



ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

เทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์

จังหวัดบุรีรัมย์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

ปารณีย์ พุฒจันทิก

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

พฤษภาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



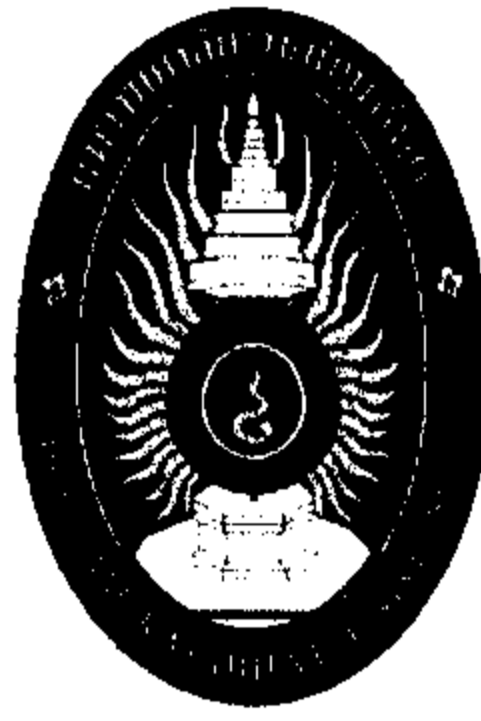
**THE OPINIONS OF STAFF ON PERSONNEL ADMINISTRATION
OF HUAYHIN SUBDISTRICT MUNICIPALITY
IN NONGHONG DISTRICT, BURIRAM PROVINCE**

Paranee Putjuntuk

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

May 2016

Copyright of Buriram Rajabhat University



คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้พิจารณาการค้นคว้าอิสระของ นางสาวปารณีย์ พุดจันทิก
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมมาตร ผลเกิด)

ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน)

ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

..... กรรมการ

(ดร.ผดุงชาติ ยังดี)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

วันที่..... เดือน ๗.๐.๗๖๙...พ.ศ.....

ชื่อเรื่อง	ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์		
ผู้วิจัย	ปารณีย์ พุฒจันทร์		
ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ ดร.สมมาตร ผลเกิด	ที่ปรึกษาหลัก	
	รองศาสตราจารย์ ประชัน คณะวัน	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรเทศบาลตำบลห้วยหิน ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเทศบาล ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ รวมทั้งสิ้น 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมพัทธ์ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8746 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ สำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการสัมพัทธ์ พบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีข้อเสนอแนะให้ดำเนินการด้วยความโปร่งใส โดยใช้หลักคุณธรรม ใช้ความรู้ความสามารถในการเข้าสู่ตำแหน่งงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารหรือหน่วยงานได้ให้ความสำคัญแก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันในองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากร มีข้อเสนอแนะว่า

ถ้าผู้บริหารต้องการความสำเร็จขององค์กรจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรไปด้วยวิธีการต่างๆ เช่น สนับสนุนให้เรียนสูงขึ้น ให้เข้ารับการอบรมสัมมนาตลอดจนการฝึกทักษะให้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ ส่วนด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นธรรมกับทุกคนทุกฝ่าย ยึดหลักกฎหมายเป็นแนวปฏิบัติ ให้ความเมตตาความเอื้ออาทรต่อผู้จะพ้นจากงาน จากตำแหน่ง แม้กระทั่งอำนวยความสะดวกในเรื่องบำเหน็จบำนาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

TITLE Personnel's Opinions on Personnel Management of Huay Hin Subdistrict
Municipality in Nong Hong District, Buriram Province

AUTHOR Paranee Putjantuk

INDEPENDENT STUDY ADVISORS

Associate Professor Dr. Sommatra Pholkerd Major Advisor

Associate Professor Prajan Kanawan Co-advisor

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

SCHOOL Buriram Rajabhat University **YEAR** 2016

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the personnel's opinions on the personnel management of Huay Hin Subdistrict Municipality in Nong Hong District, Buriram province. Four aspects were emphasized: recruitment and appointment of personnel, personnel maintenance, personnel development, and termination or retirement of personnel. The samples consisted of 60 personnel of the above organization including mayor, deputy mayor, mayor's secretary, mayor's Advisors, municipal council members, officers of the council, permanent employee and temporary workers working at this organization. The research tools were a questionnaire with three parts: checklist, five-rating scale and open-ended question, and an interview. The tools possessed the reliability of 0.8746. The basic statistics used to analyze the obtained data were percentage, mean and standard deviation.

The results revealed that the samples' opinions on the personnel management of Huay Hin Subdistrict Municipality in Nong Hong District, Buriram province were overall found at a high level. Upon considering each aspect, it showed that all aspects were also found at a high level. Moreover, recruitment and appointment were ranked first and were followed by personnel maintenance, termination or retirement of personnel and personnel development respectively. The following points were obtained from their recommendations and an interview: For recruitment and appointment of personnel, they should be appointed with transparency and virtues according to their capabilities. For personnel maintenance, they should be treated equally by their administrators in order to create working morale, harmony and organization royalty. For personnel development, they should be supported by administrators in different ways, for instance, motivating them to study further, sending them to attend seminars and

training them on the required skills. For termination or retirement of personnel, they should be considered in line with fairness, kindness and laws upon their termination, and pension should also be provided for those who had retired.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์ จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สมมาตร ผลเกิด ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ประจักษ์ คณะวัน ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา และเสนอแนะเพิ่มเติม จนทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกและประสานงาน ในการจัดทำ การค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ น้อย สุปิงคลัด ข้าราชการบำนาญ อดีตรองนายกเทศมนตรีเมืองบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ อาจารย์ ดร.กระพันศรีงาน คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ และนายไพบุลย์ ชาติพิศุทธิกุล นายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษา นายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลทุกท่าน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนพี่ๆ น้องๆ เพื่อนๆ รป.ม. 16 ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจในการทำวิจัยฉบับนี้จนสำเร็จ

ขอขอบคุณ สมาชิกในครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา ประโยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดขึ้นจากการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแด่บูรพาจารย์ คณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอนให้เกิดสติปัญญา ความรู้และวิชาชีพ ตลอดจนชี้นำคุณธรรมในการดำเนินชีวิตแก่ผู้วิจัย

ปารณีย์ พุฒจันทร์

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
ประกาศคุณูปการ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	21
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น.....	31
แนวคิดและระเบียบประกาศการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น.....	46
บริบทของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์.....	76
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	84
3 วิธีดำเนินการวิจัย	91
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	91
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	92
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	93

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	96
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	96
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	96
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	109
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	109
วิธีดำเนินการวิจัย.....	109
สรุปผลการวิจัย.....	110
อภิปรายผล.....	111
ข้อเสนอแนะ.....	115
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	115
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	117
บรรณานุกรม.....	118
บุคลากร.....	125
ภาคผนวก.....	128
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	129
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย.....	133
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	135
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	137
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	149
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	152

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 จำนวนหมู่บ้าน คริวเรือน และประชากรตำบลห้วยหิน.....	78
2.2 แสดงรายชื่อหมู่บ้านและผู้ใหญ่บ้าน.....	80
4.1 จำนวนและร้อยละและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	97
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน.....	99
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมและรายข้อ.....	100
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ.....	101
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ.....	103
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ.....	104

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้แบ่งการบริหารราชการออกเป็น 3 ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น สำหรับเทศบาลตำบลเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารงานภาครัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งรัฐบาลได้กระจายอำนาจการบริหารให้แก่คนในท้องถิ่นให้สามารถมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ ของตนเอง ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามที่กฎหมาย กฎกระทรวง ประกาศกระทรวงบัญญัติไว้ มีฐานะเป็นนิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 โดยเฉพาะระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีการแก้ไขปรับปรุงด้านการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้ให้การแต่งตั้งและการให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่นต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลก่อน

การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงานบุคคล ภายใต้กฎหมายด้านบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นผลมาจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยกำหนดอำนาจในการออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่นและความเหมาะสมของท้องถิ่น แม้หลักการนี้จะเป็นเรื่องประสงค์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีโอกาสในการคัดเลือกบุคลากรของตนเองแต่กลับส่งผลกระทบหลายประการต่อระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหลายประการ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2555 : 245)

เทศบาลตำบลห้วยหิน ในฐานะที่เป็นหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่ดูแล และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของท้องถิ่นอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมและประเทศชาติ จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลห้วยหิน จากการบริหารงานบุคคลที่ผ่านมาพบว่า ในการประชุมประจำเดือนมีการเสนอปัญหา ข้อเรียกร้อง และข้อเสนอแนะด้านการบริหารบุคคล เช่น การได้มาซึ่งบุคลากรที่ทำงานไม่ตรงตามความรู้ ความสามารถ การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรบางคนได้รับการฝึกอบรมมาน้อย การประเมินผลการทำงาน ผู้รับการประเมินไม่รู้และไม่เข้าใจแนวทางการประเมินผล ทำให้บางครั้งบุคลากรไม่พอใจในการพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนาองค์กรในภาพรวมยังขาดยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม จากการประชุมประจำเดือน ครั้งที่ 7/2556 วันที่ 4 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2556 (เทศบาลตำบลห้วยหิน. 2556 : ไม่มีเลขหน้า) ดังนั้น ผู้บริหารจึงได้พยายามคิดค้นหาวิธีการมาตรการต่าง ๆ ที่จะนำมาปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง การบริหารงานบุคคลจึงเป็นเรื่องของการให้ได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร และการให้พัฒนาของบุคลากร กระบวนการพัฒนาความรู้และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กร หากสามารถทำให้บุคลากรในเทศบาลตำบลห้วยหินมีจิตสำนึก เสียสละ ที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรแล้วก็จะเป็นการผลักดันให้องค์กร สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานเทศบาลสามัญ สังกัดเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ จึงทำให้เป็นเหตุจูงใจให้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน ในด้านสภาพการบริหารงานบุคคล โดยสอดคล้องกับการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร เพื่อจะได้ทราบข้อมูลและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและนำไปเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหินให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์
2. เป็นสารสนเทศสามารถนำไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ และเทศบาลอื่น ๆ ทั่วประเทศ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ นุรณาการจากประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (กระทรวงมหาดไทย, 2544 : ออนไลน์) ใน 4 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 1.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร
- 1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 1.4 ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลห้วยหิน ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล จำนวน 60 คน โดยแยกเป็นข้าราชการการเมือง ข้าราชการประจำ และพนักงานจ้าง ประกอบด้วย

ข้าราชการการเมือง	จำนวน 17 คน
2.1.1 นายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน	จำนวน 1 คน
2.1.2 รองนายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน	จำนวน 2 คน
2.1.3 เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน	จำนวน 1 คน
2.1.4 ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน	จำนวน 1 คน
2.1.5 สมาชิกสภาเทศบาลตำบลห้วยหิน	จำนวน 12 คน

ข้าราชการประจำ	จำนวน 25 คน
2.1.6 พนักงานเทศบาลตำบลห้วยหิน	จำนวน 25 คน
2.1.7 พนักงานจ้างเทศบาลตำบลห้วยหิน	จำนวน 18 คน
	รวมทั้งสิ้น 60 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการทำวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยใช้เครื่องมือในการทำวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แบบสอบถาม และเทคนิคการสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 กลุ่ม ดังนี้

2.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ใช้จากบุคลากรเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 60 คน

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการกำหนดโควตา (Quota) จากข้าราชการการเมือง ได้แก่ คณะผู้บริหาร จำนวน 3 คน และข้าราชการประจำ ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลห้วยหิน จำนวน 7 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 10 คน ได้แก่

- | | |
|-------------------------------|------------|
| 1. นายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน | จำนวน 1 คน |
| 2. รองนายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน | จำนวน 2 คน |
| 3. พนักงานเทศบาลตำบลห้วยหิน | จำนวน 7 คน |

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน เพื่อให้เข้าใจความหมายศัพท์ต่าง ๆ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

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

2. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่ปฏิบัติงาน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยศึกษาการบริหารงานบุคคล 4 ด้านคือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร ใน 4 ด้าน มีดังนี้

2.1 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก โดยใช้หลักความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค และความเป็นธรรม โดยมีการจัดทำแผนในการสรรหาถูกต้องตามระเบียบ/ประกาศ สรรหาบุคคลเพื่อให้การบรรจุแต่งตั้งพนักงานเป็นไปตามแผนอัตรากำลังที่วางไว้

2.2 การบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง การจัดการบุคลากรให้อยู่ในองค์กรเพื่อปฏิบัติงานเริ่มจากการปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติงานให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ให้การต้อนรับและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากร ให้ความช่วยเหลือและแนะนำเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน

2.3 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและมีโครงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อเข้ารับการศึกษาต่อ อบรม สัมมนา ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาทุกระดับชั้นอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่องานในหน้าที่

2.4 การให้พ้นจากตำแหน่งของบุคลากร หมายถึง การพ้นสภาพการเป็นบุคลากร การอำนวยความสะดวกในการที่บุคลากรจะพ้นจากตำแหน่งในทุกกรณี โดยการดำเนินการเกี่ยวกับการขอโอนย้ายหรือลาออก โดยยึดหลักปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการมีการจัดกิจกรรมบำรุงขวัญให้แก่บุคลากรที่ขอ โอน-ย้าย หรือลาออกให้คำปรึกษา ชี้แจงระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน

3. บุคลากร หมายถึง บุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย ข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำ ได้แก่

3.1 ข้าราชการการเมือง

3.1.1 นายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งมา โดยตรงให้เป็นนายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 1 คน

3.1.2 รองนายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน หมายถึง บุคคลที่มีใช้สมาชิกสภาเทศบาลตำบลห้วยหิน ไม่ใช่พนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลห้วยหิน ซึ่งนายกเทศมนตรีตำบลห้วยหินแต่งตั้งมาเป็นผู้ช่วย จำนวน 2 คน

3.1.3 เลขานุการนายกเทศมนตรี หมายถึง บุคคลที่มีใช้สมาชิกสภาเทศบาลตำบลห้วยหิน ไม่ใช่พนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลห้วยหิน ซึ่งนายกแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เลขานุการนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 1 คน

3.1.4 ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี หมายถึง บุคคลที่มีใช้สมาชิกสภาเทศบาลตำบลห้วยหิน ไม่ใช่พนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลห้วยหิน ซึ่งนายกเทศมนตรีตำบลห้วยหินแต่งตั้งมาเป็นที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 1 คน

3.5 สมาชิกสภาเทศบาลตำบลห้วยหิน หมายถึง สมาชิกสภาเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 12 คน ที่ได้รับการเลือกตั้งมาจากประชาชนโดยตรง

3.2 ข้าราชการประจำ

3.2.1 พนักงานเทศบาลตำบลห้วยหิน หมายถึง ข้าราชการหรือพนักงานราชการของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

3.2.2 พนักงานจ้างเทศบาลตำบลห้วยหิน หมายถึง บุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยหิน ทั้งที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

4. เทศบาลตำบล หมายถึง เทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎีต่างๆ และค้นคว้างานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงนำเอาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยมาเป็นกรอบในการศึกษาตามลำดับต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
4. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
5. แนวคิดและระเบียบ ประกาศการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
6. บริบทของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

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

ความหมายของความคิดเห็น

ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึก ทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมของแต่ละบุคคล สิ่งของเรื่องราว หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่ประสบในสังคม โดยมีพื้นฐานมาจากภูมิหลังทางสังคม ความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมต่างๆ ของบุคคลนั้นๆ โดยไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัว นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ดังนี้

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

จิราญุ ทรัพย์สิน (2540 : 16) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่แสดงออกมา เพื่อให้ผู้อื่นได้สามารถที่จะรับรู้ ตลอดจนสามารถที่จะประเมินค่าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง การลงความเห็นอาจจะเป็นไปในลักษณะเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยก็ได้ อันเนื่องมาจากสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม การติดต่อกับภายนอก การเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มต่างๆ และการพบปะสังสรรค์ประจำวัน

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

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

ความสำคัญของความคิดเห็น

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

จิตรจำนง สุภาพ (2544 : 239) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคิดเห็นว่า ความคิดเห็นมีอิทธิพลครอบงำและมีบทบาทในกำหนดวิถีชีวิตและสังคมของมนุษย์เป็นอย่างมาก สามารถนำชีวิตสังคม หรือมนุษยชาติทั้งหมดไปสู่ความเจริญอกงามหลุดพ้น หรือนำไปสู่ความเสื่อม ความพินาศก็ได้ ดังจะมองเห็นในชีวิตของบุคคล ทิฐิ (ความเห็น) เป็นตัวชักจูงและกำหนดวิถีชีวิตทั้งในด้านการเข้าและด้านแสดงออก กล่าวคือ จะมองเห็น โลกและชีวิตเป็นอย่างไรและจะปฏิบัติต่อโลกและชีวิตนั้นอย่างไร เริ่มตั้งแต่การแปลความหมายของประสบการณ์ที่รับรู้เข้ามาใหม่อย่างไร จะตีค่าจะตัดสินวินิจฉัยอย่างไร จะหันไปหาหรือเลือกรับสิ่งใด ส่วนใด ในแง่ใด จะเห็นด้วยหรือไม่ จะอยู่ฝ่ายใด แล้วชักนำความคิด การพูด การกระทำที่จะสนองตอบได้ แสดงปฏิกิริยาออกไปว่าจะเอาอย่างไร พูดหรือทำอย่างไรกับบุคคล สิ่งของ สภาพแวดล้อม หรือสถานการณ์นั้น ๆ พร้อมทั้งสร้างเหตุผลประกอบสำหรับการที่จะพูดจะทำเช่นนั้น

โยธิน ศันสนยุทธ และคณะ (2529 : 46 ; อ้างถึงใน ชยากร เทศะบำรุง. 2544 : 7) กล่าวว่า การศึกษาความคิดเห็นมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างมาก เพราะทำให้เราทราบความต้องการของบุคคลต่างๆ ในสังคมสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของผู้กระทำได้ทำการปรับปรุงพฤติกรรมทัศนคติของผู้ถูกกระทำให้ดีกว่าเดิม ตัวอย่างที่เห็นได้ง่าย เช่น กิจการค้าของบริษัทเอกชนโดยเฉพาะ สถานีโทรทัศน์ จะสอบถามความคิดเห็นของผู้ชมต่อรายการโทรทัศน์ต่างๆอยู่เสมอ เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีกว่าเดิม

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

จากความสำคัญของความคิดเห็นได้กล่าวมาแล้วนั้นพอสรุปได้ว่าความคิดเห็นมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างมาก 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 คิดเรื่องนี้แล้วก็คิดเรื่องโน้นติดต่อกันไปเรื่อยๆ ไม่มีการสรุปผล เช่น การคิดเลื่อนลอย การคิดเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัว เป็นการคิดเกี่ยวกับเรื่องราวของตัวเองมากกว่าที่จะใช้เป็นการเพื่อฝันในขณะที่ตื่นตัวอยู่ โดยรู้ตัว วาดภาพ จิตนาการเรื่อยเปื่อย การฝันกลางวันเป็นการฝันขณะหลับ เป็นการฝัน โดยเก็บเอาความกังวลใจตอนกลางวันไปฝันตอนกลางคืน การคิดที่เป็นอิสระ (Free Association) การคิดที่เป็นสายความคิดจะตามกันเป็นสายไม่หยุด และการคิดที่ถูก

ควบคุม การคิดด้วยอารมณ์ที่คล้อยตามสิ่งเร้า (Controlled Association) เป็นการคิดที่มีกฎเกณฑ์ว่า จะต้องอยู่ใต้การแนะนำ คือ ถูกควบคุมให้คิดเฉพาะแต่เรื่องนั้นๆ

2. ความคิดเห็นที่มีจุดมุ่งหมาย (Directed Thinking) เป็นความคิดเห็นที่ใช้ในการแก้ปัญหา การคิดหาเหตุผล ได้แก่ การคิดแบบวิเคราะห์วิจารณ์ (Critical Thinking) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking) และการคิดแก้ปัญหา (Problem Solving) การคิดแบบวิเคราะห์วิจารณ์ หรือการคิดเชิงวิจารณ์ คือการพินิจคิดหาเหตุผล โดยอาศัยการพิจารณาข้อมูล และสถานการณ์ต่างๆ ว่ามีข้อเท็จจริงเพียงใด สิ่งใดดีหรือไม่ดีอย่างไร ผู้ใดผิด ผู้ใดถูก การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือการคิดแก้ปัญหา เป็นการคิดค้นเพื่อพบความสัมพันธ์ใหม่ของสิ่งต่างๆ ที่มีประโยชน์ มีคุณค่า และแปลกใหม่กว่าเดิม เป็นการคิดแก้ปัญหาประเภทหนึ่งซึ่งเป็นปัญหาพิเศษ ไม่ใช่ปัญหาในชีวิตประจำวัน

ริมเมอร์ (Remmer. 1954 : 104 ; อ้างถึงใน สุนันทา อ่อนรัมย์. 2548 : 15) จำแนกความคิดเห็นออกเป็น 2 ประเภท คือ

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

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Contents) การมีความเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ชอบ ยอมรับ เห็นด้วย ความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย

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

1. ความคิดเห็นทั่วไป (General Opinion) คือ ความเชื่อ ความเข้าใจ ข้อพิจารณา ความรู้สึก หรือทัศนคติซึ่งไม่ได้รับการพิสูจน์แน่นอน และยังขาดน้ำหนักทางเหตุผล หรือการวิเคราะห์ หรือเป็นการกล่าวกว้างๆ ที่คิดว่ามีความน่าจะเป็นมากกว่าจะมาจากความรู้สึก

2. ความคิดเห็นเฉพาะ (Specific Opinion) คือ การพิจารณาการวินิจฉัยจากแหล่งข้อมูล หรือบุคคลที่เชื่อถือได้

3. ความคิดเห็นสาธารณะ (Public Opinion) คือ ข้อพิจารณาหรือวินิจฉัยรวมของกลุ่มคนในสังคมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อและข้อเท็จจริง

จากประเภทที่ได้กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า เป็นความคิดเห็นที่ใช้ในการแก้ปัญหาคิดหาเหตุผล การคิดแบบวิเคราะห์วิจารณ์ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการคิดแก้ปัญหา คือการพินิจคิดหาเหตุผลโดยอาศัยการพิจารณาข้อมูล และสถานการณ์ต่างๆ ว่ามีข้อเท็จจริงเพียงใด สิ่งใดดีหรือไม่ดีอย่างไร ผู้ใดผิด ผู้ใดถูก การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือการคิดแก้ปัญหา เป็นการคิดค้นเพื่อพบ

ความสัมพันธ์ใหม่ของสิ่งต่างๆ ที่มีประโยชน์ มีคุณค่า และแปลกใหม่กว่าเดิม เป็นการคิดแก้ปัญหาประเภทหนึ่งซึ่งเป็นปัญหาพิเศษ ไม่ใช่ปัญหาในชีวิตประจำวัน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานในองค์การ คน ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดแม้ว่าจะมีงบประมาณให้ อย่างเพียงพอ มีการจัดองค์กรและการบริหารที่ดี มีวัสดุอุปกรณ์ไว้พร้อมมูลเพียงใดก็ตาม ถ้า ผู้ปฏิบัติงานหรือคนในองค์การไม่มีความรู้ ไม่มีความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัย และไม่มีความรับผิดชอบ การบริหารงานในองค์การนั้นจะไม่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้มีความเข้าใจ ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยจึงนำเสนอสาระ ต่อไปนี้

ความหมายการบริหารงานบุคคล

มีนักบริหารงานบุคคลหรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องการบริหารงานบุคคลได้ให้คำจำกัดความไว้ โดยเน้นไปตามประสบการณ์และความชำนาญในอาชีพของตน จะแตกต่างกันไปบ้างก็เฉพาะการใช้ ถ้อยคำเท่านั้น ส่วนสาระและหลักการสำคัญคล้ายคลึงกัน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2545 : 25-30) การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคคล โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการวิเคราะห์ งานการบริหารบุคคล ด้านการได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคล ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านสุขภาพและ ความปลอดภัย และด้านการพัฒนาองค์การ

ธีรยุทธ พึ่งเทียร (2546 : 2) การบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับตัว บุคคลหรือเจ้าหน้าที่ในองค์การใดองค์การหนึ่งนับตั้งแต่การสรรหาคนเข้ามาทำงาน การคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและการจ่าย บำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว

วรนารถ แสงมณี (2547 : 7) การบริหารงานบุคคล หมายถึง ศิลปะการคัดเลือกบุคคลเข้า ทำงานโดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม พัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพและใช้บุคคลนั้นๆ ปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพอย่างมีประสิทธิภาพ และบำรุงรักษาทรัพยากรนี้ไว้อย่างมีคุณค่า เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิต หรือบริการทั้งปริมาณและคุณภาพของงานอย่างสูงสุด

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวกับ บุคคล ศิลปะการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม พัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพและ ใช้บุคคลนั้นๆ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ หรือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับตัว

บุคคลหรือเจ้าหน้าที่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่งนับตั้งแต่การสรรหาคนเข้ามาทำงาน การคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว

ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล

คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญประการหนึ่งเป็นหัวใจในการบริหารองค์กร การบริหารงานโดยมิได้ให้ความสำคัญแก่บุคลากรในการทำงานจะเป็นอุปสรรคในความก้าวหน้าขององค์กรเพราะงานที่ทำนั้นต้องอาศัยคนเป็นผู้ปฏิบัติงาน จึงจะสำเร็จลุล่วงได้ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

พิเชษฐ สุทธิวิรัตน์ (2540 : 8) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญมาก ทั้งนี้ เพราะว่าเป็นบรรดาปัจจัยในการพัฒนาประเทศหรือดำเนินงานในองค์กร กำลังคนเป็นสิ่งที่สามารถทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จได้ ดังนั้นหากองค์กรหรือหน่วยงานใดสามารถหาคนดีมีความรู้ ความสามารถเข้าปฏิบัติงาน การบริหารงานในองค์กรนั้นจะเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เสนาะ ดิยาว (2543 : 95) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญต่อบุคลากรและองค์กร เพราะเหตุผล 7 ประการ ดังนี้

1. มีการแข่งขันกันมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบทบาทของลูกจ้างและนายจ้าง
 2. เกิดจากกฎเกณฑ์และข้อกำหนดของรัฐ
 3. ความซับซ้อนทางเทคโนโลยีและระบบการบริหารงานสมัยใหม่
 4. พลังของสหภาพแรงงานเมื่ออำนาจของรัฐเข้ามาแทรกแซงกิจกรรมของธุรกิจผู้ใช้แรงงาน
- ที่รวมพลังเพื่อต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง
5. องค์กรมีความซับซ้อนมากขึ้น
 6. บทบาทของฝ่ายบริหารเปลี่ยนไปจากเดิม
 7. ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์มีมากขึ้น

อำนาจ วัชรจินดา (2549 : 24) กล่าวว่า ทรัพยากรบุคคลหรือบุคลากรนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่มีผลทำให้องค์กรมีความเจริญหรือเสื่อมได้ เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่พิเศษ แตกต่างจากปัจจัยอื่น ๆ เนื่องจากบุคลากรมีหน้าที่ในการรวบรวมปัจจัยอื่น ๆ ทั้งหมด เช่น งบประมาณ วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ และวิธีการบริหารงาน เพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารงานขึ้น และบุคลากรยังมีส่วนทำให้สภาพการบริิหารงานนั้นมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทั้งนี้หากองค์กรใดที่บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถแท้จริง องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสที่จะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลได้โดยง่าย เหตุนี้ผู้บริหารองค์กรจึงให้ความสำคัญกับงานบริหารงานบุคคล เพราะทรัพยากรมนุษย์ทางด้านบุคคลถือว่าเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด

จากความสำคัญของการบริหารงานบุคคลสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กรมากเพราะเป็นกลไกที่จะบังคับให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย องค์กรจะไปสู่เป้าหมายได้หรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคลในองค์กรเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อให้เกิดประสิทธิผล (Organizational Effectiveness) ในองค์กร โดยองค์กรจะต้องดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ จะต้องคำนึงหรือให้ความสำคัญต่อบุคคล ให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 7) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. มีการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ
2. มีบรรยากาศความสัมพันธ์ในหน้าที่งานที่ทำในระหว่างบรรดาสมาชิกขององค์กร
3. มีการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของแต่ละบุคคลที่พร้อมข้อมูล

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549 : 19) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. สสนองความต้องการทางสังคม (Society's Requirements) หน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต้องสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กร ซึ่งนับเป็นการสร้างงานให้กับสมาชิกของสังคม และต้องให้ผลตอบแทนอย่างยุติธรรม ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

2. สสนองความคาดหวังด้านการบริหาร (Management's Expectation) หน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องสร้างความมั่นใจให้องค์กรว่า จะมีบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในระดับและปริมาณที่เหมาะสมร่วมงานกับองค์กรอยู่ตลอดเวลา โดยบุคคลเหล่านี้จะมีความจงรักภักดีและทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

