

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

PERSONNEL ADMINISTRATION BASED ON GOOD GOVERNANCE OF LOCAL
ADMINISTRATION ORGANIZATIONS IN THE PHANNA NIKHOM DISTRICT AREA,
SAKON NAKHON PROVINCE

13

พิกุล คุณเชื้อ*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 194 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านหลักความโปร่งใส รองลงมาด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่าตามลำดับ
2. การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ด้านเพศ ไม่แตกต่างกัน ด้านอายุ ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสถานภาพการสมรสไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหลักความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านตำแหน่งไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหลักความโปร่งใส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหลักคุณธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านรายได้ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหลักความคุ้มค่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

** คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

*** คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักนิติธรรม 2) ด้านหลักความรับผิดชอบ และ 3) ด้านหลักความคุ้มค่า

ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to investigate personnel administration based on good governance of local administration organizations in the Phanna Nikhom districts area, Sakon Nakhon province, 2) to compare the degree of personnel administration based on good governance of local administration organizations in the Phanna Nikhom district area, Sakon Nakhon province according to the personal background, and 3) to propose a way to administration of personnel based on good governance of local administration organizations in the Phanna Nikhom district area, Sakon Nakhon province. It was a survey research whose data were collected from a sample of 194 personnel of local administration organizations in the Phanna Nikhom districts area, Sakon Nakhon province. The instrument used to collect data was a questionnaire whose entire reliability value was .97. The sample size was determined using Taro Yamane's formula for calculation. Data analysis was done using frequency, percentage, standard deviation, t-test and one-way ANOVA for hypothesis testing. In case a significant difference was found, a pairwise comparison would be conducted using the LSD (least significant difference) method.

The findings disclosed as follows:

1. Personnel administration based on good governance of local administration organizations in the Phanna Nikhom district area, Sakon Nakhon province as a whole and each aspect was at moderate level. The aspects as arranged by rank order respectively were those of transparency principle, morality principle, participation principle, legality principle, accountability principle, and worth-the-expense principle.

2. In a comparison of the degree of personnel administration basing on good governance of local administration organizations in the Phanna Nikhom district area, Sakon Nakhon province according to the personal background of sex, it was found that different sexes did not show a different opinion while different ages showed a significant difference as a whole at the .01 level. Marital statuses showed no difference as a whole but showed a significant difference at the .05 level in the aspect of accountability principle. Educational attainments showed no difference as a whole but showed a significant difference at the .01 level in the aspects of participation principle and being worth-the-expense principle. Positions showed no difference as a whole but showed a significant difference at the .05 level at the .01 level in the aspect of transparency principle. Lengths of time occupying the position showed a significant difference at the .01 level as a whole but showed a significant difference at the .05 level in the aspect of morality principle. And incomes showed no difference as a whole but showed a significant difference at the .05 level in the aspect of being worth-the-expense principle.

3. A way to administration of personnel based on good governance of local administration organizations in the Phanna Nikhom districts area, Sakon Nakhon province comprises 3 aspects: 1) legality principle, 2) accountability principle, and 3) being worth-the-expense principle.

บทนำ

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปัจจุบันต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล (หลักเกณฑ์ ก.จังหวัด) ที่มีการประกาศใช้บังคับในแต่ละจังหวัดซึ่งเป็นไปตามที่บัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 13, 14 สำหรับต้นกำเนิดของกฎหมายฉบับนี้มีที่มาจาก รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 หมวดที่ 9 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 282-290 มาตรา 284 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงาน การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะมาตรา 288 การแต่งตั้งและการให้พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่นและต้องได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัตินอกจากนี้ รัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวยังได้เน้นการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จึงมีผลทำให้บทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก และมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นด้วยการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการบริหารที่ยึดหลักความถูกต้องชอบธรรมทางกฎหมายเป็นสำคัญ มีระบบและกระบวนการบริหารที่คำนึงถึงหลักการบริหารจัดการที่ดีอันได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ซึ่งหลักดังกล่าวทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรและบุคลากร โดยเฉพาะความมั่นคงก้าวหน้า การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในที่ที่สุด เนื่องจากการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความเหมาะสมตามความต้องการขององค์กร โดยองค์กรสามารถพึงพา อาจารย์รักษาให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กร โดยมีขอบเขตของการบริหารงานบุคคล ซึ่งจำแนกออกเป็นกิจกรรมต่างๆ ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์การจัดโครงสร้างและอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้งโยกย้ายจนถึงการพ้นจากราชการ (น้ำอ้อย อริยะสุนทร. 2553 : 75)

การบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล มีหลักเกณฑ์การแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างอย่างชัดเจน ซึ่งต้องถือปฏิบัติกันอย่างเป็นระบบ และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ แต่ความเป็นจริงการปฏิบัติงานตามระบบราชการนั้นขาดยุทธศาสตร์การทำงานเชิงรุก ไม่คุ้มค่ากับหน่วยงานที่มีความพร้อมแต่บุคลากรไม่ได้ทุ่มเท ให้เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ การได้รับการสนองปัจจัยจูงใจด้านต่างๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงาน อย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความผูกพันต่องาน และอุทิศแรงกายแรงใจ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ (สุคนธ์รัตน์ เถาสวรรณ์. 2550 : 2)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มีลักษณะเด่นอันเป็นคุณต่อประเทศชาติและประชาชนด้านโครงสร้างและแนวทางอันจะนำไปสู่ธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญที่วางหลักประกันด้านคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพของประชาชนอย่างกว้างขวางในทุกๆ ด้าน และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในระบอบการเมืองการปกครองมีการวางแผนทางและหลักการในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นรวมทั้งการส่งเสริมความเป็นอิสระและสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้องค์กรตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ ได้แก่ ศาลรัฐธรรมนูญ ศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) คณะกรรมการเลือกตั้ง (กกต.) และคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินสำหรับหลักการในด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้น รัฐธรรมนูญได้บัญญัติไว้ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อโครงการที่กระทบต่อคุณภาพและสิ่งแวดล้อมการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง รวมทั้งการตรวจสอบการใช้ อำนาจรัฐทุกระดับ การมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสงวนบำรุงรักษา และใช้ประโยชน์จาก

ทรัพยากรธรรมชาติรวมทั้งการคุ้มครองคุณภาพสิ่งแวดล้อมในส่วนของการบริหารนอกจากจะประกอบด้วยข้าราชการประจำทั้งทหาร ตำรวจ ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการอัยการ พนักงานของรัฐ ฯลฯ แล้วยังประกอบด้วยข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นทั้งหมดนี้อยู่ภายใต้แนวทางที่จะนำไปสู่ธรรมาภิบาลตามรัฐธรรมนูญฉบับนี้ เริ่มต้นด้วยการระดมการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง รวมทั้งการประเมินผลและการติดตามผลที่ต้องยึดหลักคุณธรรม โปร่งใส ไม่เห็นแก่ผลประโยชน์พวก โดยในการปฏิบัติหน้าที่ต้องยึดหลักความโปร่งใส ตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์สุจริต พร้อมทั้งจะถูกตรวจสอบกล่าวดัดลึงใจเน้นประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากรัฐธรรมนูญบัญญัติให้ข้าราชการและพนักงานของรัฐทุกตำแหน่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาไว้ซึ่งประโยชน์ส่วนรวม อำนาจความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ไม่ถูกต้องและก่อให้เกิดความเสียหายเดือดร้อนรวมถึงไม่อำนวยความสะดวกและให้บริการที่ดีกับประชาชนอาจถูกร้องทุกข์ร้องเรียนต่อผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ สำนักคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค หรืออาจถูกฟ้องร้องในศาลปกครองได้ ขณะเดียวกันศาลปกครองก็ทำหน้าที่คุ้มครองข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ถูกกลั่นแกล้งหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการสั่งการของผู้บังคับบัญชาด้วย (พิชิตชัย ผ่องอุดม และคณะ. 2551 : 4)

