

การประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี Evaluation of Personnel Management of Chonburi Provincial Administrative Organization

โสภภาพิมพ์ สิมะกำธร* กมลพร กัลยาณมิตร** ปรียาพร เทรทะกุล***
Sophapim Simakumtorn* Kamolporn Kanlayanmitr** Preeyaporn Hetrakul**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบการประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตามความคิดเห็นของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 175 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 50.86 มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 44.57 จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 36.57 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี ร้อยละ 34.29
2. การประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ด้านการคัดเลือกบุคคล และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ
3. ผลการเปรียบเทียบการประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็น

* Faculty of Political Science, Bangkok-Thonburi University

** Faculty of Political Science, Bangkok-Thonburi University

*** Faculty of Political Science, Bangkok-Thonburi University

เกี่ยวกับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การประเมินผล การบริหารงานบุคคล

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the evaluation of personnel management of Chonburi Provincial Administrative Organization and to compare the evaluation of personnel administration of Chonburi Provincial Administrative Organization. According to the opinions of personnel of Chonburi Provincial Administrative Organization classified by gender, age, educational level and work experience. The samples used in the study were 175 personnel working in the Chonburi Provincial Administrative Organization who determined the sample size using the Krejcie and Morgan schedules. The instruments used to collect data were 5-level questionnaires. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation. T-test and the F-test.

The research found that :

1. Personnel performing duties of Chonburi Provincial Administrative Organization ; most of them were female, 50.86%, 31-40 years old, 44.57% had primary education, 36.57% and had experience of 16-20 years, 34.29%.

2. Evaluation of Personnel Management of Chonburi Provincial Administrative Organization : the overall level is moderate. On the other hand, it was found that all aspects were at a moderate level., sort order by average From descending to include human resources development, manpower planning, recruiting people to work person selection and the personnel out of the job, respectively.

3. The results of the comparison of the evaluation of personnel management of the Chonburi Provincial Administrative Organization were classified by sex, age, educational level, and experience in work, The results found that the personnel of gender, age, education and different operational experience of the opinions on the evaluation of personnel management of Chonburi Provincial Administrative Organization were overall not dissimilar

Keywords : evaluation of personnel management

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมตามความต้องการขององค์กรเข้ามาทำงานให้เพียงพอและบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์กร โดยมีขอบเขตของการบริหารงานบุคคลตั้งแต่ การวางแผนการวิเคราะห์งาน การบริหารบุคคล การได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคล การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สุขภาพและความปลอดภัย และการพัฒนาองค์กร เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ถือว่าการกระจายอำนาจให้แก่ประชาชนในการปกครองตนเอง ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากราษฎรในท้องถิ่นเอง โดยการเลือกตั้งโดยตรง ภายใต้บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่รัฐต้องให้ความสำคัญเป็นอิสระแก่ท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักสำคัญของระบบการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยการจัดให้มีการเลือกตั้ง (Election) เพื่อให้คนในท้องถิ่นนั้นได้มีโอกาสเข้าไปเป็นตัวแทนของประชาชนในการปกครองตนเองในรูปแบบสถานิติบุคคล เพื่อผลสมบูรณ์ในการดำเนินการก่อนนิติสัมพันธ์หรือนิติกรรม (Legal Act) หรือมีรายได้ (Revenue) มีอำนาจในการจัดทำงบประมาณ และมีความเป็นอิสระในการการปกครองตนเอง โดยมีเพียงองค์กรที่คอยกำกับดูแลในระดับนโยบายทั่วไป ภายใต้เงื่อนไขของกฎหมายระเบียบ คำสั่งของรัฐบาลกลางตามระบบการกระจายอำนาจ (Decentralization Theory) (จรัส สุวรรณมาลา, 2542, หน้า 12-25)

