



ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก
จังหวัดบุรีรัมย์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

ดวงเดือน ต้นศรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มิถุนายน 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**THE OPINION OF STAFF TOWARD THE PERSONNEL ADMINISTRATION
OF SANAMCHAI SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION
IN SATUEK DISTRICT, BURIRAM PROVINCE**

Duangdean Tonsri

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

June 2013

Copyright of Buriram Rajabhat University

ชื่อเรื่อง ความคิดเห็นของของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้วิจัย ดวงเดือน ต้นศรี

ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

รองศาสตราจารย์ประจักษ์ คณะวัน

ที่ปรึกษาหลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.สมมาตร ผลเกิด

ที่ปรึกษาร่วม

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์

สถานศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ปีที่พิมพ์

2556

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการชำระรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพัฒนาของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ รวมทั้งสิ้น 42 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9038 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า :

1. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาของบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการชำระรักษาบุคลากร ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรให้ความยุติธรรมกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน รองลงมา คือ ควรให้โอกาสพนักงานแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน และควรมีความยุติธรรมและโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

TITLE The Opinion of Staff toward the Personnel Administration of Sanamchai Subdistrict Administrative Organization in Satuek District, Buriram Province

AUTHOR Duangduean Tonsri

INDEPENDENT STUDY ADVISORS

	Associate Professor Prajan Kanawan		Major Advisor
	Associate Professor Dr.Sommatra Pholnkerd		Co- advisor
DEGREE	Master of Public Administration	MAJOR	Public Administration
SCHOOL	Buriram Rajbhat University	YEAR	2013

ABSTRACT

This research aimed to study the opinions of staff toward the personnel administration of Sanamchai Subdistrict Administrative Organization in Satuek District, Buriram Province in four aspects: recruitment and appointment, personnel maintenance, personnel development, and personnel retirement. The samples were all 42 staff of Sanamchai Subdistrict Administrative Organization in Satuek District, Buriram Province. The instrument used to collect the data was a 3-part questionnaire: checklist, rating scale and open-ended form with the reliability of .9038. The basic statistics used to analyze the data were percentage, mean and standard deviation. The findings were as follows.

1. The opinions of staff toward the personnel administration of Sanamchai Subdistrict in Satuek District, Buriram Province both as a whole and each aspect were at high levels. The rankings from the highest to the lowest mean scores were recruitment and appointment, personnel retirement, personnel development and personnel maintenance, respectively.

2. The other opinions and suggestions which were highly recommended were that the fair treatment should be equally given to every staff, followed by the staff should be given a chance to express their ideas and suggestions in working, and the fairness and transparency should be taken into consideration in the salary promotion of the staff, respectively.

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงโดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประชัน กะเนวัน ประธานคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ ดร.สมมาตร ผลเกิด คณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่เอื้ออำนวยและประสานงานในการจัดทำารค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน คือ ดร.ชูเกียรติ จารัตน์ รองคณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นวมินทร์ ประชานันท์ รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ และนายวิจักษ์ คันธะมาลย์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและแก้ไขเครื่องมือสำหรับการวิจัย

ขอขอบพระคุณนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ที่ให้การสนับสนุนทุนการศึกษา คุณพ่อ คุณแม่ สามี ญาติพี่น้อง และเพื่อนร่วมงานทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

ประ โยชน์และคุณค่าอันพึงได้จาการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ แด่บิดา มารดา บุรพจารย์ คณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอน ให้เกิดสติปัญญา ความรู้และวิชาชีพ ตลอดจนชี้นำคุณธรรมในการดำเนินชีวิตแก่ผู้วิจัย

ดวงเดือน ต้นศรี

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฅ
ประกาศคุณูปการ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพประกอบ	ฌ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	5
การบริหารงานบุคคลภาครัฐ.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการปกครอง.....	24
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น.....	31
บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอเสด็จ จังหวัดบุรีรัมย์.....	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	64
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	64
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	81
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	81
วิธีดำเนินการวิจัย.....	81
สรุปผลการวิจัย.....	82
อภิปรายผล.....	83
ข้อเสนอแนะ.....	86
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	86
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	86
บรรณานุกรม	87
ภาคผนวก	94
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	95
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	99

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	101
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	103
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	111
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	114

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	69
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน.....	71
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมและรายข้อ	72
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการชำระรักษาบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ.....	74
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ.....	76
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ.....	78
4.7 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ	80

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

2.1 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล 42

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 14 มาตรา 281 บัญญัติไว้ว่าภายใต้มาตรา 1 รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาในพื้นที่ท้องถิ่นใดมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ย่อมมีสิทธิจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมาตรา 283 บัญญัติไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัด และประเทศเป็นส่วนรวมด้วย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งในการบริหารงานได้โดยอิสระ และสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาระบบการคลังท้องถิ่นให้จัดบริการสาธารณะได้โดยครบถ้วนตามอำนาจหน้าที่ จัดตั้งหรือร่วมกันจัดตั้งองค์การเพื่อการจัดทำบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าเป็นประโยชน์และให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง ให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ เพื่อกำหนดการแบ่งอำนาจหน้าที่ และจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ รวมทั้งกำหนดระบบตรวจสอบและประเมินผลโดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีจำนวนเท่ากัน เป็นผู้ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. 2550 : 112-116)

องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีภารกิจในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66) มีหน้าที่ต้องทำตามมาตรา 67 มีหน้าที่ที่อาจทำกิจกรรมในเขต อบต. ตามมาตรา 68 และมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการ

บริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยเฉพาะพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดอำนาจในการออกคำสั่งต่าง ๆ ในด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้ง การโอน ย้าย เลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน อุทธรณ์ ร้องทุกข์ เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่น รวมทั้งการแต่งตั้งและให้พ้นจากตำแหน่งต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ในฐานะที่เป็นหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่ดูแลจัดการและแก้ปัญหาต่างๆ ของท้องถิ่นอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมและประเทศชาติ จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย จากการบริหารงานบุคคลที่ผ่านมาพบว่าในการประชุมประจำเดือนมีการเสนอปัญหาข้อเรียกร้อง และข้อเสนอแนะด้านการบริหารบุคคล เช่น การได้มาซึ่งบุคลากรที่ทำงานไม่ตรงตามความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรบางคนได้รับการฝึกอบรมมาน้อย การประเมินผลการทำงานผู้รับการประเมินไม่รู้และไม่เข้าใจแนวทางการประเมินผล ทำให้บางครั้งบุคลากรไม่พอใจในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ การพัฒนาองค์กรในภาพรวมยังขาดยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม (องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย. 2554 ข : 12) ดังนั้นผู้บริหารจึงได้พยายามค้นหาวิธีการและมาตรการต่างๆ ที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไขระบบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีศักยภาพสามารถทำให้การดำเนินงานต่างๆ มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อจะทราบถึงระดับความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย เกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นว่ามีความคิดเห็นในระดับใด ซึ่งจะได้นำข้อมูลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
2. เป็นสารสนเทศสามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัยและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทั่วประเทศ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 4 ด้าน จากการบูรณาการตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้ (ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. 2544 : 20-32)

- 1.1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 1.2 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร
- 1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 1.4 ด้านการพ้นสภาพของบุคลากร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ รวมทั้งสิ้น 42 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

นิตยสารพิเศษ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอเสด็จ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้เข้าใจความหมายศัพท์ต่างๆ ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จึงให้นิตยสารพิเศษดังนี้

1. ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึก ความเชื่อและค่านิยม ที่ได้มาจากการตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

2. การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอเสด็จ จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 4 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก โดยใช้หลักความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค และความเป็นธรรม โดยมีการจัดทำแผนอัตรากำลังถูกต้องตามระเบียบ เพื่อให้การบรรจุแต่งตั้งพนักงานเป็นไปตามแผนอัตรากำลังที่วางไว้

2.2 ด้านการธำรงรักษามูลค่า หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการจัดการปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติงาน ให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ให้การต้อนรับและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากร ให้ความช่วยเหลือและแนะนำเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการจัดทำแผนงานพัฒนาบุคลากรและมีโครงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สืบสวนความต้องการของบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรม สัมมนา ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาทุกระดับชั้นอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่องานในหน้าที่

2.4 ด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการอำนวยความสะดวกโดยการดำเนินการเกี่ยวกับการขอโอนย้ายหรือลาออก โดยยึดหลักปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ มีการจัดกิจกรรมบำรุงขวัญให้แก่บุคลากรที่ขอโอน (ย้าย) หรือลาออก ให้คำปรึกษา ชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน

3. บุคลากร หมายถึง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอเสด็จ จังหวัดบุรีรัมย์

4. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอเสด็จ จังหวัดบุรีรัมย์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎีต่างๆ และค้นคว้างานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงนำเอาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยมาเป็นกรอบในการศึกษาตามลำดับต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. การบริหารงานบุคคลภาครัฐ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการปกครอง
4. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
5. บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นเป็นการศึกษาหาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคน ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งแต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใดๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น เพื่อเป็นการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยจะขอลำดับหัวข้อเกี่ยวกับความคิดเห็น ดังนี้

ความหมายของความคิดเห็น

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

สถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (2544 : 6) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในเรื่องราวใดๆ ที่ผู้นั้นรับเข้ามาแล้วพิจารณาเรื่องเหล่านั้นโดยละเอียดถี่ถ้วน และวินิจฉัยให้ความเห็นต่อเรื่องราวเหล่านั้นโดยอาศัยประสบการณ์ และความรู้ของผู้นั้น

สวาง สุทธิเลิศอรุณ และคณะ (2545 : 111) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า หมายถึง การแสดงออกซึ่งวิจารณ์ญาณที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะความคิดเห็นของบุคคล เปลี่ยนแปลงไปตามข้อเท็จจริง (Fact) ทักษคติ (Attitude) ของบุคคล ในขณะที่ทัศนคติจะเป็นการแสดงความรู้สึกต่างๆ ไปเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความคิดเห็นจะเป็นการอธิบายเหตุผลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ

นวลจันทร์ ทศนชัยกุล (2547 : 13) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกของแต่ละบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์สถานการณ์ใดในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยมีพื้นฐานมาจากประสบการณ์ สภาพแวดล้อม ทัศนคติ ความรู้ ความเชื่อของแต่ละคน ซึ่งอาจเป็นการแสดงออกในพฤติกรรมหรือความคิดในทางบวกหรือลบ หรือในทางความคิดเห็นทั้งเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้

จากความหมายความคิดเห็นของบุคคลต่างๆ พอจะสรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงทางด้านความรู้สึกนึกคิด การตัดสินใจ และความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ด้วยการพูดหรือการเขียนโดยอาศัยพื้นฐานความรู้ การรับรู้ ประสบการณ์ อารมณ์ และสภาพแวดล้อม เป็นส่วนช่วยในการแสดงความคิดเห็นของแต่ละคน ความคิดเห็นจึงมีได้ทั้งในทางบวกและทางลบ ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลอาจเป็นที่ยอมรับหรือปฏิเสธจากบุคคลอื่นก็ได้ ความคิดเห็นนี้เปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา

ความสำคัญของความคิดเห็น

ในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กรจำเป็นต้องคำนึงถึงความคิดเห็นของบุคคลอื่น เพื่อระดมความคิดและนำมาปรับปรุงแก้ไขในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของความคิดเห็นไว้ดังนี้

จิตรจำนงค์ สุภาพ (2544 : 239) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคิดเห็นว่า ความคิดเห็นมีอิทธิพลครอบงำและมีบทบาทในการกำหนดวิถีชีวิตและสังคมของมนุษย์เป็นอย่างมาก สามารถนำชีวิต สังคม หรือมนุษย์ชาติทั้งหมดไปสู่ความเจริญงอกงามหลุดพ้น หรือนำไปสู่ความเสื่อม ความพินาศก็ได้ ดังจะมองเห็นในชีวิตของบุคคล ทิฐิ (ความเห็น) เป็นตัวชักจูงและกำหนดวิถีชีวิตทั้งในด้านรับเข้าและด้านแสดงออก กล่าวคือ จะมองเห็นโลกและชีวิตเป็นอย่างไรและจะปฏิบัติต่อโลกและชีวิตนั้นอย่างไร เริ่มตั้งแต่การแปลความหมายของประสบการณ์ที่รับรู้เข้ามาใหม่อย่างไร จะตีค่าจะตัดสินวินิจฉัยอย่างไร จะหันไปหาหรือเลือกรับสิ่งใด ส่วนใด ในแง่ใด จะเห็นด้วยหรือไม่ จะอยู่ฝ่ายใด แล้วชักนำแนวความคิด การพูด การกระทำที่จะสนองตอบได้ แสดงปฏิกริยาออกไปว่าจะเอาอย่างไร พูดหรือทำอย่างไรกับบุคคล สิ่งของ สภาพแวดล้อม หรือสถานการณ์นั้นๆ พร้อมทั้งสร้างเหตุผลประกอบสำหรับการที่จะพูดจะทำเช่นนั้น

โยธิน ศันสนยุทธ และคณะ (2524 : 46 ; อ้างถึงใน ชยากร เทศะบำรุง. 2544 : 7) กล่าวว่า การศึกษาความคิดเห็นมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างมาก เพราะทำให้เราทราบความต้องการของบุคคลต่างๆ ในสังคม สะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของผู้กระทำได้ทำการปรับปรุงพฤติกรรมทัศนคติของผู้ถูกกระทำให้ดีกว่าเดิม ตัวอย่างที่เห็นได้ง่าย เช่น กิจการค้าของบริษัทเอกชน โดยเฉพาะสถานีโทรทัศน์ จะสอบถามความคิดเห็นของผู้ชมต่อรายการ โทรทัศน์ต่างๆ อยู่เสมอ เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีกว่าเดิม

นวลจันทร์ ทัศนชัยกุล (2547 : 16) กล่าวว่า การวัดความคิดเห็นเป็นตัวบ่งชี้หรือทำนายพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ

จากความสำคัญของความคิดเห็นพอสรุปได้ว่า ความคิดเห็นทำให้ทราบความต้องการของบุคคลต่างๆ ในสังคม เป็นตัวบ่งชี้หรือทำนายพฤติกรรมของบุคคล และความคิดเห็นนั้นมีอิทธิพลครอบงำและมีบทบาทในการกำหนดวิถีชีวิตและสังคมของมนุษย์เป็นอย่างมากสามารถนำชีวิต สังคม หรือมนุษยชาติทั้งหมดไปสู่ความเจริญอภิมหาพันธุ์ หรือนำไปสู่ความเสื่อมความพินาศก็ได้

ประเภทของความคิดเห็น

สำหรับประเภทของความคิดเห็น เป็นการจัดแบ่งตามลักษณะความคิดที่เกี่ยวข้องกับประเภทความคิดเห็น โดยได้มีผู้ให้ความหมายและนิยามไว้หลายท่านด้วยกันจึงขอยกตัวอย่างและสรุปดังต่อไปนี้

สุชา จันทน์เอม (2545 : 14) ได้แบ่งความคิดเห็นเป็น 2 ประเภท คือ

1. การคิดโดยไม่ต้องมีจุดมุ่งหมาย (Undirected Thinking) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าความคิดต่อเนื่อง การคิดแบบเชื่อมโยงเป็นความคิดที่ไม่มีจุดมุ่งหมาย เป็นอิสระจากการถูกกำหนดด้วยเงื่อนไขภายนอก เช่น การฝัน การจินตนาการ การหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง เป็นต้น
2. การคิดอย่างมีจุดมุ่งหมาย (The Goal – directed Thinking) เป็นการคิดที่มีกัมมิตสรุปหลังจากที่คิดเสร็จ หรือเมื่อต้องการหาคำตอบในวิถีทางที่สมเหตุสมผลในการแก้ไขปัญหา การคิดแบบนี้มีเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น การวิเคราะห์การคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

แรมเมอร์ (Remmer. 1954 : 104 ; อ้างถึงใน สุันันทา อ่อนรัมย์. 2548 : 15) กล่าวว่าความคิดเห็นมี 2 ประการด้วยกัน คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุดและเชิงลบสุด (Extremes) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Contents) การมีความคิดเห็นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น อาทิเช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ชอบยอมรับ และเห็นด้วย ความรู้ความเข้าใจในทางไม่ดี ไม่ชอบ รังเกียจ และไม่เห็นด้วย

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

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

2. ความคิดเห็นเฉพาะ (Specific Opinion) คือ การพิจารณาการวินิจฉัยจากแหล่งข้อมูล หรือบุคคลที่เชื่อถือได้

3. ความเห็นสาธารณะ (Public Opinion) คือ ข้อพิจารณาหรือวินิจฉัยรวมของกลุ่มคนในสังคมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อและข้อเท็จจริง

จากประเภทที่กล่าวไว้ข้างต้นสรุปได้ว่า ความคิดเห็นสามารถเกิดจากการเรียนรู้เข้าใจในสิ่งต่างๆ ที่ได้พบเห็นในชีวิตประจำวัน หรือมาจากประสบการณ์ที่เกิดจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีผลต่อจิตใจและความคิดเห็น ประเภทของความคิดเห็นสามารถแบ่งได้ทั้งในทางที่ดี ได้แก่ การยอมรับและในทางไม่ดี ได้แก่ การปฏิเสธ อาจมีระดับความคิดเห็นในระดับธรรมดาและรุนแรง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกนึกคิดของผู้นั้น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

การแสดงความคิดเห็นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแม้เป็นเรื่องเดียวกันไม่จำเป็นต้องเหมือนกันเสมอไปและอาจแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่ได้รับมาจนมีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็น ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นไว้ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 166) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นของบุคคล ได้แก่

1. การจูงใจทางร่างกาย (Biological Motivation) ความคิดเห็นและทัศนคติของคนเกิดได้จากความต้องการให้ได้รับสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการทางด้านร่างกาย ซึ่งถ้าความคิดเห็นนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของร่างกายได้ดี ความคิดเห็นและทัศนคติก็จะออกมาในลักษณะทางบวกและในทางกลับกันหากโอกาสตอบสนองความต้องการของร่างกายไม่ดีลักษณะของความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะทางลบ

2. ข้อมูลข่าวสาร (Information) ความคิดเห็นและทัศนคติส่วนมากอยู่บนพื้นฐานของการได้รับข้อมูลข่าวสารที่ได้รับนั้นบางส่วนจะไปสร้างทัศนคติและความคิดเห็นได้

3. การเกี่ยวข้องกับกลุ่ม (Group Affiliation) ความคิดเห็นและทัศนคติบางอย่างจะมาจากกลุ่ม โดยที่สมาชิกของกลุ่มจะแสดงออกมาเพื่อให้กลุ่มของตนเองอยู่รอดหรือสามารถดำรงอยู่และมีการพัฒนาตลอดทั้งที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิกให้ได้มากที่สุด ครอบครัว กลุ่มเพื่อน กลุ่มนักเรียน กลุ่มกีฬา ชมรมต่าง ๆ บางทีอาจมีการถ่ายทอดข้อมูลจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งของกลุ่มแล้วทำให้เกิดทัศนคติและความคิดเห็นได้เช่นกัน

4. ประสบการณ์ (Experience) ประสบการณ์ของแต่ละคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งย่อมมีส่วนทำให้บุคคลนั้น มีความคิดเห็นและทัศนคติได้มาก

5. ปัจจัยอื่น ๆ เช่น เพศ ของผู้แสดงความคิดเห็นและทัศนคติ เวลาของการแสดงความคิดเห็น คือ คนเราเมื่ออยู่ในสถานการณ์หนึ่งก็จะมีความคิดเห็นอีกแบบหนึ่ง ถ้าอยู่ในสถานการณ์หนึ่งความคิดเห็นก็อาจเปลี่ยนไปเป็นอีกแบบหนึ่งไม่เหมือนเดิม โดยที่ความคิดเห็นและทัศนคติที่เกิดขึ้นนั้นมิได้มาจากทุกปัจจัยแต่จะมาจากหลาย ๆ ปัจจัยแล้วแต่ส่วนไหนจะมีมากกว่ากัน ซึ่งสามารถดูได้จากความคิดเห็นหรือทัศนคตินั้น ๆ

ไกรสร ศรีไตรรัตน์ (2542 : 166) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นได้แก่

1. ตัวบุคคล ประสบการณ์จากการเลี้ยงดูหรือฝึกอบรม จะเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพของบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกันด้วย

2. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คือ ความเชื่อถือ ความน่าสนใจและความมีอำนาจทั้งนี้บุคคลส่วนใหญ่เกิดความคิดเห็นเนื่องจากประสบการณ์ตรงน้อย ส่วนใหญ่เป็นผลมาจากบุคคลอื่นๆ เช่น กลุ่มเพื่อน สื่อมวลชน ครู โดยความเชื่อที่เหมือนกันของบุคคลเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดเจตคติได้

