

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอสว่างศรีนคร
จังหวัดนครพนม
PERSONNEL MANAGEMENT OF BAN KHAH SUB-DISTRICT MUNICIPALITY,
SI SONGKHRAM DISTRICT, NAKHON PHANOM PROVINCE

5

ชินพัฒน์ ทีสุกะ*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล **

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอสว่างศรีนคร จังหวัดนครพนม กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย บุคลากรที่ปฏิบัติ งานสังกัดเทศบาลตำบลบ้านข่า จำนวน 55 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .98 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอสว่างศรีนคร จังหวัดนครพนม ในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ($\bar{X} = 4.15$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 4.02$) อยู่ในระดับมาก ด้านการให้พ้นจากงาน ($\bar{X} = 4.00$) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.93$) อยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอสว่างศรีนคร จังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ดังนี้
 - 2.1 จำแนกตามคุณลักษณะด้านเพศ และระดับการศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอสว่างศรีนคร จังหวัดนครพนม ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
 - 2.2 จำแนกตามคุณลักษณะด้านประเภทบุคลากร พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
 - 2.3 จำแนกตามคุณลักษณะด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 - 2.4 จำแนกตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate personnel management of Ban Khah Sub-district Municipality, Si Songkhrum district, Nakhon Phanom province. The target group used in study was 55 personnel working in Ban Khah Sub-district Municipality. The instrument used in data collection was a questionnaire which had a coefficient of entire reliability equal to .98; and statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA.

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

** คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

*** คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

The findings of study revealed as follows:

1. Personnel management of Ban Khah Sub-district Municipality, Si Songkhram district, Nakhon Phanom province as a whole was at high level (mean = 4.03). Considering it by aspect, the aspect that gained the highest mean score was of 'acquisition of personnel' (mean = 4.15) which was at high level, followed by the aspect of 'maintenance of personnel' (mean = 4.02) which was at high level. The aspect of 'allowing to leave or quit a job' (mean = 4.00) was at high level. The aspect that gained the lowest mean score was of 'personnel development', which was at high level.

2. The comparisons of personnel management of Ban Khah Sub-district Municipality, Si Songkhram district, Nakhon Phanom province according to the personal background can be concluded as follows.

2.1 As classified by sex and educational attainment, it showed that personnel management of Ban Khah Sub-district Municipality, Si Songkhram district, Nakhon Phanom province as a whole and each aspect was found not different.

2.2 As classified by type of personnel, it showed that personnel management of Ban Khah Sub-district Municipality as a whole was found not different. Considering it by aspect, the aspect of 'personnel development' was found significantly different at the .05 level.

2.3 As classified by work experience, it showed that personnel management of Ban Khah Sub-district Municipality as a whole was found not different. Considering it by aspect, the aspect of 'personnel development' was found significantly different at the .05 level.

2.4 As classified by income per month, it showed that personnel management of Ban Khah Sub-district Municipality as a whole and each aspect was found significantly different at the .05 level.

Keywords: Personnel Management

บทนำ

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้ผู้บริหารขององค์การจำเป็นต้องวางแผนเพื่อพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคต การปฏิบัติงานขององค์การ ในปัจจุบันและอนาคต แม้จะมีความเป็นไปได้ยากในการพยากรณ์ลักษณะและผลกระทบที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง การเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้และเป็นที่ยอมรับว่าทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ การบริหารงานในหน่วยงานใดก็ตามจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ การทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและมีการพัฒนาอยู่เสมอ ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับทรัพยากรพื้นฐานของการบริหาร (Administrative Resources) คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Management) ในบรรดาทรัพยากรเหล่านี้ คนหรือมนุษย์ นับว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดและมีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เพราะทรัพยากรจะถูกนำมาใช้โดยคน ดังนั้นทรัพยากรอื่นที่ไม่ใช่ชีวิตนี้หากคนไม่นำมาใช้ก็หาประโยชน์ไม่ได้ การสร้างพนักงานภายในองค์การให้ทำหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงานมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและผลงานประโยชน์กับองค์การได้อย่างกลมกลืนนั้น องค์การควรให้ความสนใจและเอาใจใส่เกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานควบคู่กันไปกับการปรับปรุงการบริหารให้ก้าวหน้าสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ ซึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ ทั้งปัจจุบันและในอนาคตอย่างไรก็ตามผู้บริหารจำเป็นต้องเตรียมพร้อมสำหรับปัญหาและโอกาสที่จะเกิดขึ้น ผู้บริหารที่ได้ชื่อเสียงโด่งดังจากผลการปฏิบัติงานที่สูงและจากผลงานที่ให้กับองค์การอย่างสม่ำเสมออาจไม่สามารถรับประกันได้ว่าความสำเร็จจากการปฏิบัติงานของเขาในปัจจุบันจะสามารถช่วยเหลือเขาได้ในอนาคต (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2545, หน้า 512)

