



การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด Merit System in Personnel Administration of Sub-District Municipality in Roi-Et Province

ชัยชนะ ทองเจริญ *

ไพศาล แนนอุดร **

กษพร นานาผล ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม ประเภทของข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำ ตามขนาดของเทศบาลตำบลขนาดเล็กกับเทศบาลตำบลขนาดกลางกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 346 คน เลือกโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย กำหนดกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973 : 727) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert's scale) 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดของข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักความมั่นคง ด้านหลักความสามารถ และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมืองผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ของข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำพบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ของข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักความสามารถ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการศึกษาและสภาพการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดของข้าราชการการเมือง กับข้าราชการประจำ ตามขนาด

เทศบาลตำบลขนาดเล็กกับเทศบาลตำบลขนาดกลาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดของข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำ จำแนกตามเทศบาลตำบลขนาดเล็กและเทศบาลตำบลขนาดกลาง พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ของข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำ จำแนกตามเทศบาลตำบลขนาดเล็ก และเทศบาลตำบลขนาดกลาง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ABSTRACT

The purpose of this research aimed to study and compare the merit system of Personnel Administration of Sub-District Municipality, Roi Et Province, which classified by types of political servants and servants, and sizes of small and medium sub-district. The sample included 346 people that work as political servants and servants of Sub-District Municipality, Roi Et Province. All participants were selected by simple random sampling and defined by Yamane formula. The instruments used for data collection were a checklist and five rating scale questionnaire with the reliability of 0.97.

The results of the study indicated that;

1. The merit system of Personal Administration of Sub-District Municipality, Roi Et Province overall was moderately in four main core themes. Descending order as follows; Equality, Stability, Capacities, and Political Neutrality.

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

** อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

Comparative results of personnel administration in the merit system of political servants and servants of Sub-District Municipality, Roi Et Province found that overall opinion of personal management in the merit system was no different. When considering each aspect, the study found that a core competence had the statistically significant difference in the level of .05.

2. The overall merit system of personal administration, which classified by size of small and medium sub-district was moderately in both dimensions.

Comparative results of four main core subjects (Equality, Stability, Capacities, and Political Neutrality) which classified by size of small and medium sub-district overall were no difference.

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, ระบบคุณธรรม, เทศบาลตำบล

Keywords : Personnel, Merit system, Sub-District Municipality

บทนำ

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นระบบการปกครองที่สืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจของรัฐสู่ท้องถิ่นให้ท้องถิ่นเป็นผู้ดูแลตนเอง ทั้งในด้านการบริหารงบประมาณการบริหารงานบุคคล และพื้นที่ โดยรัฐทำหน้าที่กำกับดูแลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อหลักการปกครองตนเอง และเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้เพราะเห็นว่าท้องถิ่นมีความใกล้ชิดประชาชนสามารถรับรู้ปัญหาและแก้ไขปัญหาได้รวดเร็วทันต่อความต้องการของประชาชน (นิศารวรรณ รักโคตร. 2547 : 2)

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ และการจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนดำเนินการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้มีศักยภาพในการรองรับภารกิจที่ถ่ายโอน ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเอง เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นได้โดยตรง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของ

พนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบมีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม จึงกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าว มีลักษณะไตรภาคีประกอบด้วย ผู้แทนจากส่วนราชการท้องถิ่น ผู้ทรงคุณวุฒิ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐาน และแนวทางการบริหารงานบุคคลรวมทั้งกำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบในงานธุรการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น แต่ทั้งนี้การกำหนดค่าใช้จ่ายด้านกำลังคนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง จะกำหนดสูงกว่า ร้อยละ 40 ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. 2542)

