

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์นำเสนอผลการวิจัยเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิจัยข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาวิจัย โดยมีสัญลักษณ์ ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบใน T - Distribution

F แทน สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบใน F - Distribution

μ แทน ระดับขอบเขตล่างของเกณฑ์ค่าเฉลี่ยด้วยสถิติทดสอบสมมติฐาน

T-Test One Sample

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ ข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังต่อไปนี้
ขั้นตอนที่ 1 คุณลักษณะของประชากรกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ขั้นตอนที่ 2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โดยรวมรายด้าน และ รายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 3 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ อำเภอ โกลสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์โดยสถิติ ทดสอบที (Independent *t*-test) และการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โกลสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม อายุ ระดับ การศึกษา และตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ *F*-test (One – way ANOVA)

ขั้นตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โกลสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยสรุป แปลความหมาย จัดกลุ่มประเด็นแล้วนำเสนอเชิงพรรณนา

ขั้นตอนที่ 5 สรุปผลสัมฤทธิ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โกลสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะประชากร

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของคุณลักษณะประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โกลสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	194	48.5
- หญิง	206	51.5
รวม	400	100
2. อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	91	22.8
- 31 – 40 ปี	160	40.0
- 41 – 50 ปี	89	22.2

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
- มากกว่า 50 ปี	60	15.0
รวม	400	100
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	132	33.0
- ปริญญาตรี	240	60.0
- สูงกว่าปริญญาตรี	28	7.0
รวม	400	100
4. ตำแหน่ง		
- ผู้บริหาร	17	4.3
- พนักงานส่วนตำบล	120	30.0
- ลูกจ้างประจำ	17	4.3
- พนักงานจ้าง	246	61.5
รวม	400	100

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.5 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.0 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.0 ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งพนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 61.5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวม และรายด้าน

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม และรายด้าน

การมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง	3.22	0.40	ปานกลาง	4
ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	3.23	0.62	ปานกลาง	3
ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.24	0.51	ปานกลาง	2

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.35	0.53	ปานกลาง	1
โดยรวม	3.26	0.37	ปานกลาง	

จากตารางที่ 3 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม และรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลลำดับแรก ($\bar{X} = 3.35$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.24$) ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ($\bar{X} = 2.23$) และด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีระดับการมีส่วนร่วมลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 2.22$)

ตารางที่ 4 แสดงการทดสอบสมมติฐานของระดับความคิดเห็นด้วย T - Test One Sample

ตัวแปรที่ศึกษา	μ	\bar{X}	S.D.	t	p-value
การมีส่วนร่วม	2.51	3.26	0.37	40.244	.000*

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า การทดสอบสมมติฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้วย T - Test One Sample เพื่อเปรียบเทียบค่า μ ที่ระดับ 2.51 (ระดับปานกลาง) ผลปรากฏว่าระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.26$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.37) จะได้ค่า t เท่ากับ 40.244 และมีค่าทดสอบสมมติฐาน (p - value = 0.000) ดังนั้นระดับความคิดเห็นจากการทดสอบ ด้วย T - Test One Sample มีค่าสูงกว่า 2.51 (ระดับปานกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < .05) เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 5 ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยรวม และรายด้าน

ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. การกำหนดโครงสร้างการวางแผนอัตรากำลังเหมาะสมกับขนาดขององค์กร	3.46	1.01	ปานกลาง
2. ความชัดเจนในการกำหนดตำแหน่งและลักษณะงานที่ต้องการ	2.99	0.82	ปานกลาง

ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
3. ความเพียงพอในจำนวนบุคลากรตามความต้องการของแผนอัตรากำลัง	3.24	0.88	ปานกลาง
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังในองค์กรเพียงใด	3.32	0.87	ปานกลาง
5. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงขององค์การบริหารส่วนตำบล	3.22	1.28	ปานกลาง
6. การกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลไม่ได้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพและความยากของงาน	3.16	0.82	ปานกลาง
7. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ได้ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น	2.94	0.99	ปานกลาง
8. ผู้บริหารกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่โดยไม่ได้พิจารณาเกี่ยวกับตำแหน่งที่ว่างและความจำเป็นเร่งด่วน	3.40	1.08	ปานกลาง
โดยรวม	3.22	0.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง จำแนกเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การกำหนดโครงสร้างการวางแผนอัตรากำลังเหมาะสมกับขนาดองค์กร ($\bar{X} = 3.46$) รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่โดยไม่ได้พิจารณาเกี่ยวกับตำแหน่งที่ว่างและความจำเป็นเร่งด่วน ($\bar{X} = 3.40$) และผู้บริหารให้ความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 3.32$)

ตารางที่ 6 ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ

โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรโดยรวม และรายด้าน

ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. มีการให้ความสำคัญกับกระบวนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่บรรจุใหม่	3.34	1.12	ปานกลาง
2. มีการมอบหมายงานแก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ผู้รับการบรรจุแต่งตั้งที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	3.01	1.38	ปานกลาง
3. มีการมอบหมายงานแก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตรงตามความรู้ความสามารถ	3.12	1.20	ปานกลาง

ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
4. มีความโปร่งใสในการบรรจุแต่งตั้ง	3.10	1.41	ปานกลาง
5. มีการบรรจุแต่งตั้งเป็นไปตามกำหนดเวลา	3.39	1.03	ปานกลาง
6. มีการตรวจสอบคุณสมบัติของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	3.45	0.85	ปานกลาง
7. ให้โอกาสพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้แสดงความ คิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	3.18	1.18	ปานกลาง
โดยรวม	3.23	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรจำแนกเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 7 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การตรวจสอบคุณสมบัติของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมา คือ การบรรจุแต่งตั้งเป็นไปตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 3.39$) และมีการให้ความสำคัญกับกระบวนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่บรรจุใหม่ ($\bar{X} = 3.34$)