การบริหารงานในองค์การต่าง ๆ มีปัจจัยหลายอย่างที่จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งปัจจุบันระบบการปกครองได้ขยายส่วนงานออกสู่ภูมิภาคมากขึ้น เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นได้ปกครองตนเองเทศบาลตำบลเป็นส่วนหนึ่งของการปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยพนักงานที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมกันบริหารงาน องค์การจึงจะประสบความสำเร็จและเนื่องจากเทศบาลตำบลบางแห่งมีการสับเปลี่ยนหรือการย้ายเข้าและย้ายออกของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานใหม่ที่ต้องมีการศึกษาและปรับตัวเพื่อให้พร้อมรับการสายงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี เทศบาลตำบลบ้านข่า มีการโยกย้ายและปรับเปลี่ยนพนักงานอยู่เสมอ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นอาจจะเห็นได้ตั้งแต่การที่จะทดสอบหรือคัดเลือกคนเข้าทำงานทำอย่างไรจึงจะได้คนที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะมอบหมายให้ทำ เมื่อรับคนเข้ามาปัญหาเรื่องฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานจึง

เกิดขึ้นและยังมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปฐมนิเทศหรือการแนะนำเบื้องต้นให้แก่ผู้ทำงานใหม่ ถ้าเป็นเครื่องมือเครื่องจักรอย่างอื่นเราก็อาจหล่อหลอมหรือกลึงให้เข้ากับตัวจักรอื่นได้ไม่ยาก เมื่อทำงานไปแล้วแรมเดือนแรมปีก็หาใช้จะหมดปัญหาเรื่องการฝึกอบรม เพราะเทคนิควิธีการทำงาน และเครื่องมือเครื่องใช้แปลง ๆ ใหม่ ๆ เกิดขึ้นเรื่อย ๆ นโยบายและระเบียบการต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงไป งานที่ปฏิบัติหรือบริการต่าง ๆ อาจขยายตัวมากขึ้นจำเป็นต้องมีการฝึกอบรม โดยสม่ำเสมอ ปัญหาที่สำคัญอื่น ๆ มักจะปรากฏอยู่เสมอโดยเฉพาะเกี่ยวกับสวัสดิการและความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ อาจจะแก้ไขให้บรรเทาเบาบางลงไปได้ ถ้าการบริหารงานบุคคลได้รับความสนใจ และเอาใจใส่อย่างเพียงพอ (สมาน รังสิโยภักดิ์, 2530, หน้า 3 อ้างถึงใน อรรถย จันทรเหลือง, 2548, หน้า 2)

เทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอสว่างนคร จังหวัดนครพนม เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศักยภาพความพร้อมในด้านต่าง ๆ การปฏิบัติภารกิจหน้าที่ต่าง ๆ จึงมีความพร้อมเพื่อให้มีศักยภาพที่จะสามารถรองรับการถ่ายโอนภารกิจ หน้าที่และงบประมาณในอนาคต จากภารกิจต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลบ้านข่า มีหลายด้าน จึงมีข้าราชการ ลูกจ้าง รับผิดชอบหน้าที่แตกต่างกันไปตามสายงานและแต่ละหน่วยงานก็มีลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นปริมาณงานย่อมไม่เท่ากัน สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ทำให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลบ้านข่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ ผลสำเร็จของเทศบาลตำบลบ้านข่า จึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต่าง ๆ ด้วยการตั้งใจในการปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นความเชื่อมั่นในตนเองและเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กร ดังนั้นผู้ศึกษาในฐานะพนักงานเทศบาลตำบลบ้านข่า จึงมีความสนใจที่จะศึกษา การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอสว่างนคร จังหวัดนครพนม เพื่อให้ทราบถึงระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่าและนำผลที่ได้จากการศึกษาไปกำหนดแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในด้านการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อการเนื่องในการบริหารงานบุคคลภายในเทศบาลตำบลบ้านข่า ต่อไป