ในปี พ.ศ. 2476 ได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติฉบับแรกที่สนับสนุนการปกครองตนเองของท้องถิ่น ในปัจจุบันพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ได้กำหนดให้มีองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นตามที่กฎหมายกำหนด อันได้แก่ เมืองพัทยาและกรุงเทพมหานคร และองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นราชการส่วนท้องถิ่น แนวคิดในการจัดให้มีการปกครองท้องถิ่นในรูปเทศบาล เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย เป็นการลดภาระของรัฐบาลในการจัดทำบริการสาธารณะซึ่งรัฐบาลต้องดำเนินการเอง โดยรัฐมอบหมายให้ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ

ในปัจจุบันได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 12 พ.ศ.2552 ได้กำหนดรูปแบบการบริหารของเทศบาล ให้เทศบาลเป็นทบวงการเมืองโดยให้นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี และถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลดำเนินการภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ของกฎหมายไม่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของส่วนกลาง แต่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ การดำเนินกิจการของเทศบาลมีฝ่ายบริหารได้แก่ นายกเทศมนตรี และรองนายกเทศมนตรี ฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่สภาเทศบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชน อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการบริหารที่ยึดหลักความถูกต้องชอบธรรมทางกฎหมายเป็นสำคัญ



การบริหารงานบุคคล นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยทางด้านบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหมดเพราะสามารถที่จัดการหรือหาวิธีที่จะดำเนินการให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นบุคลากรจึงเป็นที่มาของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรอีกด้วย ซึ่งในการบริหารประเทศก็ได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ให้ “คน” เป็นยุทธศาสตร์ของการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึง การพัฒนาคุณภาพมนุษย์ให้มีขีดความสามารถเพื่อที่จะพัฒนาครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2540 : 71) การบริหารงานบุคคลหรือ “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” ในระบบราชการไทยนับเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่มีความสำคัญ กล่าวคือ การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลย่อมส่งผลถึงความสำเร็จของการบริหารราชการ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ หากตัวข้าราชการไทยเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีพฤติกรรมค่านิยม หรือทัศนคติที่ดีในการให้บริการประชาชนแล้ว ประชาชนย่อมเกิดความพอใจและสนับสนุนการดำเนินงานของรัฐบาลในระดับประชาธิปไตยนั่นเอง

แนวคิดเกี่ยวกับระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลระบบคุณธรรมนี้ได้มีนักทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์บุคคลสำคัญ คือ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ได้ให้แนวคิดหลักเกี่ยวกับระบบคุณธรรมในทัศนะกับลักษณะของระบบราชการว่าระบบราชการมีลักษณะเป็นการแบ่งแรงงานจะมีการแบ่งงานออกตามความสามารถและความถนัดของบุคคล มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับความประพฤติถูกนำมาใช้อย่างเสมอภาคกันและการทำงานต้องอาศัยความรู้ความสามารถ (merit) เป็นสำคัญ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเป็นพื้นฐานในการบริหารงานบุคคลของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกมาจนถึงปัจจุบัน สภาพปัญหาของข้าราชการพลเรือน และข้าราชการส่วนท้องถิ่น ของจังหวัดร้อยเอ็ด มีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของแต่ละส่วนโดยแยกปัญหาของข้าราชการแต่ละประเภทดังนี้

1. ข้าราชการพลเรือน มีลักษณะปัญหา ดังนี้

- 1.1 การแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
- 1.2 ปัญหาการเล่นพรรคเล่นพวกในการแต่งตั้ง
- 1.3 ปัญหาการซื้อขายตำแหน่ง

1.4 ปัญหาในการขาดกลไกในการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

2. ข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีลักษณะปัญหา ดังนี้

2.1 ปัญหาความไม่สามารถจูงใจบุคคลเข้าสู่ท้องถิ่น เนื่องจากการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่สามารถจูงใจให้คนเก่งเข้าสู่ระบบได้มีขั้นตอนมากและวุ่นวาย ตั้งแต่กระบวนการสรรหา การสอบ การขึ้นบัญชี การแต่งตั้ง การโยกย้าย รวมถึงอัตราเงินเดือนทำให้ท้องถิ่นไม่สามารถสรรหาคนมีความสามารถมาทำงานให้กับท้องถิ่นได้

