเรือน

6.1.3 จำนวนประชากรทั้งหมด 6,889 คน แบ่งเป็น ชาย 3,476 คน
หญิง 3,413คน แบ่งการปกครองออกเป็น 11 หมู่บ้าน

ตารางที่ 1 จำนวนครัวเรือนและประชากร องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก

ลำดับที่	ชื่อหมู่บ้าน	หมู่ที่	ชาย	หญิง	รวม
1	บ้านปลาปากน้อย	3	419	379	798
2	บ้านนาขาม	4	280	264	544
3	บ้านวังส้ม	6	425	410	835
4	บ้านโคกกลาง	7	338	338	676
5	บ้านหนองบัว	8	190	195	385
6	บ้านใหม่วังเชื่อม	9	552	544	1,096
7	บ้านวังยาง	10	442	456	901
8	บ้านหนองบัว	16	242	230	472
9	บ้านโนนศิวิไล	12	84	78	162
10	บ้านนาขาม	14	209	224	433
11	บ้านโคกกลาง	15	295	292	587

6.2 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี

ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร คือ นายกองการบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน และรองนายกองการบริหารส่วนตำบลจำนวน 2 คน ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมี ประธานสภาและรองประธานสภาตำแหน่งละ 1 คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 24 คน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคือพนักงานส่วนตำบล, พนักงานจ้าง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 12 หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี ได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2542

6.2.1 อาณาเขตตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ ตำบลกุดตาไ้ อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ทิศใต้	ติดต่อกับ ตำบลโคกหินแฮ่ อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ ตำบลเรณูนคร อำเภอเรณูนคร

จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลหนองเทาใหญ่ อำเภอปลาปาก

จังหวัดนครพนม

6.2.2 จำนวนครัวเรือนและประชากร จำนวนครัวเรือนทั้งหมด 2,348 ครัวเรือน

6.2.3 จำนวนประชากรทั้งหมด 7,740 คน แบ่งเป็น ชาย 3,833 คน หญิง 3,907 คน แบ่งการปกครองออกเป็น 12 หมู่บ้าน

ตารางที่ 2 จำนวนครัวเรือนและประชากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี

ลำดับที่	ชื่อหมู่บ้าน	หมู่ที่	ชาย	หญิง	รวม
1	บ้านหนองฮี	1	374	441	815
2	บ้านหนองฮี	2	450	464	914
3	บ้านโพนทัน	3	336	323	659
4	บ้านจรุกเตย	4	318	316	634
5	บ้านผักอีตู๋	5	132	119	251
6	บ้านกุงโกน	6	460	483	943
7	บ้านหนองกกกูด	7	334	324	658
8	บ้านนาสะเดา	8	429	435	864
9	บ้านโพนทันกลาง	9	161	144	305
10	บ้านกุงใหม่	10	128	139	267
11	บ้านหนองฮี	11	210	226	436
12	บ้านหนองฮี	12	501	493	994

6.3 องค์การบริหารส่วนตำบลโลกสว่าง

ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร คือ นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลโลกสว่าง จำนวน 1 คน และรองนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลจำนวน 2 คน ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีประธานสภาและรองประธานสภาตำแหน่งละ 1 คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 16 คน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคือ พนักงานส่วนตำบล, พนักงานจ้าง

แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 8 หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2542

6.3.1 อาณาเขตตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลปลาปาก อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลโคกสี อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลหนองเทาใหญ่ อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลโคกสูง อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

6.3.2 จำนวนครัวเรือนและประชากร จำนวนครัวเรือนทั้งหมด 1,312 ครัวเรือน

6.3.3 จำนวนประชากรทั้งหมด 4,745 คน แบ่งเป็น ชาย 2,364 คน หญิง 2,381 คน แบ่งการปกครองออกเป็น 8 หมู่บ้าน

ตารางที่ 3 จำนวนครัวเรือนและประชากร องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

ลำดับที่	ชื่อหมู่บ้าน	หมู่ที่	ชาย	หญิง	รวม
1	บ้านโคกสว่าง	1	136	163	299
2	บ้านโพนสว่าง	2	213	213	426
3	บ้านศรีธน	3	419	392	811
4	บ้านวังกะเบา	4	154	148	302
5	บ้านนาสีนวล	5	382	417	799
6	บ้านวังกะเบา	6	379	344	723
7	บ้านศรีธน	7	492	514	1,006
8	บ้านโคกสว่าง	8	189	190	379

6.4 องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร คือ นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลโคกสูง จำนวน 1 คน และรองนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลจำนวน 2 คน ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีประธานสภาและรองประธานสภาตำแหน่งละ 1 คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 20 คน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล คือ พนักงานส่วนตำบล, พนักงานจ้าง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 10 หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2542

6.4.1 อาณาเขตตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลมหาชัย อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลโคกสว่าง อำเภอปลาปาก

จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลปลาปาก อำเภอปลาปาก

จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอโพนนาแก้ว

จังหวัดสกลนคร

6.4.2 จำนวนครัวเรือนและประชากร จำนวนครัวเรือนทั้งหมด 1,404 ครัวเรือน

6.4.3 จำนวนประชากรทั้งหมด 5,471 คน แบ่งเป็น ชาย 2,758 คน หญิง 2,713 คน แบ่งการปกครองออกเป็น 10 หมู่บ้าน

ตารางที่ 4 จำนวนครัวเรือนและประชากร องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

ลำดับที่	ชื่อหมู่บ้าน	หมู่ที่	ชาย	หญิง	รวม
1	บ้านโคกสูง	1	447	404	851
2	บ้านม่วง	2	468	473	941
3	บ้านสว่างสำราญ	3	226	203	429
4	บ้านนกเหาะ	4	294	305	599
5	บ้านนกเหาะน้อย	5	169	201	370
6	บ้านส่องใจ	6	69	60	129
7	บ้านสว่างภูมิ	7	199	201	400
8	บ้านนกเหาะ	8	374	395	739
9	บ้านโคกสูง	9	293	275	568
10	บ้านนกเหาะ	10	219	226	445

6.5 องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร คือ นายกอง้องการบริหารส่วนตำบลมหาชัย จำนวน 1 คน และรองนายกอง้องการบริหารส่วนตำบลจำนวน 2 คน ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีประธานสภาและรองประธานสภาตำแหน่งละ 1 คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 16 คน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคือ พนักงานส่วนตำบล, พนักงานจ้าง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 8 หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย ได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2542

6.5.1 อาณาเขตตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลวังตามัว อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลโคกสูง อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลปลาปาก อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอโพธิ์นาแก้ว
จังหวัดสกลนคร

6.5.2 จำนวนครัวเรือนและประชากร จำนวนครัวเรือนทั้งหมด 1,414
ครัวเรือน

6.5.3 จำนวนประชากรทั้งหมด 5,950 คน แบ่งเป็น ชาย 3,003 คน
หญิง 2,947 คน แบ่งการปกครองออกเป็น 8 หมู่บ้าน

ตารางที่ 5 จำนวนครัวเรือนและประชากร องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

ลำดับที่	ชื่อหมู่บ้าน	หมู่ที่	ชาย	หญิง	รวม
1	บ้านห้วยไหล่	1	348	315	663
2	บ้านมหาชัย	2	529	560	1,089
3	บ้านดอนกลาง	3	431	430	861
4	บ้านหนองบัว	4	424	418	842
5	บ้านวังม่วง	5	271	262	533
6	บ้านถาวร	6	464	457	921
7	บ้านทันสมัย	7	262	276	538
8	บ้านนาอุดม	8	274	229	503

6.6 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเตาใหญ่ ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร คือ นายก
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเตาใหญ่ จำนวน 1 คน และรองนายกองค์การบริหารส่วน
ตำบลจำนวน 2 คน ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีประธานสภาและรองประธานสภา
ตำแหน่งละ 1 คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 16 คน และบุคลากร
ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคือพนักงานส่วนตำบล , พนักงานจ้าง
แบ่งการปกครองเป็น 8 หมู่บ้าน และได้รับยกฐานะจากสภาตำบลหนองเตาใหญ่ ตามประกาศ
กระทรวงมหาดไทย วันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2539

6.6.1 อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ ติดต่อกับ บ้านปลาปาก ตำบลปลาปาก
อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ทศใต้	ติดต่อกับ	บ้านหนองกระเป๋ ตำบลนาเลียง อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	บ้านนาบัว ตำบลโคกหินแห่ อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม และบ้านหนองฮี ตำบลหนองฮี อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	บ้านนาสีนวน, บ้านโคกสว่าง ตำบลโคกสว่าง อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

6.6.2 จำนวนครัวเรือนและประชากรจำนวนครัวเรือนทั้งหมด 905

ครัวเรือน

6.6.3 จำนวนประชากรทั้งหมด 3,220 คน แบ่งเป็นชาย 1,595 คน

หญิง 1,625 คน แบ่งการปกครองออกเป็น 8 หมู่บ้าน

ตารางที่ 6 จำนวนครัวเรือนและประชากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่

ลำดับที่	ชื่อหมู่บ้าน	หมู่ที่	ชาย	หญิง	รวม
1.	บ้านหนองเทาใหญ่	1	170	185	355
2.	บ้านหนองเทาน้อย	2	271	289	560
3.	บ้านนาเชือกน้อย	3	309	322	631
4.	บ้านนาเชือกใหญ่	4	220	200	420
5.	บ้านดักเต่า	5	175	188	363
6.	บ้านหนองคู	6	90	76	166
7.	บ้านหนองหมากแก้ว	7	155	158	313
8.	บ้านดักเต่า	8	205	207	412

6.7 องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตาไ้ ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร คือ นายก

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตาไ้ จำนวน 1 คน และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 2 คน ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีประธานสภาและรองประธานสภาตำแหน่งละ

1 คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 24 คน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานใน
องค์การบริหารส่วนตำบลคือพนักงานส่วนตำบล , พนักงานจ้าง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น
12 หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตาไ้ ได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วน
ตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2542

6.7.1 อาณาเขตตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตาไ้ อำเภอปลาปาก
จังหวัดนครพนม ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลนามะเขือ อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลหนองฮี อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลคำเตย อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลปลาปาก อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