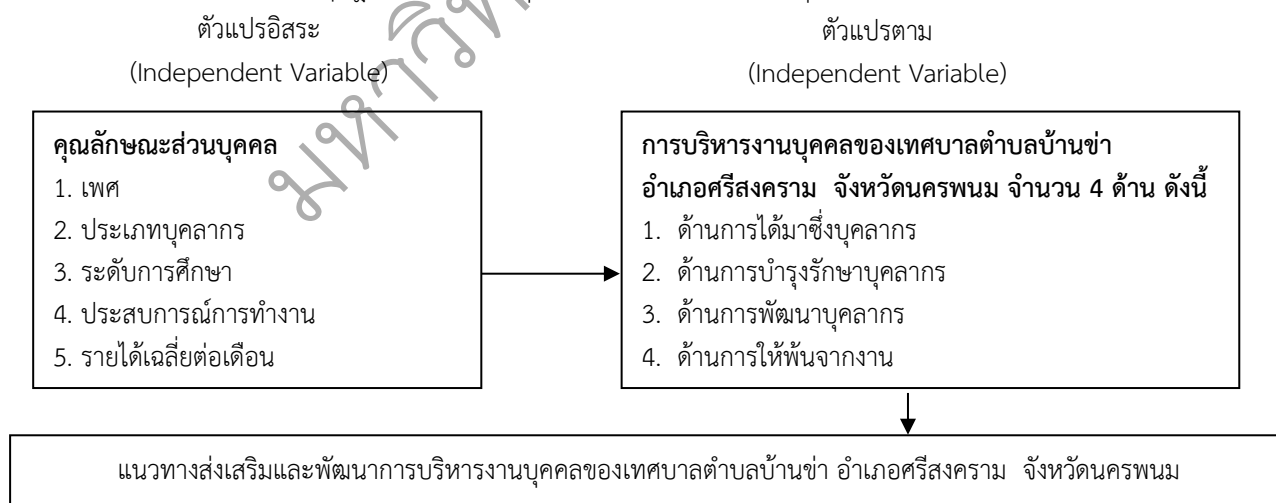
ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอสว่างนคร จังหวัดนครพนม ได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอสว่างนคร จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอสว่างนคร จังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอสว่างนคร จังหวัดนครพนม

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอสว่างนคร จังหวัดนครพนม จำนวน 4 ด้าน จากแนวคิดและทฤษฎีของอัจฉรา สังข์สุวรรณ (2546, หน้า 17) ได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข้า อำเภอสว่างนคร จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaires) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานสังกัดเทศบาลตำบลบ้านข้า อำเภอสว่างนคร จังหวัดนครพนม จำนวน 55 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีลักษณะผสมระหว่างคำถามแบบสอบถามปลายเปิด (Open form) แบบสอบถามปลายปิด (Closed form) แบบประมาณค่า Rating Scale (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548, หน้า 77) และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) มีโครงสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข้า อำเภอสว่างนคร จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข้า อำเภอสว่างนคร จังหวัดนครพนม

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข้า อำเภอสว่างนคร จังหวัดนครพนม เพื่อนำมาวิเคราะห์แนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดแนวคิดที่จะนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม

3. ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการสร้างแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้มาศึกษา มาประมวล และพิจารณากำหนดโครงสร้างเพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ แล้วเขียนแบบสอบถามฉบับหนึ่งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำชี้แนะ ตรวจสอบและแก้ไขให้เหมาะสมกับแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา (Wording)

4. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรเทศบาลตำบลสว่างนคร อำเภอสว่างนคร จังหวัดนครพนม จำนวน 30 คน

5. นำข้อมูลที่ได้จากการจัดเก็บข้อมูล เพื่อหาคุณภาพแบบสอบถาม เพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกเทศบาลตำบลบ้านข้า อำเภอสว่างนคร จังหวัดนครพนม และอธิบายเหตุผลและความจำเป็นในการกรอกข้อมูลและวิธีการตรวจแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้คืนจากกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการตามขั้นตอนวิจัยต่อไป

3. ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแนวทางการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข้า อำเภอสว่างนคร จังหวัดนครพนม โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ซึ่งมีลักษณะคำถามแบบปลายเปิดที่ได้มีการกำหนดหัวข้อไว้อย่างกว้าง ๆ ล่วงหน้า โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์

สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability test) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method)

ตามวิธีของครอนบาค

1.2 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแต่ละด้านใช้เทคนิค Item-total correlation โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

อย่างง่ายของ Pearson

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่
 - 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

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอสว่างนคร จังหวัดนครพนม จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอสว่างนคร จังหวัดนครพนม ในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.03$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.93-4.15 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ($\bar{X} = 4.15$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 4.02$) อยู่ในระดับมาก ด้านการให้พ้นจากงาน ($\bar{X} = 4.00$) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.93$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารณีย์ พุฒจันทร์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอสว่างนคร จังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามคุณลักษณะด้านเพศ และระดับการศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอสว่างนคร จังหวัดนครพนม ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพิ่มพูน ทองศรี (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอสว่างนคร จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสว่างนคร จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มรรควิธีคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการให้พ้นจากงาน รองลงมาคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอสว่างนคร จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามคุณลักษณะด้านประเภทบุคลากร พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพิ่มพูน ทองศรี (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอสว่างนคร จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสว่างนคร จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มรรควิธีคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการให้พ้นจากงาน รองลงมาคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ในอำเภอสว่างนคร จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามคุณลักษณะด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพิ่มพูน ทองศรี (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอสว่างนคร จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสว่างนคร จังหวัดบุรีรัมย์