ตารางที่ 7 ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวม และรายด้าน

ด้านการพัฒนาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	3.10	1.41	ปานกลาง
2. มีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร	3.39	1.03	ปานกลาง
3. มีการจัดหาข่าวสารด้านการพัฒนาบุคลากร	3.35	0.89	ปานกลาง
4. มีความเสมอภาคในการศึกษาดูงานและฝึกอบรมของ บุคลากร	3.25	1.18	ปานกลาง
5. เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นด้านการพัฒนา บุคลากร	3.37	1.04	ปานกลาง
6. บุคลากรสามารถถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญ และ ประสบการณ์ ให้แก่บุคลากรผู้รับบริการได้	3.50	1.04	ปานกลาง
7. บุคลากรสามารถใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ เทคนิค แก้ไขปัญหาต่าง ๆ	3.05	1.37	ปานกลาง
8. มีการจัดฝึกอบรมช่วยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ด้านความรู้	3.10	1.23	ปานกลาง

ด้านการพัฒนาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ทักษะ เจตคติ ความประพฤติ คุณธรรม และจริยธรรม			
9. มีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมและการศึกษาของบุคลากรอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง	3.08	1.22	ปานกลาง
10. มีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.25	1.19	ปานกลาง
โดยรวม	3.21	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ทั้ง 10 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรสามารถถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ ให้แก่บุคลากรผู้รับบริการ ได้ ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมา คือ มีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.39$) และท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.37$)

ตารางที่ 8 ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ

โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้าน

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. มีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.36	0.93	ปานกลาง
2. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม	3.45	0.86	ปานกลาง
3. มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.30	0.97	ปานกลาง
4. มีการประกาศขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และ โปร่งใส	3.47	1.01	ปานกลาง
5. เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลไม่สอดคล้องกับระเบียบ	3.82	1.11	มาก
6. ในบางครั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้คำนึงถึงปริมาณงาน และคุณภาพของผลงาน	3.11	1.32	ปานกลาง
7. ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเพื่อพิจารณากลับกรองผลการประเมินให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรม	3.23	0.88	ปานกลาง
8. มีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรเซ็นรับทราบทุกครั้งที่มีการประเมิน	3.10	1.23	ปานกลาง
โดยรวม	3.35	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลไม่สอดคล้องกับระเบียบ ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมา คือ มีการประกาศขั้นตอน เกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และ โปร่งใส ($\bar{X} = 3.47$) และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม ($\bar{X} = 3.45$)

ขั้นตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	เพศชาย		เพศหญิง		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง	3.22	0.36	3.21	0.43	0.186	.853
ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	3.20	0.59	3.23	0.65	-1.066	.287
ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.14	0.48	3.34	0.52	-4.059	<.001*
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.34	0.53	3.37	0.52	-0.612	<.541
โดยรวม	3.22	0.35	3.30	0.39	-1.981	<.048*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกันมีปัญหาในการบริหารงานบุคคลโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) ดังนั้น จึงขอรับสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกันมีปัญหาในการบริหารงานบุคคล 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง ด้านการบรรจุ

แต่งตั้ง และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรมี ปัญหาในการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$)

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

ปัญหาการบริหารงาน บุคคล	อายุ								F	p-value
	ไม่เกิน 30 ปี		31 – 45 ปี		41 – 50 ปี		มากกว่า 60 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการจัดทำแผน อัตรากำลัง	3.25	0.41	3.21	0.39	3.21	0.39	3.18	0.42	.339	.797
ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.37	0.58	3.17	0.60	3.07	0.60	3.39	0.72	5.263	.001*
ด้านการพัฒนา บุคลากร	3.30	0.52	3.24	0.48	3.17	0.55	3.29	0.50	1.158	.326
ด้านการการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	3.39	0.55	3.32	0.53	3.32	0.50	3.44	0.53	1.018	.385
รวม	3.32	0.38	3.24	0.35	3.19	0.36	3.32	0.40	2.654	.048*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน มีปัญหา การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลของค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่โดยรวม และรายด้าน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร มีปัญหาการ บริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) ส่วนรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ และเปรียบเทียบความแตกต่างกันรายคู่โดยใช้วิธี ของ LSD (Leas Significant Difference) รายละเอียดในตารางที่ 11-12

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (Leas Significant Difference) ของการมีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม

อายุ	\bar{X}	อายุ			
		ไม่เกิน 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		3.32	3.24	3.19	3.32
ไม่เกิน 30 ปี	3.32	-	.074	.019*	.989
31 – 40 ปี	3.24	-	-	.385	.118
41 – 50 ปี	3.19	-	-	-	.036*
มากกว่า 50 ปี	3.32	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีช่วงอายุ ไม่เกิน 30 ปี มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวม มากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีช่วงอายุ 41 – 50 ปี และ มากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <.05)

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (Leas Significant Difference) ของการมีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ด้านการบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร

อายุ	\bar{X}	อายุ			
		ไม่เกิน 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		3.37	3.17	3.07	3.39
ไม่เกิน 30 ปี	3.37	-	.016*	.001*	.827
31 – 40 ปี	3.17	-	-	.227	.020*

41 – 50 ปี	3.07	-	-	-	.02*
มากกว่า 50 ปี	3.39	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีช่วงอายุ มากกว่า 50 ปี มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร มากกว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี, ช่วงอายุ 31 – 40 ปี และ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$)