2.2 ปัญหาความซับซ้อนและล่าช้าในกระบวนการบริหารงานบุคคล มีขั้นตอนมากทำให้เกิดความล่าช้า และสร้างความเสียหายให้กับท้องถิ่น เช่น การบรรจุตำแหน่งที่ว่างอยู่ท้องถิ่นต้องขออนุมัติต่อ ก.จังหวัด เพื่อที่จะปรับปรุงตำแหน่งแล้วก็บรรจุแต่งตั้งขอใช้บัญชีที่มีอยู่ในบางครั้งต้องใช้เวลา 3-4 เดือน การบรรจุทุกอย่างต้องเข้าที่ประชุมคณะกรรมการซึ่งใช้เวลาหลายเดือน

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่ทำงานในตำแหน่ง บุคลากร สังกัดเทศบาลตำบลขาว อำเภอสว่างภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเกี่ยวข้องและมีขอบเขตหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล จึงมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของฝ่ายข้าราชการการเมือง กับฝ่ายข้าราชการประจำ และตามขนาดเทศบาลตำบลขนาดเล็ก และเทศบาลตำบลขนาดกลางว่าอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดของข้าราชการการเมือง กับข้าราชการประจำ
2. เพื่อศึกษาสภาพและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดของข้าราชการการเมือง กับข้าราชการประจำตามขนาดเทศบาลตำบลขนาดเล็กกับเทศบาลตำบลขนาดกลาง

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำตามขนาดเทศบาลตำบลขนาดเล็ก

กับเทศบาลตำบลขนาดกลาง เทศบาลตำบลขนาดกลาง
ข้าราชการการเมือง จำนวน 884 คน ข้าราชการประจำ จำนวน
1,040 คน รวม 1,924 คน เทศบาลตำบลขนาดเล็กข้าราชการ
การเมือง จำนวน 340 คน ข้าราชการประจำ 300 คน รวม 640 คน
ที่ปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 72 แห่ง
รวม 2,564 คน

กลุ่มตัวอย่างได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ที่ใช้ใน
การวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการการเมืองและข้าราชการ
ประจำตามขนาดของเทศบาลตำบลขนาดเล็กกับเทศบาล
ตำบลขนาดกลาง ที่ปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลตำบลในเขต
จังหวัดร้อยเอ็ด โดยผู้วิจัย

1.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตร
ของยามาเน่ (Yamane, 1973 : 272) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 346 คน

1.2 กระจายกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของเทศบาล
ตำบล โดยวิธีการเทียบสัดส่วนประชากร

1.3 ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดและ
ตำแหน่งเป็นเกณฑ์จัดชั้นและสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับสลาก
รายชื่อของบุคลากรแต่ละคนและบันทึกรายชื่อไว้ แล้วนำ
สลากใส่คืนเพื่อให้ทุกรายชื่อมีโอกาสถูกเลือกเท่ากัน หากได้
รายชื่อซ้ำกันให้ใส่กลับคืนอีก จนได้รายชื่อครบจำนวน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้
โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปสำหรับสังคมศาสตร์ในการประมวลผล
ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการ ดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามรวบรวมได้ตรวจสอบ
ความถูกต้องและความสมบูรณ์พบว่า สมบูรณ์ถูกต้องทุกฉบับ

2.2 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้วลง
รหัสตามแบบการลงรหัส(Coding form)

2.3 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนน
แต่ละข้อ

ข้อในแบบสอบถามกำหนดไว้ 5 ระดับ ของลิเคิร์ท
ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 102-105)

ระดับการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ มาก

3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ น้อย

1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด

2.4 นำแบบสอบถามไปประมวลผลด้วยโปรแกรม
สถิติสำเร็จรูปสำหรับสังคมศาสตร์ และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์