6.7.2 จำนวนครัวเรือนและประชากร จำนวนครัวเรือนทั้งหมด 2,157
ครัวเรือน

6.7.3 จำนวนประชากรทั้งหมด 9,071 คน แบ่งเป็น ชาย 4,574 คน
หญิง 4,497 คน แบ่งการปกครองออกเป็น 12 หมู่บ้าน

ตารางที่ 7 จำนวนครัวเรือนและประชากร องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตาไ้

ลำดับที่	ชื่อหมู่บ้าน	หมู่ที่	ชาย	หญิง	รวม
1	บ้านนางาม	1	439	445	884
2	บ้านโพนทา	2	535	535	1,070
3	บ้านดอนคู	3	338	346	684
4	บ้านกุดตาไ้	4	442	426	868
5	บ้านกุดตาไ้	5	462	442	904
6	บ้านวังโพธิ์	6	259	247	506
7	บ้านนาเรียง	7	375	313	688
8	บ้านนาดอกไม้	8	361	392	753
9	บ้านโคกสะอาด	9	227	241	468
10	บ้านกุดตาไ้	10	329	339	668
11	บ้านนาดอกไม้	11	411	384	795
12	บ้านดอนคู	12	396	387	783

6.8 องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร คือ นายก
องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ จำนวน 1 คน และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
จำนวน 2 คน ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีประธานสภาและรองประธานสภา
ตำแหน่งละ 1 คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 22 คน และบุคลากร
ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคือพนักงานส่วนตำบล, พนักงานจ้าง แบ่งเขตการ
ปกครองออกเป็น 11 หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ ได้รับการยกฐานะขึ้นเป็น
องค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2542

6.8.1 อาณาเขตตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ อำเภอปลาปาก
จังหวัดนครพนม ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลบ้านผึ้ง อำเภอเมือง จังหวัด

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลลูกตาไก่ อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลคำเตย อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลลูกตาไก่ อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

6.8.2 จำนวนครัวเรือนและประชากร

6.8.3 จำนวนครัวเรือนทั้งหมด 1,348 ครัวเรือน

6.8.4 จำนวนประชากรทั้งหมด 6,375 คน แบ่งเป็น ชาย 3,211 คน

หญิง 3,164 คน แบ่งการปกครองออกเป็น 11 หมู่บ้าน

ตารางที่ 8 จำนวนครัวเรือนและประชากร องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ

ลำดับที่	ชื่อหมู่บ้าน	หมู่ที่	ชาย	หญิง	รวม
1.	บ้านนามะเขือ	1	219	202	421
2.	บ้านนามะเขือ	2	247	272	519
3.	บ้านแหลมทอง	3	177	175	352
4.	บ้านหนองดินตั้ง	4	148	151	299
5.	บ้านหนองแสง	5	244	219	463
6.	บ้านหนองไผ่	6	246	241	487
7.	บ้านโพนสว่าง	7	502	512	1,014
8.	บ้านหนองบัวคำ	8	327	332	659

ลำดับที่	ชื่อหมู่บ้าน	หมู่ที่	ชาย	หญิง	รวม
9	บ้านนาจิว	9	628	591	1,219
10	บ้านแสนสำราญ	10	67	59	126
11	บ้านหนองบัวคำ	11	406	410	816

สรุป จะเห็นได้ว่าลักษณะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จะมีลักษณะเดียวกันหรือคล้ายกัน ด้วยเหตุเพราะว่าการจัดโครงสร้างทางการบริหารจะต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของกระทรวงมหาดไทย บางส่วนที่แตกต่างกันนั้น เช่น การแบ่งส่วนราชการของส่วนราชการประจำซึ่งสามารถขยายกรอบอัตราได้ เป็นเพราะลักษณะของพื้นที่และความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุคใจ ทาประจิต (2550 : 88) ได้ศึกษาความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง การกำหนดตำแหน่ง ขนาดองค์กรและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นประเด็นสำคัญในการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามกรอบและแนวทางที่กำหนด ควรมีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สนอง วิเศษสิงห์ (2551 : 79) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมมีประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลรายด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลมากที่สุด คือ ด้านการรักษาวินัยและให้ออกจากตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.2) และด้านรับคนเข้าทำงานมี (ค่าเฉลี่ย 3.1) ตามลำดับพรเทพ กุลวางกูร (2551 : 81) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษา จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า หลังจากที่มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่มีเจตนารมณ์มุ่งเน้นการ

กระจายอำนาจ ด้านการบริหารงานบุคคลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลบังคับใช้ทำให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ประสบปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลหลายประการ ทั้งในแง่ของโครงสร้างระบบการบริหารและในแง่ของกระบวนการและวิธีการบริหารงานบุคคล ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่จะมีระดับที่สูงมาก ในระยะเริ่มแรกของการกระจายอำนาจแต่ปัญหาต่าง ๆ ก็ค่อย ๆ ลดระดับลงตามลำดับตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าหลักความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลักการตรวจสอบถ่วงดุลอำนาจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง และหลักความมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นจะเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดให้ทิศทางการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีพัฒนาการไปในทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรมในที่สุด

จันทร์เพ็ญ สว่างศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีทัศนะเกี่ยวกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร มีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน อัจฉรพรรณ เทพมณี (2552 : 85) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติงานตามแผนอัตรากำลังร้อยละ 51-75 แต่มีการประเมินผลแผนอัตรากำลังเป็นส่วนน้อย ส่วนด้านการสรรหาเห็นว่ากรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นผู้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง กรณีมีบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ได้มีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและยุติธรรม มีการจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วน เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานในด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มีการสำรวจความต้องการจากบุคลากรภายในหน่วยงานเป็นส่วนน้อย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีแผนกหรือฝ่ายที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เมื่อบุคลากรไปเข้ารับการศึกษาศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน มีการ

นำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้เป็นบางคน มีการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมและเผยแพร่ ให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมและการกระทำผิดวินัยอย่างชัดเจนตรงไปตรงมา และปฏิบัติกับทุกคนภายใต้มาตรฐานเดียวกัน มีการจัดสวัสดิการกรณีที่บุคลากรที่ทำงานด้วยความวิริยะอุตสาหะและจงรักภักดีต้องพ้นจากหน่วยงาน โดยการจัดทำประกาศเกียรติคุณเพื่อยกย่องชมเชย

4. แนวทางพัฒนาการบริหารบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญ ได้แก่ ควรจัดฝึกอบรมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังให้กับผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้จังหวัดหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเปิดสอบแข่งขันและควรให้องค์กรกลางใช้อำนาจในการบรรจุบุคลากรตำแหน่งบริหารให้ดำรงตำแหน่งบริหารให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างรวมถึงการโอน/ย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งภายในจังหวัดได้ โดยไม่ต้องขออำนาจจากผู้บริหารท้องถิ่น กรณีมีความจำเป็น ควรจัดให้มีการฝึกอบรมปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง

วนิชยา ภัทรวรรณ (2552 : 74) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย โดยรวมพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านให้บุคลากรพ้นจากงาน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากร หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อาคม ฝนใจเมือง (2553 : 80) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปาง จังหวัดมหาสารคาม สรุปผลการศึกษาดังนี้

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปาง จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี

ปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การชำระรักษาพนักงาน และการให้ค่าตอบแทน

2. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสายงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลงานการชำระรักษาพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลงาน การชำระรักษาพนักงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปากจังหวัดนครพนม ใน 4 ด้าน ดังนี้ (สมคิด บางโม. 2538 :126)

1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ตัวแปรต้น

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. หน่วยงานที่สังกัด



ตัวแปรตาม

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางการวิจัย ดังนี้ ขอบเขตประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานส่วนตำบลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จากองค์การบริหารส่วนตำบล 8 แห่ง จำนวน 120 คน ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูส่วนตำบล (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอปลาปาก, 2556 แผนพัฒนาสามปี 2557-2559)

2. กลุ่มตัวอย่าง

ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ซึ่งกำหนดขนาดตามสูตรของ Taro Yamane ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 41-42) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยก่อนที่จะทำการสุ่มตัวอย่างได้มีการแบ่งพนักงานส่วนตำบล ออกเป็น 8 แห่ง หรือ 8 ชั้นภูมิ จากนั้นดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน 8 แห่ง จาก 120 คน โดยคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

จากสูตรมีการกำหนดค่าดังนี้

โดยที่ n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง หรือ ประชากรตัวอย่างที่ใช้สุ่ม
 N แทน จำนวนประชากร หรือ ประชากรตัวอย่างทั้งหมด
 e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างโดยทั่วไป
กำหนดไว้ = .05

แทนค่าในสูตร

$$N = \frac{120}{1 + 120 (0.05)^2}$$

$$n = 93$$

ขั้นตอนที่ 2 ใช้การสุ่มตัวอย่างตามระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างกระจายไปทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยนำจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการใช้สูตรของ Taro Yamane จำนวน 93 คน มาคูณจำนวนประชากรแต่ละชั้นแล้วหารด้วยประชากรรวมทั้งสิ้น ผลที่ได้ ดังตารางที่ 1 ดังนี้

องค์กรบริหารส่วนตำบลปลาปาก $15 \times 93 = 11.62$ เป็น 12 คน
รวม 120 คน

ตารางที่ 9 จำนวนครัวเรือนและประชากร องค์กรบริหารส่วนตำบลนมะเขือ

ลำดับที่	ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	องค์กรบริหารส่วนตำบลปลาปาก	15	12
2	องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองฮี	17	13
3	องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกสูง	15	12
4	องค์กรบริหารส่วนตำบลกุตาไก้	16	12
5	องค์กรบริหารส่วนตำบลนมะเขือ	14	11
6	องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง	14	11
7	องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่	14	10
8	องค์กรบริหารส่วนตำบลมหาชัย	15	12
รวม		120	93

ที่มา (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอปลาปาก 2556 แผนพัฒนาสามปี 2557-2559)

ขั้นตอนที่ 3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งโดยการหาสัดส่วนของพนักงานส่วนตำบลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง จากนั้นใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Landom Sampling) โดยนำรายชื่อประชากรในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำเป็นสลากใส่กล่องหยิบทีละรายชื่อ ได้รายชื่อใดจดบันทึกไว้แล้วนำรายชื่อนั้นกลับลงกล่องแล้วหยิบใหม่ ทั้งนี้เพื่อให้ทุกรายชื่อมีโอกาสถูกเลือกเท่ากันจนครบทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. ประเภทของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปากจังหวัดนครพนม จำนวน 4 ข้อ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการบริหารงานบุคคลและวิธีสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)
2. ร่างแบบสอบถามโดยอาศัยข้อมูลจาก 2.1 ให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามให้คณะกรรมการที่ปรึกษาได้ตรวจสอบและนำกลับมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญให้พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ด้านเนื้อหา ภาษา การประเมินผล และโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) ซึ่งใช้เกณฑ์ประเมินความสอดคล้อง (วิเชียร เกตุสิงห์.2545 : 249

