



ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
เทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี
จังหวัดสุรินทร์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

จิราพร ชรรณนาม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

พฤศจิกายน 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



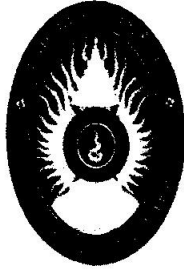
**THE OPINIONS OF STAFF ON PERSONNEL ADMINISTRATION OF THONGSRICHOMPOL
SUBDISRICT MUNICIPALITY IN CHOMPOLBURI DISTRICT, SURIN PROVINCE**

Jiraporn Thammanam

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration Program in Public Administration**

November 2013

Copyright of Buriram Rajabhat University



คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้พิจารณาการค้นคว้าอิสระของ
นางสาวจิราพร ชรรมนาม เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ประจักษ์ คณะวัน)

ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

.....กรรมการ

(ดร. ผดุงชาติ ยั่งยืน)

ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมหมาย ปะติตังโง)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชุมนันท์ เสนารัตน์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุเทียบ ณะองทอง)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อเรื่อง	ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์	
ชื่อผู้วิจัย	จิราพร ธรรมนาม	
ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ประจักษ์ คณะเนวัน	ที่ปรึกษาหลัก
	ดร. ผดุงชาติ ยังดี	ที่ปรึกษาร่วม
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์ 2556

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ใน 4 ด้าน คือ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพัฒนาสภาพของบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 71 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9632 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้ดังนี้ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาสภาพของบุคลากร ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่องานในหน้าที่ รองลงมา คือ ควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และควรให้โอกาสในการเสนอแนะและออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างเต็มที่ ตามลำดับ

TITLE The Opinions of Staff on Personnel Administration of Thongsrichompol
Subdistrict Municipality in Chompolburi District, Surin Province

AUTHOR Jiraporn Thammanam

INDEPENDENT STUDY ADVISORS

Associate Professor Prajan Kanawan Major Advisor

Dr. Phadungchat Youngdee Co-advisor

DEGREE Master of Public Administration **MAJOR** Public Administration

SCHOOL Buriram Rajabhat University **YEAR** 2013

ABSTRACT

The research aimed to study the opinions of staff on personnel administration of Thongsrichompol Subdistrict Municipality in Chompolburi District, Surin Province in 4 aspects: recruitment and appointment, personnel maintenance, personnel development, and personnel retirement. The samples were all 71 staff of Thongsrichompol Subdistrict Municipality. The tool used to collect the data was a 3 - part questionnaire, namely checklist, 5 - rating scale and open-ended form with its reliability of 0.9632. The basic statistics used to analyze the data were percentage, mean and standard deviation. The findings were as follows :

1. The opinions of staff on personnel administration of Thongsrichompol Subdistrict Municipality in Chompolburi District, Surin Province both in overall and each aspect were at high levels. The aspects ranked from the highest to the lowest mean scores were recruitment and appointment, personnel retirement, personnel development, and personnel maintenance, respectively.

2. The additional suggestions and opinions about the staff's opinions on personnel administration of Thongsrichompol Subdistrict Municipality in Chompolburi District, Surin Province which were highly recommended were the personnel should be promoted to study for enhancing knowledge and experiences, followed by the salary raising should be considered fairly, and the opportunity to suggest and give opinions about the working operation should be competently provided, respectively.

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงโดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน ประธานคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ และ ดร. ผดุงชาติ ยงค์ดี คณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่เอื้ออำนวย และประสานงานในการจัดทำการค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จีวัฒนา ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ น้อย สุปิงกลัด ข้าราชการบำนาญ อดีตรองนายกเทศมนตรีเมืองบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ และนายพันวัต อาจสัมพันธกุล ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและแก้ไขเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งศรีชุมพล ที่ให้การสนับสนุนทุนการศึกษา คุณพ่อ คุณแม่ สามี ญาติพี่น้อง และเพื่อนร่วมงานทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงได้จากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ แด่บิดา มารดา บุรพจารย์ คณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอน ให้เกิดสติปัญญา ความรู้และวิชาชีพ ตลอดจนจรรยาคุณธรรมในการดำเนินชีวิตแก่ผู้วิจัย

จิราพร ธรรมนาม

สารบัญ

	หน้า
หน้าอำนวยการ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศคุณูปการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ค
สารบัญภาพประกอบ	ต
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	5
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น.....	36
แนวคิดเกี่ยวและระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น.....	52
บริบทของเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์.....	80
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	86

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	91
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	91
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	92
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	93
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	96
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	108
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	108
วิธีดำเนินการวิจัย.....	108
สรุปผลการวิจัย.....	109
อภิปรายผล.....	110
ข้อเสนอแนะ.....	113
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	113
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	113
บรรณานุกรม.....	115
ภาคผนวก.....	124
ผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	125
ผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในงานวิจัย.....	129

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม.....	131
ผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	133
ผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	142
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	145

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	97
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมและรายด้าน.....	99
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมและรายข้อ.....	100
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ.....	102
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ.....	104
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านการพัฒนาสุขภาพของบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ.....	106
4.7 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ.....	108

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 2.1 จำนวนประชากร และจำนวนครัวเรือนเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล
อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์..... 83

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เทศบาลตำบลเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารงานภาครัฐ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปีพุทธศักราช 2540 ฉบับที่ 16 ซึ่งรัฐบาลได้กระจายอำนาจการบริหารให้แก่คนในท้องถิ่นให้สามารถมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามที่กฎหมาย กฎกระทรวง ประกาศกระทรวงบัญญัติไว้ มีฐานะเป็นนิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 โดยเฉพาะระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีการแก้ไขปรับปรุงด้านการบริหารงานบุคคล คือพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล ให้การแต่งตั้งและการให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่นต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลก่อน

การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงานบุคคล ภายใต้กฎหมายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นผลมาจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 15 โดยกำหนดอำนาจในการออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่นและความเหมาะสมของท้องถิ่น แม้หลักการนี้จะเป็นเรื่องประสงค์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีโอกาสในการคัดเลือกบุคลากรของตนเองแต่กลับส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหลายประการ

เทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล ในฐานะที่เป็นหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่ดูแลและแก้ไขปัญหาต่างๆ ของท้องถิ่นอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมและประเทศชาติ จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล จากการบริหารงานบุคคลที่ผ่านมาพบว่าในการประชุมประจำเดือนมีการเสนอปัญหา ข้อเรียกร้อง และข้อเสนอแนะด้านการบริหารบุคคล เช่น การได้มาซึ่งบุคลากรที่ทำงานไม่ตรงตามความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรบางคนได้รับการฝึกอบรมมาน้อย

การประเมินผลการทำงานผู้รับการประเมินไม่รู้และไม่เข้าใจแนวทางการประเมินผล ทำให้บางครั้งบุคลากรไม่พอใจในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ การพัฒนาองค์กรในภาพรวมยังขาดยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ดังนั้นผู้บริหารจึงได้พยายามคิดค้นหาวิธีการมาตรการต่างๆที่จะนำมาปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง การบริหารงานบุคคลจึงเป็นเรื่องของการให้ได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร และการให้พื้นที่สภาพของบุคลากร กระบวนการพัฒนาความรู้และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กร หากสามารถทำให้บุคลากรในเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพลอุทิศแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานให้กับคณะบุคคลปฏิบัติงานแล้วก็จะเป็พลังผลักดันให้องค์กร สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานเทศบาลสามัญ สังกัดเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จึงทำให้เป็นเหตุจูงใจให้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล ในด้านสภาพการบริหารงานบุคคล โดยสอดคล้องกับการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร เพื่อจะได้ทราบข้อมูลและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและนำไปเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์
2. เป็นสารสนเทศสามารถนำไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ และเทศบาลอื่น ๆ ทั่วประเทศ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จากการบูรณาการแนวคิด ศุภชัย ยาวะประภาส (2548 : 27) ใน 4 ด้าน คือ

- 1.1. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง
- 1.2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร
- 1.3. ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 1.4. ด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร

2. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพลประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล จำนวน 71 คน มีดังนี้

2.1.1 นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งศรีชุมพล	จำนวน 1 คน
2.1.2 รองนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งศรีชุมพล	จำนวน 2 คน
2.1.3 เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งศรีชุมพล	จำนวน 1 คน
2.1.4 ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลทุ่งศรีชุมพล	จำนวน 1 คน
2.1.5 สมาชิกสภาเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล	จำนวน 12 คน
2.1.6 พนักงานเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล	จำนวน 14 คน
2.1.7 ลูกจ้างประจำเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล	จำนวน 1 คน
2.1.8 พนักงานจ้างเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล	จำนวน 39 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล เพื่อให้เข้าใจความหมายศัพท์ต่าง ๆ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. **ความคิดเห็น** หมายถึง การแสดงออกที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเกี่ยวกับความเชื่อรวมถึงความรู้สึกโดยอาศัยพื้นฐานที่ได้จากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมเป็นส่วนช่วยในการแสดงความคิดเห็น อาจแสดงออกโดยการพูด หรือการเขียน และอาจแสดงออกได้ทั้งทางบวกหรือทางลบ ทั้งนี้ความคิดเห็นอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

2. **การบริหารงานบุคคล** หมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่ปฏิบัติงาน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยศึกษาการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน คือ

2.1 **ด้านการบรรจุแต่งตั้ง** หมายถึง การบรรจุพนักงานตรงตามวุฒิ และคุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการมีการจัดทำแผนในการสรรหาถูกต้องตามระเบียบ/ประกาศ สรรหาบุคคล

2.2 **ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร** หมายถึง การจัดการปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติงาน ให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ให้การต้อนรับและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากร ให้ความช่วยเหลือและแนะนำเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน

2.3 **ด้านการพัฒนาบุคลากร** หมายถึง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและมีโครงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สืบหาความต้องการของบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรม สัมมนา ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาทุกระดับชั้นอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่องานในหน้าที่

2.4 **ด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร** หมายถึง การอำนวยความสะดวก โดยการดำเนินการเกี่ยวกับการขอโอนย้ายหรือลาออก โดยยึดหลักปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ มีการจัดกิจกรรมบำรุงขวัญให้แก่บุคลากรที่ขอ โอน – ย้าย หรือลาออกให้คำปรึกษา ชี้แจงระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน

3. **บุคลากร** หมายถึง นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง สังกัด เทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

4. **เทศบาลตำบล** หมายถึง เทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎีต่างๆ และค้นคว้างานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงนำเอาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยมาเป็นกรอบในการศึกษาตามลำดับต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
4. แนวคิดเกี่ยวและระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
5. บริบทของเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น เป็นความเชื่อ ความรู้สึก ความเห็น มุมมอง หรือทัศนคติของแต่ละบุคคล ซึ่งการแสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความในใจหรือโดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ สภาพแวดล้อม เป็นส่วนช่วยในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าเป็นการถูกต้องหรือไม่ ไม่สามารถทดสอบความจริงและความรู้ของความเห็นนั้นของบุคคลได้ ซึ่งโดยทั่วไปนั้นความคิดเห็นของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันออกไป

ความหมายของความคิดเห็น

ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึก ทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมของแต่ละบุคคล สิ่งของเรื่องราว หรือสถานการณ์ต่างๆที่ประสบในสังคม โดยมีพื้นฐานมาจากภูมิหลังทางสังคม ความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมต่างๆของบุคคลนั้นๆ โดยไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัว นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ดังนี้

นพมาศ ธีรเวคิน (2539 : 99) กล่าวว่าความคิดเห็น หมายถึง ความคิดเห็นนั้นถูกจัดว่าเป็นส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกมาโดยการพูดหรือเขียน มนุษย์นั้นพูดจริงจากใจ พูดตามสัญชาตญาณหรือพูดเพื่อเอาใจผู้ฟังก็ตามแต่เมื่อพูดหรือเขียนไปแล้วก็ทำให้เกิดผลได้ คนส่วนใหญ่มักถือว่สิ่งที่มีมนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความในใจ ด้วยเหตุนี้จึงนิยมกันมากที่จะสำรวจความคิดเห็นต่อ

สิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือเรียกว่าการสำรวจประชามติ (Polling) จึงอาจกล่าวได้ว่าการหยั่งประชามติเป็นเครื่องมือสำคัญทางวิชาการที่ใช้ศึกษาและสำรวจการแสดงออกทางความคิดเห็นในปัจจุบัน

ลาวัญย์ จักรานูวัฒน์ (2540 : 9) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความเชื่อหรือการลงความเห็นที่ไม่ได้เป็นความรู้อันแท้จริง แต่ในบางครั้งความคิดเห็นในบางสิ่งบางอย่างอาจเป็นจริงได้

จิรายุ ทริพย์สิน (2540 : 16) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่แสดงออกมา เพื่อให้ผู้อื่นได้สามารถที่จะรับรู้ ตลอดจนสามารถที่จะประเมินค่าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง การลงความเห็นอาจจะเป็นไปในลักษณะเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยก็ได้ อันเนื่องมาจากจากสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม การติดต่อกับภายนอก การเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มต่างๆและการพบปะสังสรรค์ประจำวัน

ชยากร เทศะบำรุง (2544 : 6) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกถึงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะความคิดเห็นจะเกี่ยวข้องกับทัศนคติและค่านิยมโดยเป็นเรื่องราวที่เกี่ยวกับจิตลักษณะของบุคคลหรือสังคม ค่านิยมเป็นเรื่องราวทางจิตอย่างกว้าง ๆ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

จากความหมายของความคิดเห็นดังกล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึก การยอมรับหรือไม่ยอมรับ การเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นด้วยการพูด เขียนหรือสื่อสารให้บุคคลอื่นได้รับรู้โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสภาพแวดล้อม ตลอดจนอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลนั้นเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนอง ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลอาจจะเป็นที่ยอมรับหรือปฏิเสธจากบุคคลอื่นก็ได้

ความสำคัญของความคิดเห็น

ความสำคัญของความคิดเห็นเป็นการศึกษาหาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคน ที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งแต่ละคนจะแสดงความรู้สึกและความรู้สึกใดๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นการใช้ประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบาย การเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน เพราะจะทำให้เกิดการดำเนินการต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดความพอใจของผู้ร่วมงาน โดยมีนักวิชาการกล่าวถึงและอธิบายไว้ดังนี้

เทพศักดิ์ บุญรัตพันธ์ (2536 : 5) กล่าวว่า ความสำคัญของความคิดเห็นนั้นเป็นแม่บทใหญ่ของคำพูดและการกระทำ เพราะการที่จะทำคำที่จะพูดทุกอย่างจะสำเร็จมาได้จากความคิด การคิดก่อนพูดและคิดก่อนทำจึงช่วยให้บุคคลสามารถยับยั้งคำพูดที่ไม่สมควร หยุดยั้งการกระทำที่ไม่ถูกต้อง

โยธิน ศันสนายุทธ และคณะ. (2529 :46 ; อ้างถึงใน ชยากร เทศะบำรุง. 2544 : 7) กล่าวว่า การศึกษาความคิดเห็นมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างมาก เพราะทำให้เราทราบความต้องการของบุคคลต่าง ๆ ในสังคมสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของผู้กระทำได้ทำการปรับปรุง

พฤติกรรมทัศนคติของผู้ถูกกระทำให้ดีกว่าเดิม ตัวอย่างที่เห็นได้ง่าย เช่น กิจการค้าของบริษัทเอกชน โดยเฉพาะสถานีโทรทัศน์ จะสอบถามความคิดเห็นของผู้ชมต่อรายการโทรทัศน์ต่างๆอยู่เสมอ เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีกว่าเดิม

จิตรา กรุณาฤทธิโยธิน (2547 : 11) กล่าวว่า การศึกษามีความสำคัญให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น จะทำให้ทราบถึงความเชื่อ ความรู้สึกและการพิจารณาต่างๆ ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเหล่านั้นที่ได้แสดงออกเพื่อประโยชน์ต่อการตอบสนองความต้องการทั้งผู้แสดง และผู้รับความคิดเห็น และยังเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบาย การเปลี่ยนแปลงนโยบาย และการแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

จากความสำคัญของความคิดเห็นได้กล่าวมาแล้วนั้นพอสรุปได้ว่า ความคิดเห็นมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างมาก เพราะทำให้เราทราบถึงความต้องการของบุคคลกลุ่มๆ นั้น เพื่อจะนำความต้องการนั้นมาวางแผนกำหนดนโยบายต่างๆ ให้เหมาะสมกับสังคมนั้นๆ หรือนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นที่พอใจและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ประเภทของความคิดเห็น

ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกที่อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง และทัศนคติของแต่ละบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยการเขียน หรือ การพูด ซึ่งอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม เป็นการอธิบายเหตุผลที่บุคคลนั้นมีต่อสิ่งนั้น โดยเฉพาะอาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ ซึ่งมีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้จำแนกประเภทของความคิดเห็น ดังนี้

กันยา สุวรรณแสง (2540 : 112-114) ได้แบ่งความคิดเห็นออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ คือ

1. ความคิดเห็นที่ไม่มีจุดมุ่งหมาย หรือความคิดเห็นประเภทสัมพันธ์ (Associative Thinking) เป็นการคิดที่ไม่มีแนวทาง คิดเรื่องนี้แล้วก็คิดเรื่อง โน้นคิดต่อกันไปเรื่อยๆ ไม่มีการสรุปผล เช่น การคิดเลื่อนลอย การคิดเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัว เป็นการคิดเกี่ยวกับเรื่องราวของตัวเองมากกว่าที่จะใช้เป็นการเพื่อฝันในขณะที่ตื่นตัวอยู่ โดยรู้ตัว วาดภาพ จิตนาการเรื่อยเปื่อย การฝันกลางวันเป็นการฝันขณะหลับ เป็นการฝันโดยเก็บเอาความกังวลใจตอนกลางวัน ไปฝันตอนกลางวัน การคิดที่เป็นอิสระ (Free Association) การคิดที่เป็นสายความคิดจะตามกันเป็นสาย ไม่หยุด และการคิดที่ถูกควบคุม การคิดด้วยอารมณ์ที่คล้อยตามสิ่งเร้า (Controlled Association) เป็นการคิดที่มีกฎเกณฑ์ว่า จะต้องอยู่ใต้การแนะนำ คือ ถูกควบคุมให้คิดเฉพาะแต่เรื่องนั้นๆ

2. ความคิดเห็นที่มีจุดมุ่งหมาย (Directed Thinking) หมายถึงความคิดเห็นที่ใช้ในการแก้ปัญหาการคิดหาเหตุผล ได้แก่ การคิดแบบวิเคราะห์หิววิจารณ์ (Critical Thinking) การคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ (Creative Thinking) และการคิดแก้ปัญหา (Problem Solving) การคิดแบบวิเคราะห์
 วิจารณ์ หรือการคิดเชิงวิจารณ์ คือการพินิจพิจารณาเหตุผลโดยอาศัยการพิจารณาข้อมูล และสถานการณ์
 ต่างๆ ว่ามีข้อเท็จจริงเพียงใด สิ่งใดดีหรือไม่ดีอย่างไร ผู้ใดผิด ผู้ใดถูก การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือ
 การคิดแก้ปัญหา เป็นการคิดค้นเพื่อพบความสัมพันธ์ใหม่ของสิ่งต่างๆ ที่มีประโยชน์ มีคุณค่า และ
 แปลกใหม่กว่าเดิม เป็นการคิดแก้ปัญหาประเภทหนึ่งซึ่งเป็นปัญหาพิเศษ ไม่ใช่ปัญหาใน
 ชีวิตประจำวัน

ริมเมอร์ (Remmer.1954 : 104 ; อ้างถึงใน สุนันทา อ่อนรัศมี. 2548 : 15) จำแนกความ
 คิดเห็นออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด – เชิงลบสุด (Extreme Opinion) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจาก
 การเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรักจนหลง
 ทิศทางลบสุด ได้แก่ ความรังเกียจ ความคิดเห็นนี้รุนแรงเปลี่ยนแปลงยาก

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Contents) การมีความเห็นต่อสิ่งใดสิ่ง
 หนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ชอบ ยอมรับ เห็น
 ด้วย ความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย

กู๊ด (Good. 1959 : 376 ; อ้างถึงใน สุทธิพงษ์ ทรงเจริญ. 2550 : 7) แบ่งประเภทความ
 คิดเห็น ไว้แตกต่างกันตามลักษณะของความคิดเห็นเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความคิดเห็นทั่วไป (General Opinion) คือ ความเชื่อ ความเข้าใจ ข้อพิจารณา ความรู้สึก
 หรือทัศนคติที่ยังไม่ได้รับการพิสูจน์แน่นอน และยังขาดน้ำหนักทางเหตุผล หรือการวิเคราะห์ หรือเป็น
 การกล่าวกว้างๆ ที่คิดว่ามีความน่าจะเป็นมากกว่าจะมาจากความรู้สึก

2. ความคิดเห็นเฉพาะ (Specific Opinion) คือ การพิจารณาการวินิจฉัยจากแหล่งข้อมูล
 หรือบุคคลที่เชื่อถือได้

3. ความคิดเห็นสาธารณะ (Public Opinion) คือ ข้อพิจารณาหรือวินิจฉัยรวมของกลุ่มคน
 ในสังคมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อและข้อเท็จจริง

จากประเภทที่ได้กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความคิดเห็นสามารถเกิดจากการเรียนรู้เข้าใจ
 สิ่งต่างๆ ที่ได้พบเห็นในชีวิตประจำวัน หรือมาจากประสบการณ์ที่เกิดจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีผลต่อ
 จิตใจ และความคิดเห็น ประเภทของความคิดเห็นสามารถแบ่งได้ทั้งในทางดี ได้แก่ การยอมรับและ
 ในทางที่ไม่ดี ได้แก่ การปฏิเสธ อาจมีระดับความคิดเห็นในบุคคลระดับธรรมดา และรุนแรงขึ้น
 ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึก นึกคิดของผู้นั้น

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการบริหารบุคลากรให้มีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ และทักษะ มีความจริงใจ สามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการขององค์กรได้ ซึ่งผู้วิจัยขอนำองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากล่าว ดังนี้

ความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดระเบียบบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อให้ บุคลากรได้ใช้ประโยชน์ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้ได้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขันและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุด รวมถึงตลอดถึงการดำเนินการต่างๆ อันเกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กรมีผู้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2540 : 5) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กร ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุ ทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สมชาย หิรัญคดี (2542 : 24) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับเป้าหมายกลยุทธ์เพื่อปรับปรุง สมรรถนะของธุรกิจและพัฒนาวัฒนธรรมขององค์กร จะทำให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง ใหม่ๆ รูปแบบของการวางแผนการขยายตัวและกิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นการตั้งใจที่จะทำให้ องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นการยอมรับหน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็น เสมือนหุ้นส่วนหรือส่วนประกอบสำคัญในกระบวนการของกลยุทธ์ระดับบริษัท อย่างไรก็ตาม การสร้างกลยุทธ์เหล่านี้จะต้องผ่านกิจกรรมของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสรรหา การคัดเลือก การ ฝึกอบรม และการให้รางวัล

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 2) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่มีการใช้กลยุทธ์และศิลปะอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จะพบว่า ผู้จัดการทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบใน การบริหารงาน จะต้องมีส่วนรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์มากบ้างหรือน้อยบ้าง

ผู้จัดการจะทำงานได้ผลสำเร็จย่อมจะต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงานอย่างเต็มความสามารถและด้วยความสมัครใจเป็นปัจจัยสำคัญ

เดชวิทย์ นิลวรรณ (2548 : 2) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง การแสวงหาวิธีการในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการบุคลากรขององค์กร เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพคุณสมบัติ และจำนวนที่เหมาะสมกับองค์กร รวมไปถึงการพัฒนาความสามารถ ความรู้ ทักษะ การดูแลรักษาบุคลากร และทัศนคติอันดี ต่อการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพิ่มความพึงพอใจในความต้องการของพนักงานแต่ละคน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่มีการใช้กลยุทธ์และศิลปะอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธรรมาภิบาลให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กร เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพิ่มความพึงพอใจในความต้องการของพนักงานแต่ละคน

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นหัวใจในการบริหารงาน องค์กรใดมีระบบการบริหารที่ดี มีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย องค์กรจะเจริญก้าวหน้า นักบริหารจึงให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีผู้ให้ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2545 : 6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งก็คือ ความเจริญเติบโตขององค์กร ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงาน และเมื่อคนเหล่านั้นเข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ยังไม่ได้สิ้นสุดเพียงเท่านั้น แต่ยังคงดำเนินการต่อเนื่องอย่างเป็นระบบด้วยการประสานงานกับฝ่ายหรือแผนกต่าง ๆ ในองค์กรดำเนินการฝึกอบรม พัฒนาปรับปรุงให้พนักงานเหล่านั้นมีความรู้ ความสามารถ ทันสมัยต่อสภาพ สังคม ที่แปรเปลี่ยนไปเช่น ปัจจุบันระบบคอมพิวเตอร์ได้มีการพัฒนาเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว การแสวงหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต การสื่อสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อื่น ๆ ได้เข้ามาเกี่ยวข้องในงานสำนักงาน มีการใช้หุ่นยนต์และเครื่องจักรต่าง ๆ แทนแรงงานคน งานบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงยังมีความสำคัญที่ต้องแสวงหาวิธีการอบรมพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถในบทบาทใหม่ของตน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นหัวใจในการบริหารงาน องค์กรใดมี

ระบบการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย องค์กรจะเจริญก้าวหน้า นักบริหารจึงให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ยังได้มีการตระหนักถึงสภาพทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการคำนึงถึงความปลอดภัย ความเหนื่อยล้า มีการพิจารณาเรื่องเงินทดแทนต่าง ๆ ทั้งขณะที่กำลังปฏิบัติงาน และเมื่อพ้นจากการ ทำงานไปแล้ว ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมากอันเป็นการ เพิ่มพูนความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ซึ่งผลสุดท้ายที่เกิดขึ้นคือการเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กรนั้น ๆ และผู้ปฏิบัติงานก็ทำงานอย่างมีความสุข

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546 : 76) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากร มนุษย์ไว้ว่า ความสำคัญของการการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญของการปฏิบัติงาน ในองค์กร โดยอาศัยบุคคลทุกฝ่ายในการทำงานอย่างมีคุณค่าเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่เหมาะสมจะช่วยให้พนักงานมีความรู้มีความรู้สึกในการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ การเพิ่มผลผลิตในองค์กรมาจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและจัดการทรัพยากร ทางการบริหารที่ดี

วิลารรณ รพีพิศาล (2550 : 4-6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากร มนุษย์ว่า มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์กร ในฐานะที่งานด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์จะทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยง การกิจต่าง ๆ ของแต่หน่วยงานในองค์กร
2. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานที่ตนเอง มีความรู้ ความสามารถ และยังคงส่งผลทำให้เกิดการทุ่มเท เสียสละ จงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น
3. ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง โดยอาศัย ความรู้ ความสามารถแบบหลากหลาย
4. ช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากร มนุษย์ที่ดีย่อมจะช่วยเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ มีงานทำ สร้างผลผลิตให้แก่องค์กรและเพิ่มรายได้ ให้แก่ประเทศชาติได้อีกทางหนึ่ง อันเกิดจากบุคคลในชาติมีคุณภาพที่จะต้องอาศัยระบบการพัฒนา อย่างต่อเนื่องจากความสามารถส่วนบุคคลในระบบครอบครัว ระบบการทำงานในองค์กร ที่ เกี่ยวพันกับระบบการบริหารที่ดีของผู้ที่รับผิดชอบระดับต่าง ๆ

จากการศึกษาความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่า ความสำคัญของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ถ้าองค์กรมีการหลักการ บริหารที่ดี ก็จะช่วยให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า และพัฒนายิ่งขึ้น

หลักการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักการที่ให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งได้มาและการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้รับผลประโยชน์สูงสุด โดยพยายามที่จะสร้างความสุขและความพอใจที่จะเกิดขึ้นในบุคลากรขององค์กร โดยเน้นการเสริมสร้างและพัฒนา สร้างความเป็นธรรม ความยุติธรรม และความเท่าเทียมกันของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น ๆ ได้มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงหลักการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2540 : 18 – 19) ระบุว่าการบริหารงานบุคคลในสภาพที่ไม่มีวิวัฒนาการมาถึงปัจจุบัน นอกจากจะยึดระบบคุณธรรมซึ่งมีหลักการสำคัญ 4 ประการดังกล่าวมาแล้ว การบริหารงานบุคคลยังได้มุ่งเน้นการพัฒนาตัวคน เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้ประยุกต์เอาความก้าวหน้าทางด้านการบริหารมาประกอบหลักการบริหารงานบุคคลด้วย การบริหารงานบุคคลแผนใหม่จึงยึดหลักการสำคัญ 12 ประการ เป็นหลักในการจัดระบบบริหารงานบุคคล