ข้อมูลโดยหลักทางสถิติเปรียบเทียบเกณฑ์การให้ความหมาย
ค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 103)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์บัณฑิตวิทยาลัย
ออกหนังสือขออนุญาตจัดเก็บข้อมูลเพื่อขออนุญาตเทศบาล
ตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 72 แห่ง

3.2 ทำหนังสือขอความร่วมมือถึงนายกเทศมนตรี
ของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยการ
แนบซองเปล่าที่ระบุชื่อ ที่อยู่ของผู้จัดส่ง พร้อมกับบัตรตรา
ไปรษณีย์พร้อมกับซองที่ส่งแบบสอบถามเมื่อได้ไม่ครบได้เก็บ
เพิ่มเติมด้วยตนเอง จนได้ครบ 346 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม
หลังการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 บันทึกข้อมูลโดยการแจกแจงลงในเครื่อง
คอมพิวเตอร์ แล้ววิเคราะห์ผลการศึกษาต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปสำหรับ
สังคมศาสตร์ (Statistical Package for social sciences : SPSS)
ตามรายละเอียด ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่า
ร้อยละ (Percentage)

4.2 การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล
ตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
ของข้าราชการการเมือง กับข้าราชการประจำสถิติที่ใช้ ได้แก่
ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test Independent
sample)

4.3 การศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงาน
ตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
ประเภทตำแหน่ง ข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำ
ตามขนาดของเทศบาลตำบลขนาดเล็กกับเทศบาลตำบลขนาดกลาง
สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard
Deviation) และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test
(Independent sample)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปสำหรับ
สังคมศาสตร์ (Statistical Package for social sciences : SPSS)
ดังนี้

ตอนที่ 1

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่า ร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2

การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ของข้าราชการการเมือง กับข้าราชการประจำ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t - test (Independent sample)

ตอนที่ 3

การศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานตาม ระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ประเภทตำแหน่ง ข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำ และขนาดของเทศบาลตำบลขนาดเล็กกับเทศบาลตำบลขนาด กลางสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test (Independent sample)

สรุปผล

การวิจัยการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม ของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดในครั้งนี้ ข้อมูลจาก ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นดังนี้

1. เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 85.26 และส่วนมาก อยู่ในผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นข้าราชการการประจำ คิดเป็นร้อยละ 52.89 ส่วนมากเป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 50.29 อีกทั้งส่วนมากมีอายุ 45-59 ปี คิดเป็น ร้อยละ 38.15

2. ผลการศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงาน บุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัด ร้อยเอ็ดของข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักความมั่นคง ด้านหลัก ความสามารถ และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านความเสมอภาค โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 3.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน ระดับปานกลางทั้ง 10 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 10 กระบวนการดำเนินการทางวินัยขององค์กรเป็นไปตาม หลักกฎหมายและยึดหลักความยุติธรรม ($\bar{x} = 3.48$) รองลงมา ได้แก่ ข้อ 6 บุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสได้รับการพัฒนา

ความรู้อย่างเท่าเทียมกัน เช่น การอบรม การศึกษาต่อ การนิเทศ งาน ($\bar{x} = 3.41$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 4 การ บรรจุผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับคะแนนที่ขึ้นบัญชีอย่างเสมอภาค ($\bar{x} = 3.00$)

2.2 ด้านหลักความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 3.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน ระดับปานกลางทั้ง 8 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ข้อ 18 มาตรฐานการปฏิบัติงานแต่ละงานที่ชัดเจนและสามารถวัดได้ ซึ่งได้แก่ คุณภาพ ปริมาณงาน ประสิทธิภาพประสิทธิผลของ การปฏิบัติ ความสามารถ อุตสาหะ ความเป็นธรรม จริยธรรม รักหาวินัย และการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเลื่อนขั้น เงินเดือน ($\bar{x} = 3.45$) รองลงมาได้แก่ ข้อ 16 การประกาศ ขึ้นต่อน หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างทั่วถึง และโปร่งใส ($\bar{x} = 3.35$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด ได้แก่ ข้อ 12 การสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกที่ โปร่งใสและตรวจสอบได้ ($\bar{x} = 3.07$)

