



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2556 ISSN 1906 - 7062

ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก
จังหวัดบุรีรัมย์

THE OPINION OF PERSONNAL ADMINISTRATION THE ADMINISTRATION
OF SANAMCHAI SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION,
SATUEK DISTRICT, BURIRAM PROVINCE.

ดวงเดือน ต้นศรี¹

รศ.ประชัน คະเนวัน²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพัฒนาของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างใช้ประชากรซึ่งได้แก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ รวมทั้งสิ้น 42 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบปลายเปิด

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์

² อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์



(Open-ended Form) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .9038 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า :

1. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้ดังนี้ ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการธำรงรักษาบุคลากร ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรให้คามยุติธรรมกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน รองลงมาคือ ควรให้ โอกาสพนักงานแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานและ ควรมีความยุติธรรมและโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบในการ เลื่อนขั้นเงินเดือนตามลำดับ

คำสำคัญ : ความคิดเห็น การบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบล



ABSTRACT

This research aims at to study the opinion of staff on the personal administration of Sanamchai Sub-District Administrative Organization, Satuek District, Buriram Province, in four aspects : recruitment and appointment, personal maintenance, personal development, personal retirement. The sample were the staff of SubDistrict Administrative Organization, which comprised of 42 persons sampling from the SubDistrict officer, permanent officer and temporary officer, who work in Sanamchai SubDistrict Administrative Organization, Satuek District, Buriram Province. The tool used to collect the data was three types of questionnaire : checklist, rating scale and open-end form. The reliability secured at .9038. The standard statistics used is percentage, mean and standard deviation. From the research it is found that

1. The overall image of the opinion of staff on the Personal Administration of Sanamchai SubDistrict, Satuek District, Buriram Province is highly scored; when it is considered in each aspect by arranging from the high scoring level to low scoring level as follows: recruitment and appointment, retirement of personnels, personal development and personal maintenance respectively.

2. The opinions and suggestions which are highly recommended are that the fair treatment should be equally given to every staff. The second recommendation is the staff should be given chance to participate and suggestions in working



and last recommendation is justification and fairness in considering of staff's performance to increase the rate of salary.

Keywords : Opinion, Personnel Administration, Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 14 มาตรา 281 บัญญัติไว้ว่าภายใต้มาตรา 1 รัฐจะต้องให้ความสำคัญแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาในพื้นที่ท้องถิ่นใดมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ย่อมมีสิทธิจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ และมาตรา 283 บัญญัติไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และย่อมมีอำนาจในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวมด้วย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งในการบริหารงานได้โดยอิสระ และสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาระบบการคลังท้องถิ่นให้จัดบริการ



สาธารณะได้โดยครบถ้วนตามอำนาจหน้าที่ จัดตั้งหรือร่วมกันจัดตั้งองค์การ เพื่อการจัดทำบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า เป็นประโยชน์และให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง ให้มีกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจ เพื่อกำหนดการแบ่งอำนาจหน้าที่และจัดสรร รายได้ระหว่างราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยคำนึงถึงการกระจาย อำนาจเพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละรูปแบบ รวมทั้งกำหนดระบบตรวจสอบและประเมินผลโดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีจำนวนเท่ากัน เป็นผู้ดำเนินการให้เป็น ไปตามกฎหมาย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. 112-116)

องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีภารกิจในการพัฒนาตำบลทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66) มีหน้าที่ต้องทำตามมาตรา 67 มีหน้าที่ที่อาจทำกิจกรรมในเขต อบต. ตามมาตรา 68 และมีอำนาจหน้าที่ ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ของตนเองตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยเฉพาะ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหาร งานบุคคล โดยกำหนดอำนาจในการออกคำสั่งต่างๆ ในด้านการบริหารงาน บุคคล ได้แก่ การออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้ง การโอน ย้าย เลื่อนระดับ เลื่อนขั้น



เงินเดือน อุทธรณ์ ร้องทุกข์ เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่น รวมทั้งการแต่งตั้ง และให้พ้นจากตำแหน่งต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสม ของแต่ละท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ในฐานะที่เป็นหน่วยงานองค์กรปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่ดูแลจัดการและแก้ปัญหาต่างๆ ของท้องถิ่น อันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมและประเทศชาติ จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย จากการบริหารงานบุคคลที่ผ่านมาพบว่า ในการประชุมประจำเดือนมีการเสนอ ปัญหา ข้อเรียกร้อง และข้อเสนอแนะด้านการบริหารบุคคล เช่น การได้ มาซึ่งบุคลากรที่ทำงานไม่ตรงตามความรู้ ความสามารถ การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรบางคนได้รับการฝึกอบรมมาน้อย การประเมินผลการปฏิบัติงานผู้รับการประเมินไม่รู้และไม่เข้าใจแนวทางการประเมินผลทำให้ บางครั้งบุคลากรไม่พอใจในการพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนาองค์กร ในภาพรวมยังขาดยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาในการพัฒนาบุคลากร ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ดังนั้นผู้บริหารจึงได้พยายามค้นหาวิธีและมาตรการ ต่างๆ ที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไขระบบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีศักยภาพสามารถ ทำให้การดำเนินงานต่างๆ มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น เพื่อจะทราบถึงระดับความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลสนามชัย เกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ว่ามีความคิดเห็นในแต่ละด้านอย่างไร ซึ่งจะได้นำข้อมูลจากการศึกษาวิจัย



ครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ ประชากร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ รวมทั้งสิ้น 42 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ

.9038



3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อนำกลับมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม แบบสอบถามจำนวน 42 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 42 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

4.2 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด นำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย



ผลและการสรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกันโดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้ดังนี้ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (3.88) ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (3.76) ด้านการพัฒนาบุคลากร (3.68) และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร (3.58) ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรให้ความยุติธรรมกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 45.71 รองลงมาคือ ควรให้โอกาสพนักงานแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน จำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 40.00 และควรมีความยุติธรรมและโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 4 ด้าน ทำให้ทราบถึงระดับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางที่จะส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีประเด็น



ที่ค้นพบอันจะเป็นข้อมูลให้องค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ นำไปใช้วางแผนปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลต่อไป ซึ่งสามารถอภิปรายผลดังนี้

1. จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพัฒนาสภาพของบุคลากร โดยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล และมีงบประมาณเพียงพอในการบริหารงานบุคคล มีการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในการศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรมสัมมนา อย่างเท่าเทียมกัน มีกระบวนการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานถูกต้องตามระเบียบ/ประกาศ มีการสนับสนุนให้บุคลากรโอนหรือย้ายจากตำแหน่งหน้าที่เดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธิดารัตน์ ปาวะภา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจาน อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีพื้นที่รับผิดชอบแตกต่างกัน และการได้รับจัดสรรงบประมาณก็เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ทำให้แต่ละแห่งได้รับงบประมาณในการพัฒนาพื้นที่ไม่เท่ากัน เป็นสาเหตุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อบริหารงานบุคคลภายในองค์กรลดน้อยลงตามสัดส่วน เนื่องจากต้องนำงบประมาณที่ได้รับไปแก้ไขปัญหาและพัฒนางานด้านอื่นๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ทั่วถึง จึงทำให้ผลการวิจัยแตกต่างกัน



2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในข้อ 2.1 – 2.4 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัย ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ความคิดเห็น ของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย มีการวางแผนเพื่อกำหนด อัตรากำลังคนอย่างเหมาะสมมีการจัดทำแผนงานในการสรรหาถูกต้องตามระเบียบ/ประกาศมีการดำเนินการสรรหาเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดวิธีการสรรหาบุคลากรมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ถูกต้องคุณสมบัติของพนักงาน ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งการบรรจุ พนักงานมีความโปร่งใส ยุติธรรมและการบรรจุพนักงานทันตามเวลาที่ กำหนด ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชามญญ์ พลงาม (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ด้านการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการวิจัย ด้านการดำรงรักษาบุคลากร พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการดำรง รักษาบุคลากร โดยอยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นมีการมอบหมายงานให้กับพนักงานอย่างชัดเจน ตรงกับความรู้ความสามารถมีการชี้แจงแนะนำ ระเบียบการปฏิบัติงานแก่พนักงาน ให้โอกาสพนักงานทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีการให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน แก่พนักงาน มีการจัดกิจกรรมนันทนาการแก่พนักงานในหน่วยงานและมีการแก้ไขปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงาน



ในหน่วยงานผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรถัย จันทรเหลื่อง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขื่องใน อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ด้านการชำระรักษาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัยมีการออกคำสั่งมอบหมายงานให้แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างอย่างชัดเจน มีการชี้แจง แนะนำระเบียบการปฏิบัติงาน และให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาให้แก่พนักงานทุกฝ่าย รวมทั้งพนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้ จึงทำให้ด้านการชำระรักษาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อยู่ในระดับมาก

2.3 จากผลการวิจัย ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงการมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ในงานที่ปฏิบัติ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และผู้รับการประเมินรับรู้และเข้าใจแนวทางการประเมิน มีการพัฒนาการทำงานในรูปของทีมงานมีการส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่และมีการติดตามผลการพัฒนาพนักงานหลังจากได้รับการพัฒนาแล้ว ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวณิชยา ภัทรวรเมธ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัยมีการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาโดยการให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียน นักศึกษา ผู้ด้อยโอกาส