1. หลักเสมอภาค ยึดถือการเปิด โอกาสที่เท่าเทียมสำหรับผู้ที่มีความสมบัติตามที่ต้องการในการสมัครเข้าทำงาน โดยไม่มีข้อกีดกันเรื่อง ฐานะ เพศ ศิวิ และศาสนาเป็นการเปิดรับสมัครทั่วไป
2. หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ความสามารถ หรือหลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานรวมทั้งการพิจารณาความคิดความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง
3. หลักความมั่นคง ถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวร การจะให้ออกจากราชการจะต้องมีเหตุผลเมื่อพ้นจากงานแล้ว โดยไม่มีความผิด มีผลตอบแทนที่ดำรงไว้ตามสมควรแก่อัตรา
4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง ถือว่าข้าราชการประจำจะต้องไม่ฝักใฝ่ทางการเมืองมุ่งปฏิบัติงานให้บังเกิดผลคือประชาชนตามนโยบายของรัฐบาล และในการปฏิบัติงานนั้นข้าราชการประจำมีความเป็นอิสระ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองหรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมือง หรือพรรคการเมืองใด
5. หลักการพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคคลโดยการให้การศึกษาอบรม จัดระบบการนิเทศ และตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการจัดระบบการพิจารณาความคิดความชอบ และการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม
6. หลักความเหมาะสม เป็นหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถและความถนัดของคน

7. หลักความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลโดยละเว้นจากการเลือกที่รักมักที่ชัง มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้รับผิดชอบ โดยยึดหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน

8. หลักสวัสดิการ ได้แก่ การจัดให้มีบริการสวัสดิการต่างๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถอุทิศตนให้กับงาน ได้เต็มที่

9. หลักเสริมสร้าง ได้แก่ การเสริมสร้าง จริยธรรม ทั้งในทางป้องกันการกระทำผิดและประพฤติมิชอบของบุคคล และการกวดขันการลงโทษผู้กระทำผิด

10. หลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การยอมรับนับถือคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ละคน โดยยึดถือหลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยเสริมสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพอันดีให้เกิดขึ้นในระหว่างบุคคลของหน่วยงาน

11. หลักประสิทธิภาพ ถือว่าการทำงานใดๆ จะต้องพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุดโดยใช้คน เวลา และค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด การจะทำเช่นนี้ได้ต้องมีการวางแผนงาน การประสานงานและการแบ่งหน้าที่ รวมทั้งวิธีการทำงานที่ดี

12. หลักการศึกษาวิจัย การบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมทันสมัยอยู่เสมอ ระบบบริหารงานบุคคลที่ดีจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคต่างๆ มาใช้ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2549 : 2)

กล่าวว่า หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมุ่งเน้นที่เชิงกลยุทธ์ โดยเรียกว่า Human Resource Strategy ซึ่งเนื้อหาในตำราส่วนใหญ่ได้ระบุว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวแปรตาม หรือได้รับอิทธิพลจากกลยุทธ์ขององค์กร เมื่อกลยุทธ์ขององค์กรเปลี่ยนก็จะส่งผลให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์แปรเปลี่ยนตามทันที ตัวอย่าง เช่น กลยุทธ์ความเป็นผู้นำทุน (Cost Leadership Strategies) จะต้องคิดค้นหาวิธีการลดค่าใช้จ่ายให้ต่ำสุด เพื่อราคาขายสินค้าและบริการจะได้ต่ำกว่าด้วย ทรัพยากรมนุษย์จำเป็นที่จะต้องช่วยกันคิดค้นหาวิธีการ ซึ่งในเรื่องนี้ส่งผลกระทบต่อโครงการสร้างจิตสำนึกแห่งต้นทุนและการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในทุกด้าน โดยเฉพาะ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลยุทธ์ความแตกต่าง (Differentiation Strategies) จะต้องให้ ทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงานในองค์กรช่วยกันคิด (Rethinking) ช่วยกันริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เพื่อก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่วิธีการใหม่และสิ่งใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิมและแตกต่างจากผู้อื่นหรือคู่แข่งกลยุทธ์การสร้างความแตกต่างจึงจำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพอย่างพอเพียง

จงศักดิ์ ผดุงทรัพย์ (2551 : 11 – 16) กล่าวว่า หลักการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักของระบบสำคัญ 2 ระบบ

คือ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) และระบบคุณธรรม (Merit System) ระบบทั้งสองนี้มีหลักและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลแตกต่างกันในลักษณะตรงข้าม สารสำคัญของระบบทั้งสองสรุปได้ดังนี้

1. ระบบอุปถัมภ์

ระบบอุปถัมภ์ หมายถึง การปฏิบัติกรในประการต่าง ๆ เกี่ยวกับการแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งทั้งในการทางการเมือง และทางการบริหารของพรรคการเมืองที่มีชัยในการเลือกตั้ง เพื่อให้ลูกพรรคหรือผู้ที่ช่วยเหลือสนับสนุนในการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง ได้รับผลตอบแทนเป็นสินน้ำใจ ปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ใช้ในระบบอุปถัมภ์นี้อาจมีหลายรูปหลายลักษณะแตกต่างกันสุดแต่สถานะทางการเมืองและรูปแบบของการปกครองนั้น ๆ ระบบอุปถัมภ์นี้อาจกล่าวได้ว่ามีใช้อยู่ทุกสมัยในทุกประเทศ จะแตกต่างกันบ้างก็แต่เพียงองศาของการนำมาใช้ว่าจะมากน้อยเพียงใดเท่านั้น ที่มาของระบบอุปถัมภ์ ประเทศจีนเป็นประเทศที่มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เก่าแก่ประเทศหนึ่งในโลก และให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างมาก กล่าวกันว่าระบบอุปถัมภ์มีที่มาจากประเทศจีน ดังจะเห็นได้ว่า การรับราชการในประเทศจีนนั้นอาจกระทำได้เป็น 3 วิธี คือ

1.1 ระบบสืบสายโลหิต กล่าวคือ บิดาได้เป็นขุนนางในตำแหน่งใด บุตรชายคนโตมักจะได้ตำแหน่งที่บิดาเคยดำรงอยู่ และผู้ที่ได้รับการสืบสายโลหิตเข้ารับราชการยังชักจูงเอาวงศ์ญาติเข้ามารับราชการอีกด้วย

1.2 ระบบแลกเปลี่ยน กล่าวคือ ถ้าบุคคลใดสามารถนำข้าวสารมาให้รัฐบาล จำนวน 600 สัดจีน (สัดหนึ่งน้ำหนัก 6 กิโลกรัม) หรือสิ่งของในราคาเดียวกัน ก็จะได้เป็นขุนนางชั้นต่ำ และถ้าบุคคลใดสามารถนำข้าวสารมาเข้าขุ่ยหลวงได้ 12,000 สัดจีน ก็จะได้ครองแคว้นเล็ก ๆ แคว้นหนึ่ง

1.3 ระบบอุปถัมภ์ กล่าวคือ ถ้าหากบุคคลใดมีความดีความชอบหรือรับใช้ใกล้ชิดกับพระมหากษัตริย์แล้ว ย่อม ได้รับแต่งตั้งเป็นขุนนาง

2. ระบบคุณธรรม

ระบบคุณธรรมเป็นคำที่ถอดความมาจากภาษาอังกฤษว่า Merit System โดยมีคำในภาษาไทยใช้หลายคำ เช่น “ระบบคุณวุฒิ” “ระบบคุณความดี” “ระบบความรู้ความสามารถ” และ “ระบบความคิดความสามารถ” เป็นต้น ไม่ว่าจะใช้คำใดต่างก็มีความหมายไปในทำนองเดียวกันคือวิธีการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน โดยให้การสอบเป็นการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามต้องการ โดยไม่คำนึงถึงเรื่องการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญ ระบบคุณธรรมเป็นระบบที่เกิดขึ้นจากความพยายามในการขจัดข้อบกพร่องของระบบอุปถัมภ์ซึ่งเป็นระบบที่ใช้กันมาแต่เดิม ประเทศจีนโบราณเป็นประเทศแรกที่ได้พัฒนาระบบคุณธรรมมาใช้เป็นครั้งแรก ปรชญาเมธีที่ได้มีส่วนสำคัญในการวางรากฐานความคิดของระบบ

คุณธรรม คือ ขงจื้อ (551-478 ก่อนคริสต์ศักราช) ผู้ซึ่งได้วางหลักในการเลือกสรรข้าราชการ โดยเน้นหลักความสามารถ ซื่อสัตย์ และเสียสละ ประเทศจีนโบราณได้อาศัยหลักการดังกล่าวจัดให้มีการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนขึ้นเป็นประเทศแรกในโลก แนวคิดที่ยึดถือเป็นหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม ได้แก่ ลักษณะเด่น 4 ประการ คือ

- 2.1 หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity)
- 2.2 หลักความสามารถ (Competence)
- 2.3 หลักความมั่นคง (Security on Tenure)
- 2.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลแผนใหม่จะมีความเกี่ยวข้องกับระบบอุปถัมภ์และระบบคุณธรรมซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพิจารณาใช้ระบบคุณธรรมเพื่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพขึ้นใหม่ในหน่วยงานและถือว่าเป็นระบบบริหารงานบุคคลแนวใหม่อีกด้วย ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ระบบคุณธรรมเหมาะสมที่จะนำมาใช้กับการบริหารงานบุคคลของระบบราชการเพราะจะทำให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานอันเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในที่สุด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อสร้างคนให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้อย่างเต็มความภาคภูมิใจ

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการนำเอาศักยภาพของมนุษย์แต่ละคนมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และให้แต่ละคนมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ตระหนักในคุณค่าของตนเอง และเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีผู้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2531 : 381, 914) กล่าวว่า ทรัพยากร มาจากรากศัพท์ว่า ทรัพยากร + อากร = ทรัพยากร ทรัพยากร หมายถึง สิ่งที่มีค่า มีคุณภาพ อาจจะมีรูปร่างก็ได้ เช่น เงินตรา ทองคำ บ้าน เครื่องประดับและอาจไม่มีรูปร่างก็ได้ เช่น ปัญญา ส่วนอากรแปลว่า บ่อเกิดหรือที่เกิด ดังนั้น ทรัพยากรจึงหมายถึง สิ่งทั้งปวงที่มีค่า มีคุณภาพและเป็นบ่อเกิด หรือที่เกิดแห่งทรัพยากร

อภิเดช พลายนัว (2542 : 10) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ศักยภาพและขีดความสามารถในการทำงานโดยเฉพาะสามารถปรับตัวได้ทัน สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ช่วยให้นุชนธ์สามารถที่จะมีทั้งคุณภาพชีวิตและคุณภาพการทำงานที่ดี สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้ามาสู่ครอบครัว องค์กร สังคม และประเทศชาติ

นราธิป ศรีราม (2550 : 28) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง การกระทำทุกอย่างเพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพและพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สุจิตรา ชนานันท์ (2550 : 35) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง การที่นายจ้างจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรของตนในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานและเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร

อนิวัช แก้วจางงศ์ (2552 : 140) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง การดำเนินกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะฝีมือโดยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และเพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานในอนาคตได้

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการและ กิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความสามารถของประชาชนในสังคม นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้มีคุณภาพที่ดี สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม สำหรับความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์นั้น มีผู้ให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

อรวรรณ กิมะพันธุ์ (2542 : 428) ได้กล่าวถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีการศึกษาสูง ผลผลิตประชาชาติย่อมจะสูงขึ้นด้วยและในทำนองเดียวกัน การที่ผลผลิตประชาชาติสูงขึ้น ย่อมเป็นแนวทางที่จะทำให้ที่ระดับการศึกษาของกำลังคนเฉลี่ยสูงขึ้นด้วย การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องควบคู่ไปกับการวางแผน พัฒนา เศรษฐกิจ และควรเป็นแผนระยะยาวที่มีผลซึ่งกันและกัน การเร่งระดมทุน และการเร่งเพิ่มปริมาณ การลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มากขึ้นนั้นเป็นเรื่องสำคัญ ทั้งนี้เพื่อให้ระบบเศรษฐกิจก้าวหน้าไปสู่ระยะที่มีความมั่นคงมากยิ่งขึ้น การเร่งเพิ่มปริมาณการลงทุนในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เป็นความหวังที่จะทำให้ประเทศค่อยพัฒนาพ้นจากภาวะความยากจนได้ การศึกษาในปัจจุบัน มักเป็นไปเพราะแรงจูงใจทางเศรษฐกิจ ดังนั้นระบบการศึกษาจึงควรเป็น ไปเพื่อเตรียมกำลังคน

สำหรับงานและอาชีพมากกว่าการศึกษาในแง่ที่เป็นทุนทางที่จะเป็นใหญ่เป็นโตในอนาคต รายได้ ประชาชาติในส่วนที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพราะมีแรงผลักดันทาง สังคม และเศรษฐกิจที่จะส่งเสริมให้มีการลงทุนทางด้านนี้มากขึ้น และระดับสูงขึ้นในขณะเดียวกัน การพัฒนาทางเศรษฐกิจ ก็มีความต้องการกำลังคนในระดับที่สูงมากขึ้นด้วย

ธารพรรณ สัตยารักษ์ (2548 : 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการพัฒนาคนซึ่งถือว่าเป็นหัวใจหรือสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดขององค์กร เพื่อเป้าหมายในการสร้างทีมงาน และผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศขององค์กร รวมทั้งเพื่อสร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นกุญแจ สำคัญในการแข่งขันในโลกปัจจุบันและอนาคต เป็นการบริหารเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรเรียนรู้และ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา สามารถแสดงศักยภาพจากทพญปัญหาของตนเองและทีมงานในการ สร้างสรรค์องค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552 : 140) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า ในองค์กรสมัยใหม่จะใช้กิจกรรมการเรียนรู้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การ ฝึกอบรม การพัฒนาสายอาชีพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร กิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าว ล้วนเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญทั้งต่อองค์กรและตัวพนักงานเอง โดยอาจจำแนกให้เห็น ความสำคัญ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร โดยอาจเป็นนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการเห็น พนักงานในองค์กรมีการพัฒนาไปในแนวทางที่สามารถสร้างผลประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กรได้ สามารถลดความเสี่ยงในการทำงานและสามารถป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถใช้เป็นเกณฑ์ มาตรฐานหรือดัชนีชี้วัดความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งจะทำให้องค์การสามารถแข่งขันกับคู่แข่ง โดยสามารถเพิ่มความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในสายตาขององค์กรภายนอก รวมถึงในตลาดแรงงานด้วย

2. ความสำคัญต่อพนักงานเอง อาจกล่าวได้ว่าทุกคนย่อมต้องการพัฒนาตนเองไปในแนวทางที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เนื่องจากทุกคนต้องการความมั่นคง ความปลอดภัยและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังนั้นเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการของตนเองก็ย่อมต้องเรียนรู้ ศึกษาหาประสบการณ์และฝึกอบรมให้มากขึ้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการเตรียมความพร้อมของตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงาน ที่สูงขึ้น หรือการได้รับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบที่มากขึ้นตามลำดับในอนาคต การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นความหวังของพนักงานทุกคนใน องค์กร

ทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญในการผลักดันความสำเร็จให้กับองค์กร โดยองค์กรใด ๆ ที่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็ย่อมจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในภาพรวม การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีคุณประโยชน์อย่างสูงต่อองค์กรที่จะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรในอนาคตได้อย่างดี

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของบุคคลอันจะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง องค์กรและสังคม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาการบริหาร การพัฒนาองค์กร และการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จากการศึกษาที่สังเกตได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารต้องมีบทบาทอันสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้มีนักวิชาการแสดงความคิดเห็น ดังนี้

อรรถธรรม กิมะพันธุ์ (2542 : 429) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เริ่มด้วยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคคลอย่างมีแผน เพื่อให้บุคคลปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม และความต้องการของตนเองอันจะนำมาซึ่งการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของคนในสังคม ซึ่งถ้าพิจารณาในระดับชาติจะหมายถึง การเลื่อนชั้น ทางสังคม (Social Mobilization) หรือจะพิจารณาในระดับองค์กรก็หมายถึง การเลื่อนตำแหน่ง

วิเชียร วิทย์อุดม (2550 : 122) ได้ให้แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Concept of Human Resource Development) มีอยู่ 2 แนวคิดหลักที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีความเชื่อว่าการสรรหาและการคัดเลือกเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร มีเหตุผลที่สนับสนุนความเชื่ออยู่ 2 แบบ คือ

1.1 เป็นแนวความคิดที่มีความเชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นสำหรับองค์กร และมีใช่เป็นหน้าที่องค์กรจะต้องจัดให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่อย่างใด แต่คิดว่าองค์กรมีหน้าที่เฉพาะแต่เพียงการบังคับบัญชาควบคุมให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งหรือตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หากบุคคลใดต้องการเพิ่มพูนความรู้ก็ต้องดิ้นรนจนท้อด้วยตนเอง

1.2 เป็นแนวความคิดที่มีความเชื่อว่าการได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเสียตั้งแต่แรกเข้ามาอยู่ในองค์กร บุคคลนั้นย่อมจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกอย่างตลอดไป ไม่จำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมใด ๆ ทั้งสิ้น

2. แนวคิดแบบสมัยใหม่ เป็นแนวความคิดที่มีความเชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ที่สำคัญและจำเป็นที่องค์กรต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ มีเหตุผลที่สนับสนุนความเชื่ออยู่ 2 แบบ ดังนี้

2.1 เป็นแนวคิดที่มีความเชื่อว่า ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีระบบการสรรหา และการคัดเลือกบุคคลที่ดีและมีความสามารถแต่ก็มิได้เป็นหลักประกันได้ว่า บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ในทันทีและตลอดไป

2.2 เนื่องจากมีการคิดค้นและนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ จึงจำเป็นที่บุคคลจะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความฉลาดที่ทันสมัย ก้าวทันโลกอยู่เสมอ

ประชา ดันเสนีย์ (2555 : ออนไลน์) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการนำกิจกรรมของการพัฒนามาใช้กับทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การดำเนินการให้ บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะนำเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงานโดยวิธีการ 3 ประการ คือ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้น เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present Job) เป้าหมาย คือการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ซึ่งผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

2. การศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูน ความรู้ทักษะ ทักษะคิด ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถ ในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต (Future Job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน (Not Focus on a Job) แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามต้องการต้องการ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

กลุ่มที่ 2 ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การนำกิจกรรมที่มี การกำหนดและวางรูปแบบอย่างเป็นระบบเพื่อใช้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน คือ

1. การพัฒนาบุคคล (Individual Development)
2. การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development)
3. การพัฒนาองค์กร (Organization Development)

โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเกิดได้จากการนำเป้าหมายของบุคคล ซึ่งต้องให้ได้มาซึ่งเป้าหมายของแต่ละคน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการบุคลากรประเภทใดทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว โดยการนำการพัฒนาสายงานอาชีพเป็นตัวเชื่อมเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กรนั้น

กลุ่มที่ 3 ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การที่จะพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน 3 ส่วน คือ

1. ระดับบุคคล (Individual)
2. ระดับกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (Work Group or Teams)
3. ระดับระบบ โดยรวม (The System)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการทำให้มนุษย์มีความเจริญก้าวหน้าขึ้น มีการพัฒนาเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าในสังคม โดยวิวัฒนาการที่จะปรับปรุงผลงานการปฏิบัติงานภายในองค์การให้ดีขึ้น ทำให้ทรัพยากรมนุษย์เกิดศักยภาพสูงสุด ในการสร้างผลการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการบริหารงานในองค์การใดก็ตาม ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในองค์การที่จะมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เป็นที่พอใจในทางที่ดี ให้มีกำลังใจ รักงานและให้ความคิดที่จะหาทางปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น มีผู้ให้หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 2) กล่าวว่า หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่มีการใช้กลยุทธ์และศิลปะอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จะพบว่า ผู้จัดการทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงาน จะต้องมีส่วนรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์มากบ้างหรือน้อยบ้าง ผู้จัดการจะทำงานได้ผลสำเร็จย่อมจะต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงานอย่างเต็มความสามารถและด้วยความสมัครใจเป็นปัจจัยสำคัญ

เดชวิทย์ นิลวรรณ (2548 : 2) กล่าวว่า หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการแสวงหาวิธีการในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการบุคลากรขององค์กร เพื่อให้ได้ตัวบุคคลที่มีคุณภาพคุณสมบัติ และจำนวนที่เหมาะสมกับองค์กร รวมไปถึงการพัฒนาความสามารถ ความรู้ ทักษะการดูแลรักษาบุคลากร และทัศนคติอันดีต่อการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพิ่มความพึงพอใจในความต้องการของพนักงานแต่ละคน

ประชา ดันเสนีย์ (2554 : ออนไลน์) กล่าวว่า หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยพิจารณาจากปัจจัยต่อไปนี้ คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ และเจตคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ
2. การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือกนำมาสู่การพัฒนาในระบบขององค์กร
3. วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมีหลายวิธี จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์กรและบุคลากร
4. จัดให้มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเป็นระยะ ๆ เพื่อช่วยแก้ไขบุคลากรบางกลุ่ม ให้พัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้นและในขณะเดียวกันก็สนับสนุน ให้ผู้มีขีดความสามารถสูงได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้น
5. องค์กรจะต้องจัดระบบทะเบียนบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน ที่สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าได้เป็นรายบุคคล

จากการศึกษาหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารงานทุกประเภทในกระบวนการบริหารจึงได้กำหนดให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาศักดิ์ มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ การจะทำได้เช่นนี้ได้หน่วยงานจะต้องมีการหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น ให้มีความเจริญงอกงามทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ตนเองมีความเจริญทางสังคมและประเทศชาติ เป็นการจัดการตนเองให้มีชีวิตที่ดีทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เพื่อให้มีความสำเร็จ ในชีวิตส่วนตนและชีวิตการทำงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเองเป็นสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์

ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตนเองในสังคมได้ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

วิเชียร แก่นไร่ (2542 : 10) ให้ความหมายการพัฒนาตนเองไว้ว่า หมายถึง การเสริมสร้างความรู้ และการปรับปรุงตัวเองให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพัฒนาร่างกาย และจิตใจ

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 96) ให้ความหมายการพัฒนาตนเองไว้ว่า หมายถึง การพัฒนาตนเองเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลให้ดีขึ้นทั้งด้านร่างกายและจิตใจให้กลายเป็นบุคคลที่สมบูรณ์จะนำมาซึ่งความสุขความเจริญสู่ตนเอง สังคม และประเทศชาติ

ตรีพร ชุมศรี (2548 : 33) ให้ความหมายการพัฒนาตนเองไว้ว่า หมายถึง การพัฒนาตนเองเป็นการที่บุคคลพัฒนาขีดความสามารถของตนเองโดยผ่านการจัดการ และความพยายามของตนเองโดยสามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสพผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ดังนี้ การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองโดยการปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับความถนัดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตนเอง

วิธีการพัฒนาตนเอง

บุคคลส่วนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุข ในสังคม มีความประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเอง พัฒนาการของตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก มีผู้ได้เสนอวิธีการพัฒนาตนเองดังนี้

สุชา ไอยราพงศ์ (2542 : 6) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. ตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องพัฒนาตนเอง หลังจากที่ทำการศึกษา วิเคราะห์ตนเองทุกแง่ทุกมุม พบทั้งส่วนดี ส่วนเสีย ที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงก็จริงจะได้มีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขข้อบกพร่องเหล่านั้น เพื่อความก้าวหน้าทั้งในด้านส่วนตัวและงานอาชีพ
2. การวางแผนพัฒนาตนเองอย่างมีระบบ หลังจากพบข้อบกพร่องก็มีการกำหนดเป้าหมายตลอดจนวางแผนอย่างเป็นระบบว่าจะพัฒนาด้านใดก่อนหลัง มีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร
3. ปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้ นำเอาแผนงานที่วางไว้ไปปฏิบัติ มีการประเมินผล การปฏิบัติเป็นระยะ ๆ ได้ผลมากน้อยเพียงใด เกิดอุปสรรคอะไรบ้างที่ต้องรีบดำเนินการแก้ไข

สุภัทรา ปิณฑแพทย (2542 : 251-252) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนไว้ดังนี้

1. สำรวจและวิเคราะห์ตนเอง ว่าสิ่งที่รับรู้ด้วยตนเองและจากผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อมนั้นตรงกันหรือไม่ซึ่งก็อาจจะให้เครื่องมือทางจิตวิทยาเข้ามาช่วย เช่น การใช้แบบสำรวจหรือแบบสอบถาม รวมทั้งแบบทดสอบที่มีคุณภาพ นอกจากนี้จะสามารถพิจารณาตนเองได้จากการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา และจากการสังเกตพฤติกรรมการตอบสนองที่เป็นความรู้สึกต่อสิ่งเร้าที่ผ่านเข้ามา

2. ทำความรู้จักตนเอง การทำความรู้จักตนเองจำเป็นจะต้องเข้าใจว่าตนของบุคคลนั้นแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

2.1 ตัวตนที่เป็นจริง (Real Self) ได้แก่ ตัวตนของเราที่แท้จริงซึ่งเป็นการรับรู้ที่ตรงกันระหว่างตัวเรากับบุคคลอื่นที่เป็นกระจกเงาให้แก่เรา

2.2. ตัวตนที่เราคิดว่าเป็น (Image Self) ได้แก่ ตัวตนที่เราคิดว่าเราเป็นตัวตนที่อยู่ในมโนภาพของคนที่อยู่ตลอดเวลา เช่น ความรู้สึกที่เราเป็นคนตรงไปตรงมาแต่เพื่อนกลับมองเห็นว่าเราเป็นคนก้าวร้าว การรับรู้เช่นนี้จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ขัดแย้งขึ้น เนื่องจากสิ่งที่รับรู้ไม่ตรงกัน

2.3 ตัวตนที่เราอยากเป็น (Ideal Self) เป็นตัวตนที่บุคคลตั้งความหวังความปรารถนาที่จะมีภาพพจน์เกี่ยวกับตนเองและมีความตั้งใจที่จะพยายามพัฒนาตนไปสู่สิ่งที่ตั้งความหวังไว้ได้

3. แสวงหาแนวทางในการพัฒนาตนเอง เช่น ฝึกอบรม เปลี่ยนแปลงความคิด แสวงหาความรู้เพิ่มเติม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

4. ประเมินผลพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองนั้นไม่ใช่สิ่งที่ยากแต่ก็ไม่ใช่สิ่งที่ย่ำง่ายเช่นกัน เนื่องจากบุคคลมักจะทำการพัฒนาตนเองเมื่อคิดว่ามีความจำเป็นและมีสิ่งที่คาดหวังรออยู่ข้างหน้าเป็นเครื่องล่อใจให้มุ่งพฤติกรรมไปสู่จุดหมายปลายทาง ดังนั้นกลวิธีที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ในการพัฒนาตนจึงจำเป็นจะต้องมีการตั้งความหวังไว้ด้วย แต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนาตนอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ดีซึ่งควรจะต้องมีการปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่อง

ประทีป โชติคุณเศรษฐ์ (2544 : 16-17) ได้กล่าวว่า กระบวนการในการพัฒนาตนเองสรุปดังนี้

1. การสำรวจตนเอง การที่คนเราจะประสบความสำเร็จหรือไม่สาเหตุที่สำคัญคือจะต้องมีการสำรวจตนเอง เพราะคนเป็นผู้กระทำเอง คนบางคนไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตเนื่องจากบุคคลนั้นมีจุดอ่อนหรือมีคุณสมบัติไม่ดี การจะทราบว่าตนเองมีคุณสมบัติอย่างไร ควรจะทำการสำรวจตนเองทั้งนี้ เพื่อจะได้ปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นเพื่อจะได้มีชีวิตที่สมหวังต่อไป

2. การปลูกคุณสมบัติที่ดีงาม โดยนำคุณสมบัติของบุคคลสำคัญของโลกเป็นแบบอย่าง ซึ่งคุณสมบัติของบุคคล ไม่ใช่สิ่งที่คิดว่ามาแต่กำเนิดแต่สามารถปลูกสร้างขึ้นได้

3. การปลูกใจตนเองเป็นสิ่งสำคัญ เพราะบุคคลที่มีกำลังที่ดีย่อมมุ่งมั่นดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้

4. การส่งเสริมตนเอง คือ การสร้างกำลังภายในที่ดี สร้างกำลังใจให้เข้มแข็งและสร้างกำลังความคิดของคนให้ล้ำเลิศ

5. การดำเนินการพัฒนาตนเอง เป็นการลงมือปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

6. การประเมินผล เพื่อจะได้ทราบว่า การดำเนินการพัฒนาตนเองตามที่บุคคล ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ดำเนินการไปได้ผลมากน้อยเพียงไร จึงจำเป็นต้องอาศัยการวัดผลและการประเมินผล

จากการศึกษาวิธีการพัฒนาตนเอง สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองมีความจำเป็นต้องดำเนินไปตามวิธีการต่าง ๆ โดยจะเริ่มจากการสำรวจและการวิเคราะห์ตนเอง เพื่อเป็นการทำความเข้าใจตนเองต่อจากนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องยอมรับตนเอง ยอมรับทั้งส่วนที่ดีและส่วนที่ไม่ดี เพื่อเป็นข้อมูลในการเลือกเทคนิควิธีการที่จะใช้ในการพัฒนาตนเองตามความเหมาะสม การปรับปรุงและพัฒนาตนเองเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้การพัฒนาคนที่ดี เพราะการสร้างเงื่อนไขและควบคุมตนเอง โดยเป็นการนำพฤติกรรมที่ไม่ดีมาปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นตามหลักการของแต่ละคน

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะเมื่อบุคลากรในองค์กรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่ดี ก็จะสามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรประสบความสำเร็จก้าวไปสู่เป้าหมายหลักขององค์กรขององค์กรที่ตั้งไว้ได้

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้ให้กับบุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น มีผู้ที่ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

