การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด*
THE PERSONNEL ADMINISTRATION OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION IN CHIANG KWAN DISTRICT OF ROI ET PROVINCE

เกตศราภรณ์ คุณวิบูลย์[1], จีรศักดิ์ โพกาวิน[2]
Kedsaraporn Khunwiboon[1], Jeerasak Pokawin[2]
วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม[1,2]
College of Politics and Governance, Mahasarakham University, Thailand.[1,2]
Email : kedsaraporn5155@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1)เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด 2)เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลจำแนกตามเพศ อายุระดับการศึกษาประเภทบุคลากรและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3)เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 211 คน และผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากร จำนวน 10 คน ทั้งสองกลุ่มได้จากองค์การบริหารส่วนตำบล 5 แห่งในอำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ และอายุ ไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด สรุปได้ดังนี้ 1)ด้านการวางแผนบุคลากร ควรมีนโยบายและจัดทำแผนอย่างเหมาะสมกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน 2)ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ควรเลือกสรรบุคลากรด้วยหลักคุณธรรมเป็นไปตามระเบียบของทางราชการเปิดเผยและตรงกับตำแหน่งงาน 3)ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ควรมีการอบรมปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่มีสวัสดิการและการเสริมสร้างขวัญและ

*Received: May 9, 2021; Revised: July 4, 2021; Accepted: July 22, 2021

กำลังใจในการปฏิบัติงาน 4)ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการประเมินเชิงประจักษ์โดยรวมถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและโปร่งใส 5)ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเสมอรวมถึงการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ 6)ด้านการให้พ้นจากงาน ควรปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนโดยพิจารณาร่วมกับหลักคุณธรรม โปร่งใส และเป็นธรรม

คำสำคัญ : 1. การบริหารงานบุคคล 2. งานบุคคล 3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

The objectives of this research article were 1) to study the personnel administration of local government organization in Chiang Kwan district Roi Et province, 2) to compare personnel administration by gender, age, education, work position, and work experience, 3) study suggestions about personnel administration. Sampling group consisted of 211 employees and the interviewees consisted of 10 administrators and employees both group from 5 local government organization offices in Chiang Kwan Roi Et. The research instruments were a questionnaire and a structured interview form. Analyze quantitative data used basic statistic included frequency, percentage, mean and standard deviation, and qualitative data used content analysis.

The results of the research were as follows: 1. The employees of local government organization in Chiang Kwan District Roi Et Province have opinions about personnel administration of local government organization overall the mean was at a high level. 2. The employee who have education, work position, and work experience have different opinions about personnel administration of local government organization in Chiang Kwan district Roi Et province with statistical significance at the .05 level, sex and age sections not different. 3. Guidelines of personnel administration of the local government organization in Chiang Kwan district of Roi Et Province summary were as follow: 1) personnel planning aspect; there should be have a policy and make the suitability personnel plan with clearly employees' structure and mission, 2) recruiting and selection aspect; personnel should be selected with merit system, in accordance with government regulations, disclosed and consistent with their job positions, 3) personnel retention aspect; there should be orientation training for new personnel.

there is a welfare and strengthening of the morale of employees, 4) performance appraisal aspect; there should be an empirical assessment including operational intent with clear and transparent evaluation criteria, 5) human resource development aspect; should encourage personnel to always develop themselves including further education support, 6) retirement aspect; should follow the law of local government organization with a clear guideline by considering the principles of integrity, transparency, and fairness.

Keywords : 1. Personnel Administration 2. Personnel 3. Local Government Organization

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ในหมวดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา250 รัฐได้ให้ความเป็นอิสระคล่องตัวตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน (รัฐธรรมนูญ 2560, 2560) การกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นก็เพื่อให้ประชาชน ในท้องถิ่นสามารถดำเนินการเองโดยอิสระในการบริหารงานพอสมควรภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและสิ่งสำคัญประการหนึ่งของการการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นคือการจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นชนบทอย่างมีประสิทธิภาพการที่จะทำให้เจตนารมณ์ดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใดนั้นคนย่อมเป็นทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญที่สุดเพราะคนหรือบุคลากรในองค์การจะเป็นผู้กำหนดและดำเนินการตามนโยบายรวมทั้งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอื่นๆทั้งหมดดังนั้นหากกระบวนการบริหารงานบุคคลรวมทั้งกระบวนการพัฒนาความรู้และการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็จะช่วยให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อเป็นพลังในการผลักดันให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเจตนารมณ์มากที่สุด(โกวิทย์พวงงาม, 2560)

กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังประสบปัญหาและอุปสรรคในแต่และกระบวนการอยู่มากมายไม่ว่าจะเป็นปัญหาในการวางแผนบุคลากรที่ไม่มีความละเอียดชัดเจนไม่มีการวิเคราะห์อัตรากำลังและความต้องการกำลังคนในอนาคตให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนขององค์การและผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการวางแผนและไม่ปฏิบัติตามแผนการสรรหาและการคัดเลือกไม่มีความโปร่งใสยุติธรรมไม่มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครมีการกำหนดคุณสมบัติที่เอื้อต่อบุคคลบางกลุ่มวิธีการหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกไม่ได้นำหลักความรู้ความสามารถมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาจึงได้

บุคลากรที่ไม่ตรงกับความต้องการขององค์การการบรรจุแต่งตั้งไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และไม่มีการปฐมนิเทศก่อนบรรจุเข้าตำแหน่งงานการมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและหน้าที่ที่รับผิดชอบไม่มีการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานบุคลากรไม่มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ขาดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี, 2559)

เนื่องจาก บุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของทุกองค์กร ซึ่งนอกจากการบริหารจัดการเกี่ยวกับจัดโครงสร้างองค์กรและการมอบหมายงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บุคลากรปฏิบัติแล้ว การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ก็เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากองค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพและความก้าวหน้าของงานในองค์กรนั้น แน่นอนว่าการบริหารจัดการบุคลากรต้องพัฒนาบุคลากร ให้มีศักยภาพด้วยส่วนประกอบสำคัญสองส่วน คือ ทักษะทางวิชาการ ความรู้ทางวิชาชีพเพื่อใช้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่นั้นๆและทักษะทางสังคมที่ใช้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อให้ทำงานร่วมกันได้ดีและประสบความสำเร็จ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2558)

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเชียงขวัญจังหวัดร้อยเอ็ด มีองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน5แห่งได้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเจ้า องค์การบริหารส่วนตำบลหมูม้น และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเขืองเป็นพื้นที่หนึ่งที่ประสบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญเนื่องจากขาดความชัดเจนในการปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่การวางนโยบาย แผนการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร การดำเนินการด้านการสรรหาและการคัดเลือก การมอบหมายภาระหน้าที่ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทุกส่วนยังขาดความชัดเจนและโปร่งใส ในการปฏิบัติขาดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาทักษะทางวิชาการและทักษะทางสังคมอย่างเหมาะสมและเพียงพอส่งผลให้เกิดปัญหาการทำงานร่วมกันในบางพื้นที่ ผู้วิจัยในฐานะพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลได้เล็งเห็นถึงความสำคัญ และมีความสนใจที่จะศึกษาวิเคราะห์วิธีการหรือแนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลการวิจัยนี้จะก่อให้เกิดเป็นและเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด

2.2เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบถึงการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด

3.2 ได้ทราบความแตกต่างของการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ดจำแนกตามเพศอายุระดับการศึกษาประเภทบุคลากรและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.3 ได้ทราบถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเจ้า องค์การบริหารส่วนตำบลหมูม้น และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเขือง จำนวน 422 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ของกรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเจ้า องค์การบริหารส่วนตำบลหมูม้น และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเขือง จำนวน 211 คน ซึ่งได้จากการสุ่มโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ และ ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ผู้บริหารและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 5 แห่ง ประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือ จำนวน 2 คนปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 2 คน และบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 คน รวมจำนวน 10 คน เลือกผู้ให้สัมภาษณ์โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ชนิด ดังนี้ 1)แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ดมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ 2)แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ดจำนวน 1 ฉบับ การเก็บรวมข้อมูล 1)การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการจากวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคามเพื่อเป็นหนังสือนำถึงองค์การบริหารส่วนตำบล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงขวัญจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขออนุญาตจัดหาข้อมูลขั้นพื้นฐานในด้าน

ต่างๆ ของทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงขวัญเรียนไปยังท่านนายกของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด 5 แห่ง เพื่อทำการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างและนัดหมายวันเวลาในการเก็บข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามเป็นรายบุคคล และนัดหมายวันเวลารับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง 2)การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการจากวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นหนังสือนำ และติดต่อผู้ให้สัมภาษณ์ทำการนัดหมายวันเวลาในการสัมภาษณ์โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล 1)การจัดกระทำกับข้อมูล เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาครบตามจำนวน 211 ฉบับ ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของการตอบคำถามและนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ต่อไปการจัดกระทำกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนและถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และจัดเตรียมข้อมูลไว้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป 2)การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้ความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ดำเนินการโดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้ t-test (Independent Sample) และ F-test (One-Way ANOVA)