ในการศึกษาระดับปริญญาตรีและให้ทุนการศึกษาแก่นักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้ศึกษาต่อทั้งระดับปริญญาตรีและปริญญาโท รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงานจึงทำให้การบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อยู่ในระดับมาก

2.4 จากผลการวิจัย ด้านการพัฒนสภาพของบุคลากร พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการพัฒนสภาพของบุคลากร โดยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัยมีการสนับสนุนให้บุคลากรโอนหรือย้ายจากตำแหน่งหน้าที่เดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้ดำเนินการตามระเบียบของทางราชการและได้จัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงมุขิตาจิตเมื่อบุคลากรเกษียณอายุ มีการลงโทษทางวินัยแก่บุคลากรตามขั้นตอน และมีการช่วยเหลือเป็นสวัสดิการแก่บุคลากรเมื่อบุคลากรถึงแก่กรรม องค์การบริหารส่วนตำบลช่วยดำเนินการเกี่ยวกับเงินทดแทน ช่วยเหลือบำเหน็จ บำนาญและช่วยจัดพิธีฌาปนกิจศพ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญญพัฒน์ พันธย์มิ่ง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานอยู่ในระดับมาก

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรให้ความยุติธรรมกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้เพราะบุคลากรในหน่วยงานมีจำนวนมากพอสมควร เมื่ออยู่รวมกันย่อมมีความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และปัญหาการเอารัดเอาเปรียบในการปฏิบัติงาน



จากเพื่อนร่วมงานเกิดขึ้น ซึ่งบางครั้งการแก้ไขปัญหามิมีความล่าช้า เพราะต้องมีการสืบหาข้อเท็จจริงของความขัดแย้ง จึงเป็นสาเหตุทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความไม่พอใจ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งระหว่างพนักงาน หรือปัญหาการเอาเปรียบในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างทันเวลา เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2540 : 18-19) การจัดระบบบริหารงานบุคคลไม่ว่าจะเป็นของทางราชการหรือธุรกิจเอกชนนั้น ในปัจจุบันนี้ได้ยึดหลัก 12 ประการ เป็นหลักในการจัดระบบบริหารงานบุคคล คือ 1) หลักความเสมอภาค 2) หลักความสามารถ 3) หลักความมั่นคง 4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง 5) หลักการพัฒนา 6) หลักความเหมาะสม 7) หลักความยุติธรรม 8) หลักสวัสดิการ 9) หลักเสริมสร้าง 10) หลักมนุษยสัมพันธ์ 11) หลักประสิทธิภาพ 12) หลักการศึกษาวิจัย

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ทั้งนี้เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการระบุนการสรรหาและ



การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร เช่น มีการวางแผนเพื่อกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเหมาะสมมีการจัดทำแผนงานในการสรรหาถูกต้องตามระเบียบ/ประกาศคุณวุฒิของพนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การบรรจุพนักงานมีความโปร่งใส ยุติธรรม และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสรรหาอย่างเป็นระบบ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนที่เกี่ยวข้องควรรักษาไว้ในสิ่งดีๆ ที่ได้ดำเนินการอยู่ และควรให้มีการทำงานร่วมกันทำงานเป็นทีมเพื่อเป็นการช่วยแก้ไขปัญหาการขาดอัตรากำลังบุคลากรและสำรวจปริมาณงานเพื่อจัดทำแผนการบริหารงานด้านบุคลากร

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ความสำคัญกับบุคลากรด้วยการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีกับบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนา การให้ขวัญและกำลังใจ การให้การศึกษาอบรม ตลอดจนให้มีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และขอทราบเหตุผลในการขออนุญาตย้ายหรือลาออกจากราชการและมีการจัดกิจกรรมบำรุงขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรที่โอน-ย้าย หรือลาออกเพื่อนำมาพัฒนางานบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์



เอกสารอ้างอิง

- ธิดารัตน์ ปาวะภา. (2553). **ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจาน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น**. ภาคนิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- บุญญพัฒน์ พันธุ์ยิ้ม. (2545). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- “ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น” (2544, 2 กรกฎาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 118. ตอนพิเศษ 62 ง.
- พิชามญช์ พลงาม. (2553). **ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์**. การค้นคว้าอิสระ. รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. (2540). **การจัดระบบบริหารงานบุคคล**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.



- “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.”(2550, 24 สิงหาคม).ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124 ตอนที่ 47 ก. วนิชยา ภัทรวรเมธ. (2552). ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อรรถัย จันทรเหลื่อง. (2548). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตำบลเชียงใน อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.