ประวิณ ฌ นคร และคณะ (2540 : 383) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง การทำความสำเร็จให้กับองค์กร มนุษย์เป็นปัจจัยการบริหารที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์และความรู้สึกนึกคิดและมีพฤติกรรมที่แสดงออกได้หลายรูปแบบแตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่แสดงออกนี้ย่อมเกิดขึ้น โดยมีสาเหตุ มีแรงกระตุ้นและมีจุดมุ่งหมาย ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องหาทางที่จะควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ที่ต่างกันเกิดขึ้น โดยมีสาเหตุมีแรงกระตุ้นและมีจุดมุ่งหมายแตกต่างกัน ให้แสดงออกในรูปแบบและทิศทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จขององค์กร

พยอม วงศ์สารศรี (2540 : 156) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวกับบุคคลก็คือการดำเนิน การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสพผลสำเร็จเป็นที่ น่าพอใจแก่องค์กร

สมาน รังสิโยภักดิ์ (2541 : 83) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัย หนึ่ง การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพใน การทำงาน

ศุภชัย ยาวะประภาส (2548 : 174) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การ พัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนด เพื่อ เพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์กรที่มีสมรรถนะสูงขึ้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็น ผลดี อันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กร

นพพงษ์ บุญจิตราคูส (2549 : 53) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การ พัฒนาบุคลากร หมายถึง การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้เจริญงอกงาม เมื่อคนทำงานอยู่ ในโรงเรียนนาน ๆ แล้วไม่ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ก็จะเกิดการถอยหลัง แม้แต่การอยู่นิ่งก็จะถอย หลังอยู่แล้วเพราะวิชาการก้าวหน้าและพัฒนาขึ้นเป็นลำดับ มีของใหม่มาแทนที่ของเก่าที่ล้าสมัยอยู่ เสมอ ดังนั้น ครูที่อยู่กับโรงเรียนนาน ๆ แล้วไม่หาความรู้เพิ่มเติม เกิดความเฉื่อยชา ทำงานกันไป เรื่อย ๆ อย่างที่กล่าวกันว่า “เข้าซามเย็นซาม” จะทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนล้าหลัง ไม่ ก้าวหน้า ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาคน ในหน่วยงาน

จากความหมายข้างต้นพอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใด หน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ ช่วยในการเสริมสร้างให้บุคลากรก้าวไปสู่หน้าที่การงานให้สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรในองค์กรให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน มีผู้ให้แนวคิด เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2546 : 174-175) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ไว้ว่า เป็นการนำเอาศักยภาพของมนุษย์แต่ละคนมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่องค์กร

และให้แต่ละคนเกิดความรู้สึกที่ติดต้ององค์การ ตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อร่วมงาน องค์การ สำหรับบุคลากรในองค์การย่อมแตกต่างกัน ตามลักษณะ เพศ อายุ วัย ลักษณะนิสัย ความมุ่งมั่นในการทำงาน และความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งลักษณะขององค์การและบุคลากรดังกล่าวจะเป็นปัจจัยที่จะต้องพิจารณาให้รอบคอบว่า องค์การมีความจำเป็นอย่างไรจะพิจารณาว่าบุคลากรแต่ละคน มีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดที่จะต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถ และต้องพัฒนาอีกเท่าไร ความสามารถเดิม หรือศักยภาพเดิมมีระดับใด และต้องการพัฒนาไปสู่ระดับใด และที่สำคัญจะใช้วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพสูงสุด และคุ้มค่าที่สุด

บรรยง โคจินดา (2546 : 188-189) กล่าวว่า แนวคิดในการพัฒนาบุคลากรในองค์การ ดังต่อไปนี้

1. เคารพในสิทธิของบุคคล การฝึกอบรมมีความจำเป็นต่อพนักงานที่เข้ารับการอบรม ไม่ว่าจะเป็นในแง่รูปแบบ เนื้อหา และวิธีการ
2. การมุ่งแก้ปัญหาให้องค์การ การมุ่งแก้ปัญหาเป็นตัวกำหนดบทบาทงานด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มุ่งส่งเสริมการแก้ปัญหาในฐานะที่การศึกษา การฝึกอบรมเป็นองค์ประกอบ ของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนา ทั้งในด้านการเตรียมตัว การจัดหา เนื้อหา รูปแบบ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาต้องมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาองค์การ
4. เป็นกระบวนการที่มีระบบ บุคคลที่มีทัศนคติที่เหมือนกัน การสอดประสานที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์การใด

ศิริพงษ์ พงษ์คี (2554 : ออนไลน์) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร แบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ คือ

1. Input Process Output Model แนวคิดนี้มองการพัฒนาบุคลากรในเชิงระบบ ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ

1.1 Inputs หรือสิ่งนำเข้า ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรต่างๆ เช่น เงินงบประมาณ บุคคล วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจน นโยบายและแนวคิด ในการบริหารงานการพัฒนาบุคลากร วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเทคโนโลยีต่างๆ ฯลฯ ซึ่งหน่วยงานทุ่มเท หรือใส่เข้าไปในระบบการพัฒนาบุคลากร

1.2 Process หรือกระบวนการพัฒนาบุคคล เป็นการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม เชิงปฏิบัติการ หรือการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในลักษณะอื่น ๆ เช่น การมอบหมายงาน การหมุนเวียนหน้าที่การทำงาน (Job Rotation) เป็นต้น

1.3 Outputs หรือผลลัพธ์ คือบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว รวมทั้งข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับผลลัพธ์ ซึ่งจะส่งผลกระทบเป็นข้อมูลย้อนกลับ หรือ Feedback เพื่อใช้ในการปรับปรุงการ

พัฒนาบุคลากรต่อไปอีกแนวคิดนี้ต้องการเน้นถึงประเด็นสำคัญว่า ถ้าต้องการผลลัพธ์ ที่มีคุณภาพก็จำเป็นต้องใส่สิ่งนำเข้าไปที่สมบูรณ์ และมีคุณภาพ เข้าไปในระบบและดูแลให้กระบวนการพัฒนาบุคลากร มีประสิทธิภาพด้วย

2. Agricultural Model หรือแนวคิดเชิงเกษตรกรรม ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรเช่นเดียวกับการปลูกต้นไม้ ซึ่งเป็นกระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อช่วยให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กร และส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มากที่สุด

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

แนวทางการพัฒนาบุคลากรมักมีรูปแบบการพัฒนาในลักษณะของการพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจ และอุปนิสัย เพื่อพัฒนาองค์กร ให้สามารถพัฒนาและเจริญเติบโตได้อย่างมั่นคง มีผู้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

ดเนีย เทียนพูน (2537 : 29) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรว่า เพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไว้ 3 วิธี คือ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่พัฒนาบุคคล 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา (Education) ด้านการฝึกอบรม (Training) และด้านการพัฒนาตนเอง (Development) ซึ่งด้านการพัฒนาจะเน้นการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองที่ตนเองอยากจะเรียนรู้ ซึ่งวิธีการพัฒนาตนเองทั้ง 3 วิธี มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการศึกษาต่อ (Education) เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาการต่าง ๆ ที่อยู่ในวงกว้าง มุ่งประสบการณ์หลายอย่างให้กับผู้เรียน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น การศึกษาต่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้เพิ่มวุฒิสูงขึ้น โดยความมุ่งหวังประกาศนียบัตร ปริญญาบัตรหรือวุฒิจากการศึกษา รวมถึงการฝึกฝนภาษาการรับคนแนะนำก่อนเข้าศึกษาและอบรมการศึกษาดูงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษานั้นด้วย

2. ด้านการฝึกอบรม (Training) เป็นการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงาน การเพิ่มพูนฝีมือ ความชำนาญและการเพิ่มพูนทัศนคติที่ดีในการทำงานเป็นกระบวนการที่จัดตั้ง โดยมีวัตถุประสงค์ในการที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ใหม่ ๆ มีความชำนาญในการปฏิบัติงานมีเจตคติที่ดีในการทำงานและเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการเป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งอย่างมีระบบแบบแผน เพื่อความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน

3. ด้านการพัฒนาตนเอง (Development) เป็นขบวนการเรียนด้วยตนเอง เรียนโดยอาศัยความช่วยเหลือจากแหล่งภายนอกน้อยที่สุดตนเองจะเป็นผู้ควบคุมการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการมุ่งเน้นระบบการเรียนรู้ ที่บุคคลสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อม โดยการเพิ่มพูนความรู้ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ ไปตามวัตถุประสงค์ไม่ว่าจากการศึกษาหรือการฝึกอบรมก็ตาม การพัฒนาต้องการให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ บุคคลได้เรียนรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้เรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามต้องการ ทำให้คนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานดีขึ้น ยังจะส่งผลให้ผลงานสูงขึ้น ซึ่งย่อมจะนำผลสำเร็จมาสู่หน่วยงานด้วยเป็นส่วนรวม

ซูซีพ พุทธประเสริฐ (2542 : 84-85) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

1. การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ วิธีการที่อาจนำมาใช้ ได้แก่

1.1 การบรรยาย (Lecture) โดยผู้เชี่ยวชาญนักวิชาการต่าง ๆ เพื่อการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์แก่พนักงาน วิธีการบรรยายจะได้เนื้อหามากกว่าวิธีอื่นแต่ก็มีข้อจำกัดตรงที่เป็น การสื่อความหมายทางด้านเดียวเป็นส่วนใหญ่ ผู้ฟังไม่ค่อยมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น

1.2 การประชุมอภิปราย (Conference Method) เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ปรัชญาหรือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน สิ่งที่ได้จะหลากหลายมากกว่าวิธีบรรยาย

1.3 การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing) โดยให้แสดงบทบาทต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่กำหนดให้เพื่อใช้บทบาทสมมุติวิเคราะห์ให้ความรู้

1.4 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ อภิปรายตามหัวข้อที่กำหนดให้เป็นคณะทำให้ได้รับความรู้ที่หลากหลายจากผู้เรียนนั้นจริง ๆ

2. การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน วิธีการที่อาจนำมาใช้ได้แก่ การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Method) คือ การศึกษากรณีที่กำหนดให้แล้ววิเคราะห์ปัญหา หาวิธีการหรือทางเลือกในการแก้ไข มักใช้เมื่อต้องการให้พนักงานมีการทดลองทำจริง ๆ ไม่ใช่ฟังบรรยายเท่านั้น ทักษะจะเกิดเมื่อได้ทดลองทำ โดยนำหลักการ วิธีการทางทฤษฎีมาใช้

3. การพัฒนาทัศนคติ หรือความคิดใหม่ ๆ ทำได้โดยวิธีการระดมความคิดเห็น (Brain Storming) เป็นวิธีที่นิยมใช้มากที่สุดในการฝึกอบรม มาช่วยให้สมาชิกที่เข้าอบรมได้เสนอทัศนคติต่าง ๆ แล้วสรุปเป็นของกลุ่ม จะมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันมากทำให้สมาชิกในกลุ่มย่อยได้แนวคิดใหม่ ๆ จากกลุ่ม อันจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติส่วนตัวได้วิธีหนึ่ง นอกจากนั้นยังอาจใช้วิธีการทางจิตวิทยาอื่น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสอดแทรกเข้าใช้ร่วมด้วย เช่น การพัฒนา

ตนเองโดยใช้กระบวนการกลุ่ม (Sensitivity Training) การวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Transactional Analysis)

อำนาจ แสงสว่าง (2542 : 67) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการวางแผน ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มิใช่หยุดนิ่งอยู่กับที่ มีส่วนสัมพันธ์กับกิจกรรมภายในเป็นจำนวนมากของโรงเรียน การวางแผนจะต้องมีการจัดทำข้อมูลรายละเอียดให้ชัดเจน มีเงื่อนไขความต้องการที่ทันสมัยเป็นปัจจุบันรวมทั้งการวางแผน และการพัฒนากำลังบุคลากร เช่น การรับสมัคร การประเมินการวางแผนการฝึกอบรมบุคลากรให้บรรลุผลสำเร็จตามความต้องการของโรงเรียน มีความจำเป็นต้องมีรายละเอียดการวิเคราะห์สภาพการณ์ในปัจจุบันและในอนาคต เพื่อทำให้เกิดความมั่นใจว่า โรงเรียนสามารถจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีทักษะเหมาะสมกับงานที่จะทำตามที่โรงเรียนกำหนดได้ตามจำนวนที่ต้องการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544 : 137) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี ได้ดังนี้

1. การฝึกอบรม ได้แก่ การที่หน่วยงานจัดการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคคลหลักสูตรต่าง ๆ ตามที่ทราบกันอยู่ทั่วไป การฝึกอบรมนั้นเป็นวิธีการพัฒนาบุคคลที่นิยมดำเนินการกันมาเนื่องจากสามารถดำเนินการได้อย่างมีระบบสามารถพัฒนาบุคคลได้เป็นจำนวนมาก และเป็นวิธีการพัฒนาบุคคลที่วิธีหนึ่ง จนถึงก่อนว่า การฝึกอบรมนั้น เป็นวิธีที่นิยมอย่างหนึ่ง ในการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน และทำให้บางคนเข้าใจว่า “การฝึกอบรมคือการพัฒนาบุคคล” หรือ “การพัฒนาบุคคลคือการฝึกอบรมเท่านั้น” ทั้ง ๆ ที่การฝึกอบรมนั้น เป็นเพียงวิธีหนึ่งในการพัฒนาบุคคลเท่านั้น อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมจะมีข้อจำกัดอยู่มาก กล่าวคือ การฝึกอบรมจะใช้ได้เฉพาะ การพัฒนาบุคคลเป็นกลุ่ม หรือเป็นจำนวนมากพอสมควร ถ้ามีบุคคลจำนวนน้อย ๆ แล้วจะใช้การฝึกอบรมไม่ได้จึงต้องหาวิธีการอื่น ๆ มาใช้ให้เหมาะสม
2. การศึกษาต่อ ได้แก่ การที่หน่วยงานจัดให้บุคคลได้ศึกษาต่อส่งไปฝึกอบรมหรือดูงาน ซึ่งเป็นการส่งบุคคลไปพัฒนาภายนอกหน่วยงาน แต่จะมีประโยชน์เท่า ๆ กับการจัดฝึกอบรมหรือดูงานนั้น หน่วยงานได้พิจารณาส่งบุคคลไปเฉพาะหลักสูตรที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานจริง ๆ
3. การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ได้แก่ การที่หน่วยงานจัดให้บุคคลได้รับการพัฒนาความสามารถ หรือพัฒนาความรู้ความชำนาญ หรือความเข้าใจจากการปฏิบัติงานนั่นเอง เช่น การแนะนำชี้แจง ประชุมชี้แจง การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานให้ไปค้นคว้าด้วยตนเอง การมอบหมายให้เข้าร่วมประชุม หรือสัมมนา การมอบหมายให้เป็นวิทยากรหรือเขียนบทความหรือเอกสาร การหมุนเวียนงานหรือการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง เป็นต้น
4. การพัฒนาด้วยตนเอง ได้แก่ การที่หน่วยงานจัดหรือส่งเสริมให้บุคคลได้พัฒนาด้วยตนเอง เช่น การศึกษาคู่มือปฏิบัติงานการศึกษาค้นคว้าประกอบการปฏิบัติการศึกษาต่อ

นอกเวลาการเข้าหลักสูตรฝึกอบรม การประชุมทางวิชาการ การดูงาน เป็นต้น

5. การพัฒนาทีมงาน ได้แก่ การที่หน่วยงานจัดให้มีการพัฒนาบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ในลักษณะของการพัฒนาทั้งทีมงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาการทำงานร่วมกัน กรณีนี้จะเน้นการทำงานเป็นทีมเป็นสำคัญ ซึ่งโดยปกติจะจัดการพัฒนาบุคคลทั้งหน่วยงานด้วยเหตุนี้ จึงได้ถือว่าการพัฒนาบุคคลในลักษณะนี้เป็นการพัฒนาองค์การวิธีหนึ่งซึ่งในปัจจุบันนี้ หน่วยงานต่าง ๆ ได้มีการมุ่งเน้นกันมาก กรณีการพัฒนาบุคคลเช่นนี้ ตัวอย่างเช่น พัฒนาบุคคลโดยระบบกิววี การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

ศุภชัย ยาวะประภาส (2548 : 182 – 184) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีแนวทาง ในการดำเนินการ 3 แนวทาง ดังนี้

1. การให้การศึกษา เป็นเครื่องมือและกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้บุคลากรมีความเจริญงอกงามปรับตัวได้ ดำเนินชีวิตดี และมีความเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์ บุคลากรจะเรียนรู้ได้ คิดได้ ทำได้ และแก้ปัญหาได้เพราะได้รับการศึกษา ซึ่งอาจเป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติในวิถีชีวิต การทำงาน การศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาในระบบโรงเรียน ตลอดจนการศึกษาในระบบมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การ การให้การศึกษาอาจทำได้โดยการให้ทุน และ/หรืออนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้น ระยะกลาง และการให้ไปศึกษาระดับปริญญาและหลังปริญญา การให้การศึกษาจึงเป็นการลงทุนที่สำคัญทั้งขององค์การและตัวบุคลากรเอง

2. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ และเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในการยกมาตรฐาน การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น อันจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคคลด้วย

3. การพัฒนาบุคลากร (Employee Development) เป็นการดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มและขยายโลกทัศน์สำหรับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนทั้งในงานและในสังคมส่วนรวม ให้แก่บุคลากรซึ่งรวมถึงการมอบหมายงานพิเศษ การสอนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การเป็นพี่เลี้ยง การปรับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การงาน การจัดทัศนศึกษา ดูงาน การมอบหมายให้ประชุมแทนและการมอบหมายให้เข้าร่วมกิจกรรมสังคมอื่น ๆ ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ดังกล่าวหากเลือกใช้ผสมผสานกับ 2 แนวทางข้างต้น ก็จะช่วยให้ระบบการพัฒนาบุคลากรขององค์การมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีแนวทางการดำเนินการ โดยการให้การศึกษา และการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด

มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง ด้านมนุษย์ มุ่งมั่น ที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น ด้านการงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัยทัศนคติ วิธีการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

จุมพล หนิมพานิช และคณะ (2544 : 153-155) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ 5 ประการ ได้แก่

1. ทรัพยากรมีคุณค่า มนุษย์มีคุณค่า มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีชีวิตจิตใจ จะต้องให้เกียรติให้ความสำคัญเพื่อที่จะใช้ทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด
2. ทรัพยากรมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลง ในยุคการแข่งขัน จำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม
3. ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การทำงานในองค์การต้องมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สะอาด และสภาพการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น
4. ทรัพยากรมนุษย์มีความพึงพอใจในงาน องค์การจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปรับองค์การเป็นแบบสิ่งมีชีวิต ทุกคนมีความสุขสนุกในการทำงาน มีความท้าทาย และเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่และปรับเปลี่ยนองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
5. ทรัพยากรมนุษย์มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง องค์ความรู้การเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย กล่าวคือ สมัยก่อนมุ่งเน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ใครก็ตามที่เก่งด้านใดจะมีมูลค่าสูง แต่ในปัจจุบันมุ่งสู่คนที่เก่งหลายด้าน ดังนั้นองค์การจึงจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และเทคนิคการทำงานใหม่ ๆ มาใช้ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วันชัย มีชาติ (2548 : 9) กล่าวว่า คนถือเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งขององค์การที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุผลที่วางไว้ ทั้งนี้เพราะคนเป็นกลไกที่จะขับเคลื่อน การปฏิบัติงานภายในองค์การทั้งหมด ในหลายกรณีที่องค์การ 2 แห่ง มีลักษณะการดำเนินการอย่างเดียวกัน เป้าหมายเหมือนกัน มีโครงสร้างตลอดจนระบบการบริหาร เทคนิคการจัดการ และเทคโนโลยีเกือบจะเหมือนกันทุกประการ แต่องค์การทั้ง 2 แห่ง ประสบผลสำเร็จต่างกันหรือมีสภาพต่างกัน ไม่เท่าเทียมกัน หรือกรณีการเลือกใช้เทคนิคทางการบริหาร เทคนิคทาง

การบริหารบางเทคนิคใช้ในองค์กรหนึ่งได้ผล แต่เทคนิคเดียวกันนั้นใช้ในอีกองค์กรหนึ่ง กลับต้องพบกับความล้มเหลว สาเหตุของการเป็นเช่นนี้ก็เพราะพฤติกรรมของคนในองค์กร เหล่านั้น มีความแตกต่างกัน ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ก็ล้วนแล้วแต่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ หรือการบรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล คำถามที่นัก พฤติกรรมศาสตร์ให้ความสนใจก็ได้แก่ อะไรเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรที่คน ๆ หนึ่ง จะแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมาเป็นเพราะอะไรหรือมาจากสาเหตุใด ทำให้ พฤติกรรมของคน ๆ หนึ่ง ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันจึงต่างกัน ทำไมพฤติกรรมของคนหลายคน ในสถานการณ์เหมือนกันจึงต่างกัน คือทำไมคนจึงได้ตอบสนองต่อสถานการณ์หนึ่ง ๆ ไม่เหมือนกัน

สุกซัย ยาวะประภาส (2548 : 108 – 181) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญในเชิง ปัจจัยที่เป็นเหตุและผลให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในองค์กรต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำให้มีนวัตกรรมต่าง ๆ เข้ามาใช้ในองค์กรอื่นจะเป็นตัวกระตุ้น การเปลี่ยนแปลงให้ เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มี การปรับเปลี่ยนรวดเร็วและรุนแรงเพิ่มมากขึ้นทุกขณะ

2. ก่อให้เกิดการเผยแพร่นวัตกรรมนั้น ๆ ให้เป็นที่เข้าใจและยอมรับไปปฏิบัติ ในวงกว้าง ขององค์กร

3. กระตุ้นบุคลากรให้เกิดความพร้อม ด้านสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ ในการ ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทั้งในระดับนโยบาย กลยุทธ์ ในการ ดำเนินงาน โครงสร้างการจัดองค์กร ระบบการทำงาน

จากการศึกษาความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนา บุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ บุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การ ทำงานในองค์กรต้องมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สะอาด และสภาพการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิต การทำงานที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น เป็นการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความพร้อม ด้านสมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ทั้งในระดับนโยบาย กลยุทธ์ในการดำเนินงาน โครงสร้างการจัดองค์กร ระบบการทำงาน

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรเป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการพัฒนาบุคลากรในอนาคต กำหนดภารกิจขององค์กรที่มีความสำคัญที่ต้องการ ให้กิจกรรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีผู้ กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

วิจิตร อาวะกุล (2540 : 169) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายก็เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ และการปรับปรุงตนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การปรับปรุงตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคนิค สังคม หรือสภาวะ

แนวคิด

2. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนแปลงให้มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเฉพาะเรื่องที่ได้รับผิดชอบ

3. ปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ความคิดในเรื่องต่าง ๆ สามารถวิเคราะห์ถ้อยแถลง สัมพันธ์ปัจจัยต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานะที่แปรเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา

4. ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง โดยมีต้องให้บอกชี้แนะหรือนำทางตลอดเวลา

5. ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิด ความอ่าน อย่างรอบคอบของตน ทำงานด้วยฝีมือ และมีความเต็มใจในการทำงาน โดยมีต้องรอคำสั่งให้ทำงาน

6. ให้มีจิตใจกว้างขวาง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถทำงานด้วยตนเอง และพึ่งพาอาศัยผู้อื่น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะพัฒนาตนเอง และงานให้ดีขึ้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2543 : 535) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมาย 2 ประการคือ

1. ความมุ่งหมายขององค์การ เป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักในแง่ของส่วนรวม ได้แก่ สร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด พัฒนาการให้ได้ผลสูงสุด ลดความสิ้นเปลือง ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน จัดวางมาตรฐานในการทำงาน พัฒนาฝีมือของบุคคลในการทำงาน พัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพึงพอใจทุกฝ่าย ฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงาน และขยายองค์การเพื่อสนองการบริการที่มีประสิทธิภาพแก่สาธารณชนหรือผู้มาติดต่อ

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคลนี้ได้แก่ ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาทางที่ บุคลิกภาพในการทำงาน พัฒนาฝีมือในการทำงานโดยการทดลองปฏิบัติ ฝึกฝนการใช้วินิจฉัยในการตัดสินใจ เรียนรู้งาน และลดการเสี่ยงอันตรายในการทำงาน ปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น ส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติอยู่ดีขึ้น และมีความพอใจในการทำงาน

วิยะดา วรรณานันท์ (2549 : 3) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมาย 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับที่ 1 เรียกว่า ระดับเข้าใจ คือ สามารถนำไปใช้
2. ระดับที่ 2 ระดับของความสามารถ
3. ระดับที่ 3 ระดับของความประทับใจ เข้าใจ สามารถนำไปใช้ได้อย่างดี

จากการศึกษาจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร เพื่อที่จะเพิ่มพูน และปรับปรุงคุณภาพผู้ปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่

ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคนิค สังคม หรือสภาวะแวดล้อม เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน เป็นการบำรุงส่งเสริมสมรรถภาพ และกำลังใจ เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรอีกด้วย

ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นที่จะต้องทำ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น มีผู้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

กิติ ดยัคคานนท์ (2543 : 105) กล่าวว่า ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรมีดังนี้ คือ

1. ให้ประโยชน์ด้านเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานพร้อมทั้งการเพิ่มพูนและปรับปรุงวิชาการกับเทคโนโลยีใหม่

2. เพิ่มความคล่องตัวและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน

3. ช่วยสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม กิจกรรมการพัฒนาอย่างทั่วถึง

4. ช่วยสร้างโอกาสความก้าวหน้าให้กับบุคลากรการพัฒนาบุคลากรถือว่ามีประโยชน์

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 179) กล่าวว่า ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรจะก่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรและบุคลากร โดยตรง ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการทำงาน โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อสร้างและเพิ่มพูนขีดความสามารถให้สูงขึ้น เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2. ช่วยพัฒนาระบบการดำเนินงานขององค์กร ให้มีความก้าวหน้าและทันสมัย สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงาน โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและรอบรู้เฉพาะสาขาวิชาชีพ

3. ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการบริหารงานให้มีความคล่องตัว มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น มีความร่วมมือในการทำงานมากขึ้น โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมพฤติกรรมกลุ่ม

4. ช่วยเสริมสร้างและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญในการทำงานสูงขึ้น

เนื่องจากกระบวนการฝึกอบรม ให้โอกาส ให้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และเทคนิคการทำงานที่ดี บุคลากรสามารถนำมาประยุกต์และพัฒนาการทำงาน แก้ไขปัญหาการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และเป็นผลให้บุคลากรมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการทำงานได้มากขึ้น

5. ช่วยเพิ่มผลงานในการผลิตหรือผลงานในการบริการลดค่าใช้จ่าย และเพิ่มผลกำไร ให้แก่องค์กรมากขึ้น เนื่องจากกระบวนการฝึกอบรมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดอัตราการสูญเสียเวลาการทำงาน และลดความสิ้นเปลืองวัสดุ เนื่องจากการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ต้นทุนการผลิตหรือการบริการมีราคาถูกลง ทำให้ผลกำไรเพิ่มมากขึ้น เป็นผลดีแก่

การดำเนินงานขององค์กรและบุคลากรทุกคน

6. ช่วยสร้างคุณภาพของงานให้มีมาตรฐาน มีความเชื่อถือไว้วางใจ ได้แก่ ลูกค้ายุ่มาติดต่อใช้บริการ เนื่องจากกระบวนการฝึกอบรม ฝึกอบรมบุคลากรให้มีคุณภาพในการทำงาน ในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จึงทำให้สามารถสร้างชื่อเสียงและความสำเร็จให้แก่องค์กร

ชาลชัช อัจฉินสมาจาร (2548 : 107) กล่าวว่า ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร จะเกิดกับบุคลากรดังนี้ คือ การมอบอำนาจ ให้บุคลากรมีโอกาสเจริญเติบโต เพื่อช่วยยับยั้งยั้งทักษะ และการตัดสินใจของบุคลากรจะทำให้บุคลากรนั้น รับผิดชอบที่รับผิดชอบมากขึ้น โดยปริยาย เพื่อเตรียมพร้อมรับโอกาสดี ๆ ในความก้าวหน้าต่อไป จะช่วยให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ และ นำเอาความฉลาดมาใช้ ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มทักษะในการแก้ปัญหาของตนเอง ไม่มีการศึกษา หรือการไปฝึกอบรมใด ๆ ที่สามารถพัฒนาบุคคลได้เร็วกว่าที่ถนัดกว่า และมีประสิทธิภาพมากไป กว่าประสบการณ์ด้านปฏิบัติ (Practical Experience)

นภา บุญสูง (2552 : 29) กล่าวว่า ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร เป็นภารกิจของ ผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่ป่วงที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กร เป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยมี ประโยชน์หลักในการจัดหาบุคลากร ดังนี้