- | | | |
|----|---------|---------------------|
| +1 | หมายถึง | แน่ใจว่าสอดคล้อง |
| 0 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| -1 | หมายถึง | แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง |

ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

4.1 นายจักริน สุขดีศิริกุล วุฒิการศึกษา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

4.2 นายสมศักดิ์ วรรณพราหมณ์ วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาไทย) ตำแหน่ง ครูชำนาญการ คศ.3 โรงเรียนบ้านดงเตาหนองเทาสามัคคี เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

4.3 นายบุญเยี่ยม ยศเรืองศักดิ์ วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การวิจัยการศึกษา) ตำแหน่ง อาจารย์ ประจำสาขาวิชาไฟฟ้า คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวัดผลประเมินผล

นำแบบสอบถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .67 ขึ้นไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครพนม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน จากนั้นนำไปหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างรายข้อได้ค่าระหว่าง .835 - .888 แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach' Coefficient Alpha. 1970 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 102) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .86

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกด้าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรอง และแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ส่งหนังสือถึง นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลตอบแบบสอบถามการวิจัย
2. ผู้วิจัยกำหนดให้มีผู้ช่วยวิจัยในการเก็บข้อมูล จำนวน 8 ตำบล ๆ ละ 1 คน จะมีผู้ช่วยทั้งหมด 8 คน เพื่อนำแบบสอบถามแจกให้กลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัย ซึ่งแจ้งขั้นตอนและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์รวบรวมได้ มาลงรหัสและบันทึกคะแนน
3. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อโดยกำหนดค่าเกณฑ์ระดับแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

มากที่สุด	คะแนน	5	หมายถึง	ความคิดเห็นมากที่สุด
มาก	คะแนน	4	หมายถึง	ความคิดเห็นมาก
ปานกลาง	คะแนน	3	หมายถึง	ความคิดเห็นปานกลาง
น้อย	คะแนน	2	หมายถึง	ความคิดเห็นน้อย
น้อยที่สุด	คะแนน	1	หมายถึง	ความคิดเห็นน้อยที่สุด

4. นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้วไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์แล้วนำมาเทียบเกณฑ์ ค่าเฉลี่ย (รังสรรค์ สิงห์เลิศ. 2551 : 186) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ความคิดเห็นน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ 1.ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร 2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร 3. ด้านการพัฒนาบุคลากร 4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ตามตัวแปรสถานภาพทั่วไป จำแนกตาม เพศ ใช้วิธีทดสอบค่าสถิติ t -test (Independent Samples) ส่วน อายุ ระดับการศึกษา และ หน่วยงานต้นสังกัด ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F -Test (One-way Anova) และทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Different)

3. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอ เซึ่งพรรณนาความ ด้วยตารางแจกแจงความถี่

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม 2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด 3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีความสมบูรณ์และสามารถนำเข้าสู่การวิเคราะห์รวมทั้งสิ้น จำนวน 93 คน จากนั้นนำมาจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ นำเสนอด้วยตารางประกอบการบรรยายตามลำดับ

1. สัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
N	แทน	จำนวนประชากร
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
μ	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากร (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวอย่าง (Standard Deviation)
σ	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองเฉลี่ย (Sum of Squares)
df	แทน	ค่าที่ระดับความเป็นอิสระของการผันแปร (Degree of freedom)

MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความนัยสำคัญในการแจกแจงความแปรปรวนของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความนัยสำคัญในการทดสอบความแตกต่างรายคู่
sig. /p	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติทดสอบ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผลการวิจัย เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ดังแสดงในตารางที่ 10

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ดังแสดงในตารางที่ 11-15

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบการปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ หน่วยงานที่สังกัด ดังแสดงในตารางที่ 15-23

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของพนักงาน ต่อแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปากจังหวัดนครพนม ดังตารางที่ 24

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ดังแสดงในตาราง 10

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	47	50.54
	หญิง	46	49.46
รวม		93	100
อายุ	20-30 ปี	15	16.13
	31-40 ปี	52	55.91
	41-50 ปี	21	22.58
	51-60 ปี	5	5.38
รวม		93	100
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	11.83
	ปริญญาตรี	41	44.09
	สูงกว่าปริญญาตรี	41	44.09
รวม		93	100
หน่วยงานที่สังกัด	องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก	12	12.90
	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี	13	13.98
	องค์การบริหารส่วนตำบลกุตาไก้	12	12.90
	องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ	11	11.83
	องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง	12	12.90
	องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง	11	11.83
	องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย	12	12.90
	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่	10	10.75
	รวม		93

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 47 คน (ร้อยละ 50.54) เป็นเพศหญิง จำนวน 46 คน (ร้อยละ 49.46) อายุ 20-30 ปี จำนวน 15 คน (ร้อยละ 16.13) อายุ 31-40 ปี จำนวน 52 คน (ร้อยละ 55.91) อายุ 41-50 ปี จำนวน 21 คน (ร้อยละ 22.58) อายุ 51-60 ปี จำนวน 5 (ร้อยละ 5.38) ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน (ร้อยละ 11.83) ปริญญาตรี จำนวน 41 คน (ร้อยละ 44.09) สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 41 คน (ร้อยละ 44.09) สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลปลาปาก จำนวน 12 คน (ร้อยละ 12.90) องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองฮี จำนวน 13 คน (ร้อยละ 13.98) องค์กรบริหารส่วนตำบลกุตาไก่จำนวน 12 คน (ร้อยละ 12.90) องค์กรบริหารส่วนตำบลนามะเขือ จำนวน 11 คน (ร้อยละ 11.83) องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกสูง จำนวน 12 คน (ร้อยละ 12.90) องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง จำนวน 11 คน (ร้อยละ 11.83) องค์กรบริหารส่วนตำบลมหาชัย จำนวน 12 คน (ร้อยละ 12.90) องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ จำนวน 10 คน (ร้อยละ 10.75)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ดังแสดงในตารางที่ 10-14

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยรวม

ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	4.05	0.07	มาก
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	2.58	0.43	น้อย
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.20	0.41	ปานกลาง
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	1.69	0.28	น้อยที่สุด
รวม	2.88	0.25	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก

จำนวน 1 ด้าน ระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน ระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน และระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ($\bar{x}=4.05$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}=3.20$) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{x}=2.58$) และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{x}=1.69$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร

ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. การจัดทำแผนอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจ	4.33	0.47	มากที่สุด
2. การสรรหาบุคลากรเข้าทำงานได้นำหลักคุณธรรมมาใช้ในการสรรหา	4.67	0.47	มากที่สุด
3. วิธีการสรรหามีประสิทธิภาพ	4.00	0.00	มาก
4. ในการสรรหาได้นำหลักเกณฑ์ความรู้ความสามารถมาใช้ในการพิจารณา	4.00	0.00	มาก
5. การบรรจุ แต่งตั้งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ตามระเบียบ ที่กำหนด	3.66	0.48	มาก
6. การบรรจุ และแต่งตั้ง เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่มี	3.68	0.47	มาก
7. การมอบหมายงานที่ปฏิบัติตรงตามความรู้ ความสามารถ	4.01	0.81	มาก
รวม	4.05	0.07	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ การสรรหาบุคลากรเข้าทำงานได้นำหลักคุณธรรมมาใช้ในการสรรหา ($\bar{x}=4.67$) การจัดทำแผนอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจ ($\bar{x}=4.33$) การมอบหมายงานที่ปฏิบัติตรงตามความรู้ ความสามารถ ($\bar{x}=4.01$) วิธีการสรรหามีประสิทธิภาพ ($\bar{x}=4.00$) ในการสรรหาได้นำหลักเกณฑ์ความรู้ความสามารถมาใช้ในการพิจารณา ($\bar{x}=4.00$) การบรรจุ และแต่งตั้ง เป็นไป

ตามกรอบอัตรากำลังที่มี ($\bar{x}=3.68$) การบรรจุ แต่งตั้งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ตามระเบียบ ที่ กำหนด ($\bar{x}=3.66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อ ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่	1.82	0.46	น้อย
2. บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร	1.78	0.49	น้อยที่สุด
3. บุคลากรได้รับสิทธิและสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด	2.34	0.48	น้อย
4. บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.05	0.80	น้อย
5. บุคลากรมีความภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่	2.06	0.79	น้อย
6. บุคลากรได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาในการ ปฏิบัติงาน	3.34	0.48	ปานกลาง
7. หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการในเรื่องที่พึงให้แก่บุคลากร	4.68	0.47	มากที่สุด
รวม	2.58	0.43	น้อย

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงาน บุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับน้อย จำนวน 4 ข้อ และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการในเรื่องที่พึงให้แก่บุคลากร ($\bar{x}=4.68$) บุคลากรได้รับคำแนะนำ จากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.34$) บุคลากรได้รับสิทธิและสวัสดิการตามกฎหมาย กำหนด ($\bar{x}=2.34$) บุคลากรมีความภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{x}=2.06$) บุคลากรมีความ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x}=2.05$) บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{x}=1.82$) และบุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร ($\bar{x}=1.78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการพัฒนากุศลกร

ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. มีการปฏิบัติตามแผนพัฒนากุศลกร	4.68	0.47	มากที่สุด
2. มีการประชุมชี้แจงในการปฏิบัติงานตามแผน ฯ	3.34	0.48	ปานกลาง
3. มีการจัดการศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ	2.67	0.47	ปานกลาง
4. มีการจัดส่งกุศลกรเข้ารับการฝึกอบรมตามมาตรฐานตำแหน่ง	2.34	0.48	น้อย
5. มีการประเมินกุศลกรภายหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม	3.35	0.94	มาก
6. มีการจัดกิจกรรมผ่อนคลาย เช่นการแข่งขันกีฬา ฯลฯ ให้กับกุศลกรในหน่วยงาน	2.01	0.10	น้อย
7. มีการส่งเสริมการศึกษาต่อให้แก่กุศลกรตามวัตถุประสงค์และความจำเป็นต่อสายงาน	4.02	0.82	มาก
รวม	3.20	0.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนากุศลกร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ อยู่ในระดับน้อย จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ มีการปฏิบัติตามแผนพัฒนากุศลกร ($\bar{X}=4.68$) มีการส่งเสริมการศึกษาต่อให้แก่กุศลกรตามวัตถุประสงค์และความจำเป็นต่อสายงาน ($\bar{X}=4.02$) มีการประเมินกุศลกรภายหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X}=3.35$) มีการประชุมชี้แจงในการปฏิบัติงานตามแผนฯ ($\bar{X}=3.34$) มีการจัดการศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ ($\bar{X}=2.67$) มีการจัดส่งกุศลกรเข้ารับการฝึกอบรมตามมาตรฐานตำแหน่ง ($\bar{X}=2.34$) และ มีการจัดกิจกรรมผ่อนคลาย เช่นการแข่งขันกีฬา ฯลฯ ให้กับกุศลกรในหน่วยงาน ($\bar{X}=2.01$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. มีประชุมชี้แจง ระเบียบ กฎหมาย ในเรื่อง การโอน การย้าย การให้ออก หรือวินัย และการรักษาวินัย	1.82	0.44	น้อย
2. มีประชุมชี้แจง ระเบียบ กฎหมาย ในเรื่องการลาออก	1.83	0.41	น้อย
3. มีการพิจารณาโทษของบุคลากรให้ออกจากงานด้วยความเป็นธรรม	1.59	0.52	น้อยที่สุด
4. มีการให้บุคลากรออกจากงานเนื่องจากความผิดโดยสอบสวนข้อมูลที่แท้จริง	1.65	0.52	น้อยที่สุด
5. มีการเลิกจ้างบุคลากรอย่างเป็นธรรม	1.69	0.49	น้อยที่สุด
6. การขยับ เลิก ตำแหน่งเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	1.76	0.48	น้อยที่สุด
7. มีการให้บุคลากรที่ทุพพลภาพออกจากงานโดยเป็นธรรม	1.52	0.52	น้อยที่สุด
รวม	1.69	0.28	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อย จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ มีประชุมชี้แจง ระเบียบ กฎหมาย ในเรื่องการลาออก ($\bar{X}=1.83$) มีประชุมชี้แจง ระเบียบ กฎหมาย ในเรื่อง การโอน การย้าย การให้ออก หรือวินัย และการรักษาวินัย ($\bar{X}=1.82$) การขยับ เลิก ตำแหน่งเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ($\bar{X}=1.76$) มีการเลิกจ้างบุคลากรอย่างเป็นธรรม ($\bar{X}=1.69$) มีการให้บุคลากรออกจากงานเนื่องจากความผิดโดยสอบสวนข้อมูลที่แท้จริง ($\bar{X}=1.65$) มีการพิจารณาโทษของบุคลากรให้ออกจากงานด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X}=1.59$) และมีการให้บุคลากรที่ทุพพลภาพออกจากงานโดยเป็นธรรม ($\bar{X}=1.52$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบการปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ หน่วยงานที่สังกัด ซึ่งผู้วิจัย ใช้การวิเคราะห์ด้วย t -test Independent (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA (F -test) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ L.S.D. (least Significant Different) ดังตารางที่ 16 - 23

ผลการวิเคราะห์ เพื่อเปรียบเทียบการปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกผู้ตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด โดยรวมและรายด้านดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ เพื่อเปรียบเทียบการปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ โดยใช้สถิติ t -test Independent (t -test)

ตารางที่ 16 แสดงผลการเปรียบเทียบ ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็น

ของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม	เพศ				t	df	Sig. (2-tailed)
	ชาย (n = 47)		หญิง (n=46)				
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.			
1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	4.06	0.07	4.04	0.06	1.681	90.165	0.096
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	2.57	0.42	2.59	0.45	-0.207	91	0.837
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.22	0.39	3.19	0.44	0.376	91	0.708
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	1.70	0.27	1.68	0.30	0.320	91	0.750
รวม	2.89	0.22	2.88	0.27	0.272	87.062	0.786

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก เพศชายและเพศหญิง มีปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = -0.272$, $df = 87.062$, $Sig = .786$) โดยพนักงานส่วนตำบลเพศชาย ($\bar{x} = 2.89$) มีปัญหาการบริหารงานบุคคล สูงกว่าเพศหญิง ($\bar{x} = 2.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก เพศชายและเพศหญิง มีปัญหาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 1.681$, $df = 90.165$, $Sig = .096$) โดยพนักงานส่วนตำบลเพศชาย ($\bar{x} = 4.06$) มีปัญหาการบริหารงานบุคคล สูงกว่าเพศหญิง ($\bar{x} = 4.04$)

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก เพศชายและเพศหญิง มีปัญหาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = -0.207$, $df = 91$, $Sig = .837$) โดยพนักงานส่วนตำบลเพศหญิง ($\bar{x} = 2.59$) มีปัญหาการบริหารงานบุคคล สูงกว่าเพศชาย ($\bar{x} = 2.57$)

ด้านการพัฒนาบุคลากร พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก เพศชายและเพศหญิง มีปัญหาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 0.376$, $df = 91$, $Sig = .708$) โดยพนักงานส่วนตำบลเพศชาย ($\bar{x} = 3.22$) มีปัญหาการบริหารงานบุคคล สูงกว่าเพศหญิง ($\bar{x} = 3.19$)

ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก เพศชายและเพศหญิง มีปัญหาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 0.320$, $df = 91$, $Sig = .750$) โดยพนักงานส่วนตำบลเพศชาย ($\bar{x} = 1.70$) มีปัญหาการบริหารงานบุคคล สูงกว่าเพศหญิง ($\bar{x} = 1.68$)

3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA ($F - test$)

ตารางที่ 17 แสดงผลการเปรียบเทียบ ปัญหาการบริหารงานบุคคล ต่อความคิดเห็น
ของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ
โดยรวมและรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล ต่อความคิดเห็นของ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัด นครพนม		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.029	3	0.010	2.152	0.099
	ภายในกลุ่ม	0.399	89	0.004		
	รวม	0.428	92			
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.032	3	0.011	0.056	0.983
	ภายในกลุ่ม	17.260	89	0.194		
	รวม	17.292	92			
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.012	3	0.004	0.022	0.995
	ภายในกลุ่ม	15.797	89	0.177		
	รวม	15.809	92			
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.472	3	0.157	2.025	0.116
	ภายในกลุ่ม	6.914	89	0.078		
	รวม	7.386	92			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.028	3	0.009	0.149	0.930
	ภายในกลุ่ม	5.601	89	0.063		
	รวม	5.630	92			

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงาน
บุคคล จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัด
นครพนม ที่มีอายุต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ($F=0.149$, Sig = .930) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพบว่าพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ที่มีอายุต่างกันมีปัญหาการ

บริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้านดังต่อไปนี้
 ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ($F=2.152$, Sig = .099) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($F=0.056$, Sig =
 .983) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($F=0.022$, Sig = .995) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน
 ($F=2.025$, Sig = .116)

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย ปัญหาการบริหารงานบุคคล ต่อความคิดเห็นของพนักงาน
 ส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

ปัญหาการบริหารงานบุคคล ต่อ ความคิดเห็นของพนักงานส่วน ตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม	อายุ							
	20-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51-60 ปี	
	N= 15		N= 52		N= 21		N= 5	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	SD
1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	4.02	0.05	4.06	0.07	4.03	0.06	4.06	0.08
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	2.61	0.47	2.57	0.42	2.61	0.46	2.57	0.52
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.18	0.49	3.21	0.38	3.20	0.45	3.20	0.50
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	1.68	0.22	1.65	0.30	1.75	0.27	1.94	0.16
โดยรวม	2.87	0.27	2.87	0.24	2.90	0.26	2.94	0.26

จากตารางที่ 18 พบว่า ค่าเฉลี่ยปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของ
 พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยรวม พบว่า พนักงานส่วน
 ตำบลที่มีอายุ ต่างกันมีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลต่างกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป
 น้อยดังนี้ อายุ 51-60 ปี ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลใน
 เขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.94$) อายุ 41-50 ปีปัญหาการ
 บริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัด
 นครพนม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.90$) อายุ 31-40 ปีปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความ
 คิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง
 ($\bar{X}=2.87$) และอายุ 20-30 ปี ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงาน
 ส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.87$)

อายุ 51-60 ปี ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=1.94$) อายุ 41-50 ปี ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x}=1.75$) อายุ 20-30 ปี ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x}=1.68$) และอายุ 31-40 ปี ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x}=1.65$)

ตารางที่ 19 แสดงผลการเปรียบเทียบ ปัญหาการบริหารงานบุคคล ต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล ต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.030	2	0.015	3.406	0.037*
	ภายในกลุ่ม	0.398	90	0.004		
	รวม	0.428	92			
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.021	2	0.010	0.054	0.948
	ภายในกลุ่ม	17.271	90	0.192		
	รวม	17.292	92			
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.009	2	0.005	0.027	0.973
	ภายในกลุ่ม	15.800	90	0.176		
	รวม	15.809	92			
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.024	2	0.012	0.146	0.864
	ภายในกลุ่ม	7.362	90	0.082		
	รวม	7.386	92			

ปัญหาการบริหารงานบุคคล ต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม		SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.002	2	0.001	0.015	0.985
	ภายในกลุ่ม	5.628	90	0.063		
	รวม	5.630	92			

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F=0.015$, Sig = .985) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ที่มีอายุต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้านคือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ($F=3.406$, Sig = .037) และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้านคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($F=0.054$, Sig = .948) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($F=0.027$, Sig = .973) และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($F=0.146$, Sig = .864)

เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Different) ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อ
ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร

P (ค่านัยสัมพันธ์ทางสถิติทดสอบ)			ระดับการศึกษา		
ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	4.00	-	.015*	.015*
ปริญญาตรี	41	4.06		-	1.00
สูงกว่าปริญญาตรี	41	4.06			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบรายคู่ปัญหาการบริหารงานบุคคล ต่อความคิดเห็น
ของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร
พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความ
คิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกับผู้ที่ม
การศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ย ปัญหาการบริหารงานบุคคล ต่อความคิดเห็นของพนักงาน ส่วน
ตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัญหาการบริหารงานบุคคล ต่อความ คิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	N= 11		N= 41		N= 41	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	4.00	0.00	4.06	0.07	4.06	0.07
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	2.62	0.50	2.57	0.42	2.58	0.44
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.18	0.54	3.20	0.40	3.21	0.41
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	1.68	0.23	1.71	0.29	1.68	0.29
โดยรวม	2.87	0.29	2.89	0.24	2.88	0.25