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ระดับการศึกษา						F	p-value
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง	3.211	0.39	3.23	0.41	3.10	0.30	1.354	.259
ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.28	0.66	3.21	0.61	3.06	0.51	1.569	.209
ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.20	0.52	3.29	0.51	3.09	0.45	2.829	.060
ด้านการประเมินผลการทำงาน	3.40	0.51	3.35	0.54	3.20	0.43	1.606	.202
รวม	3.27	0.37	3.27	0.38	3.11	0.27	2.371	.095

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวม และเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม และรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ตำแหน่ง								F	p-value
	ผู้บริหาร		พนักงานส่วนตำบล		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง	2.95	0.25	3.16	0.42	3.07	0.27	3.27	0.39	5.891	.001*
ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.03	0.52	3.11	0.56	3.08	0.47	3.31	0.66	3.860	.010*
ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.16	0.43	3.22	0.47	3.24	0.50	3.26	0.53	.363	.780
ด้านการการประเมินผลปฏิบัติงาน	3.13	0.56	3.30	0.49	3.38	0.60	3.37	0.54	1.878	.133
รวม	3.07	0.27	3.20	0.34	3.19	0.35	3.31	0.39	4.391	.005*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <.05) จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีปัญหาการบริหารงานบุคคลของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวม และเป็นรายด้าน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แต่เห็นว่าด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง และด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <.05) จำแนกตามตำแหน่ง และเปรียบเทียบความแตกต่างกันรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (Leas Significant Difference) รายละเอียดในตารางที่ 15 - 17

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (Leas Significant Difference) ของการมีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม

ตำแหน่ง	\bar{X}	ตำแหน่ง			
		ผู้บริหาร	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
		3.00	2.91	3.15	3.00
ผู้บริหาร	3.07	-	.416	.830	.015*
พนักงานส่วนตำบล	3.20	-	-	1.000	.029*
ลูกจ้างประจำ	3.19	-	-	-	.741
พนักงานจ้าง	3.31	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างมีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวม มากกว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$)

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (Leas Significant Difference) ของการมีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ตำแหน่ง	\bar{X}	ตำแหน่ง			
		ผู้บริหาร	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
		2.95	3.16	3.07	3.27
ผู้บริหาร	2.95	-	.05*	.674	<.001*
พนักงานส่วนตำบล	3.16	-	-	.835	.085

ลูกจ้างประจำ	3.07	-	-	-	.057
พนักงานจ้าง	3.27	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างมีปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง มากกว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <.05)

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (Leas Significant

Difference) ของการมีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

ตำแหน่ง	\bar{X}	ตำแหน่ง			
		ผู้บริหาร	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
		3.03	3.11	3.08	3.31
ผู้บริหาร	3.03	-	.992	1.000	.249
พนักงานส่วนตำบล	3.11	-	-	1.000	.015*
ลูกจ้างประจำ	3.08	-	-	-	.356
พนักงานจ้าง	3.31	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 พบว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างมีปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง มากกว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <.05)

ตารางที่ 18 ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งตามสมมติฐานที่ 1 - 4

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t	ค่า F	P-value	ผลการศึกษา	
						ยอมรับ	ปฏิเสธ
1.	เพศ	ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	-1.981	-	<.048	✓	-
2.	อายุ	ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	-	2.654	.048	✓	-
3.	ระดับการศึกษา	ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล		2.371	.095		✓
4.	ตำแหน่ง	ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล		4.391	<.005	✓	

ขั้นตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยสรุปแปลความหมาย จัดกลุ่มประเด็นแล้วนำเสนอเชิงพรรณนา

จากข้อคำถามปลายเปิดมีผู้เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน มีผู้ตอบคำถามปลายเปิด จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 รายละเอียดสามารถสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

ตารางที่ 19 จำนวน และร้อยละของปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1. ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง	
- ควรมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังบุคลากร ในปัจจุบันและอนาคตให้ชัดเจน เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน	34
- ควรปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังบุคลากร โดยเพิ่มพนักงานจ้างชั่วคราวให้มากกว่านี้ เพื่อให้เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	31
- การจัดทำแผนอัตรากำลังในการรับบุคลากรเข้ามาใหม่ควรคำนึงถึงหน้าที่ที่จะปฏิบัติ คุณสมบัติของผู้สมัคร ความรู้ความสามารถพิเศษให้ตรงกับสาขาที่ต้องการอย่างละเอียด ถูกต้องและเหมาะสม	29
2. ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	
- ควรมีกรอบที่ชัดเจน ในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร	37
- รัฐบาลควรมีมาตรการตรวจสอบในการบรรจุบุคลากรอย่างเข้มงวด	31
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	
- จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร	28
- ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในด้านการพัฒนาบุคลากร เช่นการฝึกอบรม การศึกษาดูงานให้สม่ำเสมอ	26
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	
- ควรนำหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานมีประสิทธิภาพ มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	23
- ผู้บริหารต้องมีความเป็นธรรมมีจิตใจเป็นกลางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	17

จากตารางที่ 19 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เสนอแนะ ควรมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังบุคลากร ในปัจจุบันและอนาคตให้ชัดเจนเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน มากที่สุด จำนวน 34 คน รองลงมา คือ ควรปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังบุคลากร โดยเพิ่มพนักงานจ้างชั่วคราวให้มากกว่านี้ เพื่อให้เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จำนวน 31 คน และการจัดทำแผนอัตรากำลังในการรับบุคลากรเข้ามาใหม่ควรคำนึงถึงหน้าที่ที่จะปฏิบัติ คุณสมบัติของผู้สมัคร ความรู้ ความสามารถพิเศษให้ตรงกับสาขาที่ต้องการอย่างละเอียด ถูกต้องและเหมาะสม จำนวน 29 คน

2. ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เสนอแนะควรมีกรอบที่ชัดเจน ในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษรมากที่สุด จำนวน 37 คน รองลงมาคือ รัฐบาลควรมีมาตรการตรวจสอบในการบรรจุบุคลากรอย่างเข้มงวด จำนวน 31 คน

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เสนอแนะให้จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร มากที่สุด จำนวน 28 คน รองลงมาคือควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในด้านการพัฒนาบุคลากร เช่นการฝึกอบรม การศึกษาดูงานให้สม่ำเสมอ จำนวน 26 คน

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมี พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เสนอแนะควรนำหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานมีประสิทธิภาพ มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มากที่สุด จำนวน 23 คน รองลงมาคือ ผู้บริหารต้องมีความเป็นธรรมมีจิตใจเป็นกลางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ขั้นตอนที่ 5 สรุปผลสัมฤทธิ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

วิเคราะห์บทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ความสำคัญ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คณะผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล 17 ตำบล ๆ ละ 2 คน รวมเป็น 34 คน มีประเด็นข้อเสนอแนะโดยสรุปเป็นรายบุคคลและโดยรวม ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์บทสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล

1.1 นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแก้งแก อำเภอกอสุมพิสัย จังหวัด
มหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.1.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...มีการวิเคราะห์อัตรากำลัง และ
ความต้องการกำลังคนที่ต้องการในอนาคต...”

1.1.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...ให้มีการลดอำนาจในการบรรจุแต่งตั้งของ
ผู้บริหารเนื่องจากผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง...”

1.1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...ให้มีการสำรวจความต้องการในการ
เข้ารับการศึกษา หรือหน่วยงานจัดการศึกษาเอง โดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความ
ชำนาญในหลักสูตรที่จะอบรมมาให้ความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์...”

1.1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...คำนึงถึงผลการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร เป็นหลัก มีความยุติธรรมแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียร ขยันขันแข็ง
เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากร...”

1.2 รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลแก้งแก อำเภอกอสุมพิสัย จังหวัด
มหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.2.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...นำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวางแผนงานบุคลากร...”

1.2.2 ด้านการบรรจุ แต่งตั้ง “... มีการบรรจุแต่งตั้ง จัดหา สรรหา
บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามหลักสูตรการศึกษาที่หน่วยงานต้องการมาปฏิบัติงาน
ในฝ่ายงานด้านนั้น ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด...”

1.2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...มีการฝึกอบรมบุคลากรให้มี
ประสิทธิภาพ แม่นยำในระเบียบข้อกฎหมาย...”

1.2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...มีการประเมินบุคลากร
หลังจากไปฝึกอบรมการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ...”

1.3 นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหัวขวาง อำเภอกอสุมพิสัย จังหวัด
มหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.3.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...พัฒนาระบบการสื่อสารระหว่าง
หน่วยงานในการวางแผนงานบุคลากร ...”

1.3.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...มีการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในกระบวนการสรรหา แต่งตั้ง และบรรจุบุคลากรที่จะรับเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร...”

1.3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตน โดยการเข้ารับการอบรมสัมมนา และเข้ารับการศึกษเพิ่มเติม อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง...”

1.3.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...ยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเน้นคุณภาพงาน และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก...”

1.4 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยวาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.4.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...กำหนดกรอบร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยวาง มีความยืดหยุ่นไม่ตายตัว...”

1.4.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...มีการทดลองงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมในตำแหน่ง...”

1.4.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...ให้โอกาสบุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามความเหมาะสม และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม...”

1.4.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...นำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ มาตราฐานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน...”

1.5 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล็ก อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.5.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...พิจารณากำหนดโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังคน ให้สามารถปฏิบัติการกิจของหน่วยงานได้ตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง...”

1.5.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...การบรรจุแต่งตั้งคำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล็ก...”

1.5.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...กำหนดหลักเกณฑ์และพิจารณาความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน และนำเทคนิคเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง...”

1.5.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...หลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน สำหรับการพิจารณาตามความดีความชอบองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล็ก ได้มีการดำเนินการอย่างเปิดเผย ชัดเจนทุกชั้นตอน...”

1.6 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล็ก อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.6.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...ให้ความสำคัญในการวางแผน อัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงปริมาณงานและภารกิจของงานเป็นสำคัญ...”

1.6.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...จัดให้มีการสอบแข่งขันและทดสอบ ความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงและจัดส่งผู้ที่สอบผ่านเพื่อบรรจุที่ท้องถิ่น เพื่อเป็นการป้องกันการเรียกรับผลประโยชน์จากผู้ที่ยังไม่บรรจุกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น...”

1.6.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...จัดอบรมให้บุคลากรเรียนรู้กลยุทธ์การ ปฏิบัติงาน และประสบการณ์แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง...”

1.6.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...มีการติดตามและ ประเมินผลบุคลากร หลังจากการฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาดูงาน...”

1.7 นายองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกลาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัด มหาสารคาม

1.7.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...มีการวางแผนกรอบอัตรากำลังคน ในปัจจุบันและอนาคตให้ชัดเจน เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน...”

1.7.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...เมื่อกระบวนการคัดเลือกเป็นไปตาม ระเบียบหลักเกณฑ์แล้วการบรรจุแต่งตั้งก็จะมี ความโปร่งใสสามารถบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่ผ่านการคัดเลือกจริง ๆ เข้ามาปฏิบัติงาน...”

1.7.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร เชิญวิทยากร “...หรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก มาให้ความรู้ และประสบการณ์แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง...”