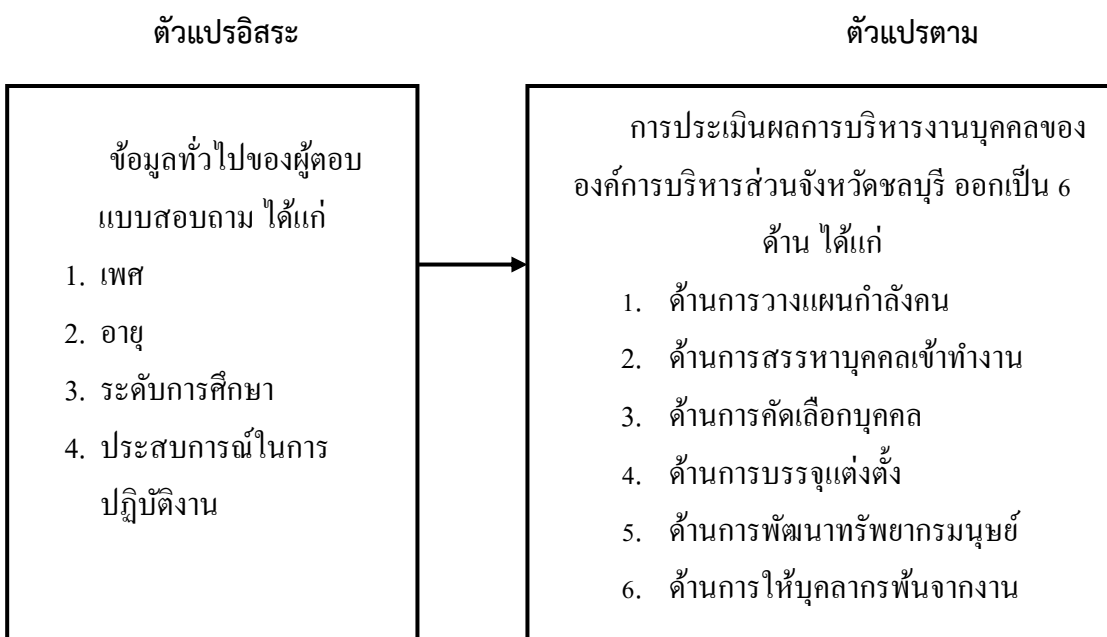
องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่กำหนดไว้ในมาตรา 70 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 (ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2546) ซึ่งเป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นเพื่อให้มีอำนาจในการบริหารงานของตนเอง ซึ่งกระทรวงมหาดไทยก็ได้ดำเนินการมาตลอด จนกระทั่งปัจจุบันนี้ ก็ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 ขึ้น โดยได้ปรับปรุงแก้ไขบทบาท อำนาจหน้าที่ และปรับปรุงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 ขึ้น ซึ่งได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ และให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่น และกำหนดเขตขององค์การบริหารส่วนจังหวัดคือเขตจังหวัด และในพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด อาจทำกิจการใดอันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่น หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นที่อยู่นอกเขตจังหวัดได้ เมื่อได้รับความยินยอมจากราชการส่วนท้องถิ่นอื่น หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดใน กฎกระทรวง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2550)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีความรับผิดชอบทั้งจังหวัดโดยรวมพื้นที่ของหน่วยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นทั้งหมด อาทิ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ทำให้การบริหารงานด้านงานบุคคลมีปัญหาหลายประการ เช่น ปัญหาด้านการวางแผนกำลังคน ซึ่งขาดแคลนกำลังคน ปัญหาด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงานยังไม่นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการสรรหา ปัญหาด้านการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานจ้างชั่วคราวไม่ตรงตามวุฒิที่ต้องการ เป็นต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจทำการวิจัยเรื่อง การประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลให้แก่หน่วยงานอื่นได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2.วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตามความคิดเห็นของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.กรอบแนวคิดการวิจัย



3.ความหมายของการบริหารงานบุคคล

สุวัฒน์ วรวัฒน์ (2542, หน้า 12-13) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลไม่ว่าจะเป็นภาคราชการหรือภาคเอกชน ประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญ 4 ประการคือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกว่า 4 M's ปัจจัย 4 ประการดังกล่าวนี้ คน นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้นำปัจจัยอื่นอีก 3 ประการไปบริหารงานให้เกิดผลออกมา

การบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารหรือการจัดการที่เกี่ยวกับตัวบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อจะเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้มีจำนวนเพียงพอ เพื่อให้การใช้คนให้เกิดประโยชน์เต็มที่ และรักษากำลังแรงงาน ตลอดจนการบำรุงรักษาส่งเสริมสมรรถภาพและบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การ การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับนโยบายการวางแผนโครงการ ระเบียบและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และปริมาณที่เพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การบริหารงานนั้นผู้บริหารไม่สามารถที่จะดำเนินงานทั้งหมดให้สำเร็จโดยลำพังได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ร่วมงานหรือบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร

เสนาะ ติยบัว (2546, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ การจัดระเบียบดูแลบุคคลเพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถ ของแต่ละบุคคลให้มากที่สุดอันเป็นผลทำให้องค์การได้เปรียบทางการแข่งขันและได้ผลงานมากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุด รวมตลอดจนถึงการดำเนินงานต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับทุกคนในองค์การนั้น

กระบวนการบริหารงานบุคคล

บรรยงค์ โตจินดา (2543, หน้า 114) ได้แบ่งกระบวนการวางแผนบุคลากรเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1. ศึกษานโยบายและแผนขององค์การ การวางแผนกำลังคนจำเป็นต้องศึกษานโยบายและแผนขององค์การก่อน เพื่อให้สอดคล้องกัน ศึกษาถึงโครงสร้างองค์การ และศึกษาถึงรูปแบบการเปลี่ยนแปลงนโยบายของการบริหารตลอดจนสถานะแวดล้อมภายนอก ด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองด้วย

2. การวิเคราะห์คนเป็นการทำอย่างเป็นระบบเดียวกัน สภาพกำลังคนที่มีอยู่ในองค์การทำการวิเคราะห์งานแต่ละตำแหน่ง โดยดูตำแหน่งงาน ขอบเขตการปฏิบัติงาน คุณสมบัติของพนักงาน ความรู้ความสามารถ รวมทั้งคาดการณ์ความสูญเสียกำลังคนในอนาคตด้วย

3. การพยากรณ์ความต้องการกำลังคน เป็นการมุ่งเน้นกำลังคนในอนาคตการปรับตัวขององค์การในอนาคต อันจะเกิดแรงผลักดันภายนอกและภายในองค์การ เป็นการกำหนดความต้องการจำนวนคนที่มีคุณสมบัติที่ระบุไว้สำหรับตำแหน่งงาน และสำหรับระยะเวลาหนึ่งในอนาคตและการคาดคะเนว่าจะมีการเกษียณอายุ การปลดออก การแต่งตั้ง ความต้องการกำลังคน

การพยากรณ์ความต้องการขององค์การต่าง ๆ ในระยะการวางแผนเปรียบเทียบความต้องการกำลังคนกับการผลิตกำลังคน

การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 123) กล่าวว่า การสรรหา หมายถึง การดำเนินงานในกิจกรรมหลายๆ อย่างที่หน่วยงานจัดทำขึ้น เพื่อจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ ความสามารถและมีทัศนคติที่ดีตรงตามความต้องการให้เข้ามาร่วมงาน ในอันที่จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, หน้า 183) กล่าวว่า การสรรหาบุคลากร คือ การค้นหาบุคคลต่างๆ ที่มีความสามารถในการที่จะสมัครงานในตำแหน่งที่ว่างอยู่ในองค์การการสรรหาจึงเป็นการดำเนินงานในกิจกรรมหลายๆ อย่างที่หน่วยงานได้จัดทำขึ้น เพื่อจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่องค์การต้องการให้เข้ามาทำงาน เพื่อช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จตามจุดหมาย

นอกจากนี้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, หน้า 183) กล่าวว่า ระบบการสรรหา (Recruitment System) มี 2 ระบบ คือ

1. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) เป็นการสรรหาบุคคลเข้าทำงานโดยไม่ได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถของผู้สมัครว่าจะเหมาะสมหรือไม่ วิธีการนี้ทำให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานเสีย ไม่มีความเชื่อมั่นในการทำงานในองค์การ จึงทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์การมีน้อย วิธีนี้เรียกว่า การใช้เส้นสาย

2. ระบบคุณธรรม เป็นการคัดเลือกสรรหาคนที่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคลเป็นหลัก และมีบุคลากรในองค์การหลายแห่งได้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องทำให้องค์การได้มีโอกาสเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและมีการแข่งขันด้วยความเป็นธรรมในองค์การหลากหลายมากขึ้น

4.วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 324 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 175 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ F-test (One-way ANOVA)

5.สรุปผลการวิจัย

บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 50.86 มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 44.57 จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 36.57 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี ร้อยละ 34.29

การประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.04$) เท่ากัน รองลงมาคือ ด้านการวางแผนกำลังคน ($\bar{X} = 2.97$) ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ($\bar{X} = 2.96$) ด้านการคัดเลือกบุคคล และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 2.92$) ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบการประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน

6.การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำไปอภิปรายผลได้ดังนี้

การประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดร ธนะโส (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรา สันตะศิริ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโครงสร้างการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติยังมีความปัญหาในการดำเนินงาน ทำให้ระบบโครงสร้างย่อยมีปัญหาตามมาด้วย และอีกประการหนึ่งอาจเนื่องมาจากบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ยังขาดความเข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ว่าแท้จริงแล้วมีหน้าที่และความรับผิดชอบในเรื่องอะไร ขอบข่ายการทำงานขาดการต่อเนื่องและการเชื่อมโยงระหว่างภายในองค์การ ระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และขาดการประสานงานกันระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

2. ผลการเปรียบเทียบการประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็น

เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดา ใฝ่ดี (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า บุคคลที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดสุโขทัย โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย โดยปกติคณะผู้บริหารซึ่งเป็นฝ่ายกำหนดนโยบาย และพนักงานเป็นฝ่ายปฏิบัติตามนโยบายของคณะผู้บริหารจะมีการปฏิบัติงานให้บรรลุนโยบายของฝ่ายบริหารที่ได้กำหนดไว้ ถึงแม้บุคลากรจะมีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างก็ปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เห็นว่ามีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สุโขทัย โดยรวมไม่แตกต่างกัน

7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ด้านการวางแผนกำลังคน ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากรเพื่อใช้ในการวางแผนกำลังคน
2. ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ควรมีการประชาสัมพันธ์ ประกาศรับสมัครบุคลากรให้ชัดเจน และทั่วถึง
3. ด้านการคัดเลือกบุคคล ควรปรับปรุงการวิธีการประเมินที่มีประสิทธิภาพที่สามารถคัดเลือกให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้เข้ามาบริหารงาน
4. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ควรมีการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน ไม่ตรงตามวุฒิ และวิชาเอกที่หน่วยงานต้องการ เพื่อให้กระบวนการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
5. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดให้มีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถความสนใจ และความถนัดของบุคลากร
6. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ควรมีการรับพิจารณาคำอุทธรณ์ คำร้องทุกข์ของบุคลากรทุกคน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงให้ดีขึ้น
2. ควรศึกษาโดยวิธีเชิงคุณภาพให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยใช้วิธี การสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) และการสัมภาษณ์เจาะลึก (In depth Interview)

Reference

- Banyong Tojinda. (2543). *Human resource management*. Bangkok : Bangkok Centre Press.
- Chanchai Arjinsamarjarn. (2545). *Personal administration*. Bangkok : K & P Books..
- Department of Local Administration. (2550). *Public Participation Manual on Public Duties Of the local administrative organization*. Bangkok : Department of Local Administration.
- Jarus Suwanmala.(2542). *Research Report on Fiscal Potential of Subdistrict Administration Organization*. Bangkok : Sukhum Lea Butr.
- Jantra Suntrakeeree (2557) *Problems of Personnel Administration of Subdistrict Administration Organization in Muang District Surin Province*. Independetn Research, Master of Publicd Administration. Mahasarckhm Ratjaphat University.
- Kovit Puanggham. (2544). *Thai local governance, principles and new dimensions in the future*. Edditions 4. Bangkok : Vinyuchon.
- Likhit Theeravekhin. (2548). *Decentralization and Participation in Rural Development*. Bangkok : Factulty of Political Science Thammasart University.
- Siriwan Sereerat and Group. (2545). *Organization and management*. Bangkok : : Dhammasarn.
- Suda Faidee. (2552). A Study of State and Problems of Personnel Management of Municipalities in Sukhothai Province. *Thesis of Master of Public Administration*. Uttraradit Ratjaphat University.
- Sanouk Tiyoa. (2546). *Management principles*. Editions 9. Bangkok : Thammasart University Press.
- Suwat Vorawat. (2542). The Problems of Personnel Management of School Administrators under Municipalities in Educational Region 9. *Independent Research*, Master of Education Program, Mahasarakham University.
- Thongchai Suntivong. (2542). *Personal administration*. Edditions10. Bangkok : Thaiwatthanapanich.
- Udorn Thanaso. (2557). Problems of Personnel Management of Nakhon Phanom Provincial Administrative Organization. *Independent Research*, Master of Public Administration Program, Nakornphanom Ratjaphat University.