1. จัดการรับคนเข้ามาเพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับงานและจำนวนเพียงพอกับความ ต้องการ
 2. ให้คำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่
 3. อบรมงานใหม่ให้เจ้าหน้าที่ได้ทราบตามเทคนิค วิทยาการที่ก้าวหน้า
 4. ปรับปรุงผลงานของแต่ละคนให้ดีขึ้น
 5. สร้างความร่วมมือ และพัฒนาให้มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน
 6. พัฒนาความรู้ความสามารถให้เจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน
 7. สร้างเสริมและรักษาขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน
 8. กำหนดอัตราค่าจ้าง เงินเดือนอย่างเหมาะสม
 9. ป้องกันภัยที่จะกระทบสุขภาพของเจ้าหน้าที่และดูแลสุขภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา (2555 : 42-43) ได้กล่าวไว้ว่า ประโยชน์ของ การพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นจุดแข็งในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ล้านนา มีดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายวิชาการเฉพาะทางสูง ซึ่งเป็นที่ ยอมรับทั้งในระดับภูมิภาคระดับชาติ และนานาชาติ
2. บุคลากรมีการศึกษา ค้นคว้าวิจัย มีเทคนิคและวิชาการ สามารถนำความรู้ที่ได้รับ

การศึกษาค้นคว้ามาพัฒนาองค์ความรู้ ผู้เรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และถ่ายทอดสู่ชุมชน ในรูปแบบของการให้บริการทางวิชาการ และสังคมอื่น ๆ

3. ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยทุกระดับ มีความตั้งใจในการกำหนดแนวทางการพัฒนา บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาให้มีความชัดเจน ทั้งในระดับการพัฒนาตนเอง ระดับคณะ/สำนัก และระดับมหาวิทยาลัย ทำให้บุคลากรเห็นว่ามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการ พัฒนาบุคลากร และทำให้เกิดกำลังใจในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา บุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อไป

4. การบริการวิชาการถึงทุกภาคส่วนของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบริหารธุรกิจ ด้านศิลปกรรมศาสตร์ และด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้ มหาวิทยาลัย รวมทั้งบุคลากรของมหาวิทยาลัย เป็นที่ยอมรับ และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจาก ชุมชนรอบข้างมหาวิทยาลัยเสมอมา

5. บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความกระตือรือร้นและมีความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลจากแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) บุคลากรมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเอง ในรูปแบบที่แตกต่างกันไป ตามหน้าที่รับผิดชอบ และมีบุคลากรอีกจำนวนมากที่มีความต้องการศึกษาต่อ และพัฒนาตำแหน่ง ทางวิชาการของตนเองภายในช่วง 4-5 ปีข้างหน้า

6. มหาวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ทั้งใน ด้านที่พักอาศัย ด้านการศึกษา การรักษาพยาบาล และด้านการเงิน

7. มีระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารร่วมกับผู้แทนของบุคลากรและ ผู้แทนหน่วยงานในรูปแบบคณะกรรมการต่าง ๆ อาทิ สภามหาวิทยาลัย สภาลูกจ้างและข้าราชการ สภาคณาจารย์ ที่ประชุมคณะบดี และคณะกรรมการประจำคณะ เป็นต้น

จากการศึกษาประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ว่า เป็นการช่วยส่งเสริมความรู้ และความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าแก่บุคลากร ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถให้บุคลากรใน องค์กร สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถให้เจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากแก้วของประชาธิปไตย ทำให้คนไทยเข้าใจหลักการ ปกครองตนเอง และเพื่อตนเองอย่างชัดเจนมากขึ้น การปกครองท้องถิ่นในรูปแบบการปกครอง ตนเองได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้หลายท่านด้วยกันดังนี้

ถวัลรัฐ วรเทพพิพิงค์ (2540 : 174) ได้กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการปกครองชุมชนที่มีอาณาเขตแน่นอน แต่ไม่มีอำนาจอธิปไตยแยกตัวเป็นอิสระไปจากรัฐหรือประเทศ เป็นชุมชนที่มีสิทธิตามกฎหมาย และการจัดองค์กรที่จำเป็นเพื่อออกข้อบัญญัติในการจัดการเกี่ยวกับกิจกรรมท้องถิ่นของตนเอง โดยอิสระ ปราศจากการควบคุมจากภายนอก

ปริญญา เทวานฤมิตรกุล (2544 : 33) กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่ประชาชนมีสิทธิในการปกครองตนเองในเรื่องของท้องถิ่น โดยรัฐมีหน้าที่ที่ต้องให้ความเป็นอิสระแก่ประชาชนในการปกครองตนเองในระดับท้องถิ่น หรือเรียกว่า การกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้ท้องถิ่น แต่การให้ความเป็นอิสระนี้มีข้อจำกัดภายใต้รัฐธรรมนูญ มาตรา 1 ซึ่งบัญญัติว่า ประเทศไทยเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแบ่งแยกมิได้ การให้มีอิสระในการปกครองตนเองของท้องถิ่น ซึ่งมีอาจให้ความเป็นอิสระถึงขนาดให้แยกเป็นรัฐอิสระหรือเป็นแบบมลรัฐได้

พวงทอง โยธาใหญ่ (2545 : 9) ได้กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเอง โดยให้มีหน่วยการปกครองท้องถิ่น ทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาและให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรหน่วยการปกครองท้องถิ่นให้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ และดำเนินการภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดภายในท้องถิ่น ของคนเท่านั้น และหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นนี้ต้องอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

รศ.ดร.รัตนา ศรีม่วง (2546 : 15) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง ประชาชนในท้องถิ่นซึ่งมีอำนาจปกครองตนเอง โดยจัดตั้งองค์กรขึ้นมาใช้อำนาจแทนประชาชนเรียกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเป็นอิสระ ภายใต้กรอบนโยบาย กฎหมาย และการกำกับดูแลของรัฐ

สถาบันพระปกเกล้า (2548 : ออนไลน์) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกัน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ โดยมีตัวแทนซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงานแต่รัฐบาลต้องกำกับดูแลด้วยวิธีต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จากความหมายข้างต้นของนักวิชาการ ที่ได้ให้มุมมองไว้ค่อนข้างจะหลากหลายแต่โดยสรุปแล้วการปกครองท้องถิ่น เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจจากส่วนกลางให้กับคนในท้องถิ่น โดยจัดตั้งองค์กรขึ้นมาใช้อำนาจแทนประชาชน เรียกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจในการบริหารงานบุคคล การจัดเก็บรายได้ การออกข้อบัญญัติ ข้อบังคับ และมีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยให้ประชาชนที่เป็นตัวแทนของคนในท้องถิ่นมาบริหารงานและตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรของท้องถิ่นตนเองอย่างเป็นอิสระภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญและการกำกับดูแลของรัฐบาลกลาง

ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง โดยการทำให้ประชาชนเข้าใจหลักการปกครองตนเองโดยตรงและเพื่อตนเองอย่างชัดเจน เนื่องจากประชาชนจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งรับผิดชอบความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ การปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษากการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน และได้มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

อมร รัชสาสัย (2543 : 204 - 210) ได้กล่าวถึง การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ประชาธิปไตยมีสาระสำคัญ พอสรุปได้ดังนี้

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรของประชาชนเพื่อประชาชน

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรของประชาชนในท้องถิ่นประชาชนในท้องถิ่นเป็นเจ้าของอำนาจในการปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนซึ่งเป็นเจ้าของอำนาจในการปกครองท้องถิ่นย่อมเป็นเจ้าขององค์กรส่วนท้องถิ่น ประชาชนจึงเป็นผู้กำหนดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีลักษณะอย่างไร ใหญ่เล็กแค่ไหน มีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใดมีรูปแบบโครงสร้างอย่างไร

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กร โดยประชาชนในท้องถิ่น ประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจปกครองตนเองตามอุดมการณ์ประชาธิปไตย การปกครองท้องถิ่น จึงเป็นการปกครองโดยประชาชน แต่เนื่องจากประชาชนไม่สามารถดำเนินการปกครองได้ด้วยตนเองจึงมอบอำนาจให้สมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่นทำหน้าที่แทนโดยการเลือกตั้งจากประชาชน

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรเพื่อประชาชน เป้าหมายหลักของการปกครองและการบริหารท้องถิ่น คือการสนองเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นในการแก้ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นหลัก

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคล

2.1 มีอำนาจตามกฎหมาย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งโดยมีกฎหมายรับรองตามกฎหมายมหาชน มีอำนาจในการถือสิทธิและใช้สิทธิตามกฎหมาย เช่น การเป็นเจ้าของที่ดิน การซื้อ การจ้าง อำนาจในการเก็บภาษีอากร การเวนคืนอสังหาริมทรัพย์

2.2 มีความเป็นอิสระในการบริหารกิจการของตนเอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระ มีความเป็นเอกเทศแยกต่างหากจากรัฐบาลกลาง มีงบประมาณของตนเอง มีบุคลากรของตนเอง สามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการกำหนดคน โยบาย แก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เอง

อลงกรณ์ อรรถแสง (2547 : 7) ได้เสนอความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นไทยว่ามีองค์ประกอบ 5 ประการดังนี้

1. เป็นองค์กรชุมชนที่มีขอบเขตพื้นที่ปกครองที่กำหนดไว้แน่นอน

2. มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้น โดยกฎหมาย
3. มีอิสระในการดำเนินกิจกรรมและสามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการวินิจฉัยและกำหนดนโยบายภายใต้การควบคุมของรัฐ
4. มีการจัดองค์กรเป็น 2 ฝ่าย คือฝ่ายบริหารท้องถิ่น และฝ่ายสภาท้องถิ่น
5. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองโดยการเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและติดตาม ตรวจสอบ การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภิวัตน์ พวงงาม (2548 : 33) โดยกล่าว รายละเอียดสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย
2. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล
3. การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นตนเอง
4. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ
5. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง กล่าวโดยสรุป การปกครองท้องถิ่นกำหนดขึ้นเพื่อมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองในระดับหนึ่ง และที่สำคัญคือประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างกว้างขวาง

องค์ประกอบการปกครองท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการส่งเสริมประชาธิปไตยระดับท้องถิ่น โดยให้ประชาชนในท้องถิ่นเรียนรู้การปกครองตนเองอันเป็นรากฐานสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมืองอันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย โดยประชาชนมีส่วนร่วมและสามารถตรวจสอบได้ง่ายสามารถแก้ปัญหาในท้องถิ่นแต่ละแห่งได้รวดเร็วและมีความสอดคล้องของการตัดสินใจของปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่

อุทัย หิรัญโต (2523 : 22; อ้างถึงใน ภิวัตน์ พวงงาม, 2548 : 31) กำหนดองค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่นมี 8 ประการ ด้วยกัน คือ

1. สถานะตามกฎหมาย คือ ต้องมีการกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ

2. พื้นที่และระดับ คือ ต้องมีการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นไว้อย่างชัดเจน

3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาล

4. องค์การนิติบุคคลจัดตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย .ออกกฎข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

5. การเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน

6. อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติกิจการภายใต้ขอบเขตกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาหน่วยงานราชการ

7. งบประมาณของตนเองมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ คือ ภาษีและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ เพื่อนำไปทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

8. การควบคุมดูแลของรัฐบาลเมื่อจัดตั้งแล้วรัฐต้องควบคุมดูแลเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐ และประชาชน โดยส่วนรวม

สมพล ใจเย็น (2550 : 23 -25) ได้กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นรูปแบบการปกครองที่เกิดขึ้นจากหลักการกระจายอำนาจการปกครองตามพื้นที่ จะจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นมาได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ เพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างตามกฎหมาย กำหนดให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยการดำเนินการดังกล่าวจะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลางซึ่งสรุปหลักการสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นคือ การให้คนในท้องถิ่นปกครองกันเอง

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ให้ความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่กฎหมายจัดตั้ง

กล่าวโดยสรุป องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีองค์ประกอบทั้ง 8 ประการ เป็น การปกครองที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ มีอำนาจในการปกครองตนเอง โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหาร การพัฒนาและการบริการ

ประชาชน และจะต้องอยู่ในการดูแลควบคุมจากรัฐบาลกลางและมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม คือ อำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอสมควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริง อำนาจท้องถิ่นนี้มีอำนาจที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ

ปัญหาของการปกครองท้องถิ่น

การบริหารราชการแผ่นดินไทย เน้นหนักไปในทางรวมอำนาจมากกว่าการกระจายอำนาจสาเหตุเนื่องจากปัญหาความมั่นคง ซึ่งมีผู้แสดงความคิดเห็นถึงปัญหาของการปกครองท้องถิ่นไว้ในบทความ คลังสมอง วปอ.เพื่อสังคมในหัวข้อ รัฐธรรมนูญกับการปกครองท้องถิ่นดังนี้

สงวน ลิ้มโนมนต์. (2548 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงปัญหาของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. ปัญหาด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลักการสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นคือ ให้คนในท้องถิ่นปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น แต่ในอดีตได้มีกฎหมายหลายฉบับกำหนดโครงสร้างการบริหารของท้องถิ่น ไว้หลากหลายรูปแบบทำให้เกิดความแตกแยก สับสน รวมทั้งการที่ผู้บริหารท้องถิ่นหรือสมาชิกสภาท้องถิ่นไม่ได้มาจากการเลือกตั้งของประชาชน จึงถูกมองว่าการบริหารกิจการของท้องถิ่นอาจไม่ตรงกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลเมืองพัทยา

2. ปัญหาด้านอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบจะกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน ในกฎหมายมีอยู่หลายประการ แต่ในความเป็นจริงแล้วองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลับมีอำนาจหน้าที่และการให้บริการแก่สาธารณะ แก่ประชาชนในท้องถิ่นของตนเองน้อย เนื่องจากมีหน้าที่ซ้ำซ้อนกับราชการบริหารส่วนภูมิภาค

3. ปัญหาด้านการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาสำคัญในเรื่องนี้คือ ปัญหาเรื่องรายได้ของท้องถิ่นซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้จากภาษีดังนี้ ภาษีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บเอง เช่น ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย อากรฆ่าสัตว์ ภาษีที่เป็นของรัฐบาล รัฐบาลจัดเก็บเพิ่มและจัดสรรให้แก่ท้องถิ่น เช่น ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีสรรพสามิต และภาษีที่เป็นของท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม ปัญหารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือ มีรายได้้น้อยมาก จึงไม่เพียงพอต่อการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงานคือข้าราชการท้องถิ่นเป็นผู้รับนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายกำหนดให้องค์กรบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นแต่ละรูปแบบแตกต่างกัน ทำให้ไม่เอื้ออำนวยต่อการหมุนเวียนและมีความเหลื่อมล้ำกันในความก้าวหน้า

5. ปัญหาด้านการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลักการปกครองท้องถิ่นคือ ต้องให้คนในท้องถิ่นตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองภายในกรอบของกฎหมาย รัฐหรือผู้แทนของรัฐเข้าไปกำกับดูแลเท่าที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือประเทศชาติโดยรวม แต่การปกครองท้องถิ่นไทยในอดีต ข้าราชการส่วนภูมิภาคจะเข้าไปมีบทบาทในฐานะผู้ควบคุมหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารหรือพนักงานขององค์กรส่วนท้องถิ่นอีกตำแหน่งหนึ่ง ทำให้การบริหารงานท้องถิ่น ไม่มีอิสระเท่าที่ควรและมุ่งเน้นตอบสนองนโยบายของส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคมากกว่าความต้องการในท้องถิ่น

6. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในอดีตที่ผ่านมา ประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของตนเองน้อยมาก การมีส่วนร่วมที่เป็นรูปธรรมคือการเปิดโอกาสให้ประชาชนไปใช้สิทธิเลือกตั้งสภาท้องถิ่น แต่เมื่อเลือกตั้งเสร็จสิ้นมีสมาชิกสภาท้องถิ่นมีคณะผู้บริหารแล้วประชาชนจะไม่มีส่วนร่วมอย่างอื่นเลย ในกรณีที่ประชาชนสนใจจะมีส่วนร่วมในทางปฏิบัติก็พบว่าไม่มีช่องทางที่เปิดให้ประชาชนทำอะไรได้มากนัก ซึ่งทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดพลัง ขาดความร่วมมือและขาดความสนใจจากประชาชนส่งผลให้การปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นการปกครองของคนในท้องถิ่นเองประสบความล้มเหลวอย่างสิ้นเชิง

โกวิท พวงงาม. (2552 : 413 – 415) ได้กล่าวถึงปัญหาของการปกครองท้องถิ่นไว้ ตามกรอบของแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจมีอยู่ด้วยกันอย่างน้อย 4 ประการ ดังนี้

1. ปัญหาด้านการถ่ายโอนภารกิจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็ปัญหาอุปสรรคมากมาย ประเด็นปัญหาสำคัญก็คือ แม้ที่ทิศทางและแผนการกระจายอำนาจจะถูกกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ แต่กระบวนการถ่ายโอนภารกิจหน้าที่จากส่วนราชการต่างๆ ไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลับดำเนินไปอย่างไร้ระเบียบ ซึ่งประเด็นสำคัญปัญหาได้แก่

1.1 การถ่ายโอนภารกิจที่เกิดขึ้นยังคงเป็นไปอย่างจำกัด ทั้งนี้จะกระจุกตัวอยู่เฉพาะภารกิจในกลุ่ม โครงสร้างพื้นฐานและการส่งเสริมคุณภาพชีวิต อีกทั้งกิจกรรมที่มีการถ่ายโอนจริงก็จำกัดเฉพาะ ในบางกิจกรรมเท่านั้น เช่น การก่อสร้างและบำรุงรักษาถนน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โครงการอาหารเสริมนมและอาหารกลางวัน การสงเคราะห์เบี้ยผู้สูงอายุ เป็นต้น

1.2 การถ่ายโอนภารกิจยังไม่เป็นไปอย่างสอดคล้องระหว่างภารกิจงบประมาณ บุคลากร แนวปฏิบัติ และวัสดุอุปกรณ์ เป็นผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถดำเนินกิจกรรมที่มีการถ่ายโอนได้เนื่องจากข้อจำกัดในด้านทรัพยากร อีกทั้งในหลายกิจกรรม แม้ที่ท้องถิ่นจะมีความพร้อมในการจัดทำ แต่ก็พบว่ายังขาดการแก้ไขกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ท้องถิ่นสามารถใช้อำนาจในกิจกรรมนั้นๆ ได้อย่างเต็มที่

1.3 กระบวนการถ่ายโอนจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากส่วนราชการผู้ถ่ายโอนเป็นอย่างมาก แต่ในทางปฏิบัติกลับพบปัญหาว่า ส่วนราชการต่างๆ มักจะถ่ายโอนให้เฉพาะภารกิจหน้าที่

แต่ในด้านวัสดุ แนวปฏิบัติ ตลอดจนข้อมูลพื้นฐานต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลับมิได้มีการส่งมอบอย่างเป็นระบบระเบียบ อันนำไปสู่ปัญหาการจัดทำภารกิจนั้นๆ

2. ปัญหาในการจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาสำคัญได้แก่ การขาดการบูรณาการระหว่างแผนการกระจายอำนาจกับทิศทางการปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดินทั้งระบบ เป็นผลให้สถานะของการซบเซาและแข่งขันในเชิงระบบบริหารราชการแผ่นดินทั้งระบบ เป็นผลให้สถานะของการซบเซาและแข่งขันในเชิงบทบาทระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการต่างๆ ยังคงดำเนินอยู่ต่อไป เนื่องจากทิศทางที่ปรากฏในแผนการกระจายอำนาจย่อมหมายถึงการลดขนาดและถอนตัวเองออกไปของส่วนราชการต่างๆ แต่ในทางปฏิบัติ ทิศทางการปฏิบัติระบบบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ยังแสดงให้เห็นว่าส่วนราชการต่างๆ จะยังคงมีบทบาทอย่างสำคัญในพื้นที่การบริหารปกครองนอกศูนย์กลางต่อไป เช่น การสร้างระบบบริหารจังหวัดแบบบูรณาการ ในด้านหนึ่งแม้ว่าจะจะเป็นความพยายามแก้ปัญหาการรวมศูนย์อำนาจที่เป็นไปอย่างกระจัดกระจาย (Fragmented Centralism) แต่ในอีกด้านหนึ่ง ก็เท่ากับการสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบการปกครองท้องถิ่นโดยรัฐ (Local State Government) ให้คงอยู่ควบคู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ปัญหาเกี่ยวกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของกระบวนการกระจายอำนาจและการจัดระบบบริการสาธารณะในระดับท้องถิ่นนั้น ส่วนสำคัญอยู่ที่บทบาทและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกระจายอำนาจฯ และสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจฯ ในอันที่จะผลักดันกระบวนการถ่ายโอนทรัพยากรต่างๆ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปได้ตามแผนและขั้นตอนที่กำหนดไว้ แต่ในปัจจุบัน องค์กรสำคัญดังกล่าวกลับต้องพบปัญหาอุปสรรคทั้งในเชิงสถาบัน ซึ่งต้องอิงแอบและอาศัยความร่วมมือและผลักดันจากรัฐบาลที่ส่วนกลางค่อนข้างมาก รวมถึงปัญหาในองค์กร ซึ่งยังคงมีบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหารค่อนข้างจำกัด เป็นผลให้การทำงานไปอย่างยากลำบาก

4. ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการในการให้บริการสาธารณะ ภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน มักจะให้ความสำคัญกับเรื่องการถ่ายโอนภารกิจ แต่ยังขาดความสนใจอย่างเพียงพอต่อเรื่องวิธีการในการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ ภายใต้อำนาจที่กำหนดในปัจจุบัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยยังคงมีช่องทางในการจัดทำภารกิจค่อนข้างจำกัด โดยมากมักจะเน้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยเป็นผู้จัดทำบริการสาธารณะต่างๆ ด้วยตนเอง ผ่านการใช้ทรัพยากรทางการบริหารภายในองค์กรของตนเองเป็นหลัก แต่ภายใต้สภาพแวดล้อมทางการบริหารในยุคปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาทางเลือกใหม่ๆ ในการจัดหารบริการสาธารณะให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและยกระดับบริการสาธารณะ

ให้เกิดขึ้น และที่สำคัญ จะเป็นการป้องกันปัญหาอาการของการเติบโตไปสู่ความเป็นระบบราชการ (Bureacratization) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังเช่นที่เคยเกิดขึ้นกับระบบราชการส่วนกลาง นอกจากนี้ปัญหาตามกรอบของแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจทั้ง 4 ประการข้างต้นแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีปัญหาพื้นฐานที่เห็นว่าเป็นอุปสรรคสำคัญในการจัดการบริหารสาธารณะ อีกอย่างน้อย 3 ประการดังนี้

1. ปัญหาการแทรกแซงการทำงานของรัฐบาลและการรวมอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลาง เช่น การให้หน่วยงานของรัฐบาลกลางและราชการส่วนภูมิภาคเข้ามาทำหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะ แทนท้องถิ่นหรือชุมชนในท้องถิ่น การกำกับดูแลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ปัญหาด้านการเงิน การคลังและการให้เงินอุดหนุน เป็นต้น
2. ปัญหาความเพิกเฉยในสิทธิและหน้าที่ของประชาชนในท้องถิ่น
3. ปัญหาของผู้แทนของประชาชนในท้องถิ่น ไม่ตระหนักหน้าที่ของตนผู้แทนท้องถิ่น แสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง การเล่นพรรคเล่นพวก การทุจริต เป็นต้น

จากปัญหาข้างต้นจะเห็นว่าการพัฒนาการปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนเกิดความรู้แจ้งทางการเมือง สร้างประชาธิปไตยที่มั่นคง เป็นการกระจายอำนาจการปกครองจากรัฐบาลกลาง มาให้คนในระดับท้องถิ่นดูแลปกครองกันเอง ทั้งนี้ก็เพื่อท้องถิ่นเกิดการพัฒนาและการใช้ทรัพยากรของตนเองที่มีอยู่คุ้มค่าและตอบสนองความต้องการของตนเองได้ดีที่สุด ประชาชนในท้องถิ่น ดำเนินการเองโดยอิสระพอสมควรภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย

รูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจุบันประเทศไทย ได้จัดรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นออกเป็น 5 รูปแบบ คือ เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ผู้วิจัย ได้ทำการวิจัยการบริหารงานบุคคลในเขตเทศบาล ฉะนั้นจึงขอนำการปกครองท้องถิ่น รูปแบบเทศบาลมากล่าวดังนี้

การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล

ความเป็นมาของเทศบาล

การศึกษาปัจจุบันและอนาคตของประเทศไทย การมองย้อนไปในอดีตและความพยายามนำอดีตในทางที่ดีมาปรับใช้หรือเป็นแบบอย่างสำหรับปัจจุบันเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น ดังการศึกษาถึงความสัมพันธ์เกี่ยวกับเทศบาลของประเทศไทยก็เพื่อจะได้นำส่วนที่ดีมาใช้และยังจะมีส่วนช่วยทำให้เข้าใจเทศบาลไทยมากขึ้นด้วย ได้แบ่งยุคของวิวัฒนาการเป็น 2 ยุคด้วยกัน ได้แก่ (วิรัช วิรัชนิภา วรรณ. 2546 : 20 - 32)

1. ยุคก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครองประเทศ พุทธศักราช 2461 (พ.ศ. 2461 – 2475) รัชกาลที่ 6 ทรงริเริ่มการบริหารงานตามแนวคิดเทศบาลในเขตพระราชวังในปีพุทธศักราช 2461 เรียกว่า “คูสิทธานี” โดยให้ข้าราชการของพระองค์ดำรงตำแหน่งเป็นฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายด้านมีพรรคการเมืองและหนังสือพิมพ์ ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 7 ทรงจัดตั้งคณะกรรมการจัดการประชาธิปไตยหรือเทศบาล เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน พุทธศักราช 2470 มีหน้าที่ศึกษาดูงาน การบริหารท้องถิ่นตามหัวเมืองและประเทศเพื่อนบ้านแล้วทำรายงานเสนอเพื่อจัดตั้งเทศบาล หลังจากคณะกรรมการร่างพระราชบัญญัติเทศบาลแล้วเสร็จ พระองค์ทรงให้กรมร่างกฎหมายพิจารณา เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พุทธศักราช 2473 แต่เกิดการเปลี่ยนแปลงการปกครองประเทศในปี พุทธศักราช 2475 พระราชบัญญัติจึงตกไป

2. ยุคหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองประเทศ พุทธศักราช 2475 (พ.ศ. 2475 – 2545) ในปีพุทธศักราช 2476 รัฐบาลภายใต้การนำของคณะราษฎรประกาศใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช 2476 แบ่งการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเดียวของประเทศ และในปีเดียวกันได้จัดตั้งการบริหารท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลขึ้นโดยตรากฎหมายฉบับแรกคือ พระราชบัญญัติระเบียบเทศบาล พุทธศักราช 2476 กำหนดให้เทศบาลมี 3 ประเภท คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร รูปแบบเทศบาลได้รับการปรับปรุงเสมอมาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและให้สอดคล้องกับกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ

นับแต่ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบเทศบาล พุทธศักราช 2476 เป็นต้นมาได้มีการยกเลิก ประกาศใช้และแก้ไขเพิ่มเติมไม่น้อยกว่า 14 ครั้ง สำหรับกฎหมายที่ใช้อยู่ทุกวันนี้ คือ พระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พุทธศักราช 2546 และในฉบับที่ 11 เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตเทศบาลเลือกจะใช้รูปแบบ สถาปนาเทศบาล และคณะเทศมนตรีหรือรูปแบบสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรีได้ตามเจตนารมณ์ของประชาชนด้วยการทำประชามติ อีกทั้งเทศบาลที่หมดวาระไปแล้วต้องจัดให้มีการเลือกตั้งนายกโดยตรงอีกด้วย

หลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งท้องถิ่นใดขึ้นเป็นเทศบาลไว้ว่าเมื่อท้องถิ่นใดมีสภาพอันสมควรยกฐานะเป็นเทศบาลให้จัดตั้งเทศบาลนั้น ๆ เป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง หรือเทศบาลนคร ให้เทศบาลเป็นทบวงการเมือง มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น (มาตรา 17) ทั้งนี้กฎหมายได้กำหนดให้จัดตั้งเทศบาลขึ้นได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. เทศบาลตำบล กฎหมายได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาลตำบลไว้อย่างกว้าง ๆ

ดังนี้

- 1.1. เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองหนาแน่นพอสมควร
- 1.2. มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด
- 1.3. มีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลตำบล
2. เทศบาลเมือง กฎหมายได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาลเมืองไว้ ดังนี้
 - 2.1. ท้องที่ที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่ง ให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่น ๆ ประกอบ
 - 2.2. ส่วนท้องที่ที่มีใช้ที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง ต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ดังนี้
 - 2.2.1. เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 10,000 คน ขึ้นไป
 - 2.2.2. ราษฎรอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 3,000 คน ต่อตารางกิโลเมตร
 - 2.2.3. มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด
 - 2.2.4. มีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง
3. เทศบาลนคร กฎหมายได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาลนครไว้ ดังนี้
 - 3.1. เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 50,000 คน ต่อตารางกิโลเมตร
 - 3.2. ราษฎรอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 3,000 คน ต่อตารางกิโลเมตร
 - 3.3. มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด
 - 3.4. มีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลนคร

องค์ประกอบของเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ได้กำหนดองค์ประกอบของเทศบาลไว้ ดังนี้

1. สภาเทศบาล

สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นตามจำนวน ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| 1.1. สภาเทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิก | จำนวน 12 คน |
| 1.2. สภาเทศบาลเมือง ประกอบด้วยสมาชิก | จำนวน 18 คน |
| 1.3. สภาเทศบาลนคร ประกอบด้วยสมาชิก | จำนวน 24 คน |

ทั้งนี้ในกรณีตำแหน่งสมาชิกสภาเทศบาลว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใด และยังมีได้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลที่มีอยู่ (มาตรา 15 วรรคหนึ่งและวรรคสาม แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มาตรา 10)