ความหมายและหัวใจของการบริหารงานกล่าวไว้ว่า การบริหารงาน คือ วิธีการใช้ “คน เงิน ทรัพยากร” ที่มีอยู่ เพื่อปฏิบัติการกิจของหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องในการทำงาน เช่น รถยนต์ น้ำมัน คอมพิวเตอร์ เป็นต้น “คน” เป็นสิ่งสำคัญที่สุด หากบริหาร “คน” ได้ คนก็จะช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่ “ใจ” เป็นสิ่งสำคัญที่สุดของ “คน” หาก “ครองใจ” ได้ก็จะ “ครองคน” ได้จะ “ครองใจ” คนได้ต้อง “จริงใจ” กับเขาก่อนจะ “จริงใจ” กับผู้อื่นได้ต้อง “จริงใจ” กับตัวเองก่อน ดังนั้น การบริหารจัดการกับบุคคลในองค์การจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะในหน่วยงานราชการที่มีบุคลากรตำแหน่งต่างๆ มากมาย การบริหารงานมีการจัดสายการบังคับบัญชาและหน้าที่ความรับผิดชอบที่หลากหลาย มีบุคลากรมากมาย หลากหลายตำแหน่งรวมทั้งหลากหลายประเภท การบริหารงานบุคคล จึงต้องดำเนินการให้เข้าถึงบุคลากรทุกระดับ (พิชิตชัย ผ่องอุดมและคณะ. 2551 : 1)

ผู้วิจัยเห็นว่าการบริหารงานบุคคล เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ เพราะคนเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญในการดำเนินงานต่างๆ ในองค์การ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร โดยทำการศึกษาการบริหารงานบุคคล ใน 4 ด้าน คือ ด้านการให้ได้ว่าซึ่งบุคลากร เริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง ตลอดจนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้านการธำรงรักษามูลค่า เริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ตลอดจนความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร เริ่มตั้งแต่การวางแผนพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ตลอดจนการประเมินผลจากการพัฒนาของบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน เริ่มตั้งแต่การกำหนดเหตุที่ทำให้บุคลากรพ้นจากงาน การดำเนินการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตลอดจนการจัดสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์หลังจากบุคลากรพ้นจากงาน

การนำหลักธรรมาภิบาล มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมคือธรรมาภิบาลให้ผู้บริหารและบุคลากรของปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลภายในองค์การอย่างจริงจัง ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายมีแผนแม่บทอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นรูปธรรมได้ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการโดยเคร่งครัด การดำเนินงานต่างๆ มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรทุกคนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย พัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

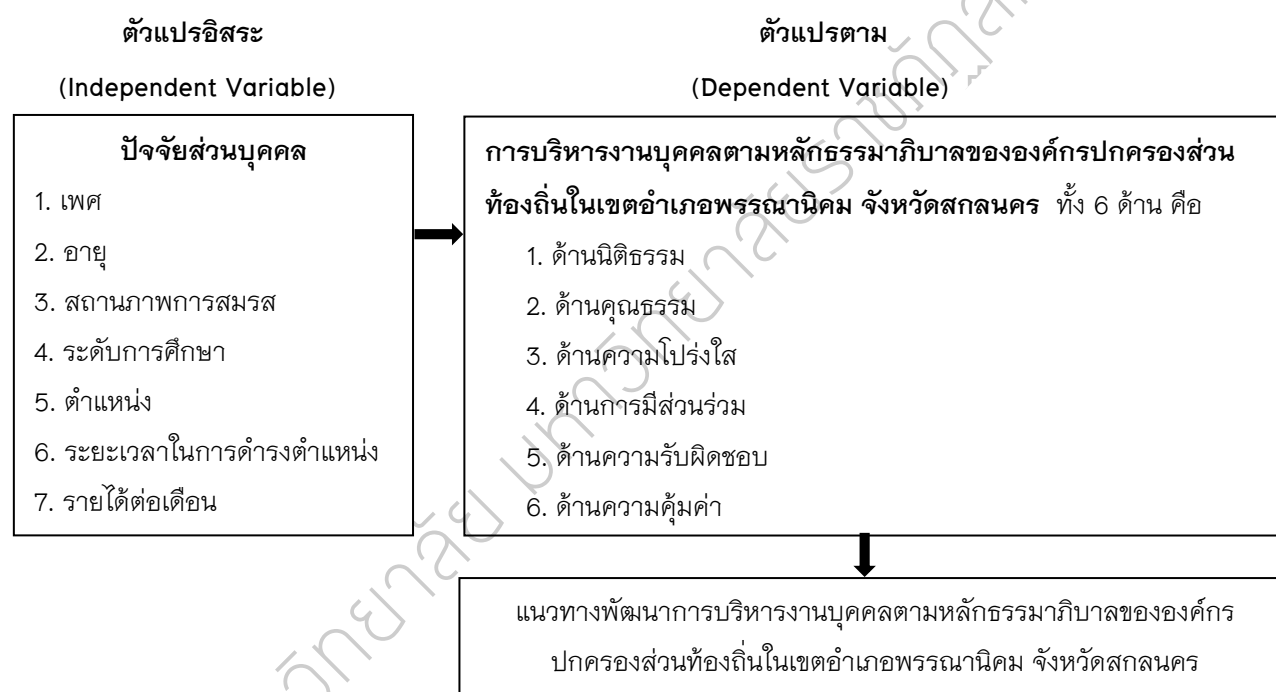
ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล จำนวน 44 คน พนักงานเทศบาล จำนวน 155 คน และพนักงานจ้างของเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 178 คน รวมทั้งสิ้น 377 คน (ข้อมูลจากวารสารท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ประจำปี 2557 ณ วันที่ 28 เมษายน 2557)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 194 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1997 อ้างถึงใน ธานีทร์ ศิลป์จารุ. 2551 : 67)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire)