3. สสนองความต้องการของพนักงาน (Employee's Needs) หน่วยงานบริการทรัพยากรมนุษย์ ต้องตระหนักเสมอว่า คนไม่ใช่เครื่องจักร แต่เป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก ดังนั้น กิจกรรมต่างๆจะต้องคำนึงหรือให้ความสำคัญต่อบุคคลให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2531 : 2 ; อ้างถึงใน สายฝน ผ่องศรี. 2550 : 6) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. เพื่อสรรหาและเลือกสรร (Recruitment and Selection) ให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และประพฤตินดี
2. เพื่อใช้ประโยชน์ของบุคคลให้เกิดผลสูงสุด (Utilization)
3. เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคคลให้ทำงานอยู่กับองค์กรนานๆ (Maintenance)
4. เพื่อพัฒนาให้บุคคลมีสมรรถภาพเพิ่มมากขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง (Development)

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล เพื่อสนองความต้องการทางสังคม สนองความคาดหวังด้านการบริหาร และสนองความต้องการของพนักงาน ซึ่งการบริหารงานบุคคลจะเกี่ยวข้องกับหน่วยงานในทุกระดับ การบริหารงานบุคคลจึงมีบทบาทที่มีความสำคัญต่อองค์กรในการที่จะทำให้องค์กรบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถสร้างศักยภาพให้แก่องค์กร ตลอดจนความมีชื่อเสียงในกิจการขององค์กร

หลักการทั่วไปของการบริหารงานบุคคล

ในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มีนักบริหารงานบุคคลหรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องการบริหารงานบุคคลได้ให้คำจำกัดความไว้โดยเน้นไปตามประสบการณ์และความชำนาญในอาชีพของตนจะแตกต่างกันไปบ้างก็เฉพาะการใช้ถ้อยคำเท่านั้น ได้มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการทั่วไปของการบริหารงานบุคคลที่น่าสนใจไว้ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2531 : 14 – 15 ; อ้างถึงใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2543 : 206 – 209) กล่าวว่า ในการบริหารงานบุคคลไม่ว่าในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับระหว่างประเทศหรือการบริหารงานในภาคเอกชนก็ตาม จะได้ยินคำว่า “ระบบคุณธรรม” (Merit System) และ “ระบบอุปถัมภ์” (Patronage System) อยู่ทั่วไป บุคคลส่วนใหญ่มักมีทัศนคติที่ดีต่อระบบคุณธรรมและรังเกียจระบบอุปถัมภ์ ทั้งนี้เพราะความเข้าใจที่ว่าระบบอุปถัมภ์นั้นเป็นระบบที่ขึ้นอยู่กับความรู้สึกล้วนตัวของผู้ใช้ระบบซึ่งมีลักษณะอัตนัย (Subjective) ดังนั้น จึงปรากฏความไม่ยุติธรรม ความไม่มั่นคงในอาชีพและก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกัน เมื่อเป็นเช่นนั้น การปฏิบัติราชการย่อมขาดประสิทธิภาพ แต่ระบบคุณธรรมหรือที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่น เช่น “ระบบคุณวุฒิ” “ระบบคุณความดี” “ระบบความรู้ความสามารถ” เป็นต้นนั้น มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเลือกสรรคนดีมีความสามารถเข้ามารับราชการเปิดโอกาสให้คนทั่วไปเข้ามาสอบแข่งขัน และคัดเลือก เมื่อเข้าทำงานแล้วก็ให้ความคุ้มครองความมั่นคงในการทำงาน และเอื้อประโยชน์ให้มีการดำเนินชีวิตตามสมควร

เพื่อที่จะแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงได้มีการนำระบบการบริหารงานบุคคลแผนใหม่มาใช้เรียกว่า “ระบบคุณธรรม” (Merit System) ซึ่งต่อมาได้เป็นที่ยอมรับกันว่า เป็นระบบบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมที่สุดจนถึงปัจจุบันนี้

หลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลตามระบบคุณธรรมยึดหลัก 4 ประการ คือ

1. หลักความเสมอภาค (Equality) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มิคุณสมบัติและมีพื้นความรู้ตามที่กำหนดไว้ มีสิทธิจะสมัครเข้าสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการได้ทุกคน (Open to All) โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องชาติตระกูล ศาสนา เป็นการให้โอกาสแก่ผู้มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน

(Equality of Opportunity) และในการกำหนดเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของข้าราชการก็ควรยึดหลักความเสมอภาคเป็นสำคัญเช่นกัน กล่าวคือ งานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเดียวกันหรือระดับเดียวกัน ก็จะได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนเท่ากัน (Equal Pay for Equal Work) นอกจากนี้ข้าราชการทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากันด้วยระเบียบและมาตรฐานการบริหารงานบุคคลอย่างเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบรรจุแต่งตั้ง การปูนบำเหน็จความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน วินัยและเรื่องอื่นๆ

2. หลักความสามารถ (Competence) หมายถึง การบรรจุบุคคลเข้าทำงานหรือการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งใด ๆ จะต้องยึดหลักความรู้ ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ โดยต้องพยายามหาทางคัดเลือกเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง (Put the Right Man on the Right Job) และจะต้องมีการกำหนดไว้ให้ชัดเจนว่า ตำแหน่งใดต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างไร ต้องมีประกาศชักชวนให้ผู้มีความรู้ความสามารถสมัครสอบให้มากที่สุดที่จะทำได้และจะต้องหาวิธีที่เหมาะสมมาทำการคัดเลือกบุคคล เช่น การจัดให้มีการสอบแข่งขันรวม เพื่อคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถมากที่สุดเข้ามาปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ที่สอบได้ลำดับที่ด้อยก็มีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งก่อน นอกจากนี้ การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง ก็จะคำนึงถึงหลักความรู้ความสามารถ

3. หลักความมั่นคง (Security or Tenure) หมายถึง การให้หลักประกันแก่ผู้ที่จะมาเป็นข้าราชการว่าจะมีความมั่นคงในชีวิต สามารถยึดราชการเป็นอาชีพได้ トラบเท่าที่ยังมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติราชการ มีความประพฤติดี และมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ราชการ โดยให้เงินเดือนเพียงพอต่อการครองชีพ และให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ มีบำเหน็จหรือบำนาญให้เพื่อเลี้ยงชีพตามควรแก่สภาพในบั้นปลายชีวิต นอกจากนี้ หลักความมั่นคงนี้ยังจะเป็นการประกันมิให้ข้าราชการถูกกีดกันแก่งัดหรือถูกออกจากราชการ โดยไม่มีความผิด ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการได้มีกำลังใจที่จะปฏิบัติราชการให้บังเกิดผลดีที่สุด ไม่ต้องกังวลในการหาเลี้ยงชีพหรือถูกกีดกันแก่งัดในทางที่ไม่เป็นธรรม

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) หมายถึง หลักความเป็นกลางทางการเมือง การให้ข้าราชการประจำต้องเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) กล่าวคือ ข้าราชการประจำต้องปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเต็มความสามารถและนโยบายของรัฐมาจากพรรคการเมืองที่ตนชอบด้วยหรือไม่ก็ตาม ทั้งนี้เพราะว่าตามหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตยนั้นถือว่า นโยบายของรัฐบาลเป็นการแสดงออกโดยปริยายถึงความต้องการหรือเจตนารมณ์ของประชาชน

ดังนั้น ไม่ว่ารัฐบาลชุดใดหรือพรรคใดเข้ามา บริหารประเทศ ข้าราชการประจำจะต้องปฏิบัติ ตามนโยบายนั้น ๆ อย่างเต็มความสามารถจะละเอียดพิถีพิถันได้ ในทางกลับกันข้าราชการประจำต้องไม่ กระทำตนให้ตกอยู่ภายใต้อาณัติหรืออิทธิพลของพรรคการเมืองหรือเป็นกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ในพรรค การเมืองใดๆ ด้วย

ฟลิปโป (Flippo. 1961 : 4 -7 ; อ้างถึงใน สราวุธ อินทะพันธ์. 2543 : 24 - 26) ได้กล่าวถึง หลักการในการบริหารงานบุคคลของฝ่ายบริหารไว้ว่าควรมีหน้าที่ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) ได้แก่การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับตัวบุคคล เป็นการรวมความคิด และกระบวนการตัดสินใจเพื่อเป็นพื้นฐานในทางปฏิบัติของบุคคลในหน่วยงาน
2. การจัดหน่วยงาน (Organizing) ได้แก่ การจัดหน่วยงานให้มีหน้าที่และความรับผิดชอบ เฉพาะ กับวางโครงสร้างของหน่วยงานให้ประสานสัมพันธ์กัน มิให้เกิดความยุ่งยากแก่บุคคลผู้ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งต่าง ๆ
3. การบังคับบัญชา (Directing) ซึ่งรวมถึงการที่จะทำให้บุคคลทำงานโดยความเต็มใจและให้ ได้ผลดีด้วย
4. การควบคุม (Controlling) เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนและนโยบายบางครั้ง อาจต้องควบคุมและปรับปรุงแผนเพื่อแก้ไขความล่าช้า

เสนาะ ตีเขาวี (2543 : 24-30) ได้กล่าวถึงหลักการของการบริหารงานบุคคลไว้ 2 ประการ คือ

1. หลักการที่เกี่ยวข้อกับองค์การ ประกอบด้วย การริเริ่มและการกำหนดนโยบายทางด้านงาน บุคคล การให้คำแนะนำ การให้บริหารและการควบคุม
2. หลักการที่เกี่ยวกับบุคคลประกอบด้วย การวางแผนทางด้านกำลังคน การจ้างงาน การโยกย้ายเลื่อนตำแหน่ง และออกจากงาน การอบรมและพัฒนา การบริหารค่าตอบแทน สุขภาพและ ความปลอดภัยในการทำงาน ประโยชน์และบริหารพนักงาน การรักษาระเบียบวินัย แรงงานสัมพันธ์ การวางแผนจัดองค์การและการวิจัยงานบุคคล

สรุปได้ว่า หลักการทั่วไปของการบริหารงานบุคคลจะประกอบไปด้วย การวางแผน การจัด หน่วยงาน การบังคับบัญชา และการควบคุม เพื่อให้ฝ่ายบริหาร และฝ่ายปฏิบัติเกิดความเข้าใจใน หน้าที่ บทบาท และความสัมพันธ์ของงานจนมีแนวความคิดที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยยึดเอา ความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานเป็นหลักปฏิบัติ หรือพัฒนาตัวบุคคลเพื่อประโยชน์แก่หน่วยงาน เป็นสำคัญ

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลมีขอบเขตการบริหารงานที่กว้างขวางมาก เป็นการบริหารให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยมีกระบวนการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย

กิจกรรมมากมาย และมีนักวิชาการหลายท่านได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลเอาไว้หลายประการแตกต่างกันออกไป

รัศมี ตันอนุชิตติกุล (2543 : 28) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลมี 4 ประการ คือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคล และการให้บุคคลพ้นจากงาน

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548 : 27) ได้พิจารณาในมิติของขั้นตอนการทำงานพบว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลภาครัฐประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนทรัพยากรบุคคล ขั้นตอนที่ 2 การได้มาซึ่งบุคลากรหรือการสรรหาบุคลากร ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนที่ 4 การใช้ประโยชน์จากบุคลากร ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่ 6 การพ้นจากตำแหน่งการเป็นบุคลากร

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549 : 21-25) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลควรประกอบไปด้วยกิจกรรมดังนี้ คือการวางแผนกำลังคน การจำแนกตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย การพัฒนาบุคคล การดำเนินการทางวินัย และการพนักงานสัมพันธ์

สรุป ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยการมีกระบวนการบริหารงานบุคคลประกอบไปด้วยกิจกรรมดังนี้ คือการวางแผนกำลังคน การจำแนกตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย การพัฒนาบุคคล การดำเนินการทางวินัย และการให้พ้นจากงาน ซึ่งผู้วิจัยนำแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลบางอย่างเกี่ยวกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มากล่าวไว้ดังนี้

การสรรหาบุคลากร

การสรรหาบุคลากร นับว่ามีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะว่าการบริหารงานทุกอย่างต้องอาศัยบุคคลเป็นส่วนประกอบ ผลสำเร็จของการบริหารงานขึ้นอยู่กับคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติงาน ที่มีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติงาน จึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล ซึ่งในเรื่องของการสรรหาบุคลากร มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการสรรหาบุคลากรไว้ดังนี้

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2519 : 9 ; อ้างถึงใน รัศมี ตันอนุชิตติกุล. 2543 : 136) กล่าวว่า การสรรหาบุคลากร สามารถแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. การแสวงหาแหล่งกำลังคน ต้องคำนึงถึงนโยบายในการสรรหาบุคลากรด้วยว่าจะใช้แหล่งใดจากภายในหรือภายนอกหน่วยงาน
2. การจัดทำใบสมัครจะต้องพิจารณาว่า จะต้องบรรจุข้อความอะไรบ้าง จึงครบถ้วนพอที่จะพิจารณาได้ว่าใครควรมีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือก และต้องคำนึงถึงข้อกำหนดด้วย

3. การประกาศรับสมัคร ควรให้ทราบถึงตำแหน่ง ระยะเวลาสถานที่ หรือหน่วยงานที่รับสมัคร ระยะเวลาในการประกาศรับสมัครควรให้นานพอทราบโดยทั่วกัน
4. การรับสมัครและการพิจารณาใบสมัคร ควรกระทำให้ออกครบถ้วนตามตำแหน่งที่ต้องการ
5. การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ ควรประกาศพอควร เพื่อผู้สมัครจะได้เตรียมตัวทัน หากมีข้อสงสัย

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 123) กล่าวว่า การสรรหามนุษยศาสตร์คือการดำเนินงานในกิจกรรมหลายๆ อย่างที่หน่วยงานจัดทำขึ้น เพื่อมุ่งจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดี ตรงตามความต้องการให้เข้ามาร่วมทำงานในอันที่จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

สุภชัย ยาวะประภาส (2548 : 136) กล่าวว่า การสรรหามนุษยศาสตร์ คือ การค้นหาและใช้ประโยชน์จากตลาดแรงงานที่ดีที่สุดสำหรับตำแหน่งต่างๆ ที่ต้องการ โดยใช้เอกสารแจ้งความที่ชวนให้สนใจ การประชาสัมพันธ์ที่เพียงพอ การเลือกใช้การทดสอบที่ทันสมัย การค้นหาผู้ที่จะมาแข่งขันกันจากภายนอกและภายในวงของรัฐเองอย่างกว้างขวาง และการบรรจุมนุษยศาสตร์เข้ามาทำงานให้เหมาะกับงาน ตลอดจนติดตามดูแลผลของการทดลองปฏิบัติงานด้วย

สรุป การสรรหามนุษยศาสตร์ เป็นการสรรหามนุษยศาสตร์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะมาปฏิบัติงาน โดยคัดเลือกจากความรู้ความสามารถ โดยพินิจพิจารณาให้ได้คนดีที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งมาปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและเกิดประโยชน์แก่องค์การสูงสุด

การบำรุงรักษามนุษยศาสตร์

การบำรุงรักษามนุษยศาสตร์ เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องจากการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เมื่อบุคคลเข้ามาอยู่ในหน่วยงานแล้ว ผู้บริหารจำเป็นต้องบำรุงรักษาให้บุคลากรอยู่กับหน่วยงานนานที่สุดและทำงานให้กับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบสำคัญในการบำรุงรักษามนุษยศาสตร์ คือ การจูงใจ และขวัญในการทำงานของบุคลากร ซึ่งในเรื่องของการบำรุงรักษามนุษยศาสตร์ มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

ภิญโญ สาธร (2523 : 5 ; อ้างถึงใน รัศมี ตันอนุชิตติกุล. 2543 : 33 -34) กล่าวว่า การบำรุงรักษามนุษยศาสตร์ หมายถึง การดำเนินการที่ทำให้บุคลากรอยู่กับองค์การนานที่สุดและตลอดมาที่อยู่ให้เขาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด บุคลากรจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานให้องค์การได้นานต้องอาศัยสิ่งจูงใจหลายชนิดด้วยกัน คือ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียง มีเกียรติยศ สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน เช่น สถานที่พักผ่อนของบุคลากร ในองค์การต้องให้น่าอยู่ทำให้บุคลากรรักใคร่คบหากันอย่างฉันท์มิตร

ส่งเสริมและบำรุงขวัญ การสร้างความรู้สึกร่วมกันให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทั้งหลาย ว่าเขาก็ได้มีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้องค์การรวมและรู้สึกว่าคุณได้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การด้วยคนหนึ่ง

พยอม วงศ์สารศรี (2541 : 210) กล่าวว่า การบำรุงรักษาบุคลากร คือ การที่องค์การจัดกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งป้องกัน พัฒนา และแก้ไขความไม่ปลอดภัยทางด้านกายและจิตที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อำนาจ แสงสว่าง (2542 : 211) ได้กล่าวว่า การบำรุงรักษาบุคลากรเป็นความสามารถขององค์การเป็นการจูงใจให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยองค์การมีหน้าที่ดำเนินการจัดระบบการทำงานด้วยความปลอดภัยและจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำงานมีปริมาณงานและคุณภาพงานที่ดีให้แก่องค์การ

สรุป การบำรุงรักษาบุคลากร เป็นกระบวนการและยุทธวิธีที่ผู้บริหารอาจนำมาใช้ในการจูงใจพนักงานให้มีขวัญและกำลังใจในการทุ่มเทปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในองค์การ และสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะขาดเสียมิได้ก็คือการพัฒนาบุคลากร (Personnel Development) โดยทุกองค์การจะต้องถือว่าการพัฒนาบุคคลหรือทรัพยากรบุคคลเป็นการลงทุน เป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ซึ่งในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

คณัช เทียนพุ่ม (2542 : 17) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการของกลุ่มกิจกรรมที่ปฏิบัติในช่วงเวลาที่กำหนดเพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงออกของศักยภาพบุคคลในองค์กร การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการช่วยเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพด้วยการฝึกอบรม การให้การศึกษาและกิจกรรมอื่นๆ เพื่อเพิ่มคุณภาพผลผลิตให้มากขึ้น ทั้งยังรวมไปถึงการพัฒนาองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ

สุทธนู ศรีไสย์ และชัยสิทธิ์ เฉลิมประเสริฐ (2545 : 111) กล่าวว่า องค์การทุกแห่งควรดำเนินการ การพัฒนาบุคคลซึ่งอาจจะทำได้ทั้งในแง่การพัฒนาตนเองและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา การพัฒนาตนเองจะเริ่มต้นด้วยการมีความตั้งใจที่จะปรับปรุงตนเอง ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เป็นต้น ส่วนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น เป็นเรื่องการบริหารงานบุคคลให้ความสนใจมาก ซึ่งอาจทำได้

โดยการปฐมนิเทศ การสอนงาน การมอบหมายงาน การให้คำรงค์ตำแหน่งรักษาการ การส่งไป
ฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ

ชาญ สวัสดิ์สาตี (2550 : 36) กล่าวว่า การฝึกอบรมนั้น เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา
บุคคลในสมัยปัจจุบัน เมื่อผู้ปฏิบัติงานเข้ามาอยู่ในองค์กรและทำงานในตำแหน่งเต็มเวลา เขาย่อม
เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานในขณะที่ปฏิบัติงาน แต่กระนั้นก็ยังไม่เป็นการเพียงพอ ทั้งนี้เพราะ
การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีสูงมากไม่ว่าจะเป็นเรื่องเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และ
เทคโนโลยี ดังนั้น เพื่อที่จะก้าวให้ทันโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างเป็นทางการแทน นับเป็นการฝึกอบรม
ผู้ที่กำลังปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะหรือความชำนาญให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจกล่าว
ได้ว่า การฝึกอบรมนั้น เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีสมรรถนะเพิ่มมากขึ้น
อันเป็นผลมาจากการได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือเปลี่ยนทัศนคติ ทั้งนี้เพื่อจะได้
ปฏิบัติงานในปัจจุบันและในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการช่วยให้เขาทันต่อการ
เปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางสังคม สภาพแวดล้อม ตลอดจนเทคโนโลยี อันจะส่งผลไม่ให้เกิด
ความล้าหลังทางการบริหาร ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรไม่ปรารถนา

สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการในการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและ
ความชำนาญให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติใน
การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น

การให้บุคลากรพ้นจากงาน

การให้บุคลากรพ้นจากงาน มีขอบเขตเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายงาน การโอน
การย้าย การเปลี่ยนย้ายงานในหน้าที่ การเกษียณอายุราชการ และการลงโทษ ให้ออกจากงาน ซึ่งมี
หลักการเป็นลายลักษณ์อักษรและยึดหลักคุณธรรมเป็นที่ตั้ง โดยในเรื่องของการให้บุคลากรพ้นจากงานมี
นักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2533 : 124 – 125 ; อ้างถึงใน รัศมี ต้นอนุชิตติกุล. 2543 : 38 - 39)

ได้กล่าวถึงสาเหตุของการให้บุคลากรพ้นจากงาน ดังนี้

1. การตาย เมื่อบุคคลตายถือว่าหมดสภาพจากตำแหน่งหน้าที่การงาน
2. ลาออก เมื่อบุคลากรในหน่วยงานเกิดความไม่พอใจหรือสมัครใจที่จะปฏิบัติงานต่อไปอีก
ก็มีสิทธิที่จะยื่นขอลาออกจากหน่วยงานได้
3. การกระทำผิดอย่างร้ายแรง ไม่ว่าจะเกิดจากการขาดความสามารถหรือการขาดประสิทธิภาพ
ในการดำเนินงานของบุคลากรก็ตาม เมื่อผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยรอบคอบแล้วอาจจะให้บุคลากร
พ้นจากตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ ได้

4. การครบเกษียณอายุราชการ เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นระยะเวลาจนอายุที่ต้องปลดเกษียณ โดยได้รับบำเหน็จบำนาญ เป็นค่าตอบแทนในการทำงาน ก็ถือว่าบุคลากรนั้น ๆ พ้นจากหน้าที่การงานของหน่วยงานด้วย

5. พิกัดหรือทิวทัศน์ เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานแล้วได้รับอุบัติเหตุหรืออื่น ๆ อันเป็นผลให้บุคลากรนั้นกลายเป็นคนพิการหรือทิวทัศน์ที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานตามปกติ ก็จำเป็นต้องให้บุคลากรนั้นพ้นจากหน่วยงานไป

6. การโอนหรือย้าย ในกรณีที่บุคลากรคนใดอยากเปลี่ยนหน่วยงานโดยไม่ประสงค์จะทำงานในที่เดิมก็อาจมีการโอนหรือการย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นได้ ถ้าหน่วยงานนั้นมีความเต็มใจที่จะรับและมีตำแหน่งให้ถือว่าบุคลากรพ้นจากงานในหน่วยงานเดิมด้วย

เกรียงศักดิ์ เขียวขิง (2542 : 23 - 24) การพ้นจากงาน คือ การตัดสินใจส่วนบุคคลและขององค์กร เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากเหตุทางวินัย สภาพเศรษฐกิจ หรือเหตุผลส่วนตัว การออกจากงานเป็นเรื่องใหญ่และสำคัญ หน่วยงานต้องมีบทบาทในการค้นหาวิธีที่เหมาะสมและให้เกิดความพอใจที่สุดในวิถีทางที่ลดปัญหาและผลเสียที่จะเกิดขึ้นแก่องค์กรและบุคลากร

ธงชัย สันติวงศ์ (2542 : 142) กล่าวว่า เมื่อบุคคลทำงานให้กับองค์กรหรือหน่วยงานแล้วสักช่วงเวลาหนึ่งพนักงานงานหรือบุคลากรที่ทำงานให้กับองค์กรก็ต้องพ้นจากองค์กรไปในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. ออกโดยสมัครใจของบุคคลเอง เช่น ลาออก
2. ออกเพราะองค์กรไม่มีเงินจ้าง
3. ออกตามวาระเมื่อครบสัญญาจ้าง
4. ออกเพราะมีความผิดกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร

กล่าวโดยสรุป การให้บุคลากรพ้นจากงาน เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะต้องดำเนินการให้ไปด้วยความรอบคอบและยุติธรรม เป็นไปตามระเบียบหรือกฎหมายกำหนด ให้โอกาสแก่บุคลากรและยกย่องบุคลากรที่พ้นจากงาน มีขอบเขตเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายงาน การโอน การย้าย การเปลี่ยนย้ายงานในหน้าที่ การเกษียณอายุราชการ และการลงโทษ ให้ออกจากงาน ซึ่งมีหลักการเป็นลายลักษณ์อักษรและยึดหลักคุณธรรมเป็นที่ตั้ง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ ช่วยในการเสริมสร้างให้บุคลากรก้าวไปสู่หน้าที่การงานให้สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรในองค์กรให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสมกับงานมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2546 : 174-175) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ไว้ว่าเป็นการนำเอาศักยภาพของมนุษย์แต่ละคนมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่องค์กร และให้แต่ละคนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ตระหนักในคุณค่าของตนเองเพื่อนร่วมงานองค์กร สำหรับบุคลากรในองค์กรย่อมแตกต่างกัน ตามลักษณะเพศอายุวัย ลักษณะนิสัยความมุ่งมั่นในการทำงาน และความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งลักษณะขององค์กรและบุคลากรดังกล่าวจะเป็นปัจจัยที่จะต้องพิจารณาให้รอบคอบว่า องค์กรมีความจำเป็นอย่างไรจะพิจารณาว่าบุคลากรแต่ละคนมีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดที่จะต้องพัฒนาความรู้ความสามารถและต้องพัฒนาอีกเท่าไร ความสามารถเดิม หรือศักยภาพเดิมมีระดับใด และต้องการพัฒนาไปสู่ระดับใด และที่สำคัญจะใช้วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพสูงสุด และคุ้มค่าที่สุด

บรรยง โตจินดา (2546 : 188-189) กล่าวว่า แนวคิดในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรมีดังต่อไปนี้

1. เคารพในสิทธิของบุคคล การฝึกอบรมมีความจำเป็นต่อพนักงานที่เข้ารับการอบรมไม่ว่าจะเป็นในแง่รูปแบบเนื้อหาและวิธีการ
2. การมุ่งแก้ปัญหาให้องค์กร การมุ่งแก้ปัญหาเป็นตัวกำหนดบทบาทงานด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มุ่งส่งเสริมการแก้ปัญหาในฐานะที่การศึกษาการฝึกอบรมเป็นองค์ประกอบของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนา ทั้งในด้านการเตรียมตัว การจัดหาเนื้อหา รูปแบบซึ่งผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาต้องมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาองค์กร
4. เป็นกระบวนการที่มีระบบบุคคลที่มีทัศนคติที่เหมือนกันการสอดคล้องประสานที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กรได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กร และส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มากที่สุด

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้ให้กับบุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น มีผู้ที่ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

ประวีณ ฦ นคร และคณะ (2540 : 383) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง การทำความสำเร็จให้กับองค์กรมนุษย์เป็นปัจจัยการบริหารที่มีชีวิตจิตใจมีอารมณ์และรู้สึกนึกคิดและมีพฤติกรรมที่แสดงออกได้หลายรูปแบบแตกต่างกันออกไปพฤติกรรมที่แสดงออกนี้ย่อมเกิดขึ้น โดยมีสาเหตุมีแรงกระตุ้นและมีจุดมุ่งหมายในการบริหารงานให้มี

ประสิทธิภาพผู้บริหารจะต้องหาทางที่จะควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ที่ต่างก็เกิดขึ้น โดยมีสาเหตุมีแรงกระตุ้นและมีจุดมุ่งหมายแตกต่างกันให้แสดงออกในรูปแบบและทิศทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จขององค์การ

พยอม วงศ์สารศรี (2540 : 156) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้นในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลก็คือการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสพผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่ องค์การ

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2541 : 83) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆเช่นความรู้ ความสามารถทักษะอุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

สุภชัย ยาวะประภาส (2548 : 174) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์การมีสมรรถนะสูงขึ้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ เป็นผลดี อันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์การ

จากความหมายข้างต้นพอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใด หน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

แนวทางการพัฒนาบุคลากรมักมีรูปแบบการพัฒนาในลักษณะของการพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจ และอุปนิสัย เพื่อพัฒนาองค์การ ให้สามารถพัฒนาและเจริญเติบโตได้อย่างมั่นคงมีผู้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

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

1. การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ วิธีการที่อาจนำมาใช้ได้แก่

1.1 การบรรยาย (Lecture) โดยผู้เชี่ยวชาญนักวิชาการต่างๆ เพื่อการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์แก่พนักงานวิธีการบรรยายจะได้เนื้อหามากกว่าวิธีอื่นแต่ก็มีข้อจำกัดตรงที่เป็น การสื่อความหมายทางด้านเดียวเป็นส่วนใหญ่ ผู้ฟังไม่ค่อยมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น

1.2 การประชุมอภิปราย (Conference Method) เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันสิ่งที่ได้จะหลากหลายมากกว่าวิธีบรรยาย

1.3 การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) โดยให้แสดงบทบาทต่างๆ ตามสถานการณ์ที่กำหนดให้เพื่อใช้บทบาทสมมติวิเคราะห์ให้ความรู้

1.4 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ อภิปรายตามหัวข้อที่กำหนดให้เป็นคณะทำให้ได้รับความรู้ที่หลากหลายจากผู้รู้เรื่องนั้นจริงๆ

2. การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานวิธีการที่อาจนำมาใช้ได้แก่การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Method) คือการศึกษากรณีที่กำหนดให้แล้ววิเคราะห์ปัญหาหาวิธีการหรือทางเลือก ในการแก้ไขมักใช้เมื่อต้องการให้พนักงานมีการทดลองทำจริงๆ ไม่ใช่ฟังบรรยายเท่านั้น ทักษะจะเกิดเมื่อได้ทดลองทำโดยนำหลักการวิธีการทางทฤษฎีมาใช้

3. การพัฒนาทัศนคติหรือความคิดใหม่ๆ ทำได้โดยวิธีการระดมความคิดเห็น (Brain Storming) เป็นวิธีที่นิยมใช้มากที่สุดในการฝึกอบรมมาช่วยให้สมาชิกที่เข้าอบรมได้เสนอ ทัศนะต่าง ๆ แล้วสรุปเป็นของกลุ่ม จะมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันมากทำให้สมาชิก ในกลุ่มย่อยได้แนวคิดใหม่ๆ จากกลุ่ม อันจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติส่วนตัวได้วิธีหนึ่ง นอกจากนั้นยังอาจใช้วิธีการทางจิตวิทยาอื่นๆ ซึ่งเป็นสิ่งสอดแทรกเข้าใช้ร่วมด้วย เช่น การพัฒนา ตนเองโดยใช้กระบวนการกลุ่ม (Sensitivity Training) การวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Transactional Analysis)

อำนาจ แสงสว่าง (2542 : 67) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการ วางแผน ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มิใช่หยุดนิ่งอยู่กับที่มี ส่วนสัมพันธ์กับกิจกรรมภายในเป็นจำนวนมากของโรงเรียน การวางแผนจะต้องมีการจัดทำข้อมูล รายละเอียดให้ชัดเจน มีเงื่อนไขความต้องการที่ทันสมัยเป็นปัจจุบันรวมทั้งการวางแผนและ การพัฒนากำลังบุคลากร เช่น การรับสมัคร การประเมินการวางแผนการฝึกอบรมบุคลากร ให้บรรลุผลสำเร็จตามความต้องการของโรงเรียน มีความจำเป็นต้องมีรายละเอียดการวิเคราะห์ สภาพการณ์ในปัจจุบันและในอนาคตเพื่อทำให้เกิดความมั่นใจว่าโรงเรียนสามารถจัดหาทรัพยากร มนุษย์ซึ่งมีทักษะเหมาะสมกับงานที่จะทำตามที่โรงเรียนกำหนดได้ตามจำนวนที่ต้องการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544 : 137) กล่าวว่า การพัฒนา บุคลากรสามารถทำได้หลายวิธีได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมได้แก่การที่หน่วยงานจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลหลักสูตรต่าง ๆ ตามที่ทราบกันอยู่ทั่วไป การฝึกอบรมนั้นเป็นวิธีการพัฒนาบุคคลที่นิยมดำเนินการกันมาเนื่องจาก สามารถดำเนินการได้อย่างมีระบบสามารถพัฒนาบุคคลได้เป็นจำนวนมากและเป็นวิธีการพัฒนา

บุคคลที่วิธีหนึ่ง จนถือกันว่า การฝึกอบรมนั้น เป็นวิธีที่นิยมอย่างหนึ่งในการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและทำให้บางคนเข้าใจว่า “การฝึกอบรมคือการพัฒนาบุคคล” หรือ “การพัฒนาบุคคลคือการฝึกอบรมเท่านั้น” ทั้ง ๆ ที่การฝึกอบรมนั้นเป็นเพียงวิธีหนึ่งในการพัฒนาบุคคลเท่านั้น อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมจะมีข้อจำกัดอยู่มาก กล่าวคือการฝึกอบรมจะใช้ได้เฉพาะ การพัฒนาบุคคลเป็นกลุ่มหรือเป็นจำนวนมากพอสมควรถ้ามีบุคคลจำนวนน้อย ๆ แล้วจะใช้การฝึกอบรมไม่ได้จึงต้องหาวิธีการอื่น ๆ มาใช้ให้เหมาะสม

2. การศึกษาต่อได้แก่การที่หน่วยงานจัดให้บุคคลได้ศึกษาต่อส่งไปฝึกอบรมหรือดูงานซึ่งเป็นการส่งบุคคลไปพัฒนาภายนอกหน่วยงาน แต่จะมีประโยชน์เท่า ๆ กับการจัดฝึกอบรมหรือดูงานนั้นหน่วยงานได้พิจารณาส่งบุคคลไปเฉพาะหลักสูตรที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานจริง ๆ

3. การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ได้แก่ การที่หน่วยงานจัดให้บุคคลได้รับการพัฒนาความสามารถหรือพัฒนาความรู้ความชำนาญหรือความเข้าใจจากการปฏิบัติงานนั่นเอง เช่น การแนะนำชี้แจงประชุมชี้แจงการศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานให้ไปค้นคว้าด้วยตนเอง การมอบหมายให้เข้าร่วมประชุม หรือสัมมนา การมอบหมายให้เป็นวิทยากรหรือเขียนบทความหรือเอกสารการหมุนเวียนงานหรือการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง เป็นต้น

4. การพัฒนาด้วยตนเอง ได้แก่ การที่หน่วยงานจัดหรือส่งเสริมให้บุคคลได้พัฒนาด้วยตนเอง เช่น การศึกษาคู่มือปฏิบัติงานการศึกษาค้นคว้าประกอบการปฏิบัติการศึกษาต่อเนื่องเวลาการเข้าหลักสูตรฝึกอบรมการประชุมทางวิชาการ การดูงาน เป็นต้น

5. การพัฒนาทีมงาน ได้แก่ การที่หน่วยงานจัดให้มีการพัฒนาบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในลักษณะของการพัฒนาทั้งทีมงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาการทำงานร่วมกันกรณีนี้จะเน้นการทำงานเป็นทีมเป็นสำคัญซึ่งโดยปกติจะจัดการพัฒนาบุคคลทั้งหน่วยงานด้วยเหตุนี้จึงได้ถือว่าการพัฒนาบุคคลในลักษณะนี้เป็นการพัฒนาองค์การวิธีหนึ่งซึ่งในปัจจุบันนี้หน่วยงานต่าง ๆ ได้มีการมุ่งเน้นกันมากกรณีการพัฒนาบุคคลเช่นนี้ตัวอย่างเช่น พัฒนาบุคคลโดยระบบคิววิธีการบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

ศุภชัย ยาวะประภาษ (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/หรืออนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อในหลักสูตร

ระยะสั้น ระยะกลาง และการให้ไปศึกษาระดับปริญญาและหลังปริญญา การให้การศึกษาจึงเป็นการลงทุนที่สำคัญทั้งขององค์กรและตัวบุคลากรเอง

2. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ และเสริมสร้างทักษะความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในการยกมาตรฐานการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น อันจะทำให้้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคคลด้วย

3. การพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มและขยายโลกทัศน์สำหรับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนทั้งในงานและในสังคมส่วนรวมให้แก่บุคลากรซึ่งรวมถึงการมอบหมายงานพิเศษ การสอนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การเป็นพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การงาน การจัดทัศนศึกษา คูงาน การมอบหมายให้ประชุมแทนและการมอบหมายให้เข้าร่วมกิจกรรมสังคมอื่น ๆ ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ดังกล่าวหากเลือกใช้ผสมผสานกับ 2 แนวทางข้างต้น ก็จะช่วยทำให้ระบบการพัฒนาบุคลากรขององค์กรมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีแนวทางการดำเนินการ โดยการให้การศึกษา และการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง ด้านมนุษย มุ่งมั่น ที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น ด้านการงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์กรมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ วิธีการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

จุมพล หนิมพานิช และคณะ (2544 : 153-155) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร 5 ประการได้แก่

1. ทรัพยากรมีคุณค่า มนุษย์มีคุณค่า มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีชีวิตจิตใจ จะต้องให้เกียรติให้ความสำคัญเพื่อที่จะใช้ทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด
2. ทรัพยากรมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงในยุคการแข่งขันจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม
3. ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การทำงานในองค์กรต้องมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสะอาดและสภาพการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น
4. ทรัพยากรมนุษย์มีความพึงพอใจในงาน องค์กรจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศใน

การทำงานที่ดี ปรับองค์การเป็นแบบสิ่งมีชีวิต ทุกคนมีความสุขสนุกในการทำงานมีความท้าทาย และเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่และปรับเปลี่ยนองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

5. ทรัพยากรมนุษย์มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง องค์ความรู้การเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย กล่าวคือ สมัยก่อนมุ่งเน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ใครก็ตามที่เก่งด้านใดจะมีมูลค่าสูง แต่ในปัจจุบันมุ่งสู่คนที่เก่งหลายด้านดังนั้นองค์การจึงจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ และเทคนิคการทำงานใหม่ๆ มาใช้ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วันชัย มีชาติ (2548 : 9) กล่าวว่า คนถือเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งขององค์การที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุผลที่วางไว้ ทั้งนี้เพราะคนเป็นกลไกที่จะขับเคลื่อนการปฏิบัติงานภายในองค์การทั้งหมดในหลายกรณีที่ต้องมีการ 2 แห่ง มีลักษณะการดำเนินการอย่างเดียวกันเป้าหมายเหมือนกัน มีโครงสร้างตลอดจนระบบการบริหารเทคนิคการจัดการ และเทคโนโลยีเกือบจะเหมือนกันทุกประการ แต่องค์การทั้ง 2 แห่ง ประสบผลสำเร็จต่างกันหรือมีประสิทธิภาพต่างกัน ไม่เท่าเทียมกัน หรือกรณีการเลือกใช้เทคนิคทางการบริหารเทคนิคทางการบริหารบางเทคนิคใช้ในองค์การหนึ่งได้ผล แต่เทคนิคเดียวกันนั้นใช้ในอีกองค์การหนึ่งกลับต้องพบกับความล้มเหลว สาเหตุของการเป็นเช่นนี้ก็เพราะพฤติกรรมของคนในองค์การเหล่านั้นมีความแตกต่างกัน ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ก็ล้วนแล้วแต่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ หรือการบรรลุเป้าหมายขององค์การทั้งสิ้น ดังนั้นในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล คำถามที่นักพฤติกรรมศาสตร์ให้ความสนใจก็ได้แก่อะไรเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลากรที่คนๆ หนึ่ง จะแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมานั้นเป็นเพราะอะไรหรือมาจากสาเหตุใด ทำให้พฤติกรรมของคนๆ หนึ่ง ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันจึงต่างกัน ทำไมพฤติกรรมของคนหลายคนในสถานการณ์เหมือนกันจึงต่างกันคือทำไมคนจึงได้ตอบสนองต่อสถานการณ์หนึ่งๆ ไม่เหมือนกัน

ศุภชัย ขาวะประภาส (2548 : 108 – 181) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญในเชิงปัจจัยที่เป็นเหตุและผลให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในองค์การต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำให้มีนวัตกรรมต่าง ๆ เข้ามาใช้ในองค์การอันจะเป็นตัวกระตุ้น การเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์การ เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการปรับเปลี่ยนรวดเร็วและรุนแรงเพิ่มมากขึ้นทุกขณะ
2. ก่อให้เกิดการเผยแพร่นวัตกรรมนั้น ๆ ให้เป็นที่เข้าใจและยอมรับไปปฏิบัติ ในวงกว้างขององค์การ

3. กระตุ้นบุคลากรให้เกิดความพร้อม ด้านสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทั้งในระดับนโยบาย กลยุทธ์ ในการดำเนินงาน โครงสร้างการจัดองค์กร ระบบการทำงาน

จากการศึกษาความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ บุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การทำงานในองค์กรต้องมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสะอาดและสภาพการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น เป็นการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความพร้อม ด้านสมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทั้งในระดับนโยบาย กลยุทธ์ในการดำเนินงาน โครงสร้างการจัดองค์กร ระบบการทำงาน

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรเป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการพัฒนาบุคลากรในอนาคต กำหนดภารกิจขององค์กรที่มีความสำคัญที่ต้องการให้กิจกรรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีนักวิชาการหลายท่าน กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

วิจิตร อวระกุล (2540 : 169) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายก็เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และการปรับปรุงตนในด้านต่างๆ ดังนี้

1. การปรับปรุงตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคนิคสังคมหรือสภาวะแวดล้อม
2. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนแปงให้มีความรอบรู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเฉพาะเรื่องที่รับผิดชอบ
3. ปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจความคิดในเรื่องต่างๆ สามารถวิเคราะห์ ถิ่นกรองสัมพันธ์ปัจจัยต่างๆ ให้สอดคล้องกับสภาวะที่แปรเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา
4. ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเองโดยมีต้องให้บอกชี้แนะ หรือนำทางตลอดเวลา
5. ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดความอ่านอย่างรอบคอบของตนทำงานด้วยฝีมือ และมีความเต็มใจในการทำงานโดยมีต้องรอคำสั่งให้ทำงาน
6. ให้มีจิตใจกว้างขวางยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นสามารถทำงานด้วยตนเอง และฟังพาอาศัยผู้อื่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะพัฒนาตนเองและงานให้ดีขึ้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2543 : 535) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมาย 2 ประการคือ

1. ความมุ่งหมายขององค์กรเป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักในแง่ของส่วนรวมได้แก่

สร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดพัฒนาการให้
ได้ผลสูงสุด ลดความสิ้นเปลืองป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน จัดวางมาตรฐานในการทำงานพัฒนา
ฝีมือของบุคคลในการทำงานพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มี

ความพึงพอใจทุกฝ่ายฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและขยายองค์การเพื่อสนองการบริการที่
มีประสิทธิภาพแก่สาธารณชนหรือผู้มาติดต่อ

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล หมายถึงความมุ่งหมายของข้าราชการพนักงานเจ้าหน้าที่ที่
ปฏิบัติอยู่ในองค์การหรือหน่วยงานความมุ่งหมายส่วนบุคคลนี้ได้แก่ ความก้าวหน้าในการเลื่อน
ตำแหน่งการพัฒนาที่วงที่ บุคลิกภาพในการทำงาน พัฒนาฝีมือในการทำงานโดยการทดลองปฏิบัติ
ฝึกฝนการใช้วินิจฉัยในการตัดสินใจเรียนรู้งาน และลดการเสี่ยงอันตรายในการทำงานปรับปรุงสภาพ
การทำงานให้ดีขึ้นส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายของ
องค์การที่ปฏิบัติอยู่ดีขึ้น และมีความพอใจในการทำงาน

วิยะดา วราชนานันท์ (2549 : 3) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมาย 3 ระดับได้แก่

1. ระดับที่ 1 เรียกว่าระดับเข้าใจ คือ สามารถนำไปใช้
2. ระดับที่ 2 ระดับของความสามารถ
3. ระดับที่ 3 ระดับของความประทับใจเข้าใจสามารถนำไปใช้ได้อย่างดี

จากการศึกษาจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนา
บุคลากร เพื่อที่จะเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพผู้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ให้
สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคนิคสังคมหรือสภาวะแวดล้อมเพื่อเพิ่มความคล่องตัวและ
การปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานเป็นการบำรุงส่งเสริมสมรรถภาพและกำลังใจเพื่อให้บุคคลสามารถ
ปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพสูงสุดรวมถึงเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของ
บุคลากรอีกด้วย

ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นที่จะต้องทำ เพื่อพัฒนา
ความรู้ความสามารถให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น มีผู้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนา
บุคลากรไว้ดังนี้

กิติ ตย์คานนท์ (2543 : 105) กล่าวว่า ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรมีดังนี้คือ

1. ให้ประโยชน์ด้านเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานพร้อมทั้งการเพิ่มพูน
และปรับปรุงวิชาการกับเทคโนโลยีใหม่
2. เพิ่มความคล่องตัวและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน
3. ช่วยสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกิจกรรมการพัฒนาอย่างทั่วถึง
4. ช่วยสร้างโอกาสความก้าวหน้าให้กับบุคลากรการพัฒนาบุคลากรถือว่ามีประโยชน์

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 179) กล่าวว่า ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร จะก่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรและบุคลากรโดยตรงดังนี้

1. ช่วยพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการทำงาน โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางด้าน ทฤษฎีและปฏิบัติเพื่อสร้างและเพิ่มพูนขีดความสามารถให้สูงขึ้นเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
2. ช่วยพัฒนาระบบการดำเนินงานขององค์กรให้มีความก้าวหน้าและทันสมัยสามารถ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงาน โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมจากวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและรอบรู้เฉพาะสาขาวิชาชีพ
3. ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการบริหารงานให้มีความคล่องตัวมีขีดความสามารถ เพิ่มขึ้นมีความร่วมมือในการทำงานมากขึ้น โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมพฤติกรรมกลุ่ม
4. ช่วยเสริมสร้างและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญในการทำงานสูงขึ้น เนื่องจากกระบวนการฝึกอบรมให้โอกาสให้ความรู้ทักษะประสบการณ์และเทคนิคการทำงานที่ดี บุคลากรสามารถนำมาประยุกต์และพัฒนาการทำงานแก้ไขปัญหาการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และเป็นผลให้บุคลากรมี โอกาสได้รับความก้าวหน้าในการทำงานได้มากขึ้น
5. ช่วยเพิ่มผลงานในการผลิตหรือผลงานในการบริการลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลกำไร ให้แก่องค์กรมากขึ้นเนื่องจากกระบวนการฝึกอบรมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานลดอัตรา การสูญเสียเวลาการทำงานและลดความสิ้นเปลืองวัสดุ เนื่องจากการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ต้นทุนการผลิตหรือการบริการมีราคาถูกลงทำให้ผลกำไรเพิ่มมากขึ้นเป็นผลดีแก่ การดำเนินงานขององค์กรและบุคลากรทุกคน
6. ช่วยสร้างคุณภาพของงานให้มีมาตรฐานมีความเชื่อถือไว้วางใจ ได้แก่ ลูกค้า ผู้มาติดต่อใช้บริการเนื่องจากกระบวนการฝึกอบรมฝึกบุคลากรให้มีคุณภาพในการทำงาน ในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจึงทำให้สามารถสร้างชื่อเสียงและความสำเร็จให้แก่องค์กร

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2548 : 107) กล่าวว่า ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร จะเกิดกับบุคลากรดังนี้ คือการมอบอำนาจให้บุคลากรมีโอกาสเจริญเติบโตเพื่อขยายทักษะ และ การตัดสินใจของบุคลากรจะทำให้บุคลากรนั้นรับหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น โดยปริยายเพื่อเตรียมพร้อม รับโอกาสดีๆ ในความก้าวหน้าต่อไปจะช่วยให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ และนำเอาความฉลาดมา ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มทักษะในการแก้ปัญหาของตนเองไม่มีการศึกษาหรือการไปฝึกอบรมใดๆ ที่สามารถพัฒนาบุคคลได้เร็วกว่าที่ถนัดกว่าและมีประสิทธิภาพมากกว่าประสบการณ์ด้านปฏิบัติ (Practical Experience)

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ดำเนินการ เพื่อพัฒนา ความรู้ ความสามารถให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและ การปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานเป็นการบำรุงส่งเสริมสมรรถภาพและกำลังใจ เพื่อให้บุคคลสามารถ

ปฏิบัติงานได้ดี มีประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรอีกด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นเป็นส่วนหนึ่งของการปกครองประเทศ โดยรัฐบาลกระจายอำนาจการบริหารจัดการเกี่ยวกับภารกิจการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของชุมชนท้องถิ่น โดยมีกฎหมายให้อำนาจให้สามารถดำเนินกิจกรรมและบริการสาธารณะบางอย่างที่จำเป็น และเกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่น ทั้งนี้ภายใต้หลักของความยืดหยุ่น คล่องตัว และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยมีองค์กรทางการเมืองของท้องถิ่นนั้นเองเป็นผู้ดำเนินการ มิใช่การบริหารจัดการโดยองค์กรเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลหรือตัวแทนรัฐบาลที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากแก้วของประชาธิปไตย ทำให้คนไทยเข้าใจหลักการปกครองตนเอง และเพื่อตนเองอย่างชัดเจนมากขึ้น การปกครองท้องถิ่นในรูปแบบการปกครองตนเองได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้หลายท่านด้วยกันดังนี้

ถวัลรัฐ วรเทพพุดพิงศ์ (2540 : 174) ได้กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการปกครองชุมชนที่มีอาณาเขตแน่นอน แต่ไม่มีอำนาจอธิปไตยแยกตัวเป็นอิสระไปจากรัฐหรือประเทศ เป็นชุมชนที่มีสิทธิตามกฎหมาย และการจัดองค์กรที่จำเป็นเพื่อออกข้อบัญญัติ ในการจัดการเกี่ยวกับกิจกรรมท้องถิ่นของตนเองโดยอิสระ ปราศจากการควบคุมจากภายนอก

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

พวงทอง โยธาใหญ่ (2545 : 9) ได้กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเอง โดยให้มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาและให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรหน่วยการปกครองท้องถิ่นให้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ดัดสินใจ และดำเนินการภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดภายในท้องถิ่น ของตนเองเท่านั้น และหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นนี้ต้องอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

รศ.ดร. รัตนเสริมวงศ์ (2546 : 15) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง ประชาชนในท้องถิ่นซึ่งมีอำนาจปกครองตนเอง โดยจัดตั้งองค์กรขึ้นมาใช้อำนาจแทนประชาชนเรียกว่าองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเป็นอิสระ ภายในกรอบนโยบาย กฎหมาย และการกำกับดูแลของรัฐ

สถาบันพระปกเกล้า (2548 : ออนไลน์) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกัน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ โดยมีตัวแบบซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงานแต่รัฐบาลต้องกำกับดูแลด้วยวิธีต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การกระจายอำนาจการตัดสินใจจากส่วนกลางให้กับคนในท้องถิ่น โดยจัดตั้งองค์กรขึ้นมาใช้อำนาจแทนประชาชน เรียกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจในการบริหารงานบุคคล การจัดเก็บรายได้ การออกข้อบัญญัติข้อบังคับ และมีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยให้ประชาชนที่เป็นตัวแทนของคนในท้องถิ่นมาบริหารงานและตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรของท้องถิ่นตนเองอย่างเป็นอิสระภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญและการกำกับดูแลของรัฐบาลกลาง

ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง โดยการทำให้ประชาชนเข้าใจหลักการปกครองตนเองโดยตรงและเพื่อตนเองอย่างชัดเจน เนื่องจากประชาชนจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งรับผิดชอบความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ การปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน และได้มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

อมร รักษาสัตย์ (2543 : 204 -210) ได้กล่าวถึง การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศประชาธิปไตยมีความสำคัญ พอสรุปได้ดังนี้

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรของประชาชนเพื่อประชาชน

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรของประชาชนในท้องถิ่นประชาชนในท้องถิ่นเป็นเจ้าของอำนาจในการปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนซึ่งเป็นเจ้าของอำนาจในการปกครองท้องถิ่นย่อมเป็นเจ้าขององค์กรส่วนท้องถิ่น ประชาชนจึงเป็นผู้กำหนดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีลักษณะอย่างไร ใหญ่เล็กแค่ไหน มีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใดมีรูปแบบโครงสร้างอย่างไร

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กร โดยประชาชนในท้องถิ่น ประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจปกครองตนเองตามอุดมการณ์ประชาธิปไตย การปกครองท้องถิ่น จึงเป็นการปกครองโดยประชาชน แต่เนื่องจากประชาชนไม่สามารถดำเนินการปกครองได้ด้วยตนเอง จึงมอบอำนาจให้สมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่นทำหน้าที่แทน โดยการเลือกตั้งจากประชาชน

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 สามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการกำหนดนโยบาย แก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เอง

อลงกรณ์ อรรคแสง (2547 : 7) ได้เสนอความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นไทยว่ามีองค์ประกอบ 5 ประการดังนี้

1. เป็นองค์กรชุมชนที่มีขอบเขตพื้นที่ปกครองที่กำหนดไว้แน่นอน
2. มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย
3. มีอิสระในการดำเนินกิจกรรมและสามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการวินิจฉัยและกำหนดนโยบายภายใต้การควบคุมของรัฐ
4. มีการจัดองค์กรเป็น 2 ฝ่าย คือฝ่ายบริหารท้องถิ่น และฝ่ายสภาท้องถิ่น
5. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองโดยการเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและติดตาม ตรวจสอบ การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2548 : 33) โดยกล่าวถึงความสำคัญของการการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย

2. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล
3. การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาลงท้องถิ่นตนเอง

4. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ

5. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง
กล่าวโดยสรุป การปกครองท้องถิ่นกำหนดขึ้นเพื่อมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้
ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองในระดับหนึ่ง และที่สำคัญคือประชาชนใน
ท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างกว้างขวาง

องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการส่งเสริมประชาธิปไตยระดับท้องถิ่น โดยให้ประชาชนใน
ท้องถิ่นเรียนรู้การปกครองตนเองอันเป็นรากฐานสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมืองอันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบ
ประชาธิปไตย โดยประชาชนมีส่วนร่วมและสามารถตรวจสอบได้ง่ายสามารถแก้ปัญหาในท้องถิ่น
แต่ละแห่งได้รวดเร็วและมีความสอดคล้องของการตัดสินใจของปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่

อุทัย หิรัญโต (2523 : 22 ; อ้างถึงใน โกวิทช์ พวงงาม. 2548 : 31) กล่าวว่า องค์ประกอบ
ของการปกครองส่วนท้องถิ่นมี 8 ประการด้วยกัน คือ

1. สถานะตามกฎหมาย คือ ต้องมีการกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญ
ของประเทศ
2. พื้นที่และระดับ คือ ต้องมีการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นไว้
อย่างชัดเจน
3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่มากน้อย
เพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาล
4. องค์การนิติบุคคลจัดตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางมีขอบเขต
การปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติ
ตามนโยบายนั้น ๆ
5. การเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนใน
ท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน
6. อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติกิจการภายใต้ขอบเขต
กฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาหน่วยงานราชการ
7. งบประมาณของตนเองมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ คือ ภาษีและค่าธรรมเนียม
ต่าง ๆ เพื่อนำไปทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า
8. การควบคุมดูแลของรัฐบาลเมื่อจัดตั้งแล้วรัฐต้องควบคุมดูแลเพื่อประโยชน์และความ
มั่นคงของรัฐ และประชาชนโดยส่วนรวม

นอกจากนั้น โกวิทช์ พวงงาม (2550 : 33) ยังได้กล่าวอีกว่า คณะกรรมการปรับปรุงระบบ
การบริหารการปกครองท้องถิ่น โดยนายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี ได้มีคำสั่งสำนัก

นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าว ตามคำสั่งที่ 262/2534 เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2534 เพื่อศึกษาระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่นของไทยที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ในทุกรูปแบบหาแนวทางและข้อเสนอในการปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ การคลัง และงบประมาณ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาล หน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคกับหน่วยการปกครองท้องถิ่น โดยกล่าวถึงองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น ไว้ดังนี้

1. เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และทบวงการเมือง
2. มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักการที่บัญญัติไว้ใน

กฎหมายรัฐธรรมนูญ

3. มีอิสระในการปกครองตนเอง
4. มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม
5. มีงบประมาณรายได้เป็นของตนเองอย่างเพียงพอ
6. มีบุคลากรปฏิบัติงานของตนเอง
7. มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการให้บริการ
8. มีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตของกฎหมายแม่บท
9. มีความสัมพันธ์กับส่วนกลางในฐานะเป็นหน่วยงานระดับรองของรัฐ

จากแนวคิดองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานของทฤษฎีการกระจายอำนาจและอุดมการณ์ประชาธิปไตยซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรมการปกครองตนเองในระดับหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะของการปกครองท้องถิ่นที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง มีการเลือกตั้ง และที่สำคัญประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง

ปัญหาของการปกครองท้องถิ่น

มีผู้แสดงความคิดเห็นถึงปัญหาของการปกครองท้องถิ่นไว้ในบทความ คลังสมอง วปอ. เพื่อสังคมในหัวข้อ รัฐธรรมนูญกับการปกครองท้องถิ่นดังนี้

สงวน ถิ่วมโนมนต์ (2548 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงปัญหาของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. ปัญหาด้านโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลักการสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นคือ ให้คนในท้องถิ่นปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นแต่ในอดีตได้มีกฎหมายหลายฉบับกำหนดโครงสร้างการบริหารของท้องถิ่นไว้หลากหลายรูปแบบทำให้เกิดความแตกแยก สับสน รวมทั้งการที่ผู้บริหารท้องถิ่นหรือสมาชิกสภาท้องถิ่นไม่ได้มาจากการเลือกตั้งของประชาชน จึงถูกมองว่าการบริหารกิจการของท้องถิ่นอาจไม่ตรงกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลเมืองพัทยา

2. ปัญหาด้านอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบจะกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน ในกฎหมายมีอยู่หลายประการ แต่ในความเป็นจริงแล้วองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลับมีอำนาจหน้าที่และการให้บริการแก่สาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นของตนเองน้อย เนื่องจากมีหน้าที่ซ้ำซ้อนกับราชการบริหาร ส่วนภูมิภาค