3. กลุ่มความคิดเห็นของบุคคล ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลในกลุ่มที่เขาเป็นสมาชิกอยู่นวลจันทร์ ทัศนชัยกุล (2547 : 15-16) กล่าวว่า ปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล ได้แก่

1. ปัจจัยจากตัวบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติเฉพาะตัวของคนๆ นั้น เช่น สถิติปัญหาการศึกษา ประสบการณ์ที่มาของคนๆ นั้น รวมถึงความเชื่อค่านิยมที่ได้รับจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัว

2. ปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ความคิดเห็นต่างๆ ของทุกคนอาจเกิดจากการพบปะสังสรรค์ คบหาสมาคมและอิทธิพลกลุ่ม นอกจากนั้นการได้รับการสัมผัสจากสื่อมวลชนใน

รูปแบบต่างๆ ได้แก่วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เอกสารต่างๆ สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลมากต่อความคิดเห็นของบุคคลที่จะได้รับข้อมูลข่าวสารของแต่ละบุคคล

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล คือ การจงใจทางร่างกาย ข้อมูลข่าวสาร สัมพันธภาพระหว่างบุคคล กลุ่ม ประสบการณ์ เพศ และสภาพแวดล้อม

วิธีวัดความคิดเห็น

ความคิดเห็นเป็นพฤติกรรมภายใน การวัดความคิดเห็นเป็นการวัดการแสดงออกของพฤติกรรมภายนอกที่บุคคลแสดงออก ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงการวัดความคิดเห็นไว้ดังนี้

สุชาติ สุทธิจิระพันธ์ (2543 : 12) มีแนวคิดว่า ความคิดเห็นเป็นลักษณะของแต่ละบุคคล การวัดจึงวัดจากแรงจูงใจ การรับรู้ แต่มีข้อแตกต่างของประสบการณ์และปัจจัยอื่นๆ จึงมีวิธีการวัดความคิดเห็น ดังนี้

1. การฉายภาพ เป็นการวัดโดยการสร้างจินตนาการจากภาพ โดยภาพจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงความคิดเห็นออกมา และสามารถพิจารณาได้ว่าบุคคลมีความคิดเห็นหรือมีความรู้สึกอย่างไรต่อภาพที่เห็น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ได้รับมาเป็นสำคัญ
2. การสัมภาษณ์ เป็นการซักถามบุคคลช่วยให้ได้ข้อมูลที่ขยายครอบคลุมทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต
3. การใช้แบบสอบถาม เป็นวิธีการวัดความคิดเห็นที่สิ้นเปลืองเวลา และเงินทุนน้อยกว่าวิธีอื่น โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มที่ต้องการศึกษาให้ตอบกลับมาแต่มีข้อจำกัดอยู่ว่าผู้ที่ถูกถามต้องอ่านออกเขียนได้
4. การให้เล่าความรู้สึก เป็นการวัดโดยการให้บุคคลเล่าความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา ซึ่งผู้เล่าจะบรรยายความรู้สึกนึกคิดตามประสบการณ์ และความสามารถออกมาถึงแม้ไม่สามารถวัดความคิดเห็นได้โดยตรง แต่เนื่องจากความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้วยภาษาพูด ภาษาเขียน จึงสามารถวัดได้จากการแสดงออกดังกล่าวโดยอาศัยเครื่องมือต่างๆ เช่น การตอบแบบสอบถาม การฉายภาพ การสัมภาษณ์ และการเล่าความรู้สึก เป็นต้น

สุชีรา กัทรายุควรรณ (2545 : 946) ได้กล่าวไว้ว่า การวัดความคิดเห็นสามารถทำได้ ดังนี้

1. การสังเกต เป็นวิธีการศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แล้วนำข้อมูลที่สังเกตนั้น ไปอนุมานว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นอย่างไร
2. การรายงานตนเอง เป็นวิธีการศึกษาความคิดเห็นของบุคคลโดยให้บุคคลนั้นเล่าความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้นออกมา โดยให้รายงานออกมาในลักษณะรู้สึกชอบ-ไม่ชอบ เห็นว่าดี-ไม่ดี

สิ่งที่แสดงออกมานี้จะกำหนดเป็นค่าคะแนนความคิดเห็นได้ เช่น วิธีการศึกษาของเทอร์สโตน (Thurstone) ลิเคิร์ต (Likert) ออสกู๊ด (Osgood) กัตต์แมน (Guttman) ฟิชเบิน (Fishbein) เป็นต้น

นวลจันทร์ ทศนชัยกุล (2547 : 16) กล่าวว่า การที่ผู้ใดจะแสดงความเห็นออกมาเป็นรูปธรรมนั้นโดยทั่วไป คือ วิธีการตอบแบบสอบถาม หรือตอบแบบสัมภาษณ์ การวัดความคิดเห็นโดยทั่วไปต้องมีส่วนประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้า และการตอบสนอง ซึ่งจะออกมาเป็นระดับสูง-ต่ำ มาก-น้อย โดยให้ผู้ที่จะตอบคำถามเลือกตอบตามแบบสอบถามแบบสอบถามประเภทนี้ นิยมสร้างตามแนวของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งแบ่งความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนจะขึ้นอยู่กับข้อความลักษณะเป็นบวก (Positive) หรือทางลบ (Negative)

จากแนวความคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การวัดความคิดเห็นเป็นการศึกษาเพื่อดูว่าบุคคลนั้นมีความคิดเห็นอย่างไรต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งมีวิธีการวัดคือ การถามโดยตรง การสังเกตพฤติกรรมแล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์ว่าบุคคลนั้นๆ มีความคิดเห็นอย่างไร โดยการใช้แบบทดสอบวัดความคิดเห็นโดยตรงหรือการเก็บข้อมูลทางอ้อมและการใช้เครื่องมืออื่นๆ ซึ่งในการวัดแต่ละครั้งจะต้องมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้น มีการกำหนดทิศทางและความเข้มของความคิดเห็นด้วย

การบริหารงานบุคคลภาครัฐ

ปัจจุบันนี้แต่ละองค์การหรือทุกหน่วยงานได้เล็งเห็นความสำคัญของมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ องค์การจะประสบผลสำเร็จได้เพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการดำเนินการ การบริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่สำคัญในองค์การ ผู้บริหารซึ่งเป็นบุคคลที่ถือการมอบหมายมอบหมายให้ดำเนินการ จึงได้คิดกระบวนการในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะกับงานที่กำหนดไว้ ทั้งผู้บริหารยังใช้เทคนิคการบริหารงานเพื่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ให้บุคคลที่ปฏิบัติงานมีการพัฒนาคุณภาพและมีฝีมือในการทำงาน มีการประเมินผลงาน การชำระรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าเอาไว้ มีการจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคคลที่อยู่ในองค์การ การสร้างขวัญกำลังใจ สร้างจริยธรรม และทัศนคติที่ดีต่อองค์การ หรือวัฒนธรรมขององค์การที่เหมาะสม

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล คือ การปฏิบัติตัวของคนในองค์การ ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ

การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน การจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว โดยได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

ธีรยุทธ พึ่งเทียร (2543 : 2) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ในองค์การใดองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน การจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว การบริหารงานที่กล่าวนี้เพื่อที่จะให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์การในด้านประสิทธิภาพของงานและเกิดผลงานมากที่สุด

พยอม วงศ์สารศรี (2544 : 3) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้กระบวนการและกลยุทธ์ต่างๆ พิจารณามูลค่าที่อยู่ในสังคม เพื่อดำเนินการพิจารณาสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาอยู่ในองค์การ และขณะที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ ได้มีการจัดกิจกรรมพัฒนา ฝึกอบรมมาให้บุคคลที่คัดเลือกเข้ามาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงวิธีการแสวงหาวิธีที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ด้อยพ้นจากการทำงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สมพงษ์ เกษมสิน (2544 : 2) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับบุคคล ตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติ การดูแล บำรุงรักษา จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติ

เสนาะ ดิเขาว์ (2545 : 11) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง คือการจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงานเพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์จากความรู้และความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด อันเป็นผลให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบทางด้านการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับสูงสุดถึงระดับต่ำสุด รวมถึงตลอดถึงการดำเนินการต่างๆ อันเกี่ยวข้องกับทุกคนในองค์การนั้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 3) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดมาที่จะประสบผลสำเร็จขององค์การ

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคล โดยเริ่มนับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน

การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การพัฒนาบุคคล การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย และการให้พ้นจากงาน

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

ในการบริหารงานบุคคลประกอบไปด้วยสิ่งสำคัญ 2 ส่วนคือ งานและคน งานเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการให้สำเร็จ แต่การที่จะดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จนั้นจะต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสม คนจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ในการทำงานจึงต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและดำเนินการไปด้วยดี นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2540 : 2) กล่าวว่า ในการบริหารงานใดๆก็ตามเป็นที่ยอมรับกันว่าเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานบุคคลนั้นแม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารที่ดี มีวัสดุและอุปกรณ์ต่างๆ พร้อม แต่ถ้าบุคลากรไม่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ ขาดความซื่อสัตย์สุจริตและไม่ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้วก็เป็นการศึกษาที่การบริหารงานจะบรรลุผลตามความมุ่งหมาย

กิติมา ปริศิติก (2542 : 117) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหาร เพราะเมื่อได้เลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานแล้ว เมื่อเวลาผ่านไปบรรดาความรู้ต่างๆ ก็ลดน้อยลงไปประกอบกับวิทยาการต่างๆ เจริญขึ้น รวมทั้งเทคนิคการทำงานได้เปลี่ยนไป เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (2546 : 132) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าการบริหารงานบุคคล จะต้องกระทำเป็นการต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพื่อผลงานของสถาบันเองและเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้นๆ อันถือได้ว่า เป็นความต้องการพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน

จากความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญและจำเป็น เนื่องจากทำให้บุคลากรทราบบทบาทและหน้าที่ของตน สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ๆ ได้ทันทั่วถึง ช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะปัจจัยอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ อุปกรณ์ เทคนิควิธีการจะดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นจะต้องอาศัยการบริหารบุคคลที่ดี

หลักในการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันมีความจำเป็นต้องขยายหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่อยู่ในองค์การให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันและควบคุมการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดความประหยัดตามความมุ่งหมายขององค์การ ได้มีนักวิชาการและสถาบันการศึกษาได้กล่าวถึงหลักในการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2540 : 18-19) การจัดระบบบริหารงานบุคคลไม่ว่าจะเป็นของทางราชการหรือธุรกิจเอกชนนั้น ในปัจจุบันนี้ได้ยึดหลัก 12 ประการ เป็นหลักในการจัดระบบบริหารงานบุคคล คือ

1. หลักความเสมอภาค ยึดถือการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกัน สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการในการสมัครเข้าทำงาน โดยไม่มีข้อกีดกันในเรื่องฐานะ เพศ ศิพและศาสนาเป็นการเปิดรับสมัครทั่วไป
2. หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ ความสามารถ หรือหลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งการพิจารณาความดีและความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง
3. หลักความมั่นคง ถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงถาวร การจะให้ออกจากงานต้องมีเหตุผล เมื่อพ้นจากงานแล้วโดยไม่มีผลต่ออนาคตที่จะดำรงชีวิตได้ตามสมควรแก่อัธยาศัย
4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง ถือได้ว่าข้าราชการประจำจะต้องไม่ฝักใฝ่ทางการเมือง มุ่งปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีต่อประเทศชาติและประชาชนตามแนวนโยบายของทางรัฐบาล และในการปฏิบัติงานนั้น ข้าราชการประจำมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ได้โดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองหรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองและพรรคการเมือง
5. หลักการพัฒนา ได้แก่การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยการให้การศึกษา อบรม จัดระบบการนิเทศและตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของการทำงาน ตลอดจนการจัดระบบพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม
6. หลักความเหมาะสม เป็นหลักของการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถและความถนัดของคน
7. หลักความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล โดยการละเว้นจากการเลือกที่รักมักที่ชัง มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ต้องรับผิดชอบ โดยยึดหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน

8. หลักสวัสดิการ ได้แก่การจัดให้มีการบริหารด้านสวัสดิการ ที่จะเอื้ออำนวยให้ผู้ปฏิบัติสามารถอุทิศตนให้กับงานได้เต็มที่ เช่น การจัดที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพความปลอดภัยและการสงเคราะห์ด้านต่างๆ

9. หลักเสริมสร้าง ได้แก่การเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรม ทั้งในการป้องกันการกระทำผิดและประพฤตินิยมชอบของบุคลากร และการกวัดขั้นการลงโทษผู้กระทำผิด

10. หลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่การที่ยอมรับนับถือคุณค่า และศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ละคน โดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยเสริมสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพอันดี ก่อให้เกิดขึ้นในระหว่างบุคลากรของหน่วยงาน

11. หลักประสิทธิภาพ ถือว่าการทำงานใดๆ จะต้องพยายามให้เกิดผลดีที่สุด โดยใช้คนเวลาและค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด การจะทำเช่นนี้ได้จะต้องมีการวางแผนการประสานงานและการจัดแบ่งหน้าที่รวมทั้งวิธีการทำงานที่ดี

12. หลักการศึกษาวิจัย การบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้มีความเหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ ระบบบริหารงานบุคคลที่ดีจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อจะได้นำวิทยาการก้าวหน้าต่างๆ มาใช้ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้เพิ่มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรยง โคจันดา (2543 : 61-64) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลระบบอุปถัมภ์ เป็นระบบดั้งเดิมที่ใช้สืบต่อกันมานานทั้งในเอเชีย ยุโรป และอเมริกา แหล่งกำเนิดของระบบอุปถัมภ์ คือ ประเทศจีนซึ่งใช้วิธีคัดเลือกสรรหาคณเฝ้ารับราชการ 3 วิธี คือ ระบบสายโลหิต ระบบแลกเปลี่ยน และระบบขอบพอเป็นพิเศษ การบริหารงานบุคคลที่ยึดระบบอุปถัมภ์เป็นหลักในการบริหารงานบุคคล มักจะก่อให้เกิดผลสำคัญๆ ดังนี้ การพิจารณาเลือกสรรคนเข้าทำงาน รวมทั้งการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จะไม่คำนึงถึงคุณวุฒิและความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ คือถูกใจมากกว่าความถูกต้อง การเลือกสรรคนเข้าทำงานมักจะไม่มีเปิด โอกาสที่เท่าเทียมกันบุคลากรขาดสมรรถภาพงานไม่ก้าวหน้า เพราะเป็นการบรรจุแต่งตั้งกันตามความพอใจมากกว่าการเลือกสรรจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ผู้ปฏิบัติงานจะมุ่งทำงานเพื่อที่จะเอาใจหัวหน้าหรือผู้ที่มีอำนาจมากกว่าปฏิบัติงานตามหน้าที่ บุคลากรขาดหลักประกันความมั่นคงและมักจะมีอิทธิพลทางการเมืองหรือมีผลประโยชน์ของเจ้าของกิจการเข้าแทรกแซงการบริหารกิจการในหน่วยงาน

2. การบริหารงานบุคคลระบบคุณธรรม เป็นระบบที่เกิดขึ้นจากความพยายามในการจัดข้อบกพร่องของระบบอุปถัมภ์ ซึ่งเป็นระบบที่ใช้กันมาแต่ดั้งเดิม ปรัชญาเมธีที่ได้มีส่วนอย่างสำคัญในการวางรากฐานความคิดของระบบคุณธรรม คือ ขงจื้อ (551-478 ก่อนคริสต์ศักราช)

ผู้ซึ่งได้วางหลักในการเลือกสรรข้าราชการ โดยเน้นหลักของความสามารถ ซื่อสัตย์และความเสียสละ ประเทศจีนโบราณได้อาศัยหลักการดังกล่าว จัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนขึ้นเป็นประเทศแรกในโลก ในประเทศตะวันตก เช่น อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา เพิ่งจะนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล เมื่อประมาณปลายคริสต์ศตวรรษที่ 16 นี้ สำหรับประเทศไทยแม้จะเริ่มมีแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาระบบคุณธรรม โดยเริ่มตั้งแต่รัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 แต่การนำระบบคุณธรรมมาใช้จริงๆ เกิดขึ้นในพ.ศ. 2471 ซึ่งเป็นปีที่ได้รับการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนขึ้นเป็นฉบับแรก ในปัจจุบันระบบคุณธรรมเป็นระบบที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วโลก โดยเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นระบบที่ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลมากที่สุด เป้าหมายสำคัญของระบบคุณธรรมก็คือ การขจัดระบบอุปถัมภ์ออกไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความเป็นธรรมในระบบบริหารงานบุคคล โดยมุ่งให้ได้คนดีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงานมาปฏิบัติงานให้มากที่สุด การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมยึดหลักสำคัญ 4 ประการ คือ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง

การยึดหลักระบบคุณธรรมเป็นหลักในการบริหารงานบุคคลนั้น หากปฏิบัติได้ครบถ้วนตามหลักดังกล่าวข้างต้น จะก่อให้เกิดผลดีและประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลในแง่ต่างๆ คือ ทางหน่วยงานเมื่อได้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้าทำงาน ก็พึงหวังได้ว่าหน่วยงานจะต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย ทางด้านบุคลากรเมื่อมีความมั่นคงก้าวหน้าจากระบบคุณธรรม ก็ย่อมจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า ระบบคุณธรรมส่งเสริมความเสมอภาคและความเป็นธรรม ซึ่งเป็นหลักสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย และระบบคุณธรรมช่วยเสริมสร้างเกียรติภูมิของอาชีพข้าราชการ ซึ่งก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างการเมืองกับข้าราชการประจำ ส่วนในภาคเอกชนระบบนี้จะส่งเสริมการบริหารงานโดยมีส่วนร่วมทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารสองทางในองค์การ

จากแนวคิดที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ในการบริหารงานบุคคลสิ่งสำคัญที่สุดที่ทุกคนจะต้องคำนึงถึงคือหลักแห่งความเสมอภาค ความสามารถ ความมั่นคง ความยุติธรรม ความเหมาะสม และความเป็นกลางทางการเมือง การมีมนุษยสัมพันธ์ ตลอดจนการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งจะต้องมีการพัฒนาปรับปรุงให้มีความเหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ การนำเอาวิทยาการความก้าวหน้าสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ ก็จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี แต่สิ่งที่มีอิทธิพลหรือมีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลมากที่สุดก็คือ ความร่วมมือ ร่วมใจของบุคลากรในการที่จะขับเคลื่อนไปสู่จุดหมายเดียวกัน

กระบวนการการบริหารงานบุคคล

กระบวนการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่ครอบคลุมตั้งแต่การสรรหาบุคลากร เพื่อบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร การชำระรักษาบุคลากร และการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร ซึ่งเป็นไปตามขั้นตอนของการบริหารงานบุคคล ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยขอกล่าวถึง กระบวนการบริหารงานบุคคล ใน 4 ด้าน ดังนี้ (ชาคริต ชาญชิตปรีชา, 2551 : 88)

1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

1.1 การสรรหา

การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงาน ทรัพยากรมนุษย์ในทุกองค์การ โดยเป็นหน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการดำเนินงานที่จะทำให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามของการสรรหาไว้ดังต่อไปนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2541 : 111) กล่าวว่า การสรรหา คือ กระบวนการในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การ กระบวนการนี้จะเริ่มต้นตั้งแต่การแสวงหาคนเข้าทำงานและสิ้นสุดเมื่อบุคคลได้มาสมัครงานในองค์การ การสรรหาจึงเป็นศูนย์รวมของผู้สมัครงานเพื่อดำเนินการคัดเลือกเป็นพนักงานใหม่ต่อไป

บรรยงค์ โคจินดา (2543 : 125) กล่าวว่า การสรรหาบุคลากร คือ การค้นหาบุคคลต่างๆ ที่มีความสามารถในการที่จะมาสมัครงานในตำแหน่งที่ว่างอยู่ภายในองค์การ หรือคาดว่าจะว่างในอนาคตข้างหน้า เพื่อตำแหน่งต่างๆ ที่ต้องการ

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 99) การสรรหา คือ กระบวนการกลั่นกรอง และคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติคุณวุฒิทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมาสมัครงานในตำแหน่งต่างๆ ที่องค์การเปิดรับสมัคร