2. ศึกษาเครื่องมือที่มีผู้วิจัยในลักษณะใกล้เคียงกันแล้วนำมาพัฒนาให้สอดคล้องกับเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และแบบปลายเปิด (Open-ended) มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน โดยใช้แบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร โดยใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ ลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert scale (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103)

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open – ended Questions) ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย (Questionnaire: แบบสอบถาม)

1. ศึกษาหลักการและแนวคิดทฤษฎีเรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษารูปแบบและโครงสร้างแบบสอบถามงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามคู่มือการใช้เครื่องชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open-ended) มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน โดยใช้แบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร โดยใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ ลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open – Ended Questions) ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขและให้ความเห็นชอบ

5. นำแบบสอบถามจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์และจัดทำฉบับที่แก้ไขแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถาม วัตถุประสงค์ และนิยามตัวแปร จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (Index of Item Objective congruence : IOC) โดยใช้เกณฑ์ประเมินในแต่ละข้อมีค่าตั้งแต่ .05 ขึ้นไป

6. นำแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามผลการประเมินหรือข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ให้มีจำนวนข้อเนื้อหาที่สอดคล้องตรงกับเรื่องที่วิจัย

7. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขเป็นฉบับสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจริง จำนวน 30 คน โดยนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร แล้วนำผลไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทาง Computer เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .97

8. นำผลจากการทดลองใช้ไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

9. นำแบบสอบถามในข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ที่ใช้ได้ไปหาค่าความความเชื่อมั่นเป็นรายด้าน และโดยภาพรวมตามวิธีการของ Cronbach (ลิน พันธ์พิณิจ. 2547 : 191) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ตั้งแต่ .80 ขึ้นไป

10. นำแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่กำหนดจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอลงหนังสือเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ ขออนุญาตหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและขอความอนุเคราะห์ประสานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างท่านละ 1 ชุด พร้อมซองจดหมายที่ติดแสตมป์ถูกต้อง เพื่อให้ส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย โดยส่งไปทางไปรษณีย์และผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามด้วยตัวเองบางส่วนและไปขอรับคืนเองรวมทั้งสิ้นจำนวน 194 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจัดกระทำข้อมูล โดยการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละชุด

4. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำคำตอบแบบสอบถามมาจัดระเบียบข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม Computer สำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อดำเนินการค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติที่ได้จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถาม เกณฑ์การแปลข้อมูลพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเลขคณิตตามเกณฑ์จุดกลาง (Midpoint) ของช่วงคะแนน
3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบการปฏิบัติตามความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ที่มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยการทดสอบด้วยค่า t-test independent
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติตามความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ที่มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบ F-test กรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD)

สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ
 - 1.1 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability test) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient method) ตามวิธีของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 96)
 - 1.2 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแต่ละด้านใช้เทคนิค Item-total correlation โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่
 - 3.1 สถิติ t-test ชนิด Independent variables
 - 3.2 สถิติ F-test ชนิด One-Way ANOVA และทดสอบรายคู่โดยใช้ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.70 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.80 ส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 61.90 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเทศบาล คิดเป็นร้อยละ 58.80 มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งส่วนใหญ่ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.80 และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.50

2. ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.13$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{X}=3.23$) รองลงมาคือ ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{X}=3.21$) ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X}=3.18$) ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{X}=3.06$) ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.05$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านหลักความคุ้มค่า ($\bar{X}=3.03$) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ด้านเพศ ไม่แตกต่างกัน ด้านอายุ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสถานภาพการสมรสไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหลักความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหลักความโปร่งใส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหลักคุณธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านรายได้ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหลักความคุ้มค่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร สามารถสรุปเป็นประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

การกำหนดกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ด้วย เช่น การลาป่วย การขาด มาสาย การโอน การย้าย และควรกำหนดหลักเกณฑ์ให้ชัดเจนและประกาศให้บุคลากรทุกคนทราบโดยทั่วถึงกัน ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอบรมด้านจิตสำนึกให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานไม่ปฏิบัติงานด้วยอคติ สร้างจิตสำนึกให้เกิดความรักเสียสละในหน้าที่ปฏิบัติงานให้เต็มความรู้ความสามารถ เต็มใจเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกัน มีความรักความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านหลักนิติธรรม ควรมีการกำกับดูแลและส่งเสริมให้มีการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้ โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง แผนพัฒนาบุคลากรและแผนปฏิบัติงานด้านงานบุคคลที่ชัดเจน มีการกำหนดกฎ ระเบียบข้อบังคับและกติกาต่าง ๆ ที่เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมภายใต้กฎเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

2. ด้านหลักคุณธรรม ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ และควรมีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น เพื่อยกย่องชมเชยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ซื่อสัตย์ จริงใจ ขยันอดทน และเป็นไปตามระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน

3. ด้านหลักความโปร่งใส ผู้บริหารควรจัดทำหลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติงานในการพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจนโปร่งใส ตรวจสอบได้ และประกาศให้บุคลากรทราบโดยทั่วถึงกัน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้รับการประเมินสามารถโต้แย้งผลการประเมินบุคลากรได้ และผู้บริหารควรสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์กร

4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรแต่งตั้งให้บุคลากรมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมรับรู้ และเสนอความคิดเห็นโดยอิสระ และควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันอันก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ

5. ด้านหลักความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ควรใส่ใจปัญหาของบุคลากรและมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง มีการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานตามความรับผิดชอบของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

6. ด้านหลักความคุ้มค่า ผู้บริหารควรคำนึงว่าค่าตอบแทนของบุคลากรคุ้มค่ากับปริมาณงานและคุณภาพงานหรือไม่ ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างคุ้มค่า และการมอบหมายงานควรคำนึงถึงบุคลากรภายในองค์กรก่อน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนครและจังหวัดอื่นๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบถึงระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่ามีลักษณะใกล้เคียงกันหรือแตกต่างกันอย่างไร และควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อขยายกรอบแนวคิดในส่วนของตัวเองแปรอันเป็นสาเหตุให้มีหลากหลายมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำเป็นข้อมูลประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอันจะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

3. ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้แนวทางพัฒนาในการปฏิบัติงานเชิงลึกและมีคุณภาพในการบริหารงานบุคคลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2551.

น้ำอ้อย อริยะสุนทร. การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร. การศึกษาอิสระ รม.ม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา, 2553.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2545.

พิชิตชัย ผ่องอุดม และคณะ. สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน.

โครงการวิจัย สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2551.

สิน พันธุ์พินิจ. เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์, 2547.

สุคนธ์รัตน์ เกาสวรรณ์. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระ รม.ม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. ข้อมูลบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. วารสารท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ประจำปี 2557. 15(15), 11-25.