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผนบุคลากร	4.60	0.57	มากที่สุด
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	4.49	0.61	มาก
3. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	4.16	0.72	มาก
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.40	0.68	มาก
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.33	0.68	มาก
6. ด้านการให้พ้นจากงาน	4.29	0.60	มาก
รวม	**4.38**	**0.64**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ด้านการวางแผนบุคลากรด้านการสรรหาและการคัดเลือกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการให้พ้นจากงานและด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามลำดับ

5.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน รายละเอียดดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

คุณลักษณะของบุคลากร	p-value
1. เพศ	0.75
2. อายุ	0.52
3. ระดับการศึกษา	0.00*
4. ประเภทบุคลากร	0.01*
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	0.00*

*($p \leq 0.05$)

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ และอายุโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.3 แนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด มีดังนี้

5.3.1 ด้านการวางแผนบุคลากร ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์การเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาให้ประชาชนได้ควรกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ของบุคลากรอย่างละเอียดชัดเจนและเหมาะสมกับองค์การและควรมีนโยบายเรื่องแผนบุคลากรให้มีความละเอียดชัดเจนและเหมาะสม

5.3.2 ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ควรเลือกสรรบุคลากรด้วยหลักคุณธรรมเป็นไปตามระเบียบของทางราชการเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการควรประกาศรับสมัครเพื่อสรรหาบุคลากรให้เป็นไปอย่างเปิดเผยเช่น ประชาสัมพันธ์เสียงตามสายปิดประกาศในชุมชนประกาศรับสมัครผ่านระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อให้ผู้ที่มีคุณสมบัติได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเพื่อค้นหาบุคคลที่มีความสามารถตามตำแหน่งงานและควรสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติทั้งด้านวุฒิการศึกษาความรู้ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่งงาน

5.3.3 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ควรมีการอบรมปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่เพื่อให้ทราบบทบาทหน้าที่และสิทธิประโยชน์ของตนเองในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานควรจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรเช่น โบนัสที่พักอาศัยหรือค่าเช่าบ้านอย่างเหมาะสมและควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอาจเป็นคำชมเกียรติบัตรหรือจะเป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนการเลื่อนระดับ

5.3.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนว่ามีผลงานอะไรบ้างในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาแต่ละช่วงเวลาประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรมและดูความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานควรมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมมีการประเมินจากหลายฝ่ายประเมินรอบด้านไม่เลือกปฏิบัติควรลงความเห็นในการประเมินการปฏิบัติงานมีการตักเตือนบุคลากรที่ปฏิบัติตนไม่เหมาะสมและเสื่อมเสียต่อองค์การชัดเจนเป็นรายบุคคลเพื่อให้บุคลากรนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงในการปฏิบัติงานและควรแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบก่อนทุกครั้งที่มีการประเมิน

5.3.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมการฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดหรือหน่วยงานอื่นจัดตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถทันต่อเหตุการณ์รวมถึงทัศนคติที่ดีต่อองค์การควรส่งบุคลากรเข้าร่วมการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนาตำแหน่งงานตามวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรและควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร

5.3.6 ด้านการให้พ้นจากงาน เมื่อบุคลากรในองค์การกระทำผิดต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัดมีการพิจารณาตามหลักคุณธรรมไม่ให้บุคลากรพ้นจากงานในการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงควรตรวจสอบให้ชัดเจนว่าผิดจริงสมควรแก่การพ้นจากงานเพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่นๆ และควรชี้แจงกฎระเบียบข้อบังคับการย้ายหรือการให้พ้นจากงานเมื่อบุคลากรกระทำผิดไม่ร้ายแรงควรมีการตักเตือนก่อนพร้อมทั้งให้คำแนะนำที่ถูกต้องก่อนที่จะมีการลงโทษ

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการให้พ้นจากงาน และด้านการธำรงรักษาบุคลากร ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล และมีงบประมาณเพียงพอในการบริหารงานบุคคล มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในการศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรม สัมมนา อย่างเท่าเทียมกัน มีกระบวนการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานถูกต้องตามระเบียบ/ประกาศ มีการสนับสนุนให้บุคลากรโอนหรือย้ายจากตำแหน่งหน้าที่เดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองและมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และงานมาอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้เป็นเหตุผลที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับการวิจัยของ จิราวรรณ แสงตันชัย (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศกรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย และได้นำเสนอ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 การจัดทำแผนพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างความรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด กลยุทธ์ที่ 2 สร้างวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำแก่บุคลากรให้มีโอกาสได้นำเสนอความคิดและปฏิบัติงาน และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถกลยุทธ์ที่ 3 ปรับรูปแบบการบริหารงานสู่การบริหารแนวราบเพิ่มมากขึ้นเพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ลดขั้นตอนหรือการบังคับบัญชาที่ซับซ้อนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงบทบาทความเป็นผู้นำในการทำงานและควรลดการยึดติดกับระบบอาวุโสโดยคำนึงถึงผลจากการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาการสื่อสารสองภาษา โดยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสื่อสารสองภาษาได้โดยเฉพาะภาษาอังกฤษเพื่อการให้บริการที่เป็นสากล ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 โครงการเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเองของบุคลากรให้สามารถนำเอาศักยภาพมาใช้ในการดำเนินงาน กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนากระบวนการทำงานให้เป็นระบบลดขั้นตอน/กระบวนการทำงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนในการทำงานและมีการพัฒนาระบบงานภายในองค์กรให้มีวัสดุอุปกรณ์และระบบสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการทำงานให้บริการมากขึ้น

6.2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างต่างได้รับการปฏิบัติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่เท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องบทบาทในงาน ค่าตอบแทนสภาพการทำงานความปลอดภัยความมั่นคงความก้าวหน้าในการทำงานเป็นต้น ส่งผลให้ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีเพศ และอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ

บริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ดไม่แตกต่างกันการที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะงานด้านการบริหารงานบุคคลนั้นเน้นให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมไม่จำกัดเพศ และกลุ่มอายุโดยใช้ระบบคณะกรรมการเข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนทั้งด้านการจัดทำแผนอัตรากำลังการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงทำให้บุคลากรรู้และเข้าใจกระบวนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรเกิดการยอมรับและเข้าใจในระบบการดำเนินงานดังนั้นจึงน่าจะส่งผลให้บุคลากรที่มีเพศ และอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับการวิจัยอรทัยจันทร์เหลือง (2558) ได้ศึกษาปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขื่องในอำเภอเขื่องในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันเห็นว่ามีการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขื่องในโดยรวมและในรายด้านไม่แตกต่างกัน

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมอบหมายนโยบายเพื่อนำสู่การปฏิบัติ ติดตาม กำกับดูแล และประเมินผลให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

7.1.2 ผู้บริหารอาจใช้การพัฒนาการบริหารงานบุคคล เป็นต้นแบบของการพัฒนางานในส่วนอื่นๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยประกาศนโยบายอย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรควรมีส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ในวงกว้างในการสรรหาบุคคลเข้าทำงานและเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรควรนำหลักความรู้ความสามารถมาประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร

7.2.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมกันในเรื่องของการพิจารณาความดีความชอบความก้าวหน้าในตำแหน่งการขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนให้มากยิ่งขึ้นและการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น

7.2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรควรมีการปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกด้านในการพัฒนาบุคลากรและควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในด้านการพัฒนาหรือฝึกอบรมและศึกษาดูงานทุกปี

7.2.4 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานการคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นคณะกรรมการในการพิจารณาการให้บุคลากรพ้นจากงานต้องเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรและเป็นผู้ที่มี

ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการคณะกรรมการและผู้บริหารควรวางระบบการติดตามตรวจสอบการขาดงานของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

7.3.1 ควรศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตจังหวัดอื่นหรือภาคอื่นเพื่อให้ได้ข้อสรุปผลการศึกษามากเพิ่มขึ้น

7.3.2 ควรศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้ตัวแปรอื่นๆ ที่มีผลต่อความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7.3.3 เพื่อที่จะให้การอภิปรายผลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพควบคู่กันไปกับการศึกษาเชิงปริมาณโดยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกเพื่อได้ทราบถึงรายละเอียดให้ดียิ่งขึ้น

8. เอกสารอ้างอิง

โกวิทย์ พวงงาม. (2560). **การปกครองท้องถิ่นไทย.** กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน.

จิราวรรณ แสงตันชัย. (2561). แนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย. **วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.** 13(43). 53-62.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. (2560). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่มที่ 134. ตอนที่ 40 ก. 6 เมษายน 2560.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2558). **การโค้ชเพื่อการรู้คิด.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์.

ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี. (2559). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรทัย จันทร์เหลือง. (2558). **ปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขื่องใน อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี.** การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

9. คำขอบคุณ

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จีรศักดิ์ โพกาวิน ที่ได้กรุณาและช่วยเหลือและแนะนำอย่างดียิ่งในการวิจัยครั้งนี้ขอขอบพระคุณบิดามารดาและสมาชิกในครอบครัวที่เป็นกำลังใจช่วยเหลือและเป็นแรงสนับสนุนที่สำคัญยิ่งต่อการทำวิจัยให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี คุณค่าและประโยชน์จากการวิจัยนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดาตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณที่ให้การอบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชาจนประสบผลสำเร็จในที่สุด