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545 : 88) กล่าวว่า การสรรหาบุคลากร คือ กระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์การต้องการจากแหล่งต่างๆ ให้สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับองค์การ โดยผู้มีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรจะต้องเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคลากร คือ บุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงานให้เกิดความสนใจที่จะร่วมงานกับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาและค่าใช้จ่าย

สรุปได้ว่า การสรรหา คือ กระบวนการในการแสวงหาบุคคลที่มีความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่งให้เข้ามาทำงาน โดยผ่านการกลั่นกรองและคัดเลือกคุณสมบัติทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น

1.2 การบรรจุแต่งตั้ง

การบรรจุแต่งตั้ง เมื่อได้มีการคัดเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถได้แล้วก็จะพิจารณาบรรจุตามลำดับที่สอบได้ ซึ่งการบรรจุนี้จะเป็นการดำเนินการที่ให้ผู้สมัครได้รับฐานะเป็นข้าราชการพลเรือน ซึ่งต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่ง โดยปกติการบรรจุจะเกิดขึ้นในกรณีต่างๆ ดังต่อไปนี้ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535. 2535 : 26-36)

1.2.1 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ เมื่อผู้นั้นผ่านการสอบแข่งขันได้และผู้ที่ได้คะแนนดีที่สุดจะได้รับการบรรจุก่อน

1.2.2 การบรรจุผู้ซึ่งได้รับการคัดเลือกในกรณีพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เช่น นักเรียนทุนรัฐบาลตามความต้องการของส่วนราชการต่างๆ

1.2.3 การบรรจุผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ

1.2.4 การบรรจุผู้ที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นและขอโอนมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

1.2.5 การบรรจุผู้ออกจากราชการไปแล้วในกรณีต่างๆ ให้กลับเข้ามารับราชการใหม่

การแต่งตั้ง คือ การมอบหมาย สั่งการ ให้ข้าราชการมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง และข้าราชการผู้นั้นจะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งและมีสิทธิที่จะใช้ฐานะแห่งการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

2. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร

การธำรงรักษาบุคลากรหรือการบำรุงรักษาบุคลากร เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่มีอยู่หลายวิธีที่จัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความพอใจมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานของตน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งนับได้ว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง มิเช่นนั้นแล้วจะทำให้บุคลากรลาออกหรือโยกย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น ทำให้ต้องมีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่อีกเสียค่าใช้จ่ายและเวลาทำให้งานหยุดชะงักไม่ต่อเนื่อง อันอาจจะก่อให้เกิดผลเสียต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามการธำรงรักษาบุคลากรหรือการบำรุงรักษาบุคลากรไว้ ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2541:210) ได้กล่าวว่า การธำรงรักษา คือ การที่องค์กรจัดกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งป้องกัน พัฒนา และแก้ไขความไม่ปลอดภัยทางด้านกายและจิตที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความปลอดภัยกายและสุขใจ

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 228) ได้กล่าวว่า การบำรุงรักษาบุคลากร เป็นความสามารถขององค์กรเป็นการจูงใจให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยองค์กรมีหน้าที่ดำเนินการจัดระบบการทำงานด้วยความปลอดภัย และจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจทำงานมีประสิทธิภาพและคุณภาพงานที่ดีให้แก่องค์กร

ชาคริต ชาญชิตปรีชา (2551 : 107-109) กล่าวว่า การบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ (Maintenance) เมื่อได้บุคคลมาทำงานแล้ว ผู้บริหารมีหน้าที่ต้องบำรุงรักษาบุคคลให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด และตลอดเวลาที่อยู่ก็ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด การบำรุงรักษาบุคคลต้องอาศัยสิ่งจูงใจและการจัดสวัสดิการดังนี้คือ

1.1 สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ ความรอบคอบให้ในโอกาสอันเหมาะสม พร้อมทั้งสรรเสริญถึงคุณความดีไปด้วย ที่ใช้กันมาก ได้แก่ การเพิ่มเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เงิน โบนัส เบี้ยขยัน เงินส่วนแบ่งกำไร และการให้ถือหุ้นในบริษัท

1.2 สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส ให้โอกาสมีชื่อเสียง มีอำนาจประจำตัวมากขึ้น ได้ตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสก้าวหน้า และมีโอกาสไปศึกษาต่อ

1.3 สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น มีห้องทำงานส่วนตัว มีโต๊ะเหมาะสมกับตำแหน่ง วัตถุที่แสดงถึงความดีความชอบการ ให้สวัสดิการต่างๆ ตามความจำเป็น

1.4 สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ ได้แก่ บรรยากาศในที่ทำงานมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน ไม่มีการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าหรือทะเลาะกัน ทุกคนอยู่ในฐานะเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา

1.5 การบำรุงขวัญหรือสร้างกำลังใจในการทำงาน ให้พนักงานทุกคนเกิดความรักบริษัท เกิดความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงและกำไรแก่บริษัท ให้แก่หน่วยงาน เมื่อบริษัทมีชื่อเสียงและมั่นคง พนักงานก็ยังมีกำลังใจในการทำงานมากตามไปด้วย

1.6 การจัดสวัสดิการ เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานส่วนหนึ่ง ผู้บริหารที่ดีต้องคำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่ ความเดือดร้อน และความต้องการความช่วยเหลือบางประการของบุคลากร การจัดสวัสดิการเบื้องต้นที่ต้องคำนึงถึงก่อนเรื่องอื่นคือ สนองความต้องการในเรื่องที่คนส่วนใหญ่เดือดร้อนมากที่สุดในหน่วยงานเสียก่อน อาจแบ่งแยกสวัสดิการออกได้ 5 ประเภท ดังนี้

1.6.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น การจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร ค่าเช่าบ้าน เงินทุนกู้ยืม การจัดร้านสหกรณ์ การจำหน่ายสินค้าราคาถูก จัดรถรับส่ง เป็นต้น

1.6.2 สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น ให้ทุนการศึกษา หรือทุนฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานต่างประเทศ เป็นต้น

1.6.3 สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ เช่น จัดกองทุนช่วยเหลือคนงานในคราวเดือดร้อน ช่วยค่ารักษาพยาบาล จัดสถานพยาบาลให้ เป็นต้น

1.6.4 สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น จัดทัศนอาจรในประเทศหรือต่างประเทศ จัดสโมสรสนามกีฬา เป็นต้น

1.6.5 สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง เช่น บำเหน็จบำนาญ ประกันชีวิต สลากออมทรัพย์ โครงการจัดหาที่อยู่อาศัย เป็นต้น

หลักการจัดสวัสดิการที่ดี ต้องจัดให้เป็นสิ่งที่ตอบแทนบุคลากรที่ทำงานให้กับองค์กรอย่างทั่วถึงกัน

กล่าวโดยสรุป การธำรงรักษาหรือการบำรุงรักษา คือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้มีสุขภาพที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาบุคลากรขององค์กรให้สามารถอยู่กับองค์กรได้จนเกษียณอายุการทำงาน

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานแล้วก็มีได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ในบางกรณีต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงานให้พนักงานด้วย ได้มีการนักวิชาการได้ให้นิยามการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 207) กล่าวว่า การจัดการพัฒนาบุคลากร มีหลักการสำคัญ คือ หลักการเสริมความเชื่อถือ ศรัทธาของผู้เข้ารับการพัฒนา หลักการรักษาระดับความสนใจให้อยู่ในระดับที่ต้องการอยู่เสมอ หลักการส่งเสริมภาวะทางสมองโดยให้มีการส่งเสริมการพัฒนาทั้งด้านการอบรมการพัฒนาฝีมือและจรรยาบรรณอาชีพ

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 327) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดให้มีระดับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และการจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับอนาคต

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545 : 170) กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพเป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สัมพันธ์กันเป็นระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ขีดความสามารถ ศักยภาพ และทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปตามทิศทางขององค์กร พร้อมทั้ง

ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีศักยภาพและพัฒนาการ ได้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามสายอาชีพของตน

กล่าวโดยสรุปการพัฒนาบุคลากร ถือว่ามีส่วนสำคัญที่จะพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งการพัฒนาควรจัดให้ทั้งพนักงานเก่าและพนักงานใหม่ เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสพัฒนา มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในอนาคต

4. ด้านการพ้นสภาพของบุคลากร

การพ้นสภาพของบุคลากร คือ การลาออกจากราชการ การออกจากราชการเพราะกระทำผิดวินัย การออกจากราชการเพราะการลดจำนวนข้าราชการ การออกจากราชการเพราะเกษียณอายุ การออกโดยเหตุจำเป็น เพราะทุพพลภาพหรือตาย การออกเพราะหย่อนสมรรถภาพ ได้รับคำสั่งให้พ้นจากงาน เป็นต้น การพ้นสภาพของบุคลากร เป็นกระบวนการสุดท้ายของการบริหารงานบุคคล การพ้นสภาพของบุคลากรนั้นมีหลายกรณี ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2541 : 252) ได้กล่าวถึง การให้บุคลากรพ้นจากงาน มีหลายกรณีดังต่อไปนี้

1. การให้พ้นจากงานเนื่องจากความต้องการของบุคลากร
2. การให้พ้นจากงานเพราะกระทำผิดวินัย
3. การให้พ้นจากงาน โดยการเสียชีวิต
4. การให้พ้นจากงานเนื่องจากการเกษียณอายุ
5. ตาย

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 219) กล่าวว่า การให้พ้นจากงาน คือ การที่บุคลากรที่ทำงานประจำอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์การ จะต้องพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ประจำด้วยการได้รับคำสั่งจากองค์การให้พ้นจากงาน เรียกว่า การให้พ้นจากงาน

สมยศ นาวิการ (2544 : 451) กล่าวถึง การพ้นจากงานของบุคคล ซึ่งมีสาระสำคัญโดยสังเขป ดังนี้

1. การโอน-ย้าย (Transfer) การโอนย้ายเป็นการมอบหมายหน้าที่ใหม่ให้แก่บุคคล โดยบุคคลยังคงรับเงินเดือนหรือค่าจ้างเท่าเดิม มีสถานภาพและความรับผิดชอบในงานเท่าเดิม ในพระราชกฤษฎีกาได้แยกการโอนออกจากการย้าย สำหรับการโอนเป็นการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่เปลี่ยนสังกัด โดยให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าที่เคยได้รับในสังกัดเดิม การย้าย เป็นการสั่งให้ข้าราชการเปลี่ยนความรับผิดชอบที่เคยทำอยู่ในหน่วยงานหรือในตำแหน่งหนึ่ง ซึ่งมีภาระหน้าที่

ในทางราชการเท่าเดิมและยังอยู่ในสังกัดเดิม ดังนั้น บุคคลจะถูกส่งย้ายหรือโอน ก็เพราะความจำเป็นของหน่วยงาน หรือเพราะตัวบุคคลประสงค์ที่จะขอโอนย้าย

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

3. การลาออก (Resignation) พนักงานหรือข้าราชการมีสิทธิจะลาออกจากหน้าที่การงานได้โดยสมัครใจทุกโอกาส เว้นแต่กรณีที่ผู้นั้นอยู่ในระหว่างปฏิบัติงานสำคัญหรือการสอบสวนคดียังไม่เสร็จสิ้น กับในกรณีที่ผู้นั้นได้รับประโยชน์จากรัฐบาลและมีข้อผูกพันอยู่ เช่น ได้รับทุนไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศ สำหรับการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนอาจจะกระทำได้โดยยื่นหนังสือลาออกต่อผู้บังคับบัญชาของตนเหนือชั้นขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง และมีการเสนอเรื่องลาออกต่อไปยังผู้บังคับชั้นต่อไป พิจารณากรณีที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นไม่มีอำนาจอนุญาตให้ลาออก

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

5. ทูพพลภาพ (Disability) คือ การที่บุคคลไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพียงพอ เพราะความพิการหรือเจ็บป่วยเป็นระยะเวลายาวนาน จึงจำเป็นต้องให้พ้นจากงานไป ในระบบราชการมักจะให้บำเหน็จบำนาญด้วย

6. ถึงแก่กรรม (Death) การที่บุคคลถึงแก่กรรมถือเป็นการพ้นจากงานด้วยเช่นกัน สรุปได้ว่า การพ้นสภาพของบุคคลากรเกิดจากการ โอน-ย้าย การกระทำความผิดทางวินัย การลาออก การเกษียณอายุ ทูพพลภาพ และการถึงแก่กรรม

ปัญหาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ

ถึงแม้ประเทศไทยจะมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาระบบบริหารราชการแบบดั้งเดิมไปเป็นการพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ คือ การสร้างระบบราชการที่มีคุณลักษณะของระบบในเชิงประสิทธิภาพประสิทธิผล ที่อิงหลักธรรมาภิบาล และหลักประชาธิปไตยก็ตาม ปัญหาการบริหารงานบุคคลก็ยังมีเหมือนเดิม ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้สรุปสาเหตุของปัญหาการบริหารงานบุคคล ได้ดังนี้

ชนพรรณ ธานี (2552 : 15) กล่าวว่า ปัญหากระบวนการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันมี

ดังนี้

1. เกิดความไม่ยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน
2. ข้าราชการมุ่งที่จะปรับระดับตำแหน่งมากกว่าการทุ่มเทการทำงานในหน้าที่
3. มีโครงสร้างเงินเดือนเดียวครอบคลุมทุกสายงาน กระทบเงินเดือนกว้างมากทำให้คนที่ชั่งสูงกว่ารับเงินเดือนเท่ากับคนที่ต่ำกว่า

4. ไม่สามารถบำรุงรักษาบุคลากรในสายอาชีพที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เช่น สายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น

ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 246 ; อ้างถึงใน อัจฉราพรรณ เทพมณี. 2552 : 43-44)

ได้เสนอปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรไว้หลายประเด็น คือ

1. ปัญหามูลค่าขาดประสิทธิภาพ อาจเนื่องมาจากทัศนคติไม่ดีต่องาน
2. ปัญหาการมีภาระหน้าที่นอกเหนือจากงานประจำเป็นเหตุให้ต้องทำงานหนักและต้องรับผิดชอบสูง ทำให้เกิดการเบื่อก่อนหน้า ท้อแท้ใจ แม้จะมีใจรักงานแต่ก็ไม่มีเวลาที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงโดยมีประสิทธิภาพได้

3. ผู้บริหารงานทุกระดับส่วนมากยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนตลอดจนไม่ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถจึงทำให้การนิเทศงานมีปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2554 : ออนไลน์) ได้สรุปปัญหาการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. มีหลายองค์กรกลาง / มาตรฐานต่างกัน
2. ค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ
3. ใช้คนมาก / มีส่วนเกิน
4. ยังทำงานไม่เต็มศักยภาพ
5. ทำงานอยู่ในกระบวนทัศน์ / ค่านิยมเดิม
6. มีปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน
7. การพัฒนายังไม่ทั่วถึง / ตรงเป้าหมาย
8. ไม่ได้ได้รับความเชื่อถือ ศรัทธาจากประชาชน
9. ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลถูกแทรกแซงทั้งจากภายใน / ภายนอก

สรุปได้ว่า ปัญหาในการบริหารงานบุคคลของทุกหน่วยงานรวมถึงองค์กรบริหารส่วนตำบล คือ ความไม่ยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน บุคลากรขาดประสิทธิภาพ การมีหลายองค์กรกลางในการควบคุม การทุจริตคอร์รัปชัน ระบบคุณธรรมถูกแทรกแซง และผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนและไม่ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ

แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการปกครอง

การกระจายอำนาจ เป็นการกระทำหรือมาตรการที่รัฐบาลกลางหรือการบริหารราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคได้มอบอำนาจให้ท้องถิ่นจัดทำกิจการหรือการบริการสาธารณะบางเรื่องภายในเขตของแต่ละท้องถิ่น หรือโอนภารกิจสาธารณะบางกิจการจากรัฐไปให้หน่วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความหมายของการกระจายอำนาจการปกครอง

การกระจายอำนาจเป็นการแบ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการต่างๆ ให้กับองค์กรหรือบุคคลที่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจไว้ ดังนี้

ประยงค์ เต็มชวลา (2540 : 20) สรุปว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การลดอำนาจการควบคุมที่เขยวมศูนย์ไว้ที่เดิม เช่น รัฐบาลหรือการบริหารราชการส่วนกลาง เพื่อให้ผู้รับผิดชอบในพื้นที่ เช่น ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และหรือองค์กรภาคเอกชนดำเนินการแทน

พงศ์สัมพันธ์ ศรีสมทรัพย์ และชลิตา ศรีมณี (2545 : 167) ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจว่า หมายถึง การบริหารที่มอบอำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้บริหารในระดับรองๆ ลงมา หากว่ามีการมอบอำนาจให้ในสิ่งสำคัญๆ ไร้มากๆ ประการก็เรียกได้ว่าการกระจายอำนาจมาก

โกวิท พวงงาม (2546 : 28-29) ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจไว้ว่า หมายถึง การโอนกิจการบริการสาธารณะบางเรื่องจากรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนกลางไปให้ชุมชน ซึ่งตั้งอยู่ในท้องถิ่นต่างๆ ของประเทศ หรือหน่วยงานบางหน่วยงานรับผิดชอบจัดทำอย่างเป็นอิสระจากส่วนกลาง

จากความหมายต่างๆ ข้างต้น สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจเป็นวิธีการที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้แก่องค์กรอื่นๆ เพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยมีความเป็นอิสระตามสมควร และยังเป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ประชาชนแต่ละท้องถิ่นได้มีโอกาสเข้าร่วมในการแบ่งเบาภาระหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะบางประการ เพื่อสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น

ความสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครอง

การกระจายอำนาจการปกครองมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ทำให้มีการพัฒนาในระบอบประชาธิปไตยในระดับเบื้องต้นซึ่งถือเป็นรากแก้วของระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย นอกจากนี้ยังส่งผลสำคัญต่อการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอีกด้วย

ซึ่งได้มีนักวิชาการที่ได้ให้แนวคิดความสำคัญของการกระจายอำนาจปกครอง ดังนี้

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (2546 : 3) กล่าวถึง การกระจายอำนาจมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. หน่วยการปกครองท้องถิ่น ต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ เช่น ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ตามที่รัฐอนุญาต เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการต่าง ๆ
2. มีการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นทั้งหมด เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง
3. มีอำนาจอิสระในการบริหารงานจัดทำกิจกรรมและวินิจฉัยสั่งการได้เองพอสมควรด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของตนเอง
4. ได้รับการจัดตั้งขึ้นด้วยผลแห่งกฎหมาย ให้มีส่วนเป็นนิติบุคคลหน่วยการปกครองท้องถิ่นเหล่านี้มีหน้าที่ งบประมาณ และทรัพย์สินเป็นของตนเองதாகหากและไม่ขึ้นตรงต่อหน่วยการปกครองส่วนกลาง ส่วนกลางเพียงแต่กำกับดูแลให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายเท่านั้น

ลิขิต วีรเวทิน (2548 : 267) อธิบายว่า การกระจายอำนาจปกครองมีความสำคัญในทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมเป็นอย่างยิ่ง แบ่งออกเป็น 2 ประการคือ

1. การกระจายอำนาจเป็นรากแก้วของระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย ทั้งนี้เพราะประชาธิปไตยต้องประกอบด้วย โครงสร้างเบื้องต้นระดับชาติ เช่น รัฐธรรมนูญ สถาบันนิติบัญญัติ การเลือกตั้ง ฯลฯ โดยไม่ได้คำนึงถึงพื้นฐานเบื้องต้นซึ่งได้แก่ ความตื่นตัวทางการเมือง ความสามารถและโอกาสในการปกครองตนเองในรูปแบบของการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หรือการกระจายอำนาจไปในระดับต่ำ คือ รากแก้วซึ่งเป็นฐานเสริมสำคัญยิ่งของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตย

2. การกระจายอำนาจยังมีความสำคัญอย่างยิ่งในทางเศรษฐกิจและสังคมในแง่ของการพัฒนาชนบท การพัฒนาชนบทกำลังเป็นนโยบายที่เน้นหนักและมีการรณรงค์กันมาก การพัฒนาชนบทเป็นเหตุผลมาจากปรัชญาการปกครองในแง่การกระจายรายได้ซึ่งเป็นธรรมมากขึ้น การพัฒนาชนบทที่จะให้สัมฤทธิ์ผลนั้น จำเป็นต้องมีความคิดริเริ่มช่วยตนเองจากท้องถิ่น และต้องเปิดโอกาสให้คนไทยในท้องถิ่นนั้นๆ มีส่วนร่วมแรงกัน และลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยโครงสร้างการปกครองตนเองในลักษณะที่มีความอิสระพอสมควร ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงเท่านั้น ถ้าหากไม่มีการกระจายอำนาจให้ปกครองตนเองอย่างมีอิสระ การพัฒนาชนบทก็จะเป็นไปในลักษณะหิบบิ้น ซึ่งมีผลตามมาก็คือ อาจสร้างความคาดหวังว่า ทุกปีจะมี “ ลากลอย ” ลักษณะดังกล่าวแทนที่จะเป็นผลดีต่อท้องถิ่น กลับสร้างความเหลื่อมล้ำ

