



ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง
จังหวัดบุรีรัมย์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

พิชามณัฐ ทดงาม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ธันวาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง
จังหวัดบุรีรัมย์

PERSONNEL'S OPINIONS TOWARDS THE PERSONNEL
ADMINISTRATION OF SRIPOOM SUBDISTRICT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION
IN KRASANG DISTRICT,
BURIRAM PROVINCE

การค้นคว้าอิสระ

ของ

พิชามณูญ์ พลงาม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ธันวาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ชื่อเรื่อง	ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์	
ผู้วิจัย	พิชามณูญ์ พलगาม	
ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ประจักษ์ คณะเนวัน	ที่ปรึกษา
	รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์	ที่ปรึกษาร่วม
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์ 2553

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 4 ด้าน คือ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างใช้ประชากรซึ่งได้แก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย นายกองจัดการบริหารส่วนตำบล รองนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล เลขานุการ นายกองจัดการบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 52 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบปลายเปิด (Open-ended Form) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.5868 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า:

1. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า ได้ดังนี้ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ตามลำดับ
2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่ามีจำนวนมากที่สุดคือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่องานในหน้าที่ รองลงมาคือ ควรมี

ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และควรให้โอกาสในการ
เสนอแนะและออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ
ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

TITLE Personnel's Opinions towards the Personnel Administration of Sripnum
Subdistrict Administrative Organization in Krasang District, Buriram Province

AUTHOR Phicharm Polngam

INDEPENDENT STUDY ADVISORS

Associate Professor Prajan Kanawan Advisor

Associate Professor Prasit Suwannarak Co-advisor

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

SCHOOL Buriram Rajabhat University **YEAR** 2010

ABSTRACT

The objective of this research was to study the personnel's opinions towards the personnel administration of Sripnum Subdistrict Administrative Organization in Krasang District, Buriram Province in 4 aspects, namely, personnel recruitment, personnel maintaining, personnel development, and resigned personnel. The subjects were 52 all, Sripnum Subdistrict Administrative Organization staff, namely, president, vice president, members of parliament, personnel and staff of Sripnum Subdistrict Administrative Organization. The instrument used for collected data was a 3-part questionnaire including checklist, 5-rating scale, and open-ended form with its reliability at 0.5868. The statistics used to analyze the data were percentage, mean and standard deviation.

The results were as follows:

1. The personnel's opinions towards the personnel administration of Sripnum Subdistrict Administrative Organization in Krasang District, Buriram Province as a whole were at moderate levels. When considering at each aspect, it was found that "personnel recruitment" was at high level; whereas, the rests were at moderate levels. The ranking from the highest to the lowest aspects were) personnel recruitment, followed by resigned personnel,) personnel development, and) personnel maintaining, respectively.

2. The additional suggestions and opinions about the personnel's opinions towards the personnel administration of Sripnum Subdistrict Administrative Organization in Krasang District Buriram Province were) the personnel should be promotion of promoted to study for enhancing knowledge and experience the most, followed by) the salary raising should be considered fairly the second most, and) the opportunity to suggest and give opinions towards the working operation should be competently provided the third most.

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงโดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน ที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์ ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่เอื้ออำนวยและประสานงานในการจัดทำ การค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านคือ ดร.ศุภชวตี ยงค์ คณบดีคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ นางศศิธร แสงการ บรรณารักษ์ ศูนย์วิทยบริการ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ และนายนิคม อะพรรัมย์ นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและแก้ไข เครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ คุณแม่ และพี่ ๆ น้อง ๆ ที่ได้ให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยด้วยดีในทุก ๆ ด้านตลอดมา

ประ โยชน์และคุณค่าอันพึงได้จากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณ แด่บิดา มารดา บุรพจารย์ คณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอนให้เกิด สติปัญญา ความรู้และวิชาชีพ ตลอดจนชี้นำคุณธรรมในการดำเนินชีวิตแก่ผู้วิจัย

พิชามณู พลงาม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	5
แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการปกครอง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น.....	14
การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล.....	20
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น.....	25
บริบทองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
5. สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	60
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	60
วิธีดำเนินการวิจัย.....	60
สรุปผลการวิจัย.....	61
อภิปรายผล.....	62
ข้อเสนอแนะ.....	64
บรรณานุกรม.....	66
ภาคผนวก.....	71
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	72
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองแบบสอบถาม.....	76
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม.....	78
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	80
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	89
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	92

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์.....	30
2 ประเภท/ขนาดโรงงานอุตสาหกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์.....	32
3 อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์.....	35
4 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ของบุคลากรในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์.....	48
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน.....	50
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ.....	51
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการบำรุงรักษา โดยภาพรวมและรายข้อ.....	53
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ.....	55
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยภาพรวมและรายข้อ.....	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 10 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหาร
ส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์..... 59

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารงานภาครัฐ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปีพุทธศักราช 2540 ฉบับที่ 16 ซึ่งรัฐบาลได้กระจายอำนาจการบริหารให้แก่คนในท้องถิ่นให้สามารถมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือนุเคราะห์ให้ตามที่กฎหมาย กฎกระทรวง ประกาศกระทรวงบัญญัติไว้ มีฐานะเป็นนิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 โดยเฉพาะระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้มีการแก้ไขปรับปรุงด้านการบริหารงานบุคคล คือพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้กำหนดความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล ให้การแต่งตั้งและการให้พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งต้องเป็นไปตามความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่นต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อน

การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงานบุคคล ภายใต้กฎหมายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นผลมาจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยกำหนดอำนาจในการออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่นและความเหมาะสมของท้องถิ่น แม้หลักการนี้จะเป็นเรื่องประสงค์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีโอกาสในการคัดเลือกบุคลากรของตนเองแต่กลับส่งผลกระทบหลายประการต่อระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหลายประการ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ได้มีการจัดทำแผนและวิเคราะห์ไม่รอบคอบในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการวางแผนบุคลากร ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดการวิเคราะห์แผนทั้งหมดขององค์กร หรือบางครั้งเมื่อมีบุคลากรโอนย้ายไปดำรงตำแหน่งที่อื่น การบรรจุอัตราทดแทนทำได้ช้า การวิเคราะห์งานยังขาดระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ต่อเนื่อง การได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์บางครั้งได้บุคลากรทำงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและการพัฒนา

บุคลากรบางกลุ่มได้รับการอบรมมาน้อย การประเมินผลบางครั้งผู้รับการประเมินไม่รู้และไม่เข้าใจ แนวทางการประเมินผล ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ บางครั้งบุคลากรไม่พอใจในการพิจารณา ความคิดความชอบ การพัฒนาองค์กรในภาพรวมยังขาดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรม ดังนั้นผู้บริหารจึงได้พยายามคิดค้นหาวิธีการและมาตรการต่างๆที่จะนำมา ปรับปรุงการทำงานอย่างไม่หยุดยั้ง การบริหารงานบุคคลจึงเป็นเรื่องของการให้ได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การชำระรักษาบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงาน กระบวนการพัฒนา ความรู้และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กร หากสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรอุทิศ แรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรแล้วก็จะพลังผลักดันให้องค์กร สามารถ ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ จึงทำให้ เป็นเหตุจูงใจให้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิในด้านสภาพ การบริหารงานบุคคล โดยสอดคล้องกับด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้าน การพัฒนาบุคลากร ด้านการพ้นสภาพของบุคลากร เพื่อจะได้ทราบข้อมูลและใช้เป็นแนวทางใน การพัฒนาและนำไปเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ศรีภูมิให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์
2. เป็นสารสนเทศสามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อื่น ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 4 ด้าน คือ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพัฒนาสภาพของบุคลากร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย นายก้องการการบริหารส่วนตำบล รองนายก้องการการบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายก้องการการบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 52 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความคิดของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เข้าใจความหมายของศัพท์ต่างๆ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าใจร่วมกันซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

1. **ความคิดเห็น** หมายถึง การที่บุคคลนั้นคิดและรู้สึกอย่างไรกับคนรอบข้าง วัตถุ หรือสิ่งแวดล้อมตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นความสัมพันธ์ที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความรู้สึก และความเชื่อและค่านิยมของบุคคล ที่ได้มาจากการตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและการตอบแบบสัมภาษณ์

2. **การบริหารงานบุคคล (Personnel Management)** หมายถึง กระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ซึ่งมีกระบวนการเริ่มจากการสรรหา การสอบคัดเลือก หรือการสอบแข่งขัน การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้น การฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากร การประเมินการให้ออก ปลดออก ไล่ออกหรือเกษียณอายุราชการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ใน 4 ด้าน

2.1 **ด้านการบรรจุแต่งตั้ง** หมายถึง การบรรจุพนักงานตรงตามวุฒิ และคุณสมบัติ ที่หน่วยงานต้องการมีการจัดทำแผนงานในการสรรหาถูกต้องตามระเบียบ/ประกาศ สรรหาบุคคล

2.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการจัดการประชุมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติงาน ให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ให้การต้อนรับและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากร ให้ความช่วยเหลือและแนะนำเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการจัดทำแผนงานพัฒนาบุคลากรและมีโครงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สืบสวนความต้องการของบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรม สัมมนา ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาทุกระดับชั้นอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทำงานในหน้าที่

2.4 ด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการอำนวยความสะดวก โดยการดำเนินการเกี่ยวกับการขอโอนย้ายหรือลาออก โดยยึดหลักปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ มีการจัดกิจกรรมบำรุงขวัญให้แก่บุคลากรที่ขอ โอน-ย้าย หรือลาออก ให้คำปรึกษา ชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน

3. บุคลากร หมายถึง นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

4. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎีต่างๆ และค้นคว้างานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงนำเอาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยมาเป็นกรอบในการศึกษาตามลำดับต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการปกครอง
3. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
4. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล
5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
6. บริบทองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

ความหมายของความคิดเห็น

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

นพมาศ ธีรเวคิน (2539 : 99) กล่าวว่าความคิดเห็นนั้นถูกจัดว่าเป็นส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกมา โดยการพูดหรือการเขียน มนุษย์นั้นพูดจริงจากใจ พูดตามสังคมหรือพูดเพื่อเอาใจผู้ฟังก็ตาม แต่เมื่อพูดหรือเขียนไปแล้วก็ทำให้เกิดผลได้ คนส่วนใหญ่มักถือว่ามีสิ่งที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความในใจ ด้วยเหตุนี้จึงนิยมกันมากที่จะสำรวจความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือที่เรียกกันว่าการสำรวจความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือที่เรียกว่าการสำรวจประชามติ จึงอาจกล่าวได้ว่าการหยั่งประชามติ เป็นเครื่องมือสำคัญทางวิชาการที่ใช้ศึกษาและสำรวจการแสดงออกทางความคิดเห็นในปัจจุบัน

ถาว์ณย์ จักรานูว์ณณ์ (2540 : 9) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความเชื่อหรือการลงความเห็นที่ไม่ได้เป็นความรู้ที่ถูกต้องแท้จริง แต่ในบางครั้งความคิดเห็นในบางสิ่ง บางอย่างอาจเป็นจริงได้

ชยากร เทศะบ่ารุง (2544 : 6) กล่าวว่าความคิดเห็นเป็นการแสดงออกถึงเรื่องใดเรื่อง หนึ่งโดยเฉพาะ ความคิดเห็นจะเกี่ยวกับทัศนคติและค่านิยม โดยเป็นเรื่องราวที่เกี่ยวกับจิตลักษณะ ของบุคคลหรือสังคม ค่านิยมเป็นเรื่องราวทางจิตกว้างๆในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

สรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึก การยอมรับ หรือ ไม่ยอมรับ การเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นด้วยการพูด เขียนหรือสื่อสาร ให้บุคคลอื่นได้รับรู้โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสภาพแวดล้อม ตลอดจน อารมณ์ความรู้สึกของบุคคลนั้นเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนอง ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลอาจจะเป็นที่ยอมรับหรือปฏิเสธจากบุคคลอื่นก็ได้

ความสำคัญของความคิดเห็น

การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาหาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่ง ซึ่งแต่ละคนจะแสดงความเชื่อมั่นและความรู้สึกใดๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นการใช้ประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบาย การเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน เพราะจะทำให้เกิดการดำเนินการต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเกิดความพอใจของผู้ร่วมงาน

สุกิจ เหลืองสกุลไทย (2544 : 6) ได้เสนอแนะว่าวิธีที่ง่ายที่สุดในการที่จะบอกถึงความคิดเห็นก็คือการแสดงให้เห็นถึงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความ เพราะจะทำให้เห็นว่าความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะเช่น ไรก็ได้สามารถทำตามความคิดเห็นเหล่านั้นได้ หรือการวางแผนนโยบายใดๆก็ตามความคิดเห็นที่วัดออกมาได้จะทำให้ผู้บริหารเห็นสมควรหรือไม่ในการที่จะ ดำเนินนโยบายหรือล้มเลิกไป

โยธิน ศันสนยุทธรและคณะ (2524 : 46 ; อ้างถึงใน ชยากร เทศะบ่ารุง. 2544 : 7) กล่าวว่า การศึกษาความคิดเห็นมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างมากเพราะทำให้เราทราบ ความต้องการของบุคคลต่างๆในสังคม สะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของผู้กระทำได้ทำการปรับปรุง พฤติกรรมทัศนคติของผู้ถูกกระทำให้ดีกว่าเดิม ตัวอย่างที่เห็นได้ง่าย เช่น กิจการค้าของ บริษัทเอกชน โดยเฉพาะสถานีโทรทัศน์ จะสอบถามความคิดเห็นของผู้ชมต่อรายการโทรทัศน์ ต่างๆอยู่เสมอ เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีกว่าเดิม

จากความสำคัญของความคิดเห็นพอสรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นสภาพความรู้สึกที่ บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความรู้ การรับรู้

ประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับมา โดยบุคคลนั้นอาจจะแสดงออกมาทางใดทางหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการพูด ลักษณะท่าทาง หรือไม่แสดงออกเลยก็ได้

ประเภทของความคิดเห็น

สำหรับประเภทของความคิดเห็น ผู้วิจัยได้ศึกษาจากตำราและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเภทความคิดเห็น โดยได้มีผู้ให้ความหมายและนิยามไว้หลายท่านด้วยกัน และขอยกตัวอย่างและสรุปดังต่อไปนี้

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

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุดและเชิงลบสุด (Extremes) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้
2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Contents) การมีความคิดเห็นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น อาทิเช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ชอบยอมรับ และเห็นด้วย ความรู้ความเข้าใจในทางไม่ดี ไม่ชอบ รังเกียจ และไม่เห็นด้วย

สุชา จันทร์แถม (2545 : 14) ได้แบ่งความคิดเห็นเป็น 2 ประเภท คือ

1. การคิดโดยไม่ต้องมีจุดหมาย (Undirected Thinking) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าความคิดต่อเนื่อง การคิดแบบเชื่อมโยงเป็นความคิดที่ไม่มีจุดหมาย เป็นอิสระจากการถูกกำหนดด้วยเงื่อนไขภายนอก เช่น การฝัน การจินตนาการ การหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง เป็นต้น
2. การคิดอย่างมีจุดหมาย (The Goal - directed Thinking) เป็นการคิดที่มีกบฏรูปหลังจากที่คิดเสร็จ หรือเมื่อต้องการหาคำตอบในวิถีทางที่สมเหตุสมผลในการแก้ไขปัญหา การคิดแบบนี้มีเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น การวิเคราะห์การคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า ความคิดเห็นสามารถเกิดจากการเรียนรู้เข้าใจในสิ่งต่างๆ ที่ได้พบเห็นในชีวิตประจำวัน หรือมาจากประสบการณ์ที่เกิดจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีผลต่อจิตใจและความคิดประเภทของความคิดเห็นสามารถแบ่งได้ทั้งในทางที่ดี ได้แก่ การยอมรับและในทางที่ไม่ดี ได้แก่ การปฏิเสธอาจมีระดับความคิดเห็นในระดับธรรมดาและรุนแรง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกรักเกลียดของผู้นั้น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