2.3 ด้านหลักความมั่นคง โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน ระดับปานกลางทั้ง 11 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 22 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษา อบรมอย่างทั่วถึง ($\bar{x} = 3.48$) รองลงมาได้แก่ ข้อ 27 ให้สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลที่เหมาะสม ($\bar{x} = 3.41$) และข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อ 29 การให้พนักงานได้รับประโยชน์ เกื้อกูลในการเกษียณอายุราชการ ($\bar{x} = 3.08$)

2.4 ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.11$) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 8 ข้อ โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ข้อ 30 เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารโดย เท่าเทียมกันทุกฝ่าย ($\bar{x} = 3.41$) รองลงมาได้แก่ข้อ 36 ผู้บริหารมีทัศนคติที่เป็นกลางโดยยอมรับฟังข้อเสนอแนะ จากทุกฝ่าย ($\bar{x} = 3.29$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อ 35 การปฏิบัติงานปราศจากการครอบงำจากผู้อื่น ($\bar{x} = 2.99$)

2.5 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ของข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำ พบว่าความคิดเห็น ต่อการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ของข้าราชการการเมืองกับข้าราชการ ประจำ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05 และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักความสามารถ มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ของข้าราชการการเมือง กับข้าราชการประจำ ตามขนาดเทศบาลตำบลขนาดเล็กกับเทศบาลตำบลขนาดกลาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามขนาดของเทศบาลตำบล พบว่า

3.1 เทศบาลตำบลขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านหลักความเสมอภาค ($\bar{x} = 2.71$) ด้านหลักความสามารถ ($\bar{x} = 2.63$) ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง ($\bar{x} = 2.58$) และด้านหลักความมั่นคง ($\bar{x} = 2.51$)

3.2 เทศบาลตำบลขนาดกลาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านหลักความเสมอภาค ($\bar{x} = 3.08$) ด้านหลักความสามารถ ($\bar{x} = 2.89$) ด้านหลักความมั่นคง ($\bar{x} = 2.77$) และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง ($\bar{x} = 2.74$)

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดของข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำ จำแนกตามเทศบาลตำบลขนาดเล็กและเทศบาลตำบลขนาดกลาง พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ของข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำ จำแนกตามเทศบาลตำบลขนาดเล็ก และเทศบาลตำบลขนาดกลาง โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องการบริหารงานตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษาได้นำมาอภิปรายผลตามประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดของข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ยังไม่เปิดโอกาสเท่าเทียมกันเท่าที่ควรในการสมัครงานสำหรับผู้มีคุณสมบัติและความรู้ตามที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการประชาสัมพันธ์ ในการสอบแข่งขันหรือการสอบคัดเลือกยังไม่อาจกล่าวได้ว่ามีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ทุกครั้ง และการสร้างขวัญกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรยังไม่มากเท่าที่ควร อีกทั้งผู้บริหารของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีทัศนคติที่ไม่เป็นกลางโดยยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายเพียงบางเรื่อง และเป็นบางครั้งเท่านั้นสอดคล้องกับผลการวิจัย บุญเพ็ญมูลมณี (2554 : 85-86) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นไปได้ว่าปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้อง เช่น กระบวนการบริหารงานบุคคลยังขาดความชัดเจน ขาดการปฏิบัติงานที่จริงจัง ประกอบกับการบริหารงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีการมอบหมายงานให้กับเจ้าหน้าที่ในแต่ละกอง / ฝ่ายงานรับผิดชอบโดยตรง ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องรับทราบมากนักส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล เช่น ปัจจัยด้านการเมือง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ฯลฯ จึงทำให้บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มองถึงระดับการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดภาพรวมจะต้องมีการปรับปรุงเพิ่มมากขึ้น