สมาชิกสภาเทศบาลมีบทบาทหน้าที่

พระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2546 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของสภาเทศบาล ดังนี้

1. การตราเทศบัญญัติ เทศบัญญัติ คือ กฎข้อบังคับของท้องถิ่นซึ่งมีผลใช้บังคับได้เฉพาะในเขตเทศบาลนั้น ๆ เท่านั้น โดยสภาบัญญัติเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการตราเทศบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อด่วนกฎหมายว่าด้วยระเบียบกฎหมาย ในกรณีดังต่อไปนี้เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามหน้าที่ของเทศบาลที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล เมื่อมีกฎหมายบัญญัติให้เทศบาลตราเทศบัญญัติหรืออำนาจตราเทศบัญญัติเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมายฉบับนั้น

2. การตั้งกระทู้ถาม ในที่ประชุมสภาเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาลมีสิทธิตั้งกระทู้ถามนายกเทศมนตรีหรือรองนายกเทศมนตรีในข้อความใด ๆ อันเกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้แต่ นายกเทศมนตรีหรือรองนายกเทศมนตรีมีสิทธิที่จะไม่ตอบ เมื่อเห็นว่าข้อความนั้น ยังไม่ควรเปิดเผย เพราะเกี่ยวกับความปลอดภัยหรือประโยชน์สำคัญของเทศบาล (มาตรา 31) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มาตรา 17)

3. การตั้งกรรมการ สภาเทศบาลมีอำนาจเลือกสมาชิกสภาเทศบาลตั้งเป็นคณะกรรมการสามัญของสภาเทศบาลเพื่อกระทำกิจการหรือพิจารณาสอบสวนหรือศึกษาเรื่องใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภาเทศบาล แล้วรายงานต่อสภาเทศบาล

4. ในการตั้งคณะกรรมการวิสามัญข้างต้น นายกเทศมนตรีมีสิทธิเสนอชื่อบุคคลผู้เป็นหรือมิได้เป็นสมาชิก เพื่อให้สภาเทศบาลแต่งตั้งเป็นกรรมการในคณะกรรมการวิสามัญได้ไม่เกิน 1 ใน 4 ของจำนวนกรรมการทั้งหมดคณะกรรมการที่สภาเทศบาลตั้งขึ้นข้างต้นจะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามที่คณะกรรมการมอบหมายก็ได้ (มาตรา 32) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2543 มาตรา 9)

5. การเปิดอภิปรายทั่วไปในที่ประชุมสภาเทศบาล สมาชิกจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนสมาชิกเท่าที่ไม่อยู่มีสิทธิเข้าชื่อเสนอญัตติขอเปิดอภิปรายทั่วไปในที่ประชุมสภาเทศบาล เพื่อให้นายกเทศมนตรีแถลงข้อเท็จจริงหรือแสดงความคิดเห็นในปัญหาอันเกี่ยวกับการบริหารราชการเทศบาล โดยไม่มีการลงมติ ญัตติดังกล่าวให้ยื่นต่อประธานสภาเทศบาลและให้ประธานสภาเทศบาลกำหนดวันสำหรับการอภิปรายทั่วไป ซึ่งต้องไม่เร็วกว่าห้าวันและไม่ช้ากว่าสิบห้าวัน นับแต่วันที่รับญัตติแล้วแจ้งให้นายกเทศมนตรีทราบ

2. นายกเทศมนตรี

เทศบาลให้มีนายกเทศมนตรีคนหนึ่ง ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น (มาตรา 48 ทวิ) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มาตรา 25)

นายกเทศมนตรีมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อระเบียบกฎหมาย
2. รับผิดชอบการบริหารราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ

ข้อบังคับ เทศบัญญัติและนโยบาย

3. สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการของเทศบาล
4. แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและเลขานุการนายกเทศมนตรี
5. วางระเบียบเพื่อให้งานของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
6. รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ
7. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้พระราชบัญญัติและกฎหมายอื่น
8. ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาลและเป็นผู้บังคับบัญชา

พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาล

หน้าที่ของเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดให้เทศบาลมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ และหน้าที่ที่จะเลือกปฏิบัติ นอกจากนี้ เทศบาลยังมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่จะต้องปฏิบัติและหน้าที่ที่จะเลือกปฏิบัติตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ซึ่งแบ่งตามฐานะเทศบาล โดยหน้าที่ของเทศบาลตำบลมีดังต่อไปนี้

1 หน้าที่บังคับหรือหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรา 50 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2542 มาตรา 10 แก้ไขเพิ่มเติม (7) และแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2542 มาตรา 11 โดยเพิ่มเติมความใน (8) และ (9)

เทศบาลตำบลมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

- 1.1 รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- 1.2 ให้มีบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ
- 1.3 รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย และ

สิ่งปฏิกูล

- 1.4 ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- 1.5 ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- 1.6 ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- 1.7 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 1.8 บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 1.9 หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

2 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้ (มาตรา 51) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2511 มาตรา 3)

- 2.1 ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- 2.2 ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- 2.3 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- 2.4 ให้มีสุสาน และฌาปนสถาน
- 2.5 บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- 2.6 ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- 2.7 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 2.8 ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- 2.9 เทศพาณิชย์

ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลได้กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และพระราชบัญญัติแผนชั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดภารกิจของเทศบาลเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - 1.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
 - 1.2 ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
 - 1.3 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 - 1.4 การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ
 - 1.5 การสาธารณสุขการ
 - 1.6 การควบคุมอาคาร
2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - 2.1 รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ
 - 2.2 ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
 - 2.3 ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
 - 2.4 การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมการพัฒนาและการพัฒนาคุณภาพชีวิต สตรี เด็ก

เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

- 2.5 ให้มีโรงฆ่าสัตว์ หรือการจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์
- 2.6 ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- 2.7 การจัดการศึกษา
- 2.8 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

- 2.9 การจัดให้มีและบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 2.10 การส่งเสริมกีฬา
- 2.11 การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- 2.12 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน / สังคมและรักษาความสงบ มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - 3.1 การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
 - 3.2 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
 - 3.3 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 - 3.4 การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
 - 3.5 การผังเมือง
 - 3.6 การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
 - 3.7 การดูแลรักษาที่สาธารณะ
 - 3.8 การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
4. ด้านพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - 4.1 การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
 - 4.2 บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
 - 4.3 เทศพาณิชย์
 - 4.4 การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
 - 4.5 การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
 - 4.6 การส่งเสริมการท่องเที่ยว
5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - 5.1 การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
 - 5.2 การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
 - 5.3 การจัดการ การบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
6. ด้านสนับสนุนการปฏิบัติการ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - 6.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
 - 6.2 ให้มีเครื่องใช้ดับเพลิง
 - 6.3 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

6.4 กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

พระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลไว้ดังนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน และนโยบายของเทศบาล ทั้งมีหน้าที่เป็นเลขานุการของสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรี เกี่ยวกับงานสารบรรณ งานธุรการ งานประชาสัมพันธ์ งานนิติกร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานทะเบียนราษฎร ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่มีได้กำหนดไว้เป็นงานของหน่วยงานใด
2. กองคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับเงินและบัญชี การจัดเก็บภาษีต่าง ๆ เช่น ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ฯลฯ ควบคุมดูแลพัสดุและทรัพย์สินของเทศบาล ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเงินที่มีได้กำหนด ไว้เป็นงานของส่วนใดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
3. กองช่าง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานโยธา งานบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ สวนสาธารณะ งานสำรวจและแบบแผน งานสถาปัตยกรรม การผังเมือง และงานสาธารณสุขปโภค งานควบคุมการก่อสร้างอาคารเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง งานเกี่ยวกับไฟฟ้าหรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือด้านการเจ็บป่วยของประชาชน การป้องกันและระงับโรคติดต่อ การสุขาภิบาล การรักษาความสะอาด งานสัตว์แพทย์ ตลาดสาธารณะ สุสาน และฌาปนสถานสาธารณะ ตลอดจนควบคุมการประกอบอาชีพที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของประชาชน เช่น การแต่งผม การจำหน่ายอาหาร เป็นต้น ซึ่งรวมเรียกว่า การประกอบการค้าอันอาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน รวมทั้งงานสาธารณสุขอื่น ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายหรืองานที่ได้รับมอบหมาย
5. กองการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านการศึกษา งานศาสนา และประเพณีท้องถิ่น และนันทนาการ ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
6. กองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนงานหรือโครงการ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการต่าง ๆ จัดทำงบประมาณของเทศบาล และงานประชาสัมพันธ์
7. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส การส่งเสริมอาชีพ การพัฒนา
8. หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ตรวจสอบการจัดทำ การเบิกจ่ายงบประมาณ

แนวคิดเกี่ยวและระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารหรือจัดการที่เกี่ยวกับตัวบุคคลหรือบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหนึ่งดังกล่าวได้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารงานเพราะ การดำเนินงานที่ประสิทธิภาพ ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกคน ถ้าการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีคุณภาพแล้วย่อมส่งผลให้ การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพ จากความสำคัญของการบริหารงานบุคคลดังกล่าว ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความ สำคัญของการบริหารงานบุคคลในลักษณะต่างๆดังต่อไปนี้

บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 16) ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงาน บุคคล หมายถึง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ต้องอาศัยแนวความคิดที่ยอมรับ โดยทั่วไป โดยเฉพาะ การกำหนดหลักการบริหารงาน ต้องเป็นที่ยอมรับระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงานและถูกต้องตาม กฎหมายมนุษย์ถือเป็นสิ่งที่มีคุณค่าที่สุดขององค์การ ไม่มีองค์การใดจะแสวงหาบุคคล สร้างบุคคลใน ลักษณะเช่นเดียวกันได้ทุกองค์การ หลักองค์การ ได้พัฒนาบุคคลในองค์การ ให้มีความรู้ความสามารถ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มขีดศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้

เสนาะ ตีเขียว (2544 : 8) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ คนใช้คนและบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม นั่น คือหน้าที่ทางด้านการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาคน การรักษาวินัย การให้ ลสวัสดิการและการ โยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน

ศิริอร ชันหัตถ์ (2545 : 109) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ศิลปะในการ สรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กร มอบหมายงาน พัฒนาบุคคลและให้บุคคลพ้นจากงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของผลผลิตหรือการให้บริการขององค์กรเป็นสำคัญ

ธีรยุทธ พึ่งเที่ยง (2546 : 2) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติงาน เกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ในองค์การใดองค์การหนึ่งนับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การ โอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การ เลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจาก งานและการจ่ายบำเหน็จบำนาญออกจากงานไปแล้ว

วรนาถ แสงมณี (2547 : 9) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ศิลปะการ คัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม พัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพและใช้บุคคลนั้น ๆ

ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ และบำรุงรักษาทรัพยากรนี้ไว้อย่างมีคุณค่า เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตหรือบริการทั้งปริมาณและคุณภาพของงานอย่างสูงสุด

จากความคิดเห็นต่างๆ ซึ่งได้กล่าวมาแล้ว เราจะสรุปได้ว่า ความหมายและความสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องให้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตั้งแต่เริ่มเข้าสู่หน่วยงานหรือองค์กร โดยมีกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตรงตามความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งมีความเกี่ยวข้องในเรื่องการใช้บุคคล การพัฒนาส่งเสริมบุคคล การธำรงรักษาบุคคลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลหรือบุคลากรนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่มีผลทำให้องค์กรมีความเจริญหรือเสื่อมได้ เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่พิเศษ ระบบการบริหารงานบุคคลของไทย ที่ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในระดับชาติ ทั้งนี้โดยคาดหวังที่จะให้เกิดเสถียรภาพและความมั่นคงในการบริหารการปกครองประเทศไทยเป็นสำคัญ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในลักษณะต่างๆดังต่อไปนี้

อำนาจ วัคจินดา (2549 : 24) ได้กล่าวว่า ความแตกต่างจากปัจจัยอื่นๆ เนื่องจากบุคลากรมีหน้าที่ในการรวบรวมปัจจัยอื่นๆ ทั้งหมด เช่น งบประมาณ วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ และวิธีการบริหารงาน เพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารงานขึ้น และบุคลากรยังมีส่วนทำให้สภาพการบริหารงานนั้นมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทั้งนี้หากองค์กรใดที่มีบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถแท้จริง องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้โดยง่าย เหตุนี้ผู้บริหารองค์กรจึงให้ความสำคัญกับงานบริหารงานบุคคล เพราะทางด้านบุคคลถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549 : 19) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

- 1.สนองความต้องการทางสังคม (Society 's Requirements) หน่วยงานบริหารงานบุคคลขององค์กรต้องการสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมให้เข้าร่วมงานกับองค์กร ซึ่งนับเป็นการสร้างงานให้กับสมาชิกของสังคม และต้องให้ผลตอบแทนอย่างยุติธรรม ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

- 2.สนองความคาดหวังด้านการบริหาร (Management 's Expectation) หน่วยงานการบริหารงานบุคคลต้องสร้างความมั่นใจให้องค์กรว่า จะมีบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ

ในระดับและปริมาณที่เหมาะสมร่วมงานกับองค์การอยู่ตลอดเวลา โดยบุคคลเหล่านี้จะมีความจงรักภักดีและทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่

3. สนองความต้องการของพนักงาน (Employee's needs) หน่วยงานการบริหารงานบุคคลต้องตระหนักเสมอว่า คนไม่ใช่เครื่องจักร แต่เป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก ดังนั้น กิจกรรมต่างๆ ที่คิดจะดำเนินการควรเป็นกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของพนักงาน โดยมุ่งพัฒนาความเข้าใจในกระบวนการทำงานและเสริมสร้างการทำงานอย่างมีความสุข

อนิวัช แก้วจางง (2552 : 140) ได้กล่าวว่า องค์การสมัยใหม่ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การฝึกอบรม การพัฒนาสายอาชีพในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในองค์การ โดยจำแนกให้เห็นความสำคัญ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์การ โดยอาจเป็นนโยบายหรือเป้าหมายขององค์การที่ต้องการเห็นพนักงานในองค์การมีการพัฒนาไปในแนวทางที่สามารถสร้างผลประโยชน์สูงสุดให้กับองค์การได้ สามารถลดความสิ้นเปลืองในการทำงานและสามารถป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลสามารถใช้เป็นเกณฑ์ มาตรฐานหรือดัชนีชี้วัดความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งจะทำให้องค์การสามารถแข่งขันกับคู่แข่ง โดยสามารถเพิ่มความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในสายตาขององค์การภายนอก รวมถึงภายในตลาดแรงงานด้วย

2. ความสำคัญต่อพนักงานเอง อาจกล่าวได้ว่าทุกคนย่อมต้องการพนักงานตนเองไปในแนวทางที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ เนื่องจากทุกคนต้องการความมั่นคง ความปลอดภัย และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังนั้นเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการของตนเองก็ย่อมต้องเรียนรู้ ศึกษาหาประสบการณ์และฝึกอบรมให้มากขึ้นเพื่อให้ความสามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการเตรียมความพร้อมของตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หรือการได้รับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบที่มากขึ้นตามลำดับในอนาคต การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล จึงเป็นความหวังของพนักงานทุกคนในองค์การ

จากการสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล จึงมีความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานในระดับทุกระดับ การบริหารงานบุคคลมีบทบาทที่มีความสำคัญต่อองค์การในการที่จะทำให้องค์กรบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถสร้างศักยภาพให้แก่องค์กร ตลอดจนความมีชื่อเสียงในกิจการขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อให้เกิดประสิทธิผล (Organizational Effectiveness) ในองค์การ โดยองค์การจะต้องดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยได้มีนักวิชาการกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

ถวัลย์ ศิลปะกิจ (2541 : 2) ได้กล่าวว่า โดยทั่วไปการบริหารงานบุคคลมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ดังนี้

1. เพื่อให้การบริการสาธารณะมีสมรรถภาพสูงขึ้น
2. เพื่อสร้างทัศนคติแห่งความรับผิดชอบในการให้บริการแก่ผู้บริหาร พนักงานทั้งปวง
3. เพื่อให้การปฏิบัติการทั้งปวงสอดคล้องกับนโยบาย กฎหมาย และระเบียบปฏิบัติ
4. เพื่อให้มีทรัพยากรมนุษย์อย่างฉลาดและประหยัด
5. เพื่อสร้างภาวะแวดล้อมของการทำงานที่กระตุ้นความคิดริเริ่ม จินตนาการแห่งการทำงาน การพัฒนาบุคลากรและสำนึกแห่งการทำงานที่มีคุณค่าของพนักงาน
6. เพื่อให้พนักงานได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันและด้วยความยุติธรรม สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน ให้เขามีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยผ่านการฝึกอบรม และใช้ประโยชน์จากความสามารถของเขา
7. เพื่อจัดตั้งและสนับสนุนอาชีพของพนักงานให้พนักงานมี โอกาสก้าวหน้า โดยผ่านการฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนาตามความสนใจและความสามารถ
8. เพื่อเป็นการประสานความร่วมมือกับพนักงานในการรักษาผลประโยชน์ร่วมกัน
9. เพื่อธำรงไว้ซึ่งความเชื่อถือในการปกครองของรัฐและช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีของพนักงาน
10. เพื่อเป็นการรักษาความมีเอกภาพ ความต่อเนื่องของการจัดการปกครอง ความเป็นกลางทางการเมืองและหลักการแห่งระบอบคุณธรรม

อุทัย หิรัญโต (2541 : 2-3) ได้กล่าวสรุปไว้ว่าวัตถุประสงค์อันสำคัญของการบริหารงานบุคคลนั้นมี 4 ประการ คือ

1. เพื่อการสรรหาและเลือกสรร ให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและความประพฤติดี
2. เพื่อใช้ประโยชน์ของบุคคลให้ผลสูงสุด
3. เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคคลให้ทำงานอยู่กับองค์กรนานๆ
4. เพื่อพัฒนาให้บุคคลมีสมรรถภาพเพิ่มขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลเพื่อให้การพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา การเข้าสู่ระบบงาน การพัฒนาการทำงานจนกระทั่งพ้นจากระบบงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อระบบงานและผู้ปฏิบัติงานตลอดทั้งองค์การ

กระบวนการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลถือว่าเป็นบุคคลที่เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารจัดการทุกระดับ เพราะสามารถทำให้องค์กรก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ต้องปฏิบัติกันมากซึ่งมีผู้ลำดับขั้นตอนที่สำคัญไว้ ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2541 : 1) ได้กล่าวว่า กระบวนการในการบริหารงานบุคคลมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวางแผนกำลังคน
2. การรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน
3. การคัดเลือกหรือการเลือกสรรบุคคลมีสิ่งที่ควรพิจารณา คือ
 - 3.1 เทคนิคในการเลือก
 - 3.2 ชีตจำกัดในการเลือก
 - 3.3 กระบวนการในการเลือก
4. การนำเข้าสู่งาน กิจกรรมที่ควรจะได้กระทำในขั้นนี้ก็คือ
 - 4.1 จัดให้มีการปฐมนิเทศ
 - 4.2 ช่วยเหลือให้ความสะดวกในเรื่องความเป็นอยู่
 - 4.3 หามาตรการช่วยเหลือเรื่องการทำงาน
5. การพัฒนาบุคลากร
6. การประเมินบุคลากร
7. การตอบแทนบุคลากร
 - 7.1 ประเภทของค่าตอบแทน
 - 7.2 การกำหนดเงินรายได้กับปริมาณและคุณภาพของงาน
 - 7.3 การบริหารเรื่องค่าตอบแทน
8. การสร้างสภาพความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร มาตรการและวิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการก่อให้เกิดสภาพความมั่นคงในการทำงาน มีดังนี้
 - 8.1 การขึ้นเรื่องรางวัลหรือของขวัญเพื่อขอความเป็นธรรม
 - 8.2 อายุราชการหรือการกำหนดเวลาปฏิบัติงาน
 - 8.3 ความต่อเนื่องในการรับราชการ
 - 8.4 การพ้นจากงาน
 - 8.5 การพิจารณาให้บำเหน็จบำนาญ

อุทัย หิรัญโต (2541 : 2) ได้กล่าวว่า กระบวนการการบริหารงานบุคคลที่ดำเนินการให้บรรลุผล มีดังนี้

1. การกำหนดนโยบายและวางระเบียบเกี่ยวกับตัวบุคคล
 2. การวางแผนในการจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 3. การวางโครงการปฏิบัติ
 4. การกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ
 5. การจำแนกตำแหน่ง
 6. การกำหนดอัตรารายเดือนหรือค่าจ้าง
 7. การสรรหาคณะทำงาน
 8. การเลือกสรรและทดสอบ
 9. การให้ทดลองปฏิบัติงาน
 10. การบรรจุแต่งตั้ง
 11. การจัดทำทะเบียนประวัติ
 12. การย้ายและการโอน
 13. การพัฒนาตัวบุคคล
 14. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 15. การพิจารณาความดีความชอบ
 16. การเลื่อนตำแหน่งฐานะ
 17. การรักษาสภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
 18. การจัดสวัสดิการหรือประโยชน์แก่กุล
 19. การปกครองบัญชาการ
 20. การรักษาวินัย
 21. การให้พ้นจากตำแหน่ง
 22. การจัดระบบบำเหน็จบำนาญ
 23. การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบุคคล
- สมพงษ์ เกษมสิน (2542 : 77) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลมี สาระสำคัญ

ดังนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
2. การสรรหาบุคคล
3. การกำหนดอัตรารายเดือนและค่าจ้าง
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการปูนบำเหน็จ
5. การพัฒนาบุคลากร
6. การจัดผลประโยชน์แก่กุลอื่นๆ

7. การปกครองบังคับบัญชา

8. การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นงานหนึ่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง และเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารจะจัดและดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผน นโยบาย วางแผนกำลังคน และแนวปฏิบัติสำหรับบุคคลในหน่วยงานเพื่อใช้คนให้ปฏิบัติงานดีที่สุด เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เป็นกระบวนการต่อเนื่องและในความสัมพันธ์กับบุคคล ตั้งแต่เริ่มต้นการทำงานระหว่างปฏิบัติงานและขณะพ้นจากหน้าที่การงาน เมื่อเริ่มปฏิบัติงาน ได้แก่ การวางแผน นโยบาย วางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่งเงินเดือน การสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคคล ขณะปฏิบัติงาน ได้แก่ การทดลองปฏิบัติงาน การจัดทำทะเบียนประวัติ การประเมินผลและการพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนาบุคคล การดำเนินการตามวินัยและการจัดสวัสดิการ ส่วนขณะพ้นจากหน้าที่ของบุคคล ได้แก่ การออกจากงานและการพิจารณาบำเหน็จบำนาญ ซึ่งแต่ละขั้นตอนผู้บริหารจะต้องดำเนินการ โดยอาศัยความรู้ด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคลมาใช้ในการดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและองค์กร

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล มีขอบเขตกว้างขวางมากนักวิชาการหลายท่านได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลเอาไว้หลายประการแตกต่างกันออกไป ดังนี้คือ

ศุภชัย ยาวะประภาส (2548 : 27) ได้พิจารณาในมิติของขั้นตอนการทำงานพบว่าระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญรวม 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนทรัพยากรบุคคล ขั้นตอนที่ 2 การได้มาซึ่งบุคลากรหรือการสรรหาบุคลากร ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนที่ 4 การใช้ประโยชน์จากบุคคล ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่ 6 การพ้นสภาพการเป็นบุคลากร

ริศมี ดันอนุชิตติกุล (2543 : 28) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลมี 4 ประการ คือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคล และการให้บุคคลพ้นจากงาน

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549 : 21 – 25) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลควรประกอบไปด้วยกิจกรรม คือ การวางแผนกำลังคน การจำแนกตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย การพัฒนาบุคคล การดำเนินการทางวินัย และการพนักงานสัมพันธ์

ในการศึกษารครั้งนี้ ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดของ ศุภชัย ยาวะประภาส (2548 : 27) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งได้กล่าวถึงขอบข่ายการในการบริหารงานบุคคลว่าควรประกอบด้วย

6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนทรัพยากรบุคคล ขั้นตอนที่ 2 การได้มาซึ่งบุคลากรหรือการสรรหาบุคลากร ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนที่ 4 การใช้ประโยชน์จากบุคคล ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่ 6 การฟื้นฟูสภาพการเป็นบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับสัมฤทธิ์ผลสมศักดิ์ (2549 : 21 – 25) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ส่วนผู้วิจัยได้ให้ขอบเขตการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พอสรุปได้ดังนี้ คือ การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การฟื้นฟูสภาพของบุคลากร ดังมีรายละเอียดดังนี้

การบรรจุและแต่งตั้ง

การบรรจุและแต่งตั้ง เป็นขั้นตอนที่สำคัญประการหนึ่งที่จะต้องดำเนินการหลังจากได้มีการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานไว้แล้ว ซึ่งจะเป็นการเปลี่ยนฐานะของบุคคลที่ได้รับการเลือกสรรเข้าเป็นเจ้าหน้าที่โดยปกติแล้วการบรรจุบุคคลเข้าเป็นข้าราชการมักจะทำต่อเนื่องหรือควบคู่ไปกับการแต่งตั้ง ดังนี้ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535. 2535 : 26-36)

1.2.1 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ เมื่อผู้นั้นผ่านการสอบแข่งขันได้และผู้ที่ได้คะแนนดีที่สุดจะได้รับการบรรจุก่อน

1.2.2 การบรรจุผู้ซึ่งได้รับการคัดเลือกในกรณีพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เช่น นักเรียนทุนรัฐบาลตามความต้องการของส่วนราชการต่างๆ

1.2.3 การบรรจุผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ

1.2.4 การบรรจุผู้ที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นและขอโอนมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

1.2.5 การบรรจุผู้ออกจากราชการไปแล้วในกรณีต่างๆ ให้กลับเข้ารับราชการใหม่

การแต่งตั้ง คือ การมอบหมาย สั่งการ ให้ข้าราชการมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง และข้าราชการผู้นั้นจะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งและมีสิทธิ์ที่จะใช้ฐานะแห่งการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

ณัฐพันธ์ เจริญนันท (2545 : 88) กล่าวว่า การบรรจุและแต่งตั้งบุคคล คือ กระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการจากแหล่งต่างๆ ให้สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับองค์กร โดยผู้มีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรจะต้องเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคลากร ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงานให้เกิดความสนใจที่จะร่วมงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาและค่าใช้จ่าย

จากความหมายของนักวิชาการ สามารถสรุปได้ว่าการเลือกสรรคนเข้าทำงานในองค์กร จะต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลือกสรรให้ได้บุคคลที่เหมาะสมทั้งความรู้ ความสามารถ และในการปฏิบัติงาน เมื่อปรากฏว่าได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่แล้ว จึงจะบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไป และเพื่อให้องค์กรเกิดความมั่นใจได้ว่าจะได้คนดีมีความรู้ ความสามารถที่แท้จริง หลังจากการบรรจุและแต่งตั้งแล้วก็จะให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการใน ตำแหน่งสักระยะหนึ่งก่อนด้วย

การบำรุงรักษาบุคลากร

การบำรุงรักษาบุคลากร เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องจากการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เมื่อบุคคลเข้ามาในหน่วยงานแล้ว ผู้บริหารจำเป็นต้องบำรุงรักษาให้บุคลากรอยู่กับหน่วยงานนาน ที่สุด และทำงานให้กับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบสำคัญในการบำรุงรักษาบุคลากร คือ การจูงใจ และขวัญในการทำงานของบุคลากร ได้รวบรวมแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับการ บำรุงรักษาบุคลากร ไว้ดังนี้

อานวย แสงสว่าง (2540 : 211) ได้ให้แนวคิดว่าการบำรุงรักษาบุคลากรเป็น ความสามารถขององค์กรเป็นการจูงใจให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยองค์กรมีหน้าที่ ดำเนินการจัดระบบการทำงานด้วยความปลอดภัยและจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพื่อส่งเสริม ให้บุคลากรมีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำงานมีปริมาณงานและคุณภาพ งานที่ดีให้แก่องค์กร

พยอม วงศ์สารศรี (2541: 210) ได้ให้แนวคิดว่าการบำรุงรักษา คือ การที่องค์กรจัด กิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งป้องกัน พัฒนา และแก้ไขความไม่ปลอดภัยทางด้านกายและจิตที่อาจเกิดขึ้น ในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความ ปลอดภัยกายและสุขใจ

ชาคริต ชาญชิตปริษา (2551 : 107-109) กล่าวว่า การบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ (Maintenance) เมื่อได้บุคคลมาทำงานแล้ว ผู้บริหารมีหน้าที่ต้องบำรุงรักษาบุคคลให้อยู่กับองค์กร นานที่สุด และตลอดเวลาที่อยู่ก็ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด การบำรุงรักษาบุคคลต้อง อาศัยสิ่งจูงใจและการจัดสวัสดิการดังนี้คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ ควรมอบให้ในโอกาสอันเหมาะสม พร้อมทั้งสรรเสริญถึงคุณความดีไปด้วย ที่ใช้กันมาก ได้แก่ การเพิ่มเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เงินโบนัส เบี้ยขยัน เงินส่วนแบ่งกำไร และการให้ถือหุ้นในบริษัท
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส ให้โอกาสมีชื่อเสียง มีอำนาจประจำตัวมากขึ้น ได้ตำแหน่ง สูงขึ้น มีโอกาสก้าวหน้า และมีโอกาสไปศึกษาต่อ