1.7.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “... กำหนดหลักเกณฑ์การ ประเมินอย่างชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบล ...”

1.8 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกลาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัด มหาสารคาม

1.8.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...จัดทำแผนอัตรากำลังควรมีการ วิเคราะห์ภารกิจ โครงสร้างการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่าง น้อย 3 ปี...”

1.8.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...มีการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในวงกว้างผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น ผ่านเว็บไซต์ วิทยุ และทำหนังสือถึงส่วนราชการต่าง ๆ อย่างทั่วถึง...”

1.8.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...สำรวจความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรว่าต้องการฝึกอบรมในเรื่องใดแล้วจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือหน่วยงานจัดการฝึกอบรมเอง...”

1.8.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานโดยมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมดำเนินงาน ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรรองค้ำการ บริหารส่วนตำบล...”

1.9 นายกองค้ำการบริหรส่วนตำบลแพง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.9.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...มีการจัดทำแผนอัตรากำลังคนให้ครอบคลุมเหมาะสมกับปริมาณงาน...”

1.9.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงาน...”

1.9.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...จัดสรรงบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ...”

1.9.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “... นำผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนทราบ...”

1.10 รองนายกองค้ำการบริหรส่วนตำบลแพง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.10.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังคนเพื่อให้เหมาะสมกับงาน และตรงตามความรู้ความสามารถของบุคลากร ...”

1.10.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...ให้มีการลดอำนาจในการบรรจุแต่งตั้งของผู้บริหารเนื่องจากผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง...”

1.10.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยจัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อจะศึกษาต่อให้บุคลากรที่มีทุนทรัพย์น้อย และหาแหล่ง

เงินทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาให้บุคลากรที่พึงประสงค์จะศึกษาต่อในระดับที่ตนเองสนใจอย่างต่อเนื่อง...”

1.10.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาในปีต่อไป...”

1.11 นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาวไร่ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.11.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน...”

1.11.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...มีการอบรมและปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ เพื่อให้ทราบทิศทางและนโยบายการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวไร่ ...”

1.11.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “... นำบุคลากรศึกษาดูงานองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดอื่น ๆ ที่มีผลงานดีเด่น ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรของหน่วยงาน ได้นำกลับมาปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน และหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอเพิ่มมากขึ้น...”

1.11.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน และมีการประเมินตนเองตามแบบการประเมินตนเองขององค์การบริหารส่วนตำบล...”

1.12 รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาวไร่ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.12.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ...”

1.12.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...จัดให้มีพี่เลี้ยงเพื่อกำกับดูแลและให้คำแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานให้บุคลากรใหม่...”

1.12.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “... มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพในการปฏิบัติงาน เช่น เพิ่มการอบรมบุคลากรในสายงาน

ต่างๆ ส่งบุคลากรดูงานนอกสถานที่ จัดสัมมนาเชิงวิชาการระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและนอกหน่วยงานเป็นประจำ...”

1.12.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...การประเมินผลเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร ควรคำนึงถึงงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตลอดปี และความรับผิดชอบเอาใจใส่ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งเวลาในการลา กิจ ลาป่วย และลาพักร้อน มีน้อยหรือไม่มีเลย ให้เป็นเกณฑ์ ในการพิจารณาขั้นพื้นฐาน...”

1.13 นายกองค้การบริหารส่วนตำบลวังยาว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

1.13.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง...”

1.13.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...จัดสรรบุคลากรใหม่ที่มีความรู้ความสามารถและให้ทันต่อความต้องการมาปฏิบัติงานในฝ่ายงานด้านนั้น ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ...”

1.13.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองโดยเข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาต่อเพิ่มเติม...”

1.13.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...การให้บริการแจ้งข่าวสารทางราชการหรือความเคลื่อนไหวทางการศึกษาแก่พนักงานควรนำเสนออยู่เป็นประจำและต่อเนื่อง เพื่อบุคลากรของหน่วยงาน จะได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเพิ่มเติม เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ใหม่อยู่เสมอ...”

1.14 รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลวังยาว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

1.14.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น...”

1.14.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...ชี้แจงนโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังยาวให้บุคลากรใหม่ทราบอย่างชัดเจน ...”

1.14.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...ส่งเสริมสนับสนุนให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง ...”

1.14.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...ให้มีเกณฑ์การแก้ไขหลักการเลื่อนระดับให้เลื่อนได้เร็วขึ้น และปรับหลักเกณฑ์เงินเดือนขั้นต่ำที่จะใช้เลื่อนให้ต่ำลง...”

1.15 นายกองการบริหารส่วนตำบลหนองกุงสวรรค์ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.15.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย...”

1.15.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...มีการกลั่นกรองคุณสมบัติ ความสามารถของบุคลากรก่อนที่จะมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนถนัด เพื่อจะได้ผลของงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด...”

1.15.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองโดยทำผลงาน หรือโครงการ...”

1.15.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรใหม่ตลอดเวลา...”

1.16 รองนายกองการบริหารส่วนตำบลหนองกุงสวรรค์ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.16.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...วางแผนการรับบุคลากรให้ตรงกับภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติ...”

1.16.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...นำหลักคุณธรรมมาใช้ในกระบวนการสรรหา แต่งตั้ง และบรรจุบุคลากรที่จะรับเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร...”

1.16.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ตลอดเวลา เช่น การให้ทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การจัดทำผลงานทางวิชาการ...”

1.16.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...การประเมินผลการปฏิบัติงานควรประเมินผลจากผลการปฏิบัติงานตามการปฏิบัติงานจริงของแต่ละคน...”