การฉ้อราษฎร์บังหลวงหรือการพัฒนาจิตใจแบบพึ่งพาไม่ยอมช่วยตนเอง อันเป็นผลในทางลบกับระบบประชาธิปไตย ดังนั้น การกระจายอำนาจยังไม่เป็นเพียงแต่เป็นการปูพื้นฐานการพัฒนา ระบบประชาธิปไตยเท่านั้นแต่ยังมีความจำเป็นสำหรับการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีความสำคัญในทางเศรษฐกิจและทางสังคมในแง่สร้างรายได้ ความเจริญในด้านต่างๆ ในท้องถิ่น

ธนสวรรค์ เจริญเมือง (2554 : ออนไลน์) ได้แสดงแนวความคิดหรือทัศนคติต่อความสำคัญของการกระจายอำนาจไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

1. การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นระบบการบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นต่าง ๆ มีอำนาจในการดูแลกิจการหลายๆ ด้านของตนเอง ไม่ใช่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดการกิจการแทบทุกอย่างของท้องถิ่น กิจการที่ท้องถิ่นมีสิทธิจัดการดูแลได้แก่ ระบบสาธารณสุข ปลอดภัย การศึกษาและศิลปวัฒนธรรม การคูชีวิตทรัพย์สิน และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

2. ส่วนกิจการใหญ่ๆ 2 อย่างที่รัฐบาลกลางควบคุมไว้เด็ดขาดก็คือ การทหาร และการต่างประเทศขอบเขตของการดูแลกิจการในท้องถิ่นแต่ละประเทศต่างกันไปในรายละเอียดตามลักษณะเฉพาะของแต่ละประเทศ แต่ส่วนที่เหมือนกันและมีความสำคัญอย่างยิ่งก็คือ รัฐบาลกลางมิได้รวมศูนย์อำนาจการดูแลจัดการแทบทุกอย่างไว้ที่ตัวเอง แต่ปล่อยให้ท้องถิ่นมีบทบาทและอำนาจในการกำหนดลักษณะต่างๆ ในท้องถิ่นของตน ในแง่การจัดการบริหารประเทศดังกล่าวก็นับว่าเป็นสิ่งที่มีเหตุผลทั้งนี้เพราะประเทศหนึ่งๆ มีชุมชนมากมายรวมกันมีอาณาบริเวณกว้างใหญ่ มีประชากรจำนวนมาก และแต่ละชุมชนก็มีปัญหาต่างๆ มากมายแตกต่างกันยากนักที่คนในท้องถิ่นอื่นจะเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และสามารถจัดเวลาไปดูแลและแก้ไขกิจการทุกอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของการกระจายการปกครองสรุปได้ว่า การกระจายอำนาจมีความสำคัญคือ มีการจัดตั้งองค์กรเป็นนิติบุคคลเพิ่มขึ้นจากส่วนกลาง ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง มีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองได้ตามสมควร มีงบประมาณและรายได้เป็นของท้องถิ่นเอง เป็นการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยและมีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยให้ประชาชนได้มีโอกาสพัฒนาตนเองได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืนตลอดไป

หลักการกระจายอำนาจการปกครอง

การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยหลักการต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสะท้อนปัญหาความต้องการของประชาชนมาเป็นกรอบในการกำหนดนโยบาย การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นจึงเกิดขึ้น ตามแนวคิดเกี่ยวกับหลักการกระจายอำนาจ

การปกครองได้มีนักวิชาการได้ให้สาระสำคัญเกี่ยวกับหลักการกระจายอำนาจไว้ ดังนี้

จารุพงศ์ พลเดช และคณะ (2540 : 12 - 13) ได้กล่าวถึงหลักการกระจายอำนาจต้องมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1. มีความเป็นนิติบุคคล การกระจายอำนาจปกครองนั้นจะต้องมีองค์การเป็นนิติบุคคลต่างหากจากองค์การของรัฐบาลกลาง การมีองค์การเป็นนิติบุคคลต่างหากนี้ก็เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน องค์การเหล่านี้จะต้องมีงบประมาณ ทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง
2. มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่เป็นหลักการที่สำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจปกครอง เพราะหากองค์กรนั้นไม่มีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ที่จะต้องรอคำสั่งจากรัฐบาลกลางอยู่เสมอ องค์กรเช่นนี้ก็จะมิลักษณะไม่ผิดไปจากหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคต่างๆ ทั่วประเทศ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติภารกิจของตนเอง ตลอดจนมีอิสระพอสมควรในการกำหนดนโยบายหรือการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ แต่อำนาจอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีพอสมควรไม่มากจนเกินไป จนทำให้เกิดความกระทบกระเทือนต่อเอกภาพและอธิปไตยของประเทศ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิใช่สถาบันการเมืองที่มีอำนาจอธิปไตยเป็นของตนเอง หากแต่ควรมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดให้และมีองค์การที่จำเป็นสำหรับทำหน้าที่ทางด้านนิติบัญญัติ และบริหารกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ของตนเท่านั้น
3. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหารและเจ้าหน้าที่นิติบัญญัติ การมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในท้องถิ่นของประชาชนนั้น อาจจะทำให้หลายระดับแล้วแต่ความสามารถและความสนใจของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ เช่น อาจจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นเฉพาะการไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งตัวแทนของตนเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น แต่บางคนอาจมีความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการปกครองท้องถิ่นมากกว่านั้นถึงกับสมัครเข้ารับเลือกตั้งเป็นตัวแทนของประชาชน เพื่อให้ได้มีโอกาสเข้ามามีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเองก็อาจจะทำได้
4. มีงบประมาณเป็นของตนเอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ด้วยตนเอง รวมไปถึงการมีอำนาจในการบริหารงบประมาณที่ได้มานั้นด้วย การให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดเก็บและบริหารรายได้ด้วยตนเองนี้ เป็นการมอบอำนาจการตัดสินใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด ตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงาน การจัดเก็บรายได้ การบริหาร และการบริการประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

โกวิทช์ พวงงาม (2550 : 37-38) กล่าวถึง หลักการกระจายอำนาจไว้ดังนี้

1. มีการแยกหน่วยงานออกไปเป็นองค์การนิติบุคคลอิสระจากองค์การของราชการบริหารส่วนกลางและเป็นนิติบุคคล นิติบุคคลเหล่านี้เป็นนิติบุคคลในกฎหมายมหาชนที่มีงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของตนเองกับมีความอิสระในการจัดทำบริการสาธารณะที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ต้องขอรับคำสั่งจากราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนกลางเพียงแต่คอยควบคุมดูแลให้ปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้องเท่านั้น
2. มีการเลือกตั้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระจายอำนาจปกครองให้แก่ท้องถิ่น องค์การของราชการบริหารส่วนท้องถิ่นย่อมประกอบด้วยบุคลากรที่ได้รับเลือกตั้งจากราษฎรในท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้เพื่อให้ราษฎรในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนในการปกครองท้องถิ่น ถ้าไม่มีการเลือกตั้งเลยก็ไม่แน่ว่ามีการกระจายอำนาจปกครองให้แก่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง การเลือกตั้งถือว่าเป็นสาระสำคัญของหลักการกระจายอำนาจปกครองทางพื้นที่
3. มีความอิสระที่จะดำเนินกิจการตามอำนาจหน้าที่ได้เอง โดยไม่ต้องรับคำสั่งหรืออยู่ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของราชการบริหารส่วนกลาง มีอำนาจวินิจฉัยสั่งการและดำเนินกิจการได้ด้วยงบประมาณและด้วยเจ้าหน้าที่ของตนเอง ซึ่งไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของราชการบริหารส่วนกลาง ถ้าองค์การใดไม่มีความอิสระเช่นนี้หรือมีแต่เพียงหน้าที่เสนอข้อแนะนำและให้คำปรึกษาแก่ราชการบริหารส่วนกลางหรือราชการบริหารส่วนภูมิภาคเท่านั้น ก็ไม่ถือว่าเป็นการกระจายอำนาจปกครองอย่างแท้จริง

สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2550 : 28-29) กล่าวถึง หลักการกระจายอำนาจไว้ดังนี้

1. มีการแยกหน่วยงานออกไปเป็นองค์การนิติบุคคลอิสระจากองค์การของราชการบริหารส่วนกลาง
2. มีการเลือกตั้ง ซึ่งได้รับเลือกตั้งจากราษฎรในท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน
3. มีความอิสระที่จะดำเนินกิจการตามอำนาจหน้าที่ได้เอง โดยไม่ต้องรับคำสั่งของราชการบริหารส่วนกลาง

จากหลักการกระจายอำนาจที่กล่าวมานี้ สรุปได้ว่า หลักการกระจายอำนาจประกอบไปด้วย ความเป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการบริหาร ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมด้วยการเลือกตั้ง และมีงบประมาณเป็นของตนเอง และหากสามารถปฏิบัติงานโดยปราศจากการถูกควบคุมหรือถูกแทรกแซงจากหน่วยงานระดับที่สูงกว่า ไม่ว่าจะเป็นส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคแล้วย่อมจะเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสมบูรณ์ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานเพื่อท้องถิ่นของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับส่วนประกอบอื่นๆ ด้วย

แนวคิดการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือการที่รัฐบาลมอบความรับผิดชอบในการบริการสาธารณะของรัฐแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

โกวิทช์ พวงงาม (2550 : 42) ได้ให้แนวคิดการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสาระสำคัญดังนี้

1. การเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารจัดการการบริหารงานบุคคล และการเงินการคลังของตนเอง

2. การบริหารราชการแผ่นดินและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น รัฐบาลกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตัดสินใจในกิจกรรมมากขึ้น เพียงแต่กำกับควบคุมดูแลให้การสนับสนุนส่งเสริมด้านเทคนิควิชาการ และตรวจสอบติดตามประเมินผล

3. การมีประสิทธิภาพการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดการให้บริการสาธารณะให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีคุณภาพมาตรฐาน มีความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

วุฒิสาร ตันไชย (2554 : ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การบริหารงานแบบรวมศูนย์ทำให้การดำเนินการต่าง ๆ ของรัฐบาลไม่อาจตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของประชาชนในด้านการบริการและการอำนวยความสะดวกได้ ดังนั้นจึงเกิดแนวความคิดในเรื่องการกระจายอำนาจการบริหารการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่น (ราชการบริหารส่วนภูมิภาค) เพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของรัฐบาล และเพื่อให้การดำเนินการให้บริการและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ทั้งถึง รวดเร็ว และประการสำคัญอีกประการหนึ่ง เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย

แนวคิดการกระจายอำนาจ สรุปได้ว่ารัฐบาลกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง เพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของรัฐบาล สามารถดำเนินการให้บริการและอำนวยความสะดวกให้ประชาชนอย่างแท้จริง ทั้งถึง และรวดเร็ว โดยที่รัฐเป็นเพียงผู้ควบคุมดูแลให้การสนับสนุน และตรวจสอบติดตามประเมินผล ทั้งนี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการจัดการบริการสาธารณะให้ดีกว่าเดิม มีคุณภาพมาตรฐาน มีความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เป็นการถ่ายโอนภารกิจและการบริการสาธารณะที่รัฐดำเนินการอยู่ภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (2542 : 48) ได้กล่าวถึงภารกิจการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเหตุผลและเป้าหมายสำคัญๆ ดังนี้

1. ให้มีการถ่ายโอนภารกิจในการจัดบริการสาธารณะของรัฐให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใน 4 ปี หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่ไม่สามารถรับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และภารกิจได้ภายใน 4 ปี ให้ดำเนินการถ่ายโอนภายใน 10 ปี
 2. กำหนดการจัดสรรภาษีและอากร เงินอุดหนุนและรายได้อื่นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยในปี 2544 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของรายได้รัฐบาล และในปี 2549 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35 ของรายได้รัฐบาล
 3. จัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้รัฐจัดสรรเงินอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความต้องการและความจำเป็น
 4. จัดระบบของการถ่ายโอนบุคลากรจากหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับการถ่ายโอนภารกิจ
 5. ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับการถ่ายโอนอำนาจและหน้าที่
- สัมพันธ์ เศรษฐิก และคนอื่นๆ (2546 : 3-4) ได้กล่าวถึงเป้าหมายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. ให้มีการถ่ายโอนภารกิจในการจัดบริการสาธารณะของรัฐให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใน 4-10 ปี
2. กำหนดให้การจัดสรรภาษีและอากร เงินอุดหนุนและรายได้อื่นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคิดเป็นสัดส่วนต่อรายได้รัฐบาลภายในปีพุทธศักราช 2549 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35
3. จัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี เกี่ยวกับการจัดการบริการสาธารณะให้จัดสรรเงินอุดหนุนให้ตามความจำเป็น และความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. จัดระบบการถ่ายโอนบุคลากรจากหน่วยงานของรัฐ
5. ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับการถ่ายโอนภารกิจ

จากความหมายต่างๆ ข้างต้น สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการบริหารจัดการบ้านเมืองของรัฐในระบบประชาธิปไตย โดยมุ่งลดบทบาทของรัฐจากส่วนกลางลงให้เหลือแต่ภารกิจหลักเท่าที่ต้องทำ เท่าที่จำเป็น และให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานชุมชนท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนมากขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบการปกครองของชุมชนที่มีอาณาเขตแน่นอน แต่ไม่มีอำนาจอธิปไตย แยกตัวเป็นอิสระไปจากประเทศ เป็นชุมชนที่มีสิทธิตามกฎหมายและการจัดการองค์การที่จำเป็น เพื่อออกข้อบัญญัติในการจัดการเกี่ยวกับกิจกรรมท้องถิ่นของตน โดยอิสระ

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยงานการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจในการปกครองร่วมกัน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ โดยมีตัวแทนซึ่งประชาชนเลือกขึ้นมา การปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 12-13) ได้ให้ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองของชุมชนๆ หนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างในด้านความเจริญ จำนวนประชากร หรือขนาดของพื้นที่ มีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม มีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเอง

พวงทอง โยธาใหญ่ (2545 : 9) กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเอง โดยให้มีหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนา และให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่องค์กร หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ และดำเนินการภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดภายในท้องถิ่นของตนเท่านั้น และหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ ต้องอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

วุฒิสสาร ดันไชย (2547 : 1) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางหรือส่วนกลางได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมาย มีพื้นที่และประชากรเป็นของตนเอง ประการสำคัญขององค์กรดังกล่าวจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2547 : 22) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึง การปกครองซึ่งราชการส่วนกลางได้มอบอำนาจในการปกครอง และบริหารกิจการงานให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในขอบเขตอำนาจหน้าที่และพื้นที่ของคนที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย โดยมีความเป็นอิสระตามสมควรไม่ต้องอยู่ในบังคับบัญชาของราชการส่วนกลาง ราชการ ส่วนกลางเป็นเพียงหน่วยคอยกำกับดูแลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินกิจการ ไปด้วยความ เรียบร้อย

ฮอลโลเวย์ (Holloway. 1959 : 101-103 ; อ้างถึงใน ปธาน สุวรรณมงคล. 2547 : 1-2) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอนมีประชากร ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเองและมี สภาท้องถิ่นที่สมาชิกมาจากการเลือกตั้งจากประชาชน

จากความหมายของการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นเป็น องค์การหนึ่งที่มีพื้นที่อาณาเขตและประชากรเป็นของตนเอง โดยมีอำนาจอิสระในการปกครอง ตนเอง เป็นองค์การที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย งบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจ หน้าที่ของหน่วยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองใน ระดับท้องถิ่น โดยผ่านตัวแทนที่มาจากการเลือกตั้ง

ลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นไทย

การปกครองส่วนท้องถิ่นไทยมีลักษณะที่สำคัญ คือ การปกครองชุมชนหรือท้องถิ่นใด ท้องถิ่นหนึ่งของประเทศ โดยมีองค์กรหรือหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นมาเป็นนิติบุคคล ซึ่งประกอบไป ด้วยเจ้าหน้าที่ที่ประชาชนเลือกตั้งเข้ามา เพื่อดำเนินงานตามกำหนดระยะเวลา โดยมีงบประมาณ เป็นของตนเอง และมีอำนาจอิสระของตนในการดำเนินกิจการของท้องถิ่นที่รัฐบาลได้มอบหมาย ให้ ทั้งนี้โดยส่วนกลางหรือรัฐบาลเป็นเพียงผู้คอยควบคุมเท่านั้น ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นไทยไว้ดังนี้

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2547 : 22) จำแนกลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น คือ เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายจากส่วนกลาง มีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย มีขอบเขต การปกครองที่แน่นอนและมีคณะผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็น ผู้รับผิดชอบต่อการบริหารงานอย่างอิสระ และมีอำนาจอิสระในด้านการคลัง เช่น การจัดเก็บภาษี และหารายได้อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนดและจัดทำงบประมาณของตนเอง รวมทั้งมีอำนาจอิสระ ในการกำหนดนโยบาย และมีการบริหารงานของตนเอง ไม่ต้องขอคำสั่งจากราชการบริหาร ส่วนกลาง ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นจะมีบุคลากรของตนเองบริหารงานภายใน ท้องถิ่น เป็นพนักงานของท้องถิ่นที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณของท้องถิ่นเอง

ปธาน สุวรรณมงคล (2547 : 4-5) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1. เป็นนิติบุคคล นิติบุคคลเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยอำนาจของกฎหมาย การเป็นนิติบุคคลจึงเป็นการแสดงถึงฐานะทางกฎหมาย สำหรับการปกครองท้องถิ่นถือเป็นนิติบุคคลในกฎหมายมหาชน โดยมีกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายนั้นๆ และสามารถก่อกำหนดทางกฎหมาย เช่น ทำสัญญา การก่อกำหนด

2. มีอำนาจหน้าที่เฉพาะ จะมีการดำเนินกิจการตามที่กฎหมายบัญญัติไว้เป็นกาลเฉพาะ ให้เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบนั้นๆ ซึ่งอาจจะเป็นการระบุหน้าที่ไว้โดยชัดเจน หรืออาจเป็นการระบุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถริเริ่ม ทำกิจการใดๆ ที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติห้ามไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกฎหมายของแต่ละประเภท

3. ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง โดยทั่วไปสมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่นจะมาจาก การเลือกตั้งจากประชาชน โดยสมาชิกสภาท้องถิ่นจะมาจาก การเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ส่วนผู้บริหาร หรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นอาจมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน หรืออาจมาจากการเลือกตั้งทางอ้อม โดยสภาเป็นผู้เลือกผู้บริหาร หรือคณะบริหารท้องถิ่นก็ได้ตามที่กฎหมาย กำหนด

4. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นเป็นเรื่องที่สำคัญ ทั้งนี้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมทางการเมืองทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เช่น การไปใช้สิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง การสมัครรับเลือกตั้ง การริเริ่มกฎหมาย การถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือ ผู้บริหารท้องถิ่นที่ประพฤติไม่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งต่อไป การให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารหรือคณะผู้บริหาร หรือสมาชิกสภาท้องถิ่น ในท้องถิ่นใดที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างเข้มแข็ง จะทำให้การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมมากขึ้นและมีความโปร่งใสในการทำงาน ตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากประชาชนอย่างเข้มแข็ง

5. มีความเป็นอิสระในการบริหารงานอย่างเพียงพอ สาระสำคัญประการหนึ่งของการปกครองท้องถิ่น คือ ต้องมีความเป็นอิสระในการบริหารงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถดำเนินงานในขอบเขตหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนด ความเป็นอิสระในการบริหารงานในที่นี้หมายถึง อำนาจในการตัดสินใจ ดำเนินการในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย โดยที่รัฐบาลกลางควรมีหน้าที่เพียงสนับสนุน ส่งเสริมและกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าการควบคุมอย่างใกล้ชิด

6. มีการจัดการรายได้และใช้จ่ายรายได้โดยอิสระตามสมควร การปกครองท้องถิ่นที่จะบังเกิดผลดีต่อท้องถิ่นโดยส่วนรวม ต้องมีอำนาจในการจัดการรายได้ภายในท้องถิ่นของตนอย่างเพียงพอต่อการบริหารงาน กล่าวคือมีแหล่งรายได้ของท้องถิ่น เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