3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุประสงค์เป็นหลัก เช่น มีห้องทำงานส่วนตัว มีโต๊ะเหมาะสมกับตำแหน่ง วัตถุประสงค์ที่แสดงถึงความดีความชอบการ ให้สวัสดิการต่างๆ ตามความจำเป็น

4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ได้แก่ บรรยากาศในที่ทำงานมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน ไม่มีการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าหรือทะเลาะกัน ทุกคนอยู่ในฐานะเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา

5. การบำรุงขวัญหรือสร้างกำลังใจในการทำงาน ให้พนักงานทุกคนเกิดความรักบริษัท เกิดความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงและกำไรแก่บริษัท ให้แก่หน่วยงาน เมื่อบริษัทมีชื่อเสียงและมั่นคง พนักงานก็ยิ่งมีกำลังใจในการทำงานมากตามไปด้วย

6. การจัดสวัสดิการ เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานส่วนหนึ่ง ผู้บริหารที่ดีต้องคำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่ ความเดือดร้อน และความต้องการความช่วยเหลือบางประการของบุคลากร การจัดสวัสดิการเบื้องต้นที่ดีต้องคำนึงถึงก่อนเรื่องอื่นคือ สนองความต้องการในเรื่องที่คนส่วนใหญ่เดือดร้อนมากที่สุด ในหน่วยงานเสียก่อน อาจแบ่งแยกสวัสดิการออกได้ 5 ประเภท ดังนี้

6.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น การจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร ค่าเช่าบ้าน เงินทุนกู้ยืม การจัดร้านสหกรณ์ การจำหน่ายสินค้าราคาถูก จัดรถรับส่ง เป็นต้น

6.2 สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น ให้ทุนการศึกษา หรือทุนฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานต่างประเทศ เป็นต้น

6.3 สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ เช่น จัดกองทุนช่วยเหลือคนงานในคราวเดือดร้อน ช่วยคำรักษาพยาบาล จัดสถานพยาบาลให้ เป็นต้น

6.4 สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น จัดทัศนางจรในประเทศหรือต่างประเทศ จัดสโมสรสนามกีฬา เป็นต้น

6.5 สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง เช่น บำเหน็จบำนาญ ประกันชีวิต สมคม ฌาปนกิจศพ โครงการจัดหาที่อยู่อาศัย เป็นต้น

หลักการจัดสวัสดิการที่ดี ต้องจัดให้เป็นสิ่งตอบแทนบุคลากรที่ทำงานให้กับองค์กรอย่างทั่วถึงกัน

สรุปได้ว่า การบำรุงรักษาบุคลากร เป็นกระบวนการและยุทธวิธีที่ผู้บริหารอาจนำมาใช้ในการจูงใจพนักงานให้มีขวัญกำลังใจในการทุ่มเทปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดความสำเร็จและอยู่ร่วมกับองค์กรให้ได้ยาวนานที่สุด

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะขาดเสียมิได้ก็คือการพัฒนาบุคลากร (Personnel Development) ที่อาจกระทำเป็นรายบุคคลและการกระทำเป็นกลุ่ม โดยการศึกษา

อบรม การดูงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา ทั้งที่หน่วยงานจัดขึ้นเองและส่งเข้าร่วม โครงการที่หน่วยงานอื่นจัด การบริหารงานบุคคลในขั้นตอนนี้จำเป็นที่จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรมเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาความดีความชอบ โดยทุกองค์กรจะต้องถือว่าการพัฒนาบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุน ซึ่งมีนักวิชาการ ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรดังนี้

สุทธนู ศรีไสย์ และชัยสิทธิ์ เถลิงมีประเสริฐ (2545 : 111) ท้องค้การทุกแห่งควรดำเนินการ การพัฒนาบุคคลอาจจะทำได้ทั้งในแง่การพัฒนาดตนเองและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา การพัฒนาดตนเองจะเริ่มต้นด้วยการมีความตั้งใจที่จะปรับปรุงตนเอง ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เป็นต้น ส่วนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้นเป็นเรื่องที่การบริหารงานบุคคลให้ความสนใจมาก ซึ่งอาจทำได้ โดยการปฐมนิเทศ (Orientation) การสอนงาน (Coaching) การมอบหมายงาน (Delegation of Work) การให้ดำรงตำแหน่งรักษาการณ (In - Charge) การส่งไปฝึกอบรม (Training) อย่างเป็นทางการ

ชาญ สวัสดิ์สาตี (2550 : 36) อาจกล่าวว่าการฝึกอบรมนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคคลในสมัยปัจจุบัน เมื่อผู้ปฏิบัติงานเข้ามาอยู่ในองค์กรและทำงานในตำแหน่งเต็มเวลา เขาย่อมเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the Job training) แต่กระนั้นก็ยัง ไม่เป็นการเพียงพอ ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีสูงมากไม่ว่าจะเป็นเรื่องเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ดังนั้น เพื่อที่จะก้าวหน้าให้ทันโลกที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจึงมีความคิดที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานชั่วคราว โดยมาเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ นับเป็นการฝึกอบรมผู้ที่กำลังปฏิบัติงาน (In - service Training) ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะหรือความชำนาญให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการฝึกอบรมนั้นเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีสมรรถะเพิ่มขึ้น อันเป็นผลมาจากการได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือเปลี่ยน (Administrative Lag) ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรไม่ปรารถนา

สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการในการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและความชำนาญการให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น

การฟื้นฟูสภาพของบุคลากร หรือการให้บุคลากรพ้นจากงาน

การฟื้นฟูสภาพของบุคลากร คือ การลาออกจากราชการ การออกจากราชการเพราะกระทำความผิด การออกจากราชการเพราะการลดจำนวนข้าราชการ การออกจากราชการเพราะเกษียณอายุ การออกโดยเหตุจำเป็น เพราะทุพพลภาพหรือตาย การออกเพราะหย่อมสมรรถภาพ ได้รับคำสั่งให้พ้นจากงาน เป็นต้น การฟื้นฟูสภาพของบุคลากร เป็นกระบวนการสุดท้ายของการบริหารงานบุคคล การฟื้นฟูสภาพของบุคลากรนั้นมีหลายกรณี ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เขียวอึ้ง (2542 : 23 - 24) การพ้นจากงาน คือ การตัดสินใจส่วนบุคคลและขององค์กร เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากเหตุทางวินัย สภาพเศรษฐกิจ หรือเหตุผลส่วนตัว การออกจากงานเป็น

เรื่องใหญ่และสำคัญ หน่วยงานต้องมีบทบาทในการค้นหาวิธีที่เหมาะสมและให้เกิดความพอใจที่สุดในวิธีทางที่ลดปัญหาและผลเสียที่จะเกิดขึ้นแก่องค์กรและบุคลากร

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 219) กล่าวว่า การให้พ้นจากงาน คือ การที่บุคลากรที่ทำงานประจำอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์กร จะต้องพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ประจำด้วยการได้รับคำสั่งจากองค์กรให้พ้นจากงาน เรียกว่า การให้พ้นจากงาน

สมยศ นาวิการ (2544 : 451) กล่าวถึง การพ้นจากงานของบุคคล ซึ่งมีสาระสำคัญโดยสังเขป ดังนี้

1. การโอนย้าย (Transfer) การโอนย้ายเป็นการมอบหมายหน้าที่ใหม่ให้แก่บุคคลโดยบุคคลยังรับเงินเดือนหรือค่าจ้างเท่าเดิม มีสถานภาพและความรับผิดชอบในงานเท่าเดิม ในวงราชการไทยได้แยกการโอนออกจากการย้าย สำหรับการโอนเป็นการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่เปลี่ยนสังกัด โดยให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าที่เคยได้รับในสังกัดเดิม การย้าย เป็นการสั่งให้ข้าราชการเปลี่ยนความรับผิดชอบที่เคยทำอยู่ในหน่วยงานหรือในตำแหน่งหนึ่ง ซึ่งมีภาระหน้าที่ในทางราชการเท่าเดิมและยังอยู่ในสังกัดเดิม ดังนั้น บุคคลจะถูกส่งย้ายหรือโอน ก็เพราะความจำเป็นของหน่วยงาน หรือเพราะตัวบุคคลประสงค์ที่จะขอ โอนย้าย

2. การลงโทษทางวินัย (Discipline Punishment) เป็นมาตรฐานอันหนึ่งที่ใช้ในการรักษาวินัย ใช้สำหรับปราบปรามข้าราชการผู้กระทำผิดวินัยและปรามไว้ไม่ให้กล้ากระทำผิดวินัย เพราะกลัวถูกลงโทษ ปัจจุบัน โทษทางวินัยใช้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มี 5 สถาน คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก

3. การลาออก (Resignation) พนักงานหรือข้าราชการมีสิทธิจะลาออกจากหน้าที่การงานได้โดยสมัครใจทุกโอกาส เว้นแต่กรณีที่มีผู้นั้นอยู่ในระหว่างปฏิบัติงานสำคัญหรือการสอบสวนคดียังไม่เสร็จสิ้น กับในกรณีที่ผู้นั้นได้รับประโยชน์จากรัฐบาลและมีข้อผูกพันอยู่ เช่น ได้รับทุนไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศ สำหรับการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือน อาจจะทำได้โดยยื่นหนังสือลาออกต่อผู้บังคับบัญชาของตนเหนือชั้นขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง และมีการเสนอเรื่องลาออกต่อไปยังผู้บังคับบัญชาชั้นต่อไป พิจารณากรณีที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ไม่มีอำนาจอนุญาตให้ลาออก

4. การเกษียณอายุ (Retirement) ในระบบราชการเมื่อข้าราชการในหน่วยงานปฏิบัติงานจนครบอายุ 60 ปี จะต้องมีเกษียณอายุ คือ ต้องออกจากราชการ ซึ่งบุคคลที่เกษียณอายุจะได้รับบำเหน็จบำนาญ และอาจเป็นเครื่องเชิดชูเกียรติอื่น ๆ

5. ทูพพลภาพ (Disability) คือ การที่บุคคลไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพียงพอ เพราะความพิการหรือเจ็บป่วยเป็นระยะเวลายาวนาน จึงจำเป็นต้องให้พ้นจากงานไป ในระบบราชการมักจะให้บำเหน็จบำนาญด้วย

6. ถึงแก่กรรม (Death) การที่บุคคลถึงแก่กรรมถือเป็นการพ้นจากงานด้วยเช่นกัน

กล่าวโดยสรุป การให้พ้นสภาพของบุคลากร หรือบุคลากรพ้นจากงาน เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปอย่างรอบคอบและยุติธรรม ให้โอกาสแก่บุคลากร และยกย่องบุคลากรที่พ้นจากงาน

ระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น สมควรกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองเพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนได้โดยตรง และเพื่อให้มีการกำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม สมควรให้มีองค์กรซึ่งทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไว้ด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งผู้วิจัยขอแนะนำมาตราที่สำคัญมากล่าวไว้ดังนี้ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล 2542 : ออนไลน์)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่า องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง

พนักงานส่วนท้องถิ่น หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

มาตรา 4 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา 5 ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่ง ให้มีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(1) ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน

(2) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจำนวนสามคนจากส่วนราชการในจังหวัดนั้น

ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อ

ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

(3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนสี่คน ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคัดเลือกจำนวนหนึ่งคน ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด กรรมการคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนหกคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนหกคนและให้บุคคลทั้งสิบสองคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือสี่คนวิธีการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา 6 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุ ไม่ต่ำกว่าสี่สิบปีบริบูรณ์
- (3) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ
- (4) ไม่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- (5) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง
- (6) ไม่เป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น
- (7) ไม่เป็นเจ้าหน้าที่หรือผู้มีตำแหน่งใด ๆ ในพรรคการเมือง

บุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องเป็นผู้มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน ในเขตจังหวัดนั้นเป็นเวลาติดต่อกัน ไม่น้อยกว่าหนึ่งปีนับถึงวันที่ได้รับการเสนอชื่อ

มาตรา 7 กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ ถ้ากรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิว่างลงให้ดำเนินการคัดเลือกกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างโดยเร็ว ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในมาตรา 5 และให้กรรมการซึ่งได้รับการคัดเลือกมีวาระอยู่ในตำแหน่งเท่ากับระยะเวลาที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน ในระหว่างที่ยัง

มิได้คัดเลือกรรณการแทนตำแหน่งที่ว่างตามวรรคสองและยังมีกรรมการเหลืออยู่เกินกึ่งหนึ่ง ให้กรรมการที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

มาตรา 8 กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระเมื่อลาออกโดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธานกรรมการ หรือพ้นจากการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

มาตรา 9 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธานกรรมการ
- (3) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (4) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (5) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 6
- (6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา 10 การประชุมของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม ในการประชุม ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม ในการประชุม ถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับกรรมการผู้ใด โดยเฉพาะ กรรมการผู้นั้น ไม่มีสิทธิเข้าประชุม การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 11 คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการใด ๆ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมอบหมายได้

มาตรา 12 คำตอบแทนของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และคณะอนุกรรมการ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด การกำหนดคำตอบแทนตามวรรคหนึ่ง ต้องคำนึงถึงปริมาณงาน รายได้และรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่ง และสามารถปรับลดหรือเพิ่มขึ้นได้ตามความเหมาะสมของปริมาณงานและสภาพทางการเงินขององค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วย

มาตรา 13 คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นในเรื่องดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

(2) กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(3) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้งการย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

(4) กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(5) กำกับ ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด การดำเนินการตาม (1) ถึง (5) ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา 14 การกำหนดหลักเกณฑ์และการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตาม มาตรา 13 ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้น แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดตามมาตรา 17 หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนดตามมาตรา 13 ให้ประกาศโดยเปิดเผย ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น และจัดส่งสำเนาให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทราบ

มาตรา 15 การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอนการรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้ง และการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน อำนาจในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามวรรคหนึ่ง นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาข้าราชการในตำแหน่งใดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้นเป็นผู้ใช้อำนาจแทนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

มาตรา 16 เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน ให้มีคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน

(2) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*

(3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนสามคน และปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนสามคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบอบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคนและให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคน วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*แต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งคัดเลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา 6 วรรคหนึ่ง มาตรา 7 และมาตรา 9 มาใช้บังคับโดยอนุโลม ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้นำความในมาตรา 10 และมาตรา 11 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 17 คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา 5 วรรคสาม

(2) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(3) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง

(4) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(5) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับ โอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

(6) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

(7) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ

(8) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์

(9) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(10) ให้ข้อคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(11) กำกับดูแล แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(12) ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นส่วนรวม การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนหรือการรับ โอนตามวรรคหนึ่ง (5) คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องกำหนดหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งมี โอกาส โอน ไปปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยกันได้

มาตรา 18 การกำหนดมาตรฐานทั่วไปตามมาตรา 17 ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่จะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนดตามมาตรา 33 (1)

มาตรา 19 เมื่อคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปแล้ว ให้ใช้เป็นหลักเกณฑ์กลางสำหรับคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งนำไปกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตามมาตรา 13 ในกรณีที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งใดกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลหรือมีมติใด ๆ ขัดแย้งกับมาตรฐานทั่วไป ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแจ้งให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้นดำเนินการแก้ไขให้

ถูกต้อง ถ้าคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่ดำเนินการแก้ไขภายในเวลาอันสมควรหรือการดำเนินการของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจสั่งระงับการใช้หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลหรือเพิกถอนมตินั้นได้

มาตรา 20 ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำบัญชีอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในแต่ละระดับให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

มาตรา 21 คำตอบแทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและคณะอนุกรรมการ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 22 ให้นำบทบัญญัติในหมวดนี้มาใช้บังคับกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วย โดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปหลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานของลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การบริหารงานบุคคลในเทศบาล

มาตรา 23 เทศบาลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการพนักงานเทศบาลร่วมกันคณะหนึ่งทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับเทศบาลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้นประกอบด้วย

(1) ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน

(2) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจำนวนห้าคนจากส่วนราชการในจังหวัดนั้น ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

(3) ผู้แทนเทศบาลจำนวนหกคน ดังนี้

(ก) ประธานสภาเทศบาล ซึ่งประธานสภาเทศบาลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสองคน

(ข) นายกเทศมนตรี ซึ่งนายกเทศมนตรีในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสองคน

(ค) ผู้แทนพนักงานเทศบาล ซึ่งปลัดเทศบาลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสองคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหาร และการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในการคัดเลือกประธานสภาเทศบาล นายกเทศมนตรี และผู้แทนพนักงานเทศบาล ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่

ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคล จำนวนเก้าคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคนและให้บุคคลทั้งสิบแปดคน ดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคน ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาลกำหนด ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลคนหนึ่งใน จังหวัดเป็นเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาล กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานเทศบาลและ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความ ในมาตรา 6 มาตรา 7 มาตรา 8 และมาตรา 9 มาใช้บังคับโดยอนุโลมให้นำความในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 และมาตรา 15 มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลด้วยโดยอนุโลมทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจ หน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาล หรือ นายกเทศมนตรี แล้วแต่กรณี

มาตรา 24 เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลแต่ละแห่งเป็นไป โดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน ให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

- (1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการ กระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน
- (2) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*
- (3) ผู้แทนเทศบาลจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากนายกเทศมนตรีจำนวนสามคนและ ปลัดเทศบาลจำนวนสามคน
- (4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญใน ด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านอื่นที่ จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเทศบาล การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้ กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคล จำนวนเก้าคนและให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคน วิธีการ คัดเลือกผู้แทนเทศบาลและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการ มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการ จัดให้มีการคัดเลือกนายกเทศมนตรีหรือปลัดเทศบาล แล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนเทศบาล ให้อธิบดีกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*แต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำ กว่ารองอธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กรรมการผู้แทนเทศบาลซึ่ง คัดเลือกจากปลัดเทศบาลและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจ

ได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา 6 วรรคหนึ่ง มาตรา 7 และมาตรา 9 มาใช้บังคับโดยอนุโลมให้นำความในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 17 มาตรา 18 มาตรา 19 มาตรา 20 มาตรา 21 และมาตรา 22 มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าว เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาล แล้วแต่กรณี

การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

มาตรา 25 องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลร่วมกันคณะหนึ่ง ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น ประกอบด้วย

- (1) ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน
- (2) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้น จำนวนแปดคนซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้
- (3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนเก้าคน ดังนี้
 - (ก) ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน
 - (ข) ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน
 - (ค) ผู้แทนพนักงานส่วนตำบลซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน
- (4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเก้าคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนสิบห้าคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนสิบห้าคนและให้บุคคลทั้งสามสิบคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือเก้าคน วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่จัดให้มีการคัดเลือกประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลคน

หนึ่งในจังหวัด เป็นเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานส่วนตำบล และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา 6 มาตรา 7 มาตรา 8 และมาตรา 9 มาใช้บังคับโดยอนุโลมให้นำความในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 และมาตรา 15 มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลด้วยโดยอนุโลมทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล หรือประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วแต่กรณี มาตรา 26 เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน ให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

- (1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน
- (2) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขานุการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*
- (3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคน
- (4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคน วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล ให้อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น* แต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งคัดเลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา 6 วรรคหนึ่ง มาตรา 7 และมาตรา 9 มาใช้บังคับโดยอนุโลมให้นำความในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 มาตรา 15 มาตรา 16 มาตรา 17 มาตรา 18 มาตรา 19 มาตรา 20 มาตรา 21 และมาตรา 22 มาใช้บังคับกับการ

ปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าว เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี

การบริหารงานบุคคลในกรุงเทพมหานคร

มาตรา 27 การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร

การบริหารงานบุคคลในเมืองพัทยา

มาตรา 28 เมืองพัทยาให้มีคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาคณะหนึ่ง ทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเมืองพัทยา ประกอบด้วย

(1) ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีเป็นประธาน

(2) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการในจังหวัดชลบุรีจำนวนสามคน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

(3) ผู้แทนเมืองพัทยาจำนวนสี่คน ประกอบด้วย นายกเมืองพัทยา สมาชิกสภาเมืองพัทยา ซึ่งสภาเมืองพัทยาคัดเลือกจำนวนหนึ่งคน ปลัดเมืองพัทยา และผู้แทนพนักงานเมืองพัทยาซึ่งคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนหกคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนหกคน และให้บุคคลทั้งสิบสองคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือสี่คน วิธีการคัดเลือกผู้แทนพนักงานเมืองพัทยาและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้นำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด มาใช้บังคับโดยอนุโลม ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกพนักงานเมืองพัทยา เป็นผู้แทนพนักงานเมืองพัทยา ให้ปลัดเมืองพัทยาเป็นเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานเมืองพัทยาและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา 6 มาตรา 7 มาตรา 8 และมาตรา 9 มาใช้บังคับโดยอนุโลม ให้นำความในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 มาตรา 15 มาตรา 20 และมาตรา 22 มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาดังกล่าวด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าว เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเมือง

พิชชา หรือนายกเมืองพิชชา แล้วแต่กรณี การกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ คณะกรรมการพนักงานเมืองพิชชา ให้มีอำนาจกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการและความ เหมาะสมของเมืองพิชชา แต่จะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

การบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

มาตรา 29 การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นให้เป็นไปตาม กฎหมายว่าด้วยการนั้น

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

มาตรา 30 เพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของพนักงานในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นและ ประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวมและสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นได้ให้มี คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเรียกโดยย่อว่า “ก.ถ.” ประกอบด้วย

(1) บุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกตามมาตรา 31 เป็นประธาน

(2) กรรมการ โดยตำแหน่งจำนวนหกคน ได้แก่ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนัก งบประมาณ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น

(3) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนห้าคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการด้าน บริหารและการจัดการหรือด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานทางวิชาการ หรือมีความรู้เป็นที่ยอมรับ

(4) ผู้แทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานส่วน ตำบลจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครจำนวนหนึ่งคน ผู้แทน คณะกรรมการพนักงานเมืองพิชชาจำนวนหนึ่งคน และในกรณีที่มีกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น ให้มีผู้แทนคณะกรรมการพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นซึ่งองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน การคัดเลือกกรรมการตาม (4) ให้คัดเลือก จากกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของคณะกรรมการนั้น ให้หัวหน้าสำนักงาน คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้นำความในมาตรา 6 วรรคหนึ่ง มาตรา 7 และมาตรา 9 มาใช้ บังคับกับการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และให้นำความในมาตรา 10 มาตรา 11 และ

มาตรา 21 มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยโดยอนุโลม

มาตรา 31 ในการคัดเลือกประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้กรรมการตามมาตรา 30 (2) (3) และ (4) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนฝ่ายละสามคนและให้บุคคลทั้งเก้าคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเอง โดยให้ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก บุคคลที่จะได้รับการเสนอชื่อตามวรรคหนึ่ง ต้องเป็นผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานทางวิชาการหรือมีความรู้เป็นที่ยอมรับ และไม่ได้เป็นกรรมการของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือกรรมการของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และให้นำความในมาตรา 6 วรรคหนึ่ง มาใช้บังคับด้วย ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะรัฐมนตรีกำหนด ในกรณีที่ได้รายชื่อบุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกแล้ว ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศแต่งตั้งบุคคลดังกล่าวเป็นประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

มาตรา 32 ให้ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละหกปีนับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง และให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
- (3) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสั่งให้ออก โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีเนื่องจากมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่อง หรือไม่สุจริตต่อหน้าที่
- (4) ขาดคุณสมบัติตามมาตรา 31 วรรคสอง
- (5) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (6) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (7) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา 33 ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงตลอดถึงการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีสัดส่วนที่

เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางจะต้องไม่มีลักษณะเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะเจาะจงที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

(2) กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น

(3) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกตามมาตรา 16 วรรคสามมาตรา 24 วรรคสาม และมาตรา 26 วรรคสาม

(4) ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(5) ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(6) ประสานงานกับคณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ

(7) ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น การกำหนดมาตรฐานกลางตามวรรคหนึ่ง (1) ให้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นตามมาตรา 29 ด้วย

มาตรา 34 ในกรณีที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเห็นว่าการกำหนดมาตรฐานทั่วไปของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขัดแย้งกับมาตรฐานกลางหรือแนวทางตามมาตรา 33 หรือมีปัญหาข้อโต้แย้งในการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลระหว่างคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกับคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแจ้งให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องตามมาตรฐานกลางและถ้ามิได้มีการดำเนินการในเวลาอันสมควรหรือการดำเนินการของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือคณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจะเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อการบริหารเป็นส่วนรวมหรือไม่เป็นธรรมแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจสั่งระงับการใช้หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลนั้นได้

มาตรา 35 ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใด นั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ไม่ได้

มาตรา 36 ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่รับผิดชอบงานในราชการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) รับผิดชอบในงานธุรการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- (2) ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- (3) ประสานงาน ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- (4) ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- (5) จัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม รวมทั้งการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- (6) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ผลงาน และอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่และในการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- (7) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย

การบริหารงานบุคคลของเทศบาล

เทศบาล ประกอบด้วย โครงสร้างทั้งฝ่ายการเมืองและโครงสร้างทางการบริหารของงานประจำ ซึ่งต้องมีพนักงานปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน ดังนั้นการบริหารงานบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาล จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ทราบถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จึงขอนำหลักและวิธีการบริหารงานบุคคลของเทศบาลมาอธิบายดังนี้ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 23 และมาตรา 24)

1. องค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด เรียกว่า “คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด” ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนั้นๆ ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการ

ประจำจังหวัดนั้น จำนวน 5 คน เป็นกรรมการ ผู้แทนพนักงานเทศบาล จำนวน 6 คน เป็นกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มาจากประชาชน จำนวน 6 คน เป็นกรรมการ มีข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลจำนวน 1 คน เป็นเลขานุการ

2. องค์กากลาง เรียกว่า “ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล” ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลของเทศบาลทั้งประเทศ คณะกรรมการประกอบด้วยรัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขานุการ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงาน อธิการบดี กรมบัญชีกลาง และอธิการบดีกรมการปกครอง เป็นกรรมการ ผู้แทนพนักงานเทศบาล จำนวน 6 คน เป็นกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน เป็นกรรมการ มีรองอธิการบดีกรมการปกครอง เป็นเลขานุการ

มาตรฐานกลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช พ.ศ. 2540 บัญญัติให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรมตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2544 ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

กัญญา สารร. (2544 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงมาตรฐานกลางบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และปริมาณงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด ซึ่งแผนอัตรากำลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเป็นไปตามกรอบมาตรฐานทั่วไป ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

2. โครงสร้างอัตรากำลังและประโยชน์ตอบแทนอื่น การจัดโครงสร้างอัตรากำลังเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพ ปริมาณและความยากง่ายของงานในแต่ละตำแหน่ง ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และหากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการการจ่ายเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้าง ได้ต่ำกว่าที่กำหนดในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สามารถ

จัดประโยชน์ตอบแทนอื่นให้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นพิเศษก็ได้ ทั้งนี้ต้องให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

3. การสรรหาบุคคล การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการสอบคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการและคำนึงถึงความ เป็นธรรมและความเสมอภาค ให้โอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิเท่าเทียมกันเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ เหมาะสมกับตำแหน่งตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง การบรรจุและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งใด ให้คำนึงถึงความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง รวมทั้งให้ พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่น ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ตามลักษณะงาน ของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการและการเลื่อนขั้น เงินเดือน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและ ปฏิบัติตนของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด หากพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงาน ส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทาง ราชการถือว่าผู้นั้นมีความรับผิดชอบ จะได้รับบำเหน็จความชอบซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชู เกียรติ รางวัล ประโยชน์ตอบแทนอื่น หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณี ตามมาตรฐาน ทั่วไปที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล แนวทันสมัยในเรื่องประสิทธิภาพของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้พึ่งมองต่อไปถึงประสิทธิภาพของการ บริหารงานบุคคลในวงข้าราชการพลเรือน จากลักษณะที่เป็นปัจจัยสำคัญในอันที่จะก่อให้เกิด ประสิทธิภาพดังกล่าวและยิ่งไปกว่านั้นคือ ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลขึ้นอยู่กับสภาพ ขององค์กรกลาง ความสนใจและมีความเห็นว่า หน่วยงานนี้ควรจะอยู่ในฐานะเป็นผู้นำอย่างแท้จริง เป็นผู้นำทางและควบคุมการบริหารงานบุคคลเป็นได้ด้วยความดีอย่างมีประสิทธิภาพ หลายประการ ในอันที่จะสร้างสรรค์ภาวะการเป็นผู้นำให้แก่องค์กรต่อไป

บริบทของเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

เทศบาลเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีหน้าที่ในการบริหาร จัดการองค์กรของตนเองให้พัฒนาเจริญก้าวหน้าไปสู่จุดหมายที่วางไว้ เพื่อให้การพัฒนาที่จะทำเกิด

ประสิทธิภาพที่ประสบผลสำเร็จสูงสุด ไปสู่การปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลทำให้เทศบาลสามารถปฏิบัติและให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ มีบริบท ดังนี้ (เทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล, 2555 : 1- 31)

1. ประวัติความเป็นมาของเทศบาล

เทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล ตั้งอยู่ในพื้นที่ของตำบลชุมพลบุรี ได้รับการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลชุมพลบุรี เป็นเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2551 สถานที่ตั้ง สำนักงานเลขที่ 83 หมู่ที่ 4 บ้านตึกชุม ตำบลชุมพลบุรี อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