การที่ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

1.1 ด้านหลักความเสมอภาค เนื่องจากเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีนโยบายการบริหารงานแตกต่างกัน และให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน เช่น การสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กร ผู้บริหารอาจจะเลือกผู้เข้ามาทำงานแล้ว เพียงแต่ให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลประกาศรับสมัคร ให้เป็นไปตามระเบียบซึ่งไม่เป็นการเปิดโอกาสโดยเท่าเทียมกัน

1.2 ด้านหลักความสามารถ เนื่องจากกระบวนการคัดเลือกคนเข้าทำงานที่ไม่โปร่งใสมิมีการทุจริตการสอบคัดเลือก ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ไม่เป็นธรรม เช่น นำระบบเครือญาติมาใช้ ผู้ที่ไม่ใกล้ชิดกับผู้บริหารแม้จะทำงานขยัน มีผลงาน แต่ก็ไม่ได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือมีคณะกรรมการพิจารณาประเมินผลระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน แต่คณะกรรมการไม่นำมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน ทำให้การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม ด้านหลักความสามารถ ไม่เป็นที่ยอมรับ

1.3 ด้านหลักความมั่นคง เนื่องจากผู้บริหารของเทศบาลตำบลมีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี มีหมดวาระทำให้การบริหารงานบุคคลขาดความต่อเนื่อง บุคลากร



ผู้ปฏิบัติงานก็ต้องยอมรับ และขวัญกำลังใจพนักงานบางส่วนก็ลดลงด้วย ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรทำให้คิดว่าเมื่อผู้บริหารใหม่เข้ามาตัวเองอาจถูกเลิกจ้าง หรือไม่ได้รับการเลื่อนระดับ หรือเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนด้วย

1.4 ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมืองเมื่อมีการเปลี่ยนรัฐบาลหรือผู้บริหารนโยบายก็มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรในหน่วยงานอาจไม่ยอมรับในตัวผู้บริหารหรือนโยบายทำให้เกิดความเอนเอียงทางการเมือง หรือการปฏิบัติงานต้องถูกรอบงำจากผู้ที่เห็นด้วยกับผู้บริหารจึงจะสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยที่ตัวเองไม่พอใจหรือเต็มใจ และผู้บริหารไม่ยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากรในหน่วยงานโดยยึดถือประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก ไม่คำนึงถึงความเดือดร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชา

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ของข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ที่ผลการเปรียบเทียบเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการบริหารงานบุคคลปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายด้วยกันซึ่งหากไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบก็ไม่สามารถทำได้ ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงจำเป็นต้องใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานซึ่งมีองค์ประกอบของระบบคุณธรรม 4 ประการ ได้แก่ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง สอดคล้องกับแนวคิดของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ได้ให้แนวคิดหลักเกี่ยวกับระบบคุณธรรมในทัศนะกับลักษณะของระบบราชการว่า ระบบราชการมีลักษณะเป็นการแบ่งงาน จะมีการแบ่งงานออกตามความสามารถและความถนัดของบุคคล มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับความประพฤติถูกนำมาใช้อย่างเสมอภาคกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญเพ็ญ มุลมณี (2554 : 85-86) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรจำแนกตามประเภทตำแหน่งและอายุมีความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี (ดีเยี่ยม) (2556 : 136-138) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีทัศนะ

คติต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ไม่แตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดของข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำ ตามขนาดเทศบาลตำบลขนาดเล็กและเทศบาลตำบลขนาดกลาง โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ด้าน ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลขนาดเล็กและเทศบาลตำบลขนาดกลางนั้นเป็นไปในทิศทางเดียวกันอันสืบเนื่องมาจากไม่ว่าเทศบาลตำบลขนาดเล็กหรือเทศบาลตำบลขนาดกลางก็ใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเดียวกัน คือ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 13 พ.ศ. 2552 ซึ่งได้กำหนดรูปแบบการบริหารงานของเทศบาลไว้ สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2544 ได้กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของประสงค์ พิมพ์พิทักษ์ (2548 : 63-64) ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่าความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของพระปวิวัฒน์ ปิยสีโล (จักรแต) (2554 : 147-148) ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรประชาชนที่มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ของข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำ ตามขนาดเทศบาลตำบลขนาดเล็กกับเทศบาลตำบลขนาดกลาง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่ผลการเปรียบเทียบเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากขนาดของเทศบาลตำบลไม่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม เพราะเทศบาลทุกขนาด ทุกระดับย่อมต้องบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2544 ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของ

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลไว้ จึงทำให้การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญเพ็ญ มุลมณี (2554 : 85-86) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรม พบว่า บุคลากรจำแนกตามประเภทตำแหน่ง และอายุ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยุพิน กอศรี (2551 : 58-59) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลพยุภูมิพิสัย อำเภอพยุภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการเปรียบเทียบบุคลากรโรงพยาบาลพยุภูมิพิสัยที่มีระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของพระปลัดสายชล จิตตกาโร (อาจปักษาส) (2555 : 122) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมตามหลักอิทธิบาท 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท 4 ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างตัวแปร พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน มีผลให้ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ไม่แตกต่างกัน

รายการอ้างอิง

- นิศรารวรรณ รักโคตร. (2547). **การบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รม. . มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย (ครั้งที่ 6)**. กรุงเทพฯ : สุริยาสานการพิมพ์.
- บุญเพ็ญ มุลมณี. (2554). **การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รม.มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2526). **การปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์
- ปรานี วิรุทธวนิชย์. (2542). **จริยธรรมกับชีวิต**. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- พระปลัดสายชล จิตตกาโร (อาจปักษาส). (2554). **การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามพราน อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ พธ.บ. (พระพุทธศาสนา). นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระปิยวัฒน์ ปิยสีโล. (จักรกต). (2554). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่**. วิทยานิพนธ์ พธ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์).แพร่ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุเทพ สุฑฒเมธี. (2556). **การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองจังหวัดพิษณุโลก**. การค้นคว้าอิสระ พธ.บ. (พระพุทธศาสนา). พิษณุโลก : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม เพียง 2 ด้าน คือ ด้านหลักความมั่นคง และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง ดังนี้

1.1 ด้านหลักความมั่นคง ควรเพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทนให้ได้รับอย่างเหมาะสมควรให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง ควรลงโทษทางวินัยบุคลากรให้เป็นไปตามขั้นตอนและระเบียบราชการควรแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการโอนและควบคุมการดำเนินการให้พ้นจากตำแหน่งโดยการโอนอย่างถูกต้อง

1.2 ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง คือ พนักงานเทศบาลควรปฏิบัติตามนโยบายเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงคณะผู้บริหารโดยเท่าเทียมกันทุกรัฐบาลบุคลากรควรปฏิบัติงานโดยยึดอำนาจอธิปไตยโดยไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งของฝ่ายการเมือง บุคลากรของเทศบาลตำบลควรยอมรับและภาคีต่อระบอบราชการ บุคลากรควรยอมรับและภาคีต่อระบอบการเมืองการปกครอง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ผลการศึกษายูอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด



- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2542). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116 ตอนที่ 114 ก. หน้า 45-86.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2542). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116 ตอนที่ 120 ก. หน้า 1, 29 พฤศจิกายน. “พระราชราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 120 ตอนที่ 108 ก. หน้า 1.
- ยุพิน กอศรี. (2551). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลพญัภูมิพิสัย. การค้นคว้าอิสระ รม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2540). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่แปด พ.ศ. 2540-2544.
- Yamane, T. (1973). *Statistics and Introductory Analysis*. 3rd ed. New York : Harper & Row.