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มรความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร และมรความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการให้พ้นจากงาน รองลงมาคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.03$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.93-4.15 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ($\bar{X} = 4.15$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 4.02$) อยู่ในระดับมาก ด้านการให้พ้นจากงาน ($\bar{X} = 4.00$) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.93$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารณีย์ พุดจันทร์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามคุณลักษณะด้านเพศ และระดับการศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพิ่มพูน ทองศรี (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มรความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร และ มรความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการให้พ้นจากงาน รองลงมาคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามคุณลักษณะด้านประเภทบุคลากร พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพิ่มพูน ทองศรี (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มรความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร และ มรความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการให้พ้นจากงาน รองลงมาคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามคุณลักษณะด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพิ่มพูน ทองศรี (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มรความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร และ มรความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการให้พ้นจากงาน

รองลงมาคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า การบริหาร งานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำไปใช้

1.1 เทศบาลตำบลบ้านข่า ควรพัฒนาการจัดสวัสดิการที่ทางรัฐจัดให้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้นโดยการปรับปรุงภูมิทัศน์ ด้านอาคารสถานที่ที่ทำงาน การรักษาพยาบาล มีความปลอดภัยในชีวิตในการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เปรียบเทียบครอบครัวให้กำลังใจกับพนักงานเมื่อเจอปัญหาพิจารณาความดีความชอบโดยไม่เอนเอียง เสริมสร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้มีการติดต่อประสานงานที่ดีขึ้นภายในหน่วยงาน

1.2 เทศบาลตำบลบ้านข่า ควรพัฒนาการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน เมื่อมีการพัฒนาตนเองแล้วก็สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ มีการสับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือสับเปลี่ยนสายงานให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สนับสนุนให้พนักงานได้มีการประชุม ฝึกอบรม ในตำแหน่งต่าง ๆ และนำมาปฏิบัติในหน้าที่ที่รับผิดชอบ จัดให้มีการประชุมพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนเชิญวิทยากรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางาน

1.3 เทศบาลตำบลบ้านข่า ควรพัฒนาการดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการที่กำหนดไว้ แต่งตั้งกรรมการสอบวินัยเมื่อพนักงานทำความผิดทางราชการ และมีกรอุทธรณ์ตามระเบียบกฎหมาย ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงาน ในกรณีพ้นจากงานด้วยการเกษียณอายุราชการ ดูแลด้านเอกสารต่าง ๆ ให้เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาต่าง ๆ แสดงมุทิตาจิตตามสมควร ในกรณีพ้นจากงาน ปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษา การจัดสวัสดิการแก่พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการวิจัยเชิงผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ กับวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษากับพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อต้องการทราบสภาพการจัดสวัสดิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสอดคล้องกับการดำรงชีพในปัจจุบันหรือไม่ และพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องการให้หน่วยงานองค์กรจัดสวัสดิการอย่างไร จึงจะ เหมาะสมกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

2.2 ควรศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการวิจัยเชิงผสมผสานระหว่าง การวิจัยเชิงปริมาณ กับวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษากับประชาชนที่รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ มีประสิทธิภาพเพียงใด

2.3 ควรศึกษา ความขัดแย้งภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการวิจัยเชิงผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงเปรียบเทียบ โดยศึกษากับพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่าง ผู้บริหารกับพนักงาน และพนักงานกับพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2545). *กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น,
- ธานีทร ศิลภารุ. (2548). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ: วี.อินเตอร์พรีนท.
- ปารณีย์ พุฒจันทร์. (2559). *ความคิดเห็นบุคลากรที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์*. การค้นคว้าอิสระ ปร.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- เพิ่มพูน ทองศรี. (2558). *การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- อรรถัย จันทร์เหลือง. (2548). *ปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขื่องในอำเภอเขื่องในจังหวัดอุบลราชธานี*. รายงานค้นคว้าอิสระ ปร.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัจฉรา สังข์สุวรรณ. (2546). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: เทพรัตน์เพรส.
- Best, J. W. (1977). *Research in Education*. (3rd ed). New Jersey: Prentice hall Inc.