การแสดงความคิดเห็นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแม้เป็นเรื่องเดียวกัน ไม่จำเป็นต้องเหมือนกันเสมอไปและอาจแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่ได้รับมาจนมีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็น

ธีระพร อุวรรณโร (2529 : 51-54) กล่าวว่า ความคิดเห็นเกิดขึ้นจากอิทธิพลต่างๆ ดังนี้

1. พ่อแม่ เป็นแหล่งอิทธิพลสูงสุด โดยเฉพาะในวัยเด็กซึ่งกำลังมีการพัฒนาทางด้าน ค่านิยม ความเชื่อและความรู้สึกนึกคิดออกมาในกรอบของครอบครัวที่มีพ่อแม่เป็นผู้มีอำนาจให้คุณ ทำเพื่อทำความดี ให้โทษเมื่อทำสิ่งไม่ดีหรือสิ่งที่พ่อแม่ไม่เห็นด้วย
2. กลุ่มต่างๆ ในสถานศึกษา เช่น ครูและเพื่อนๆ
3. ประสบการณ์ส่วนตัว นักจิตวิเคราะห์เน้นเรื่องประสบการณ์ที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรุนแรงและกระทบกระเทือนใจบุคคลได้นาน
4. สื่อมวลชน เช่น การโฆษณาประชาสัมพันธ์ต่างๆ ที่พยายามเปลี่ยนความเห็นของคน ให้หันไปนิยมผลิตภัณฑ์ต่างๆ ที่ต้องเข้าไปจำหน่ายให้กับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการองค์ประกอบของ ความคิดเห็น

ศักดิ์ สุนทรเสณี (2531 : 4) สรุปว่า การก่อตัวของความคิดเห็นไปในทิศทางใดเป็นผล สืบเนื่องมาจากเงื่อนไข 4 ประการ ได้แก่

1. กระบวนการเรียนรู้ที่สะสมเพิ่มพูนขึ้น โดยเป็นการบูรณาการองค์ความรู้รวมเข้าด้วยกันเช่น จากครอบครัว โรงเรียน เพื่อน เป็นต้น
2. ประสบการณ์ส่วนตัว เนื่องจากมนุษย์ต่างมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันออกไปซึ่งการ สังคมของประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมจะก่อให้เกิดการสร้างรูปแบบเป็นของตนเอง ดังนั้น ความคิดเห็นบางอย่างจึงเป็นเรื่องเฉพาะแต่ละบุคคล ที่พัฒนาไปตามวิถีชีวิต
3. การเลียนแบบ การถ่ายทอดความคิดเห็นของคนบางคน ได้มาจากการเลียนแบบ ความคิดเห็นของคนอื่นที่ตนเองเกิดความพอใจ ศรัทธา ชื่นชอบ เช่น ครอบครัว อาจารย์ คารา นักการเมือง หรือบุคคลสำคัญ เป็นต้น
4. อิทธิพลของกลุ่มสังคม การอยู่ร่วมในสังคมก่อให้เกิดการน้อมรับเอาความคิดเห็น ของกลุ่มมาเป็นของตน ซึ่งอาจเป็นทั้งการยอมรับโดยสมัครใจหรือการยอมรับแบบจำยอม เพื่อมิให้ เป็นการขัดหรือฝืนกระแสสังคมได้ทั้งนั้น ซึ่งกลุ่มสังคมที่มีอิทธิพลต่อมนุษย์อย่างมาก ได้แก่ กลุ่ม ศาสนา กลุ่มวัฒนธรรม สถาบันต่างๆ เป็นต้น

ออสแคมป์ (Oskamp. 1977 ; อ้างถึงในสุนันทา อ่อนรัมย์. 2548 : 14) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความคิดเห็น ดังนี้คือ

1. ปัจจัยทางพันธุกรรมและสรีระ คือ อวัยวะต่างๆ ของบุคคลที่ได้รับความรู้ ความคิดปกติของอวัยวะ ความบกพร่องของอวัยวะสัมผัส ซึ่งมีผลต่อความคิดเห็น ไม่ติดต่อ บุคคลภายนอก ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล คือ บุคคลได้ประสบการณ์ด้วยตนเอง

การกระทำด้วยตนเองหรือได้พบเห็น ทำให้บุคคลมีความฝังใจและเกิดความคิดต่อประสบการณ์เหล่านั้นต่างกัน

2. อิทธิพลของผู้ปกครอง คือ เมื่อเป็นเด็กผู้ปกครองจะเป็นผู้ใกล้ชิด และให้ข้อมูลแก่เด็กได้มาก ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมและความคิดเห็นของเด็กด้วย

3. ทักษะ และความคิดเห็นของกลุ่ม คือ เมื่อบุคคลเจริญเติบโตย่อมจะต้องมีกลุ่มและสังคม ดังนั้นความคิดเห็นของกลุ่มเพื่อน กลุ่มอ้างอิง หรือการอบรมสั่งสอนของโรงเรียน หน่วยงานที่มีความคิดเห็นเหมือนกันหรือแตกต่างกัน ย่อมมีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลด้วย

4. สื่อมวลชน คือ สื่อต่าง ๆ ที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของคนเรา ดังนั้นสื่อเหล่านี้ซึ่งได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร จึงเป็นปัจจัยอันหนึ่งที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคคล

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางความคิดเกี่ยวข้องกับประเด็นความสนใจหรือปัญหาประเด็นใดประเด็นหนึ่งช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากสิ่งที่ยังตกลงกันไม่ได้ จำเป็นต้องมีการถกเถียงหาเหตุผลมาอภิปรายกันให้เห็นทั้งข้อดีและข้อเสีย

วิธีวัดความคิดเห็น

สำหรับการวัดความคิดเห็นนั้น ได้มีผู้ทำวิจัยและออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความคิดเห็น ไว้หลายอย่างตามความเหมาะสมของเนื้อหาที่ทำการศึกษา ดังต่อไปนี้

ไพรัช สุขสงวน (2542 : 10) เสนอว่า วิธีการวัดความคิดเห็นโดยมากจะให้ผู้ที่ตอบคำถามเลือกตอบแบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็น จะต้องระบุให้ผู้ตอบ ตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ แบบสอบถามประเภทนี้นิยมสร้างตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งแบ่งน้ำหนักความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับใจความว่าเป็นปฏิฐาน (Positive) หรือ ปฏิเสธ (Negative)

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

1. การฉายภาพ เป็นการวัดโดยการสร้างจินตนาการจากภาพโดยภาพจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงความคิดเห็นออกมา และสามารถพิจารณาได้ว่าบุคคลมีความคิดเห็นหรือมีความรู้สึกอย่างไรต่อภาพที่เห็น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ได้รับมาเป็นสำคัญ

2. การสัมภาษณ์ เป็นการซักถามบุคคลช่วยให้ได้ข้อมูลที่ขยายครอบคลุมทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

3. การใช้แบบสอบถาม เป็นวิธีการวัดความคิดเห็นที่สิ้นเปลืองเวลา และเงินทุนน้อยกว่าวิธีอื่น โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มที่ต้องการศึกษาให้ตอบกลับมาแต่มีข้อจำกัดคือผู้ที่ถูกถามต้องอ่านออกเขียนได้

4. การให้เล่าความรู้สึก เป็นการวัดโดยการให้บุคคลเล่าความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา ซึ่งผู้เล่าจะบรรยายความรู้สึกนึกคิดตามประสบการณ์ และความสามารถออกมาถึงแม้ไม่สามารถวัดความคิดเห็นได้โดยตรงแต่เนื่องจากความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้วยภาษาพูด ภาษาเขียน จึงสามารถวัดได้จากการแสดงออกดังกล่าว โดยอาศัยเครื่องมือต่างๆ เช่น การตอบแบบสอบถาม การฉายภาพ การสัมภาษณ์ และการเล่าความรู้สึก เป็นต้น

จากแนวความคิดดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของแต่ละบุคคล ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและมีได้ถูกบังคับจากบุคคลอื่น ไม่มีการวินิจฉัยว่า ถูก หรือ ผิด เป็นการแสดงออกในเชิงบวกหรือลบก็ได้ ความคิดเห็น เป็นการอาศัยพื้นฐานการศึกษา ประสบการณ์ สภาพแวดล้อม กลุ่มสังคมที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สื่อประเภทต่างๆ เป็นเหตุผล สนับสนุน ความคิดเห็นของบุคคลนั้นๆ นอกจากนี้แล้วความคิดเห็นอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา

แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการปกครอง

การกระจายอำนาจ เป็นการกระทำหรือมาตรการที่รัฐบาลกลางหรือการบริหารราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคได้มอบอำนาจให้ท้องถิ่นจัดทำกิจการหรือการบริการสาธารณะบางเรื่องภายในเขตของแต่ละท้องถิ่นหรือโอนภารกิจบริการสาธารณะบางกิจการจากรัฐไปให้หน่วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความหมายของการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจเป็นการแบ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการดำเนินการต่างๆ ให้กับองค์กรหรือบุคคล ที่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์นั้นๆ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจไว้ดังนี้

จาร์พงษ์ พลเดช และคณะ. (2540 : 12) ได้รวบรวมความหมายของการกระจายอำนาจซึ่งนักวิชาการหลายท่าน อาทิเช่น ประทาน คงฤทธิศึกษากร, ประหยัด หงส์ทองคำ และ ศาสตราจารย์อนนาร์ต ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

การกระจายอำนาจแบ่งออกได้ 2 ความหมาย คือ

1. การกระจายอำนาจตามอาณาเขต หมายถึง การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นจัดทำกิจการหรือบริการสาธารณะภายในเขตท้องถิ่น แต่ละท้องถิ่นมีอิสระบางประการในการปกครองตนเอง เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

2. การกระจายอำนาจตามกิจการ หมายถึง การมอบอำนาจให้องค์กรสาธารณะจัดกิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง เพื่อให้มีอิสระในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับเทคนิคของงานนั้น เช่น การไฟฟ้า การประปา และการโทรศัพท์ เป็นต้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 293) ได้ให้ความหมายการกระจายอำนาจทางการบริหาร หมายถึง ความพยายามที่จะมอบอำนาจหน้าที่ทั้งหมดไปยังผู้บริหารในระดับต่างๆ ที่อยู่รองลงมาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ยกเว้นแต่อำนาจหน้าที่บางอย่างซึ่งจำเป็นจะต้องสงวนไว้ที่ส่วนกลาง

จากความหมายต่างๆ ข้างต้น สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจเป็นวิธีการที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้แก่องค์กรอื่นๆ เพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยมีความเป็นอิสระ ความสมควรและยังเป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ประชาชนแต่ละท้องถิ่น ได้มีโอกาสเข้าร่วมในการแบ่งเบาภาระหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะบางประการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น

หลักการกระจายอำนาจ

หลักการกระจายอำนาจควรมีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ นโยบายการดำเนินการ งบประมาณ ตลอดจนการกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสม ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึงหลักการกระจายอำนาจไว้ดังนี้

จารุพงศ์ พลเดช และคณะ (2540 : 14-13) ได้กล่าวถึงหลักการกระจายอำนาจต้องมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1. มีความเป็นนิติบุคคล การกระจายอำนาจปกครองนั้น จะต้องมียุติการเป็นนิติบุคคลต่างหากจากองค์กรของรัฐบาลกลาง การมียุติการเป็นนิติบุคคลต่างหากนี้ ก็เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่คน องค์กรเหล่านี้จะต้องมีงบประมาณ ทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

2. มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่เป็นหลักการที่สำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจปกครอง เพราะหากองค์กรนั้นไม่มีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องรอคำสั่งจากรัฐบาลกลางอยู่เสมอ องค์กรเช่นนี้จะมีลักษณะไม่ผิดไปจากหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคต่างๆทั่วประเทศ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติภารกิจของตนเอง ตลอดจนมีอิสระพอสมควรในการกำหนดนโยบายหรือการ

ตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ แต่อำนาจอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีพอสมควรไม่มากเกินไป จนเกิดความกระทบกระเทือนต่อเอกภาพและอธิปไตยของตนเองเป็นของตนเอง หากแต่ควรมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดให้มีองค์การที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ทางด้านนิติบัญญัติและบริหารกิจการมอันเป็นหน้าที่ของคุณเท่านั้น

3. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหารและเจ้าหน้าที่นิติบัญญัติการปกครองตนเองในท้องถิ่นของประชาชนนั้น อาจจะทำแล้วแต่ความสามารถและความสนใจของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ เช่น อาจจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นเฉพาะการไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งตัวแทนของคนเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น แต่บางคนอาจมีความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการปกครองท้องถิ่นมากกว่านั้น ถึงกับสมัครเข้ารับเลือกตั้งเป็นตัวแทนของประชาชนเพื่อให้ได้มีโอกาสเข้ามามีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่นด้วยตนเองอาจจะทำได้

4. มึงงบประมาณเป็นของตนเอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ด้วยตนเอง รวมไปถึงการมีอำนาจในการบริหารงบประมาณที่ได้มานั้นด้วย การให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ด้วยตนเองนี้ เป็นการมอบอำนาจการตัดสินใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด ตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติการ การจัดเก็บรายได้ การบริหาร และการบริการประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ประการของหลักการกระจายอำนาจที่กล่าวมานี้ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีองค์ประกอบครบทั้ง 4 ประการ และสามารถปฏิบัติงานโดยปราศจากการถูกควบคุมหรือถูกแทรกแซงจากหน่วยงานในระดับที่สูงกว่า ไม่ว่าจะเป็นส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคแล้ว ย่อมจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสมบูรณ์พร้อมที่จะปฏิบัติงาน เพื่อท้องถิ่นของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับส่วนประกอบอื่นๆ ด้วย

ลักษณะสำคัญของหลักการกระจายอำนาจการปกครอง

การกระจายอำนาจทำให้เกิดการจัดระเบียบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลถือได้ว่าเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งตามแนวความคิดของหลักการกระจายอำนาจการปกครอง

ชวงค์ ฉายะบุตร (2539 : 22) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการกระจายอำนาจไว้ดังนี้

1. มีการจัดตั้งองค์การขึ้นเป็นนิติบุคคลเพิ่มขึ้นจากส่วนกลาง
2. มีการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง

3. มีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองได้ตามสมควร คือมีอำนาจวินิจฉัยและ
ดำเนินการได้เองด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของตนเอง

4. มีงบประมาณรายได้เป็นของท้องถิ่น ตลอดจนเงินอุดหนุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการ
ดำเนินกิจการต่างๆ

5. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่เป็นของท้องถิ่นของตนเอง การกระจายอำนาจการปกครอง
นั้น จะต้องมีเจ้าหน้าที่อื่นเป็นพนักงานของตนเองเป็นส่วนใหญ่หรือของทั้งหมด เจ้าหน้าที่เหล่านี้
มิได้ขึ้นในสังกัดกระทรวง ทบวง ในส่วนกลางโดยตรง แต่เป็นเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นแต่ละแห่ง
นั่นเอง

หลักการกระจายอำนาจ จะเห็นได้ว่ารัฐได้มอบอำนาจทั้งทางด้านการบริหารและการ
ปกครองให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปดำเนินการในการปกครองตนเอง โดยมีความเป็น
อิสระพอสมควร มีงบประมาณและรายได้ รวมทั้งจะต้องมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเองเป็น
ส่วนใหญ่หรือทั้งหมด

แนวคิดการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือการที่รัฐบาลมอบความ
รับผิดชอบในการบริการสาธารณะของรัฐแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

โกวิท พวงงาม (2550 : 42) ได้ให้แนวคิดการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น มีสาระสำคัญดังนี้

1. การเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ข้อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารจัดการ การ
บริหารงานบุคคล และการเงินการคลังของตนเอง

2. การบริหารราชการแผ่นดินและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น รัฐกระจายอำนาจให้
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตัดสินใจในกิจกรรมมากขึ้น เพียงแค่กำกับควบคุมดูแลให้การ
สนับสนุน ส่งเสริมด้านเทคนิควิชาการ และตรวจสอบติดตามประเมินผล

3. การมีประสิทธิภาพการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นต้องจัดการต้องจัดการให้การบริการสาธารณะให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีคุณภาพมาตรฐาน มี
ความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

จากความหมายต่างๆ ข้างต้น สรุปได้ว่า รัฐกระจายอำนาจให้้องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นตัดสินใจในกิจกรรมมากขึ้น เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอิสระในการกำหนด

นโยบายและการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อมมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล และการเงินการคลังของตนเอง

เป้าหมายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 เป็นการถ่ายโอนภารกิจและการบริการสาธารณะที่รัฐดำเนินการอยู่ภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

สมพันธ์ เศรษฐธิก และคณะ (2546 : 3-4) ได้กล่าวถึงการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. ให้มีการถ่ายโอนภารกิจในการจัดบริการสาธารณะของรัฐให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใน 4-10 ปี
2. กำหนดให้การจัดสรรภาษีและอากร เงินอุดหนุนและรายได้อื่นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคิดเป็นสัดส่วนต่อรายได้รัฐบาลภายในปีพุทธศักราช 2549 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35
3. จัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี เกี่ยวกับการจัดการบริการสาธารณะให้จัดสรรเงินอุดหนุนให้ตามความจำเป็น และความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. จัดระบบการถ่ายโอนบุคลากรจากหน่วยงานของรัฐ
5. ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับการถ่ายโอนภารกิจ จากความหมายต่าง ๆ ข้างต้น สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการบริหารจัดการบ้านเมืองของรัฐ ในระบบประชาธิปไตย โดยมุ่งลดบทบาทของรัฐส่วนกลางลง เหลือภารกิจหลักเท่าที่ควรทำ เท่าที่จำเป็น และให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานชุมชนท้องถิ่น ตามเจตนารมณ์ของประชาชนมากขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบการปกครองของชุมชนที่มีอาณาเขตแน่นอน แต่ไม่มีอำนาจอธิปไตยแยกตัวเป็นอิสระไปจากประเทศเป็นชุมชนที่มีสิทธิตามกฎหมายและการจัดองค์การที่จำเป็นเพื่อออกข้อบัญญัติในการจัดการเกี่ยวกับกิจกรรมท้องถิ่นของตน โดยอิสระ

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือ กระจายอำนาจไปให้หน่วยงานการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มี อำนาจในการปกครองร่วมกัน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ โดยมีตัวแทนซึ่ง ประชาชนเลือกขึ้นมา การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

ชวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 12-3) ได้ให้ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองของชุมชน ๆ หนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างในด้านความ เจริญ จำนวนประชากร หรือขนาดของพื้นที่ มีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความ เหมาะสม มีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเอง

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2541 : 33) ให้แนวคิดว่าการบริหารท้องถิ่น หมายถึง การที่ รัฐบาลในส่วนกลางให้หรือกระจายอำนาจหน้าที่ด้านการบริหาร ไปให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ซึ่ง รวมทั้งให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะบางประการเพื่อชุมชนของ ตนเอง หากรัฐบาลในส่วนกลางมอบอำนาจให้แก่ข้าราชการประจำหรือมอบอำนาจให้หน่วยงาน ของรัฐไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคหรือในชนบท เช่นนี้ไม่เรียกว่าเป็นการบริหารท้องถิ่น แต่ ความเป็นอิสระของหน่วยการบริหารท้องถิ่นจะมีมากจนถึงขนาดที่เป็นอิสระ โดยไม่ขึ้นกับรัฐบาล ในส่วนกลาง ในเวลาเดียวกันเพื่อให้การบริหารท้องถิ่นดำเนินการไปได้จึงจำเป็นต้องมีหน่วยการ บริหารท้องถิ่นที่รับผิดชอบในการบริหารท้องถิ่น เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชน ส่วนรวมในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปริญญา เทวานฤมิตรกุล (2544 : 33) ได้ให้ความหมายของการปกครองส่วน ท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่ประชาชนมีสิทธิในการปกครองตนเองในเรื่องของท้องถิ่น โดย รัฐมีหน้าที่ให้ความเป็นอิสระแก่ประชาชนในการปกครองตนเองในระดับท้องถิ่น หรือเรียกว่า การกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้ท้องถิ่น แต่การให้ความเป็นอิสระนี้ มีข้อจำกัด

พวงทอง โยธาใหญ่ (2545 : 9) กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเอง โดยให้มีหน่วย การปกครองส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนา และให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่องค์กร หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย คัดสินใจ และดำเนินการ ภายใต้อำนาจของกฎหมายที่กำหนดภายในท้องถิ่นของตนเท่านั้น และหน่วยการปกครองส่วน ท้องถิ่นนี้ต้องอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

อนึ่ง เหล่าบรรพชน (2545 : 27) ได้ให้ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การเป็นประชาธิปไตยที่ท้องถิ่นนั้น ต้องเน้นการที่ประชาชนปกครองตนเองโดยตรงให้มากขึ้น คือ ประเทศที่เป็นประชาธิปไตย เน้นการเลือกผู้แทน แต่ประชาธิปไตยของท้องถิ่น เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยตรง

จากแนวความคิดข้างต้นของนักวิชาการ ที่ให้มุมมองไว้ค่อนข้างจะหลากหลายแต่โดยสรุปแล้วการปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรหนึ่ง ที่มีพื้นที่อาณาเขตของตนเอง มีประชากร มีรายได้ตามที่หลักเกณฑ์กำหนด โดยมีอำนาจและมีอิสระในการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตน รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ให้บริการในด้านต่างๆแก่ประชาชน ซึ่งประชาชนในพื้นที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง โดยผ่านตัวแทนที่มาจาก การเลือกตั้ง แต่ในความเป็นอิสระต้องอยู่ภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญ และยังคงมีรัฐบาลกลางกำกับดูแล

หลักการปกครองท้องถิ่น

หลักการปกครองส่วนท้องถิ่น มีรูปแบบหน่วยการปกครองท้องถิ่นหลายรูปแบบ ตามความแตกต่างของความเจริญ ประชากร หรือขนาดของพื้นที่ และมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม และได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2532 :4) กล่าวถึงหลักการปกครองท้องถิ่นไว้ 4 ประการคือ

1. องค์กรปกครองท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้น โดยกฎหมาย แยกจากรัฐบาลกลางมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน
2. มีอิสระในการบริหารงาน และสามารถใช้จ่ายเงินของตนเองในการวินิจฉัย และการกำหนดนโยบายภายใต้การควบคุมของรัฐ
3. มีงบประมาณของตนเอง โดยมีอำนาจเก็บภาษีและรายได้อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

4. ผู้บริหารท้องถิ่น ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนทั้งหมดหรือบางส่วน

หลักการเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศประชาธิปไตยมีสาระสำคัญ พอสรุปได้ดังนี้ (อมร รักษาสัตย์. 2543 : 204-210)

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรของประชาชนเพื่อประชาชน
 - 1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรของประชาชนในท้องถิ่นประชาชนในท้องถิ่นเป็นเจ้าของอำนาจในการปกครองท้องถิ่น ประชาชนซึ่งเป็นเจ้าของอำนาจในการปกครองท้องถิ่นย่อมเป็นเจ้าขององค์กรส่วนท้องถิ่นด้วย ประชาชนจึงเป็นผู้กำหนดว่าองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีลักษณะอย่างไร ใหญ่เล็กแค่ไหน มีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใดมีรูปแบบโครงสร้างอย่างไร

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรโดยประชาชนในท้องถิ่น ประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจปกครองตนเองตามอุดมการณ์ประชาธิปไตย การปกครองท้องถิ่น จึงเป็นการปกครองโดยประชาชน แต่เนื่องจากประชาชนไม่สามารถดำเนินการปกครองได้ด้วยตนเอง จึงมอบอำนาจให้สมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่นทำหน้าที่บริหารแทน โดยการเลือกตั้งจากประชาชน

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรเพื่อประชาชน เป้าหมายหลักของการปกครองและการบริหารท้องถิ่น คือการสนองเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นในการแก้ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเป็นหลัก

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคล

2.1 มีอำนาจตามกฎหมาย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งโดยมีกฎหมายรับรองตามกฎหมายมหาชน มีอำนาจในการถือสิทธิและใช้สิทธิตามกฎหมาย เช่น การเป็นเจ้าของที่ดิน การซื้อ การจ้าง อำนาจในการเก็บภาษีอากร การเวนคืนอสังหาริมทรัพย์

2.2 มีความเป็นอิสระในการบริหารกิจการของตนเอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระ มีความเป็นเอกเทศแยกต่างหากจากรัฐบาลกลาง มีงบประมาณของตนเอง มีบุคลากรของตนเอง สามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการกำหนดนโยบาย แก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เอง

สมพล ใจเย็น (2550 : 23-25) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นรูปแบบการปกครองที่เกิดขึ้นจากหลักการกระจายอำนาจการปกครองตามที่โดยท้องถิ่น จะจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นมา ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ เพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างตามกฎหมายกำหนดให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยการดำเนินการดังกล่าวจะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลางซึ่งสรุปหลักการสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นคือ การให้คนในท้องถิ่นปกครองตนเอง

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

จากแนวความคิดข้างต้นของนักวิชาการ สรุปได้ว่า หลักการปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การปกครองท้องถิ่น มีอิสระในการบริหารงาน มีงบประมาณของตนเอง โดยมีอำนาจเก็บภาษี และรายได้อื่น ๆ ประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจปกครองตนเองตามอุดมการณ์ประชาธิปไตย การปกครองท้องถิ่น จึงเป็นการปกครองโดยประชาชน แต่เนื่องจากประชาชนไม่สามารถดำเนินการปกครองได้ด้วยตนเอง จึงมอบอำนาจให้สมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่นทำหน้าที่บริหารแทน โดยการเลือกตั้งจากประชาชน

ลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นไทย

การปกครองส่วนท้องถิ่น ไทยเป็นการบริหาร โดยประชาชนในท้องถิ่น ในอาณาบริเวณพื้นที่หนึ่ง โดยรัฐบาลมอบอำนาจให้ดำเนินกิจการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นนั้นซึ่งมีบุคลากรและงบประมาณเป็นของตนเอง ซึ่งมีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นไทยไว้ดังนี้

จากแนวความคิดในการปกครองท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐที่จะรักษาความมั่นคงและความผาสุกของประชาชน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจปกครอง และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง จึงสามารถสรุปความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้ (ชวงค์ ฉายะบุตร. 2539 : 27-29)

1. การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ รากฐานการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนทางการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ให้ประชาชนรู้ดีว่าตนมีความเกี่ยวข้องกับส่วนใดส่วนเสียในการปกครองที่คนอาศัยอยู่ อันจะนำมาซึ่งความเลื่อมใสศรัทธาในระบอบการปกครองประชาธิปไตย โดยประชาชนจะมีโอกาสเลือกตั้ง ฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร การเลือกตั้งจะเป็นการฝึกฝนให้ประชาชนมีดุลยพินิจเลือกผู้แทนที่เหมาะสม สำหรับผู้ได้รับเลือกเข้าไปบริหารกิจการของท้องถิ่น นับว่าเป็นผู้นำในท้องถิ่นที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถบริหารงานท้องถิ่นเกิดความชำนาญในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป

2. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง หัวใจของการปกครองท้องถิ่นประการหนึ่งคือ การปกครองตนเองไม่ใช่เกิดจากคำสั่งเบื้องบน การปกครองตนเองก็คือ การปกครองที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองซึ่งผู้บริหารท้องถิ่น นอกจากจะได้รับการเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่น โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนแล้ว ผู้บริหารท้องถิ่นต้องรับฟังเสียงประชาชนด้วยวิถีทางประชาธิปไตยต่าง ๆ

3. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวความคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง การปกครองท้องถิ่นโดยยึดหลักการกระจายอำนาจให้เกิดการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การดำเนินการพัฒนาชนบทที่ผ่านมามีอุปสรรคสำคัญประการหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมจากประชาชนในท้องถิ่นอย่างเต็มที่ ซึ่งการพัฒนาชนบทอย่างได้ผลนั้นจะต้องเริ่มมาจากการช่วยตนเองของท้องถิ่นทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรง โดยอาศัยโครงสร้างความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง ซึ่งต้องมาจากการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงไม่เช่นนั้นแล้วการพัฒนาชนบทจะเป็นลักษณะการหยิบยื่นให้

4. การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ เนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไม่ว่าทางภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชาชน ความต้องการ และปัญหาแตกต่างกัน ผู้ที่ให้บริการหรือแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องกับความต้องการของประชาชนก็ต้องรู้ถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

5. การปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารของประเทศในอนาคต หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การได้รับเลือกตั้งการสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมืองของตน และยังฝึกทักษะการบริหารงานในท้องถิ่นอีกด้วย

อลงกรณ์ อรรถแสง (2547 : 7) ได้เสนอลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นไทยว่ามีองค์ประกอบ 5 ประการดังนี้

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

โกวิท พวงงาม (2548 : 33) โดยกล่าวรายละเอียดลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชนทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันนำไปสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย
2. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล
3. การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเอง ต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยแก้ไขปัญหาลงมือของท้องถิ่นของตน
4. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ
5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศในอนาคต
6. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง จากคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นประกอบด้วยความเป็นองค์กรในชุมชนที่จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายส่วนกลาง มีขอบเขตพื้นที่ปกครองที่กำหนดไว้แน่นอน มีสถานภาพเป็นนิติบุคคลจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย มีสถานภาพเป็นนิติบุคคลจัดตั้งโดยกฎหมาย มีอิสระในการดำเนินกิจกรรมทั้งในด้านการคลัง การจัดเก็บภาษี การหารายได้ตามที่กฎหมายกำหนด การจัดทำงบประมาณด้วยตนเอง รวมถึงการกำหนดนโยบายภายใต้การควบคุมของรัฐ และมีการแบ่งองค์กรเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายผู้บริหารท้องถิ่นและฝ่ายสภาท้องถิ่น โดยประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองตั้งแต่ขั้นตอนการเลือกตั้งคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น รวมถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและติดตามตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล

1. ประวัติขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประวัติองค์การบริหารส่วนตำบลโดยย่อ ในสมัยจอมพล ป. พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรีของประเทศไทย ได้เดินทางไปราชการ ณ ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศต่างๆ ในยุโรป ในปี พ.ศ. 2488 หลังจากกลับมาแล้วเห็นว่าการบริหารราชการท้องถิ่นของประเทศต่างๆ ราษฎรมีส่วนในการบริหารท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งเป็นแนวคิดที่สำคัญในการบริหารประเทศตามระบอบประชาธิปไตย จึงได้มีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล

พ.ศ. 2499 จัดตั้งหน่วยปกครองส่วนท้องถิ่น เรียกว่า “องค์การบริหารส่วนตำบล” แต่ประสบปัญหาหลายประการ จึงถูกยกเลิกบริหารราชการเสียใหม่ จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2515 จัดระเบียบบริหารงานในตำบลให้เหลือเพียงรูปแบบเดียว เรียกว่า “สภาตำบล” องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 ก็ถูกยกเลิกไปด้วย ต่อมาในปี พ.ศ. 2537 นายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีกระแสเรียกร้องจากประชาชน โดยประชาชนต้องการที่จะมีอำนาจในการบริหารท้องถิ่นของตนเองมากขึ้น เนื่องจากสภาตำบลไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ทำให้การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ ขาดความคล่องตัวในการบริหารและรัฐบาลก็เล็งเห็นถึงความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นเช่นเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนมากยิ่งขึ้น จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มาตรา 6 ของ พ.ร.บ. ฉบับนี้ได้ยกฐานะสภาตำบล ซึ่งมีรายได้ตามที่กฎหมายกำหนดตามมาตรา 40 สภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนใน ปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท ให้จัดตั้งเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลได้ และให้โอนบรรดางบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิเรียกร้องหนี้ และเจ้าหน้าที่ของสภาตำบลไปเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา 4 และมาตรา 95 วรรค 4 และต่อมาได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้มีการแก้ไขกฎหมายสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภาได้เห็นชอบร่างพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 (ช่วงศ. ฉายะบุตร. 2539 : 35)

2. การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีการบริหารงานตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ดังนี้

2.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.1.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎร

2.1.2 อายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีกำหนดคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

2.1.3 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

2.1.3.1 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.1.3.2 พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วน

ตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

2.1.3.3 ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนพัฒนาตำบล และกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

2.1.4 สภากลางการบริหารส่วนตำบลมีประธานสภาและรองประธานสภา 1 คน ซึ่งเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.1.5 ประธานสภาและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี

2.1.6 ปีหนึ่งให้มีสมัยประชุมสามัญ 2 สมัย หรือหลายสมัยแล้วแต่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะกำหนดแต่ต้องไม่เกิน 4 สมัย

2.1.7 ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน เป็นเลขานุการ มีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการ และการจัดการประชุม

2.2 คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2.1 คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่ง และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสองคน แล้วเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง

2.2.2 คณะผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

2.2.2.1 บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติข้อบัญญัติและแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2.2.2 จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ

2.2.2.3 รายงานการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละสองครั้ง

2.2.3 ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แทนขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.2.4 ในกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างไร ให้ผู้รักษาราชการแทนทำหน้าที่กรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในระหว่างรักษาราชการแทนด้วย

2.2.5 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ

บริหารส่วนตำบล ให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายองค์การบริหารส่วนตำบล รอง
นายองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบลเป็นเจ้าของงานตามประมวลกฎหมาย
อาญา

2.2.6 ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายองค์การบริหารส่วน
ตำบลและพนักงานส่วนตำบล ซึ่งนายองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งมีอำนาจเปรียบเทียบคดี
ละเมิดข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลได้

3. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.1 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้าน
เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

3.2 องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
ดังต่อไปนี้

3.2.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

3.2.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ
รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

3.2.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

3.2.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

3.2.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

3.2.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

3.2.7 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3.2.8 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม

อันดีของท้องถิ่น

3.2.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ
หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

3.3 องค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วน
ตำบล ดังต่อไปนี้

3.3.1 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

3.3.2 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

3.3.3 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

3.3.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ

สวนสาธารณะ

- 3.3.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- 3.3.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 3.3.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 3.3.8 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- 3.3.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3.3.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- 3.3.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 3.3.12 การท่องเที่ยว
- 3.3.13 การผังเมือง
- 3.4 ให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีพนักงานส่วนตำบลและอาจจัดแบ่งการบริหารงานออกเป็น
- 3.4.1 สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- 3.4.2 ส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น
4. รายได้และรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 4.1 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายได้ ดังต่อไปนี้
- 4.1.1 รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 4.1.2 รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 4.1.3 รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 4.1.4 ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับ ตามที่จะมีกฎหมายกำหนดไว้
- 4.1.5 เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้
- 4.1.6 รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้
- 4.1.7 เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- 4.1.8 รายได้อื่นตามที่จะมีกฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 4.2 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายจ่าย ดังต่อไปนี้
- 4.2.1 เงินเดือน
- 4.2.2 ค่าจ้าง
- 4.2.3 เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ

4.2.4 ค่าใช้สอย

4.2.5 ค่าวัสดุ

4.2.6 ค่าครุภัณฑ์

4.2.7 ค่าที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่น ๆ

4.2.8 ค่าสาธารณูปโภค

4.2.9 เงินอุดหนุนหน่วยงานอื่น

4.2.10 รายจ่ายอื่นใดตามข้อผูกพัน หรือตามที่กฎหมายหรือระเบียบ

ของกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้

5. การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล

5.1 ให้นายอำเภอมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

5.2 เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม นายอำเภอจะรายงานเสนอความคิดเห็นต่อผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อขูบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้

5.3 เมื่อมีการขูบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือถือว่ามี การขูบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นใหม่ภายใน 60 วัน

5.4 หากปรากฏว่าคณะกรรมการบริหารกระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อย หรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการ ไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจสั่งให้คณะกรรมการบริหารทั้งคณะหรือคณะกรรมการบริหารบางคนพ้นจากตำแหน่งได้ ตามคำแนะนำของนายอำเภอ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การกำกับดูแล กฎหมายได้กำหนดให้ นายอำเภอและผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้กำกับดูแล องค์การบริหารส่วนตำบล โดยการให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติตำบล เป็นผู้อนุมัติข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย การสั่งให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้รับเลือกตั้งพ้นจากตำแหน่ง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการดำเนินงานบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

โกวิท พวงงาม (2550 : 164) ได้ให้แนวคิดว่าการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น ได้มีการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคล โดยพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้กำหนดให้ระดับจังหวัดนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองร่วมกัน เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองโดยตรง และในระดับประเทศยังกำหนดให้มีคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นมาอีกคณะหนึ่ง เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นในระดับจังหวัด ให้มีความสอดคล้องกัน

การกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

สำหรับประเทศไทยแล้วการบริหารงานบุคคลได้มีการพัฒนาจากอดีตถึงปัจจุบันเป็นอย่างมาก มีการส่งเสริมให้นักบริหารทรัพยากรบุคคลได้สร้างสรรค์กลยุทธ์ใหม่ๆ ซึ่งในยุคโลกาภิวัตน์จำเป็นจะต้องคำนึงถึงการบริหารงานบุคคลที่เน้นความเร็ว การบริหารงานบุคคลที่เน้นความคุ้มค่า การบริหารงานบุคคลที่เน้นความสมดุล การบริหารงานบุคคลที่เน้นความยืดหยุ่น และการบริหารงานบุคคลที่เน้นการกระจายอำนาจ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร

ธานี ศักดิ์เศรษฐ์ (2543 : 4) กล่าวถึงการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ว่า นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2542 เป็นต้นมา รัฐบาลโดยกระทรวงมหาดไทย มีนโยบายที่แน่วแน่ในการที่จะกระจายอำนาจทางการบริหารงานบุคคลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยปรับระบบและองค์กรในการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นให้มีเอกภาพและเป็นองค์กรร่วมระหว่างรัฐ ท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการออกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ออกมาบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 พฤศจิกายน 2542 ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องรับกับรัฐธรรมนูญ ปีพุทธศักราช 2540 มาตรา 288 และนโยบายของรัฐบาลในการโอนบุคลากรระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น และระหว่างส่วนกลางกับส่วนท้องถิ่นให้พนักงานส่วนท้องถิ่นทราบอนาคตของตนเอง และมีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตตามพระราชบัญญัติดังกล่าว กำหนดให้การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล มีองค์กรทำหน้าที่บริหารงานบุคคลเป็นของตนเองเรียกว่า “คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล” และมี “คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลของจังหวัด” เพื่อทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย โครงสร้างทั้งฝ่ายการเมืองและโครงสร้างทางการบริหารของงานประจำ ซึ่งต้องมีพนักงานปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน ดังนั้นการบริหารงาน

บุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ทราบถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอนำหลักและวิธีการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมาอธิบายดังนี้ (ระเบียบพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 25 และมาตรา 26)

1. องค์กรกลางเรียกว่า “คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล” ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศ คณะกรรมการประกอบด้วยรัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขานุการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมการปกครอง เป็นกรรมการ ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 9 คน เป็นกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน เป็นกรรมการ มีรองอธิบดีกรมการปกครอง เป็นเลขานุการ

2. องค์การบริหารส่วนจังหวัด เรียกว่า “คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลของจังหวัด” ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนั้นๆ ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้น จำนวน 8 คน เป็นกรรมการ ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 9 คน เป็นกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มาจากประชาชนจำนวน 9 คน เป็นกรรมการ มีข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลจำนวน 1 คน เป็นเลขานุการ

มาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช พ.ศ.2540 บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรมตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2544 ซึ่งพอสรุปได้ (ภิญโญ สาธร. 2544 : ออนไลน์) ดังนี้

1. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และปริมาณงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด ซึ่งแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น จะต้องเป็นไปตามกรอบมาตรฐานทั่วไป ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

2. โครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น การจัดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพ ปริมาณและความยากง่ายของงานในแต่ละตำแหน่ง ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และหากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการการจ่ายเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างได้ต่ำกว่าที่กำหนดในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 สามารถจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นพิเศษอีกก็ได้ ทั้งนี้ต้องให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