7. มีการกำกับดูแลจากรัฐ การปกครองท้องถิ่นถือเป็นส่วนย่อยส่วนหนึ่งของรัฐและจัดตั้งโดยรัฐมีกฎหมายรองรับ มีองค์กรที่เป็นอิสระเด็ดขาดจากรัฐ ดังนั้น การกำกับดูแลจึงเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จำเป็น เพื่อให้การใช้อำนาจของคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น เป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นและประเทศชาติโดยรวมอย่างแท้จริง ทั้งนี้ การกำกับดูแลของรัฐต้องกระทำเท่าที่จำเป็นและต้องไม่ขัดกับหลักความเป็นอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน

อลงกรณ์ อรรคแสง (2547 :7) ได้กล่าวถึงลักษณะของการปกครองท้องถิ่นไทยว่ามีองค์ประกอบ 5 ประการดังนี้

1. เป็นองค์กรในชุมชนที่มีขอบเขตพื้นที่ปกครองที่กำหนดไว้แน่นอน
2. มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย
3. มีอิสระในการดำเนินกิจการและสามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการวินิจฉัยและกำหนดนโยบายภายใต้การควบคุมของรัฐ
4. มีการจัดองค์กรเป็น 2 ฝ่าย คือ ผู้บริหารท้องถิ่น และฝ่ายสภาท้องถิ่น
5. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น โดยการเลือกตั้งคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและติดตาม ตรวจสอบ การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากลักษณะของการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวสรุปได้ว่า ลักษณะการปกครองท้องถิ่นประกอบด้วย การเป็นองค์กรในชุมชนที่จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายส่วนกลางมีขอบเขตพื้นที่ปกครองที่กำหนดไว้แน่นอน มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย มีอิสระในการดำเนินกิจกรรมทั้งในด้านการคลัง การจัดเก็บภาษี การหารายได้ตามที่กฎหมายกำหนด การจัดทำงบประมาณด้วยตนเอง รวมถึงการกำหนดนโยบายภายใต้การควบคุมของรัฐ และมีการแบ่งองค์กรเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายผู้บริหารท้องถิ่นและฝ่ายสภาท้องถิ่น โดยประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองตั้งแต่ขั้นตอนการเลือกตั้งคณะผู้แทน ซึ่งประกอบด้วยคณะผู้บริหาร และสมาชิกสภาท้องถิ่น รวมถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม และติดตามตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 กฎหมายหลักที่กำหนดรูปแบบการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยในปัจจุบัน ได้กำหนดการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในท้องถิ่นที่เห็นสมควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง ดังนี้

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2547 : 41) ได้กำหนดรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทยไว้ดังนี้

1. รูปแบบทั่วไป ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.), เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ที่มีพื้นที่ครอบคลุมเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละจังหวัด โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดนี้จะมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ประสานงาน ให้ความร่วมมือและสนับสนุนหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็ก ตลอดทั้งดำเนินการในกิจการที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กไม่สามารถทำได้ เพราะกิจการดังกล่าวเป็นกิจการที่ครอบคลุมพื้นที่กว้าง เป็นกิจการที่ต้องการความเป็นเอกภาพและเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นความสามารถของหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กจะกระทำได้ ในส่วนของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็ก ก็มีอำนาจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ภายในขอบเขตรับผิดชอบของตนเอง

2. รูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร (กทม.) และเมืองพัทยาซึ่งตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้กรุงเทพมหานครมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่มีอำนาจหน้าที่เทียบเท่ากับองค์การบริหารส่วนจังหวัดร่วมกับเทศบาล ในขณะที่เมืองพัทยามีฐานะเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กมีพื้นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด อำนาจหน้าที่ของเมืองพัทยาจึงเทียบเท่ากับเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนโครงสร้างการจัดชั้นภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย ได้มีความพยายามที่จะจัดชั้นให้เป็นระบบ 2 ชั้น (Two Tier) กล่าวคือ การทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับบน (Upper Tier) จัดทำภารกิจในโครงการขนาดใหญ่ครอบคลุมทั้งจังหวัดและภารกิจที่ขนาดล่างทำไม่ได้ กับหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กในระดับล่าง (Lower Tier) ได้แก่ เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำภารกิจให้บริการสาธารณะภายในพื้นที่ของตนเอง

โกวิท พวงงาม (2550 : 17-18) กล่าวว่า สำหรับการปกครองท้องถิ่นของไทยในปัจจุบัน มี 2 รูปแบบด้วยกันคือ

1. รูปแบบการปกครองท้องถิ่นทั่วไป ได้แก่

1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) มีโครงสร้างการบริหาร คือ สภากลางการบริหารส่วนจังหวัด และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้กำกับดูแล

1.2 เทศบาล มีโครงสร้างการบริหาร คือ สภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้กำกับดูแล

1.3 องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีโครงสร้างการบริหาร คือ สภากลางการบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีนายอำเภอเป็นผู้กำกับดูแล

2. รูปแบบการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ซึ่งมีฐานะเป็นทบวงการเมือง และนิติบุคคล โดยในประเทศไทยมีอยู่ 2 แห่งคือ

2.1 กรุงเทพมหานคร มีโครงสร้างการบริหาร คือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สภากรุงเทพมหานคร และสภาเขต

2.2 เมืองพัทยา มีโครงสร้างการบริหาร คือ สภามืองพัทยา นายกเมืองพัทยา

การปกครองท้องถิ่นของไทยในปัจจุบันมีหลายรูปแบบแตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสมกับสภาพของแต่ละท้องถิ่น โดยในสภาวะการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ได้ทำให้ประชาชนมีความตื่นตัว และมีความรู้ความเข้าใจในการปกครองตนเองมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการรับรู้ข่าวสารและการมีส่วนร่วมทางการเมืองในรูปแบบต่าง ๆ ประกอบกับการพัฒนาของประเทศได้ทำให้ท้องถิ่นมีความเจริญขึ้นเป็นลำดับ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับปรุงรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทยที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองตนเองให้มากที่สุด อันเป็นเป้าหมายสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครอง แต่ทั้งนี้การที่จะเปลี่ยนแปลงรูปแบบ โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบใดก็ตาม จำเป็นจะต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนขีดความสามารถทางการบริหารบุคคล การเงิน และการคลังของท้องถิ่นเหล่านั้นประกอบกันด้วย

จากแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบของการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ารูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทยมี 2 รูปแบบ คือ รูปแบบทั่วไป ได้แก่ องค์การบริหาร

ส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และรูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร
เมืองพัทยา

การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรูปแบบการปกครองที่สะท้อนการกระจายอำนาจให้
หน่วยการปกครองพื้นฐานของประเทศโดยแท้จริง เป็นการสนองตอบนโยบายกระจายอำนาจสู่
ท้องถิ่นของรัฐบาลที่จะให้อำนาจการบริหารแก่หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถ
บริหารงาน แก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นได้ด้วยตนเอง ตามอำนาจหน้าที่และมีอิสระในการ
ตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด ซึ่งได้มี
นักวิชาการ ได้กล่าวถึงความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ดังนี้

ชวงส์ ฉายะบุตร (2539 : 35) กล่าวว่า ประเทศไทยได้มีการปกครองท้องถิ่นและได้มี
การพัฒนา รูปแบบของการปกครองส่วนท้องถิ่นมาตลอด โดยมีความพยายามที่จะทำให้ประชาชน
ได้เรียนรู้การปกครองตามระบอบประชาธิปไตย การบริหารงานระดับตำบลในรูปแบบสภาตำบล
หรือองค์การบริหารส่วนตำบล เกิดขึ้นจากแรงจูงใจผู้บริหารประเทศในขณะนั้น ปี พ.ศ. 2498
จอมพล ป.พิบูลสงคราม ระหว่างช่วงนั้นดำรงตำแหน่งเป็นนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงมหาดไทย ได้เดินทางไปเยือนประเทศในแถบยุโรปและสหรัฐอเมริกาและได้เห็นว่าการ
ปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศเหล่านั้นเป็นการปกครองตามแบบประชาธิปไตย โดยเปิดโอกาส
ให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานทั้งทางตรงหรือทางอ้อมทำให้การบริหารงาน
เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ดังนั้นจึงมีความตั้งใจที่จะให้ประเทศไทยมี
องค์กรแบบประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นเหมือนกับอารยประเทศ เมื่อกลับมาถึงประเทศไทยได้มี
การสั่งการให้กระทรวงมหาดไทยได้จัดตั้งสภาตำบลขึ้นโดยเร็วที่สุด และในปี พ.ศ. 2499 ก็ได้มี
การจัดตั้งสภาตำบลขึ้นเพื่อให้สภาตำบลเป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม
ในการที่จะปกครองตนเอง

โกวิทย์ พวงงาม (2552 : 254) กล่าวว่า ใน พ.ศ. 2537 ได้มีการประกาศใช้
พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบ
การบริหารงานในตำแหน่งแทนประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515
นับตั้งแต่พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีผลบังคับใช้เมื่อ
วันที่ 2 มีนาคม 2538 ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบล โดยเฉพาะการ
เปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ของสภาตำบลทั่วประเทศออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบ “สภาตำบล” ได้รับการยกฐานะเป็นนิติบุคคล อันได้แก่ สภาตำบลที่มี
รายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า 150,000 บาท

2. รูปแบบ “ องค์การบริหารส่วนตำบล ” (อบต.) ตั้งขึ้นจากสภาตำบลที่มีรายได้ (โดยไม่รวมเงินอุดหนุน) ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. 2542 รัฐบาลได้มีการเสนอขอปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ในประเด็นต่างๆ ทั้งโครงสร้างที่มาของสมาชิก อบต. อำนาจหน้าที่ของ อบต. เป็นต้น

พ.ศ. 2546 รัฐบาลได้เสนอขอปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 โดยเนื้อหาส่วนใหญ่แก้ไขชื่อเรียกบุคคล และคำศัพท์กฎหมายที่ให้สอดคล้องกับกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ และกำหนดให้มีการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากประชาชน

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ภายใต้ข้อบังคับแห่งกฎหมาย ดังนี้

กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง (2543 : 10) กล่าวว่า พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 มาตรา 66 มาตรา 67 และมาตรา 68 กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (มาตรา 66)
2. อำนาจหน้าที่ที่กฎหมายบังคับ มีหน้าที่ต้องทำ (มาตรา 67) ดังนี้
 - 2.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
 - 2.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - 2.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
 - 2.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - 2.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - 2.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
 - 2.7 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.8 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

2.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

3. อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำได้ (มาตรา 68) ดังนี้

3.1 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร

3.2 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

3.3 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

3.4 ให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ

สวนสาธารณะ

3.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

3.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

3.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

3.8 การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

3.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ หรือ ท่าข้าม

3.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

3.12 การวางผังเมือง

3.13 การท่องเที่ยว

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน

กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง (2543 : 7) กล่าวว่า โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 6 คน และในกรณีมีเพียง 2 หมู่บ้านให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน

ตำบลได้หมู่บ้านละ 3 คน สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลพิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ตลอดจนควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบลและกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ

2. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการ มีหน้าที่บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย ข้อบัญญัติ และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล รับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปีและปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

โครงสร้างทางการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดแบ่งการบริหารออกเป็นหลายส่วน ดังนี้

กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง (2543 : 8) กล่าวว่า ตามมาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดแบ่งการบริหารงานออกเป็น

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ส่วนต่างๆที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น

ซึ่งในส่วนของส่วนต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะจัดตั้งขึ้นนั้น ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยอย่างน้อยควรมีโครงสร้างทางการบริหาร ดังนี้

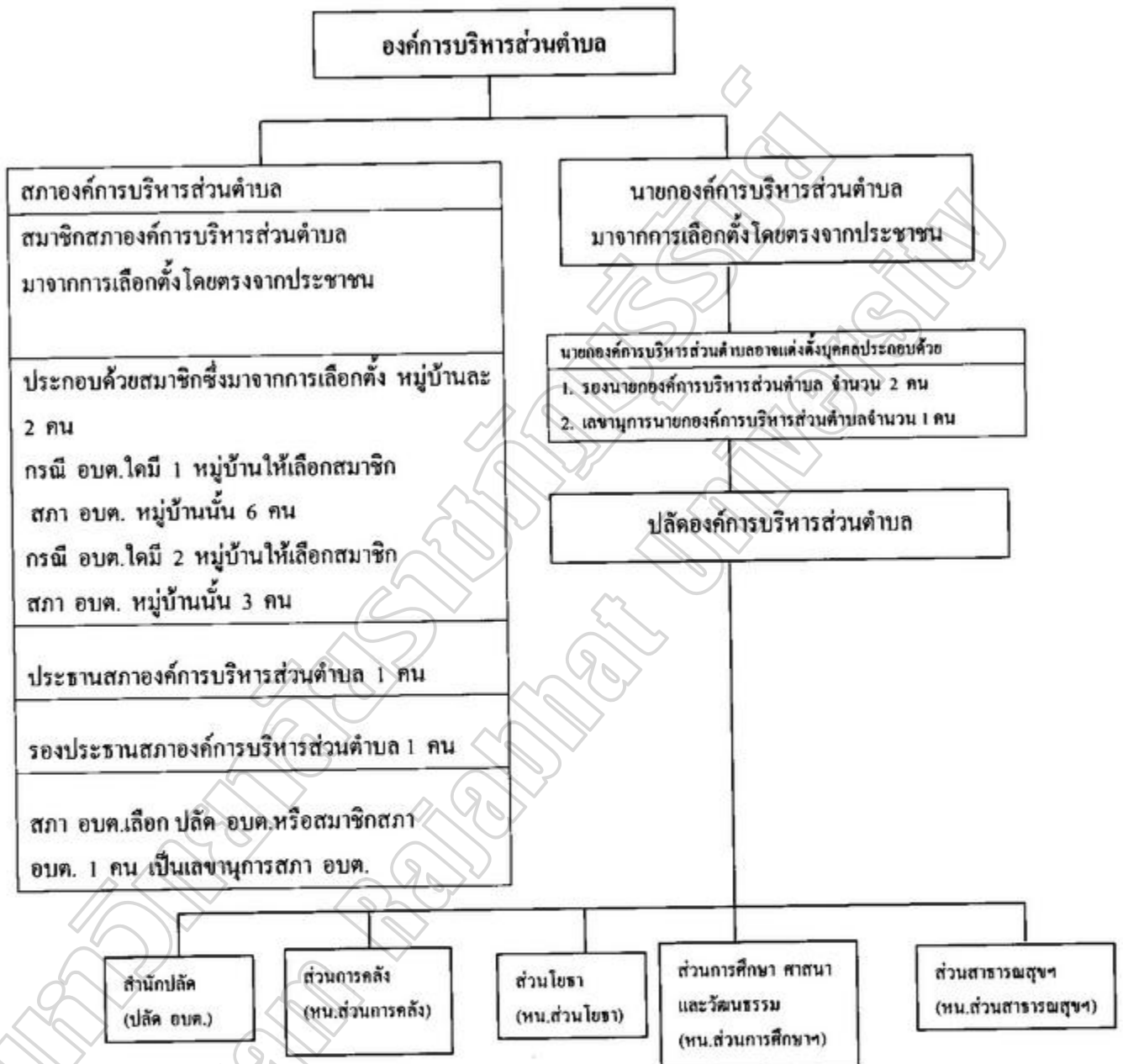
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุม งานเกี่ยวกับการตรวจข้อบังคับตำบล งานนิติการ งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบังคับงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงินการหักภาษีเงินได้และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน งานรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปีละขอขยายเวลาเล็กน้อย งานการจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานการทำบัญชี

ทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนโยธา ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานการประมาณค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงทางอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย โครงสร้างทางการเมือง และโครงสร้างทางการบริหารซึ่งรับผิดชอบงานประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะมีพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างทั้งลูกจ้างประจำและชั่วคราว เป็นเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

โครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล



ภาพประกอบ 2.1 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ที่มา : พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 (2546 : 6)

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่น ดังนั้น เครื่องมือที่สำคัญของการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และผลจากการที่รัฐบาลได้กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้บทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้หรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพและปริมาณของบุคลากรที่มาปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จากการให้นิยามของนักวิชาการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แล้วนำมาปรับใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คือ กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคล โดยเริ่มนับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การพัฒนาบุคคล การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย และการให้พ้นจากงาน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ มีฐานะเป็นองค์กรภาครัฐ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งระบบการบริหารงานบุคคลในภาครัฐได้อยู่ภายใต้กรอบแนวคิดการบริหารจัดการที่ดีและระบบคุณธรรม

อำนาจ แสงสว่าง (2540 : 99) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลที่ใช้ในปัจจุบัน โดยทั่วไปจะใช้หลักของระบบสำคัญ 2 ระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) ระบบคุณธรรม (Merit System)

1. ระบบคุณธรรม เป็นระบบการสรรหาบุคคลโดยยึดความรู้ ความสามารถเป็นเกณฑ์ในการสรรหา ระบบนี้เป็นที่นิยมใช้ในการบริหารงานบุคคลที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในหลายประเทศ วัตถุประสงค์ที่สำคัญของระบบคุณธรรมก็คือต้องการขจัดระบบอุปถัมภ์ออกไป เพื่อให้ได้คนมีความรู้ความสามารถให้เข้ามา โดยเปิดโอกาสให้ทัดเทียมกันและในการปฏิบัติงานก็ให้มีหลักประกันที่มั่นคง และต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานวางตัวเป็นกลางทางการเมือง แนวคิดที่ยึดถือเป็นหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม ยึดหลักสำคัญ 4 ประการ คือ

1.1 หลักความสามารถ (Competence) ยึดถือความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ในการสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การพิจารณาความดีความชอบการแต่งตั้งโยกย้าย

1.2 หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity) เปิดโอกาสเท่าเทียมให้แก่ผู้มีความสามารถตามที่หน่วยงานต้องการ หรือที่กำหนดไว้ในการรับสมัครเข้าทำงาน โดยไม่คำนึงถึงชาติตระกูล ศาสนา หรือสีผิว และกำหนดเงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักที่ว่างานที่มีลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบเท่าเทียมกันหรือคล้ายคลึงกัน ควรได้รับเงินค่าตอบแทนเท่ากัน

1.3 หลักความมั่นคง (Security on Tenure) การสรรหาหรือคัดเลือกคนเข้ามาทำงานตามระบบนี้ จะต้องมีหลักประกันเพื่อให้สามารถยึดถือตำแหน่งงานนั้นเป็นอาชีพได้ตลอดไปจนกว่าจะครบเกษียณอายุ หรือตราบเท่าที่ยังคงรักษาระดับมาตรฐาน หรือความสามารถในการปฏิบัติงานไว้ได้ ซึ่งการให้เงินจากการทำงานต้องมีเหตุผลที่สมควร

1.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) หลักข้อนี้ไม่มีความสำคัญนักสำหรับการบริหารธุรกิจ แต่สำคัญมากสำหรับระบบราชการ ข้าราชการจะต้องวางตัวเป็นกลางและปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อประชาชนผู้มารับบริการเท่านั้น ไม่ใช่ไปใช้อำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งราชการ ไปช่วยหาเสียงและสนับสนุนพรรคการเมืองใดพรรคการเมืองหนึ่ง

2. ระบบอุปถัมภ์ เป็นระบบการบริหารงานบุคคลที่คัดเลือกคนเข้ามาดำรงตำแหน่งโดยอาศัยความเป็นพวกพ้อง ญาติมิตร ความมีอำนาจรับคนเข้าทำงานซึ่งระบบอุปถัมภ์ เป็นผลพวงมาจากระบบการเมืองที่ต่างต้องอาศัยพึ่งพาซึ่งกัน และกันของนักการเมือง ระบบอุปถัมภ์ ใ้ว่าจะเลวร้ายเสมอไปบางกรณีก็ถือว่ามิใช่ประโยชน์เหมือนกัน เช่น การที่นักการเมืองแต่งตั้งคนเข้าไปรับตำแหน่งบางตำแหน่ง ที่มีความสำคัญและต้องไว้วางใจได้ เช่น ตำแหน่งเลขาธิการนายกรัฐมนตรีก็อาศัยระบบอุปถัมภ์เป็นเครื่องมือในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ผลดีของระบบคุณธรรม การยึดหลักคุณธรรมเป็นหลักในการบริหารงานบุคคล หากปฏิบัติได้ครบถ้วนตามหลักดังกล่าวข้างต้นจะเกิดผลดี และเป็นประโยชน์ในด้านต่างๆ คือ