1.17 นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองบอน อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.17.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการวางแผนบุคลากร...”

1.17.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...มีการลดอำนาจของผู้บริหารในการบรรจุแต่งตั้ง เพื่อหลีกเลี่ยงการเรียกรับผลประโยชน์จากผู้ที่ได้รับการบรรจุ...”

1.17.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ...”

1.17.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...ให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการเลื่อนระดับ...”

1.18 รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองบอน อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.18.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...จัดสรรอัตรากำลังให้ตรงตามตำแหน่ง...”

1.18.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ได้ดำเนินการสอบแข่งขันจัดส่งบุคคลที่สอบบรรจุและได้ขึ้นบัญชีไว้มาบรรจุที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งว่าง...”

1.18.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...มีการจัดอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ...”

1.18.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “... การประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน ควรพิจารณาในรูปแบบของคณะกรรมการ...”

1.19 นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโพนงาม อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.19.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...มีการวางแผนกรอบอัตรากำลังคน ในปัจจุบัน และอนาคตให้ชัดเจน เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน...”

1.19.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...หลีกเลี่ยงการใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าคุณธรรมในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ...”

1.19.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...ก่อนบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ ควรมีการฝึกทดลองงานตามมาตรฐานของสำนักงานที่กำหนด และปฏิบัติตามขั้นตอนให้ครบ โดยไม่เลือกปฏิบัติ...”

1.19.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...ให้พิจารณาถึงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความอดุสาหะ การรักษาวินัย ของพนักงานส่วนตำบล...”

1.20 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.20.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...ปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังบุคลากร โดยเพิ่มพนักงานจ้างชั่วคราวให้มากกว่านี้ เพื่อให้เพียงพอกับปริมาณที่เพิ่มขึ้น...”

1.20.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...ให้หน่วยงานส่วนกลางที่มีหน้าที่กำกับดูแลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดำเนินการสอบแข่งขันและได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้แล้วจัดส่งบุคคลมาบรรจุที่องค์การบริหารส่วนตำบลตามตำแหน่งว่าง...”

1.20.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...มีการจัดอบรมพัฒนาพนักงานที่มีอยู่อบรมด้านความรู้ อบรมด้านทัศนคติต่อองค์กร และเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาศักยภาพต่าง ๆ ...”

1.20.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...ให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในการเลื่อนระดับ...”

1.21 นายองค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.21.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...ให้อำนาจแก่ท้องถิ่นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังเองโดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากท้องถิ่นจังหวัด...”

1.21.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “... เพื่อให้การบรรจุแต่งตั้งมีความโปร่งใสควรให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลที่สอบแข่งขันในห้วงการปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ...”

1.21.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...มีการติดตามและประเมินผล หลังจากการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานของบุคลากร...”

1.21.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...การบริหารงานบุคคลด้านการเลื่อนระดับจะไม่ค่อยมีปัญหาเหมือนด้านอื่น เนื่องจากการเลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบลจะยึดตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด...”

1.22 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง อำเภอโกสุมพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.22.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ
วางแผนอัตรากำลังคนของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ...”

1.22.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...มีกรอบที่ชัดเจน ในการบรรจุแต่งตั้ง
พนักงานจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงาน ไม่นต่ำกว่า 5 ปี ให้เป็นพนักงานจ้างประจำ...”

1.22.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “... พัฒนาส่งเสริมในด้านความสามัคคี
ไม่เลือกพรรคเลือกพวก การทำงานเป็นทีม...”

1.22.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...ในการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนส่วนมากจะกำหนดการเลื่อนก่อนว่าในแต่ละรอบของการ
เลื่อนขั้นเงินเดือนจะต้องเป็นพนักงานส่วนตำบลคนไหนก่อนแล้วจึงประเมินตามการเลื่อนขั้น
เงินเดือนซึ่งเป็นการทำงานจากปลายมาหาต้น...”

1.23 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางน้อย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัด
มหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.23.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...กำหนดตำแหน่งในสายงาน
ต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ
ปริมาณงาน

1.23.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...มีกฎหมายที่สามารถเอาผิดกับผู้บริหารที่
เรียกร้องผลประโยชน์กับผู้บรรจุแต่งตั้งให้ชัดเจน...”

1.23.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “... มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่าง
ต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพในการปฏิบัติงาน เช่น เพิ่มการอบรมบุคลากรในสายงาน
ต่างๆ ส่งบุคลากรดูงานนอกสถานที่ จัดสัมมนาเชิงวิชาการระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและ
นอกหน่วยงานเป็นประจำ...”

1.23.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...ในการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานควรพิจารณาในรูปของคณะกรรมการ และผู้บริหารควรมีความเป็นธรรม...”

1.24 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางน้อย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัด
มหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.24.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...มีการจัดทำแผนอัตรากำลังคน
ให้ครอบคลุมเหมาะสมกับปริมาณงาน...”

1.24.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...ให้โอกาสด้านการศึกษาริเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ...”

1.24.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...บุคลากรมีความสนใจในการพัฒนาตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถอุทิศตนให้กับงานที่ตนได้รับมอบอย่างเต็มที่ และมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงหลัก วิธีการปฏิบัติงานอยู่อย่างต่อเนื่อง...”

1.24.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...การประเมินผลการปฏิบัติงานปฏิบัติตามเกณฑ์อยู่แล้วไม่มีปัญหาด้านนี้...”

1.25 นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเลิงใต้ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.25.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...มีการวิเคราะห์อัตรากำลัง และความต้องการกำลังคนที่ต้องการในอนาคต...”

1.25.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...ให้โอกาสกับพนักงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วนสามารถเปลี่ยนสายงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้...”