2. ลักษณะที่ตั้งและอาณาเขต

2.1 ที่ตั้ง

ตั้งอยู่ทางทิศเหนือสุดของจังหวัดสุรินทร์ ระยะห่างจากอำเภอชุมพลบุรี 5 กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดสุรินทร์ 90 กิโลเมตร

2.2 อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่อกับพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด
ทิศใต้	ติดต่อกับพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหนองไผ่ อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีณรงค์ อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

2.3 เขตการปกครอง

เขตการปกครองในความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล คือพื้นที่ของตำบลชุมพลบุรี หมู่ที่ 1 บางส่วน หมู่ที่ 2 ทั้งหมด หมู่ที่ 3 ทั้งหมด หมู่ที่ 4 ทั้งหมด หมู่ที่ 5 ทั้งหมด หมู่ที่ 6 ทั้งหมด หมู่ที่ 7 ทั้งหมด หมู่ที่ 8 ทั้งหมด หมู่ที่ 9 ทั้งหมด หมู่ที่ 10 ทั้งหมด หมู่ที่ 11 ทั้งหมด หมู่ที่ 12 ทั้งหมด หมู่ที่ 13 ทั้งหมด หมู่ที่ 14 ทั้งหมด หมู่ที่ 15 บางส่วน หมู่ที่ 16 ทั้งหมด หมู่ที่ 17 ทั้งหมด หมู่ที่ 18 บางส่วน หมู่ที่ 19 ทั้งหมด หมู่ที่ 20 ทั้งหมด หมู่ที่ 21 ทั้งหมด และหมู่ที่ 22 ทั้งหมด มีเนื้อที่ทั้งหมด 113.5 ตารางกิโลเมตร

2.4 สภาพภูมิประเทศ

โดยทั่วไปมีสภาพเป็นที่ราบลุ่ม อยู่ในเขตทุ่งกุลาร้องไห้ มีแม่น้ำมูลไหลผ่านทางตอนใต้ซึ่งเป็นเส้นแบ่งอาณาเขต ของตำบลชุมพลบุรี กับ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ และมีแม่น้ำ

ลำพลับพลาไหลผ่านทางคอนบน ซึ่งเป็นเส้นแบ่งอาณาเขตของตำบลชุมพลบุรีกับตำบลเมืองเตา อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม และตำบลทุ่งทอง อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

2.5 จำนวนประชากร และจำนวนครัวเรือน

ตำบลชุมพลบุรี มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 10,424 คน เป็นชาย 5,404 คน เป็นหญิง 5,020 คน จำนวนครัวเรือน 2,123 ครัวเรือน รายละเอียดจำนวนประชากรและจำนวนครัวเรือนที่จำแนกตามหมู่บ้านต่างๆ ดังแสดงในตาราง 2.1

ตาราง 2.1 จำนวนประชากร และจำนวนครัวเรือนที่จำแนกตามหมู่บ้าน

รายชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนครัวเรือน(หลัง)
หมู่ 1 บ้านชุมพลบุรี	230	62
หมู่ 2 บ้านทัพค่าย	620	134
หมู่ 3 บ้านคู่	1,009	183
หมู่ 4 บ้านตึกชุม	486	110
หมู่ 5 บ้านโนนสาย	497	95
หมู่ 6 บ้านหนองไต้	296	56
หมู่ 7 บ้านหนองบัว	652	132
หมู่ 8 บ้านโคกสูง	315	73
หมู่ 9 บ้านโนนไร่	392	83
หมู่ 10 บ้านระหาร	900	183
หมู่ 12 บ้านโนนทองหลา	435	98
หมู่ที่ 13 บ้านสวนหม่อน	683	129
หมู่ 15 บ้านโคกกลาง	48	12
หมู่ 16 บ้านโพนทอง	309	70
หมู่ 17 บ้านหนองบึง	413	78
หมู่ 18 บ้านชุมพลบุรี	42	9
หมู่ 19 บ้านหนองแสง	247	49
หมู่ 20 บ้านใหม่ สปก.	548	123
หมู่ 21 บ้านโนนสายเหนือ	656	124
หมู่ 22 บ้านโคกโด้ง	287	63
รวม	10,424	2,123

3. สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

1 สภาพสังคม

3.1 การศึกษา เทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพลมีสถานศึกษาในพื้นที่ จำนวน 9 แห่ง

ดังนี้

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านแคนคำ
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล
3. โรงเรียนบ้านตึกชุม
4. โรงเรียนบ้านแคนคำ
5. โรงเรียนบ้านสวนหม่อน
6. โรงเรียนบ้านระหาร
7. โรงเรียนบ้านโคกสูง
8. โรงเรียนโพนทองพิทยาคม
9. โรงเรียนลำปลับปลาวิทยาคาร

3.2 การศาสนา ศาสนาที่ประชาชนในเขตตำบลชุมพลบุรีนับถือ คือ ศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 100 มีวัด / สำนักสงฆ์ จำนวน 11 แห่ง ดังนี้

1. สำนักสงฆ์บ้านทัพค่าย หมู่ที่ 2
2. วัดบ้านคู หมู่ที่ 3
3. วัดบ้านตึกชุม หมู่ที่ 4
4. สำนักสงฆ์บ้านหนองบัว หมู่ที่ 7
5. วัดป่าชุมพลบุรี หมู่ที่ 8
6. สำนักสงฆ์บ้านโนนไร่ หมู่ที่ 9
7. วัดบ้านระหาร หมู่ที่ 10
8. สำนักสงฆ์บ้านแคนคำ หมู่ที่ 11
9. วัดบ้านสวนหม่อน หมู่ที่ 13
10. วัดบ้านแคนเกิด หมู่ที่ 14
11. สำนักสงฆ์บ้านโพนทอง หมู่ที่ 16

3.3 วัฒนธรรม ประชาชนส่วนใหญ่ใช้ภาษาท้องถิ่นคือภาษาอีสานนับถือ

ขนบธรรมเนียมประเพณีพื้นบ้านแบบดั้งเดิม เช่น ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา ประเพณีงานปลาไหล
ประจำอำเภอชุมพลบุรี โดยร่วมกับตำบลนาหนองไผ่ ตำบลศรีณรงค์ ตำบลกระเบื้อง ตำบลชะวีก
ตำบลเมืองบัว ตำบลหนองเรือ และตำบลสระขุด โดยจัดขึ้นในช่วงเดือน 11 ของทุกปี หรือช่วง

กลางเดือนพฤศจิกายน ของทุกปี จะมีการจัดประกวดธิดาปลาไหล การแข่งขันการประกอบอาหาร ตลอดจนการแข่งขันการจับปลาไหล และการออกร้านของหน่วยงานราชการต่างๆ ประเพณีบุญบั้งไฟ จัดขึ้นในช่วงเดือน พฤษภาคม ของทุกปี ประเพณีแข่งขันเรือพาย ซึ่ง เทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล ร่วมกับทุกหมู่บ้านจัดขึ้นเป็นประจำ ทุกปี

3.4 การสาธารณสุข

สถานีอนามัยประจำตำบล 1 แห่ง

3.5 ข้อมูลอื่นๆ

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ได้แก่ ทรายแม่น้ำมูล

4. เศรษฐกิจ

4.1 ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา และรับจ้างทั่วไป หลังจากว่างเว้นฤดูกาลเก็บเกี่ยวจะมีการทอผ้าไหม ฐานะประชากรโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ

4.2 ผลิตภัณฑ์ตำบล คือ ข้าวหอมมะลิ ประชากรส่วนใหญ่ปลูกข้าวหอมมะลิ มีพื้นที่เกษตรกรรม ประมาณ 33,245 ไร่ ผลผลิตเฉลี่ย 400 กิโลกรัม / ไร่ และหมู่บ้านทอผ้าไหม หมู่ที่ 14 บ้านแคนเกิด ของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ราษฎรปลูกหม่อนเลี้ยงไหมเองทอผ้าไหมลายพื้นบ้านเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง แต่เดิมผลิตเพื่อไว้ใช้เองต่อมาได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล และได้รับการสนับสนุนด้านการตลาดจากสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอชุมพลบุรี ทำให้สามารถผลิตและจำหน่ายได้เป็นจำนวนมากทำให้สมาชิกกลุ่มมีรายได้เพิ่มขึ้น

4.3 การพาณิชย์

มีสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง จำนวน 4 แห่ง โรงเรียนชุมชน จำนวน 20 แห่ง โรงเรียนทั่วไป 37 แห่ง

5. การเมืองการบริหาร

โครงสร้างและอัตรากำลังในการบริหารงานเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล ประกอบด้วย ดังนี้

5.1. สภาเทศบาล ทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติและควบคุมการทำงานของฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย ประธานสภาเทศบาล จำนวน 1 คน รองประธานสภาเทศบาล จำนวน 1 คน และ สมาชิกสภาเทศบาลที่มาจากการเลือกตั้ง จำนวน 12 คน

5.2 คณะผู้บริหาร ทำหน้าที่บริหารกิจการของเทศบาล ตามกฎหมาย ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี จำนวน 1 คน รองนายกเทศมนตรีจำนวน 2 คน ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี จำนวน 1 คน และ เลขานุการนายกเทศมนตรี จำนวน 1 คน

5.3 ข้าราชการประจำ

เทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล แบ่งส่วนราชการออกเป็นหน่วยงานต่างๆ ดังนี้

5.3.1 สำนักปลัดเทศบาล มีภารกิจรับผิดชอบด้าน งานบริหารทั่วไป งานนิติกร งานนโยบายและแผน งานการเจ้าหน้าที่ งานธุรการ งานงบประมาณ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประชาชน งานกิจการสภา งานการเกษตร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสาธารณสุข งานสวัสดิการสังคม งานประชาสัมพันธ์

5.3.2 กองคลัง มีภารกิจรับผิดชอบด้าน งานการเงินและบัญชี งานธุรการ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ งานพัสดุและทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

5.3.3 กองช่าง มีภารกิจรับผิดชอบด้าน งานธุรการ งานวิศวกรรม งานผังเมือง งานสาธารณสุขโลก งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานไฟฟ้าและถนน งานสวนสาธารณะและจัดสถานที่

5.3.4 กองการศึกษา มีภารกิจรับผิดชอบด้าน งานบริหารการศึกษา งานธุรการ งานประเพณีท้องถิ่น และรัฐพิธี งานพัฒนาการศึกษา งานสันตนาการ งานก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา

5.3.5 หน่วยตรวจสอบภายใน มีภารกิจรับผิดชอบ งานตรวจสอบภายในด้านงบประมาณบัญชีและพัสดุ

6. อัตรากำลังของบุคลากรเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

6.1 ข้าราชการฝ่ายการเมือง ประกอบด้วย

6.1.1 นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งศรีชุมพล	จำนวน 1 คน
6.1.2 รองนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งศรีชุมพล	จำนวน 2 คน
6.1.3 เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งศรีชุมพล	จำนวน 1 คน
6.1.4 ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลทุ่งศรีชุมพล	จำนวน 1 คน
6.1.5 สมาชิกสภาเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล	จำนวน 12 คน

6.2 ข้าราชการฝ่ายประจำ และพนักงานจ้างเทศบาล ประกอบด้วย

6.2.1 พนักงานเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล	จำนวน 14 คน
6.2.2 ลูกจ้างประจำเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล	จำนวน 1 คน
6.2.3 พนักงานจ้างเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล	จำนวน 39 คน

รวม จำนวน 71 คน

ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2555

ที่มา : งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาล ตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาผลงานวิจัยของหลายๆ ท่านที่มีงานวิจัยใกล้เคียงกัน เพื่อเป็นแนวทางโดยสรุปเนื้อหางานวิจัยได้ดังนี้

บุญญพัฒน์ พันธุ์อ้อม (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษา พบว่า การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร ใน 4 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการชำระรักษาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยยกฐานะเป็นนิติบุคคล ดังนั้นความพร้อมในการจัดตั้งและการทุ่มเทงบประมาณให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลจึงอยู่ในเกณฑ์ที่สูง หากพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ด้านการได้มาซึ่งบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก องค์การบริหารส่วนตำบลมีการคัดเลือกการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงาน โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนให้บุคลากร ได้สิทธิเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนาอย่างเท่าเทียมกัน เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรอย่างเพียงพอทุกแห่งเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรถึงแม้ว่าการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันยังไม่เข้าระบบเท่าที่ควร แต่องค์การบริหารส่วนตำบลก็พยายามให้บุคลากรในหน่วยงานของตนได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ ด้านการชำระรักษาบุคลากร พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในเรื่องของการจัดสรรงบประมาณในการให้ค่าตอบแทนในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในเรื่องขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำรวจความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับการขอโอนย้ายหรือลาออกในแต่ละปีเพื่อเตรียมบุคลากรมาทดแทน ซึ่งอาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานใหม่ จำนวนบุคลากรยังมีไม่มากนักจึงยังไม่มีบุคลากรขอลาออกในแต่ละปี ตลอดจนในปัจจุบันเป็นยุคเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในขั้นวิกฤติ บัณฑิตตกงานในจำนวนที่มากทุกคนมีความประสงค์ที่จะมีงานทำ ดังนั้นในเรื่องการลาออกจากงานจึงมีน้อย อีกทั้งค่าตอบแทนที่องค์การบริหารส่วนตำบลจ่ายให้กับบุคลากรมีจำนวนเท่าที่กับทางราชการกำหนด จึงเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่บุคลากรไม่ประสงค์จะขอลาออกจากงานในระยะนี้

อรทัย จันทร์เหลือง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขื่อนใน อำเภอเขื่อนใน จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบล

เชิงใน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชิงใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาและมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชิงใน ไม่แตกต่างกัน

สมชาย กัลป์ยะกิติ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการและปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ พบว่าการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์จะประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีการวางแผนงานที่ดี มีการวางแผนงานตามระเบียบหลักเกณฑ์ด้วยความถูกต้องและยุติธรรม ไม่ช่วยเหลือคนผิด ไม่เอาใจผู้บริหารจนลืมความถูกต้อง มีการประยุกต์การปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับเพศ อายุ การศึกษา อายุราชการและตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างรวมทั้งบุคลากรอื่นทั่วไป

สายฝน ผ่องศรี (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าการบริหารงานบุคคลของเทศบาลบางปู เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรใน 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผน อัตราค่าจ้าง เทศบาลมีการวางแผนอัตราค่าจ้างคน จากการวิเคราะห์แล้ว แนวโน้มของปริมาณงานในอนาคตอย่างเหมาะสม มีการกำหนดบุคคลที่จะรับผิดชอบการปฏิบัติงานแต่ละส่วนอย่างชัดเจนและการวางแผนอัตราค่าจ้างคนควบคู่กับแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ด้านการสรรหาบุคคลมีการกำหนดระยะเวลาการสรรหาอย่างชัดเจน มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างสมเหตุสมผล ด้านการคัดเลือกบุคคล ใช้หลักความเป็นกลางทางการเมือง หลักความมั่นคงในอาชีพ วิธีสอบข้อเขียนที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานเทศบาลนำมาปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีการประกาศเปิดเผยการประเมินอย่างเป็นทางการ ด้านการฝึกอบรมการพัฒนาที่ผ่านมามีผลทำให้การปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมดีขึ้น เทศบาลให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาการกระจายไปยังหน่วยงานต่างๆอย่างทั่วถึง ดังนั้นเมื่อเกิดประสิทธิภาพโดยรวมย่อมหมายถึง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลมีการพัฒนาและมีความโปร่งใสเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

จันทร์เพ็ญ สว่างศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้าน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับ

ปานกลาง และด้านอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้ดังนี้ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ

วณิชชา ภัทรวรรณ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมพบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.5 และจำแนกเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ธิดารัตน์ ปาพะภา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านงาน อำเภอพุทธไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า

1. เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านงาน มีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ ด้านการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ด้านการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง ด้านการสรรหาบุคคล ด้านโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น และด้านการพัฒนาประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการและการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามลำดับ

2. ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์

2.1 ด้านการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ พบว่า การกำหนดโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจที่องค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบ

2.2 ด้านโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น พบว่าโครงสร้างอัตราเงินเดือนควรแยกออกจากบัญชีเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน เพราะมีความแตกต่างในด้านโครงสร้างหน้าที่ และควรเป็นโครงสร้างเงินเดือนที่สามารถจูงใจให้บุคลากรที่มีความสามารถมาทำงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3 ด้านการสรรหาบุคคล พบว่า การสรรหาบุคคลในส่วนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการสอบคัดเลือกในภาคความรู้ความสามารถทั่วไป เป็นการลดต้นทุนการสรรหาและเสริมสร้างระบบคุณธรรม แต่การสอบคัดเลือกในภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งและภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการสอบเองได้อาจมีระบบอุปถัมภ์เกิดขึ้น

2.4 ด้านการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง พบว่า การกำหนดอำนาจในการบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่นเป็นช่องว่างที่ผู้บริหารท้องถิ่นเรียกรับผลประโยชน์ ถึงแม้จะมีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบก็ตาม

2.5 ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการและการเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่าการพัฒนาบุคลากรมีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมของบุคลากรท้องถิ่น และร่วมมือกับสถาบันการศึกษากำหนดหลักสูตรและวิธีการพัฒนาบุคลากร ส่วนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ถึงแม้จะมีระเบียบกำหนดให้พิจารณาประเมินผลในรูปแบบของคณะกรรมการ แต่ในข้อเท็จจริงอำนาจการพิจารณาอยู่กับผู้บริหารท้องถิ่นผู้เดียว

พิชามณูฐ์ พลงาม (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาลดได้ดังนี้ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพ้นสภาพของบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดสุรินทร์ พบว่ามีจำนวนมากที่สุดคือ ควรส่งเสริมให้บุคลากร ได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่องานในหน้าที่ รองลงมาคือ ควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และควรให้โอกาสในการเสนอแนะและออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถตามลำดับ

จากงานวิจัยต่างๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานต่างๆ ยังมีปัญหาอยู่มาก ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่การบริหารงานบุคคลน้อยกว่าที่ควร ทั้งๆที่เป็นงานสำคัญอย่างยิ่งของงานหนึ่ง จึงทำให้เกิดปัญหาต่างๆในการบริหารงาน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาถึงความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพลในด้านสภาพการบริหารงาน

บุคคล โดยสอดคล้องกับด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน เพื่อจะได้ทราบข้อมูลและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และนำไปเสนอแนะปรับปรุงพัฒนาและแก้ไขในด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล หวังศรีชุมพลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 71 คน ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------|
| 1.1 นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งศรีชุมพล | จำนวน 1 คน |
| 1.2 รองนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งศรีชุมพล | จำนวน 2 คน |
| 1.3 เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งศรีชุมพล | จำนวน 1 คน |
| 1.4 ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลทุ่งศรีชุมพล | จำนวน 1 คน |
| 1.5 สมาชิกสภาเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล | จำนวน 12 คน |
| 1.6 พนักงานเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล | จำนวน 14 คน |
| 1.7 ลูกจ้างประจำเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล | จำนวน 1 คน |
| 1.8 พนักงานจ้างเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล | จำนวน 39 คน |

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมา และแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) ซึ่งถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open-ended Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จากการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

- 2.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความและรายงานการวิจัยเกี่ยวกับหลักการและวิธีการสร้างแบบสอบถาม แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- 2.2 สร้างข้อคำถามตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละด้าน
- 2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องและนำมาปรับปรุงแก้ไข
- 2.4 นำเสนอร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบ เพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมตรงสภาพความเป็นจริง เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่
 - 2.4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จิววัฒนา ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
 - 2.4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ น้อย สุปิงคลัด ข้าราชการบำนาญ อดีตรองนายกเทศมนตรีเมืองบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

2.4.3 นายพันวัต อาจสัมพันธกุล ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล
อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบ แก้ไข จากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง
แก้ไขและเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้
ดีขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) ใช้กับ
บุคลากรของเทศบาลตำบลชุมพลบุรี อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะ
คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha
Coefficient) ตามวิธีของคอนบราค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.9632 ซึ่ง
ผ่านเกณฑ์สามารถไปเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถึงนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ใน
การเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อนำกลับ
มาตรวจสอบหาความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
3. แบบสอบถามจำนวน 71 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 71 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ
ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
 2. ลงรหัสแบบสอบถาม
 3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามในแต่ละข้อแล้วบันทึกข้อมูล
 4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
- การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นตาราง แสดงจำนวนร้อยละ

2. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแยกเป็น รายชื่อ รายด้าน และโดยภาพรวมเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean) ได้กำหนด ขอบเขตของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 209)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	ความคิดเห็นในระดับมาก
2.51-3.50	ความคิดเห็นในระดับปานกลาง
1.51-2.50	ความคิดเห็นในระดับน้อย
1.00-1.50	ความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด นำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละและเสนอ ข้อมูลเป็นตารางคำประเภตอบคำบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การหาค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ดำเนินการตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อการเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตาราง 4.1 ดังนี้

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	71	100.00
1. เพศ		
1.1 ชาย	37	52.11
1.2 หญิง	34	47.89
2. อายุ		
2.1 18 - 29 ปี	27	38.03
2.2 30 - 39 ปี	30	42.25
2.3 40 - 49 ปี	12	16.90
2.4 50 ปีขึ้นไป	2	2.82
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ประถมศึกษา	1	1.41
3.2 มัธยมศึกษาตอนต้น	1	1.41
3.3 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	13	18.31
3.4 อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	17	23.94
3.5 ปริญญาตรี	35	49.30
3.6 สูงกว่าปริญญาตรี	4	5.63
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 5 ปี	31	43.66
4.2 5 - 10 ปี	32	45.07
4.3 11 - 15 ปี	7	9.86
4.4 มากกว่า 15 ปี	1	1.41

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 71 คน เมื่อจำแนกตาม เพศปรากฏว่า เป็นชาย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 52.11 และเป็นหญิงจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 47.89

เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ ปรากฏว่า ช่วงอายุ 30 - 39 ปี และช่วงอายุ 18 - 29 ปี มีจำนวน มากที่สุด จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 80.28 รองลงมาช่วงอายุ 40 - 49 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.82

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏว่าจบการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 73.24 รองลงมา คือ จบการศึกษาดำกว่า ปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 21.13 คน และที่มีน้อยที่สุดคือจบการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.63

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏว่า ระยะเวลาประสบการณ์ในการ ทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี และน้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.73 รองลงมา คือ ระยะเวลาในการทำงาน ระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 7 คน และมากกว่า 15 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 11.27

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาล
ตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ปรากฏดังแสดงในตาราง 4.2 – 4.7 ดังนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.89	0.45	มาก
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	3.71	0.56	มาก
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.78	0.71	มาก
4. ด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร	3.68	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย	3.76	0.53	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.89$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.78$) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.71$) และด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านการบรรจุแต่งตั้ง			
1. มีการจัดทำแผนงานในการสรรหาถูกต้องตามระเบียบประกาศ	4.08	0.64	มาก
2. มีการวางแผนอัตรากำลังคน มีความละเอียดชัดเจน	3.90	0.65	มาก
3. มีการวางแผนด้านการบริหารงานบุคคล/อัตรากำลังคนทั้งระยะสั้นและระยะยาว	3.82	0.72	มาก
4. มีกระบวนการสรรหาคนเข้าทำงานตามระเบียบ โปร่งใสและยุติธรรม	3.77	0.68	มาก
5. ในกรณีที่หน่วยงานมีอัตราว่างได้แจ้งให้หน่วยงานระดับสูงขึ้นไปทราบตามลำดับชั้นทุกครั้ง	3.92	0.75	มาก
6. มีการบรรจุพนักงานตรงตามคุณวุฒิ และคุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการ	3.89	0.66	มาก
7. มีการมีส่วนร่วมในการรับพิจารณาการย้าย หรือการโอน (ย้าย) บุคลากร	3.89	0.78	มาก
8. มีการดำเนินการให้บุคลากรทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบของทางราชการ	3.97	0.65	มาก
9. มีการดำเนินการรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยยึดเกณฑ์ความเป็นจริง	3.90	0.63	มาก
10. มีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ ด้านบุคลากร โดยยึดหลักความชัดเจน เป็นปัจจุบันและทันสมัย	3.79	0.73	มาก
รวมเฉลี่ย	3.89	0.45	มาก

จากตาราง 4.3 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาล ตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1. มีการจัดทำแผนงานในการสรรหาถูกต้องตามระเบียบ/ประกาศ ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมา คือ ข้อ 8. มีการดำเนินการให้บุคลากรทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบของทางราชการ ($\bar{X} = 3.97$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4. มีกระบวนการสรรหาคนเข้าทำงานตามระเบียบ โปร่งใสและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.77$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร			
11. มีการจัดการปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติงาน	3.66	0.79	มาก
12. มีการให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.83	0.73	มาก
13. มีการให้การต้อนรับและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร	3.69	0.80	มาก
14. มีการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจนตรงตามความรู้ความสามารถ	3.72	0.68	มาก
15. มีการให้ความช่วยเหลือและแนะนำเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	3.77	0.77	มาก
16. มีการพิจารณาความดีความชอบ เทศบาลตำบลมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ตรงตามประสิทธิผลของงานความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.79	0.80	มาก
17. มีการจัดกิจกรรมนันทนาการแก่บุคลากรในหน่วยงาน	3.65	0.94	มาก
18. มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	3.75	0.84	มาก
19. มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.70	0.83	มาก
20. มีการเปิดสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือปรับเปลี่ยนสายงาน เทศบาลตำบลมีการส่งเสริมสนับสนุนและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง	3.58	0.80	มาก
รวมเฉลี่ย	3.71	0.56	มาก

จากตาราง 4.4 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 12. มีการให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมา คือ ข้อ 16. มีการพิจารณาความดี ความชอบ เทศบาลตำบลมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ตรงตามประสิทธิผลของงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.79$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 20. มีการเปิดสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือปรับเปลี่ยนสายงาน เทศบาลตำบลมีการส่งเสริมสนับสนุนและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.58$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับ

การบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์
ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านการพัฒนาบุคลากร			
21. มีการจัดทำแผนงานพัฒนาบุคลากรและมีโครงการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง	3.76	0.81	มาก
22. มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาทุก ระดับชั้นอย่างเท่าเทียมกัน	3.94	0.82	มาก
23. มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรม สัมมนา	3.72	0.92	มาก
24. เมื่อบุคลากรได้เข้าร่วมประชุมฝึกอบรมสัมมนาแล้ว ได้นำผล การฝึกอบรมมาเผยแพร่แก่บุคลากรในหน่วยงาน	3.68	0.84	มาก
25. มีการส่งเสริมให้บุคลากร ได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ทำงาน ในหน้าที่	3.80	0.90	มาก
26. มีการนำบุคลากร ไปศึกษาดูงานตามหน่วยงานอื่นที่ประสบ ผลสำเร็จในการบริหารจัดการที่ดีเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร	3.89	0.91	มาก
27. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและผู้รับการ ประเมินรับรู้และเข้าใจแนวทางการประเมิน	3.79	0.84	มาก
28. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินในรูปแบบคณะกรรมการ	3.77	0.88	มาก
29. มีการส่งเสริมบุคลากรทั้งภายในและภายนอกให้มีความรู้ด้าน เทคโนโลยีได้อย่างทั่วถึง	3.69	0.90	มาก
รวมเฉลี่ย	3.78	0.71	มาก

จากตาราง 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาล ตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 22. มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาทุกระดับชั้นอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมา คือ ข้อ 26. มีการนำบุคลากรไปศึกษาดูงานตามหน่วยงานอื่นที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการที่ดีเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร ($\bar{X} = 3.89$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 24. เมื่อบุคลากรได้เข้าร่วมประชุมฝึกอบรมสัมมนาแล้ว ได้นำผลการฝึกอบรมมาเผยแพร่แก่บุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.68$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับ

การบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์
ด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร			
30. มีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และขอทราบเหตุผลในการขอโอน-ย้าย และลาออกของบุคลากร	3.69	0.85	มาก
31. มีการอำนวยความสะดวก โดยการดำเนินการเกี่ยวกับการขอโอน - ย้าย หรือลาออก โดยยึดหลักปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ	3.72	0.94	มาก
32. มีการจัดกิจกรรม จัดงานเลี้ยง และอำนวยความสะดวก เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ขอโอน - ย้าย หรือลาออก	3.80	0.93	มาก
33. มีการลงโทษทางวินัยแก่บุคลากร เทศบาลตำบล ได้มีการดำเนินการตามขั้นตอนระเบียบของทางราชการ และเป็นธรรม	3.65	0.83	มาก
34. เมื่อบุคลากรถึงแก่กรรม เทศบาลตำบล ได้ช่วยเหลือดำเนินการเกี่ยวกับเงินทดแทน	3.68	0.93	มาก
35. เมื่อบุคลากรถึงแก่กรรม เทศบาลตำบล ได้ช่วยเหลือเงินบำเหน็จ บำนาญ	3.59	0.93	มาก
36. เมื่อบุคลากรถึงแก่กรรม เทศบาลตำบล ได้ช่วยเหลือดำเนินการจัดพิธีฌาปนกิจศพ	3.59	0.95	มาก
37. มีการสนับสนุนให้บุคลากร โอน - ย้าย จากตำแหน่งหน้าที่เดิม ไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.76	0.80	มาก
38. มีการให้คำปรึกษา ชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.58	0.83	มาก
39. มีการสร้างความสัมพันธ์ และเข้าใจอันดีกับบุคลากรที่จะพ้นจากงาน	3.51	0.89	มาก