3. ปัญหาด้านการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาสำคัญในเรื่องนี้ คือ ปัญหาเรื่องรายได้ของท้องถิ่นซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้จากภาษีดังนี้ ภาษีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บเอง เช่น ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย อากรฆ่าสัตว์ ภาษีที่เป็นของรัฐบาล รัฐบาลจัดเก็บเพิ่มและจัดสรรให้แก่ท้องถิ่น เช่น ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีสรรพสามิต และภาษีที่เป็นของท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม ปัญหารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ มีรายได้น้อยมาก จึงไม่เพียงพอต่อการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงานคือข้าราชการท้องถิ่นเป็นผู้รับนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายกำหนดให้องค์กรบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นแต่ละรูปแบบแตกต่างกัน ทำให้ไม่เอื้ออำนวยต่อการหมุนเวียนและมีความเหลื่อมล้ำกันในความก้าวหน้า

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

6. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในอดีตที่ผ่านมา ประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของตนเองน้อยมาก การมีส่วนร่วมที่เป็นรูปธรรมคือการเปิดโอกาสให้ประชาชนไปใช้สิทธิเลือกตั้งสภาท้องถิ่น แต่เมื่อเลือกตั้งเสร็จสิ้นมีสมาชิกสภาท้องถิ่นมีคณะผู้บริหารแล้วประชาชนจะไม่มีส่วนร่วมอย่างอื่นเลย ในกรณีที่ประชาชนสนใจจะมีส่วนร่วมในทางปฏิบัติก็พบว่าไม่มีช่องทางที่เปิดให้ประชาชนทำอะไรได้มากนัก ซึ่งทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดพลัง ขาดความร่วมมือและขาดความสนใจจากประชาชนส่งผลให้การปกครองท้องถิ่นซึ่งเป็นการปกครองของคนในท้องถิ่นเองประสบความล้มเหลวอย่างสิ้นเชิง

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

1. ปัญหาด้านการถ่ายโอนภารกิจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็ปัญหาอุปสรรคมากมาย ประเด็นปัญหาสำคัญก็คือ แม้ว่าทิศทางและแผนการกระจายอำนาจจะถูกกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ แต่กระบวนการถ่ายโอนภารกิจหน้าที่จากส่วนราชการต่างๆ ไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลับดำเนินไปอย่างไร้ระเบียบ ซึ่งประเด็นสำคัญปัญหาได้แก่

1.1 การถ่ายโอนภารกิจที่เกิดขึ้นยังคงเป็นไปอย่างจำกัด ทั้งนี้จะกระจุกตัวอยู่เฉพาะภารกิจในกลุ่มโครงสร้างพื้นฐานและการส่งเสริมคุณภาพชีวิต อีกทั้งกิจกรรมที่มีการถ่ายโอนจริงก็จำกัดเฉพาะในบางกิจกรรมเท่านั้น เช่น การก่อสร้างและบำรุงรักษาถนน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โครงการอาหารเสริมนมและอาหารกลางวัน การสงเคราะห์เบี้ยผู้สูงอายุ เป็นต้น

1.2 การถ่ายโอนภารกิจยังไม่เป็นไปอย่างสอดคล้องระหว่างภารกิจ งบประมาณ บุคลากร แนวปฏิบัติ และวัสดุอุปกรณ์ เป็นผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถดำเนินกิจกรรมที่มีการถ่ายโอนได้เนื่องจากข้อจำกัดในด้านทรัพยากร อีกทั้งในหลายกิจกรรม แม้ว่าท้องถิ่นจะมีความพร้อมในการจัดทำ แต่ก็พบว่ายังขาดการแก้ไขกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ท้องถิ่นสามารถใช้อำนาจในกิจกรรมนั้นๆ ได้อย่างเต็มที่

1.3 กระบวนการถ่ายโอนจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากส่วนราชการผู้ถ่ายโอนเป็นอย่างมาก แต่ในทางปฏิบัติกลับพบปัญหาว่า ส่วนราชการต่างๆ มักจะถ่ายโอนให้เฉพาะภารกิจหน้าที่แต่ในด้านวัสดุ แนวปฏิบัติ ตลอดจนข้อมูลพื้นฐานต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลับมิได้มีการส่งมอบอย่างเป็นระบบระเบียบ อันนำไปสู่ปัญหาการจัดทำภารกิจนั้นๆ

2. ปัญหาในการจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาสำคัญได้แก่ การขาดการบูรณาการระหว่างแผนการกระจายอำนาจกับทิศทางการปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดินทั้งระบบ เป็นผลให้สถานะของการซบเซาและแข่งขันในเชิงระบบบริหารราชการแผ่นดินทั้งระบบ เป็นผลให้สถานะของการซบเซาและแข่งขันในเชิงบทบาทระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการต่างๆ ยังคงดำเนินอยู่ต่อไป เนื่องจากทิศทางที่ปรากฏในแผนการกระจายอำนาจย่อมหมายถึงการลดขนาดและถอนตัวเองออกไปของส่วนราชการต่างๆ แต่ในทางการปฏิบัติ ทิศทางการปฏิรูประบบบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ยังแสดงให้เห็นว่าส่วนราชการต่างๆ จะยังคงมีบทบาทอย่างสำคัญในพื้นที่การบริหารปกครองนอกศูนย์กลางต่อไป เช่น การสร้างระบบบริหารจังหวัดแบบบูรณาการ ในด้านหนึ่งแม้ว่าจะเป็นการพยายามแก้ปัญหาการรวมศูนย์อำนาจที่เป็นไปอย่างกระจัดกระจาย (Fragmented Centralism) แต่ในอีกด้านหนึ่ง ก็เท่ากับเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบการปกครองท้องถิ่นโดยรัฐ (Local State Government) ให้คงอยู่ควบคู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ปัญหาเกี่ยวกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของกระบวนการกระจายอำนาจและการ

จัดระบบการบริการสาธารณะในระดับท้องถิ่นนั้น ส่วนสำคัญอยู่ที่บทบาทและอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการกระจายอำนาจฯ และสำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจฯ ในอันที่จะผลักดัน กระบวนการถ่ายโอนทรัพยากรต่างๆ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามแผนและ ขั้นตอนที่กำหนดไว้ แต่ในปัจจุบัน องค์กรสำคัญดังกล่าวกลับต้องพบปัญหาอุปสรรคทั้งในเชิง สถาบัน ซึ่งต้องอิงแอบและอาศัยความร่วมมือและผลักดันจากรัฐบาลที่ส่วนกลางค่อนข้างมาก รวมถึง ปัญหาในองค์กร ซึ่งยังคงมีบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหารค่อนข้างจำกัด เป็นผลให้การทำงาน ไปอย่างยากลำบาก

4. ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการในการให้บริการสาธารณะ ภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในปัจจุบัน มักจะให้ความสำคัญกับเรื่องการถ่ายโอนภารกิจ แต่ยังคงขาดความสนใจอย่าง เพียงพอต่อเรื่องวิธีการในการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ ภายใต้ ข้อกำหนดในปัจจุบัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยยังคงมีช่องทางในการจัดทำภารกิจค่อนข้าง จำกัด โดยมากมักจะเน้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยเป็นผู้จัดทำบริการสาธารณะต่างๆ ด้วยตนเอง ผ่านการใช้ทรัพยากรทางการบริหารภายในองค์กรของตนเองเป็นหลัก แต่ภายใต้ สภาพแวดล้อมทางการบริหารในยุคปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาทางเลือกใหม่ๆ ในการ จัดหาบริการสาธารณะให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและยกระดับการบริการสาธารณะ ให้เกิดขึ้น และที่สำคัญ จะเป็นการป้องกันปัญหาอาการของการเติบโตไปสู่ความเป็นระบบราชการ (Bureaucratization) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังเช่นที่เคยเกิดขึ้นกับระบบราชการส่วนกลาง นอกจากปัญหาตามกรอบของแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจทั้ง 4 ประการข้างต้นแล้ว องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีปัญหาพื้นฐานที่เห็นว่าเป็นอุปสรรคสำคัญในการจัดการบริหารสาธารณะอีก อย่างน้อย 3 ประการ คือ

ประการแรก ปัญหาการแทรกแซงการทำงานของรัฐบาลและการรวมอำนาจเข้าสู่ ศูนย์กลาง เช่น การให้หน่วยงานของรัฐบาลกลางและราชการส่วนภูมิภาคเข้ามาทำหน้าที่ในการ จัดบริการสาธารณะแทนท้องถิ่นหรือชุมชนในท้องถิ่น การกำกับดูแลการบริหารงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ปัญหาด้านการเงิน การคลังและการให้เงินอุดหนุน เป็นต้น

ประการที่สอง ปัญหาความเพิกเฉยในสิทธิและหน้าที่ของประชาชนในท้องถิ่น

ประการที่สาม ปัญหาของผู้แทนของประชาชนในท้องถิ่นไม่ตระหนักหน้าที่ของตนผู้แทน ท้องถิ่น แสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง การเล่นพรรคเล่นพวก การทุจริต เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป จากปัญหาข้างต้นจะเห็นว่าการพัฒนาการปกครองท้องถิ่นจะทำให้ ประชาชนเกิดความรู้ทางการเมือง รู้ถึงความสำคัญกับเรื่องการถ่ายโอนภารกิจ แต่ก็ยังขาดความ สนใจอย่างเพียงพอต่อเรื่องวิธีการในการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กล่าวคือ ภายใต้ข้อกำหนดในปัจจุบัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยยังคงมีช่องทางในการจัดทำภารกิจค่อนข้างจำกัด โดยมากมักจะเน้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยเป็นผู้จัดทำบริการสาธารณะต่างๆ ด้วยตนเอง ผ่านการใช้ทรัพยากรทางการบริหารภายในองค์กรของตนเองเป็นหลัก แต่ภายใต้สภาพแวดล้อมทางการบริหารในยุคปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาทางเลือกใหม่ๆ ในการจัดหาบริการสาธารณะให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและยกระดับการบริการสาธารณะให้เกิดขึ้น

รูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจุบันประเทศไทยได้จัดรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นออกเป็น 5 รูปแบบ คือ เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ฉะนั้นจึงขอแนะนำการปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลมากล่าวดังนี้

การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล

การศึกษาปัจจุบันและอนาคตของประเทศไทย การมองย้อนไปในอดีตและความพยายามนำอดีตในทางที่ดีมาปรับใช้หรือเป็นแบบอย่างสำหรับปัจจุบันเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น ดังการศึกษาถึงความสัมพันธ์เกี่ยวกับเทศบาลของประเทศไทยก็เพื่อจะได้นำส่วนที่ดีมาใช้และยังจะมีส่วนช่วยทำให้เข้าใจเทศบาลไทยมากขึ้นด้วยได้แบ่งยุคของวิวัฒนาการเป็น 2 ยุคด้วยกัน ได้แก่ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2546 : 20 - 32)

1. ยุคก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครองประเทศ พุทธศักราช 2461 (พ.ศ. 2461 – 2475) รัชกาลที่ 6 ทรงริเริ่มการบริหารงานตามแนวคิดเทศบาลในเขตพระราชวังในปีพุทธศักราช 2461 เรียกว่า “คูสิตธานี” โดยให้ข้าราชการของพระองค์ดำรงตำแหน่งเป็นฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายค้านมีพรรคการเมืองและหนังสือพิมพ์ 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 และในปีเดียวกันได้จัดตั้งการบริหารท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลขึ้นโดยตรา

กฎหมายฉบับแรกคือ พระราชบัญญัติระเบียบเทศบาล พุทธศักราช 2476 กำหนดให้เทศบาลมี 3 ประเภท คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร รูปแบบเทศบาลได้รับการปรับปรุงเสมอมา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและให้สอดคล้องกับกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ

นับแต่ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบเทศบาล พุทธศักราช 2476 เป็นต้นมาได้มีการยกเลิก ประกาศใช้และแก้ไขเพิ่มเติมไม่น้อยกว่า 14 ครั้ง สำหรับกฎหมายที่ใช้อยู่ทุกวันนี้ คือ พระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พุทธศักราช 2546 และในฉบับที่ 11 เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตเทศบาลเลือกจะใช้รูปแบบ สภาเทศบาล และ คณะเทศมนตรีหรือรูปแบบสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรีได้ตามเจตนารมณ์ของประชาชนด้วยการทำประชามติ 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 ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นตามจำนวน ดังนี้

1.1 สภาเทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิก จำนวน 12 คน

1.2 สภาเทศบาลเมือง ประกอบด้วยสมาชิก จำนวน 18 คน

1.3 สภาเทศบาลนคร ประกอบด้วยสมาชิก จำนวน 24 คน

ทั้งนี้ในกรณีที่ตำแหน่งสมาชิกสภาเทศบาลว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใด 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 โดยสภาบัญญัติเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการตราเทศบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อดัวยบทกฎหมายว่าด้วยตัวบทกฎหมาย ในกรณีดังต่อไปนี้เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามหน้าที่ของเทศบาลที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล เมื่อมีกฎหมายบัญญัติให้เทศบาลตราเทศบัญญัติหรืออำนาจตราเทศบัญญัติเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมายฉบับนั้น

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

3. การตั้งกรรมการ สภาเทศบาลมีอำนาจเลือกสมาชิกสภาเทศบาลตั้งเป็นคณะกรรมการสามัญของสภาเทศบาลเพื่อกระทำการหรือพิจารณาสอบสวนหรือศึกษาเรื่องใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภาเทศบาล แล้วรายงานต่อสภาเทศบาล

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

5. การเปิดอภิปรายทั่วไปในที่ประชุมสภาเทศบาล สมาชิกจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนสมาชิกเท่าที่ไม่อยู่มีสิทธิเข้าชื่อเสนอญัตติขอเปิดอภิปรายทั่วไปในที่ประชุมสภาเทศบาล เพื่อให้นายกเทศมนตรีแถลงข้อเท็จจริงหรือแสดงความคิดเห็นในปัญหาอันเกี่ยวกับการบริหารราชการเทศบาลโดยไม่มีการลงมติ ญัตติดังกล่าวให้ยื่นต่อประธานสภาเทศบาลและให้ประธานสภาเทศบาลกำหนดวันสำหรับการอภิปรายทั่วไป ซึ่งต้องไม่เร็วกว่าห้าวันและไม่ช้ากว่าสิบห้าวัน นับแต่วันที่ได้รับญัตติแล้วแจ้งให้นายกเทศมนตรีทราบ

2. นายกเทศมนตรี

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

นายกเทศมนตรีมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อระเบียบกฎหมาย
2. รับผิดชอบการบริหารราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับเทศบัญญัติและนโยบาย
3. สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการของเทศบาล
4. แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและเลขานุการนายกเทศมนตรี
5. วางระเบียบเพื่อให้งานของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
6. รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ
7. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้พระราชบัญญัติและกฎหมายอื่น
8. ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาลและเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาล

หน้าที่ของเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดให้เทศบาลมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติและหน้าที่ที่จะเลือกปฏิบัติ 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 ส่งเสริมการพัฒนาศตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
 - 1.8 บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - 1.9 หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล
2. ภายใต้อำนาจแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด 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 โภคและการก่อสร้างอื่น 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. ด้านพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว 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 การบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการใช้ประโยชน์

จากป่าไม้ ที่ดิน

6. ด้านสนับสนุนการปฏิบัติการ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

6.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

6.2 ให้มีเครื่องใช้ดับเพลิง

6.3 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

6.4 กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ

ประกาศกำหนด

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

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

1. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนและนโยบายของเทศบาล ทั้งมีหน้าที่เป็นเลขานุการของสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรี เกี่ยวกับงานสารบรรณ งานธุรการ งานประชาสัมพันธ์ งานนิติกร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานทะเบียนราษฎร ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่มีได้กำหนดไว้เป็นงานของหน่วยงานใด

2. กองคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับเงินและบัญชี การจัดเก็บภาษีต่าง ๆ เช่น ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ฯลฯ ควบคุมดูแลพัสดุและทรัพย์สินของเทศบาลตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเงินที่มีได้กำหนด ไว้เป็นงานของส่วนใดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

3. กองช่าง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานโยธา งานบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ สวนสาธารณะ งานสำรวจและแบบแผน งานสถาปัตยกรรม การผังเมือง และงานสาธารณูปโภค งานควบคุมการก่อสร้างอาคารเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง งานเกี่ยวกับไฟฟ้าหรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือด้านการเจ็บป่วยของประชาชน การป้องกันและระงับโรคติดต่อ การสุขาภิบาล การรักษาความสะอาด งานสัตวแพทย์ 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 การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส การส่งเสริมอาชีพ การพัฒนา

8. หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ตรวจสอบการจัดทำ การเบิกจ่ายงบประมาณ สรุปได้ว่า ปัจจุบันประเทศไทยได้จัดรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นออกเป็น 5 รูปแบบ คือ เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา โดยมีหน้าที่แตกต่างกันไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแตกต่างกันไป โดยแบ่งตามพระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2496 ได้กำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองวิชาการและแผนงาน กองสวัสดิการสังคม หน่วยงานตรวจสอบภายใน

แนวคิดและระเบียบ ประกาศการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานบุคคลเป็นงานหนึ่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง และเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารจะจัดและดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนนโยบาย วางแผนกำลังคน และแนวปฏิบัติ

สำหรับบุคคลในหน่วยงานเพื่อใช้คนให้ปฏิบัติงานดีที่สุด เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

กระบวนการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลถือว่าเป็นบุคคลที่เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารจัดการทุกระดับ เพราะสามารถทำให้องค์กรก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ต้องปฏิบัติกันมากซึ่งมีผู้ลำดับขั้นตอนที่สำคัญไว้ ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2541 : 1) ได้กล่าวว่า กระบวนการในการบริหารงานบุคคลมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวางแผนกำลังคน
2. การรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน
3. การคัดเลือกหรือการเลือกสรรบุคคลมีสิ่งที่ควรพิจารณา คือ
 - 3.1 เทคนิคในการเลือก
 - 3.2 ขีดจำกัดในการเลือก
 - 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 การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อขอความเป็นธรรม
 - 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. การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง
7. การสรรหากันมาทำงาน
8. การเลือกสรรและทดสอบ
9. การให้ทดลองปฏิบัติงาน
10. การบรรจุแต่งตั้ง
11. การจัดทำทะเบียนประวัติ
12. การย้ายและการโอน
13. การพัฒนาตัวบุคคล
14. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
15. การพิจารณาความดีความชอบ
16. การเลื่อนตำแหน่งฐานะ
17. การรักษาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
18. การจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูล
19. การปกครองบัญชาการ
20. การรักษาวินัย
21. การให้พ้นจากตำแหน่ง
22. การจัดระบบบำเหน็จบำนาญ
23. การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบุคคล

สมพงษ์ เกษมสิน (2542 : 77) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
2. การสรรหาบุคคล
3. การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการปูนบำเหน็จ
5. การพัฒนาบุคลากร

6. การจัดผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องอื่นๆ
7. การปกครองบังคับบัญชา
8. การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นงานหนึ่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง และเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารจะจัดและดำเนินงานเกี่ยวกับการวางนโยบาย วางแผนกำลังคน และแนวปฏิบัติสำหรับบุคคลในหน่วยงานเพื่อใช้คนให้ปฏิบัติงานดีที่สุด เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เป็นกระบวนการต่อเนื่องและในความสัมพันธ์กับบุคคลตั้งแต่เริ่มต้นการทำงานระหว่างปฏิบัติงานและขณะพ้นจากหน้าที่การงาน เมื่อเริ่มปฏิบัติงาน ได้แก่ การวางนโยบาย วางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่งเงินเดือน การสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคคล ขณะปฏิบัติงาน ได้แก่ การทดลองปฏิบัติงาน การจัดทำทะเบียนประวัติ การประเมินผลและการพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนาบุคคล การดำเนินการตามวินัยและการจัดสวัสดิการ ส่วนขณะพ้นจากหน้าที่ของบุคคล ได้แก่ การออกจากงานและการพิจารณาบำเหน็จบำนาญ ซึ่งแต่ละขั้นตอนผู้บริหารจะต้องดำเนินการ โดยอาศัยความรู้ด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคลมาใช้ในการดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและองค์กร

ระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่นสมควรกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองเพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนได้โดยตรงและเพื่อให้มีการกำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรมสมควรให้มีองค์กรซึ่งทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไว้ด้วยจึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ซึ่งผู้วิจัยขอนำเอามาตราที่สำคัญมากกล่าวไว้ดังนี้ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล. 2542: ออนไลน์)

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหมายความว่า องค์กรการบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง

พนักงานส่วนท้องถิ่นหมายความว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบลข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยาและข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

มาตรา 4 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้
การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา 5 ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งให้มีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดคณะหนึ่งประกอบด้วย

- (1) ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน
- (2) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจำนวนสามคนจากส่วนราชการในจังหวัดนั้น ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้
- (3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนสี่คน ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคัดเลือกจำนวนหนึ่งคนปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน
- (4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คนซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่นด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกรรมการคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนหกคนและกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนหกคนและให้บุคคลทั้งสิบสองคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือสี่คนวิธีการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา 6 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
 - (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบปีบริบูรณ์
 - (3) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ
 - (4) ไม่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - (5) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง
 - (6) ไม่เป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น
 - (7) ไม่เป็นเจ้าหน้าที่หรือผู้มีตำแหน่งใด ๆ ในพรรคการเมือง
- บุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องเป็นผู้มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในเขตจังหวัดนั้นเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่าหนึ่งปีนับถึงวันที่ได้รับการเสนอชื่อ

มาตรา 7 กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปีและอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ถ้ากรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิว่างลงให้ดำเนินการคัดเลือกกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างโดยเร็วตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในมาตรา 5 และให้กรรมการซึ่งได้รับการคัดเลือกมีวาระอยู่ในตำแหน่งเท่ากับระยะเวลาที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทนในระหว่างที่ยังมิได้คัดเลือกกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างตามวรรคสองและยังมีกรรมการเหลืออยู่เกินกึ่งหนึ่งให้กรรมการที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

มาตรา 8 กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระเมื่อลาออกโดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธานกรรมการหรือพ้นจากการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

มาตรา 9 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

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

มาตรา 10 การประชุมของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุมในการประชุมถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคน

หนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุมในการประชุมถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับกรรมการผู้ใด โดยเฉพาะกรรมการผู้ใดไม่มีสิทธิเข้าประชุมการวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมากกรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 11 คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการใดๆตามที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มอบหมายได้

มาตรา 12 ค่าตอบแทนของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และ คณะอนุกรรมการให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนดการกำหนดค่าตอบแทนตามวรรคหนึ่ง ต้องคำนึงถึงปริมาณงานรายได้และรายจ่ายของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งและสามารถปรับลดหรือเพิ่มขึ้นได้ตามความเหมาะสมของ ปริมาณงานและสภาพทางการเงินขององค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วย

มาตรา 13 คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นในเรื่องดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น
- (2) กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและ ประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (3) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้งการย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- (4) กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด
- (5) กำกับ ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจงส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดการดำเนินการตาม (1) ถึง (5) ต้องได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา 14 การกำหนดหลักเกณฑ์และการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตาม มาตรา 13 ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจกำหนดให้สอดคล้องกับ ความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้นแต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบ มาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดตามมาตรา 17 หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

กำหนดตามมาตรา 13 ให้ประกาศโดยเปิดเผย ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นและจัดส่งสำเนาให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทราบ

มาตรา 15 การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้ายการโอนการรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัยการให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดแต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้งและการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่งต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน อำนาจในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามวรรคหนึ่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาข้าราชการในตำแหน่งใดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้นเป็นผู้ใช้อำนาจแทนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

มาตรา 16 เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกันให้มีคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดคณะหนึ่งประกอบด้วย

- (1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน
- (2) ปลัดกระทรวงมหาดไทยเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลางและอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- (3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนหกคนซึ่งคัดเลือกจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนสามคนและปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนสามคน
- (4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 คนซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่นด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดการคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคนและให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคนวิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนดให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*แต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่งซึ่งดำรง

ตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งคัดเลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปีและอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำ ความในมาตรา 6 วรรคหนึ่ง มาตรา 7 และมาตรา 9 มาใช้บังคับโดยอนุโลมในการปฏิบัติหน้าที่ ของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้นำความในมาตรา 10 และมาตรา 11 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 17 คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วน จังหวัดและผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา 5 วรรคสาม
- (2) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (3) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง
- (4) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและ ประโยชน์ตอบแทนอื่น
- (5) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้งการย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- (6) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทาง วินัย
- (7) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ
- (8) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์การพิจารณาอุทธรณ์และการ ร้องทุกข์
- (9) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (10) ให้ข้อคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (11) กำกับดูแล แนะนำและชี้แจงส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการองค์การ บริหารส่วนจังหวัด
- (12) ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจ หน้าที่ของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นส่วนรวมการกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ โอนหรือการรับโอนตามวรรคหนึ่ง (5)คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องกำหนดหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งมีโอกาสโอนไปปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยกันได้

มาตรา 18 การกำหนดมาตรฐานทั่วไปตามมาตรา 17 ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนดตามมาตรา 33 (1)

มาตรา 19 เมื่อคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปแล้วให้ใช้เป็นหลักเกณฑ์กลางสำหรับคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งนำไปกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตามมาตรา 13 ในกรณีที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งใดกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลหรือมีมติใดๆ ขัดแย้งกับมาตรฐานทั่วไปให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแจ้งให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้นดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องถ้าคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่ดำเนินการแก้ไขภายในเวลาอันสมควรหรือการดำเนินการของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจสั่งระงับการใช้หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลหรือเพิกถอนมตินั้นได้

มาตรา 20 ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำบัญชีอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในแต่ละระดับให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

มาตรา 21 ค่าตอบแทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและคณะอนุกรรมการให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 22ให้นำบทบัญญัติในหมวดนี้มาใช้บังคับกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปหลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานของลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนจังหวัดการบริหารงานบุคคลในเทศบาล

มาตรา 23 เทศบาลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่งให้มีคณะกรรมการพนักงานเทศบาลร่วมกันคณะหนึ่งทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับเทศบาลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้นประกอบด้วย

- (1) ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน

(2) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจำนวนห้าคนจากส่วนราชการในจังหวัด นั้น ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ในกรณีจำเป็นเพื่อ ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วน ราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

(3) ผู้แทนเทศบาลจำนวนหกคน ดังนี้

(ก) ประธานสภาเทศบาลซึ่งประธานสภาเทศบาลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือก กันเองจำนวนสองคน

(ข) นายกเทศมนตรีซึ่งนายกเทศมนตรีในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวน สองคน

(ค) ผู้แทนพนักงานเทศบาลซึ่งปลัดเทศบาลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเอง จำนวนสองคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคนซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญใน ด้านการบริหารงานท้องถิ่นด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการ จัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในการคัดเลือก ประธานสภาเทศบาล นายกเทศมนตรีและผู้แทนพนักงานเทศบาลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่ ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนดการคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคล จำนวนเก้าคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคนและให้บุคคลทั้งสิบแปดคน ดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาลกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลคนหนึ่ง ใน จังหวัดเป็นเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานเทศบาลและ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปีและอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความ ในมาตรา 6 มาตรา 7 มาตรา 8 และมาตรา 9 มาใช้บังคับโดยอนุโลมให้นำความในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 และมาตรา 15 มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลด้วยโดยอนุโลมทั้งนี้โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจ หน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลคณะกรรมการพนักงานเทศบาล หรือนายกเทศมนตรี แล้วแต่กรณี

มาตรา 24 เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลแต่ละแห่ง เป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกันให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน

(2) ปลัดกระทรวงมหาดไทยเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลางและอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(3) ผู้แทนเทศบาลจำนวนหกคนซึ่งคัดเลือกจากนายกเทศมนตรีจำนวนสามคนและ ปลัดเทศบาลจำนวนสามคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคนซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญใน ด้านการบริหารงานท้องถิ่นด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะ เป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเทศบาลการคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้ กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคล จำนวนเก้าคนและให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคนวิธีการ คัดเลือกผู้แทนเทศบาลและผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการ มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนดให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัด ให้มีการคัดเลือกนายกเทศมนตรีหรือปลัดเทศบาลแล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนเทศบาลให้อธิบดีกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*แต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า รองอธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกรรมการผู้แทนเทศบาลซึ่งคัดเลือกจาก ปลัดเทศบาลและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปีและอาจได้รับคัดเลือกอีก ได้ และให้นำความในมาตรา 6 วรรคหนึ่ง มาตรา 7 และมาตรา 9 มาใช้บังคับ โดยอนุโลมให้นำความ ในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 17 มาตรา 18 มาตรา 19 มาตรา 20 มาตรา 21 และมาตรา 22 มาใช้ บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลด้วยโดยอนุโลมทั้งนี้ โดยให้การ ใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลแล้วแต่กรณี

การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

มาตรา 25 องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่งให้มีคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลร่วมกันคณะหนึ่งทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งที่อยู่ใน เขตจังหวัดนั้นประกอบด้วย

(1) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน

(2) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้นจำนวนแปดคนซึ่งผู้ว่า ราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ใน การบริหารงานบุคคลผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เมื่อใดก็ได้

(3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนเก้าคนดังนี้

(ก) ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน

(ข) ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน

(ค) ผู้แทนพนักงานส่วนตำบลซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเก้าคนซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่นด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบอบราชการด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนสิบห้าคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนสิบห้าคนและให้บุคคลทั้งสามสิบคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือเก้าคนวิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่จัดให้มีการคัดเลือกประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วแต่กรณีเป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลคนหนึ่ง ในจังหวัดเป็นเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานส่วนตำบลและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปีและอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา 6 มาตรา 7 มาตรา 8 และมาตรา 9 มาใช้บังคับโดยอนุโลมให้นำความในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 และมาตรา 15 มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลด้วยโดยอนุโลมทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล หรือประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วแต่กรณีมาตรา 26 เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกันให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน

(2) ปลัดกระทรวงมหาดไทยเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลางและอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหกคนซึ่งคัดเลือกจากประธาน

กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคนและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคนซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่นด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลการคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคนและกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคนและให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคนวิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนดให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลให้อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*แต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งคัดเลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปีและอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา 6 วรรคหนึ่ง มาตรา 7 และมาตรา 9 มาใช้บังคับ โดยอนุโลมให้นำความในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 17 มาตรา 18 มาตรา 19 มาตรา 20 มาตรา 21 และมาตรา 22 มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลแล้วแต่กรณี

การบริหารงานบุคคลในกรุงเทพมหานคร

มาตรา 27 การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร

การบริหารงานบุคคลในเมืองพัทยา

มาตรา 28 เมืองพัทยาให้มีคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาคณะหนึ่งทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเมืองพัทยาประกอบด้วย

(1) ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีเป็นประธาน

(2) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการในจังหวัดชลบุรีจำนวนสามคนซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์

ในการบริหารงานบุคคลผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

(3) ผู้แทนเมืองพัทยาจำนวนสี่คน ประกอบด้วย นายกเมืองพัทยาสมาชิกสภาเมืองพัทยา ซึ่งสภาเมืองพัทยาคัดเลือกจำนวนหนึ่งคน ปลัดเมืองพัทยาและผู้แทนพนักงานเมืองพัทยาคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คนซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่นด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยาคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนหกคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนหกคนและให้บุคคลทั้งสิบสองคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือสี่คนวิธีการคัดเลือกผู้แทนพนักงานเมืองพัทยาและผู้ทรงคุณวุฒิให้นำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดมาใช้บังคับ โดยอนุโลมให้ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกพนักงานเมืองพัทยาเป็นผู้แทนพนักงานเมืองพัทยาให้ปลัดเมืองพัทยาเป็นเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยากรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานเมืองพัทยา และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปีและอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา 6 มาตรา 7 มาตรา 8 และมาตรา 9 มาใช้บังคับ โดยอนุโลมให้นำความในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 มาตรา 15 มาตรา 20 และมาตรา 22 มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาด้วยโดยอนุโลมทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา หรือนายกเมืองพัทยาแล้วแต่กรณีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาให้มีอำนาจกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมของเมืองพัทยาแต่จะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

การบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

มาตรา 29 การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

มาตรา 30 เพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นและประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวมและสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นได้ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเรียกโดยย่อว่า “ก.ถ.” ประกอบด้วย

(1) บุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกตามมาตรา 31 เป็นประธาน

(2) กรรมการ โดยตำแหน่งจำนวนหกคน ได้แก่เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทยและอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(3) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนห้าคนซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่นด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการด้านบริหารและการจัดการหรือด้านกฎหมายซึ่งมีผลงานทางวิชาการ หรือมีความรู้เป็นที่ยอมรับ

(4) ผู้แทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาจำนวนหนึ่งคน และในกรณีที่มีกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นให้มีผู้แทนคณะกรรมการพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน การคัดเลือกกรรมการตาม (4) ให้คัดเลือกจากกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของคณะกรรมการนั้นให้หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้นำความในมาตรา 6 วรรคหนึ่ง มาตรา 7 และมาตรา 9 มาใช้บังคับกับการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และให้นำความในมาตรา 10 มาตรา 11 และมาตรา 21 มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยโดยอนุโลม

มาตรา 31 ในการคัดเลือกประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้กรรมการตามมาตรา 30 (2) (3) และ (4) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนฝ่ายละสามคนและให้บุคคลทั้งเก้าคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเอง โดยให้ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกบุคคลที่จะได้รับการเสนอชื่อตามวรรคหนึ่งต้องเป็นผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่นด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านกฎหมายซึ่งมีผลงานทางวิชาการหรือมีความรู้เป็นที่ยอมรับและไม่ได้เป็นกรรมการของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือกรรมการของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และให้นำความในมาตรา 6 วรรคหนึ่ง มาใช้บังคับด้วยให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะรัฐมนตรีกำหนดในกรณีที่ได้รายชื่อบุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกแล้วให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศแต่งตั้งบุคคลดังกล่าวเป็นประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

มาตรา 32 ให้ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละหกปีนับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งและให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียวนอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออกโดยยื่นหนังสือลาออกต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
- (3) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสั่งให้ออกโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีเนื่องจากมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่องหรือไม่สุจริตต่อหน้าที่
- (4) ขาดคุณสมบัติตามมาตรา 31 วรรคสอง
- (5) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (6) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (7) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา 33 ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งนี้การกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางจะต้องไม่มีลักษณะเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะเจาะจงที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้
- (2) กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น
- (3) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกตามมาตรา 16 วรรคสามมาตรา 24 วรรคสาม และมาตรา 26 วรรคสาม
- (4) ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- (5) ให้คำปรึกษา คำแนะนำและพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (6) ประสานงานกับคณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่างๆ คณะกรรมการกลาง

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ

(7) ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นที่กำหนดมาตรฐานกลางตามวรรคหนึ่ง (1) ให้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร เมืองพัทยาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นตามมาตรา 29 ด้วย

มาตรา 34 ในกรณีที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเห็นว่าการกำหนดมาตรฐานทั่วไปของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขัดแย้งกับมาตรฐานกลางหรือแนวทางตามมาตรา 33 หรือมีปัญหาข้อโต้แย้งในการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลระหว่างคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกับคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแจ้งให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แล้วแต่กรณีดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องตามมาตรฐานกลางและถ้ามิได้มีการดำเนินการในเวลาอันสมควรหรือการดำเนินการของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจะเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อการบริหารเป็นส่วนรวมหรือไม่เป็นธรรมแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจสั่งระงับการใช้หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลนั้นได้

มาตรา 35 ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

มาตรา 36 ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่รับผิดชอบงานในราชการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) รับผิดชอบในงานธุรการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(2) ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(3) ประสานงาน ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(4) ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(5) จัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรมรวมทั้งการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(6) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ผลงานและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่และในการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(7) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย

การบริหารงานบุคคลของเทศบาล

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

1. องค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด เรียกว่า “ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด” ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนั้นๆ ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้น จำนวน 5 คน เป็นกรรมการ ผู้แทนพนักงานเทศบาล จำนวน 6 คน เป็นกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มาจากประชาชน จำนวน 6 คน เป็นกรรมการ มีข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล จำนวน 1 คน เป็นเลขานุการ

2. องค์กรกลาง เรียกว่า “ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล” ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลของเทศบาลทั้งประเทศ คณะกรรมการประกอบด้วยรัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทย หรือ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิการบดี กรมบัญชีกลาง และอธิการบดีกรมการปกครอง เป็นกรรมการ ผู้แทนพนักงานเทศบาล จำนวน 6 คน เป็นกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน เป็นกรรมการ มีรองอธิบดีกรมการปกครอง เป็นเลขานุการ

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2544

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับ

กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 33 (1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ 6/2544 เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2544 ให้ประกาศกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไว้ จำนวน 9 หมวด (กระทรวงมหาดไทย. 2544 :ออนไลน์)

ซึ่งผู้วิจัยขอนำเฉพาะหมวดที่เกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าวิจัยใน 4 ด้านที่ทำการศึกษา คือ

หมวด 4

การสรรหาบุคคล

ข้อ 8 การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาค ในโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้เหมาะสมกับตำแหน่งตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 9 การสอบแข่งขัน อย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้ (1) หลักสูตรการสอบแข่งขัน อย่างน้อยต้องมี 3 ภาค คือ ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (2) การกำหนดหลักสูตร วิธีการสอบแข่งขันและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ตลอดจนเกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่ง ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่นและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ (3) ผู้สมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานของตำแหน่งนั้น การดำเนินการสอบแข่งขัน ให้ดำเนินการเป็นการทั่วไปอย่างเปิดเผย โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงหลักวิชาการวัดผล การประกาศผลการสอบให้ดำเนินการอย่างเปิดเผย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการอื่น ซึ่งมีหลักสูตรหลักเกณฑ์ และมาตรฐานการสอบเทียบเท่ากับมาตรฐานของ ก.พ. มาบรรจุเข้ารับราชการได้ โดยความยินยอมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการนั้น และเป็นไปตามความสมัครใจของผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และต้องเป็นบัญชีผู้สอบแข่งขันตำแหน่งเดียวกับตำแหน่งที่จะบรรจุเข้ารับราชการ เว้นแต่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นอย่างอื่น

ข้อ 10 การคัดเลือก ให้คำนึงถึง ความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น การดำเนินการคัดเลือก

อาจกระทำโดยการสอบสัมภาษณ์ สอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ หรือทดลองปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างก็ได้ และให้นำความในข้อ 9 (2) และข้อ 9 วรรคสอง มาใช้บังคับในกรณีดังกล่าวด้วยการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด ในกรณีที่มีเหตุพิเศษไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน อาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยคำนึงถึงมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนดด้วย

หมวด 5

การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง

ข้อ 11 การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งใด ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่น ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ตามลักษณะงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้บรรจุและแต่งตั้ง จาก (1) ผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่การขึ้นบัญชี ตามข้อ 9 (2) (2) ผู้ได้รับคัดเลือก ตามข้อ 10 (3) กรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ 12 การย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ไปดำรงตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เพื่อประโยชน์แก่การบริหารงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น การย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นภายในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งเดียวกัน ต้องย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน เว้นแต่กรณีการย้าย ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ต้องเป็นไปตามความสมัครใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นและเป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ 13 การโอน การรับโอน พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการตามกฎหมายอื่นซึ่งไม่ใช่ข้าราชการการเมือง หรือข้าราชการวิสามัญ สามารถกระทำได้เพื่อประโยชน์และประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น การโอน การรับโอน พนักงานส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น กำหนด หลักเกณฑ์ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมี โอกาสโอนไปปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการการเมือง หรือข้าราชการ วิสามัญ มาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น อาจทำได้ถ้าเข้าตัวสมัครใจ โดยผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้มี

อำนาจตามกฎหมายที่จะรับ โอนทำความตกลงกับผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการหรือหน่วยงาน สังกัดเดิม แล้วเสนอเรื่องให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความ เห็นชอบ การรับ โอน ให้รับโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมและรับเงินเดือน ในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม เว้นแต่การรับ โอนพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ผู้ สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือก ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการ กลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อประ โยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลา ราชการของผู้ที่โอนมาในขณะที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นนั้น เป็น เวลาราชการในสังกัดใหม่ด้วย

ข้อ 14 การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้ พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณธรรม และจริยธรรม และประวัติการปฏิบัติราชการ ตลอดจนประโยชน์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงจะ ได้รับ การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้เลื่อนและแต่งตั้ง จากผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งนั้น

ข้อ 15 การออกจากราชการของพนักงานส่วนท้องถิ่น นอกจากเป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้แล้วพนักงานส่วนท้องถิ่นออก จากราชการเมื่อ (1) ตาย (2) ลาออก และได้รับอนุญาตให้ลาออก (3) เป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมี ลักษณะต้องห้ามตาม ข้อ 3

หมวด 6

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ 16 ให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ เพื่อ เป็นการเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและปฏิบัติตนของพนักงานส่วน ท้องถิ่น ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ 17 พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และ ปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการถือว่าผู้นั้น มีความชอบ จะได้รับบำเหน็จความชอบซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล ประ โยชน์ตอบแทนอื่น หรือการ ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณี ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นกำหนด

ข้อ 18 การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาโดย คำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถ และความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่

เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในหลักเกณฑ์ ให้มีคณะกรรมการขึ้นพิจารณาโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นมาตรฐานเดียวกับที่ ก.พ. กำหนด สำหรับโครงการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ ให้เป็นตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยคำนึงถึงมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องดังกล่าว

ข้อ 19 การพัฒนาบุคคล ให้มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางบริหาร ควรจัดให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะ ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีโอกาส เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วย

ข้อ 20 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน พัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และมีหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นและปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและ จริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจัดทำ การประเมินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และเปิด โอกาสให้ผู้ถูกประเมิน ชี้แจง หรือขอคำปรึกษาด้วย

หมวด 7

วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

ข้อ 21 พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ข้อห้ามและข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง ให้มีมาตรฐานเดียวกับที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

ข้อ 22 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกัน มิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควร

กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่ สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ 23 พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัย ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จำต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษ ทั้งนี้ การลงโทษทางวินัยให้มี มาตรฐานเดียวกับที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

ข้อ 24 การดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้สอบสวนเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรม โดยไม่ชักช้า เว้นแต่ เป็นกรณีที่ไม่จำเป็นต้อง สอบสวน ซึ่งไม่ทำให้เสียความเป็นธรรม และจะสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาก็ได้ การสอบสวนตามวรรคหนึ่ง อย่างน้อยต้องมีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐาน ที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหามีโอกาสชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา และการให้สิทธิผู้ถูกกล่าวหาหน้าที่ปรึกษาหรือทนายความเข้าฟังในการชี้แจง หรือให้ปากคำของตน กระบวนการสอบสวนให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ 25 ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและมีให้เป็นไปโดยพยาบาทโดยอคติ หรือ โดยโทสะจริตหรือลงโทษผู้ที่ไม่มี ความผิด การลงโทษพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ทำเป็นคำสั่ง ในคำสั่งลงโทษให้แสดงข้อเท็จจริง พฤติการณ์การกระทำผิด ข้อกฎหมายและข้อพิจารณา ทั้งนี้ ให้ระบุสิทธิในการอุทธรณ์และระยะเวลาสำหรับการอุทธรณ์ไว้ในคำสั่งลงโทษด้วย

ข้อ 26 พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำหรือละเว้นกระทำการใดที่พึงเห็นได้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นกรกล่าวหาเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือต่อผู้มี หน้าที่สืบสวนสอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือ โดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจาก ราชการไปแล้ว เว้นแต่ออกจากราชการเพราะตาย ก็ให้มีการสืบสวนหรือพิจารณาและดำเนินการทางวินัย ต่อไปได้ เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ ออกจากราชการ

ข้อ 27 เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยหรือสั่งให้พนักงานส่วนท้องถิ่นออกจากราชการไปแล้ว ให้มีการรายงานการดำเนินการทางวินัย หรือการสั่งให้ออกจากราชการดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อพิจารณาหรือตรวจสอบตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ 28 พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัยอยู่ก่อนวัน โอนมาบรรจุให้ผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นดำเนินการทางวินัยต่อไปได้

มาตรฐานกลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

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

กฤษฎีกา (2544 : ออนไลน์) ได้กล่าวสรุปมาตรฐานกลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และปริมาณงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด ซึ่งแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องเป็นไปตามกรอบมาตรฐานทั่วไป ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

2. โครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น การจัดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพ ปริมาณและความยากง่ายของงานในแต่ละตำแหน่ง ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการการจ่ายเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างได้ต่ำกว่าที่กำหนดในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 สามารถจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นให้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นพิเศษอีกก็ได้ ทั้งนี้ต้องให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

3. การสรรหาบุคคล การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการสอบคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาค ให้โอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิเท่าเทียมกันเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้เหมาะสมกับตำแหน่งตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นายแพง จันทะแจ่ม (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานในหน่วยงาน โดยแต่งตั้งคำสั่งปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ในการประกาศรับสมัครบุคลากรเข้าทำงานในหน่วยงาน

นายคำไร พรหมคำภา (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรในหน่วยงานต้องการให้หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ในการประกาศรับสมัครพนักงานอย่างทั่วถึง เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้คนที่มีความสามารถเข้ามาสมัครเข้าทำงานในหน่วยงานมากขึ้น

นายบุญจันทร์ ทองแถม (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อยากให้บุคลากรมีความร่วมมือในการประชาสัมพันธ์ จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสรรหาบุคลากรเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานในหน่วยงาน

นางสาวนันท์นภัส สุคมี (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อยากได้บุคลากรที่มีความสามารถ เข้ามาทำงานในหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นางสาวคนุชดา ภูพิวผา (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หน่วยงานมีความเป็นธรรมในการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน ไม่ให้ความช่วยเหลือพวกพ้อง

นายวิรัตน์ ศิริวัฒน์ (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรในหน่วยงานมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นงานในหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายในการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานในหน่วยงานเป็นอย่างดี

นายสุวิทย์ หงวนไธสง (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากรในหน่วยงานตามระเบียบของทางราชการเป็นอย่างดี

นางสาววรารักษ์ พาติ (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หน่วยงานมีการแต่งตั้งคำสั่งในการปฏิบัติในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน และมีการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากรในหน่วยงานตามระเบียบของทางราชการ

นางสาวดาวเรือง จันทราช (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หน่วยงานมีการการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามคุณสมบัติที่ต้องการตามระเบียบของทางราชการเป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า คณะผู้บริหาร และพนักงานมีส่วนร่วมในการสรรหาพนักงานเข้าทำงานในหน่วยงานและมีความต้องการให้เพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครบุคคลที่จะเข้ามาทำงานในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น

2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พนักงานเทศบาลตำบลห้วยหิน มีความรักใคร่ สามัคคีกลมเกลียวกันดี มีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ กันฉันพี่น้อง มีการวางแผนการจัดสวัสดิการพนักงาน มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ และเท่าเทียมกัน ดังนี้

นายไพบุลย์ ธิติพิศุทธิ์กุล (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวว่า ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรบุคลากรในหน่วยงานอยากให้เทศบาลมีการวางแผนการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้พนักงานในหน่วยงาน

นายแพง จันทะแจ่ม (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวว่า ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรบุคลากรในหน่วยงานมีความรักความสามัคคีกันดีในหน่วยงาน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน

นายคำไร พรหมคำภา (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวว่า ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรบุคลากรในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

นายบุญจันทร์ ทองแถม (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรอยากให้บุคลากรมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน

นางสาวนันทน์ภัส สุคมี (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรอยากให้บุคลากรในหน่วยงานมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน

นางสาวคนุชดา ภูผิวผา (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรหน่วยงานมีความเป็นธรรมในการส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับการได้รับทุนการศึกษา

นายวิรัตน์ ศิริวัฒน์ (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวว่า ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรบุคลากรในหน่วยงานมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

นายสุวิทย์ หงวนไธสง (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรหน่วยงานมีการแสดงความคิดเห็นในด้านต่างๆ หลายช่องทาง

นางสาววราภรณ์ พาติ (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรหน่วยงานมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความคิดเห็นความชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อมาใช้พิจารณาความคิดเห็นความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน

นางสาวดาวเรือง จันทราช (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรหน่วยงานมีสร้างความรัก ความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยการจัดกิจกรรมต่างๆ ในหน่วยงาน

สรุปได้ว่า คณะผู้บริหาร และพนักงานมีความสามัคคีในหน่วยงานดี มีความรักใคร่กลมเกลียว เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่กันฉันพี่น้อง หากการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต้องมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านการปฏิบัติงาน ด้านสภาพจิตใจของพนักงานด้วย

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ด้านการพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาในด้านต่างๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ดังนี้

นายไพบุลย์ ธิติพิศุทธิกุล (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้พนักงานในหน่วยงาน

นายแพง จันทะแจ่ม (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร บุคลากรในหน่วยงานได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาทักษะอย่างสม่ำเสมอ

นายคำไร พรหมคำภา (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร บุคลากรในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากหน่วยงานมีการสนับสนุนทุนการศึกษาและฝึกอบรมต่าง ๆ

นายบุญจันทร์ ทองแถม (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร อยากให้บุคลากรมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน และมีโอกาสพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมและทั่วถึงทุกส่วนราชการ

นางสาวนันทน์ภัส สุคมี (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร อยากให้บุคลากรในหน่วยงานมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน

นางสาวคุณุตา ภูวิฬา (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะการทำงาน ของบุคลากรที่สนใจพัฒนาตนเองในด้านที่นอกเหนือจากงานประจำ และงานในหน้าที่

นายวิรัตน์ ศิริวัฒน์ (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร บุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

นายสุวิทย์ หงวนไชสง (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานมีการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่

นางสาววรรณภา พาคี (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานมีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานไปศึกษาดูงานร่วมกับหน่วยงานอื่น

นางสาวดาวเรือง จันทราช (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร อยากให้บุคลากรในหน่วยงานมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน

สรุปได้ว่า คณะผู้บริหารและพนักงานในเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ว่า หน่วยงานมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีการ

ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาทุกระดับชั้นอย่างเท่าเทียมกัน หลังจากร่วมหรืออบรมอยากให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้รับการประเมินรับรู้และเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น

4. ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร

ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร เทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์มีการเปิดโอกาสให้กับพนักงานได้แสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ดังนี้

นายไพบุลย์ ธิติพิศุทธิกุล (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวว่า ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร หน่วยงานมีการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการเกี่ยวกับการขอโอนย้ายหรือลาออก

นายแพง จันทะแจ่ม (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวว่า ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร หน่วยงานมีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในด้านการปฏิบัติงาน การโอนย้าย หรือลาออก

นายคำไร พรหมคำภา (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวว่า ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร หน่วยงานมีที่ปรึกษาด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการ โอนย้ายหรือลาออก

นายบุญจันทร์ ทองแถม (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร พนักงานในหน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม

นางสาวนันทน์ภัส สุธมึ (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร อยากให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน

นางสาวคุณุตา ภูผิวพา (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร เมื่อบุคลากรในหน่วยงานเกษียณอายุราชการ หน่วยงานมีการจัดแสดงมุทิตาจิตเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานที่เกษียณอายุราชการ

นายวิรัตน์ ศิริวัฒน์ (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวว่า ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร หน่วยงานมีการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการเกี่ยวกับการขอโอนย้ายหรือลาออกเป็นอย่างดี

นายสุวิทย์ หงวนไธสง (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร หน่วยงานยึดหลักปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการเกี่ยวกับการ โอนย้ายหรือลาออก

นางสาววรภรณ์ พาตี (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร หน่วยงานมีการลงโทษทางวินัยกับบุคลากรที่กระทำผิดต่อทางราชการ อย่างเป็นธรรม

นางสาวดาวเรือง จันทราช (2558 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร หน่วยงานมีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในด้านการปฏิบัติงาน การโอนย้ายหรือลาออก กับพนักงานที่ขอคำปรึกษาและขอคำแนะนำ

สรุปได้ว่า คณะผู้บริหารและพนักงานในเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร สรุปได้ว่า การพิจารณาความดีความชอบควรปฏิบัติอย่างยุติธรรม และควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอต่างๆ และควรให้ความยุติธรรมกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน

ผลจากการสัมภาษณ์กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล แนวที่คนมุ่งในเรื่องประสิทธิภาพของข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้เฟื่องมองต่อไปถึงประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลในวงข้าราชการพลเรือน จากลักษณะที่เป็นปัจจัยสำคัญในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพดังกล่าวและยิ่งไปกว่านั้นคือ ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลขึ้นอยู่กับสภาพขององค์กรกลาง ความสนใจและมีความเห็นว่า หน่วยงานนี้ควรจะอยู่ในฐานะเป็นผู้นำอย่างแท้จริง เป็นผู้นำทางและควบคุมการบริหารงานบุคคลเป็นได้ด้วยความดีอย่างมีประสิทธิภาพ หลายประการในอันที่จะสร้างสรรค์ภาวะการเป็นผู้นำให้แก่องค์กรต่อไป และการพิจารณาความดีความชอบควรปฏิบัติอย่างยุติธรรม ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าที่ผ่านมาเทศบาลตำบลห้วยหิน อาจมีการพิจารณาความดีความชอบอาจเกิดความไม่ยุติธรรม จึงอยากให้ผู้บริหารได้พิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอย่างยุติธรรม โดยยึดตามผลงานที่ได้ปฏิบัติจริงและเกิดผลสำคัญในเนื้องานสามารถวัดเป็นผลงานได้ และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกกรอบปีจะได้เห็นผลงานที่แท้จริง เพื่อจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

บริบทของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

เทศบาลตำบลห้วยหิน (2557 : 6-18) ได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลห้วยหินตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นเทศบาลตำบลห้วยหิน ตามประกาศ ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2551 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 18 กรกฎาคม 2551 เป็นต้นไป ด้วยพื้นที่ 63 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดของตำบลห้วยหิน

ลักษณะที่ตั้ง

เทศบาลตำบลห้วยหิน ตั้งอยู่เลขที่ 99 หมู่ที่ 15 บ้านใหม่พัฒนา ตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเขตเทศบาลตำบลห้วยหิน มีพื้นที่ครอบคลุมทั้งหมด 19 หมู่บ้านของตำบลห้วยหิน มีพื้นที่ 63 ตารางกิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อดำบลเสาดิษฐ์ อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ และตำบลหนองขาม อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากกึ่งกลางลำห้วยฉวมวก อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของบ้านหนองเต่า ตำบลเสาดิษฐ์ ประมาณ 2.5 กิโลเมตร บริเวณพิกัด TB 386518 ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ตรงไปผ่านเหนือหนองกระท้อ ตัดลำห้วยคลองตะโก บริเวณพิกัด TB 409495 ตัดไปตามไร่มัน ถึงกึ่งกลางทางโค้งของถนนสายหนองก่ - ลำปลายมาศ (ทางหลวงสาย 2166) บริเวณพิกัด TB 244473 ตรงไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ตัดถนนสายบ้านห้วยหิน - บ้านโนนศรีคุณ

บริเวณพิกัด TB 435468 ผ่านลำห้วยหินบริเวณพิกัด TB 472458 ไปตามทุ่งนาผ่านลำห้วยน้ำจาน บริเวณพิกัด TB 479453 สิ้นสุดที่ทางเดิน (ถนนลูกรัง) ที่แยกจากถนนสาย บ้านหนองปรือ – บ้านโนนกระสัง ตำบลสระแก้วบริเวณพิกัด TB 487439 รวมระยะทางด้านทิศเหนือประมาณ 3.8

กิโลเมตร

ทิศตะวันออก ติดต่อดำบลสระทองและตำบลสระแก้ว อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากกึ่งกลางทางคนเดินถนนลูกรัง ที่แยกจากถนนสาย บ้านหนองปรือ -บ้านโนนกระสัง ตำบลสระแก้ว บริเวณพิกัด TB 487439 ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ตัดทุ่งนาถึงถนนลูกรังสายบ้านโนนกระสัง - บ้านห้วยหิน บริเวณพิกัด TB 480426 ตรงไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ผ่านทุ่งนาตัดถนนสายบ้านร้อนทอง – บ้านโนนสูงน้อย บริเวณพิกัด TB 458422 ตรงไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ผ่านถนนสายบ้านโนนสำราญ - บ้านกระเบื้อง บริเวณพิกัด TB 430403 สิ้นสุดที่กึ่งกลางลำห้วยหลวง บริเวณพิกัด TB 425401 รวมระยะทางด้านทิศตะวันออกประมาณ 6.4

กิโลเมตร

ทิศใต้ ติดต่อดำบลหนองชัยศรี อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ และตำบลโคกสูง อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากกึ่งกลางลำห้วยหลวง บริเวณพิกัด TB 425401 ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ตามลำห้วยหลวงตัดเส้นทางหลวง (สาย 2166) อำเภอหนองกี่ – อำเภอลำปลายมาศ บริเวณพิกัด TB 417410 ถึงทางคนเดินห่างจากถนนสาย 2166 ระยะทางประมาณ 300 เมตร บริเวณพิกัด TB 414409 ตรงไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ผ่านไร่มันและทุ่งนาตามเส้นแบ่งเขตอำเภอจักราช – อำเภอหนองหงส์ และตามกึ่งกลางลำห้วยโพธิ์ทอง ถึงบริเวณพิกัด TB 340439 ตรงไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือผ่านทุ่งนาถึงทิศตะวันตกของหนองไทร ตัดตรงขึ้นไปทางทิศเหนือถึงสามแยกกึ่งกลางทางคนเดิน บริเวณพิกัด TB 366454 ตัดตรงไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือแนวเขตแบ่งจังหวัดนครราชสีมา – จังหวัดบุรีรัมย์ บริเวณพิกัด TB 366454