1.25.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...มีการจัดประชุมทางวิชาการกับหน่วยงานอื่นเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงานต่างๆ ที่มีการปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน อันจะนำไปสู่ศักยภาพของผลงานที่ดีของบุคลากรและหน่วยงาน...”

1.25.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...นำคะแนนที่มาจากผลการปฏิบัติงานจริง ๆ ของแต่ละบุคคลมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ยึดตามหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด เนื่องจากจะมีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรทุกคน...”

1.26 รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเลิงใต้ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.26.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...นำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวางแผนงานบุคลากร...”

1.26.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...การเรียกบรรจุผู้สอบแข่งขันเป็นไปตามลำดับที่ขึ้นบัญชีไว้...”

1.26.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากจะได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมเลยในแต่ละ

ปี ซึ่งในแต่ละปีจะมีระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่ออกมาใหม่ ถ้าไม่ได้เข้ารับการอบรมก็จะไม่รู้ในระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ออกมาใหม่ หรือรู้แต่จะช้า...”

1.26.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ...”

1.27 นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.27.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...พัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างหน่วยงานในการวางแผนงานบุคลากร ...”

1.27.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...การบรรจุเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดในประกาศผลสอบ...”

1.27.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...ให้มีการสำรวจความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรว่าต้องการฝึกอบรมในเรื่องใดแล้วจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือหน่วยงานจัดการฝึกอบรมเองโดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในหลักสูตรที่จะอบรมมาให้ความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์...”

1.27.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาและบุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการประเมินและแสดงความคิดเห็นเพื่อก่อให้เกิดความยุติธรรม...”

1.28 รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.28.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...กำหนดกรอบร้อยละสีบของงบประมาณรายจ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีความยืดหยุ่นไม่ตายตัว...”

1.28.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...การเรียกบรรจุตรงตามตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้...”

1.28.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...ให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ในเรื่องระเบียบ กฎหมาย แนวทางปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ให้มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมทุกปี ในหลักสูตรที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานของแต่ละบุคคล และในหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง...”

1.28.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...ผู้บริหารเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานด้านบริหารบุคคลให้มากกว่า...”

1.29 นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.29.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...มีการจัดทำแผนอัตรากำลังคนให้ครอบคลุมเหมาะสมกับปริมาณงาน...”

1.29.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...มีการทดลองงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมในตำแหน่ง...”

1.29.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...ให้มีการสำรวจความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรและการจัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมทุกครั้งและหลักสูตรอื่น ๆ ที่จำเป็นและจะต้องมีการประเมินผลจากการเข้ารับการฝึกอบรมทุกครั้ง...”

1.29.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...ระบบการให้ความคิดเห็นความชอบเป็นระบบที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของข้าราชการ พนักงานทุกตำแหน่ง...”

1.30 รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.30.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...ให้อำนาจแก่ท้องถิ่นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังเองโดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากท้องถิ่นจังหวัด...”

1.30.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...มีการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในกระบวนการสรรหา แต่งตั้ง และบรรจุบุคลากรที่จะเข้ารับมาปฏิบัติงานในองค์กร...”

1.30.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการฝึกอบรมเองโดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในหลักสูตรที่จะอบรมมาให้ความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะได้รับความรู้เท่าเทียมกันดีกว่าส่งบุคลากรไปอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ...”

1.30.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...นำผลการปฏิบัติงานจริงมาใช้พิจารณาความคิดเห็นความชอบอย่างเป็นระบบ...”

1.31 นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเหล่า อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.31.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...จัดทำแผนอัตรากำลังควรมีการวิเคราะห์ภารกิจ โครงสร้างการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างน้อย 3 ปี...”

1.31.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...มีการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในวงกว้างผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น ผ่านเว็บไซต์ วิทยุ และทำหนังสือถึงส่วนราชการต่าง ๆ อย่างทั่วถึง...”

1.31.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...ให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ให้รู้ระเบียบ กฎหมาย แนวทางปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ให้มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่ตรงกับสายงานและหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง...”

1.31.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...มีการประเมิน 360 องศา...”

1.32 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่า อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.32.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...มีการวางแผนกรอบอัตรากำลังคน ในปัจจุบันและอนาคตให้ชัดเจน เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน...”

1.32.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...เมื่อกระบวนการคัดเลือกเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์แล้วการบรรจุแต่งตั้งก็จะมีโปร่งใสสามารถบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่ผ่านการคัดเลือกจริง ๆ เข้ามาปฏิบัติงาน...”

1.32.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ...”

1.32.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...แจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบเพื่อจะได้นำไปพัฒนาปรับปรุงข้อบกพร่อง...”

1.33 นายองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.33.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...ให้ความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงปริมาณงานและภารกิจของงานเป็นสำคัญ ...”

1.33.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...จัดให้มีการสอบแข่งขันและทดสอบความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงและจัดส่งผู้ที่สอบผ่านเพื่อบรรจุที่ท้องถิ่น เพื่อเป็นการป้องกันการเรียกรับผลประโยชน์จากผู้ที่บรรจุกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น...”

1.33.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนโดยทำผลงาน หรือโครงการ เข้ารับการอบรม สัมมนาและศึกษาต่อเพิ่มเติม ...”

1.33.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...มีการตรวจสอบการทำงาน
ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ...”

1.34 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัด
มหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.34.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...พิจารณากำหนดโครงสร้างและ
วางแผนอัตรากำลังคน ให้สามารถปฏิบัติการกิจของหน่วยงานได้ตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง...”

1.34.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...การบรรจุแต่งตั้งคำนึงถึงความต้องการ
และความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน...”

1.34.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...สนับสนุนให้มีโครงการพัฒนา
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง...”

1.34.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...มีการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมในภาพรวม...”

2. วิเคราะห์บทสัมภาษณ์โดยรวม

2.1 ด้านการจัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง

2.1.1 มีการวิเคราะห์ กำหนดโครงสร้าง และวางแผนกรอบอัตรากำลังคน
ในปัจจุบันและอนาคตให้ชัดเจน เพื่อให้ครอบคลุม และเหมาะสมกับความต้องการของ
หน่วยงานได้ตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง ให้ความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังคน โดย
คำนึงถึงปริมาณงานและภารกิจของงานเป็นสำคัญ จัดทำแผนอัตรากำลังควรมีการวิเคราะห์
ภารกิจ โครงสร้างการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างน้อย 3 ปี

2.1.2 กำหนดกรอบร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความยืดหยุ่นไม่ตายตัว กำหนดตำแหน่งใน
สายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ
ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

2.1.3 นำเทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาระบบการสื่อสารระหว่าง
หน่วยงานในการวางแผนงานบุคลากร มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวางแผนงาน
บุคลากร

2.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง

2.2.1 ให้มีการลดอำนาจในการบรรจุแต่งตั้งของผู้บริหารเนื่องจาก
ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง จัดให้มีการสอบแข่งขันและทดสอบความรู้ความสามารถอย่าง

แท้จริงและจัดส่งผู้ที่สอบผ่านเพื่อบรรจุที่ท้องถิ่น เพื่อเป็นการป้องกันการเรียกรับผลประโยชน์จากผู้ที่ยื่นใบสมัครส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อกระบวนการคัดเลือกเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์แล้วการบรรจุแต่งตั้งก็จะมีประสิทธิภาพสามารถบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่ผ่านการคัดเลือกจริง ๆ เข้ามาปฏิบัติงาน

2.2.2 มีการบรรจุแต่งตั้ง จัดหา สรรหา บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามหลักสูตรการศึกษาที่หน่วยงานต้องการมาปฏิบัติงานในฝ่ายงานด้านนั้น ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.2.3 มีการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในกระบวนการสรรหา แต่งตั้ง และบรรจุบุคลากรที่จะเข้ารับมาปฏิบัติงานในองค์กร นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงาน หลีกเลี่ยงการใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าคุณธรรมในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2.4 มีการอบรมและปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เพื่อให้ทราบทิศทางและนโยบายการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล มีการทดลองงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมในตำแหน่ง จัดให้มีพี่เลี้ยงเพื่อกำกับดูแลและให้คำแนะนำ แนวทางการปฏิบัติงานให้บุคลากรใหม่ ชี้แจงนโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้บุคลากรใหม่ทราบอย่างชัดเจน

2.2.5 มีการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในวงกว้างผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น ผ่านเว็บไซต์ วิทยุ และทำหนังสือถึงส่วนราชการต่าง ๆ อย่างทั่วถึง

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

2.3.1 ให้มีการสำรวจความต้องการในการเข้ารับการศึกษาอบรม หรือหน่วยงานจัดการฝึกอบรมเอง โดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในหลักสูตรที่จะอบรมมาให้ความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ บุคลากร มีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มั่นยำในระเบียบข้อกฎหมาย เรียนรู้กลยุทธ์การปฏิบัติงาน และประสบการณ์แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เหมาะสม และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

2.3.2 ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยจัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อจะศึกษาต่อให้บุคลากรที่มีทุนทรัพย์น้อย และหาแหล่งเงินทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาให้บุคลากรที่พึงประสงค์จะศึกษาต่อในระดับที่ตนเองสนใจอย่างต่อเนื่อง การทำผลงานทางวิชาการ หรือโครงการ

2.3.3 นำบุคลากรศึกษาคูงานองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดอื่น ๆ ที่มีผลงานดีเด่น ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรของหน่วยงาน ได้นำกลับมาปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน และหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอเพิ่มมากขึ้น จัดสัมมนาเชิงวิชาการระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและนอกหน่วยงานเป็นประจำ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

2.3.4 มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.4.1 คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นหลัก มีความยุติธรรมแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียร ขยันขันแข็ง เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากรยี่ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเน้นคุณภาพงาน และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก นำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับการพิจารณาตามความดีความชอบองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการดำเนินการอย่างเปิดเผย ชัดเจนทุกชั้นตอน ให้บุคลากรทุกคนทราบ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาในปีต่อไป

2.4.2 มีการประเมินบุคลากรหลังจากไปฝึกอบรมการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ มีการตรวจสอบการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมในภาพรวม

2.4.3 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานโดยมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมดำเนินงาน ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

2.4.4 จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน และมีการประเมินตนเองตามแบบการประเมินตนเองขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.4.5 การประเมินผลเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร ควรคำนึงถึงงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตลอดปี และความรับผิดชอบเอาใจใส่ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งเวลาในการลา กิจ ลาป่วย และลาพักร้อนมีน้อยหรือไม่มีเลย ให้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาขั้นพื้นฐาน การเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาในรูปแบบของคณะกรรมการ พิจารณาถึงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามความอดุสสาหะ การรักษา

วินัย เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาและบุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการประเมินและแสดงความคิดเห็นเพื่อก่อให้เกิดความยุติธรรมระบบการให้ความคิดเห็นความชอบเป็นระบบที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของข้าราชการ พนักงานทุกตำแหน่ง มีการประเมิน 360 องศา แจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบเพื่อจะได้นำไปพัฒนาปรับปรุงข้อบกพร่อง