ระดับมาก ($\bar{x}=3.20$) และต่ำกว่าปริญญาตรี ปีปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.18$)

ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีการศึกษาต่างกันมีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลต่างกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ การศึกษาระดับปริญญาตรี ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x}=1.71$) ปริญญาตรี ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x}=1.68$) และต่ำกว่าปริญญาตรี ปีปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x}=1.68$)

ตารางที่ 22 แสดงผลการเปรียบเทียบ ปัญหาการบริหารงานบุคคล ต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยรวมและรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล ต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.010	7	0.001	0.288	0.957
	ภายในกลุ่ม	0.418	85	0.005		
	รวม	0.428	92			
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.148	7	0.021	0.105	0.998
	ภายในกลุ่ม	17.144	85	0.202		
	รวม	17.292	92			
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.025	7	0.004	0.019	1.000
	ภายในกลุ่ม	15.784	85	0.186		
	รวม	15.809	92			

ปัญหาการบริหารงานบุคคล ต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม		SS	df	MS	F	Sig.
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.386	7	0.055	0.670	0.697
	ภายในกลุ่ม	7.000	85	0.082		
	รวม	7.386	92			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.028	7	0.004	0.061	1.000
	ภายในกลุ่ม	5.602	85	0.066		
	รวม	5.630	92			

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F=0.061$, Sig = 1.000) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้านดังต่อไปนี้ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ($F=0.288$, Sig = .957) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($F=0.105$, Sig = .998) ด้านการพัฒนาบุคลากร($F=0.019$, Sig = 1.000) และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน($F=0.670$, Sig = .697)

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ย ปัญหาการบริหารงานบุคคล ต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัด โดยรวมและรายด้าน
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ปัญหาการบริหารงานบุคคล ต่อ ความคิดเห็นของพนักงานส่วน ตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม	หน่วยงานที่สังกัด															
	อบต. ปลาปาก		อบต. หนองฮี		อบต.กุดตาไก่		อบต.นา มะเขือ		อบต.โลกสูง		อบต.โลก สว่าง		อบต. มหาชัย		อบต.หนอง เทาใหญ่	
	N= 12		N= 13		N= 12		N= 11		N= 12		N= 11		N= 12		N= 10	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	4.05	0.07	4.05	0.07	4.05	0.07	4.04	0.07	4.06	0.07	4.06	0.07	4.05	0.07	4.03	0.06
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	2.58	0.43	2.62	0.39	2.58	0.43	2.55	0.48	2.54	0.45	2.56	0.47	2.67	0.45	2.57	0.49
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.20	0.45	3.19	0.41	3.19	0.43	3.19	0.45	3.23	0.40	3.23	0.42	3.19	0.43	3.20	0.47
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	1.68	0.35	1.75	0.25	1.70	0.23	1.77	0.22	1.76	0.39	1.64	0.31	1.67	0.22	1.56	0.27
โดยรวม	2.88	0.26	2.90	0.21	2.88	0.25	2.89	0.26	2.90	0.26	2.87	0.28	2.89	0.24	2.84	0.29

จากตารางที่ 23 พบว่าค่าเฉลี่ยปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม พบว่า

พนักงานส่วนตำบลที่อยู่องค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยรวมต่างกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.90$) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.90$) องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.89$) องค์การบริหารส่วนตำบลนามหาชัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.89$) องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.88$) องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตาไ้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.88$) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.87$) และ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.84$)

ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร พนักงานส่วนตำบลที่อยู่องค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ต่างกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.06$) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.06$) องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.05$) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.05$) องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตาไ้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.05$) องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.05$) องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.04$) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.03$)

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พนักงานส่วนตำบลที่อยู่องค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ต่างกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.67$) องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.58$) องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตาไ้ อยู่ในระดับน้อย

($\bar{x}=2.58$) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.57$) องค์การบริหารส่วนตำบลโลกสว่าง อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.56$) องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.55$) องค์การบริหารส่วนตำบลโลกสูง อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.54$)

ด้านการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบลที่อยู่องค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ต่างกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโลกสูง ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.23$) องค์การบริหารส่วนตำบลโลกสว่าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.23$) องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.20$) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.20$) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.19$) องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตาไถ้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.19$) องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.19$) องค์การบริหารส่วนตำบลนามหาชัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.19$)

ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน พนักงานส่วนตำบลที่อยู่องค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ต่างกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x}=1.77$) องค์การบริหารส่วนตำบลโลกสูง อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x}=1.76$) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x}=1.75$) องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตาไถ้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x}=1.70$) องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x}=1.68$) องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x}=1.67$) องค์การบริหารส่วนตำบลโลกสว่าง อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x}=1.64$) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x}=1.56$)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของพนักงาน ต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปากจังหวัดนครพนม

จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิด ที่ผู้วิจัยได้เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ เกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปากจังหวัด

นครพนม ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 39.78 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด (93) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยการจัดกลุ่มประเด็นสำคัญ (Grouping) แล้ว Coding ถ้อยคำสำคัญ จากนั้นสรุปเรียบเรียงถ้อยคำใหม่โดยการอธิบายขยายความ (Explanation) เพื่อให้เกิดความชัดเจน ดังแสดงในตารางที่ 24

ตารางที่ 24 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการ บริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปากจังหวัดนครพนม

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1. การได้มาซึ่งบุคลากร	
1.1 ควรมีการสรรหาหรือการคัดเลือกโดยใช้ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์	5
1.2 ควรรับพนักงานหรือรับ โอนพนักงานให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง	2
1.3 ระเบียบต่าง ๆ ในการรับ โอน การบรรจุแต่งตั้ง ไม่ชัดเจน คลุมเครือ แต่ละจังหวัดไม่เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน	2
2. การบำรุงรักษาบุคลากร	
2.1 ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจ	7
2.2 ผู้บริหารไม่ควรกดดันการทำงานของพนักงานมากเกินไป	5
2.3 ควรส่งเสริมและสร้างค่านิยมร่วมให้พนักงานมีความรักและผูกพันต่อองค์กร	3
3. การพัฒนาบุคลากร	
3.1 ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ต่างๆ เช่น การเข้าอบรม การศึกษาดูงาน	3
3.2 การพัฒนาหรือการอบรมความรู้ต่างๆ ให้พนักงานควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอเรื่องที่ต้องการอบรมหรือต้องการศึกษาเพิ่มเติม	3
3.3 ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่นการให้ทุนการศึกษา	3
4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน	
4.1 ผู้บริหารไม่ควรกดดันพนักงานส่วนตำบล ให้ปฏิบัติงานด้วยความอึดอัด	4
4.2 เมื่อพนักงานมีความผิดควรมีการตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างเป็นทางการ	3
รวม	40

จากตารางที่ 24 พบว่าพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เพื่อให้เกิดความชัดเจนในรายละเอียด ได้จำแนกและเรียงลำดับตามจำนวนข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย ดังนี้

1. การได้มาซึ่งบุคลากร

1.1 ควรมีการสรรหาหรือการคัดเลือกโดยใช้ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์

1.2 ควรรับพนักงานหรือรับ โอนพนักงานให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง

1.3 ระเบียบต่าง ๆ ในการรับโอน การบรรจุแต่งตั้ง ไม่ชัดเจน คลุมเครือ แต่ละจังหวัดไม่เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้ ในการสรรหาพนักงานหรือการรับโอนพนักงานมาบรรจุควรเลือกรับพนักงานด้วยหลักคุณธรรมมากกว่าหลักอุปถัมภ์ และในการรับโอนพนักงานควรรับโอนหรือกำหนดตำแหน่งที่จำเป็นหรือตามที่มีอยู่ ไม่รับโอนมาด้วยความจำเป็นคือ การฝากหรือที่เรียกว่าเด็กฝาก และต้องการให้ระเบียบในเรื่องของการสรรหา การบรรจุ การรับพนักงานต่างๆ ชัดเจน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ระเบียบตัวเดียวกันทั่วประเทศ แต่ในทางปฏิบัติกลับไม่เหมือนกัน

2. การบำรุงรักษาบุคลากร

2.1 ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจ

2.2 ผู้บริหารไม่ควรกดดันการทำงานของพนักงานมากเกินไป

2.3 ควรส่งเสริมและสร้างค่านิยมร่วมให้พนักงานมีความรักและผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้ บุคลากรต้องการให้มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจในที่นี้ไม่ได้หมายถึงตัวเงินเพียงอย่างเดียว แต่อาจเป็น เช่น การชมเชย การสอบถามการแสดงความรักจากผู้บริหาร และผู้บริหารไม่ควรกดดันการทำงานของบุคลากรมากเกินไป เช่น ในการให้เปิดกรอบหรือเปิดตำแหน่งต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็น หรือแม้กระทั่งการเลื่อนขั้นเลื่อนระดับต่าง ๆ และองค์กรต้องมีการส่งเสริมหรือสร้างค่านิยมร่วมให้พนักงานในองค์กรเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร

3. การพัฒนาบุคลากร

3.1 ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ต่างๆ เช่น การเข้าอบรม การศึกษาดูงาน

3.2 การพัฒนาหรือการอบรมความรู้ต่างๆ ให้พนักงานควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอเรื่องที่ต้องการอบรมหรือต้องการศึกษาเพิ่มเติม

3.3 ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่นการให้ทุนการศึกษา

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้ ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ต่างๆ และในการอบรมควรสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการอบรม และควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น โดยการผลักดันในเรื่องของระเบียบเกี่ยวกับการให้ทุนการศึกษา

4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน

4.1 ผู้บริหารไม่ควรกดดันพนักงานส่วนตำบล ให้ปฏิบัติงานด้วยความอึดอัด

4.2 เมื่อพนักงานมีความผิดควรมีการตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างเป็นธรรม

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารไม่ควรกดดันพนักงานหรือบุคลากรในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ มากเกินไป และเมื่อมีการกระทำผิดหรือมีเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ ควรมีการตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยและต้องให้ความเป็นธรรมแก่พนักงาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล
ในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานส่วนตำบล ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน

มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จากองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 8 แห่ง จำนวน 120 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอปลาปาก 2556. แผนพัฒนาสามปี 2557-2559)

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำนวน 93 คน โดยการคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 41-42) และแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้ เป็นแบบสอบถามซึ่งให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง (Self Administered Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปากจังหวัดนครพนม จำนวน 4 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency)
2. สถิติวิเคราะห์ระดับ ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division)
3. การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ ใช้ t-test (Independent samples) ส่วนการจำแนกตัวแปรตาม อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F -test (One way ANOVA) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ L.S.D. (least Significant Different)
4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอ เจริญพรณนาคความ ด้วยตารางแจกแจงความถี่

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 47 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 46 คน มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 15 คน อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 52 คน อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 21 คน และอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 5 คน มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 41 คน และการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 41 คน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก จำนวน 12 คน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี จำนวน 13 คน องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตาไ้จำนวน 12 คน องค์การบริหารส่วนตำบลนวมะเขือ จำนวน 11 คน องค์การบริหารส่วนตำบลโลกสูง

จำนวน 12 คน องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง จำนวน 11 คน องค์กรบริหารส่วนตำบลมหาชัย จำนวน 12 คน องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ จำนวน 10 คน

2. ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน ระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน ระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน และระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ

3. ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ หน่วยงานที่สังกัด ผลโดยรวมและ รายด้าน ดังนี้

3.1 จำแนกตาม เพศ พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก เพศชายและเพศหญิง มีปัญหาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานส่วนตำบลเพศชาย มีปัญหาการบริหารงานบุคคล สูงกว่าเพศหญิง

3.2 จำแนกตามอายุ พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม พนักงานที่มีอายุต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีปัญหาการบริหารงานบุคคล สูงกว่าพนักงานที่มีอายุในระดับอื่น ๆ

3.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีปัญหาการบริหารงานบุคคลสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้านคือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร

เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ พบคู่ที่แตกต่างคือ พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3.4 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี มีปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม สูงกว่าพนักงานที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ

4. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของพนักงาน ต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปากจังหวัดนครพนม พบว่า

4.1 การได้มาซึ่งบุคลากร ในการสรรหาพนักงานหรือการรับโอนพนักงาน มาบรรจุควรเลือกรับพนักงานด้วยหลักคุณธรรมมากกว่าหลักอุปถัมภ์ และในการรับโอนพนักงานควรรับโอนหรือกำหนดตำแหน่งตามที่จำเป็นหรือตามที่มีอยู่ ไม่ใช่รับโอนมาด้วยความจำเป็นคือ การฝากหรือที่เรียกว่าเด็กฝาก และต้องการให้ระเบียบในเรื่องของการสรรหา การบรรจุ การรับพนักงานต่างๆ ชัดเจน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ระเบียบตัวเดียวกันทั่วประเทศ แต่ในทางปฏิบัติกลับไม่เหมือนกัน

4.2 การบำรุงรักษาบุคลากร พนักงานต้องการให้มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจในที่นี้ไม่ได้หมายถึงตัวเงินเพียงอย่างเดียว แต่อาจเป็น เช่น การชมเชย การสอบถามการแสดงความรักความห่วงใยจากผู้บริหาร และผู้บริหารไม่ควรกดดันการทำงานของบุคลากรมากเกินไป เช่น ในการให้เปิดกรอบหรือเปิดตำแหน่งต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็น หรือแม้กระทั่งการเลื่อนขั้นเลื่อนระดับต่างๆ และองค์กรต้องมีการส่งเสริมหรือสร้างค่านิยมร่วมให้พนักงานในองค์กรเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร

4.3 การพัฒนาบุคลากร ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการอบรม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ต่างๆ และในการอบรมควรสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการอบรม และควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น โดยการผลักดันในเรื่องของระเบียบเกี่ยวกับการให้ทุนการศึกษา

4.4 การให้บุคลากรพ้นจากงาน ผู้บริหารไม่ควรกดดันพนักงานหรือบุคลากรในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ มากเกินไป และเมื่อมีการกระทำผิดหรือมีเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ ควรมีการตั้งกรรมการสอบทางวินัยและต้องให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่พนักงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม พบประเด็นที่สำคัญสมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าปัญหาในการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก ยังมองเห็นว่าการบริหารงานบุคคลยังคงเป็นปัญหา ถึงแม้จะมีกฎระเบียบตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เป็นระเบียบที่ให้ยึดและให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศใช้เหมือน ๆ กัน แต่ปัญหายังคงเกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่ที่การแก้ไขปัญหาหรือการตีความของปัญหาหรือตีความของระเบียบไม่เป็นแนวทางเดียวกัน เนื่องจากการปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีคณะกรรมการที่คอยดูแลควบคุมการทำงานของท้องถิ่นถึง 3 คณะ คือ 1. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น(กถ.) 2. คณะกรรมการกลางองค์การบริหารส่วนตำบล 3. คณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัด ซึ่งคณะกรรมการทั้ง 3 คณะนี้จะควบคุมและดูแลการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ถ้าเป็นในเรื่องของการบรรจุ การสรรหา หรือแม้กระทั่งการจ้างพนักงานจ้าง และการเลื่อนขั้นของพนักงานส่วนตำบล จะเป็นคณะกรรมการชุดที่ 3 คือคณะกรรมการ ก. อบต. จังหวัดนครพนม เป็นผู้ดูแล ซึ่งปัญหาที่พบคือ คณะกรรมการแต่ละชุดหรือแต่ละจังหวัดปฏิบัติไม่เป็นแนวทางเดียวกัน ทั้ง ๆ ที่ใช้ระเบียบและกฎหมายตัวเดียวกันแต่ยังคงตีความไปคนละแบบ ด้วยเหตุนี้จึงยังคงพบปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยสอดคล้องกับ จันทร์เพ็ญ สว่างศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของปลัดองค์การบริหาร

ส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีทัศนคติเกี่ยวกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการบริหารจัดการด้านการเงิน การคลัง รวมถึง ด้านการบริหารงานบุคคล จึงทำให้แก่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่นได้ประสบปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลหลายประการ ทั้งในแง่ของโครงสร้างระบบการบริหาร และในแง่ของกระบวนการ และวิธีการบริหารงานบุคคล ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่จะมีระดับที่สูงมาก ด้วยอำนาจที่เป็นอิสระของหน่วยงาน อำนาจการบริหารงานบุคคลเป็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นข้าราชการการเมือง ดังนั้นการได้มาซึ่งบุคลากรจึงประสบพบกับปัญหา ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม มีเรียกรับเงินในการบรรจุ การโอนย้าย หรือแม้กระทั่งการจ้างพนักงานจ้าง ซึ่งมีระยะเวลาการจ้างที่จำกัด แต่หน่วยที่ตรวจสอบกับมีน้อยหรือไม่สามารถเข้ามาตรวจสอบได้เลยถ้าไม่มีเรื่องร้องเรียน อาจเนื่องจากว่าปัญหานี้มีทั้งผู้เสนอและผู้สนอง อีกหนึ่งประเด็นที่น่าสนใจคือความไม่ชัดเจนในเรื่องของสวัสดิการและความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล ยังมีคนมองว่าการทำงานในส่วนท้องถิ่นเป็นข้าราชการชั้นสอง ยังคงมองศักดิ์ศรีและความเท่าเทียมไม่เท่าข้าราชการพลเรือน จึงทำเมื่่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับการถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ มา แต่กลับพบกับการขาดบุคลากรที่มีความชำนาญในงานนั้น ๆ ตามมา และอีกหนึ่งปัญหาคือกรอบอัตราตำแหน่งของส่วนท้องถิ่นไม่ครอบคลุม การกำหนดตำแหน่งงานต่าง ๆ มีเงื่อนไขหลายประการ ต้องดูทั้งในเรื่องของฐานะ เรื่องของขนาดท้องถิ่น เรื่องของรายได้ต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง จึงทำให้ปัญหาด้านการได้มาซึ่งบุคลากรอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยสอดคล้องกับ พรเทพ กุลวรางกูร (2551 : 81) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษา จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า หลังจากที่มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่มีเจตนารมณ์มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารงานบุคคลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีผลบังคับใช้ทำให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ประสบปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลหลายประการ ทั้งในแง่ของโครงสร้างระบบการบริหารและในแง่ของกระบวนการและวิธีการบริหารงานบุคคล ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่จะมีระดับที่สูงมาก

ด้านการพัฒนาบุคลากรพบว่า ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าพนักงานส่วนตำบลยังคงมองว่าการพัฒนาบุคลากรยังคงมีไม่เพียงพอ เช่น มีการให้

ทุนการศึกษาซึ่งเป็นการส่งเสริมพัฒนาให้พนักงานมีความรู้นำมาใช้ในการพัฒนางาน แต่ปัจจุบันพนักงานที่ได้ทุนการศึกษาจากองค์การบริหารส่วนตำบลกลับกำลังประสบปัญหาที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินทักท้วงว่าไม่เป็นไปตามระเบียบและซ้ำยังโดนเรียกเงินคืนคลัง องค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้การพัฒนาบุคคลกรในด้านนี้จึงชะงักไปเพราะความไม่ชัดเจนของระเบียบและหน่วยงานกลางที่ดูแล

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่าปัญหาอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าพนักงานที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือในองค์การบริหารส่วนตำบล จะทราบถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานพึงได้รับ จึงทำให้ปัญหาในด้านการบำรุงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับน้อย

ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน พบว่าปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ปัญหาในด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน จะไม่ค่อยเกิดขึ้น ด้วยการบรรจุ การให้พ้นจากตำแหน่งต่าง ในงานราชการจะต้องมีกระบวนการตรวจสอบหลายขั้นตอน จนพบความผิดที่ชัดเจนจึงจะสามารถให้พนักงานพ้นจากงานได้ ส่วนปัญหาจากการถูกกดดันจากผู้บริหารก็ยังมีน้อย จึงทำให้ปัญหาในด้านนี้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สมมติฐานที่ 2 พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า พนักงานส่วนตำบลทุกคนใช้ระเบียบตัวเดียวกันในการปฏิบัติงาน เพศหญิง เพศชาย ได้รับสิทธิ์ สวัสดิการต่าง ๆ เหมือนกัน จึงทำให้ปัญหาที่พบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ วณิชชา ภัทรวรเมธ (2552 : 74) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่มี เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานส่วนตำบลเพศชาย มีปัญหาการบริหารงานบุคคล

สูงกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าเพศชายเป็นเพศที่มีการทำงานที่ไม่ค่อยละเอียด หรืออาจไม่ค่อยสนใจในการศึกษาระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เวลามีปัญหาจะไม่ค่อยปรึกษาคนอื่นจึงทำให้เขาคิดว่ามันเป็นปัญหาใหญ่ แต่สำหรับเพศหญิงเวลามีปัญหาถ้าที่จะปรึกษาเพื่อนร่วมงานหรือสอบถามหัวหน้างานจึงได้รับการแก้ไขปัญหามาให้เบาลง จึงทำให้เกิดปัญหาน้อยกว่าเพศชาย

2. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันใช้ระเบียบและกฎหมายตัวเดียวกันในการปฏิบัติงาน อยู่ภายใต้การบริหารงานของนายคนเดียวกัน ได้รับสิทธิ์สวัสดิการต่าง ๆ เหมือนกันตามสิทธิ์ของตัวเองพึงได้ เวลาพบกับปัญหา ก็จะปรึกษาเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานอยู่แล้ว จึงทำให้บุคลากรที่มีอายุที่ต่างกันพบกับปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีปัญหาการบริหารงานบุคคล สูงกว่าพนักงานที่มีอายุในระดับอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ผู้ที่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จะเป็นพนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้างานซึ่งต้องรับผิดชอบงานและรับผิดชอบลูกน้องหลายๆ คน อาจทำให้พนักงานเหล่านี้มีปัญหาของผู้ได้บังคับบัญชาความคิดเห็นแก้ไข้ปัญหา จึงทำให้ปัญหามีสูงกว่าคนที่มียุอื่น ๆ

3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม สูงกว่าในระดับสูงกว่าปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ภายใต้งานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ชัดเจนในเรื่องของวุฒิการศึกษา ที่ตำแหน่งต่าง ๆ จะต้องต้องมีและจะมีแนวทางในการขึ้นสู่ตำแหน่งต่าง ๆ พนักงานในแต่ละตำแหน่งที่เข้ามาทำงานจึงรู้ถึงการทำงานตามหน้าที่ของตนเอง และแต่ละตำแหน่งก็จะศึกษางานในด้านของตนเอง ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีซึ่งเป็นสายตรงที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลจึงประสบกับปัญหาสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาในระดับอื่น ๆ จึงทำให้ผู้ที่มีการศึกษาในระดับที่ต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยสอดคล้องกับ วนิชยา ภัทรวรรณ (2552 : 74) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับปัญหา การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ปลาปาก จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้านคือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร คือพนักงาน ส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ต่อความคิดเห็น ของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษาใน ระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้อาจ เนื่องจากว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี จะเป็นตำแหน่งงานที่เริ่มจากสาย เจ้าพนักงาน เป็นตำแหน่งที่ยังคงจะต้องปฏิบัติงานตามการควบคุมของหัวหน้างาน และปฏิบัติ ตามคำสั่งของหัวหน้า และไม่ต้องรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติยาก จึงไม่ต้องนำปัญหาต่าง ๆ มาคิดหรือแก้ไขมากนัก อีกทั้งไม่ค่อยมีโอกาสได้ไปศึกษาหรืออบรมเพื่อพัฒนาความรู้ต่าง ๆ จึงไม่ค่อยเข้าใจหรือรับรู้ในระเบียบการทำงานด้านบุคลากรต่าง ๆ เท่ากับผู้ที่มีการศึกษาใน ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี จึงทำให้ความคิดเห็นต่างกับผู้ที่มีการศึกษาในระดับ ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี สำหรับ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อ ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี มีปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม สูงกว่าพนักงานที่สังกัดองค์การบริหารส่วน ตำบลอื่นๆ ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ไม่ว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจะสังกัดที่หน่วยงาน ไหนก็มีระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตัวเดียวกัน ด้วยอำเภอ ปลาปากเป็นอำเภอที่ไม่ใหญ่มาก พนักงานจะรู้จักกันแทบทุกที่ เวลามีปัญหาหรือมีข้อสงสัย ในการปฏิบัติงานพนักงานก็จะสอบถามหรือปรึกษากันในแต่ละที่ และบางครั้งก็มีการประสาน เพื่อขออุทธรณ์ในแต่ละที่อยู่แล้ว ปัญหาต่างๆ ที่พบจึงเป็นปัญหาที่ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัย สอดคล้องกับ จันทร์เพ็ญ สว่างศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา

การบริหารงานบุคคลตามทัศนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยขอ นำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน ระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน ระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน และระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ ควรดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1.1 ควรมีระเบียบที่ชัดเจนและมีแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลเป็นมาตรฐานเดียวกัน และควรมีหน่วยงานที่คอยถ่วงดุลอำนาจของผู้บริหารเนื่องจากการรับพนักงานส่วนตำบล ไม่ว่าจะเป็นการบรรจุ หรือการโอน (ย้าย) ยังเป็นอำนาจเต็มของผู้บริหารว่าจะรับหรือไม่รับ ซึ่งบางครั้งจะมีการเรียกรับเงินที่เรียกว่า ค่าเดินเอกสาร ปัญหาตรงนี้ถือเป็นปัญหาสำคัญ ของงานบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น ทำให้ท้องถิ่นไม่ได้บุคลากรที่มีความสามารถ เนื่องจากผู้บริหารยังคงใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม และกระทรวงมหาดไทย โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรแก้ปัญหาที่พนักงานส่วนท้องถิ่นเผชิญอยู่ในปัจจุบันในด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น ระเบียบการเข้ารับการอบรมต่าง ๆ ซึ่งบางครั้งมีหน่วยงานตรวจสอบแย้งว่าเป็นการจัดอบรมที่ไม่เป็นไปตามกฎหมาย เรื่องการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษา ควรดำเนินการแก้ไขในเรื่องระเบียบให้ชัดเจน และสำหรับด้านที่มีปัญหา อยู่ในระดับมาก คือด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ควรดำเนินการดังนี้ ควรให้มีหน่วยงานกลางในการดำเนินเรื่องการบรรจุ โอน(ย้าย)

และควรกำหนดกรอบอัตราตำแหน่งงานให้ครอบคลุมงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง
รับการถ่ายโอนจากส่วนกลางมาดำเนินการ แต่เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญไม่เพียงพอ

**2. ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล
ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตาม
เพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด**

พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล
ในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
ควรดำเนินการดังนี้

2.1 ควรมีการจัดอบรมหรือการจัดนิเทศพนักงานส่วนตำบลให้มีความรู้
ความเข้าใจในหลักของการบริหารงานบุคคล ภายใต้อำนาจและกฎหมาย ต่างๆ เพื่อให้
พนักงานเกิดความเข้าใจในขั้นตอนและวิธีการต่างๆ

2.2 ควรส่งเสริมหรือจัดกิจกรรมให้พนักงานส่วนตำบลเป็นสร้างเครือข่าย
เพื่อไว้คอยปรึกษาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ และปัญหาของการบริหารงานบุคคลในแต่ละพื้นที่

2.3 ควรให้พนักงานที่มีการศึกษาที่สูงกว่าและมีตำแหน่งที่สูงกว่า ถ่ายทอด
ความรู้หรือสอนงานให้พนักงาน

**3. ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการ
แก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลา
ปาก จังหวัดนครพนม**

พบว่า ในการสรรหาพนักงานหรือการรับโอนพนักงานมาบรรจุควรเลือกรับ
พนักงานด้วยหลักคุณธรรมมากกว่าหลักอุปถัมภ์ และต้องการให้ระเบียบในเรื่องของการสรร
หา การบรรจุ การรับพนักงานต่างๆ ชัดเจน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ระเบียบตัว
เดียวกันทั่วประเทศ แต่ในทางปฏิบัติกลับไม่เหมือนกัน และพนักงานต้องการให้มีการสร้าง
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการอบรมเพื่อเป็นการ
เพิ่มพูนความรู้ต่าง ๆ และเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารไม่ควรกดดันพนักงานหรือ
บุคลากรในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ มากเกินไป และเมื่อมีการกระทำผิดหรือมีเรื่อง
ร้องเรียนต่าง ๆ ควรมีการตั้งกรรมการสอบทางวินัยและต้องให้ความเป็นธรรมแก่พนักงาน
ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ดังนี้

3.1 ในการสรรหาพนักงาน ผู้บริหารควรใช้ระบบคุณธรรม ในการรับโอน(ย้าย) หรือในการบรรจุหรือการจ้างพนักงานจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ จะได้บุคคลกรหรือพนักงานที่มีความรู้ความชำนาญในงานด้านนั้น ๆ

3.2 ควรส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน เช่น แก่ไ้ระเบียบหรือจัดทำระเบียบในเรื่องของการให้ทุนการศึกษาที่ชัดเจน

3.3 ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น มีการยกย่องชมเชย ถ้ามีโอกาสหรือมีตำแหน่งที่สูงขึ้นควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับตำแหน่งนั้น

3.4 ควรมีการตั้งชุดกรรมการสำหรับในเรื่องการสอบวินัยพนักงาน โดยเฉพาะไม่ควรให้ฝ่ายการเมืองเข้ามายุ่งเกี่ยว

4. ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาค้างต่อไป

4.1 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครพนม

4.2 การศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครพนม



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2545). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นิศราวรรณ รักโคตร. (2557). **การบริหารงานบุคคล**. กภาพสินธุ์ : สำนักงานสาธารณสุข
จังหวัดกาฬสินธุ์.
- บรรยงค์ โตจิตตา. (2543). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น, พิมพ์ครั้งที่ 3.
- พนัส หันนาคินทร์. (2541). **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนิต เข้มทอง และคณะ. (2549). **การพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ :
รายงาน การวิจัยเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่ง
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.
- พรเทพ กุลวรางกูร. (2551). **ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กรณีศึกษา จังหวัดชุมพร**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ราชกิจจานุเบกษา. (วันที่ 14 พฤศจิกายน 2539). **พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบข้าราชการ
พลเรือนในพระองค์ พ.ศ. 2539**. เล่มที่ 126 ตอนที่ 100 ก : 3.
- _____. (วันที่ 17 พฤศจิกายน 2542). **พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย
อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542**. เล่ม 116 ตอนที่ 114 ก : 12.
- _____. (17 พฤศจิกายน 2542). **พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542**.” เล่ม 116 ตอนที่ 114 ก. หน้า 48-66.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542**.” **ราชกิจจานุเบกษา**.
เล่มที่ 116 ตอนที่ 120. ตอนที่ 114 ก. หน้า 17. 22 ธันวาคม 2546.
- พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537** แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6)
พ.ศ. 2552” **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 126 ตอนที่ 84 ก. หน้า 8 วันที่ 6 พฤศจิกายน
2552.

- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 120 ตอนที่ 114 ก. หน้า 17. วันที่ 22 ธันวาคม 2546.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2538). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2551). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. มหาสารคาม : สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วณิชยาภัทรวรรณเมธ. (2552). **ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย+ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิจิตร ศนิสอาน. (2543). **หลักการบริหารงานบุคคล**. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช, .
- สนอง เครื่องมากและวิสิฐ วงศ์จิตราธร. (2529). **คู่มือสอนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ**. นครสวรรค์ : วิสุทธการพิมพ์.
- สนอง วิเศษสิงค์. **ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป้อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี**. รายงานการศึกษาอิสระ รปม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551.
- สมคิด บางโม. (2538). **หลักการจัดการ**. กรุงเทพฯ : นำอักษรการพิมพ์.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมมุส กาญจโนมัย. (2545). **การปกครองท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วมของประชาชน**. กรุงเทพฯ : โครงการจัดพิมพ์คอบไฟ.
- สุดใจ ทาประจิต. (2550). **ความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี**. รายงานการศึกษาอิสระ รปม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เสถียรภาพ พันธุ์ไฟโรจน์. (2557). “**ปรัชญาและแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์**” ใน **ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์**. นนทบุรี : นำอักษรการพิมพ์.
- เสนาะ ดิยาวัว. (2543). **การบริหารงานบุคลากร**. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- อัจฉราพรพรณ เทพมณี. (2552). **แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดกำแพงเพชร**. รายงานการศึกษาศิษระ รมป. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อากม ฝนในเมือง. (2553). **ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล**. การค้นคว้าอิสระ รมป. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2544). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- อุทัย หิรัญโต. (2532). **การปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2532.
- Beacg, Dale S. (1980). **Personnel : The Management of People at Work**. 3 rd ed. New York : Macmillan.
- Flippo, Edwin B. (1971). **Principle of Personnel Management**. New York : McGraw – Hill.
- Herzberg, Fredrick and others. (1959). **The Motivation to Work**. New York : John wiley and sons.
- Maslow. (1976). **Rensis Motivate and Personality**. New York : Haper Brow Co.



ภาคนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) มี 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ปัญหาการบริหารงานบุคคล มี 28 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของบุคคลรองคํารับการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended)

2. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3. ในการตอบแบบสอบถามนี้ขอความกรุณาท่านอ่านอย่างละเอียด เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงที่สุด ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ จะใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยท่านนั้น คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและการแปรผลการวิจัยในครั้งนี้จะนำเสนอเป็นภาพรวมซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใดเพื่อจะได้นำไปพัฒนาและปรับปรุงในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสาริกา ทองคำ

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดกรอกข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตัวท่าน โดยการทำเครื่องหมาย / ลงใน ()

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

1() 20-30 ปี

2() 31-40 ปี

3() 41-50 ปี

4() 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

1() ต่ำกว่าปริญญาตรี

2() ปริญญาตรี

3() สูงกว่าปริญญาตรี

4. หน่วยงานที่สังกัด

1() องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก

2() องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี

3() องค์การบริหารส่วนตำบลกุตาไก้

4() องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ

5() องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

6() องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

7() องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

8() องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่

ตอนที่ 2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลใน

เขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ที่ท่านต้องการให้เกิดมากที่สุดตามความคิดเห็นของท่านแล้วใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งแยกเป็น 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลตาม ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ๑				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1 ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร						
1	การจัดทำแผนอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจ					
2	การสรรหาบุคลากรเข้าทำงานได้นำหลักคุณธรรมมาใช้ในการสรรหา					
3	วิธีการสรรหามีประสิทธิภาพ					
4	ในการสรรหาได้นำหลักเกณฑ์ความรู้ความสามารถมาใช้ในการพิจารณา					
5	การบรรจุ แต่งตั้งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ตามระเบียบ ที่กำหนด					
6	การบรรจุ และแต่งตั้ง เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่มี					
7	การมอบหมายงานที่ปฏิบัติตรงตามความรู้ ความสามารถ					
2.ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร						
8	บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่					
9	บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร					
10	บุคลากรได้รับสิทธิและสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด					
11	บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
12	บุคลากรมีความภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่					
13	บุคลากรได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
14	หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการในเรื่องที่พึงให้แก่บุคลากร					
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร						
15	มีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร					
16	มีการประชุมชี้แจงในการปฏิบัติงานตามแผน ๑					
17	มีการจัดการศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ					

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ๑				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
18	มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามมาตรฐานตำแหน่ง					
19	มีการประเมินบุคลากรภายหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม					
20	มีการจัดกิจกรรมผ่อนคลาย เช่นการแข่งขันกีฬา ฯลฯ ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน					
21	มีการส่งเสริมการศึกษาต่อให้แก่บุคลากรตามวัตถุประสงค์และความจำเป็นต่อสายงาน					
4.ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน						
22	มีประชุมชี้แจง ระเบียบ กฎหมาย ในเรื่อง การโอน การย้าย การให้ออก หรือวินัย และการรักษาวินัย					
23	มีประชุมชี้แจง ระเบียบ กฎหมาย ในเรื่องการลาออก					
24	มีการพิจารณาโทษของบุคลากรให้ออกจากงานด้วยความเป็นธรรม					
25	มีการให้บุคลากรออกจากงานเนื่องจากความผิดโดยสอบสวนข้อมูลที่แท้จริง					
26	มีการเลิกจ้างบุคลากรอย่างเป็นธรรม					
27	การยุบ เลิก ตำแหน่งเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด					
28.	มีการให้บุคลากรที่ทุพพลภาพออกจากงาน โดยเป็นธรรม					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหา
การบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัด
นครพนม

1. การได้มาซึ่งบุคลากร

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

2. การบำรุงรักษาบุคลากร

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

3. การพัฒนาบุคลากร

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

4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน

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



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคนวก ข

วิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (ค่า IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของ
การวิจัย (ค่า IOC)

คำถามข้อ	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	0	2	0.67
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	0	+1	2	0.67
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	2	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

คำถามข้อ	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



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ค

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Item	Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Scale Item- Total Correlation	Corrected Alpha if Item Deleted
ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร				
1	76.36	52.843	-.739	.884
2	76.03	47.075	.103	.865
3	76.69	47.973	.000	.863
4	76.69	47.973	.000	.863
5	77.04	54.172	-.914	.888
6	77.02	43.347	.711	.850
	76.6882	44.912	.219	.867
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร				
1	78.88	47.148	.095	.865
2	78.91	47.123	.092	.865
3	78.35	42.231	.888	.845
4	78.64	38.079	.938	.835
5	78.63	38.212	.933	.836
6	77.35	42.231	.888	.845
7	76.02	43.347	.711	.850
ด้านการพัฒนาบุคลากร				
1	76.02	43.347	.711	.850
2	77.35	42.231	.888	.845
3	78.03	47.075	.103	.865
4	78.35	42.231	.888	.845
5	77.34	39.162	.673	.848

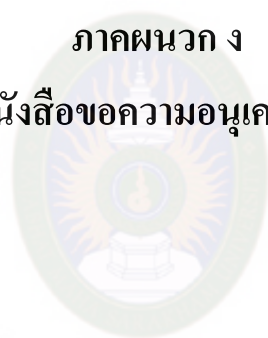
Item	Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Scale Item- Total Correlation	Corrected Alpha if Item Deleted
ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน				
1	78.88	45.105	.451	.857
2	78.87	45.591	.403	.858
3	79.10	46.184	.217	.863
4	79.05	45.007	.382	.858
5	79.01	46.423	.196	.863
6	78.93	47.039	.108	.865
7	79.18	43.629	.588	.853

หมายเหตุ

1. N of Cases = 40.0
2. N of Items = 28
3. Alpha = .863

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ รศ.รปศ ๖๐๐๙๙/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณจักริน สุขดีศิริกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสาริกา ทองคำ รหัสประจำตัว ๕๖๘๔๖๐๐๑๐๒๐๔ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์นครพนม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัญหาการ
บริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม”
เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาพศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ๖๐๐๙๙/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณสมศักดิ์ วรรณพราหมณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสาริกา ทองคำ รหัสประจำตัว ๕๖๘๕๖๐๐๑๐๒๐๔ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์นครพนม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัญหาการ
บริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอ

ปลาปาก จังหวัดนครพนม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ๖๐๐๘๘/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณบุญเยี่ยม ยศเรืองศักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสาริกา ทองคำ รหัสประจำตัว ๕๖๘๔๖๐๐๑๐๒๐๔ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์นครพนม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัญหาการ
บริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอ

ปลาปาก จังหวัดนครพนม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ๖๐๑๐๐/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวสาริกา ทองคำ รหัสประจำตัว ๕๖๘๔๖๐๐๑๐๒๐๔ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์นครพนม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัญหาการ
บริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอ

ปลาปาก จังหวัดนครพนม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาต
ให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน
ส่วนตำบลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ไม่อยู่ในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำนวน ๓๐ คน
เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ๖๐๑๐๐/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวสาริกา ทองคำ รหัสประจำตัว ๕๖๘๔๖๐๐๑๐๒๐๔ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์นครพนม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัญหาการ
บริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอ
ปลาปาก จังหวัดนครพนม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาต
ให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน
ส่วนตำบลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จากองค์การบริหารส่วน
ตำบล ๘ แห่ง จำนวน ๑๒๐ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	นางสาว สารีกา ทองคำ
วัน เดือน ปีเกิด	27 เมษายน 2523
ตำแหน่งปัจจุบัน	บุคคลากร
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ อำเภอบลาปลาก จังหวัดนครพนม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	บริหารธุรกิจบัณฑิต บธ.บ. (บริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม
พ.ศ. 2558	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY