



การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

บั้งอร บรรเทา*

ลีดา สอนศรี**

ยุพา คลังสุวรรณ***

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 169 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7 คน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7 คน และบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จำนวน 7 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 21 คน ผู้ให้สัมภาษณ์เลือกโดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1. ผลการศึกษาโครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พบปัญหาหลายประการ ประกอบด้วย 1) โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นขาดความเป็นเอกภาพ 2) การบริหารงานบุคคลท้องถิ่นให้อำนาจแก่ผู้บริหารท้องถิ่นมากเกินไป 3) กระบวนการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นมีความซับซ้อนและล่าช้า 4) พนักงานท้องถิ่น ถูกปิดกั้นความก้าวหน้า 5) การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่สามารถจูงใจให้คนเข้ามาทำงาน และ 6) ความไม่ชัดเจนของหลักเกณฑ์เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ผลการศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยด้าน 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งส่วนใหญ่ไม่สอดคล้องกับการ

* นิติระดับปริญญาโท, สาขานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

** รองศาสตราจารย์, วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

*** รองศาสตราจารย์, วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม



วารสารการเมืองการปกครอง

ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 กันยายน 2558 – กุมภาพันธ์ 2559 การบริหารการจัดการ-การบริหารทรัพยากรมนุษย์-นโยบาย

สัมภาษณ์ โดยสรุป ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม เห็นควรให้ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถทันต่อเหตุการณ์

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล/องค์การบริหารส่วนตำบล/อำเภอเชียงยืน/จังหวัดมหาสารคาม

Personnel Administration of Subdistrict Administrative Organization in Chiang Yuen District of Maha Sarakham Province

Bangorn Banthao^{*}

Sida Sonsri^{**}

Yupha Klangsuwan^{***}

Abstract

The study aims to analyze the structure and local personnel administrative system, to study the personnel administrative process of the Subdistrict Administrative Organization (SAO), and to propose the suggestions and ways to solve the problems in personnel administration in Chiang Yuen district of Maha Sarakham province. The 169 samples of personnel are conducted in Subdistrict Administrative Organization in Chiang Yuen district of Maha Sarakham province. The 5 rating scale questionnaires and structured interviews are used in this research. There are 21 interviewees including 7 Chief Executives of the SAO, 7 Chief Administrators of the SAO, and 7 personnel in the division of personnel administration. The interviewees are selected through purposive sampling technique. The statistics used for data analysis are frequency, percentage, mean, and standard deviation. The results of the study are as follows. 1. There were several problems found in the study of the structure and local personnel administrative system, which consisted of 1) the local administrative system has no unity; 2) personnel administration gives

^{*} Master of Public Administration Program in Public Policy College of Politics and Governance Mahasarakham University

^{**} Associate Prof., College of Politics and Governance Mahasarakham University, Advisor

^{***} Associate Prof., College of Politics and Governance Mahasarakham University, Co-Advisor



excessive authorities to local administrators; 3) the local personnel administration is too complex and slow; 4) the local officers are not be able to be promoted; 5) there are no incentives for outsiders to apply for the positions in the SAO; and 6) the criteria of personnel development of the local personnel administrative process is not clear. 2. The results found in the study of SAO's personnel administrative process in Chiang Yuen district of Maha Sarakham province, overall mean of the opinions toward the SAO's personnel administration is in the moderate level. The means of the 6 aspects of the administration are also in the moderate levels which were not conformed to the interviews. In conclusion, the research suggests the ways to solve the problems in personnel administration of the SAO in Chiang Yuen district of Maha Sarakham province. The personnel should be encouraged to participate in trainings and seminars accordingly to their positions on a regular basis in order for them to have knowledge and maintain good attitudes toward organization.

Keywords: Personnel Administration/ Subdistrict Administrative Organization/ Chiang Yuen

District/ Maha Sarakham Province

บทนำ

นับตั้งแต่มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ได้มีการให้ความสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้บัญญัติถึงความสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครองให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในมาตรา 78 และมาตรา 282 ถึงมาตรา 290 ซึ่งเป็นที่มาของการตราพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติว่าด้วยการเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (นันทวัฒน์ บารมพันธ์, 2549)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ก็เป็นกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรองรับแนวนโยบายการกระจายอำนาจการปกครองให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระด้านการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองเพื่อทำหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล และได้กำหนดให้มีองค์กรที่ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลาง มาตรฐานทั่วไป และแนวทางการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว โดย

กำหนดให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้น 3 ระดับ คือ (อรรถัย กักผล และสุมามาลย์ ชาวนา, 2550, น.4)

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

การกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น ก็เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถดำเนินการเองโดยอิสระในการบริหารงานพอสมควรภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย และสิ่งสำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น คือ การจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นชนบทอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะทำให้เจตนารมณ์ดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์มากนักน้อยเพียงใดนั้น คนย่อมเป็นทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะคนหรือบุคลากรในองค์กรจะเป็นผู้กำหนดและดำเนินการตามนโยบาย รวมทั้งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอื่น ๆ ทั้งหมด ดังนั้นหากกระบวนการบริหารงานบุคคล รวมทั้งกระบวนการพัฒนาความรู้ และการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะช่วยให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน เพื่อเป็นพลังในการผลักดันให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามเจตนารมณ์มากที่สุด หากแต่กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังประสบปัญหาและอุปสรรคในแต่และกระบวนการอยู่มามาย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาในการวางแผนบุคลากรที่ไม่มีความละเอียดชัดเจน ไม่มีการวิเคราะห์อัตรากำลังและความต้องการกำลังคนในอนาคตให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กร บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนขององค์กร และผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการวางแผนและไม่ปฏิบัติตามแผน การสรรหาและการคัดเลือกไม่มีความโปร่งใส ยุติธรรม ไม่มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัคร มีการกำหนดคุณสมบัติที่เอื้อต่อบุคคลบางกลุ่ม วิธีการ หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก ไม่ได้นำหลักความรู้ความสามารถมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา จึงได้บุคลากรที่ไม่ตรงกับความต้องการขององค์กร การบรรจุแต่งตั้งไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และไม่มีการปฐมนิเทศก่อนบรรจุเข้าตำแหน่งงาน การมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ไม่มีการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน บุคลากรไม่มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ไม่นำผลการปฏิบัติงานจริงมาใช้พิจารณาความดีความชอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่สามารถบ่งชี้ศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ไม่มีการแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ รวมถึงไม่มีการแจ้งผลการประเมินอย่างเปิดเผย ไม่มีการ



ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่มีการจัดประชุมชี้แจงวิธีการในการปฏิบัติงานตามแผนงาน ไม่มีการพาบุคลากรไปศึกษาดูงาน ไม่มีการส่งบุคลากรเข้าอบรมตามตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่มีการส่งเสริมการศึกษาต่อให้บุคลากร ไม่มีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมสัมมนา และบุคลากรไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษาระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ไม่มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับในการย้าย ไม่มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ ระเบียบ แบบแผนในการลาออก การพิจารณาลงโทษบุคลากรให้ออกจากงานไม่มีความเป็นธรรม มีการสั่งให้บุคลากรที่มีความผิดเล็กน้อยออกจากงานโดยไม่ได้สวนให้ทราบข้อเท็จจริงอย่างถี่ถ้วน การขยับเลิตำแหน่งงาน ไม่เป็นไปตามกฎหมาย และมีการสั่งเลิกจ้างบุคลากรอย่างไม่เป็นธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อเต่า องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าบัวบาน องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเงิน และองค์การบริหารส่วนตำบลกู่ทอง ก็เป็นพื้นที่หนึ่งที่ประสบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลเหมือน ๆ กับพื้นที่อื่น ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญเนื่องจากคนเป็นทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะคนหรือบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นผู้กำหนด และดำเนินการตามนโยบาย รวมทั้งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอื่น ๆ ทั้งหมด คนจึงเป็นพลังในการผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ การบริหารงานบุคคล จึงเป็นส่วนสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ ผู้วิจัยเป็นพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานบุคคล ซึ่งอยู่ภายใต้การบริหารงานตามกฎหมายดังกล่าว ดังนั้นจึงต้องการศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นประโยชน์ และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม



3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำกระบวนการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดของสมคิด บางโม (2550, น.147-170) มาเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัย ซึ่งท่านได้กล่าวไว้ว่าการบริหารงานบุคคล แบ่งเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนบุคลากร 2) ด้านการสรรหาและการคัดเลือก 3) ด้านการชำระรักษาบุคลากร 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 6) ด้านการให้พ้นจากงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

1.1 แบบสอบถาม แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน

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

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม รวม 6 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนบุคลากร 2) ด้านการสรรหาและการคัดเลือก 3) ด้านการชำระรักษาบุคลากร 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร 6) ด้านการให้พ้นจากงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น.82-84)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม



1.2 แบบสัมภาษณ์ แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทยุทธศาสตร์ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พร้อมวัน เดือน ปีและเวลาที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างใช้สอบถามผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม รวม 6 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนบุคลากร 2) ด้านการสรรหาและการคัดเลือก 3) ด้านการดำรงรักษายุทธศาสตร์ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร 6) ด้านการให้พ้นจากงาน

2. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบและแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

2.2 นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาเนื้อหา รูปแบบ และการใช้ภาษา แล้วนำแบบสอบถามกลับมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.3 นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเนื้อหา รูปแบบ และการใช้ภาษา 3 ท่าน

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

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

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาได้
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาได้หรือไม่
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาได้



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

2.6 นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ (Try-Out) มาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยการหาอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบ Pearson ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ตามวิธีการของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น.113-119)

2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบใช้ (Try-Out) มาปรับปรุงแก้ไข

2.8 จัดทำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ขออนุญาตรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ส่งถึงผู้บริหารและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายผู้ให้สัมภาษณ์ สัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์พร้อมนำส่งแบบสอบถามบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคามแต่ละแห่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล และผู้วิจัยจะเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง ภายใน 7 วัน นับตั้งแต่วันที่ส่งแบบสอบถามไป

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสังคมศาสตร์ในการประมวลผลข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Cording form) ให้คะแนนแต่ละข้อจากอำนาจการจำแนกรายข้อในแบบสอบถาม ซึ่งกำหนดไว้ 5 ระดับ ให้คะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น.120-121)



ระดับ 5 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

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

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

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

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency)

ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ที่รวบรวมได้มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สรุปผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. จากการศึกษารูปร่างและระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พบว่า

1.1 โครงสร้างการบริหารงานบุคคล การมีองค์การบริหารงานบุคคลท้องถิ่น 3 ระดับในระดับชาติ และ 3 ชุด ในระดับจังหวัด ส่งผลให้ขาดความเป็นเอกภาพขององค์การบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติงาน คือ ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของอำนาจ

หน้าที่ขององค์กร นำไปสู่ความสับสนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับมาตรฐานหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติที่ขาดความเป็นเอกภาพ และสอดคล้องกัน ส่งผลให้เกิดความสับสนได้เปรียบเทียบเปรียบระหว่างพนักงานท้องถิ่นแต่ละประเภท

1.2 ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พบว่า เมื่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละประเภทและแต่ละจังหวัดทำหน้าที่นำมาตรฐานทั่วไปไปกำหนดเป็นหลักเกณฑ์และดำเนินงานที่เกี่ยวกับการบริหารบุคคลในแต่ละท้องถิ่นภายในจังหวัดนั้น ๆ แล้วปรากฏว่า การบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ได้ให้อำนาจแก่ผู้บริหารท้องถิ่นมากเกินไป ส่งผลให้อำนาจในกระบวนการบริหารงานบุคคลไปกระจุกที่ผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจ ตามความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่นไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม ใช้ระบบอุปถัมภ์ ส่งผลให้ท้องถิ่นได้บุคคลไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ได้ ซึ่งก็อาจเนื่องมาจากกฎหมายบริหารงานบุคคล มีผลบังคับใช้กับพนักงานส่วนท้องถิ่นเท่านั้น ไม่ได้บังคับใช้กับนักการเมืองท้องถิ่น ระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีความซับซ้อนและล่าช้า ไม่สามารถจูงใจให้คนเก่งที่เรียนจบระดับปริญญาเอกหรือจบเกียรตินิยมเข้าทำงาน เพราะมีขั้นตอนที่ซับซ้อนและล่าช้า ขาดความก้าวหน้า รวมถึงอัตราเงินเดือน ซึ่งถูกมองว่าเป็นข้าราชการชั้นสอง ทำให้ท้องถิ่นไม่สามารถสรรหาคนดี คนเก่ง มาทำงานให้กับท้องถิ่นได้

2. จากการศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม สรุปผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

2.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประเภทบุคลากรพนักงานส่วนตำบล และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำมาสรุปผล ปรากฏดังนี้

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



2.2.2 ด้านการวางแผนบุคลากร พบว่า ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามส่วนใหญ่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ องค์กรบริหารส่วนตำบลได้กำหนดนโยบายเรื่องแผนบุคลากรไว้อย่างละเอียดชัดเจน โดยการวิเคราะห์งานที่มีความจำเป็นในพื้นที่ตามแผนพัฒนาตำบล ที่มาจากการประชุมประชาคมของแต่ละหมู่บ้าน ประกอบกับนโยบายของผู้บริหาร มีการกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน และมีการวางแผนบุคลากรเหมาะสมกับความต้องการขององค์กรบริหารส่วนตำบล และมีข้อมูลบางส่วนที่ไม่สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ คือ แผนบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลที่จัดทำไม่ค่อยมีความเหมาะสมกับภารกิจ เนื่องจากอาจถ่ายโอนงานมาจากหน่วยงานอื่น เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบ ทำให้องค์กรบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถวิเคราะห์งาน ประเมินค่างานได้ตามความเป็นจริง

2.2.3 ด้านการสรรหาและการคัดเลือก พบว่า ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ องค์กรบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการสรรหาบุคลากรเอง ซึ่งมีกระบวนการสรรหาที่ไม่เป็นธรรม เลือกสรรบุคลากรตามนโยบายของผู้บริหาร จึงไม่ได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ควรมีหน่วยงานกลางเป็นผู้ดำเนินการ และการบรรจุต้องรอประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดและมติที่ประชุมก่อน ซึ่งมีความล่าช้า เพราะกว่าหนังสือมาถึงองค์กรบริหารส่วนตำบล และมีข้อมูลบางส่วนที่สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ คือ การสรรหาบุคลากรเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

2.2.4 ด้านการชำระรักษาบุคลากร พบว่า ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ ความสามารถ แต่เป็นระบบโควตา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์ ไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงว่าบุคลากรไม่มีความเชื่อมั่นต่อองค์กรบริหารส่วนตำบล

2.2.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ใช้จากปริมาณงานความรู้ความสามารถเป็นหลัก ควรมีแนวทางในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อจะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ ไม่เอนเอียงไปกับผู้บริหารที่พิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความชอบส่วนตัว ก็เพื่อเป็นหลักประกันที่แน่นอนให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน

2.2.6 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ องค์กรบริหารส่วนตำบลไม่



สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมได้ทั้งหมดเนื่องจากมีปัญหาทางด้านงบประมาณ งบประมาณในการฝึกอบรมขององค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อย และบุคลากรก็ไม่ให้ความสำคัญในการเข้ารับการอบรม และมีข้อมูลบางส่วนที่สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ คือ บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรเดิม ๆ บ่อยครั้ง

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

3. จากการศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม สรุปผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนบุคลากร บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เห็นควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาให้ประชาชนได้

3.2 ด้านการสรรหาและการคัดเลือก บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เห็นควรเลือกสรรบุคลากรด้วยหลักคุณธรรมเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

3.3 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เห็นควรมีการอบรมปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ เพื่อให้ทราบบทบาทหน้าที่และสิทธิประโยชน์ของตนเองในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงาน

3.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เห็นควรมีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนว่ามีผลงานอะไรบ้างในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาแต่ละช่วงเวลา ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และดูความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานควรมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม มีการประเมินจากหลายฝ่าย ประเมินรอบด้าน ไม่เลือกปฏิบัติ

3.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เห็นควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลจัดหรือหน่วยงานอื่นจัด



ตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถทันต่อเหตุการณ์

3.6 ด้านการให้พ้นจากงาน บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เห็นว่าเมื่อบุคลากรในองค์การกระทำผิดต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด มีการพิจารณาตามหลักคุณธรรม ไม่ให้บุคลากรพ้นจากงานในการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยอภิปรายผลจากข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามข้อสรุป ดังนี้

1. โครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

1.1 โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น การมีองค์การบริหารงานบุคคล 3 ระดับในระดับชาติ และ 3 ชุด ในระดับจังหวัด ส่งผลให้ขาดความเป็นเอกภาพขององค์การบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติงาน คือ ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของอำนาจหน้าที่ขององค์กร นำไปสู่ความสับสนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับมาตรฐานหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติที่ขาดความเป็นเอกภาพ และสอดคล้องกัน ส่งผลให้เกิดความลักลั่นได้เปรียบเสียเปรียบระหว่างพนักงานท้องถิ่นแต่ละประเภท ทำให้การโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความยุ่งยากและล่าช้า ดังนั้น องค์กรกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นควรมีเพียงองค์กรเดียว เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการกำหนดมาตรฐาน และมีมาตรฐานการปฏิบัติเดียวกันหมดทั้งประเทศ และเพื่อให้กระบวนการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นภายในองค์กรเดียวกันหรือระหว่างองค์กรเป็นไปอย่างคล่องตัว

1.2 ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น เมื่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละประเภทและแต่ละจังหวัดทำหน้าที่นำมาตราฐานทั่วไปไปกำหนดเป็นหลักเกณฑ์และดำเนินงานที่เกี่ยวกับการบริหารบุคคลในแต่ละท้องถิ่นภายในจังหวัดนั้น ๆ แล้ว ปรากฏว่า การบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ได้ให้อำนาจแก่ผู้บริหารท้องถิ่นมากเกินไป ส่งผลให้อำนาจในกระบวนการบริหารงานบุคคลไปกระจุกที่ผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจ ตามความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่นไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม ใช้ระบบอุปถัมภ์ ส่งผลให้ท้องถิ่นได้บุคคลไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ได้ ซึ่งก็อาจเนื่องมาจากกฎหมายบริหารงานบุคคล มีผลบังคับใช้กับพนักงานส่วนท้องถิ่นเท่านั้น ไม่ได้บังคับใช้กับนักการเมืองท้องถิ่น ระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีความซับซ้อนและล่าช้า ไม่สามารถจูงใจให้คนเก่งที่เรียนจบระดับปริญญาเอกหรือจบ

เกียรตินิยมเข้าทำงาน เพราะมีขั้นตอนที่ซับซ้อนและล่าช้า ขาดความก้าวหน้า รวมถึงอัตราเงินเดือน ซึ่งถูกมองว่าเป็นข้าราชการชั้นสอง ทำให้ท้องถิ่นไม่สามารถสรรหาคนดี คนเก่ง มาทำงานให้กับท้องถิ่นได้ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรมีความเป็นมาตรฐานเดียวกัน ความยืดหยุ่น และความคล่องตัว การสรรหาและเลือกสรรพนักงานส่วนท้องถิ่น ควรมีองค์กรกลางในการสรรหา เพื่อทำหน้าที่สรรหาและเลือกสรรพนักงานส่วนท้องถิ่นตามความรู้ความสามารถเพื่อให้ได้พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง ควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบรรจุแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตราค่าจ้างที่กำหนดไว้ โดยไม่ต้องขออนุมัติบรรจุอีกเพื่อความคล่องตัวและได้บุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กรอย่างรวดเร็ว การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการประเมินในรูปของคณะกรรมการ แทนการให้อำนาจแก่ผู้บริหารเพียงผู้เดียว เพื่อการถ่วงดุลอำนาจ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นธรรม และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงผู้บริหารท้องถิ่น

2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพงศธร ผาสิงห์ (2552, น.112-115) พบว่า บุคลากรของเทศบาล ในจังหวัดอุดรดิตถ์ จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน มีสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นไปได้ว่า

2.1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดนโยบายเรื่องแผนบุคลากรไว้อย่างละเอียดชัดเจน โดยการวิเคราะห์งานที่มีความจำเป็นในพื้นที่ตามแผนพัฒนาตำบล ที่มาจากการประชุมประชาคมของแต่ละหมู่บ้าน ประกอบกับนโยบายของผู้บริหาร มีการกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน และมีการวางแผนบุคลากรเหมาะสมกับความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่แผนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดทำไม่ค่อยมีความเหมาะสมกับการกิจ เนื่องจากอาจถ่ายโอนงานมาจากหน่วยงานอื่น เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบ ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถวิเคราะห์งาน ประเมินค่างานได้ตามความเป็นจริง

2.2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการสรรหาบุคลากรเอง ซึ่งมีกระบวนการสรรหาที่ไม่เป็นธรรม เลือกสรรบุคลากรตามนโยบายของผู้บริหาร จึงไม่ได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ควรมีหน่วยงานกลางเป็นผู้ดำเนินการ และการบรรจุต้องรอประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดและมติที่ประชุมก่อน ซึ่งมีความล่าช้า เพราะกว่าหนังสือมาถึงองค์การบริหารส่วนตำบล แต่การสรรหาบุคลากรเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง



2.3 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เห็นว่า สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ ความสามารถ แต่เป็นระบบโควตา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์ ไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงว่าบุคลากรไม่มีความเชื่อมั่นต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

2.4 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ชี้วัดจากปริมาณงานความรู้ความสามารถเป็นหลัก ควรมีแนวทางในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อจะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ ไม่เอนเอียงไปกับผู้บริหารที่พิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความชอบพอส่วนตัว ก็เพื่อเป็นหลักประกันที่แน่นอนให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน

2.5 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมได้ทั้งหมดเนื่องจากมีปัญหาทางด้านงบประมาณ งบประมาณในการฝึกอบรมขององค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อย และบุคลากรก็ไม่ให้ความสำคัญในการเข้ารับการอบรม แต่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วนกับเห็นว่าได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรเดิม ๆ บ่อยครั้ง

2.6 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เห็นว่า เมื่อบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกระทำผิดวินัย จะมีการสอบสวน ได้สวนหาข้อเท็จจริงอย่างเป็นธรรม หากมีการกระทำผิดจริงก็ตัดสินว่าผิด เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาลงโทษบุคลากรให้ออกจากงาน ต้องเป็นไปตามกฎหมายและเป็นธรรม อีกทั้งต้องชี้แจงหลักเกณฑ์ ระเบียบ และข้อบังคับในการย้ายอย่างชัดเจน ส่วนการพ้นจากตำแหน่งส่วนใหญ่จะเป็นการลาออก เพราะสอบบรรจุเป็นข้าราชการได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปปฏิบัติ

1.1 โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรมีเพียงองค์กรเดียว เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการกำหนดมาตรฐาน และมีมาตรฐานการปฏิบัติเดียวกันหมดทั้งประเทศ เพื่อให้กระบวนการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นเป็นไปอย่างเป็นธรรม มีความคล่องตัว

1.2 ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรอยู่ในรูปของคณะกรรมการ แทนการให้อำนาจแก่ผู้บริหารเพียงผู้เดียว เพื่อการถ่วงดุลอำนาจ ควรมีองค์กรกลางในการสรรหา เพื่อทำหน้าที่สรรหาและเลือกสรรพนักงานส่วนท้องถิ่นตามความรู้ความสามารถเพื่อให้ได้พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ควรลดขั้นตอนกระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นที่มีความซ้ำซ้อนทำ

ให้ล่าช้า เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนท้องถิ่นสามารถก้าวสู่ตำแหน่งระดับสูงอย่างเท่าเทียม ควรกำหนดอัตราเงินเดือนและสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ให้เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น เพื่อจูงใจให้คนเข้ามาทำงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3 กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาให้ประชาชนได้ ควรเลือกสรรบุคลากรด้วยหลักคุณธรรมเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ ควรมีการอบรมปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ เพื่อให้ทราบบทบาทหน้าที่และสิทธิประโยชน์ของตนเองในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงาน ควรมีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนว่ามีผลงานอะไรบ้างในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาแต่ละช่วงเวลา ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และดูความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานควรมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม มีการประเมินจากหลายฝ่าย ประเมินรอบด้าน ไม่เลือกปฏิบัติ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมการฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลจัดหรือหน่วยงานอื่นจัด ตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถทันต่อเหตุการณ์ และเมื่อบุคลากรในองค์การกระทำผิดต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด มีการพิจารณาตามหลักคุณธรรม ไม่ให้บุคลากรพ้นจากงานในการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ควรตรวจสอบให้ชัดเจนว่าผิดจริง สมควรแก่การพ้นจากงาน เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ และควรชี้แจงกฎระเบียบ ข้อบังคับการย้าย หรือการให้พ้นจากงาน เมื่อบุคลากรกระทำผิดไม่ร้ายแรงควรมีการตักเตือนก่อนพร้อมทั้งให้คำแนะนำที่ถูกต้องก่อนที่จะมีการลงโทษ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อโครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3 จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเชียงยืน มีปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด จึงควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



บรรณานุกรม

- โกวิท พวงงาม. (2552). การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมติใหม่ในอนาคต. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2549). การปกครองส่วนท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2540). กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พงศธร ผาสิงห์. (2552). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในจังหวัดอุดรดิตถ์ จังหวัดแพร่ จังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ รปม. อุดรดิตถ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- “พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542,” (2542). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116. ตอนที่ 120 ก. หน้า 1. 29 พฤศจิกายน.
- “พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552,” (2552). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 126. ตอนที่ 84 ก. หน้า 8-9. 6 พฤศจิกายน.
- “พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537,” (2537). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 111. ตอนที่ 53 ก. หน้า 11. 2 ธันวาคม.
- “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550,” (2550). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124. ตอนที่ 47 ก. หน้า 1-127. 24 สิงหาคม.
- สมคิด บางโม. (2550). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- อรทัย กึ๊ดผล และสุมาลย์ ชาวนา. (2550). ร่วมคิด ร่วมปฏิรูป การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : ๙ เจริญ การพิมพ์.