ทิศตะวันตก ติดต่อดำบลหนองขาม และตำบลคลองเมือง อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากกึ่งกลางถนนลูกรังสายบ้านโนนจิว – บ้านสวน ห่างจากบ้านโนนจิวระยะทางประมาณ 6.5 กิโลเมตร บริเวณพิกัด TB 259480 ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือตามเส้นแบ่งแนวเขตอำเภอจักราช – อำเภอหนองหงส์ ถึงกึ่งกลางลำห้วยฉมวก บริเวณพิกัด TB 377498 ตรงไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือตามลำห้วยฉมวก สิ้นสุดที่ทางคนเดินลูกรังสายบ้านหนองเต่า – ห้วยฉมวก บริเวณพิกัด TB 386518 รวมระยะทางด้านทิศตะวันตกประมาณ 5.2

กิโลเมตร

ประชากร จำนวนประชากรในเขตเทศบาลตำบลห้วยหิน ข้อมูล ณ วันที่ 20 พฤษภาคม 2557 มี จำนวนทั้งสิ้น 9,730 คน แยกเป็นชาย 4,906 คน หญิง 4,824 คน จำนวนบ้านทั้งสิ้น 2,321 หลังคาเรือน จำนวนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้ง 7,362 คน เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราส่วนความ

หนาแน่นของประชากรต่อ พื้นที่รวมทั้งหมดจะมีค่าประมาณ 153.52 คน/ตารางกิโลเมตร แยกตาม หมู่บ้านได้ดังนี้

ตาราง 2.1 แสดงจำนวนหมู่บ้าน จำนวนครัวเรือน จำนวนประชากรแยกชาย หญิง

ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น	จำนวนราษฎร		
			ชาย	หญิง	รวมทั้งสิ้น
1	บ้านห้วยหิน	160	318	340	658
2	บ้านโคกกลาง	197	395	387	782
3	บ้านสระมะค่า	134	229	275	504
4	บ้านโพธิ์ทอง	123	280	251	531
5	บ้านหนองเพชร	152	298	283	581
6	บ้านโพธิ์เงิน	145	317	314	631
7	บ้านโนนจิว	168	301	316	617
8	บ้านโนนสำราญ	154	347	327	674
9	บ้านไผ่สมบูรณ์	120	256	250	506
10	บ้านโคกล่าม	146	373	354	727
11	บ้านโพธิ์พัฒนา	61	140	113	253
12	บ้านศิลาทอง	97	195	199	394
13	บ้านสวน	123	75	253	528
14	บ้านร้อนทอง	71	198	172	370
15	บ้านใหม่พัฒนา	84	153	157	310
16	บ้านประชาสรรค์	112	240	230	470
17	บ้านโพธิ์ศรี	92	233	241	474
18	บ้านหนองหว้าพัฒนา	105	206	224	430
19	บ้านเพชรสมบูรณ์	77	152	138	290
	รวม	2,321	4,906	4,824	9,730

ที่มา : เทศบาลตำบลห้วยหิน (2557 : 7)

การบริหารงานของเทศบาลนั้น ได้ดำเนินการให้ครอบคลุมตั้งแต่โครงสร้างพื้นฐาน การสังคมวัฒนธรรม การศึกษา การเศรษฐกิจ การสื่อสาร การท่องเที่ยว การพาณิชย์ การรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และนอกจากนั้นยังได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ และแนวทางการดำเนินงานเพื่อการพัฒนา ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การคมนาคม การจราจร

การคมนาคมขนส่งในเขตเทศบาลตำบลห้วยหิน ในปัจจุบันนับว่าสะดวกขึ้น เพราะได้มีการพัฒนาถนนหนทางภายในเขตเทศบาลตำบลห้วยหิน ทำให้การติดต่อระหว่างหมู่บ้านสะดวก โดยมีทางหลวงสายหนองกี่ – ลำปลายมาศ (ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2166) และทางหลวงชนบทสาย โนนจิว – อำเภอจักราช (ทางหลวงชนบทหมายเลข 4035) ตัดผ่านทำให้ติดต่อกับอำเภอใกล้เคียงได้สะดวกดังนี้

เทศบาลตำบลห้วยหิน	-	จังหวัดบุรีรัมย์	ระยะทาง 62 กิโลเมตร
เทศบาลตำบลห้วยหิน	-	อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์	ระยะทาง 32 กิโลเมตร
เทศบาลตำบลห้วยหิน	-	อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์	ระยะทาง 26 กิโลเมตร
เทศบาลตำบลห้วยหิน	-	อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา	ระยะทาง 29 กิโลเมตร
เทศบาลตำบลห้วยหิน	-	อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์	ระยะทาง 20 กิโลเมตร

นอกจากนี้เทศบาลตำบลห้วยหินยังมีเส้นทางลัดติดต่อกับอำเภอหนองหงส์ เป็นถนนลงหิน ฤดูฤดูกรังแดง ระยะทางประมาณ 10 กิโลเมตร

การประปา

ระบบประปาในเขตเทศบาลตำบลห้วยหิน มีจำนวนครัวเรือนที่ใช้น้ำประปา ประมาณ 2,213 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 97.61 ของครัวเรือนทั้งหมด แหล่งน้ำดิบที่ใช้ผลิตน้ำประปา คือ น้ำผิวดิน จำนวน 15 แห่ง ประปาบาดาล จำนวน 2 แห่ง และน้ำใต้ดิน

การไฟฟ้า

สำหรับการให้บริการประชาชนด้านการไฟฟ้า เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคลำปลายมาศ ส่วนเทศบาลตำบลห้วยหินรับผิดชอบในการบำรุงรักษาซ่อมแซม และจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการซื้ออุปกรณ์เฉพาะไฟฟ้าสาธารณะเพื่อให้แสงสว่าง ตามถนนตรอก ซอย เท่านั้น

จำนวนหลังคาเรือนที่ใช้ไฟฟ้าในเทศบาลตำบลห้วยหิน ประมาณ 2,287 หลังคาเรือน

พื้นที่ที่ได้รับบริการไฟฟ้าในเขตเทศบาลตำบลห้วยหิน คิดเป็นร้อยละ 98.53 ของครัวเรือนทั้งหมด

การสื่อสาร

สำนักงานโทรศัพท์ลำปลายมาศ ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลตำบลลำปลายมาศให้บริการโทรศัพท์แก่ประชาชนในเขตอำเภอลำปลายมาศและเขตอำเภอหนองหงส์ ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข (ไปรษณีย์อนุญาต) ตั้งอยู่ หมู่ที่ 7 บ้านโนนจิว ให้บริการไปรษณีย์โทรเลข จำหน่ายไปรษณีย์อากร บริการธนาณัติ พัสดุและตั๋วแลกเงินไปรษณีย์แก่ประชาชนทั่วไป

ระบบเสียงตามสาย เทศบาลตำบลห้วยหิน ยังไม่มีระบบเสียงตามสายที่จะให้บริการด้านข้อมูล ข่าวสารแก่ประชาชน โดยตรง แต่ถ้ามีข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ก็จะขอความร่วมมือจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านประชาสัมพันธ์ทางหอกระจายข่าว

ด้านเศรษฐกิจ

การเกษตรกรรม

ลักษณะการประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีดังนี้

การเพาะปลูก มีการเพาะปลูกพืชที่สำคัญ คือ การเพาะปลูกข้าว ซึ่งมีการเพาะปลูกมากกว่าพืชชนิดอื่น พื้นที่ส่วนใหญ่จะเป็นที่ราบจึงเหมาะแก่การปลูกข้าว นอกจากการปลูกข้าวแล้วยังมีการปลูกอ้อย ยางพาราและพืชผักด้วย

การปศุสัตว์ มีการเลี้ยงสัตว์เพื่อการจำหน่าย เช่น สุกร ไก่ โค กระบือ

การพาณิชย์กรรมและบริการ

สถานประกอบการด้านพาณิชย์กรรม	ได้แก่	
สถานีบริการน้ำมัน	3	แห่ง
ปั้มน้ำมัน(ปั้มหลอด)	6	แห่ง
ร้านค้า	100	แห่ง
โรงเรียนขนาดกลาง	4	แห่ง
โรงเรียนขนาดเล็ก	16	แห่ง
โรงทำขนมจีน	2	แห่ง
โรงเลี้ยงหมู	16	แห่ง
โรงเลี้ยงไก่	1	แห่ง
ร้านเสริมสวย / แต่งผม	5	แห่ง

การท่องเที่ยว

สวนไทรงาม ตั้งอยู่หมู่ที่ 6 บ้านโพธิ์เงิน ห่างจากที่สำนักงานเทศบาลตำบลห้วยหิน ประมาณ 7 กิโลเมตร เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ กำลังได้รับการปรับปรุงให้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจประจำตำบลห้วยหิน

ด้านสังคม

หมู่บ้าน

ตาราง 2.2 แสดงรายชื่อหมู่บ้านและผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	ชื่อผู้ปกครอง	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
1	บ้านห้วยหิน	นายประเสริฐ แสงหม้อ	ผู้ใหญ่บ้าน	
2	บ้านโคกกลาง	นางดวงพร คงบรรจง	ผู้ใหญ่บ้าน	

ตาราง 2.2 (ต่อ)

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	ชื่อผู้ปกครอง	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
3	บ้านสระมะค่า	นายสมชาย เสนผาบ	ผู้ใหญ่บ้าน	
4	บ้านโพธิ์ทอง	นายชาย เสนผาบ	กำนันตำบลห้วยหิน	
5	บ้านหนองเพชร	นายสุบิน มุลละภา	ผู้ใหญ่บ้าน	
6	บ้านโพธิ์เงิน	นายบุญเพ็ง สุดหอม	ผู้ใหญ่บ้าน	
7	บ้านโนนจิว	นายวันดี ดวงศรี	ผู้ใหญ่บ้าน	
8	บ้านโนนสำราญ	นางสาวสุนีย์ นารินทร์	ผู้ใหญ่บ้าน	
9	บ้านไผ่สมบูรณ์	นายสุบิน สุดเพราะ	ผู้ใหญ่บ้าน	
10	บ้านโคกล่าม	นายสนธยา ปัดตั้งธานี	ผู้ใหญ่บ้าน	
11	บ้านโพธิ์พัฒนา	นายอวยชัย รัตนนท์	ผู้ใหญ่บ้าน	
12	บ้านศิลาทอง	นายถาวร สุดคานา	ผู้ใหญ่บ้าน	
13	บ้านสวน	นายเชาวลิต พุฒบุรี	ผู้ใหญ่บ้าน	
14	บ้านร้อนทอง	นายสุชาติ อภัยจิตร	ผู้ใหญ่บ้าน	
15	บ้านใหม่พัฒนา	นายไพโรจน์ แซ่ตั้ง	ผู้ใหญ่บ้าน	
16	บ้านประชาสรรค์	นายบุญถิ่น กองเกิด	ผู้ใหญ่บ้าน	
17	บ้านโพธิ์ศรี	นายบุญทัน รัตนนท์	ผู้ใหญ่บ้าน	
18	บ้านหนองหว้าพัฒนา	นายวิโรจน์ มหาคพรม	ผู้ใหญ่บ้าน	
19	บ้านเพชรสมบูรณ์	นายบุญส่ง สาคอนขวาง	ผู้ใหญ่บ้าน	

ที่มา : เทศบาลตำบลห้วยหิน (2557 : 11)

ด้านศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ในเขตเทศบาลตำบลห้วยหิน มีวัด สำนักสงฆ์ และที่
พักสงฆ์ ทั้งสิ้น 15 แห่ง ดังนี้

1. วัดห้วยหิน	ตั้งอยู่ที่ บ้านห้วยหิน	หมู่ที่ 1
2. วัดสระมะค่า	ตั้งอยู่ที่ บ้านโคกกลาง	หมู่ที่ 2
3. วัดโพธิ์สามัคคี	ตั้งอยู่ที่ บ้านโพธิ์พัฒนา	หมู่ที่ 11
4. วัดป่าศรีนางกุล	ตั้งอยู่ที่ บ้านโพธิ์ทอง	หมู่ที่ 4
5. วัดหนองเพชร	ตั้งอยู่ที่ บ้านหนองเพชร	หมู่ที่ 5
6. วัดโพธิ์เงิน	ตั้งอยู่ที่ บ้านโพธิ์เงิน	หมู่ที่ 6
7. สำนักสงฆ์โพธิ์ปัญญา	ตั้งอยู่ที่ บ้านโพธิ์เงิน	หมู่ที่ 6

8. วัดโนนจิว	ตั้งอยู่ที่ บ้านโนนจิว	หมู่ที่ 7
9. วัดโนนสำราญ	ตั้งอยู่ที่ บ้านโนนสำราญ	หมู่ที่ 8
10. สำนักสงฆ์ไผ่สำราญ	ตั้งอยู่ที่ บ้านโนนสำราญ	หมู่ที่ 8
11. วัดโคกล่าม	ตั้งอยู่ที่ บ้านโคกล่าม	หมู่ที่ 10
12. สำนักสงฆ์โคกโสน	ตั้งอยู่ที่ บ้านโคกล่าม	หมู่ที่ 10
13. วัดบ้านสวน	ตั้งอยู่ที่ บ้านสวน	หมู่ที่ 13
14. วัดร้อนทอง	ตั้งอยู่ที่ บ้านร้อนทอง	หมู่ที่ 14
15. วัดป่าโพธิ์ศรี	ตั้งอยู่ที่ บ้านโพธิ์ศรี	หมู่ที่ 17

ด้านวัฒนธรรม

มีภาษาถิ่น 2 ภาษา ที่ใช้สื่อสารในชีวิตประจำวัน ภาษาถิ่นไทยโคราช ซึ่งมีสำเนียงคล้ายภาษาถิ่นไทยนางรอง จะมีอยู่ที่ หมู่ที่ 13 บ้านสวน นอกนั้นเป็นภาษาถิ่นไทยอีสาน แม้จะใช้ภาษาถิ่นไทยต่างกันแต่ก็ยังมีประเพณีและวัฒนธรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเหมือนกับประเพณีท้องถิ่นอื่นๆ ดังนี้

1. ประเพณีสงกรานต์ วันที่ 12-13 เมษายน ของทุกปี จะมีการรดน้ำดำหัว ประกวคขบวนแห่เทพีสงกรานต์
2. ประเพณีเข้าพรรษา วันเข้าพรรษาของทุกปี จัดให้มีขบวนแห่เทียนพรรษา
3. ประเพณีลอยกระทง วันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 12 จัดงานประเพณีลอยกระทง ประกวคขบวนแห่นางนพมาศ ประกวคกระทง

ด้าน การศึกษา

การจัดการศึกษาได้ดำเนินการตามโครงการถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนจิว, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเพชร) ซึ่งปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 78 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 มาตรา 30 มีนโยบายถ่ายโอนการจัดการศึกษาเด็กปฐมวัยอายุ 3 ขวบ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการในปีการศึกษา 2544 โดยสนับสนุนด้านวิชาการ และครูผู้สอนเด็กให้ช่วยดำเนินการสอนต่อไป มีบุคลากรครูดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย จำนวน 7 คน และมีเด็กปฐมวัยอายุ 3 ขวบ ในปีงบประมาณ 2557 มีจำนวน 168 คน (ศูนย์พัฒนาฯ หมู่ที่ 5 และหมู่ที่ 7)

นันทนาการ / พักผ่อน

จำนวน 7 แห่ง คือ หมู่ที่ 1 , หมู่ที่ 2 , หมู่ที่ 4 , หมู่ที่ 5 , หมู่ที่ 8 , หมู่ที่ 10 , หมู่ที่ 15

ด้านสาธารณสุข

โรงพยาบาล จำนวน 2 แห่ง คือ

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยหิน (โนนจิว) หมู่ที่ 7

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยหิน (โพธิ์เงิน) หมู่ที่ 6

ด้านแหล่งน้ำ

สระน้ำ	17	แห่ง
ลำห้วย	6	แห่ง
ฝาย	2	แห่ง
ประปาผิวดิน	15	แห่ง
ประปาบาดาล	3	แห่ง

กระบวนการบริหารงานบุคคล

ศักยภาพของเทศบาลตำบลห้วยหิน

จำนวนบุคลากร

พนักงานเทศบาลสามัญ จำนวน 24 คน และพนักงานจ้าง มีจำนวน 13 คน รวมทั้งหมด 37 คน โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 สำนัก/กอง ดังนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองการศึกษา
5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลห้วยหิน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านบ้านเมืองน่าอยู่ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- 1.1 พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐานและการผังเมือง
- 1.2 รักษาความสงบ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนความเป็นระเบียบ

เรียบร้อยของบ้านเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- 2.1 ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี
- 2.2 ให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ราษฎรที่ควรได้รับการช่วยเหลือ
- 2.3 ป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม
- 2.4 ส่งเสริมการประกอบอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาการศึกษา กีฬา นันทนาการและส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.1 พัฒนาปรับปรุงคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสนับสนุนพัฒนา ด้านการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

3.2 ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีที่คั่งงามของท้องถิ่น

3.3 ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการพัฒนาศักยภาพของคนและความเข้มแข็งของชุมชน ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

4.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของหมู่บ้าน

4.2 นำบริการไปสู่ประชาชนในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

5.1 สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.2 ปรับปรุงประสิทธิภาพในการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

6.1 แนวทางปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

6.2 ส่งเสริมการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ 7 ด้านการพัฒนาทางการเมืองการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

7.1 พัฒนาและปรับปรุงอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

7.2 พัฒนาคูคลอง

7.3 ปรับปรุงและพัฒนารายได้

7.4 ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกตั้ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบล ห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาผลงานวิจัยของหลายๆ ท่านที่มี งานวิจัยใกล้เคียงกัน เพื่อเป็นแนวทางโดยสรุปเนื้อหางานวิจัยได้ดังนี้

บุญญพัฒน์ พันธุ์ยิ้ม (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษา พบว่า การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร ใน 4 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่ง

บุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยยกฐานะเป็นนิติบุคคล ดังนั้นความพร้อมในการจัดตั้งและการทุ่มเทงบประมาณให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลจึงอยู่ในเกณฑ์ที่สูง หากพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ด้านการได้มาซึ่งบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก องค์การบริหารส่วนตำบลมีการคัดเลือกการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานโดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนให้บุคลากรได้สิทธิเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนาอย่างเท่าเทียมกัน เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรอย่างเพียงพอทุกแห่งเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรถึงแม้ว่าการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันยังไม่เข้าระบบเท่าที่ควร แต่องค์การบริหารส่วนตำบลก็พยายามให้บุคลากรในหน่วยงานของตนได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในเรื่องของการจัดสรรงบประมาณในการให้ค่าตอบแทนในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในเรื่องขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำรวจความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับการขอโอนย้าย หรือลาออกในแต่ละปี เพื่อเตรียมบุคลากรมาทดแทน ซึ่งอาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานใหม่ จำนวนบุคลากรยังมีไม่มากนักจึงยังไม่มีบุคลากรขอลาออกในแต่ละปี ตลอดจนในปัจจุบันเป็นยุคเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในขั้นวิกฤติ บัณฑิตตกงานในจำนวนมากทุกคนมีความประสงค์ที่จะมีงานทำ ดังนั้นในเรื่องการลาออกจากงานจึงมีน้อย อีกทั้งค่าตอบแทนที่องค์การบริหารส่วนตำบลจ่ายให้กับบุคลากรมีจำนวนเท่าที่กับทางราชการกำหนด จึงเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่บุคลากรไม่ประสงค์จะขอลาออกจากงานในระยะนี้

อรรถัย จันทรเหลื่อง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงใน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาและมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงในไม่แตกต่างกัน

สายฝน ผ่องศรี (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลบางปู เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรใน 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผน

อัตรากำลัง เทศบาลมีการวางแผนอัตรากำลังคน จากการวิเคราะห์แล้ว แนวโน้มของปริมาณงานในอนาคตอย่างเหมาะสม มีการกำหนดบุคคลที่จะรับผิดชอบการปฏิบัติงานแต่ละส่วนอย่างชัดเจนและมีการวางแผนอัตรากำลังคนควบคู่กับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ด้านการสรรหาบุคคลมีการกำหนดระยะเวลาการสรรหาอย่างชัดเจน มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างสมเหตุสมผล ด้านการคัดเลือกบุคคล ใช้หลักความเป็นกลางทางการเมือง หลักความมั่นคงในอาชีพ วิธีสอบข้อเขียนที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานเทศบาลนำมาปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีการประกาศเปิดเผยการประเมินอย่างเป็นทางการ ด้านการฝึกอบรมการพัฒนาที่ผ่านมามีผลทำให้การปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมดียิ่งขึ้น เทศบาลให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาการกระจายไปยังหน่วยงานต่างๆ อย่างทั่วถึง ดังนั้นเมื่อเกิดประสิทธิภาพโดยรวมย่อมหมายถึง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลมีการพัฒนาและมีความโปร่งใสเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

จันทร์เพ็ญ สว่างศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้าน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับปานกลาง และด้านอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า ได้ดังนี้ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ

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

ถัดดาวรรณ ไกลราช (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า รายด้านและโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านสรรหาบุคลากร ด้านการให้ผลประโยชน์ตอบแทนในการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

ธิดารัตน์ ปาพะภา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจาน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า

1. เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจาน 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 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการสอบเองได้ อาจมีระบบอุปถัมภ์เกิดขึ้น

2.4 ด้านการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง พบว่า การกำหนดอำนาจในการบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่นเป็นช่องว่างที่ผู้บริหารท้องถิ่นเรียกรับผลประโยชน์ ถึงแม้จะมีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบก็ตาม

2.5 ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการและการเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่าการพัฒนาบุคลากรมีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมของบุคลากรท้องถิ่น และร่วมมือกับสถาบันการศึกษากำหนดหลักสูตรและวิธีการพัฒนาบุคลากร ส่วนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

ถึงแม้จะมีระเบียบกำหนดให้พิจารณาประเมินผลในรูปแบบของคณะกรรมการ แต่ในข้อเท็จจริง
 อำนาจการพิจารณาอยู่กับผู้บริหารท้องถิ่นผู้เดียว

ประภาภรณ์ บุญส่งเสริม (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
 เมืองบ้านฉาง จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า ด้านการวางแผนกำลังคน มีการสรรหาบุคลากร
 ด้วยวิธีการที่เหมาะสมและเป็นธรรมร้อยละ 68.2 ไม่มีการสรรหาบุคลากร ด้วยวิธีการที่เหมาะสม
 และเป็นธรรม ร้อยละ 31.8 การคัดเลือกมีการใช้หลักความเป็นกลางทางการเมืองในการคัดเลือก
 บุคลากรร้อยละ 60.9 ไม่มีการใช้หลักความเป็นกลางทางการเมืองในการคัดเลือกบุคลากร ร้อยละ
 39.1 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง การโอน การรับโอน และการย้าย มีการดำเนินการอย่างเสมอภาคเท่า
 เทียมกัน ร้อยละ 69.1 ไม่มีการดำเนินการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ร้อยละ 30.9 ด้านการ
 ฝึกอบรมและพัฒนา มีการปฐมนิเทศก่อนเข้าทำงาน ร้อยละ 39.1 ไม่มีการปฐมนิเทศก่อนเข้าทำงาน
 ร้อยละ 60.9 ด้านการดำเนินการทางวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ มีการฝึกอบรม
 สร้างวินัยให้แก่บุคลากร ร้อยละ 55.5 ไม่มีการฝึกอบรมสร้างวินัยให้แก่บุคลากร ร้อยละ 44.5 ด้าน
 การให้พ้นจากราชการ มีการให้รางวัลพิเศษเมื่อบุคลากรเกษียณอายุราชการ ร้อยละ 60.9 ไม่มีการ
 ให้รางวัลพิเศษเมื่อบุคลากรเกษียณอายุราชการ ร้อยละ 39.1 การศึกษานี้มีข้อเสนอแนะ ให้มีการ
 ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองบ้านฉางทั้งกระบวนการ นับตั้งแต่ ด้านการวางแผน
 กำลังคนด้วยกระบวนการสรรหา และการคัดเลือก การบรรจุ การโอน การรับโอน และการย้าย
 การฝึกอบรมและการพัฒนา การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการ
 ให้พ้นจากตำแหน่ง

พิชามณู พलगาม (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับ
 การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม
 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
 ศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน
 พบว่า ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงจาก
 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า ได้ดังนี้ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร
 ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
 ส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดสุรินทร์ พบว่ามีจำนวนมากที่สุดคือ ควรส่งเสริมให้บุคลากร
 ได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่องานในหน้าที่ รองลงมาคือ ควรมี
 ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และควรให้โอกาสในการ
 เสนอแนะและออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถตามลำดับ

จากงานวิจัยต่างๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานต่างๆ ยังมีปัญหาอยู่มาก ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่การบริหารงานบุคคลน้อยกว่าที่ควร และยังเกิดความไม่เข้าใจในการบริหารงานบุคคลระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ จึงทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ในการบริหารงาน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาถึงความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลห้วยหิน ในด้านสภาพการบริหารงานบุคคล โดยสอดคล้องกับด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร เพื่อจะได้ทราบข้อมูลและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและนำไปเสนอแนะปรับปรุงพัฒนา และแก้ไขในด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหินให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

เพ็ญศรี กลองโปร่งเกตุ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมและจำแนกตามเพศ ตำแหน่งการปฏิบัติงาน อายุราชการ ระดับการศึกษา และเงินเดือนเห็นว่าบุคลากรได้มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน ด้านการคัดเลือก ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง และด้านการปฐมนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรที่มีเพศ ตำแหน่งการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และเงินเดือนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่บุคลากรที่มีอายุราชการต่างกัน เห็นว่าไม่ต่างกัน ซึ่งข้อสนเทศนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ดียิ่งขึ้น

วาสนา นาทอง (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในจังหวัดสิงห์บุรี ผลการศึกษาพบว่า นายกเทศมนตรีทุกคนในจังหวัดสิงห์บุรีมีการบริหารงานบุคคลคล้ายคลึงกันทั้งนโยบายการบริหารงานบุคคล การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตลอดจนระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล แต่มีปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล ดังนี้ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรขาดความเป็นอิสระ เนื่องจากถูกแทรกแซงจากข้าราชการผู้ใหญ่ในจังหวัด นักการเมืองระดับจังหวัดและประเทศ ตลอดจนผู้ร่วมหาเสียง และต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด การรักษาบุคลากร ได้ดำเนินการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้แก่บุคลากร ตามระเบียบ กฎหมายกำหนด ปรากฏว่าค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตรใช้งบประมาณสูงมาก ทำให้การบริหารกิจการของเทศบาลด้านอื่นลดลง

พงศ์ธร ทองสอน (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเกาะพัง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า เทศบาลตำบลเกาะพังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์เข้ามาดำเนินการในการสรรหาและคัดเลือก จำนวน 4 ครั้ง ใน 3 ตำแหน่ง ได้แก่ เจ้าพนักงานสาธารณสุข ตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทศกิจ และตำแหน่งยาม แต่ผลของการใช้ระบบอุปถัมภ์เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการสรรหาและคัดเลือกนั้น เป็นการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ซึ่งบุคลากรทั้ง 4 คนดังกล่าว ปฏิบัติงานให้กับเทศบาลเกาะพัง ได้เป็นอย่างดี แต่การใช้ระบบอุปถัมภ์เป็นอคติต่อระบบราชการของสังคมไทย ทำให้มีเสียงวิพากษ์วิจารณ์ของพนักงานถึงแม้ว่าได้บุคลากรที่มีคุณภาพก็ตาม ส่วนในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานข้อเสนอแนะควรมีการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายให้ครอบคลุม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างขวาง ชัดเจน และลึกซึ้งมากกว่านี้ และการใช้ระบบอุปถัมภ์ของผู้บริหารถึงแม้ว่าได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ แต่กลับเป็นมุมมองไม่ดีในสายตาพนักงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรทบทวนในสิ่งที่ปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลที่ผ่านมา และปฏิบัติให้ถูกต้อง โดยยึดความถูกต้อง ความยุติธรรม การเป็นแบบอย่างที่ดี และท้ายสุดควรมีการแก้ไขระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ไม่ควรให้มีการให้อำนาจแก่ผู้บริหารท้องถิ่นมากเกินไป

อนุชา ไชยตะมาตร์ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลนาซอ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ด้านการสรรหาบุคลากร ยังไม่มีการสรรหาบุคลากรมาบรรจุ ทำให้ขาดบุคลากรมารับผิดชอบงานโดยตรง พนักงานเทศบาลต้องรับผิดชอบงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตนเอง ทำให้งานเกิดความล่าช้า ด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่มีการกำหนดนโยบายสำหรับการพัฒนาบุคลากรไว้ชัดเจน ขาดงบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง การตั้งงบประมาณสำหรับพัฒนาบุคลากรไม่ถึงร้อยละ 1 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และขาดการวางแผนพัฒนาบุคลากร

จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่ามีปัญหาอยู่หลายด้าน โดยเฉพาะการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน เพื่อให้บุคลากรขององค์กรสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลในองค์กร เพราะ “คน” เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญซึ่งจะทำให้องค์กรดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลห้วยหิน ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล จำนวน 60 คน โดยแยกเป็นข้าราชการการเมือง ข้าราชการประจำ และพนักงานจ้าง ประกอบด้วย

ข้าราชการการเมือง	จำนวน 17 คน
1.1 นายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน	จำนวน 1 คน
1.2 รองนายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน	จำนวน 2 คน
1.3 เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน	จำนวน 1 คน
1.4 ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน	จำนวน 1 คน
1.5 สมาชิกสภาเทศบาลตำบลห้วยหิน	จำนวน 12 คน
ข้าราชการประจำ	จำนวน 25 คน
1.6 พนักงานเทศบาลตำบลห้วยหิน	จำนวน 25 คน
1.7 พนักงานจ้างเทศบาลตำบลห้วยหิน	จำนวน 18 คน
	รวมทั้งสิ้น 60 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมา โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

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

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

แบบสัมภาษณ์

ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ จะมีลักษณะเป็นแบบกึ่งโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่างได้จากวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการกำหนดโควตา (Quota) จำนวน 10 คน จากข้าราชการการเมือง ได้แก่ คณะผู้บริหาร จำนวน 3 คน และข้าราชการประจำ ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลห้วยหิน จำนวน 7 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 10 คน ได้แก่

- | | |
|-------------------------------|------------|
| 1. นายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน | จำนวน 1 คน |
| 2. รองนายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน | จำนวน 2 คน |
| 3. พนักงานเทศบาลตำบลห้วยหิน | จำนวน 7 คน |

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้ จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

- 2.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความและรายงานการวิจัยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถาม แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- 2.2 สร้างข้อคำถามตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละด้าน
- 2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องและนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำเสนอร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบ เพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมตรงสภาพความเป็นจริง เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

2.4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์น้อย สุปิงคลัด ข้าราชการบำนาญ อดีตรองนายกเทศมนตรีเมืองบุรีรัมย์

2.4.2 อาจารย์ ดร.กระพัน ศรีงาน คณบดีคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.4.3 นายไพบุลย์ ธิติพิศุทธิกุล นายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบ แก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลอง (Try Out) ใ้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหงส์ อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.9138 ซึ่งผ่านเกณฑ์สามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงนายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุญาติในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อนำกลับมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม จำนวน 60 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 60 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์คณะผู้บริหารและบุคลากรเทศบาลตำบลห้วยหิน จำนวน 10 คน
 - 4.1 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง
 - 4.2 ผู้วิจัยสรุปรวบรวมความคิดเห็นในแต่ละด้านทันทีที่จบการสัมภาษณ์แต่ละด้าน
 - 4.3 เมื่อการสัมภาษณ์สิ้นสุดลง ผู้วิจัยจะสรุปอีกครั้ง ซึ่งหากกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเพิ่มเติมก็จะบันทึกเพิ่มเติม

4.4 การสัมภาษณ์แต่ละครั้งผู้วิจัยได้จัดบันทึกบททุกครั้ง โดยขออนุญาตในการบันทึกต่อกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. ลงรหัสแบบสอบถาม
3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามในแต่ละข้อแล้วบันทึกข้อมูล
4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หากำร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นตาราง แสดงจำนวนและร้อยละ
 2. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลห้วยหิน วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแยกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยภาพรวมเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง
- เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ได้กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ย 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 หากำร้อยละและเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบล
ห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ดำเนินการตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อการเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
เทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็น
3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลห้วยหิน
อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรัชญาผลดังตาราง 4.1 ดังนี้

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	60	100.00
1. เพศ		
1.1 ชาย	30	50.00
1.2 หญิง	30	50.00
2. อายุ		
2.1 18-29 ปี	3	5.00
2.2 30-39 ปี	34	56.67
2.3 40-49 ปี	14	23.33
2.4 50 ปีขึ้นไป	9	15.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ประถมศึกษา	3	5.00
3.2 มัธยมศึกษาตอนต้น	9	15.00
3.3 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	5	8.33
3.4 อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	13	21.67
3.5 ปริญญาตรี	23	38.33
3.6 สูงกว่าปริญญาตรี	7	11.67
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 5 ปี	28	46.67
4.2 5 – 10 ปี	21	35.00
4.3 11 – 15 ปี	10	16.67
4.4 มากกว่า 15 ปี	1	1.67

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 60 คน เมื่อจำแนกตามเพศปรากฏว่า เป็นชาย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และเป็นหญิงจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ ปรากฏว่า ช่วงอายุ 30 - 39 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 40 - 49 จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ช่วงอายุ 18 - 29 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏว่า จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33 รองลงมา คือ จบการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จบการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏว่า ระยะเวลาประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบล
ห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ปรากฏดังแสดงในตาราง 4.2–4.7 ดังนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์
โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.40	0.27	มาก
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	4.39	0.34	มาก
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.37	0.36	มาก
4. ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร	4.38	0.36	มาก
รวมเฉลี่ย	4.38	0.32	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาล
ตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง
ไปหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ได้ดังนี้ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.40$) ด้านการ
บำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 4.39$) ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร ($\bar{X} = 4.38$) และด้านการ
พัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.37$) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์
ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง			
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนงานในการสรรหาบุคลากร ถูกต้องตามระเบียบ/ประกาศ	4.27	0.66	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนอัตรากำลังคน มีความละเอียด ชัดเจน	4.40	0.69	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนด้านการบริหารงานบุคคล/ อัตรากำลังคนทั้งระยะสั้น และระยะยาว	4.45	0.72	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีกระบวนการสรรหาคนเข้าทำงานตาม ระเบียบ โปร่งใสและยุติธรรม	4.38	0.84	มาก
5. ในกรณีที่หน่วยงานของท่านมีอัตรากำลังว่าง ได้แจ้งให้ หน่วยงานระดับสูงขึ้นไปทราบตามลำดับชั้นทุกครั้ง	4.57	0.53	มากที่สุด
6. หน่วยงานของท่านมีการบรรจุพนักงานตรงตามวุฒิ และ คุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการ	4.23	1.03	มาก
7. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรับพิจารณาการย้าย หรือ การโอน(ย้าย) บุคลากร	4.15	1.07	มาก
8. หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการให้บุคลากรทดลองปฏิบัติ หน้าที่ตามระเบียบของทางราชการ	4.40	0.66	มาก
9. หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการรายงานผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร โดยยึดเกณฑ์ความเป็นจริง	4.73	0.44	มากที่สุด
10. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศด้าน บุคลากร โดยยึดหลักความชัดเจน เป็นปัจจุบัน และทันสมัย	4.45	0.92	มาก
รวมเฉลี่ย	4.40	0.27	มาก

จากตาราง 4.3 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาล ตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 5. และข้อ 9. อยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนด้านการบริหารงานบุคคล/ อัตรากำลังคนทั้งระยะสั้น และระยะยาว ($\bar{X} = 4.45$) และข้อ 10. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากร โดยยึดหลักความชัดเจน เป็นปัจจุบัน และทันสมัย ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา คือ ข้อ 2. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนอัตรากำลังคน มีความละเอียดชัดเจน ($\bar{X} = 4.40$) และข้อ 8. หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการให้บุคลากรทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบของทางราชการ ($\bar{X} = 4.40$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรับพิจารณาการย้าย หรือการโอน (ย้าย) บุคลากร ($\bar{X} = 4.15$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร			
11. หน่วยงานของท่านมีการจัดการประชุมพิเศษก่อนเข้าปฏิบัติงาน	4.38	0.69	มาก
12. หน่วยงานของท่านมีการให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	4.45	0.72	มาก
13. หน่วยงานของท่านมีการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร	4.38	0.84	มาก
14. หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน ตรงตามความรู้ความสามารถ	4.57	0.53	มากที่สุด
15. หน่วยงานของท่านมีการให้ความช่วยเหลือและแนะนำเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	4.23	1.03	มาก
16. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดี ความชอบ เทศบาลมีหลักเกณฑ์ที่ ชัดเจน เป็นธรรม ตรงตามประสิทธิผลของงาน และความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.15	1.07	มาก

ตาราง 4.4 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
17. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมนันทนาการแก่บุคลากรในหน่วยงาน	4.38	0.69	มาก
18. หน่วยงานของท่านมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	4.45	0.72	มาก
19. หน่วยงานของท่านมีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.38	0.84	มาก
20. หน่วยงานของท่านมีการเปิดสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือปรับเปลี่ยนสายงาน เทศบาลมีการส่งเสริมสนับสนุนและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง	4.57	0.53	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.39	0.34	มาก

จากตาราง 4.4 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาล ตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 14. และข้อ 20. อยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 12. หน่วยงานของท่านมีการให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.45$) และข้อ 18. หน่วยงานของท่านมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา คือ ข้อ 11. หน่วยงานของท่านมีการจัดการปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.38$) ข้อ 17. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมนันทนาการแก่บุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.38$) และข้อ 19. หน่วยงานของท่านมีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.38$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 16. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดี ความชอบ เทศบาลมีหลักเกณฑ์ที่ ชัดเจน เป็นธรรม ตรงตามประสิทธิผลของงานและความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.15$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงาน
 บุคคลเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์
 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านการพัฒนาบุคลากร			
21. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนงานพัฒนาบุคลากรและมีโครงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.35	0.70	มาก
22. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาทุกระดับชั้นอย่างเท่าเทียมกัน	4.45	0.72	มาก
23. หน่วยงานของท่านมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรมสัมมนา	4.38	0.84	มาก
24. หน่วยงานของท่านเมื่อบุคลากรได้เข้าร่วมประชุมฝึกอบรมสัมมนาแล้ว ได้นำผลการฝึกอบรมมาเผยแพร่แก่บุคลากรในหน่วยงาน	4.57	0.53	มากที่สุด
25. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่องานในหน้าที่	4.23	1.03	มาก
26. หน่วยงานของท่านมีการนำบุคลากรไปศึกษาดูงานตามหน่วยงานอื่นที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการที่ดีเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร	4.15	1.07	มาก
27. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และผู้รับการประเมินรับรู้และเข้าใจแนวทางการประเมิน	4.38	0.69	มาก
28. หน่วยงานของท่านมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินในรูปแบบคณะกรรมการ	4.45	0.72	มาก
29. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมบุคลากรทั้งภายในและภายนอกให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีได้อย่างทั่วถึง	4.38	0.84	มาก
รวมเฉลี่ย	4.37	0.36	มาก

จากตาราง 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาล ตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 24. อยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 22. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาทุกระดับชั้นอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.45$) และข้อ 28. หน่วยงานของท่านมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินในรูปแบบคณะกรรมการ ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา คือ ข้อ 23. หน่วยงานของท่านมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรมสัมมนา ($\bar{X} = 4.38$) ข้อ 27. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และผู้รับการประเมินรับรู้และเข้าใจแนวทางการประเมิน ($\bar{X} = 4.38$) และข้อ 29. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมบุคลากรทั้งภายในและภายนอกให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีได้อย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.38$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 26. หน่วยงานของท่านมีการนำบุคลากรไปศึกษาดูงานตามหน่วยงานอื่นที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการที่ดีเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร ($\bar{X} = 4.15$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร			
30. หน่วยงานของท่านมีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และขอทราบเหตุผลในการขอ โอน – ย้าย และลาออกของบุคลากร	4.40	0.69	มาก
31. หน่วยงานของท่านมีการอำนวยความสะดวก โดยการดำเนินการเกี่ยวกับการขอโอนย้ายหรือลาออก โดยยึดหลักปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ	4.45	0.72	มาก
32. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรม จัดงานเลี้ยง และอำนวยความสะดวก เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ขอโอน – ย้าย หรือลาออก	4.38	0.84	มาก

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
33. หน่วยงานของท่านมีการลงโทษทางวินัยแก่บุคลากรเทศบาลได้มีการดำเนินการตามขั้นตอนระเบียบของทางราชการและเป็นธรรม	4.57	0.53	มากที่สุด
34. เมื่อบุคลากรถึงแก่กรรม หน่วยงานของท่านได้ช่วยเหลือดำเนินการเกี่ยวกับเงินทดแทนอย่างรวดเร็ว	4.23	1.03	มาก
35. เมื่อบุคลากรในหน่วยงานของท่านถึงแก่กรรม หน่วยงานของท่านได้ช่วยเหลือเงินบำเหน็จ บำนาญ อย่างรวดเร็ว	4.15	1.07	มาก
36. เมื่อบุคลากรในหน่วยงานของท่านถึงแก่กรรม หน่วยงานของท่านได้ช่วยเหลือดำเนินการจัดพิธีฌาปนกิจศพให้ทุกราย	4.38	0.69	มาก
37. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรโอนย้ายจากตำแหน่งหน้าที่เดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.45	0.72	มาก
38. หน่วยงานของท่านมีการให้ค่าปรึกษา ชี้แจงระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน	4.38	0.84	มาก
39. หน่วยงานของท่านมีการสร้างความสัมพันธ์ และเข้าใจอันดีกับบุคลากรที่จะพ้นจากงาน	4.57	0.53	มากที่สุด
40. การให้พ้นจากงานของบุคลากร หน่วยงานของท่านได้มีการตระหนักถึงผลกระทบที่จะตามมา	4.23	1.03	มาก
รวมเฉลี่ย	4.38	0.36	มาก

จากตาราง 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาล ตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 33. และข้อ 39. อยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 31. หน่วยงานของท่านมีการอำนวยความสะดวก โดยการดำเนินการเกี่ยวกับการขอโอนย้ายหรือลาออก โดยยึดหลักปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ($\bar{X} = 4.45$) และข้อ 37. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรโอนย้ายจากตำแหน่งหน้าที่เดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.45$)

รองลงมา คือ ข้อ 32. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรม จัดงานเลี้ยง และอำนวยความสะดวก เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ขอโอน - ย้าย หรือลาออก ($\bar{X}=4.38$) ข้อ 36. เมื่อบุคลากร ในหน่วยงานของท่านถึงแก่กรรม หน่วยงานของท่านได้ช่วยเหลือดำเนินการจัดพิธีฌาปนกิจศพให้ ทุกราย ($\bar{X}=4.38$) และข้อ 38. หน่วยงานของท่านมีการให้คำปรึกษา ชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X}=4.38$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 35. เมื่อบุคลากร ในหน่วยงานของท่านถึงแก่กรรม หน่วยงานของท่านได้ช่วยเหลือเงินบำเหน็จ บำนาญ อย่าง รวดเร็ว ($\bar{X}=4.15$)

ตอนที่ 3 ผลจากการสัมภาษณ์ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ประกอบ มีลักษณะแบบกึ่งโครงสร้าง โดยกำหนดหัวข้อไว้กว้าง ๆ เกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ จากการ สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จากการสัมภาษณ์พบว่า บุคลากรใน หน่วยงานมีความคิดเห็นประเด็นที่เหมือนกันและแตกต่างกันดังต่อไปนี้

3.1.1 ประเด็นที่เหมือนกัน

3.1.1.1 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรในหน่วยงานมี ส่วนร่วมในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานในหน่วยงาน โดยแต่งตั้งคำสั่งปฏิบัติงานใน ด้านต่าง ๆ ในการประกาศรับสมัครบุคลากรเข้าทำงานในหน่วยงาน

3.1.1.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรในหน่วยงานมี การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาล

3.1.2 ประเด็นที่ต่างกัน

3.1.2.1 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรในหน่วยงาน ต้องการให้หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ในการประกาศรับสมัครพนักงานอย่างทั่วถึง เพื่อเป็น การเปิดโอกาสให้คนที่มีความสามารถเข้ามาสมัครเข้าทำงานในหน่วยงานมากขึ้น

3.1.2.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หน่วยงานอยากให้ บุคลากรมีความร่วมมือในการประชาสัมพันธ์ จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสรรหาบุคลากรเพิ่ม มากขึ้น เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานในหน่วยงาน

จากการสัมภาษณ์ คณะผู้บริหารและพนักงานในเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง สรุปได้ว่า คณะผู้บริหาร และพนักงานมีส่วนร่วมในการสรรหาพนักงานเข้าทำงานในหน่วยงานและมีความต้องการให้เพิ่ม ช่องทางในการประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครบุคคลที่จะเข้ามาทำงานในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น

3.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร จากการสัมภาษณ์พบว่า บุคลากรในหน่วยงาน มีความคิดเห็นประเด็นที่เหมือนกันและแตกต่างกันดังต่อไปนี้

3.2.1 ประเด็นที่เหมือนกัน

3.2.1.1 การบำรุงรักษาบุคลากร บุคลากรในหน่วยงานมีความรัก ความสามัคคีกันดีในหน่วยงาน เอื้อเฟื้อ เพื่อแผ่ซึ่งกันและกัน

3.2.1.2 การบำรุงรักษาบุคลากร บุคลากรในหน่วยงานมีขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.2.2 ประเด็นที่ต่างกัน

3.2.2.1 การบำรุงรักษาบุคลากร บุคลากรในหน่วยงานอยากให้ เทศบาลมีสวัสดิการในการดูแลพนักงานในยามเจ็บป่วย ซึ่งนอกเหนือจากการดูแลจากภาครัฐ ไม่ว่าจะเป็นเงินช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

3.2.2.2 การบำรุงรักษาบุคลากร บุคลากรในหน่วยงานอยากให้มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ได้หลากหลายช่องทาง

จากการสัมภาษณ์ คณะผู้บริหารและพนักงานในเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านการบำรุงรักษาบุคลากร สรุปได้ว่า คณะผู้บริหาร และพนักงาน มีความสามัคคีในหน่วยงานดี มีความรักใคร่กลมเกลียว เอื้อเฟื้อ เพื่อแผ่กันฉันพี่น้อง หากการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต้องมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านการปฏิบัติงาน ด้านสภาพจิตใจของพนักงานด้วย

3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร จากการสัมภาษณ์พบว่า บุคลากรในหน่วยงานมีความคิดเห็นประเด็นที่เหมือนกันและแตกต่างกันดังต่อไปนี้

3.3.1 ประเด็นที่เหมือนกัน

3.3.1.1 การพัฒนาบุคลากร หน่วยงานมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาทุกระดับชั้น อย่างเท่าเทียมกัน

3.3.1.2 การพัฒนาบุคลากร หน่วยงานมีการสนับสนุน และเปิดโอกาสให้พนักงานไปศึกษาดูงานร่วมกับหน่วยงานอื่น

3.3.2 ประเด็นที่ต่างกัน

3.3.2.1 การพัฒนาบุคลากร อยากให้หน่วยงานมีการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้รับการประเมินรับรู้และเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น

3.3.2.2 การพัฒนาบุคลากร อยากให้หน่วยงานมีการส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่

จากการสัมภาษณ์ คณะผู้บริหารและพนักงานในเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ว่า หน่วยงานมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาทุกระดับชั้นอย่างเท่าเทียมกัน หลังจากการสัมมนาหรืออบรมอยากให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้รับการประเมินรับรู้และเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น

3.4 ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร จากการสัมภาษณ์พบว่า บุคลากรในหน่วยงานมีความคิดเห็นประเด็นที่เหมือนกันและแตกต่างกันดังต่อไปนี้

3.4.1 ประเด็นที่เหมือนกัน

3.4.1.1 การพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร หน่วยงานมีการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการเกี่ยวกับการขอโอนย้ายหรือลาออก โดยยึดหลักปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ มีการลงโทษทางวินัยแก่บุคลากร ตามขั้นตอนระเบียบของทางราชการ และหน่วยงานอย่างเป็นธรรม

3.4.1.2 การพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร หน่วยงานมีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในด้านการปฏิบัติงาน การโอน – ย้าย หรือลาออก

3.4.2 ประเด็นที่ต่างกัน

3.4.2.1 การพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร บุคลากรในหน่วยงานมีที่ปรึกษาด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการ โอนย้ายหรือลาออก และการพิจารณาความดีความชอบควรปฏิบัติอย่างยุติธรรม และควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอต่างๆ และควรให้ความยุติธรรมกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน

3.4.2.2 การพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร เมื่อบุคลากรในหน่วยงานเกษียณอายุราชการ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิต เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้พนักงาน

จากการสัมภาษณ์ คณะผู้บริหารและพนักงานในเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร สรุปได้ว่า การพิจารณาความดีความชอบควรปฏิบัติอย่างยุติธรรม และควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอต่างๆ และควรให้ความยุติธรรมกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรเทศบาลตำบลห้วยหิน ประกอบด้วย ข้าราชการการเมือง ได้แก่ นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล และข้าราชการประจำ ได้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 60 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรเทศบาลตำบลนองหงส์ อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8746

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงนายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อนำมากลับมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ และหาความถูกต้องของแบบสอบถาม แบบสอบถามจำนวน 60 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 60 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนแบบสอบถามที่ใช้แบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ครบทั้ง 10 คน ตามโควตาที่กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นตาราง แสดงจำนวนและร้อยละ

4.2 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ จะใช้วิเคราะห์ด้วยวิธีอุปมาน (Inductive Method) โดยนำประเด็นย่อยมาพิจารณา ความคล้ายคลึงกัน ความแตกต่างกัน และความสัมพันธ์กันเพื่อหาข้อสรุป

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่าได้ดังนี้ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ สำหรับผลการสัมภาษณ์และข้อเสนอแนะผู้ให้สัมภาษณ์ พบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีข้อเสนอแนะให้ดำเนินการด้วยความโปร่งใส โดยใช้หลักคุณธรรม ใช้ความรู้ความสามารถในการเข้าสู่ตำแหน่งงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร มีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารหรือหน่วยงานได้ให้ความสำคัญแก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันในองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากร มีข้อเสนอแนะว่าถ้าผู้บริหารต้องการความสำเร็จขององค์กรจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรไปด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น สนับสนุนให้เรียนสูงขึ้น ให้เข้ารับการอบรมสัมมนาตลอดจนการฝึกทักษะให้ตรงกับงานที่

รับผิดชอบ ส่วนด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ
 ธรรมกับทุกคนทุกฝ่าย ยึดหลักกฎหมายเป็นแนวปฏิบัติ ให้ความเมตตาความเอื้ออาทรต่อผู้จะพ้นจาก
 งาน จากตำแหน่ง และอำนวยความสะดวกในเรื่องบำเหน็จบำนาญ

อภิปรายผล

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
 ตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 4 ด้าน ทำให้ทราบถึงระดับการบริหารงาน
 บุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางที่จะส่งเสริม
 และพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีประเด็นที่ค้นพบอันจะเป็นข้อมูล
 ให้เทศบาลอื่นๆ นำไปใช้วางแผนปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลต่อไป ซึ่งสามารถ
 อภิปรายผลดังนี้

1. จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
 ตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการสรรหาและการ
 บรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพ้นจากตำแหน่ง
 ของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะเทศบาลตำบลห้วยหิน ได้ให้ความสำคัญ
 กับการบริหารงานบุคคล โดยผู้บริหารได้ยึดหลักประโยชน์ของทางราชการและความยุติธรรมใน
 การบริหารงาน มีกฎหมายและระเบียบ ข้อบังคับ เป็นสำคัญ ปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง มีความ
 โปร่งใสและเป็นธรรม นอกจากนี้ เทศบาลยังมีการปฐมนิเทศผู้บรรจุใหม่หรือผู้โอนย้ายมาใหม่ได้
 เข้าใจในบทบาทหน้าที่ รวมทั้งเทศบาลมีงบประมาณเพียงพอในการสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้า
 รับการฝึกอบรมสัมมนา และนำผลการฝึกอบรมมาเผยแพร่แก่บุคลากรในเทศบาล และเมื่อ
 บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าก็เปิดโอกาสให้บุคลากรได้โอนย้ายจากตำแหน่งหน้าที่เดิมไปยัง
 หน่วยงานอื่น ในตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อความเจริญก้าวหน้า และเมื่อมีการบรรจุแต่งตั้งทุกครั้งจะ
 ดำเนินการตามระเบียบของทางราชการ โดยให้มีการทดลองการปฏิบัติหน้าที่เป็นระยะเวลา
 6 เดือน และมีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ทันสมัยและเป็น
 ปัจจุบัน และยังตระหนักถึงการพ้นจากงานของบุคลากรในเทศบาลที่จะเกิดขึ้น เช่น เมื่อมีบุคลากร
 โอน-ย้ายหรือลาออกและเกษียณอายุ ได้มีการจัดกิจกรรม จัดงานเลี้ยง และอำนวยความสะดวก เพื่อ
 สร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ขอโอน - ย้าย หรือลาออก ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัย ของ
 ปุณณพัฒน์ พันธุ์ม (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การ
 บริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร ใน 4 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่ง

บุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเทศบาลตำบลห้วยหิน มีการดำเนินการให้บุคลากรทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบของทางราชการ โดยยึดหลักคุณธรรมเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้คนดีมีความรู้ความสามารถได้รับการบรรจุแต่งตั้ง เมื่อการดำเนินการตามระเบียบขั้นตอนแล้ว ได้มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน ทุกครั้ง และมีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากร โดยยึดหลักความชัดเจน ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน และยังมีการวางแผนด้านการบริหารงานบุคคล/อัตรากำลังคนทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของ

นายไพบุลย์ ธิติพิศุทธิกุล นายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน พบว่า เทศบาลตำบลห้วยหินมีการวางแผนอัตรากำลังให้ได้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลเป็นอย่างดี

นายแพง จันทะแจ่ม รองนายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน พบว่า บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานในหน่วยงาน โดยแต่งตั้งคำสั่งปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ในการประกาศรับสมัครบุคลากรเข้าทำงานในหน่วยงาน

นายบุญจันทร์ ทองแถม ปลัดเทศบาลตำบลห้วยหิน พบว่า บุคลากรในหน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานในหน่วยงาน ซึ่งเป็นอีกหนึ่งช่องทางทางการประชาสัมพันธ์เพื่อให้มีการคัดสรรบุคลากรเข้าทำงานอย่างทั่วถึง จึงทำให้ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกันกับผลการสัมภาษณ์พนักงานในหน่วยงาน แต่ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธิดารัตน์ ปาพะภา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านงาน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีต่อระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะว่าเทศบาลตำบลห้วยหินที่ผ่านมาได้มีการสรรหาและและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรแต่ละตำแหน่งใช้หลักคุณธรรม สรรหาบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านงานอาจมีการไม่เข้มงวดมากนัก และไม่มีการจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานในการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานในหน่วยงาน บางครั้งมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ จึงทำให้การสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง จึงทำให้ผลการวิจัยมีความแตกต่างกัน และผลจากการสัมภาษณ์บุคคลดังต่อไปนี้ คือ

2.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเทศบาลตำบลห้วยหิน มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้โดยการให้ทุนการศึกษา และยังมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหน้าที่ของแต่ละคน เพื่อเสริมสร้างความรู้ และทักษะในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และยังเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานหรือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงานของหน่วยงานและยังมีการพิจารณาความดี ความชอบ โดยยึดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เป็นธรรม ตรงตามประสิทธิผลของงานและมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตรงตามสายงาน ซึ่งสอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของ

นายไพบุลย์ ธิติพิศุทธิ์กุล นายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน พบว่า บุคลากรในหน่วยงานอยากให้เทศบาลมีการวางแผนการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานในหน่วยงาน

นายคำไร พรหมคำภา รองนายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน พบว่า บุคลากรในหน่วยงานมีความรักความสามัคคีกันดีในหน่วยงาน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันดี

นางสาวนันทน์ภัส สุคมี รองปลัดเทศบาลตำบลห้วยหิน พบว่า อยากให้บุคลากรในหน่วยงานมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกันกับผลการสัมภาษณ์พนักงานในหน่วยงาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอรทัย จันทรเหลือง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชิงใน อำเภอเชิงใน จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะว่าเทศบาลตำบลห้วยหิน มีการออกคำสั่งมอบหมายงานอย่างชัดเจน มีการชี้แจง แนะนำระเบียบการปฏิบัติงานและให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาแก่พนักงานทุกฝ่าย มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ โดยการส่งพนักงานเข้าร่วมอบรม สัมมนาต่างๆ ที่ทางราชการจัดขึ้นรวมทั้งพนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้ จึงทำให้ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ของเทศบาลตำบลห้วยหิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนเทศบาลตำบลเชิงในมีบุคลากรจำนวนมาก มีการใช้เงินงบประมาณไปในส่วนอื่น ๆ โดยเน้นการดูแลประชาชนในพื้นที่ ไม่มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน จึงทำให้การดูแลรักษาทำได้ในระดับปานกลางเท่านั้น

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเทศบาลตำบลห้วยหิน ได้มีการสนับสนุนการศึกษาต่อแก่บุคลากร โดยการให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากร ได้รับการศึกษาทั้งระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท และยังมีการสำรวจและจัดงบประมาณให้ตามความต้องการของบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้เพิ่มเติม และมีการนำบุคลากร ไปศึกษาดูงานตามหน่วยงานอื่นที่ประสบผลสำเร็จการบริหารจัดการที่ดีเพื่อ

เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร และเมื่อบุคลากรได้เข้าร่วมประชุมฝึกอบรมมาแล้ว ได้นำผลการฝึกอบรมมาเผยแพร่แก่บุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของ

นายไพบูลย์ ธิติพิศุทธิกุล นายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน พบว่า เทศบาลตำบลห้วยหินมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้พนักงานในหน่วยงาน

นายแพง จันทะแจ่ม รองนายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน พบว่า บุคลากรในหน่วยงานได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาทักษะอย่างสม่ำเสมอ โดยการไปอบรมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

นายบุญจันทร์ ทองแถม ปลัดเทศบาลตำบลห้วยหิน พบว่า อยากให้บุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน และมีโอกาสพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมและทั่วถึงทุกส่วนราชการ จึงทำให้ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกันกับผลการสัมภาษณ์พนักงานในหน่วยงาน แต่ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวณิชยา ภัทรวรรณ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะเทศบาลตำบลห้วยหิน ในปีงบประมาณก่อน ๆ นั้น ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ ได้มีการสนับสนุนการศึกษาแก่บุคลากร โดยการให้ทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรได้รับการศึกษาทั้งระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท และยังมีการสำรวจและจัดงบประมาณให้ตามความต้องการของบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มพูนทักษะ ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ จึงทำให้แตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก มีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณในการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาและเข้ารับการอบรมอาจไม่เพียงพอ ทำให้บุคลากรไม่ได้รับการศึกษาและเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นๆ ทำให้ผลการวิจัยแตกต่างกัน

2.4 ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเทศบาลตำบลห้วยหิน ยึดหลักกฎหมายเป็นที่ตั้ง โดยการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรทุกคน ให้ความดูแลอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ปิดกั้นที่จะให้บุคลากร โอนย้ายจากตำแหน่งหน้าที่เดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีการอำนวยความสะดวก โดยการดำเนินการเกี่ยวกับการขอโอนย้ายหรือลาออก โดยยึดหลักปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ และมีการลงโทษทางวินัยแก่บุคลากรที่ทำความผิด ตามขั้นตอนระเบียบของทางราชการและเป็นธรรม โดยเมื่อการสอบสวนวินัยได้ข้อเท็จจริงเป็นที่ยุติ ก็จะพิจารณาความผิดว่าผิดหรือไม่ผิดมาตราใด และเมื่อพิจารณากำหนดโทษว่าควรได้รับโทษสถานใด ก็มีการส่งลงโทษ โดยโทษทางวินัยมี 5

สถานด้วยกัน คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก และเมื่อบุคลากรถึงแก่กรรม เทศบาลได้ช่วยเหลือเงินในการจัดงานฌาปนกิจศพ และเมื่อบุคลากรเกษียณอายุก็มีเงินสนับสนุนในการจ่ายบำเหน็จ บำนาญ โดยบำเหน็จจะได้เงินค่าตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาโดยรัฐจ่ายครั้งเดียว บำนาญ จะได้รับเงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาโดยรัฐจ่ายเป็นรายเดือนซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาระของ

นายไพฑูลย์ ธิติพิศุทธิกุล นายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน พบว่า เทศบาลตำบลห้วยหินมีการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการเกี่ยวกับการขอโอนย้ายหรือการลาออกเป็นอย่างดี

นายแพง จันทะแจ่ม รองนายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน พบว่า เทศบาลตำบลห้วยหินมีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในด้านการปฏิบัติงาน การโอนย้าย หรือลาออก

นายบุญจันทร์ ทองแถม ปลัดเทศบาลตำบลห้วยหิน พบว่า เมื่อบุคลากรในหน่วยงานเกษียณอายุราชการ หน่วยงานมีการจัดแสดงมุทิตาจิตเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานที่เกษียณอายุราชการ จึงทำให้ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกันกับผลการสัมภาระพนักงานในหน่วยงาน และผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์เพ็ญ สว่างศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า เทศบาลตำบลห้วยหิน ไม่ปิดกั้นที่จะให้บุคลากรโอนย้ายจากตำแหน่งหน้าที่เดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีการอำนวยความสะดวก โดยการดำเนินการเกี่ยวกับการโอนย้ายหรือลาออก หรือการบรรจุแต่งตั้ง และมีการลงโทษทางวินัยแก่บุคลากรที่ทำความผิด ตามขั้นตอนระเบียบของทางราชการอย่างเป็นธรรม ดังนั้น เทศบาลตำบลห้วยหิน ต้องรักษาสิ่งดี ๆ นี้ไว้ และควรมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน เช่น

1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีการทดสอบการปฏิบัติงาน ไม่ใช่เส้นสาย พวกพ้องเข้ามาพิจารณาในการทำงาน
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ควรมีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานในด้านต่างๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการส่งพนักงานไปอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ
- และ 4. ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร เมื่อบุคลากรมีการกระทำความผิดควรมีการตักเตือนก่อนมีการลงโทษทางวินัย เพื่อเปิดโอกาสให้ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตัวเอง

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยถ้าเปรียบเทียบกับ 3 ด้าน จะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ตามเกณฑ์ก็มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น เทศบาลตำบลห้วยหิน ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาเพื่อหาความรู้ และให้ศึกษาอบรมตรงตามสายงาน มีการประเมินอย่างต่อเนื่อง โดยการให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรที่ต้องการจะศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง และควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหน้าที่ของแต่ละคน เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และควรมีการบริหารงาน โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและควรเปิดโอกาสให้แก้ไขข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้ออกความคิดเห็น รู้จักแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดปัญหาเกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารองค์กรให้ก้าวสู่ความสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ ควรมีการพิจารณาความดี ความชอบ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

1.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ พบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีข้อเสนอแนะให้ดำเนินการด้วยความโปร่งใส โดยใช้หลักคุณธรรม ใช้ความรู้ความสามารถในการเข้าสู่ตำแหน่งงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารหรือหน่วยงานได้ให้ความสำคัญแก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันในองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากร มีข้อเสนอแนะว่า ถ้าผู้บริหารต้องการความสำเร็จขององค์กรจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรไปด้วยวิธีการต่างๆ เช่น สนับสนุนให้เรียนสูงขึ้น ให้เข้ารับการอบรมสัมมนาตลอดจนการฝึกทักษะให้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ ส่วนด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นธรรมกับทุกคนทุกฝ่าย ยึดหลักกฎหมายเป็นแนวปฏิบัติ ให้ความเมตตาความเอื้ออาทรต่อผู้จะพ้นจากงาน จากตำแหน่ง แม้กระทั่งอำนวยความสะดวกในเรื่องบำเหน็จบำนาญ จึงขอให้ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบได้ให้ความสำคัญตามหลัก ธรรมมาภิบาล มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ตลอดเวลา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยหิน เพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล และวิธีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน

2.2 ควรมีการวิจัยถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน และเทศบาลใกล้เคียง

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลห้วยหิน และเทศบาลใกล้เคียง

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2555). **รวมระเบียบและกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย.
- กระทรวงมหาดไทย. (2544). **ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2544**. ค้นเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2558, แหล่งที่มา <http://www.local.moi.go.th/title01.htm>.
- กันยา สุวรรณแสง. (2540). **จิตวิทยาทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บริษัทรวมสาส์นจำกัด.
- กิติ ตั๊กคานนท์. (2543). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : เปลวอักษรกุลชน.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- โกวิทช์ พวงงาม. (2548). **การปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- _____. (2550). **การปกครองท้องถิ่น ว่าด้วย ทฤษฎี แนวคิด และหลักการ**. กรุงเทพฯ : เอเชียเพลส.
- จันทร์เพ็ญ สว่างศรี. (2551). **ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จิตรา กรุณาฤทธิโยธิน. (2547). **ความคิดเห็นของผู้มารับบริการของโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดนนทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตรจำนง สุภาพ. (2544). **ทฤษฎีริชาวด์**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์พลชัย.
- จิรายุ ทรัพย์สิน. (2540). **ความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะกรณีนิสิตปริญญาตรี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุมพล หนิมพานิช และคณะ. (2544). **เอกสารการสอนชุดการจัดการทรัพยากรมนุษย์**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชยากร เทศะบำรุง. (2544). **ความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ**. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2550). **นักฝึกอบรมมืออาชีพ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : นำกัการพิมพ์.

- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2545). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพฯ.
- _____. (2548). การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม.
- ชูชีพ พุทธประเสริฐ. (2542). การพัฒนาองค์การเทคนิคการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์.
เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- คนัย เทียนพุ่ม. (2537). กลยุทธ์การพัฒนาคคน : สิ่งท้าทายความสำเร็จ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- _____. (2542). การจัดการทรัพยากรบุคคล : ภารกิจที่ท้าทาย. กรุงเทพฯ : บั๊คแบงก์.
- ถวัลรัฐ วรเทพพุดิพงษ์. (2540). กำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพฯ : เสมารธรรม.
เทศบาลตำบลห้วยหิน. (2556). เอกสารประกอบการประชุมเทศบาลตำบลห้วยหิน. นุรีรัมย์ :
เทศบาลตำบลห้วยหิน.
- _____. (2557). ประกาศเทศบาลตำบลห้วยหิน. นุรีรัมย์ : เทศบาลตำบลห้วยหิน.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2542). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2544). การบริหารงานบุคคล กระบวนการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.
- ธิดารัตน์ ปาวะภา. (2553). ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจาน อำเภอ
พุนนัง จังหวัดบุรีรัมย์. ภาคนิพนธ์ รม. (รัฐประศาสนศาสตร์). นุรีรัมย์ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธีรยุทธ พึ่งเทียร. (2546). การบริหารงานบุคคลและความถนัดเชิงวิเคราะห์. กรุงเทพฯ : สุตรไพศาล.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : บพิตรการพิมพ์.
- บรรยง โตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- _____. (2546). การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ :
อมรการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน์.
- ประวีณ ณ นคร และคณะ. (2540). เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารงานบุคคล.
พิมพ์ครั้งที่ 22. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปริญญา เทวานฤมิตรกุล. (2544). สิทธิเสรีภาพการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ประภาภรณ์ บุญส่งเสริม. (2553). การบริหารงานบุคคลของเทศบาลบ้านฉาง : ปัญหาและข้อเสนอแนะ. รายงานการศึกษาอิสระ รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปุลณพัฒน์ พันธุ์ชัย. (2545). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- “แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551” (2551,22 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 125 ตอนพิเศษ 40 ง.
- พงศ์ธร ทองสอน. (2554). การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเกาะพังง์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ. รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พนัส หันนาคินทร์.(2541). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. พิษณุโลก : โครงการตำรา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2540). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- _____. (2541). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- “พระราชบัญญัติกฤษฎีกาการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ 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). ราชกิจจานุเบกษา.ค้นเมื่อวันที่ 31 มกราคม 2558, แหล่งที่มา <http://lawlocal.tongthin.com/law/0004.pdf>
- พวงทอง โยธาใหญ่. (2545). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- พิชามณูฑ์ พलगาม. (2553). ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระดังง์ จังหวัดบุรีรัมย์ ภาคนิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พิเชษฐ์ สุทธิวิรัตน์. (2540). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เพ็ญศรี คลองโปร่งเกตุ. (2553). การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รป.ม. (นโยบายสาธารณะ). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภิญโญ สาร. (2544). การบริหารงานบุคคลแบบใหม่. ค้นเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2558, แหล่งที่มา http://www.moj.go.th//upload/main_tip//uploadfiles//184_4482.doc
- รัศมี ตันอนุชิตติกุล. (2543). สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดาวรรณ ไกลราช. (2552). การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ร้อยเอ็ด : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ลาวัณย์ จักรานูวัฒน์. (2540). ความคิดเห็นของนักศึกษาปริญญาโทภาคพิเศษสาขาวิชาบริหารธุรกิจ. (M.B.A) สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐเขตกรุงเทพมหานครต่อการจัดการศึกษาภาคพิเศษ. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วลิชยา ภัทรวรเมธ. (2552). ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วรนารถ แสงมณี. (2547). การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ประสิทธิ์ภัณฑ์แอนปริ้นติ้ง.
- วาสนา นาทอง. (2553). การบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในจังหวัดสิงห์บุรี. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ. รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น : วิทยาลัยปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- วันชัย มีชาติ. (2548). **พฤติกรรมกรรมการบริหาร**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). **คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิยะดา วรชานันท์. (2549). **การบริการเพื่อสร้างความประทับใจ**. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์ทริมมีเดีย.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2546). **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ ;
ไอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). **การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย**.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัทจุดทอง จำกัด.
- สงวน ถิ่นมนต์. (2548). **รัฐธรรมนูญกับการปกครองท้องถิ่น**. 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 2557,
แหล่งที่มา [http:// www.kpilearning. com//e_ learnibg//lms//e_ learning](http://www.kpilearning.com/e_learnibg/lms/e_learning); ปรับปรุงครั้งล่าสุด
เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2548.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2542). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2543). **การบริหารบุคคลแผนใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2541). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ :
: สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2543). **สาขารณบริหารศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สรารุช อินทะพันธ์. (2543). **ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล**. ปรินญา
นิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : เอ็ม.ที.เพรส.
- สายฝน ผ่องศรี. (2550). **ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล เทศบาล
ตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ**. รายงานการค้นคว้าอิสระ
ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น: วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544). **การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนา
การเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : กรมการศาสนา.
- สุทธนู ศรีไสย์ และชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ. (2545). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ :
พี.เอ.อีฟวิง.

- สุทธิพงษ์ ทรงเจริญ. (2550). **ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป).** กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุนันทา อ่อนรัมย์. (2548). **ความคิดเห็นของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อการให้บริการของรถไฟมหานคร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การบริหารทั่วไป).** ชลบุรี : วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสนาะ ตีเขาว์. (2543). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
 _____.(2544). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนุชา ไชยตะมาตร์. (2554). **การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลนาซอ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร. รายงานการศึกษาอิสระ. รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น).** ขอนแก่น : วิทยาลัยปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อมร รักษาสัตย์. (2543). **ประชาธิปไตยและรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน.** กรุงเทพฯ : การ์นด์.
- อรทัย จันทร์เหลือง. (2548). **ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชิงใน อำเภอเชิงใน จังหวัดอุบลราชธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์).**
 มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อลงกรณ์ อรรคแสง. (2547). **สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย เรื่องการจัดรูปแบบและโครงสร้างภายใน.** กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2542). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : หจก. ทิพย์วิสุทธิ.
 _____.(2544). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม Industrial Psychology.** กรุงเทพฯ : หจก.ทิพย์วิสุทธิ.
- อำนาจ วัดจินดา. (2549). **วารสารดำรงเดชาอนุภาพ.** กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย.
- อุทัย หิรัญโต. (2541). **ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน.** กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บุคลากร

บุคลากรกรม

- คำไร พรหมคำภา. อายุ 66 ปี. บ้านเลขที่ 37 หมู่ที่ 3 ตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์
จังหวัดบุรีรัมย์,
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2558.
- คนุลดา ภูผิวผา. อายุ 41 ปี. บ้านเลขที่ 99 หมู่ที่ 15 ตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์
จังหวัดบุรีรัมย์,
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2558.
- ดาวเรือง จันทราช. อายุ 29 ปี. บ้านเลขที่ 99 หมู่ที่ 9 ตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์
จังหวัดบุรีรัมย์,
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2558.
- นันทน์ภัส สุคมี. อายุ 36 ปี. บ้านเลขที่ 173 หมู่ที่ 6 ตำบลเสาดิย อำเภอหนองหงส์
จังหวัดบุรีรัมย์,
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2558.
- บุญจันทร์ ทองแถม. อายุ 42 ปี. บ้านเลขที่ 10/1 หมู่ที่ 1 ตำบลโคกสว่าง อำเภอหนองกี่
จังหวัดบุรีรัมย์,
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2558.
- แพง จันทะแจ่ม. อายุ 76 ปี. บ้านเลขที่ 19 หมู่ที่ 2 ตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์
จังหวัดบุรีรัมย์,
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2558.
- ไพบุลย์ ชาติพิศุทธิกุล. อายุ 62 ปี. บ้านเลขที่ 27/1 หมู่ที่ 2 ตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์
จังหวัดบุรีรัมย์,
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2558.
- วราภรณ์ พาคี. อายุ 33 ปี. บ้านเลขที่ 57 หมู่ที่ 2 ตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์
จังหวัดบุรีรัมย์,
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2558.
- วิรัตน์ ศิริวัฒน์. อายุ 34 ปี. บ้านเลขที่ 57 หมู่ที่ 3 ตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์
จังหวัดบุรีรัมย์,
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2558.

สุวิทย์ หงวนไธสง. อายุ 36 ปี. บ้านเลขที่ 62 หมู่ที่ 6 ตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์
จังหวัดบุรีรัมย์,
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2558.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/วท๐๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบขอมอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์น้อย สุปิงคลัด

ด้วย นางสาวปารณีย์ พุดมจันทิก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมมาตร ผลเกิด เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอขอบขอมอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๗๐๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.กระพั่น ศรีงาน

ด้วย นางสาวปารณีย์ พุดจันทิก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมมาตร ผลเกิด เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๗๐๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายไพบูลย์ ธิติพิศุทธิ์กุล

ด้วย นางสาวปารณีย์ พุฒจันทิก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมมาตร ผลเกิด เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๗๕๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบขอมอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองหงษ์

ด้วย นางสาวปารณีย์ พุฒจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมมาตร ผลเกิด เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวปารณีย์ พุฒจันทร์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๗๖๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๔ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน

ด้วย นางสาวปารณีย์ พุฒจันทิก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมมาตร ผลเกิด เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าวจึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

เทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อขอรับทราบความคิดเห็นของท่าน ที่ตรงกับความ เป็นจริง เพื่อที่ผู้ศึกษาจะได้ใช้ในเป็นข้อมูลในการศึกษาการวิจัย ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏบุรีรัมย์

2. การตอบแบบสอบถามนี้ ไม่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ อย่างใด กรุณาตอบตามความเป็นจริง ตามความรู้สึก หรือตามความคิดเห็นส่วนบุคคลของผู้ตอบ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามผู้ศึกษารับรองว่าจะเก็บเป็นความลับและจะนำผลไปใช้เพื่อ ศึกษาในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใดๆต่อผู้ตอบแบบสอบถาม แต่จะเป็นผลดีต่อเทศบาลตำบล ห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

4. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

ปารณีย์ พุฒจันทร์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 18 - 29 ปี

() 30 - 39 ปี

() 40 - 49 ปี

() 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ประถมศึกษา

() มัธยมศึกษาตอนต้น

() มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

() อนุปริญญา หรือเทียบเท่า

()ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

() น้อยกว่า 5 ปี

() 5 - 10 ปี

() 11-15 ปี

() มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
เทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลือกที่ตรงกับระดับความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน

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

ลำดับที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนงานในการ สรรหาบุคลากรถูกต้องตามระเบียบ/ประกาศ					
2.	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนอัตรา กำลังคน มีความละเอียดชัดเจน					
3.	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนด้านการ บริหารงานบุคคล/ อัตรากำลังคนทั้งระยะสั้น และระยะยาว					
4.	หน่วยงานของท่านมีกระบวนการสรรหา บุคคลเข้าทำงานตามระเบียบ โปร่งใสและ ยุติธรรม					
5.	ในกรณีที่หน่วยงานของท่าน มีอัตรากำลังว่าง ลง ได้แจ้งให้หน่วยงานระดับสูงขึ้นไปทราบ ตามลำดับชั้นทุกครั้ง					
6.	หน่วยงานของท่านมีการบรรจุพนักงานตรง ตามวุฒิ และคุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการ					
7.	หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรับ พิจารณาการย้าย หรือการ โอน(ย้าย) บุคลากร					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8.	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการให้บุคลากรทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบของทางราชการ					
9.	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยยึดเกณฑ์ความเป็นจริง					
10.	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากร โดยยึดหลักความชัดเจนเป็นปัจจุบัน และทันสมัย					
11.	2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร หน่วยงานของท่านมีการจัดการปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติงาน					
12.	หน่วยงานของท่านมีการให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
13.	หน่วยงานของท่านมีการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร					
14.	หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน ตรงตามความรู้ความสามารถ					
15.	หน่วยงานของท่านมีการให้ความช่วยเหลือและแนะนำเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร					
16.	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบ อย่างมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเป็นธรรม ตรงตามประสิทธิผลของงานและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
17.	หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรม นันทนาการแก่บุคลากรในหน่วยงาน					
18.	หน่วยงานของท่านมีการสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน					
19.	หน่วยงานของท่านมีการจัดบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน					
20.	หน่วยงานของท่านมีการเปิดสอบเพื่อเลื่อน ตำแหน่ง หรือปรับเปลี่ยนสายงาน มีการ ส่งเสริมสนับสนุนและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง					
21.	3. ด้านการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนงาน พัฒนาบุคลากรและมีโครงการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง					
22.	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุน บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาทุก ระดับชั้นอย่างเท่าเทียมกัน					
23.	หน่วยงานของท่านมีการสำรวจความต้องการ ของบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรมสัมมนา					
24.	หน่วยงานของท่านเมื่อบุคลากรได้เข้าร่วม ประชุมฝึกอบรมสัมมนาแล้ว ได้นำผลการ ฝึกอบรมมาเผยแพร่แก่บุคลากรในหน่วยงาน					
25.	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากร ได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ต่องานในหน้าที่					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
26.	หน่วยงานของท่านมีการนำบุคลากรไปศึกษาดูงานตามหน่วยงานอื่นที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการที่ดีเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่องค์กร					
27.	หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และผู้รับการประเมินรับรู้และเข้าใจแนวทางการประเมิน					
28.	หน่วยงานของท่านมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินในรูปแบบคณะกรรมการ					
29.	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมบุคลากรทั้งภายในและภายนอกให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีได้อย่างทั่วถึง					
30.	4. ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร หน่วยงานของท่านมีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และขอทราบเหตุผลในการขอโอน – ย้าย และลาออกของบุคลากร					
31.	หน่วยงานของท่านมีการอำนวยความสะดวกโดยการดำเนินการเกี่ยวกับการขอโอนย้ายหรือลาออก โดยยึดหลักปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ					
32.	หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรม จัดงานเลี้ยง และอำนวยความสะดวก เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ขอโอน – ย้าย หรือลาออก					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
33.	หน่วยงานของท่านมีการลงโทษทางวินัยแก่บุคลากร ตามขั้นตอนระเบียบของทางราชการ และเป็นธรรม					
34.	เมื่อบุคลากรถึงแก่กรรม หน่วยงานของท่านได้ช่วยดำเนินการเกี่ยวกับเงินทดแทนอย่างรวดเร็ว					
35.	เมื่อบุคลากรในหน่วยงานของท่านถึงแก่กรรม หน่วยงานของท่านได้ช่วยเหลือเงินบำเหน็จ บำนาญ อย่างรวดเร็ว					
36.	เมื่อบุคลากรในหน่วยงานของท่านถึงแก่กรรม หน่วยงานของท่านได้ช่วยเหลือดำเนินการจัดพิธีฌาปนกิจศพให้ทุกราย					
37.	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรโอนย้ายจากตำแหน่งหน้าที่เดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
38.	หน่วยงานของท่านมีการให้คำปรึกษา ชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน					
39.	หน่วยงานของท่านมีการสร้างความสัมพันธ์และเข้าใจอันดีกับบุคลากรที่จะพ้นจากงาน					
40.	การให้บุคลากรพ้นจากงาน หน่วยงานของท่านได้มีการตระหนักถึงผลกระทบที่จะตามมา					

แบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์และคำถามในประเด็นต่างๆ โดยผู้ให้สัมภาษณ์เป็นคณะผู้บริหาร และพนักงานเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 10 คน ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน จำนวน 1 คน รองนายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน จำนวน 2 คน พนักงานเทศบาลตำบลห้วยหิน จำนวน 7 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ ทั้งสิ้นจำนวน 10 คน ในกรณีที่ผู้ให้สัมภาษณ์ไม่อนุญาตให้ระบุชื่อ -สกุล ผู้วิจัยจะใช้รหัสดังนี้

A1 คือ นายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน

B1-B2 คือ รองนายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน

C1-C7 คือ พนักงานเทศบาลตำบลห้วยหิน

1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

1.1 ในหน่วยงานของท่านมีการวางแผนเพื่อกำหนดอัตรากำลังคนอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

1.2 เพราะเหตุใดจึงต้องมีการสรรหาพนักงานให้ตรงตามคุณสมบัติที่กำหนด

.....

.....

.....

1.3 การมีส่วนร่วมในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานของหน่วยงานของท่านมีความถูกต้องมากน้อยเพียงใด

.....

.....

.....

1.4 หากเกิดปัญหาเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งในหน่วยงานของท่าน ท่านจะมีวิธีดำเนินการอย่างไร

.....

.....

.....

2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

2.1 ในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

2.2 ในหน่วยงานของท่านมีการแจ้งข่าวสารของทางราชการให้พนักงานในหน่วยทราบอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

2.3 ในหน่วยงานของท่านมีการให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

2.4 ในการบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพ พัฒนาให้มีความขยัน ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม มีความสามัคคี หน่วยงานของท่านใช้วิธีการใดบ้าง

.....

.....

.....

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

3.1 ในหน่วยงานของท่านมีการส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของท่านอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

3.2 ในหน่วยงานของท่านมีการจัดหาเอกสาร คู่มือ วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

3.3 ในหน่วยงานของท่านมีการติดตามผลการพัฒนาพนักงานหลังจากได้รับการพัฒนาแล้วอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

3.4 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ที่พบบ่อยที่สุด มีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

4. ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร

4.1 ในหน่วยงานของท่านมีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และขอทราบเหตุผลในการขอโอน – ย้ายหรือลาออกจากราชการหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

4.2 ในหน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมบำรุงขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่โอน – ย้ายหรือลาออกหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

4.3 ในหน่วยงานของท่านมีการให้คำปรึกษา ชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงานหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

4.4 ปัญหาที่พบมากที่สุดในงานของท่านเกี่ยวกับการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร
ในหน่วยงาน มีเหตุผลมาจากปัจจัยใดมากที่สุด

.....

.....

.....

****ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้****

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

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
A1	203.7520	270.5242	-.2574	.9182
A2	203.4187	257.0930	.2703	.9137
A3	203.4520	243.4186	.7651	.9079
A4	203.1854	254.4413	.6485	.9108
A5	203.1520	262.5451	.1239	.9144
A6	203.3854	245.7505	.6659	.9091
A7	203.5520	252.2040	.3768	.9128
A8	203.4187	267.0104	-.0965	.9174
A9	203.1854	260.4243	.2732	.9133
A10	202.9520	264.4431	.0389	.9146
B11	203.4520	257.7960	.2467	.9140
B12	203.4520	243.4186	.7651	.9079
B13	203.1854	254.4413	.6485	.9108
B14	203.1520	262.5451	.1239	.9144
B15	203.3854	245.7505	.6659	.9091
B16	203.5520	252.2040	.3768	.9128
B17	203.4520	257.7960	.2467	.9140
B18	203.4520	243.4186	.7651	.9079
B19	203.1854	254.4413	.6485	.9108
B20	203.1520	262.5451	.1239	.9144
C21	203.4520	257.7960	.2467	.9140
C22	203.4520	243.4186	.7651	.9079
C23	203.1854	254.4413	.6485	.9108
C24	203.1520	262.5451	.1239	.9144
C25	203.3854	245.7505	.6659	.9091

C26	203.5520	252.2040	.3768	.9128
C27	203.4520	257.7960	.2467	.9140
C28	203.4520	243.4186	.7651	.9079
C29	203.1854	254.4413	.6485	.9108
D30	203.4520	257.7960	.2467	.9140
D31	203.4520	243.4186	.7651	.9079
D32	203.1854	254.4413	.6485	.9108
D33	203.1520	262.5451	.1239	.9144
D34	203.3854	245.7505	.6659	.9091
D35	203.5520	252.2040	.3768	.9128
D36	203.4520	257.7960	.2467	.9140
D37	203.4520	243.4186	.7651	.9079
D38	203.1854	254.4413	.6485	.9108
D39	203.1520	262.5451	.1239	.9144
D40	203.3854	245.7505	.6659	.9091
SUM1	203.3420	252.9948	.9866	.9097
SUM2	203.3420	252.9948	.9866	.9097
SUM3	203.3631	251.9779	.9885	.9093
SUM4	203.3460	252.2969	.9807	.9095
TOTLLE	203.3483	252.5648	.9893	.9095

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 49

Alpha = .9138

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	ปารณีย์ พุฒจันทร์
วันเดือนปีเกิด	28 กุมภาพันธ์ 2528
สถานที่เกิด	อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	104 บ้านหนองโคลน ตำบลสระทอง อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ 31240
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	เทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ 31240
ตำแหน่งหน้าที่	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2541 จบการศึกษาประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหนองโคลน ตำบลสระทอง อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2544 จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนหนองหงส์พิทยาคม ตำบลสระแก้ว อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2547 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาศิลปศึกษา วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2550 จบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารธุรกิจ และการจัดการ วิทยาลัยชุมชนบุรีรัมย์ พ.ศ. 2553 ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2559 ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์