1. ประโยชน์ต่อองค์กร เมื่อได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานก็จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย
2. ประโยชน์ต่อบุคลากร จะมีความมั่นคงก้าวหน้าและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่
3. เป็นการส่งเสริมสนับสนุนระบอบประชาธิปไตย
4. ช่วยเสริมสร้างเกียรติภูมิในตำแหน่งและวิชาชีพในระบบราชการ ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างการเมืองกับราชการประจำ

การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ซึ่งสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ให้คำแปลว่า “ ธรรมาภิบาล ”

ราชบัณฑิตยสถานแห่งประเทศไทยได้กำหนดให้ใช้ Good Governance ในภาษาไทยที่ แปลว่า “ การปกครองที่ดี ”

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2550 : 36-37) กล่าวว่า ในการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีและสังคมที่ดีควรจัดหรือส่งเสริมให้สังคมไทยอยู่บนพื้นฐานหลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม คือ การตรากฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับและกติกาต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิก โดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม กล่าวโดยสรุป คือ สถาปนาการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่กระทำกันตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล
2. หลักคุณธรรม คือ การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือสมาชิกของสังคมถือปฏิบัติ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ สุจริต ความเสียสละ ความอดทนขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย เป็นต้น
3. หลักความโปร่งใส คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดเผยมูลข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก ตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยให้การทำงานของภาครัฐและภาคเอกชนปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน
4. หลักความมีส่วนร่วม คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญๆ ของสังคม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ การแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่นๆ และจัดการผูกขาดทั้งโดยภาครัฐหรือโดยภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน
5. หลักความรับผิดชอบ คือ ผู้บริหาร ตลอดจนคณะข้าราชการทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ ต้องตั้งใจปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่อย่างดียิ่ง โดยมุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกต่างๆ มีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันที่

6. หลักความคุ้มค่า คือ ผู้บริหารต้องตระหนักว่ามีทรัพยากรค่อนข้างจำกัด ดังนั้นในการบริหารจัดการจำเป็นจะต้องยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่า ซึ่งจำเป็นจะต้องตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ผู้รับบริการหรือประชาชนโดยส่วนรวม

วิชชุกร นาครชน (2550 : 184-185) กล่าวว่า วิธีการที่ทำให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทำให้ประเทศชาติและประชาชนได้รับผลประโยชน์สูงสุด คือ หลักผลประโยชน์สูงสุดของทางราชการ ในกระบวนการของการบริหารไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการวางแผน การจัดรูปแบบองค์การ การบริหารงานบุคคล การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงานหรือการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน การวิจัย และการพัฒนา ทั้งหมดนี้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ ผลประโยชน์สูงสุดขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตาม ในกรณีขององค์การภาครัฐผลประโยชน์สูงสุดขององค์การอยู่ที่ การสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจหรือพันธกิจของหน่วยงาน ตามที่กฎหมายหรือนโยบายที่หน่วยเหนือกำหนด เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติสูงสุด รวดเร็วทันกับความต้องการของประชาชนและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

การบริหารงานบุคคลภาครัฐหรือนัยหนึ่งระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการนั้น เป็นหนึ่งในกระบวนการทางการบริหารรัฐกิจที่มีความสำคัญสูงสุดที่จะสามารถทำให้การบริหารงานของรัฐสามารถบรรลุผลตามหลักการข้างต้นได้ ดังนั้น หลักการของการบริหารงานบุคคลภาครัฐ คือ การจัดหาบุคลากรซึ่งมีความรู้ความสามารถที่ตรงและเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานในอันที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และซื่อสัตย์สุจริต อีกทั้งต้องคำนึงถึงการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนพัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันกับความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคมและประเทศชาติอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการบริหารที่ยึดหลักความถูกต้องชอบธรรมทางกฎหมายเป็นสำคัญ มีระบบและกระบวนการบริหารที่ยึดหลักคุณธรรม หลักผลประโยชน์สูงสุดของทางราชการ และกระบวนการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ เพื่อการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อท้องถิ่นรวมทั้งการให้รางวัล การพัฒนา ชำรงรักษาและป้องกันให้บุคคลทำหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ

การกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการประกาศจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 โดยเริ่มจัดตั้งตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 จนถึงปัจจุบัน

ชำนาญ ศักดิ์เศรษฐ์ (2543 : 4) กล่าวว่า ปัจจุบัน (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา) รัฐบาล โดยกระทรวงมหาดไทยมีนโยบายที่แนบแน่นในการที่จะกระจายอำนาจทางการบริหารงานบุคคล ให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่นรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล โดยปรับระบบและองค์การในการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นให้มีเอกภาพและเป็นองค์กรร่วมระหว่างรัฐ ท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการออกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ออกมาบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 30 พฤศจิกายน 2542 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 116 ตอน 120 ก ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2542 ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องรับกับรัฐธรรมนูญ มาตรา 288 และนโยบายของรัฐบาลในการถ่ายโอนบุคลากรระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่นและส่วนกลางกับท้องถิ่น ให้พนักงานของท้องถิ่นทราบอนาคตของตนเองและมีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคต ดังกล่าว

ปรีชญา เวสารัชช์ (2543 : 7) กล่าวว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ให้ความสำคัญกับการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมาก โดยเฉพาะมาตรา 284 บัญญัติไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง นอกจากนี้รัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวยังได้เน้นการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จึงมีผลทำให้บทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น การบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก และมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

สถาบันพระปกเกล้า (2550 : 4) กล่าวว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มีเจตนารมณ์มุ่งเน้นการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยบัญญัติไว้ในมาตรา 284 ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ นอกจากนี้ มาตรา 288 ของรัฐธรรมนูญฯ บัญญัติว่า การแต่งตั้งและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น และต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนตามที่กฎหมายบัญญัติ

สรุปแล้วจะเห็นได้ว่ารัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรปกครองท้องถิ่นได้มีอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการของท้องถิ่น องค์กรบริหารส่วนตำบลก็เช่นเดียวกันเพราะเป็น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ย่อมมีอิสระในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนให้ตรงตามความต้องการ ตามความเหมาะสม ตรงกับงาน ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าของหน่วยงานในโอกาสข้างหน้าต่อไป

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 284 และมาตรา 288 จึงทำให้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งพระราชบัญญัตินี้เป็นกฎหมายที่ให้อำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระด้านการบริหารงานบุคคล

กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง (2539 : 79-90) กล่าวว่า องค์กรบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยโครงสร้างทั้งฝ่ายการเมืองและโครงสร้างทางการบริหารของงานประจำ ซึ่งจะต้องมีพนักงานปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน ดังนั้น การบริหารงานบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรบริหารส่วนตำบล จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง หากการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ทราบถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอนำหลักการและวิธีการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมาอธิบาย ดังนี้

1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบล องค์กรบริหารส่วนตำบล แต่ละแห่งจะมีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ 3 กลุ่ม คือ

1.1 พนักงานส่วนตำบล เป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับเงินเดือนประจำจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนที่ตั้งจ่ายจากทางองค์กรบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลเกิดขึ้นตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.2539 (มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 เมษายน 2539)

1.2 ลูกจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีปริมาณงานมากและมีรายได้เพียงพอก็สามารถจ้างลูกจ้างเพื่อช่วยปฏิบัติได้ โดยถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ้างลูกจ้างของหน่วยการบริหารราชการการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2536 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2538

1.3 ข้าราชการ พนักงาน หรือ ลูกจ้างของหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ที่้องค์การบริหารส่วนตำบลร้องขอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดให้ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราว ทั้งนี้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. 2542 มาตรา 72 วรรค 3

2. องค์การกลางในการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 30 กำหนดให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ เรียกว่า คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือ ก.ถ. มาตรา 26 กำหนดให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลหรือ ก.กลาง และมาตรา 25 กำหนดให้แต่ละจังหวัดมีคณะกรรมการในการบริหารงานบุคคลสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งในเขตจังหวัด เรียกว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ก.อบต. จังหวัด เป็นองค์กรรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลใน 3 ระดับ ซึ่งคณะกรรมการมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

2.1 คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น เรียกโดยย่อว่า “ก.ถ.” ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธานกรรมการโดยตำแหน่งจำนวนหกคน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนห้าคน ผู้แทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนหนึ่ง ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาจำนวนหนึ่งคน และในกรณีที่มีกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นก็ให้มีผู้แทนคณะกรรมการพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน ซึ่งมีหน้าที่ดังนี้

2.1.1 กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงตลอดถึงการกำหนด โครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางจะต้องไม่มีลักษณะเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะเจาะจงที่ทำให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

2.1.2 กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1.3 กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก

2.1.4 ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1.5 ประสานงานกับคณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ

2.1.6 ให้คำปรึกษา แนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1.7 กำหนดมาตรฐานกลางให้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

2.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.กลาง) ซึ่งประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมการปกครอง ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลหกคน ซึ่งคัดเลือกจากนายของค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคนผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่

2.2.1 กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2.2 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2.3 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง

2.2.4 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

2.2.5 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.2.6 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย

2.2.7 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ

2.2.8 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณา อุทธรณ์ และการร้องทุกข์

2.2.9 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2.2.10 ให้ข้อคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2.2.11 กำกับดูแล แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่พนักงานส่วนตำบล

2.3 คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ประกอบด้วยผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้น จำนวนแปดคนซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนเก้าคน ประกอบด้วย ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคน ผู้แทนพนักงานส่วนตำบลซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคนผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเก้าคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่

2.3.1 กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนั้น

2.3.2 กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น สำหรับพนักงานส่วนตำบล

2.3.3 กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

2.3.4 กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

2.3.5 กำกับ ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่พนักงานส่วนตำบล

กล่าวโดยสรุปแล้ว การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง

มีอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลของจังหวัด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

เพื่อความเข้าใจในบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยใคร่ขอนำเสนอโดยสังเขป ดังนี้ (องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย. 2554 ก : 7-23)

สภาพทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย เดิมเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบสภาตำบล ซึ่งเรียกว่า “สภาตำบลสนามชัย” จัดตั้งครั้งแรกเมื่อ พ.ศ.2539 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย และต่อมามีพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะการปกครองจากสภาตำบลเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2540

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย มีอาคารสำนักงานเป็นของตนเองสำหรับให้บริการประชาชนที่มาติดต่อราชการ ได้ด้วยความสะดวก ซึ่งสำนักงานดังกล่าวตั้งอยู่เลขที่ 289 หมู่ที่ 1 บ้านสนามชัย ตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ดวงตราสัญลักษณ์ประจำองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย เป็นตราสัญลักษณ์ “ต้นกระทุ่มสีต้นริมน้ำที่บานสะพรั่งยามเช้าพระอาทิตย์ขึ้น” ซึ่งแสดงถึงความอุดมสมบูรณ์ร่มเย็นแวดล้อมไปด้วยธรรมชาติ

1. ลักษณะที่ตั้ง/อาณาเขต และเขตการปกครอง

1.1 ลักษณะที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดบุรีรัมย์ ห่างจากอำเภอสตึก 10 กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดบุรีรัมย์ ประมาณ 61 กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานครตามถนนมิตรภาพหมายเลข 2 ประมาณ 416 กิโลเมตร

1.2 พื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด 29.20 ตารางกิโลเมตร หรือเท่ากับ 19,428 ไร่ ครอบคลุมพื้นที่ 1 ตำบล จำนวน 12 หมู่บ้าน ของอำเภอสตึก ดังนี้

- หมู่ที่ 1 บ้านสนามชัย
- หมู่ที่ 2 บ้านปากช่อง
- หมู่ที่ 3 บ้านโคกวัด
- หมู่ที่ 4 บ้านปลัดชุม
- หมู่ที่ 5 บ้านหนองแคน
- หมู่ที่ 6 บ้านพงแขม
- หมู่ที่ 7 บ้านแสงจันทร์
- หมู่ที่ 8 บ้านตาโหงก
- หมู่ที่ 9 บ้านไร่โนนเจริญ
- หมู่ที่ 10 บ้านขุทอง
- หมู่ที่ 11 บ้านคงหนาม
- หมู่ที่ 12 บ้านพงสวรรค์

1.3 อาณาเขตติดต่อ

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ จด ตำบลสะแก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ระยะทาง 4 กม.

ทิศตะวันออก จด ตำบลกระสัง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ระยะทาง 5 กม.

ทิศใต้ จด ตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ระยะทาง 8 กม.

ทิศตะวันตก จด ตำบลเมืองเก่า อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ระยะทาง 5 กม.

2. ประชากร

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย มีจำนวนทั้งสิ้น 6,283 คน เป็นชาย 3,197 คน เป็นหญิง 3,086 คน จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น 1,607 ครัวเรือน เมื่อเปรียบเทียบอัตราส่วนความหนาแน่นของประชากรต่อพื้นที่รวมทั้งหมคมมีค่าประมาณ 215.17 คน ต่อตารางกิโลเมตร

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. การคมนาคม

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย มีเส้นทางคมนาคมติดต่อกับอำเภอและจังหวัดใกล้เคียง ซึ่งทำเลที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัยนับได้ว่าเป็นพื้นที่ที่มีเส้นทางคมนาคมสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคต่างๆ ซึ่งสามารถสัญจรไปมาได้โดยสะดวกโดยใช้ถนนเส้นทางที่ผ่าน ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย - อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ระยะทาง 10 กิโลเมตร

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย - จังหวัดบุรีรัมย์ ระยะทาง 51 กิโลเมตร

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย - กรุงเทพมหานคร ระยะทาง 416 กิโลเมตร

2. การประปา

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ได้มีน้ำประปาระบบผิวดินและประปาบาดาลบริการประชาชนทั่วถึงทุกครัวเรือน จำนวนครัวเรือนที่มีน้ำประปาใช้ประมาณ 1,607 หลังคาเรือน

3. การไฟฟ้า

ปัจจุบันการดำเนินการจำหน่ายไฟฟ้า ให้กับประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัยอยู่ในความรับผิดชอบและดำเนินงานโดย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอสตึก โดยจ่ายกระแสไฟฟ้าภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย เขตอำเภอสตึกและพื้นที่ใกล้เคียงเพื่อจ่ายให้กับบ้านเรือนที่อยู่อาศัย ธุรกิจบริการ อุตสาหกรรมและหน่วยงานราชการเป็นต้น ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัยประชาชนมีไฟฟ้าใช้ทั่วถึงทุกหลังคาเรือน จำนวนหลังคาเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ จำนวน 1,607 หลังคาเรือน และ ไฟฟ้าสาธารณะ จำนวน 61 โคม

4. การสื่อสารโทรคมนาคม

ระบบโทรคมนาคม หมายถึง ระบบการสื่อสารที่มีการให้บริการ เช่น โทรศัพท์ และการสื่อสารอื่นๆ ดังต่อไปนี้

4.1 โทรศัพท์

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ยังไม่มีโทรศัพท์แบบตู้สายขององค์การโทรศัพท์มาให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งปัจจุบันประชาชนได้ใช้โทรศัพท์ของ ระบบทีทีแอนด์ที มาทำการติดตั้งให้ และประเภทมีผู้ดูแล ซึ่งก็ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน และก็มีประเภทโทรศัพท์มือถือ(โทรศัพท์เคลื่อนที่)

4.1.1 จำนวนเสาสัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่ จำนวน 2 แห่ง

4.1.2 จำนวนโทรศัพท์สาธารณะในเขตพื้นที่ จำนวน - หมายเลข

4.1.3 จำนวนโทรศัพท์ส่วนราชการ จำนวน 7 หมายเลข

4.2 การไปรษณีย์โทรเลข

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ได้รับการบริการในเรื่องของการไปรษณีย์โทรเลขสาขาย่อยมาติดตั้งในหมู่บ้านพงสวรรค์ เพื่อให้บริการประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย และประชาชนบริเวณใกล้เคียง (เฉพาะไปรษณีย์กร)

4.3 ระบบเสียงตามสาย หอกระจายข่าว

ระบบหอกระจายข่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย สามารถให้บริการข่าวสารให้กับประชาชนได้ทั่วทุกหมู่บ้าน

5. ลักษณะการใช้ที่ดิน

ลักษณะการใช้ที่ดินของราษฎรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย มีดังนี้

5.1	พื้นที่อาศัย	จำนวน	2,649	ไร่
5.2	พื้นที่พาณิชยกรรม	จำนวน	13	ไร่
5.3	พื้นที่ตั้งหน่วยงานของรัฐ	จำนวน	14	ไร่
5.4	สวนสาธารณะ / นันทนาการ	จำนวน	300	ไร่
5.5	พื้นที่เกษตรกรรม	จำนวน	15,540	ไร่
5.6	พื้นที่อุตสาหกรรม	จำนวน	20	ไร่
5.7	พื้นที่ตั้งสถานศึกษา	จำนวน	92	ไร่
5.8	พื้นที่ว่าง	จำนวน	800	ไร่

ด้านเศรษฐกิจชุมชน

ลักษณะการประกอบอาชีพของประชาชน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย โดยทั่วไปประกอบอาชีพเกษตรกรรม และรายได้ของประชาชนนอกจากจะมาจากผลการเกษตรกรรมแล้วยังมีรายได้จากการรับจ้างและรายได้จากด้านอื่นๆ ดังนี้

1. การเกษตรกรรม ได้แก่ ทำนา ทำไร่ ปลูกยางพารา ปลูกไม้ยูคา
2. การปศุสัตว์ ได้แก่ โคน กระบือ เป็ด สุกร และเลี้ยงไก่ฟาร์ม
3. ร้านขายของชำ
4. การบริการ เช่น ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์ ร้านตัดผม ตัดเย็บเสื้อผ้า
5. รับจ้างด้านการเกษตรภายในหมู่บ้าน และรับจ้างทั่วไปในต่างถิ่น
6. อื่นๆ

ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

1. ด้านการศึกษา

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย มีโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบริการจำนวน 5 แห่ง ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ จำนวน 6 แห่ง ดังนี้

- 1.1 โรงเรียนบ้านปลัดมูม
- 1.2 โรงเรียนบ้านปากช่อง
- 1.3 โรงเรียนบ้านหนองแคน

- 1.4 โรงเรียนบ้านพงแขม
- 1.5 โรงเรียนบ้านตาโหงก
- 1.6 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปลัดมูม
- 1.7 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสนามชัย
- 1.8 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแคน
- 1.9 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพงแขม
- 1.10 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงจันทร์
- 1.11 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตาโหงก

2. ศาสนา

ประชากรทั้งหมดในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัยนับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 100 ของประชากรทั้งหมด และมีวัดเป็นสถานที่ประกอบพิธีกรรมทางศาสนาและเป็นศูนย์หลอมรวมจิตใจของประชาชน จำนวน 12 แห่ง

3. วัฒนธรรม

ประเพณีท้องถิ่นที่สำคัญของชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ดังนี้

- 3.1 ประเพณี ลอยกระทง จัดในเดือน พฤศจิกายน มีการจัดงานประเพณีลอยกระทงประกวดนางนพมาศ จัดทำกระทงประกวดแข่งขันกันแต่ละชุมชน ฯลฯ
- 3.2 ประเพณี สงกรานต์ จัดในเดือน เมษายน มีการจัดงานสงกรานต์ในส่วนราชการและจัดงานในแต่ละชุมชน
- 3.3 ประเพณี รดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ จัดในเดือน เมษายน มีการจัดงานรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุในบริเวณสำนักองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย
- 3.4 ประเพณี ถวายเทียนเข้าพรรษา จัดในเดือน กรกฎาคม มีการจัดงานประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษาระหว่างหน่วยงานราชการ เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย โรงเรียนชุมชน
- 3.5 ประเพณี วันแม่แห่งชาติ จัดในเดือน สิงหาคม มีการจัดงานทำบุญตักบาตรเฉลิมฉลอง ดิด โคมไฟประดับทั่วทุกชุมชน และหน่วยงานราชการร่วมกันทำกิจกรรมร่วมกัน ฯลฯ
- 3.6 ประเพณี งานวันออกพรรษา จัดในเดือน ตุลาคม มีการจัดงานประเพณีออกพรรษาที่วัดแต่ละหมู่บ้าน โดยมีประชาชนหรือชาวบ้านร่วมกันจัดงาน มีมหรสพฉลอง และมีการละเล่นต่างๆ เพื่อหารายได้เข้าวัด ฯลฯ
- 3.7 ประเพณี 5 ธันวาคมหาราช จัดในเดือน ธันวาคม มีการจัดงานทำบุญตักบาตรเฉลิมฉลอง ดิด โคมไฟประดับทั่วทุกชุมชน และหน่วยงานราชการร่วมกันทำกิจกรรมร่วมกัน ฯลฯ

ด้านการเมืองการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ได้รับการยกฐานะมาจากสภาตำบลตามพระราชบัญญัติการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย พ.ศ.2540 โดยมีโครงสร้างการบริหารและโครงสร้างการจัดองค์กร ดังนี้

1. โครงสร้างการบริหาร เป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ในรูปแบบการบริหารที่มีผู้บริหารมีอำนาจสูงสุดในการบริหารงาน ซึ่งการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ประกอบด้วย 2 ฝ่าย ดังนี้

1.1 ฝ่ายนิติบัญญัติ หรือฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย จำนวน 24 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนตำบลสนามชัย เมื่อเดือนกันยายน พ.ศ. 2552 อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี

1.2 ฝ่ายบริหารหรือคณะผู้บริหาร ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน พร้อมรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 คน เลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล และรับผิดชอบนโยบายหรืองานต่างๆ ที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ โดยเฉพาะของคณะผู้บริหาร

2. โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ประกอบด้วย

2.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 24 คนซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล สภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะมี ประธานสภา จำนวน 1 คน และรองประธานสภา 1 คน ซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และมีเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน จะมาจากสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถหรือมาจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้

2.2 คณะผู้บริหาร ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 คน และเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน ซึ่งนายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แต่งตั้ง เพื่อเป็นผู้ช่วยเหลือในการดำเนินกิจการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล

2.3 พนักงานส่วนตำบล เป็นข้าราชการประจำซึ่งมาจากการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ปัจจุบันมีการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในองค์กรออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ส่วนการคลัง
3. ส่วนโยธา
4. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบดูแลในงานประจำและงานบริหารงานทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัยมีอัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และลูกจ้างทั้งหมด จำนวน 42 อัตรา ประกอบด้วย

1. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย	จำนวน	20	คน
2. ลูกจ้างประจำ	จำนวน	1	คน
3. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	20	คน
4. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	1	คน

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งซึ่งเกิดจากการกระจายอำนาจการปกครอง มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม รวมถึงหน้าที่ที่กฎหมายบังคับให้ต้องจัดทำและหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการทำวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ได้มีหลายท่านที่ได้ทำการศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลภายในประเทศ รายละเอียดดังนี้

บุญญพัฒน์ พันธุ์ยิ้ม (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร ใน 4 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษานักวิชาการ และการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยยกฐานะเป็นนิติบุคคล ดังนั้นความพร้อมในการจัดตั้งและการทุ่มงบประมาณให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลจึงอยู่ในเกณฑ์ที่สูง หากพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ด้านการให้ได้มาซึ่ง

บุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก องค์การบริหารส่วนตำบลมีการคัดเลือก การสรรหาบุคคลเข้ามาทำงาน โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม ด้านการพัฒนา บุคลากร พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนให้ บุคลากรได้สิทธิเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนาอย่างเท่าเทียมกัน เพราะองค์การบริหารส่วน ตำบลมีงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรอย่างเพียงพอทุกแห่งเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร ถึงแม้ว่าการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันยังไม่เข้าระบบเท่าที่ควร แต่องค์การบริหารส่วนตำบลก็ พยายามให้บุคลากรในหน่วยงานของตนได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ ด้านการธำรงรักษามูลค่าของ บุคลากร พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในเรื่องของการจัดสรรงบประมาณในการให้ค่าตอบแทนใน องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ด้านการให้บุคลากร พ้นจากงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในเรื่องขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำรวจ ความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับการขอโอนย้าย หรือลาออกในแต่ละปีเพื่อเตรียมบุคลากรมา ทดแทน ซึ่งอาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานใหม่ จำนวนบุคลากรยังมีไม่ มากนักจึงยังไม่มีบุคลากรขอลาออกในแต่ละปี ตลอดจนปัจจุบันเป็นยุคเศรษฐกิจของประเทศอยู่ใน ขั้นวิกฤติ บัณฑิตตกงานในจำนวนมากทุกคนมีความประสงค์ที่จะมีงานทำ ดังนั้นในเรื่องการ ลาออกจากงานจึงมีน้อย อีกทั้งค่าตอบแทนที่องค์การบริหารส่วนตำบลจ่ายให้กับบุคลากรมีจำนวน เท่าที่ก้ำกึ่งที่ทางราชการกำหนด จึงเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่บุคลากรไม่ประสงค์จะขอลาออกจากงานใน ระยะนี้

อรทัย จันทร์เหลือง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาในการบริหารงานบุคคลของ เทศบาลตำบลเชียงใน อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของ เทศบาลตำบลเชียงใน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การบำรุงรักษามูลค่าของบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง โดยบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาและมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เห็นว่ามี ปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงในไม่แตกต่างกัน

สุดใจ ทาประจิด (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าระดับการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง การกำหนดตำแหน่ง ขนาดองค์กร และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นประเด็นสำคัญในการ วางแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ตามกรอบและแนวทางที่กำหนดควรมีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ

ที่ดี มีคุณธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

สมชาย กัลป์ยะกิติ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการและปัญหาในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ พบว่าการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์จะประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีการวางแผนงานที่ดี มีการวางแผนงานตามระเบียบหลักเกณฑ์ด้วยความถูกต้องและยุติธรรม ไม่ช่วยเหลือคนผิด ไม่เอาใจผู้บริหารจนลืมความถูกต้อง มีการประยุกต์การปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับเพศ อายุ การศึกษา อาชีพราชการและตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างรวมทั้งบุคลากรอื่นทั่วไป

จันทร์เพ็ญ สว่างศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีทัศนะเกี่ยวกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร มีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน
2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน
3. แนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีข้อเสนอแนะโดยสรุปคือ ควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกทราบกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี ควรส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ และควรจัดประชุมชี้แจงระเบียบให้บุคลากรได้ทราบและเข้าใจถึงการให้บุคลากรพ้นจากงานตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้พ้นจากงานไม่แตกต่างกัน

วณิชชา ภัทรวรรณ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคายโดยรวมพบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

พิชามณต์ พลงาม (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของบุคลากรของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้มาซึ่งบุคลากรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้ดังนี้ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการบำรุงรักษาบุคลากรตามลำดับ

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่ามีจำนวนมากที่สุดคือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่องานในหน้าที่ รองลงมาคือ ควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และควรให้โอกาสในการเสนอแนะและออกความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถตามลำดับ

ธิดารัตน์ ปาพะภา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจาน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ 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 ถึงแม้จะมีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบก็ตาม

2.5 ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการและการเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่าการพัฒนาบุคลากรมีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมของบุคลากรท้องถิ่น และร่วมมือกับสถาบันการศึกษากำหนดหลักสูตรและวิธีการพัฒนาบุคลากร ส่วนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนถึงแม้จะมีระเบียบกำหนดให้พิจารณาประเมินผลในรูปแบบของคณะกรรมการ แต่ในข้อเท็จจริงอำนาจการพิจารณาอยู่กับผู้บริหารท้องถิ่นผู้เดียว

จากงานวิจัยต่างๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานต่างๆ ยังมีปัญหาอยู่มาก ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่งานบริหารงานบุคคลน้อยกว่าที่ควร ทั้งๆ ที่เป็นงานสำคัญยิ่งงานหนึ่ง จึงก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ในการบริหารงานภายในองค์กร ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาถึงความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย โดยสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลในด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร เพื่อจะได้ทราบข้อมูลและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และนำไปเสนอแนะปรับปรุงพัฒนาและแก้ไขงานในเรื่องการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

1.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ รวมทั้งสิ้น 42 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมา และแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งถามเกี่ยวกับ เพศ สถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open-ended Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความและรายงานการวิจัยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถาม แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

2.2 สร้างข้อคำถามตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละด้าน

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องและนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำเสนอร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เพื่อให้คำถามที่ครอบคลุมตรงสภาพความเป็นจริง เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

2.4.1 ดร.ชูเกียรติ จารัตน์ รองคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

2.4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวมินทร์ ประชานันท์ รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

2.4.3 นายวิจักษ์ กันธะมาลัย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบ แก้ไข จากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) ใช้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของคอนบราค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .9038 ซึ่งผ่านเกณฑ์สามารถไปเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

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

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. ลงรหัสแบบสอบถาม
3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามในแต่ละข้อแล้วบันทึกข้อมูล
4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หากค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นตาราง แสดงจำนวนร้อยละ
 2. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง
- เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ได้กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 111)

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) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค
2. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
 - 2.1 ร้อยละ
 - 2.2 ค่าเฉลี่ย
 - 2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ดำเนินการตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อการเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกผลการวิเคราะห์
ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตาราง 4.1 ดังนี้

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	42	100.00
1. เพศ		
1.1 ชาย	19	45.20
1.2 หญิง	23	54.80
2. สถานภาพตำแหน่ง		
2.1 พนักงานส่วนตำบล	20	47.60
2.2 ลูกจ้างประจำ	1	2.40
2.3 พนักงานจ้าง	21	50.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	14.30
3.2 ปริญญาตรี	35	83.30
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	1	2.40
4. ระยะเวลาในการทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 5 ปี	12	28.60
4.2 5-10 ปี	15	35.70
4.3 10 ปีขึ้นไป	15	35.70

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 42 คน เมื่อจำแนกตามเพศ เป็นหญิง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 54.80 เป็นชาย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20

เมื่อจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ปรากฏว่าตำแหน่งพนักงานจ้าง มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 47.60 และที่มีน้อยที่สุดคือตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏว่าจบการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 83.30 รองลงมาคือ จบการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30 และที่มีน้อยที่สุดคือจบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40

เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ปรากฏว่าระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.70 รองลงมาคือระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ปรากฏดังตาราง 4.2 – 4.6 ดังนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.88	0.60	มาก
2. ด้านการชำระรักษาบุคลากร	3.58	0.61	มาก
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.68	0.92	มาก
4. ด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร	3.76	0.64	มาก
รวมเฉลี่ย	3.72	0.58	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า ได้ดังนี้ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.88$) ด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร ($\bar{X} = 3.76$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.68$) และด้านการชำระรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.58$) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก
จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง			
1. มีการวางแผนเพื่อกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเหมาะสม	4.04	0.82	มาก
2. มีการจัดทำแผนงานในการสรรหาถูกต้องตามระเบียบ/ ประกาศ	4.07	0.74	มาก
3. มีการได้รับข้อมูลข่าวสารในการสรรหาบุคลากรจาก หน่วยงาน	3.73	0.82	มาก
4. มีการขอความร่วมมือจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสรร หาบุคลากร	3.61	0.76	มาก
5. การมีส่วนร่วมของพนักงานในการสรรหาบุคลากรเป็นไป ตามระเบียบ/กฎหมาย	3.69	0.84	มาก
6. มีการดำเนินการสรรหาเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด	4.04	0.73	มาก
7. วิธีการสรรหาบุคลากรมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ถูกต้อง	3.92	0.92	มาก
8. คุณวุฒิของพนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตรงตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	4.19	0.77	มาก
9. การบรรจุพนักงานมีความโปร่งใส ยุติธรรม	3.57	0.94	มาก
10. การบรรจุพนักงานทันตามเวลาที่กำหนด	3.90	0.79	มาก
รวมเฉลี่ย	3.88	0.60	มาก

จากตาราง 4.3 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอเสถียร จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ใน ระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 8. คุณวุฒิของพนักงานที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมา คือ ข้อ 2. มีการจัดทำ แผนงานในการสรรหาถูกต้องตามระเบียบ/ประกาศ ($\bar{X} = 4.07$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 9. การบรรจุพนักงานมีความโปร่งใส ยุติธรรม ($\bar{X} = 3.57$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านการธำรงรักษาบุคลากร			
11. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติงาน	3.33	0.78	ปานกลาง
12. ให้โอกาสพนักงานทุกคน ได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.64	0.85	มาก
13. มีการแจ้งข่าวสารของทางราชการ ให้แก่พนักงานทราบ	3.71	0.89	มาก
14. มีการมอบหมายงานให้กับพนักงานอย่างชัดเจน ตรงกับความรู้ความสามารถ	3.85	0.95	มาก
15. มีการให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน	3.73	0.66	มาก
16. มีการจัดกิจกรรมนันทนาการแก่พนักงานในหน่วยงาน	3.45	0.70	ปานกลาง
17. มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.38	0.69	ปานกลาง
18. มีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.45	0.77	ปานกลาง
19. มีการแก้ไขปัญหาการถูกเอาเปรียบในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานในหน่วยงาน	3.47	0.83	ปานกลาง
20. มีการชี้แจง แนะนำระเบียบการปฏิบัติงานแก่พนักงาน	3.76	0.65	มาก
รวมเฉลี่ย	3.58	0.61	มาก

จากตาราง 4.4 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการชำระรักษาบุคลากร
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 12., 13., 14.,
15., และข้อ 20. อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด คือ ข้อ 14. มีการมอบหมายงานให้กับพนักงานอย่างชัดเจน ตรงกับความรู้
ความสามารถ ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา คือ ข้อ 20. มีการชี้แจงแนะนำระเบียบการปฏิบัติงาน
แก่พนักงาน ($\bar{X} = 3.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 11. องค์การบริหารส่วนตำบล
มีการประชุมพิเศษก่อนเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.33$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการพัฒนามูลากร โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านการพัฒนามูลากร			
21. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม	3.59	0.85	มาก
22. มีการจัดทำแผนพัฒนามูลากรเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ในงานที่ปฏิบัติ	3.66	0.65	มาก
23. ให้โอกาสพนักงานไปศึกษาดูงานร่วมกับหน่วยงานอื่น	3.66	0.84	มาก
24. มีการจัดหาเอกสาร คู่มือ วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานแก่พนักงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.64	0.69	มาก
25. มีการจัดประชุมทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของพนักงานในการปฏิบัติงาน	3.40	0.76	ปานกลาง
26. มีการเชิญวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมาให้ความรู้และประสบการณ์แก่พนักงาน	3.14	0.78	ปานกลาง
27. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และผู้รับการประเมินรับรู้และเข้าใจแนวทางการประเมิน	3.59	0.76	มาก
28. มีการพัฒนาการทำงานในรูปของทีมงาน	3.57	0.70	มาก
29. มีการส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่	4.02	0.74	มาก
30. มีการติดตามผลการพัฒนาพนักงานหลังจากได้รับการพัฒนาแล้ว	3.54	0.77	มาก
รวมเฉลี่ย	3.68	0.92	มาก

จากตาราง 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 25. และข้อ 26. อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 29. มีการส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา คือ ข้อ 22. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ในงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.66$) และข้อ 23. ให้โอกาสพนักงานไปศึกษาดูงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.66$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 26. มีการเชิญวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมาให้ความรู้และประสบการณ์แก่พนักงาน ($\bar{X} = 3.14$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอเสด็จ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร			
31. มีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะและขอทราบเหตุผลในการขอโอน-ย้ายหรือลาออกจากราชการ	3.66	0.72	มาก
32. มีการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการขอโอน-ย้ายหรือลาออกจากราชการ โดยยึดหลักปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ	3.76	0.82	มาก
33. มีการจัดกิจกรรมบำรุงขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรที่โอน-ย้าย หรือลาออก	3.73	0.76	มาก
34. มีการสนับสนุนให้บุคลากร โอนหรือย้ายจากตำแหน่งหน้าที่เดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.92	0.74	มาก
35. มีการดำเนินการตามขั้นตอนและระเบียบของทางราชการในการลงโทษทางวินัยแก่บุคลากร	3.88	0.88	มาก
36. มีการให้คำปรึกษา ชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.71	0.96	มาก
37. มีการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีกับบุคลากรที่จะพ้นจากงาน	3.57	1.01	มาก
38. การให้บุคลากรพ้นจากงาน องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการตระหนักถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น	3.76	0.61	มาก
39. เมื่อบุคลากรเกษียณอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการตามระเบียบของทางราชการและได้จัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงมุขิตาจิต	3.83	0.79	มาก

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
40. การช่วยเหลือบุคลากร เมื่อบุคลากรถึงแก่กรรม องค์การบริหารส่วนตำบลช่วยดำเนินการเกี่ยวกับเงินทดแทน ช่วยเหลือบำเหน็จ บำนาญและช่วยจัดพิธีฌาปนกิจศพ	3.83	0.79	มาก
รวมเฉลี่ย	3.76	0.64	มาก

จากตาราง 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการฟื้นฟูสภาพของ
บุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่
ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 34. มีการสนับสนุนให้บุคลากรโอน
หรือย้ายจากตำแหน่งหน้าที่เดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา
คือ ข้อ 35. มีการดำเนินการตามขั้นตอนและระเบียบของทางราชการในการลงโทษทางวินัย
แก่บุคลากร ($\bar{X} = 3.88$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 37. มีการสร้างความสัมพันธ์และ
ความเข้าใจอันดีกับบุคลากรที่จะพ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.57$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ปรากฏดังตาราง 4.7 ดังนี้

ตาราง 4.7 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ควรให้ความยุติธรรมกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน	16	45.71
2	ควรให้โอกาสพนักงานแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	14	40.00
3	ควรมีความยุติธรรมและโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน	5	14.29
รวม		35	100

จากตาราง 4.7 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรให้ความยุติธรรมกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 45.71 รองลงมาคือ ควรให้โอกาสพนักงานแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และควรมีความยุติธรรมและโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการศึกษา
3. สรุปผลการศึกษา
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ
 - 5.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ รวมทั้งสิ้น 42 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของคอนบราค ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9038

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

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นตาราง แสดงจำนวนร้อยละ

2. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด นำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่าได้ดังนี้ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการธำรงรักษาบุคลากร ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรให้ความยุติธรรมกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน รองลงมาคือ ควรให้โอกาสพนักงานแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน และควรมีความยุติธรรมและโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 4 ด้าน ทำให้ทราบถึงระดับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางที่จะส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีประเด็นที่ค้นพบอันจะเป็นข้อมูลให้องค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ นำไปใช้วางแผนปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลต่อไป ซึ่งสามารถอภิปรายผลดังนี้

1. จากการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพัฒนาของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล และมีงบประมาณเพียงพอในการบริหารงานบุคคล มีการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในการศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรม สัมมนา อย่างเท่าเทียมกัน มีการระดมการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานถูกต้องตามระเบียบ/ประกาศ มีการสนับสนุนให้บุคลากรโอนหรือย้ายจากตำแหน่งหน้าที่เดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธิดารัตน์ ปาพะภา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจาน อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีพื้นที่รับผิดชอบแตกต่างกัน และการได้รับจัดสรรงบประมาณก็เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ทำให้แต่ละแห่งได้รับงบประมาณในการพัฒนาพื้นที่ไม่เท่ากัน เป็นสาเหตุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อบริหารงานบุคคลภายในองค์กรลดน้อยลงตามสัดส่วน เนื่องจากต้องนำงบประมาณที่ได้รับไปแก้ไขปัญหาและพัฒนาทางด้านอื่นๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ทั่วถึง จึงทำให้ผลการวิจัยแตกต่างกัน

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัย ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย มีการวางแผนเพื่อกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเหมาะสม มีการจัดทำแผนงานในการสรรหาถูกต้องตามระเบียบ/ประกาศ มีการดำเนินการสรรหาเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด วิธีการสรรหาบุคลากร

มีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ถูกต้อง คุณวุฒิของพนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง การบรรจุพนักงานมีความโปร่งใส ยุติธรรม และการบรรจุพนักงานทันตามเวลาที่กำหนด ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชามญญ์ พलगาม (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ด้านการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการวิจัย ด้านการธำรงรักษาบุคลากร พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นมีการมอบหมายงานให้กับพนักงานอย่างชัดเจน ตรงกับความรู้ความสามารถ มีการชี้แจงแนะนำระเบียบการปฏิบัติงานแก่พนักงาน ให้โอกาสพนักงานทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีการให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน มีการจัดกิจกรรมนันทนาการแก่พนักงานในหน่วยงาน และมีการแก้ไขปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานในหน่วยงาน ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอรทัย จันทรเหลือง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ด้านการธำรงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัยมีการออกคำสั่งมอบหมายงานให้แก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างอย่างชัดเจน มีการชี้แจง แนะนำระเบียบการปฏิบัติงานและให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาให้แก่พนักงานทุกฝ่าย รวมทั้งพนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้ จึงทำให้ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อยู่ในระดับมาก

2.3 จากผลการวิจัย ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ในงานที่ปฏิบัติ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และผู้รับการประเมินรับรู้และเข้าใจแนวทางการประเมิน มีการพัฒนาการทำงานในรูปของทีมงาน มีการส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ และมีการติดตามผลการพัฒนาพนักงานหลังจากได้รับการพัฒนาแล้ว ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวณิชยา ภัทรวรรณ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัยมีการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาโดยการให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียน นักศึกษา ผู้ด้อยโอกาส ในการศึกษาระดับ ปริญญาตรีและให้

ทุนการศึกษาแก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้ศึกษาต่อทั้งระดับ ปริญญาตรี และปริญญาโท รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน จึงทำให้การบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อยู่ในระดับมาก

2.4 จากผลการวิจัย ด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย มีการสนับสนุนให้บุคลากร โอนหรือย้ายจากตำแหน่งหน้าที่เดิม ไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้ดำเนินการตามระเบียบของทางราชการและได้จัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงมุทิตาจิต เมื่อบุคลากรเกษียณอายุ มีการลงโทษทางวินัยแก่บุคลากรตามขั้นตอน และมีการช่วยเหลือบุคลากรเมื่อบุคลากรถึงแก่กรรม องค์การบริหารส่วนตำบลช่วยดำเนินการเกี่ยวกับเงินทดแทนช่วยเหลือบำเหน็จ บำนาญและช่วยจัดพิธีฌาปนกิจศพ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุญญพัฒน์ พันธุ์ขิม (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับมาก

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรให้ความยุติธรรมกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้เพราะสาเหตุความของมนุษย์ทุกคนไม่ต้องการให้ใครมาเอารัดเอาเปรียบต้องการได้รับความเป็นธรรมความเสมอภาค ยิ่งไปกว่านั้นคนบางคนยังไม่ชอบที่จะเอารัดเอาเปรียบคนอื่นมีความต้องการที่จะผดุงความเป็นธรรมในสังคม พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัยบางคนอาจถูกละเลยไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บริหาร ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งระหว่างพนักงาน หรือปัญหาการเอารัดเอาเปรียบในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างทันเวลา เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวความคิดหลักความเสมอภาคของเกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์ (2547 : ออนไลน์) กล่าวว่า ความเสมอภาคถือว่าเป็นหลักพื้นฐานของศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ย่อมได้รับการรับรองและคุ้มครองจากกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันในฐานะที่เป็นมนุษย์ โดยมีต้องคำนึงถึงคุณสมบัติอื่นๆ อาทิ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ถิ่นกำเนิด เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากการการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีกระบวนการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร เช่น มีการวางแผนเพื่อกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเหมาะสม มีการจัดทำแผนงานในการสรรหาถูกต้องตามระเบียบ/ประกาศ คุณวุฒิของพนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การบรรจุพนักงานมีความโปร่งใส ยุติธรรม และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสรรหาอย่างเป็นระบบ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนที่เกี่ยวข้องควรรักษาไว้ในสิ่งที่ดีอยู่แล้ว และมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อเป็นการช่วยแก้ไขปัญหาการขาดอัตรากำลังบุคลากร และสำรวจปริมาณงานเพื่อจัดทำแผนการบริหารงานด้านบุคลากร

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการชำระรักษาบุคลากร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีกับบุคลากรที่จะพ้นจากงาน มีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะและขอทราบเหตุผลในการขอโอน-ย้ายหรือลาออกจากราชการ และมีการจัดกิจกรรมบำรุงขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรที่โอน-ย้าย หรือลาออก เพื่อนำมาพัฒนางานบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อื่นๆ

2.2 ควรมีการวิจัยถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย และตำบลใกล้เคียง

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย และตำบลใกล้เคียง

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง. (2539). คู่มือพนักงานส่วนตำบล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- _____. (2543). รวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสาสมัครศึกษาคินแดน.
- กิติมา ปรีดีดิลก. (2542). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรพิพัฒน์.
- เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์. (2547). หลักความเสมอภาค. ค้นเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2556, แหล่งที่มา <http://isc.ru.ac.th/data/PS0003333.doc>
- โกวิท พวงงาม. (2546).). การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- _____. (2548). การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- _____. (2550). การปกครองท้องถิ่น ว่าด้วยทฤษฎี แนวคิด และหลักการ. กรุงเทพฯ : เอเชียเพลส.
- _____. (2552). การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมติใหม่ในอนาคต . พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- ไกรสร ศรีไตรรัตน์. (2542). จิตวิทยาทั่วไป. ยะลา : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏยะลา.
- จันทร์เพ็ญ สว่างศรี. (2551). ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จารุพงศ์ พลเดช และคณะ. (2540). ปัญหาและการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล. รายงานการวิจัยของสถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- จิตรจำนงค์ สุภาพ. (2544). ทฤษฎีริชาร์ด. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์พลชัย.
- ชยากร เทศะบำรุง. (2544). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
จราจร : กรณีศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชาคริต ชาญชิตปรีชา. (2551). องค์การและการจัดการ. สกลนคร : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ชำนาญ ศักดิ์เศรษฐ์. (2543). ทิศทางท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสาศึกษาคินแดน
กรมการปกครอง.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น
กรมการปกครอง.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดเคชั่น.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2546). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนพรรณ ธานี. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ (Human Resource
Management). ขอนแก่น : ขอนแก่นการพิมพ์.
- ชเนศวร์ เจริญเมือง. (2554). บทความเรื่องการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น. ค้นเมื่อวันที่ 22 สิงหาคม
2555, แหล่งที่มา [http://www.local-government01.blogspot.com/2011/09/blog-
post_8082.html](http://www.local-government01.blogspot.com/2011/09/blog-post_8082.html)
- ธิดารัตน์ ป่าวะภา. (2553). ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจาน
อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น.
ภาคนิพนธ์ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธีรยุทธ พึ่งเทียร. (2543). การบริหารงานบุคคลและความมั่นคงเชิงวิเคราะห์. กรุงเทพฯ : ศูนย์
ไพศาล.
- นกรินทร์ เมฆไตรรัตน์. (2547). สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย. หมวดแนวคิดพื้นฐาน : รัฐ
กับการปกครองท้องถิ่น. สถาบันพระปกเกล้า. กรุงเทพฯ : กรมการปกครอง.
- นวลจันทร์ ทศนชัยกุล. (2547). อาชญากรรมการป้องกันการควบคุม. กรุงเทพฯ : พรทิพย์การ
พิมพ์.
- บรรจบ โตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2547). การปกครองท้องถิ่นไทยในบริบทของรัฐธรรมนูญแห่ง
ราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปรีชญา เวสารัชช. (2543). เอกสารโครงการส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีโดยกระจายอำนาจ
สู่ท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : แอล เอส เพรส จำกัด.

“ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลาง การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น” (2544, 2 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 118. ตอนพิเศษ 62 ง. หน้า 20-32.

ประยงค์ เต็มชวลา. (2540). การกระจายอำนาจ : ยุทธศาสตร์การปฏิรูปงานสาธารณสุขไทย. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

บุญญพัฒน์ พันธุ์อิม. (2545). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.

พงศ์สัมพันธ์ ศรีสมทรัพย์ และชลิตา ศรีมณี. (2545). องค์การและการจัดองค์การในภาครัฐ. ภาควิชาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พนัส หันนาคินทร์. (2546). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : พิคเนศ.

พยอม วงศ์สารศรี. (2541). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

_____. (2544). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์.

“พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542” (2542, 17 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116. ตอนที่ 114 ก. หน้า 48.

“พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2535” (2535, 31 มีนาคม).

ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 109 ตอนที่ 31 ก. หน้า 26-36

“พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พุทธศักราช 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พุทธศักราช 2546” (2546, 25 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 120 ตอนที่ 124 ก. หน้า 6.

พวงทอง โยธาใหญ่. (2545). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เชียงใหม่ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ รม. (รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พิชามณูย์ พलगาม. (2553). ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์. การค้นคว้าอิสระ รม. (รัฐประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2540). การจัดระบบบริหารงานบุคคล. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.” (2550, 24 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา.
เล่มที่ 124 ตอนที่ 47 ก. หน้า 112-116.
- ลิขิต ชีรเวทิน. (2548). การเมืองการปกครองของไทย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิชุกร นาคชน. (2550). เอกสารประกอบการสอนรายวิชา ระบบบริหารราชการไทย.
พระนครศรีอยุธยา : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา.
- วณิชชา ภัทรวรเมธ. (2552). ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด
หนองคาย. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม.
- วุฒิสาร ดันไชย. (2547). การกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่น : ความก้าวหน้าหลัง
รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540. กรุงเทพฯ : คลังวิชา.
_____. (2554). บทความเรื่อง การกระจายภารกิจหน้าที่ไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ยุคใหม่. ค้นเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2556, แหล่งที่มา [http://www.local.moi.go.th/
webst/botfam1.htm](http://www.local.moi.go.th/webst/botfam1.htm)
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนา. กรุงเทพฯ : อักษร
พิพัฒน์.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2550). ร่วมคิด ร่วมปฏิรูป การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ :
ส. เจริญการพิมพ์.
- สถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. (2544). ความคิดเห็นและความต้องการเข้าศึกษาต่อของนักเรียน
มัธยมปลายหรือเทียบเท่าในสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. กรุงเทพฯ : สำนักวิจัย
และบริการวิชาการ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2550). กฎหมายการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : ธรรมกมลการพิมพ์.
- สมชาย กัลป์ยะกิติ. (2550). การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์. รายงานการศึกษาอิสระ ปร.ม. (การ
ปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2544). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหาร MANAGEMENT. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2540). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 18.
กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สัมพันธ์ เศษะอริก และคนอื่นๆ. (2546). อบต. เทศบาล อบจ. อำนาจของใคร?. ขอนแก่น :
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2554). หลักการบริหารงาน
บุคคลภาครัฐแนวใหม่. ค้นเมื่อวันที่ 23 มกราคม 2555, แหล่งที่มา
<http://www.local.moi.go.th/2009/article/209530.doc>
- สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2550). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน
(ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (2546). การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุชา จันทน์เอม. (2545). จิตวิทยาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุชาติ สุทธิจิระพันธ์. (2543). ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่อคุณภาพและมาตรฐานการ
ฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น : กรณีศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมศาสตร์ กรมอาชีวศึกษา.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุชีรา ภัทรายุทธวรรณ์. (2545). การพัฒนาแบบวัดสุขภาพจิตในคนไทย. กรุงเทพฯ : สารศิริราช.
- สุดใจ ทาประจิต. (2550). ความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี. รายงานการศึกษาอิสระ รพ.ม. (การ
ปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สุนันทา อ่อนรัมย์. (2548). ความคิดเห็นของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อการให้บริการ
ของรถไฟฟ้ามหานคร. วิทยานิพนธ์ รพ.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี: วิทยาลัยการ
บริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทธิพงษ์ ทรงเจริญ. (2550). ความคิดเห็นของพนักงานต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- เสนาะ ดิยาวี. (2545). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย. (2554 ก). แผนพัฒนาสามปี พ.ศ. 2554 – 2557. บุรีรัมย์ :
องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย.
- _____. (2554 ข). บันทึกรายงานการประชุมประจำเดือน ประจำปี 2554. บุรีรัมย์ :
องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย.

- อรรถัย จันทร์เหลือง. (2548). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขื่องใน อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์).
มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อลงกรณ์ อรรคแสง. (2547). สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย เรื่องการจัดรูปแบบและ
โครงสร้างภายใน. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- อัจฉราพรรณ เทพมณี. (2552). แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตจังหวัดกำแพงเพชร. การศึกษาอิสระ ปร.ม. (การปกครองท้องถิ่น).
ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2540). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธ์.
- _____. (2544). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธ์.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๔๔๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ชูเกียรติ จารัตน์

ด้วย นางดวงเดือน ต้นศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๔๔๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวมินทร์ ประชานันท์

ด้วย นางดวงเดือน ต้นศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประจักษ์ คณะวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๓ ๑๒๒๓, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๓ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๔๔๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณวิจักษ์ คันธะมาลัย

ด้วย นางดวงเดือน ต้นศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๕๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๗๖๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่

ด้วย นางดวงเดือน ต้นศรี นักศึกษา ระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน เป็น ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางดวงเดือน ต้นศรี ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๗๘๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑ กันยายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสนามชัย

ด้วย นางดวงเดือน ต้นศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คະเนวัน เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ โดยการศึกษาี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อทำการวิจัยตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพัฒนาสภาพของบุคลากร
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามผู้ศึกษาจะเก็บไว้เป็นความลับ ดังนั้นจึงขอความกรุณาโปรดตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริง คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
4. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามครั้งนี้ จะเสนอผลในภาพรวมไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

นางดวงเดือน ดันศรี

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. สถานภาพตำแหน่ง

() พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ () พนักงานจ้าง

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า () สูงกว่าปริญญาตรี

4.ระยะเวลาในการทำงาน

() น้อยกว่า 5 ปี () 5 - 10 ปี () 10 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

สนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	ด้านการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง มีการวางแผนเพื่อกำหนดอัตรา กำลังคนอย่างเหมาะสม					
2	มีการจัดทำแผนงานในการสรร หาถูกต้องตามระเบียบ/ประกาศ					
3	มีการได้รับข้อมูลข่าวสารในการ สรรหาบุคลากรจากหน่วยงาน					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4	มีการขอความร่วมมือจากผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องในการสรรหา บุคลากร					
5	การมีส่วนร่วมของพนักงานใน การสรรหาบุคลากรเป็นไปตาม ระเบียบ/กฎหมาย					
6	มีการดำเนินการสรรหาเป็นไป ตามระเบียบที่กำหนด					
7	วิธีการสรรหาบุคลากรมี หลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ถูกต้อง					
8	คุณสมบัติของพนักงานที่ได้รับการ บรรจุแต่งตั้งตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง					
9	การบรรจุพนักงานมีความ โปร่งใส ยุติธรรม					
10	การบรรจุพนักงานทันตามเวลาที่ กำหนด					
11	ด้านการธำรงรักษานักวิชาการ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการ ประชุมพิเศษก่อนเข้าปฏิบัติงาน					
12	ให้โอกาสพนักงานทุกคน ได้ แสดงความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
13	มีการแจ้งข่าวสารของทาง ราชการ ให้แก่พนักงานทราบ					
14	มีการมอบหมายงานให้กับ พนักงานอย่างชัดเจน ตรงกับ ความรู้ความสามารถ					
15	มีการให้ความช่วยเหลือในการ ปฏิบัติงานแก่พนักงาน					
16	มีการจัดกิจกรรมนันทนาการแก่ พนักงานในหน่วยงาน					
17	มีการจัดบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมที่ดีในการ ปฏิบัติงาน					
18	มีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่าง พนักงานกับเพื่อนร่วมงาน					
19	มีการแก้ไขปัญหาการถูกเอารัด เอาเปรียบในการปฏิบัติงาน ระหว่างพนักงานในหน่วยงาน					
20	มีการชี้แจง แนะนำระเบียบการ ปฏิบัติงานแก่พนักงาน					
21	ด้านการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานมี ความยุติธรรม					
22	มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ในงานที่ปฏิบัติ					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
23	ให้โอกาสพนักงานไปศึกษาดูงาน ร่วมกับหน่วยงานอื่น					
24	มีการจัดหาเอกสาร คู่มือ วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน แก่พนักงานอย่างเพียงพอและ เหมาะสม					
25	มีการจัดประชุมทางวิชาการเพื่อ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของ พนักงานในการปฏิบัติงาน					
26	มีการเชิญวิทยากร หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมาให้ ความรู้และประสบการณ์แก่ พนักงาน					
27	มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง และผู้รับการ ประเมินรับรู้และเข้าใจแนว ทางการประเมิน					
28	มีการพัฒนาการทำงานในรูปของ ทีมงาน					
29	มีการส่งเสริมให้พนักงานศึกษา ต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่					
30	มีการติดตามผลการพัฒนา พนักงานหลังจากได้รับการ พัฒนาแล้ว					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
31	ด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร มีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และขอทราบเหตุผลในการขอ โอน-ย้ายหรือลาออกจากราชการ					
32	มีการอำนวยความสะดวก เกี่ยวกับการขอ โอน-ย้ายหรือ ลาออกจากราชการ โดยยึดหลัก ปฏิบัติตามระเบียบของทาง ราชการ					
33	มีการจัดกิจกรรมบำรุงขวัญ กำลังใจให้แก่บุคลากรที่โอน-ย้าย หรือลาออก					
34	มีการสนับสนุนให้บุคลากร โอน หรือย้ายจากตำแหน่งหน้าที่เดิม ไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่ สูงขึ้น					
35	มีการดำเนินการตามขั้นตอนและ ระเบียบของทางราชการในการ ลงโทษทางวินัยแก่บุคลากร					
36	มีการให้คำปรึกษา ชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้ บุคลากรพ้นจากงาน					
37	มีการสร้างความสัมพันธ์และ ความเข้าใจอันดีกับบุคลากรที่จะ พ้นจากงาน					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
38	การให้บุคลากรพ้นจากงาน องค์การบริหารส่วนตำบลได้มี การตระหนักถึงผลกระทบที่จะ เกิดขึ้น					
39	เมื่อบุคลากรเกษียณอายุ องค์การ บริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการ ตามระเบียบของทางราชการและ ได้จัดกิจกรรมที่แสดงออกถึง มุทิตาจิต					
40	การช่วยเหลือบุคลากร เมื่อ บุคลากรถึงแก่กรรม องค์การ บริหารส่วนตำบลช่วยดำเนินการ เกี่ยวกับเงินทดแทน ช่วยเหลือ บำเหน็จ บำนาญและช่วยจัดพิธี ฌาปนกิจศพ					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์.....

.....

.....

.....

.....

.....

*** ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามการวิจัยฉบับนี้ **

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A001	152.9333	239.2368	.4402	.9015
A002	152.9667	241.6195	.3269	.9026
A003	153.2000	235.3379	.5372	.9001
A004	153.2667	246.4092	.1222	.9043
A005	153.1667	248.2816	-.0105	.9062
A006	153.1667	245.1092	.0981	.9058
A007	153.3667	241.2057	.3547	.9024
A008	153.3000	236.5621	.3371	.9030
A009	153.1333	247.7747	.0016	.9070
A010	153.2000	245.2690	.1220	.9049
B001	153.3000	230.7000	.5254	.8998
B002	153.0333	241.9644	.2528	.9035
B003	153.2000	242.0276	.2678	.9033
B004	153.4333	233.4264	.4459	.9012
B005	153.4667	230.1885	.5675	.8992
B006	153.2000	243.4759	.2208	.9037
B007	153.5667	236.1161	.3900	.9020
B008	153.6000	228.1793	.6409	.8980
B009	153.6667	222.0920	.6843	.8968
B010	153.2333	240.3230	.3324	.9026
C001	153.3333	235.4023	.5390	.9001
C002	153.3667	230.9989	.5846	.8990
C003	153.3333	233.0575	.4768	.9006
C004	153.5667	229.5644	.5967	.8987
C005	153.3667	237.8264	.4220	.9015
C006	153.3667	247.9644	-.0015	.9066
C007	153.2667	243.7885	.1883	.9042
C008	153.1333	239.4989	.4607	.9014
C009	153.3333	229.2644	.7251	.8973
C010	153.3333	235.0575	.5210	.9002
D001	153.6333	234.1713	.6733	.8989
D002	153.3000	227.2517	.6172	.8982
D003	153.4000	229.9034	.5301	.8998
D004	153.2000	239.0621	.3326	.9027
D005	153.3667	239.6885	.3221	.9028
D006	153.4333	238.1161	.3710	.9021
D007	153.4333	226.8057	.6429	.8978
D008	153.4667	225.9126	.5599	.8993
D009	153.0000	235.8621	.6384	.8995
D010	153.0667	239.1678	.4921	.9011

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)**Reliability Coefficients**

N of Cases = 30.0

N of Items = 40

Alpha = .9038

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	ดวงเดือน ต้นศรี
วันเกิด	10 กุมภาพันธ์ 2522
สถานที่เกิด	อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	90 หมู่ที่ 3 ตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ 31150
ตำแหน่งหน้าที่	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ 5 องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2538 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2541 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) วิทยาลัยเทคนิค บุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2543 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2545 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ.) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2556 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์