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
40. การให้พ้นจากงานของบุคลากร เทศบาลตำบล ได้มีการตระหนักถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจริง	3.97	0.58	มาก
41. มีบุคลากรเกษียณอายุ เทศบาลตำบลได้ ดำเนินการตามระเบียบของทางราชการ และได้มี การจัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงมุขิตาจิต	3.69	0.95	มาก
รวมเฉลี่ย	3.68	0.71	มาก

จากตาราง 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 40. การให้พ้นจากงานของบุคลากร เทศบาลตำบลได้ตระหนักถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจริง ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา คือ ข้อ 32. มีการจัดกิจกรรม จัดงานเลี้ยง และอำนวยความสะดวกเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ขอโอน - ย้ายหรือลาออก ($\bar{X} = 3.80$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 39. มีการสร้างความสัมพันธ์ และเข้าใจอันดีกับบุคลากรที่จะพ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.51$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ปรากฏดังตาราง 4.7 ดังนี้

ตาราง 4.7 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่องานในหน้าที่	14	43.75
2	ควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน	10	31.25
3	ควรให้โอกาสในการเสนอแนะและออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างเต็มที่	6	18.75
4	ให้ความยุติธรรมกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน	2	6.25
รวม		32	100

จากตาราง 4.7 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่องานในหน้าที่ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 รองลงมา คือ ควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 และควรให้โอกาสในการเสนอแนะและออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ
 - 5.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากร ได้แก่ นายกเทศมนตรีตำบล รองนายกเทศมนตรีตำบล เลขานุการนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 71 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรเทศบาลตำบลชุมพลบุรี อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของคอนบราค ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9632

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อนำมากลับมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ และหาความถูกต้องของแบบสอบถาม แบบสอบถามจำนวน 71 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 71 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หากค่าร้อยละแล้วนำเสนอข้อมูลเป็นตาราง แสดงจำนวนร้อยละ
2. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย
3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด นำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแจกแจงความถี่ หากค่าร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้ดังนี้ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร ตามลำดับ
2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่องานในหน้าที่ รองลงมา คือ ควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และควรให้โอกาสในการเสนอแนะและออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างเต็มที่ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ทั้ง 4 ด้าน ทำให้ทราบถึงระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ เพื่อเป็นแนวทางที่จะส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีประเด็นที่ค้นพบอันจะเป็นข้อมูลให้เทศบาลตำบลอื่นๆ นำไปใช้วางแผนปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลต่อไป ซึ่งสามารถอภิปรายผลดังนี้

1. จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเทศบาลตำบลให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล และมีงบประมาณเพียงพอในการบริหารงานบุคคล มีการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในการศึกษาต่อการเข้ารับการอบรม สัมมนา อย่างเท่าเทียมกัน มีกระบวนการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานถูกต้องตามระเบียบ/ประกาศ มีการสนับสนุนให้บุคลากร โอนหรือย้ายจากตำแหน่งเดิม ไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชามญชุ์ พลงาม (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เนื่องจากเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล มีการส่งเสริมให้บุคลากรในเทศบาล ได้ศึกษาหาความรู้ และเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละสายงานเพื่อจะ ได้นำความรู้มาปฏิบัติใช้ในการพัฒนาเทศบาล พร้อมทั้งให้บุคลากรในเทศบาล ได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะในการพัฒนาเทศบาล เพื่อนำความคิดเห็นดังกล่าวมาปรับปรุงแก้ไขให้เทศบาลได้เจริญยิ่งขึ้นไป ทั้งนี้เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ จากการระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นยังมีข้อจำกัดและมีผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหลายประการ กล่าวคือ ระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ความก้าวหน้าในแต่ละอาชีพมีความแตกต่างกันเนื่องจากแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความแตกต่างกัน ในด้านรายได้ พื้นที่ จำนวนประชากร และศักยภาพของท้องถิ่นรวมไปถึงการกำหนดระดับตำแหน่งยังเป็นอุปสรรคในการ โอนย้ายไปท้องถิ่นอื่นที่มีขนาดต่างกันตลอดจนการสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง การเลื่อนระดับและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่น จึงทำให้ผลการวิจัยแตกต่างกัน

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัย ด้านการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล มีการวางแผนเพื่อกำหนดอัตรากำลังคนได้อย่างเหมาะสม มีการจัดทำแผนในการสรรหาถูกต้องตามระเบียบ/ประกาศ มีการดำเนินการสรรหาเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด วิธีการสรรหาบุคลากรมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ถูกต้อง คุณวุฒิของพนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การบรรจุพนักงานมีความโปร่งใส ยุติธรรม และการบรรจุพนักงานทันตามเวลาที่กำหนด ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ของจันทร์เพ็ญ สว่างศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 จากผลการวิจัย ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นมีการมอบหมายงานให้กับพนักงานอย่างชัดเจน ตรงกับความรู้ความสามารถ มีการชี้แจงแนะนำระเบียบและมีโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีการจัดกิจกรรมนันทนาการแก่พนักงานในหน่วยงาน และมีการแก้ไขปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบในการปฏิบัติงานระหว่างในหน่วยงาน ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอรทัย จันทร์เหลือง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชิงใน อำเภอเชิงใน จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะว่า เทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพลมีการออกคำสั่งมอบหมายงานให้แก่พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างอย่างชัดเจน มีการชี้แจง แนะนำระเบียบการปฏิบัติงานและให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานได้ จึงทำให้ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ของเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อยู่ในระดับมาก

2.3 จากผลการวิจัย ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ในงานที่ปฏิบัติ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และผู้เข้ารับการประเมินรับรู้และเข้าใจแนวทางการประเมิน มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาทุกระดับชั้นอย่างเท่าเทียมกัน และมีการติดตามผลการพัฒนาพนักงานหลังจากได้รับการพัฒนาแล้ว ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวงฉนิษฐา ภัทรวรรณ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะว่า เทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพลมีการส่งเสริมและการพัฒนาการศึกษา โดยการให้ทุนการศึกษา ในการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ได้ศึกษาต่อ รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่

เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อยู่ในระดับมาก

2.4 จากผลการวิจัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล มีการสนับสนุนให้บุคลากรโอนย้ายหรือย้ายจากตำแหน่งหน้าที่เดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้ดำเนินการตามระเบียบของทางราชการและได้จัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงมุทิตาจิต เมื่อบุคลากรเกษียณอายุ มีการลงโทษทางวินัยแก่บุคลากรตามขั้นตอน และมีการช่วยเหลือเมื่อบุคลากร ถึงแก่กรรม เทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพลช่วยดำเนินการเกี่ยวกับเงินทดแทนช่วยเหลือบำเหน็จ บำนาญและช่วยจัดพิธีฌาปนกิจศพ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของปญญพัฒน์ พันธุ์ยี่ม (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับมาก

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่องานในหน้าที่ ทั้งนี้เพราะบุคลากรในหน่วยงานมีจำนวนมากพอสมควร มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีประสบการณ์ต่างกัน จึงอาจทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่บางฝ่ายอาจมีความบกพร่องไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ในการบริหารงานถือว่าไม่เป็นผลสำเร็จเท่าที่ควร การปฏิบัติงานบางคนอาจเกิดการกินแรงเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความไม่พอใจ ดังนั้นเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล และผู้ที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการแก้ไขปัญหาและควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่องานในหน้าที่ ส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรม และการฝึกอบรมควรพัฒนาให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และสามารถนำไปใช้ได้ในการปฏิบัติงานจริง และนำส่วนที่ได้จากการศึกษาคูณามาปรับปรุงเทศบาลตำบลของตนและนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาแก่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้จากประสบการณ์ตรง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา (2546 : 42-44) ในการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ ถือเป็นบุคคลปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการทุกระดับ และสามารถทำให้องค์กรก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้ประยุกต์เอาความก้าวหน้าทางด้านการบริหารมาประกอบหลักการบริหารงานบุคคลด้วยการบริหารงานบุคคลแผนใหม่จึง ได้ยึดหลักการสำคัญ 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

การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ จึงมีความเกี่ยวข้องกับระบบคุณธรรมซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่

ผู้บริหารจะต้องพิจารณา เพื่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพขั้นใหม่ในหน่วยงาน ที่จะนำมาใช้กับการบริหารงานบุคคลของระบบราชการ เพราะจะทำให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเทศบาลตำบลมีการวางแผนกำลังคนควบคู่กับแผนอัตรากำลัง 3 ปีอย่างเหมาะสม มีการจัดทำแผนในการสรรหาถูกต้องตามระเบียบ/ประกาศ และมีการกำหนดระยะเวลาการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งอย่างชัดเจน มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างสมเหตุสมผล ได้จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากร โดยยึดหลักคุณธรรม ความโปร่งใส และหลักความชัดเจน เป็นจริงและทันสมัย ดังนั้นเทศบาลตำบลและส่วนที่เกี่ยวข้องควรรักษาไว้ในสิ่งที่คืออยู่แล้ว และมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อเป็นการช่วยแก้ไขปัญหาการขาดอัตรากำลังบุคลากร และสำรวจปริมาณงานเพื่อจัดทำแผนการบริหารงานด้านบุคลากร

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร ดังนั้นเทศบาลตำบลควรมีการปรับปรุงพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในเทศบาลเพื่อจะได้เข้าใจสิทธิของตนเองในขอบำเหน็จ บำนาญ สวัสดิการต่างๆ ที่จะได้รับหลังจากการที่จะพ้นจากหน้าที่ มีการให้คำปรึกษาข้อแนะนำ ให้เหตุผลในการขอโอน-ย้ายหรือลาออกจากราชการ และควรมีการจัดกิจกรรมบำรุงขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรที่โอน-ย้าย หรือลาออก เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในเทศบาล

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัย เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลท้องถิ่น ในพื้นที่อื่นๆ

2.2 ควรมีการวิจัยถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล และเทศบาลใกล้เคียง

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล และเทศบาลใกล้เคียง

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

- กันยา สุวรรณแสง. (2540). **จิตวิทยาทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : บริษัทรวมสาส์นจำกัด.
- กิติ ดยัคคานนท์. (2543). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : แปลอักษรกุลชน.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- โกวิท พวงงาม. (2548). **การปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : วิญญชน.
- _____. (2550). **การปกครองท้องถิ่น ว่าด้วย ทฤษฎี แนวคิด และหลักการ**. กรุงเทพฯ : เอเชียเพลส.
- _____. (2552). **การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมิติใหม่ในอนาคต**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : วิญญชน.
- จงศักดิ์ ผดุงทรัพย์. (2551). **กลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของตุลาการ**. การค้นคว้าแบบอิสระ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จารุงศ์ พลเดช และคณะ. (2540). **ปัญหาการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล**. รายงานการวิจัย ของสถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง.
- จันทร์เพ็ญ สว่างศรี. (2551). **ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด มหาสารคาม ตามความคิดเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จิตรา กรุณาอุทธี โยธิน. (2547). **ความคิดเห็นของผู้มารับบริการของโรงพยาบาลเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร และจังหวัดนนทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิรายุ ทรัพย์สิน. (2540). **ความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะกรณีนิสิตปริญญาตรี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุมพล หนิมพานิช และคณะ. (2544). **เอกสารการสอนชุดการจัดการทรัพยากรมนุษย์**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชยากร เทชะบำรุง. (2544). **ความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จราชาร : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ**. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ชาคริต ชาอุจิตปรีชา. (2551). **องค์การและการจัดการ**. สกลนคร : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2550). **นักฝึกอบรมมืออาชีพ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : นวัตกรรมพิมพ์.
- ชาญชัย อัจฉินสมาจาร. (2545). **การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพฯ.
- _____. (2548). **การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม.
- ชูชีพ พุทธประเสริฐ. (2542). **การพัฒนาองค์การเทคนิคการบริหารการศึกษา**. คณะศึกษาศาสตร์. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดนัย เทียนพุด. (2537). **กลยุทธ์การพัฒนาคณะ : สิ่งท้าทายความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดชวิทย์ นิลวรรณ. (2548). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. เชียงใหม่ : หจก.ธนุชพรินต์ติ้ง.
- ตรีพร ชุมศรี. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ประโยชน์การรับรู้อุปสรรค การรับรู้ความสามารถของตนเอง และอิทธิพลระหว่างบุคคล กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของหญิงตั้งครรภ์วัยรุ่นภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พยาบาลศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถวัลรัฐ วรเทพพุดพิงษ์. (2540). **กำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ**. กรุงเทพฯ : เสมอธรรม.
- ถวัลย์ ศิลปะกิจ. (2541). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ประมวถศิลป์.
- เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธ์. (2536). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างประสิทธิผลของการนำนโยบายการให้บริการแก่ประชาชนไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร**. ปริญญาพัฒนบริหารศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต พบ.ด. (การบริหารการพัฒนา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล. (2555). **แผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. 2555- 2557**. สุรินทร์ : สำนักปลัด.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2544). **การบริหารงานบุคคล กระบวนการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธารพรพร สัตยารักษ์. (2548). **Human Resource Management หลักการและมุมมองมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินต์ติ้ง เฮ้าส์.
- ธิดารัตน์ ปาพะภา. (2553). **ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจาน อำเภอพุทธไธสง จังหวัดบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- ธีรยุทธ พึ่งเทียร. (2546). การบริหารงานบุคคลและความมั่นคงเชิงวิเคราะห์. กรุงเทพฯ : สุตรไฟศาล.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : บริษัทการพิมพ์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2549). โน้ตย่อบริหาร. เชียงใหม่ : Orange Group Tactics Design
- นพมาศ ธีรเวทิน. (2539). จิตวิทยาสังคมกับชีวิต. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นภา บุญสูง. (2552). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริการการนวดแผนไทยในสถานพยาบาล
ภาครัฐในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (วัฒนธรรมศาสตร์) มหาสารคาม :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นราธิป ศรีรวม. (2550). การวางแผนทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการสอน
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หน่วยที่ 8-15. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2546). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บรรจง โตจินดา. (2546). การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ :
อมรการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประชา คั่นเสนีย์. (2554). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คืออะไรและสำคัญอย่างไร. ค้นเมื่อ
10 พฤศจิกายน 2554, แหล่งที่มา <http://www.drpracha.com/index.php?topic=1014.0>.
- ประวีณ ฒ นคร และคณะ. (2540). เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารงานบุคคล.
พิมพ์ครั้งที่ 22. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประทีป โชติคุณเศรษฐ. (2544). ความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของข้าราชการครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในสหวิทยาเขตเสรีไทย. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปริญญา เทวานฤมิตรกุล. (2544). อิทธิพลสภาพการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปญญพัฒน์ พันธุ์ยิ้ม. (2545). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ใน
จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร :
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- “แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ฉบับที่2) พ.ศ. 2551”
(2551,22 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 125 ตอนพิเศษ 40 ง.

- พนัส หันนาคินทร์. (2541). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. พิษณุโลก : โครงการตำรา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2540). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- _____. (2541). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- _____. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุภา.
- “พระราชบัญญัติกฤษฎีกาการกำหนดแผนและชั้นการกระจายอำนาจฯ พุทธศักราช 2542,” (2541, 17 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ก ตอนที่ 114.
- “พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับ 12) พ.ศ. 2496,” (2546, 22 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 120 ตอนที่ 124
- “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2535” (2535, 31 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 109 ตอน 31 ก. หน้า 26-36
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. (2542, 30 พฤศจิกายน). ค้นเมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2555, แหล่งที่มา <http://lawlocal.tongthin.com/law/0004.pdf>
- พวงทอง โยธาใหญ่. (2545). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ รม. (รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- พิชามญฺ์ พลงาม. (2553). ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ การค้นคว้าอิสระ รม. (รัฐประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ภิญโญ สาร. (2544). การบริหารงานบุคคลแบบใหม่. ค้นเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2555, แหล่งที่มา http://www.moj.go.th/upload/main_tip/uploadfiles/184_4482.doc
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา. (2555). แผนพัฒนาบุคลากรระยะเวลา 5 ปี (2552 – 2556). เชียงใหม่ : กองบริหารงานบุคคล
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. (2540). การจัดระบบบริหารงานบุคคล. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- รศคนธ์ รัตนเสริมพงศ์. (2546). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : น้ากั้ง.
- รัศมี ดันอนุชิตติกุล. (2543). สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).

ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ราชบัณฑิตยสถาน .(2531). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525**. พิมพ์ครั้งที่ 4.

กรุงเทพฯ ฯ : อักษรเจริญทัศน์.

_____ .(2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ ฯ :

นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. คณะศึกษาศาสตร์ กรุงเทพฯ ฯ :

สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.

ลาวัญย์ จักรานุกวัฒน์. (2540). **ความคิดเห็นของนักศึกษาปริญญาโทภาคพิเศษสาขาวิชาบริหารธุรกิจ.**

(M.B.A) สังคมมหาวิทยาลัยของรัฐเขตกรุงเทพมหานครต่อการจัดการศึกษาภาคพิเศษ.

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วนิษา ภัทรวรเมธ. (2552). **ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด**

หนองคาย. วิทยานิพนธ์ รม. (รัฐประศาสนศาสตร์). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย

ราชภัฏมหาสารคาม.

วรนารถ แสงมณี. (2547). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ ฯ :

ประสิทธิ์กัณฑ์แอนปรีนตั้ง.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.

วันชัย มีชาติ. (2548). **พฤติกรรมการบริหาร**. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจิตร อาวะกุล. (2540). **คู่มือฝึกอบรมและพัฒนามูลค. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

วิเชียร แก่นไร่. (2542). **การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ**

ประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).

กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิเชียร วิทยอุดม. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ฯ :

บริษัทธนรัชการพิมพ์ จำกัด.

วิยะดา วารานานันท์. (2549). **การบริหารเพื่อสร้างความประทับใจ**. กรุงเทพฯ ฯ : เอ็กซ์ทริมมีเดีย.

วิรัช วิรัชนิการวรรณ. (2546). **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ ฯ ; โอ.เอส

พรินต์ติ้ง เฮาส์.

ศิริพงษ์ พงษ์ดี. (2554). **แนวคิดในการพัฒนามูลค.กร. ค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2554,**

แหล่งที่มา <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/230461>.

ศิริอร ชันรหัตต์. (2545). **องค์กรและการจัดการ**. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.

- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ฯ : บริษัทจุดทอง จำกัด.
- สงวน ลีวมโนมนต์. (2548). รัฐธรรมนุญกับการปกครองท้องถิ่น. ค้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2553, แหล่งที่มา [http://wab.schp.mi./ndc/thinktank/local % 20admin.htm](http://wab.schp.mi./ndc/thinktank/local%20admin.htm).
- สถาบันพระปกเกล้า. (2548). การปกครองท้องถิ่นไทย. ค้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2553, แหล่งที่มา [http:// www.kpilearning.com/e_learnibg/lms/e_learning](http://www.kpilearning.com/e_learnibg/lms/e_learning); ปรับปรุงครั้งล่าสุดเมื่อ 5 มิถุนายน 2548.
- สมชาย กัลป์ยะกิติ. (2550). การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคคลวิทยานิพนธ์. รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น : วิทยาลัยปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมชาย หิรัญกิติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพฯ ฯ : วีระฟิล์มและไซเทกซ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2542). การบริหาร. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2543). การบริหารบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพล ใจเย็น. (2550). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เฉพาะกรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตกิ่งอำเภอเหล่าเสือโก้ก จังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหาร MANAGEMENT. กรุงเทพฯ ฯ : บรรณกิจ.
- สมาน รังสิโยกฤษณ์. (2541). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ ฯ : สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ ฯ : เอ็ม.ที.เพรส.
- สายฝน ผ่องศรี. (2550). ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ. รายงานการค้นคว้าอิสระ รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น: วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544). การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้. กรุงเทพฯ ฯ : กรมการศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.. (2549). เอกสารประกอบคำบรรยายการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/๖๗๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรเข้ อำเภอมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๗ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผศ.ดร.สมศักดิ์ จีวัฒนา

ด้วย นางสาวจิราพร ธรรมนาม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลห้วยศรีชุมพล อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดสุรินทร์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/ว๑๗๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๗ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผศ.น้อย สุปิงคลัด

ด้วย นางสาวจิราพร ธรรมนาม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๕๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/๑๗๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจระ อำเภอมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๗ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายพันวัต อาจสัมพันธกุล

ด้วย นางสาวจิราพร ธรรมนาม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอยุวมลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๑๙๑

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๖ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งศรีชุมพล

ด้วย นางสาวจิราพร ธรรมนาม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๕๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
เทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อขอรับทราบความคิดเห็นของท่าน ที่ตรงกับความเป็นจริง เพื่อที่ผู้ศึกษาจะได้ใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาการวิจัย ซึ่งการศึกษาค้างนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2. การตอบแบบสอบถามนี้ ไม่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด กรุณาตอบตามความเป็นจริง ตามความรู้สึก หรือตามความคิดเห็นส่วนบุคคลของผู้ตอบ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามผู้ศึกษารับรองว่าจะเก็บเป็นความลับและจะนำไปใช้เพื่อศึกษาในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม แต่จะเป็นผลดีต่อเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล

4. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบคุณ

นางสาวจิราพร ธรรมนาม

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงใน () หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 18 - 29 ปี

() 30 - 39 ปี

() 40 - 49 ปี

() 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาของท่าน

() ประถมศึกษา

() มัธยมศึกษาตอนต้น

() มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

() อนุปริญญา หรือเทียบเท่า

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

() น้อยกว่า 5 ปี

() 5 - 10 ปี

() 11 - 15 ปี

() มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ

เทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลือกที่ตรงกับระดับความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นมาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	1. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง มีการจัดทำแผนงานในการสรรหาถูกต้องตาม ระเบียบ/ประกาศ					
2.	มีการวางแผนอัตรากำลังคน มีความละเอียด ชัดเจน					
3.	มีการวางแผนด้านการบริหารงานบุคคล/ อัตรา กำลังคนทั้งระยะสั้นและระยะยาว					
4.	มีกระบวนการสรรหากคนเข้าทำงานตาม ระเบียบ โปร่งใสและยุติธรรม					
5.	ในกรณีที่หน่วยงานมีอัตราว่าง ได้แจ้งให้ หน่วยงานระดับสูงขึ้นไปทราบตามลำดับชั้น ทุกครั้ง					
6.	มีการบรรจุพนักงานตรงตามวุฒิ และ คุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการ					
7.	มีการมีส่วนร่วมในการรับพิจารณาการย้าย หรือการโอน(ย้าย) บุคลากร					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
8.	มีการดำเนินการให้บุคลากรทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบของทางราชการ					
9.	มีการดำเนินการรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยยึดเกณฑ์ความเป็นจริง					
10.	มีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากร โดยยึดหลักความชัดเจน เป็นปัจจุบัน และทันสมัย					
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร						
11.	มีการจัดการประชุมพิเศษก่อนเข้าปฏิบัติงาน					
12.	มีการให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
13.	มีการให้การต้อนรับและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร					
14.	มีการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจนตรงตามความรู้ความสามารถ					
15.	มีการให้ความช่วยเหลือและแนะนำเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร					
16.	มีการพิจารณาความดี ความชอบ เทศบาลตำบล มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ตรงตามประสิทธิผลของงานความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
17.	มีการจัดกิจกรรมนันทนาการแก่บุคลากรใน หน่วยงาน					
18.	มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ในหน่วยงาน					
19.	มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีใน การปฏิบัติงาน					
20.	มีการเปิดสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือ ปรับเปลี่ยนสายงาน เทศบาลตำบลมีการ ส่งเสริมสนับสนุนและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง					
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร						
21.	มีการจัดทำแผนงานพัฒนาบุคลากรและมี โครงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
22.	มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการ อบรม สัมมนาทุกระดับชั้นอย่างเท่าเทียมกัน					
23.	มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อเข้า รับการอบรมสัมมนา					
24.	เมื่อบุคลากรได้เข้าร่วมประชุมฝึกอบรม สัมมนาแล้ว ได้นำผลการฝึกอบรมมาเผยแพร่ แก่บุคลากรในหน่วยงาน					
25.	มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ เพื่อ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่องานใน หน้าที่					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
26.	มีการนำบุคลากรไปศึกษาดูงานตามหน่วยงานอื่นที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการที่ดี เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร					
27.	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และผู้รับการประเมินรับรู้และเข้าใจแนวทางการประเมิน					
28.	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินในรูปแบบคณะกรรมการ					
29.	มีการส่งเสริมบุคลากรทั้งภายในและภายนอก ให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีได้อย่างทั่วถึง					
30.	4. ด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร มีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และขอทราบเหตุผลในการขอ โอน – ย้าย และลาออกของบุคลากร					
31.	มีการอำนวยความสะดวก โดยการดำเนินการเกี่ยวกับการขอโอนย้ายหรือลาออก โดยยึดหลักปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ					
32.	มีการจัดกิจกรรม จัดงานเลี้ยง และอำนวยความสะดวก เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ขอโอน – ย้าย หรือลาออก					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
33.	มีการลงโทษทางวินัยแก่บุคลากร เทศบาล ตำบลได้มีการดำเนินการตามขั้นตอนระเบียบ ของทางราชการ และเป็นธรรม					
34.	เมื่อบุคลากรถึงแก่กรรม เทศบาลตำบลได้ ช่วยเหลือดำเนินการเกี่ยวกับเงินทดแทน					
35.	เมื่อบุคลากรถึงแก่กรรม เทศบาลตำบลได้ ช่วยเหลือเงินบำเหน็จ บำนาญ					
36.	เมื่อบุคลากรถึงแก่กรรม เทศบาลตำบลได้ ช่วยเหลือดำเนินการจัดพิธีฌาปนกิจศพ					
37.	มีการสนับสนุนให้บุคลากร โอนย้ายจาก ตำแหน่งหน้าที่เดิมไปยังหน่วยงานอื่นใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
38.	มีการให้คำปรึกษา ชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน					
39.	มีการสร้างความสัมพันธ์ และเข้าใจอันดีกับ บุคลากรที่จะพ้นจากงาน					
40.	การให้พ้นจากงานของบุคลากร เทศบาลตำบล ได้มีการตระหนักถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจริง					
41.	มีบุคลากรเกษียณอายุ เทศบาลตำบลได้ ดำเนินการตามระเบียบของทางราชการและได้ มีการจัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงมุทิตาจิต					

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
C1	143.6000	316.1793	.5217	.9627
C2	143.7333	313.7885	.5324	.9627
C3	143.5667	318.8747	.4488	.9630
C4	143.7000	313.0448	.6041	.9624
C5	143.6667	313.1264	.6549	.9622
C6	143.5000	312.0517	.5492	.9627
C7	143.8000	311.2690	.5974	.9624
C8	143.3000	311.8034	.5865	.9625
C9	143.5667	310.6678	.6678	.9621
C10	143.6000	317.5586	.4583	.9630
D1	143.9000	321.6793	.2836	.9637
D2	143.5000	308.1207	.6937	.9619
D3	143.5333	312.8092	.5876	.9625
D4	143.4667	311.2230	.8034	.9616
D5	143.7000	311.1138	.6378	.9622
D6	143.7000	312.0793	.6451	.9622
D7	143.5333	310.1885	.6491	.9621
D8	143.5667	312.1851	.6545	.9621
D9	143.6667	310.9195	.6462	.9622
D10	143.7333	311.4437	.6254	.9623

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
E1	143.8333	312.0747	.7200	.9619
E2	143.6000	318.0414	.4847	.9629
E3	143.8000	303.6138	.7971	.9613
E4	143.6667	313.8851	.5693	.9625
E5	143.5333	306.1885	.7573	.9616
E6	143.3333	312.1609	.6425	.9622
E7	143.6000	313.2828	.6012	.9624
E8	143.7000	312.1483	.5967	.9624
E9	143.6667	320.2989	.3653	.9634
F1	143.4667	314.1885	.6561	.9622
F2	143.5667	312.8057	.6276	.9623
F3	143.4667	308.4644	.7345	.9617
F4	143.8000	314.1655	.5635	.9626
F5	143.6333	309.4126	.7089	.9618
F6	143.6333	309.4126	.7089	.9618
F7	143.6333	309.4126	.7089	.9618
F8	143.4000	307.4207	.8050	.9614
F9	143.5667	314.1851	.5680	.9625
F10	143.5000	315.3621	.5322	.9627
F11	143.6667	315.2644	.5570	.9626
F12	143.6000	313.6276	.5087	.9629

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 41

Alpha = .9632

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวจิราพร ชรรมนาม
วันเดือนปีเกิด	17 กรกฎาคม 2515
สถานที่เกิด	อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	92 หมู่ที่ 15 ตำบลชุมพลบุรี อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ รหัสไปรษณีย์ 32190 โทรศัพท์ 081-7256458
ตำแหน่งหน้าที่	บุคลากร ระดับ 5 เทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2541 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) บริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี โรงเรียนพัฒนวิชาการพลาญชัยร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2545 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) บริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี โรงเรียนพัฒนวิชาการพลาญชัยร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2550 บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2556 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์