3. การสรรหาบุคคล การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการสอบคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาค ให้โอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิเท่าเทียมกันเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้เหมาะสมกับตำแหน่งตามวัตถุประสงค์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

4. การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งใด ให้คำนึงถึงความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่น ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ตามลักษณะงานของแต่ละองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

5. การเพิ่มทุนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการและการเลื่อนขั้นเงินเดือน

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีการเพิ่มทุนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติ ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและปฏิบัติตนของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด หากพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการถือว่าผู้นั้นมีความรับผิดชอบ จะได้รับบำเหน็จความชอบซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล ประโยชน์ตอบแทนอื่น หรือการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณี ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

สภาพทั่วไป

1. สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

ตำบลศรีภูมิเดิมขึ้นกับตำบลชุมแสง อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ และเมื่อปี พ.ศ. 2532 ได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทยให้ยกฐานะเป็นตำบลศรีภูมิ (ข้อมูลพื้นฐาน : ไม่มีเลขหน้า) โดยแยกออกจากตำบลชุมแสงประกอบด้วยทั้งหมด 8 หมู่บ้าน และต่อมาได้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2540 จนถึงปัจจุบันมีพื้นที่การปกครอง จำนวน 9 หมู่บ้าน

2. ที่ตั้ง

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ตั้งอยู่บ้านศรีภูมิ หมู่ที่ 1 ตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสังจังหวัดบุรีรัมย์ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอกระสัง ห่างจากอำเภอกระสัง ประมาณ 15 กิโลเมตร มีพื้นที่ครอบคลุม 9 หมู่บ้าน มีพื้นที่ 31.60 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 22,368 ไร่ โดยมีอาณาเขตติดต่อดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลห้วยสำราญ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์
 ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลชุมแสง อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์
 ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลกันทรารมย์ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์
 ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลเมืองไผ่ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์
 จำนวนหมู่บ้าน มีหมู่บ้านจำนวน 9 หมู่บ้าน อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ เดิมทั้งหมู่บ้านจำนวน 9 หมู่บ้าน

3. ประชากร

1.3.1 จำนวนครัวเรือนทั้งหมด 896 ครัวเรือน

1.3.2 จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ทั้งหมด 2,951 คน

1.3.3 จำนวนประชากรทั้งสิ้น 4,416 คนแยกเป็นประชากรชาย - หญิง ดังนี้

ชาย 2,113 คน

หญิง 2,303 คน

มีความหนาแน่นเฉลี่ย 140 คน / ตารางกิโลเมตร

ตาราง 1 จำนวนประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

ลำดับที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม
1	ม.1 บ้านศรีภูมิ	223	233	456
2	ม.2 บ้านไทรป่วน	220	227	447
3	ม.3 บ้านโคกสูง	352	379	731
4	ม.4 บ้านตะแบก	278	305	583
5	ม.5 บ้านดาฮ้อ	213	242	455
6	ม.6 บ้านกำเปร	158	177	335
7	ม.7 บ้านติม	179	179	358
8	ม.8 บ้านขาม	199	223	422
9	ม.9 บ้านโคกสูงใต้	291	338	629
รวม		2,113	2,303	4,416

ที่มา : สำนักงานทะเบียน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ข้อมูล ณ เดือน มิถุนายน 2552

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. การคมนาคม การจราจร

การคมนาคมขนส่ง ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ในปัจจุบันนับว่า สะดวกขึ้นมาก เพราะได้มีการพัฒนาถนนหนทางภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้การติดต่อระหว่างชุมชนสะดวกขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ มีทางหลวงจังหวัดสายกระสัง - ฝั่หลวง - ศรีภูมิ - หัวขำราษฎร์ ทำให้การติดต่อทำได้สะดวกขึ้น สามารถติดต่อกับอำเภอใกล้เคียง ได้สะดวก ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ - อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ระยะทาง 15 กิโลเมตร

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ - เมืองฝั่ - หัวขำราษฎร์ จังหวัดบุรีรัมย์ ระยะทาง 30 กิโลเมตร

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ - กระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ระยะทาง 57 กิโลเมตร

สายทางหลัก ถนนลาดยางทางหลวงสายกระสัง-ไผ่หลวง-ศรีภูมิ-ห้วยสำราญ
จำนวนถนนในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

1. ถนนลาดยางในหมู่บ้าน จำนวน 1 สาย ระยะทางรวม 3.662 กิโลเมตร
2. ถนนคอนกรีตในหมู่บ้าน จำนวน 35 สาย ระยะทางรวม 6.981 กิโลเมตร
3. ถนนหินคลุกหมู่บ้าน จำนวน 40 สาย ระยะทางรวม 27.969 กิโลเมตร
4. ถนนดิน นอกหมู่บ้าน จำนวน 37 สาย ระยะทางรวม 29.719 กิโลเมตร

2. การประปา

ระบบประปาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ได้ดำเนินการโดยแต่ละหมู่บ้านบริหารจัดการกันเอง ซึ่งมีจำนวนครัวเรือนที่ใช้น้ำประปา ประมาณ 470 ครัวเรือน

3. ไฟฟ้า

สำหรับการให้บริการประชาชนด้านการไฟฟ้า ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอกระสัง ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิรับผิดชอบในการบำรุงรักษาซ่อมแซม และจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการซื้ออุปกรณ์เฉพาะไฟฟ้าสาธารณะเพื่อให้แสงสว่างตามถนน ตรอก ซอย เท่านั้น

4. การสื่อสาร

สำนักงานโทรศัพท์อำเภอกระสัง ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลตำบลกระสัง ให้บริการโทรศัพท์ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

4.1 จำนวนโทรศัพท์สาธารณะ 16 คู่ (แต่เสียชีวิต)

4.2 จำนวนโทรศัพท์ในพื้นที่ 5 เลขหมาย

ที่ทำการไปรษณีย์กระสัง ตั้งอยู่เทศบาลตำบลกระสัง ให้บริการไปรษณีย์

จำหน่ายไปรษณียากร บริการรับ - ส่งรษณีย์ พัสดุ และค้ำแลกเงินไปรษณีย์แก่ประชาชน ทั่วไป

5. แหล่งน้ำ

5.1 ลำห้วย จำนวน 3 แห่ง คือ ห้วยสวาย ลำห้วยจะบก ลำห้วยเจมิง

5.2 สระน้ำ จำนวน 12 แห่ง กระจายอยู่ตามหมู่บ้านต่าง ๆ

5.3 หนองน้ำ จำนวน 3 แห่ง คือ หนองข้างค้าย หนองกระทะ หนองน้ำอาร์บี

5.4 บ่อน้ำตื้น จำนวน 187 แห่ง

5.5 บ่อบาดาล จำนวน 25 แห่ง

ด้านเศรษฐกิจ

1. การเกษตรกรรม

อาชีพเกษตรกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ มีดังนี้

1.1 การเพาะปลูก ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ มีการเพาะปลูกพืชที่สำคัญ คือ การเพาะปลูกข้าวหอมมะลิ ซึ่งมีการเพาะปลูกมากกว่าพืชชนิดอื่น พื้นที่ส่วนใหญ่จะเป็นที่ราบ จึงเหมาะแก่การปลูกข้าว นอกจากการปลูกข้าวแล้วยังมี พืชผักบางส่วนนอกฤดูทำนา

1.2 การปศุสัตว์ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ มีการเลี้ยงสัตว์เพื่อการจำหน่าย เช่น โค กระบือ สุกร ไก่ เป็ด เป็นต้น มีฟาร์มเลี้ยงสุกร 1 แห่ง

2. การพาณิชย์กรรมและบริการ

สถานประกอบการด้านพาณิชย์กรรม

2.1 ร้านค้าทั่วไป 47 แห่ง

2.2 สถานที่ประกอบการค้าที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ 24 แห่ง

3. อุตสาหกรรม

การประกอบการอุตสาหกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ส่วนใหญ่แล้วเป็นขนาดเล็กอุตสาหกรรมในครัวเรือน (ทองคำเปลวหมู่ที่ 3)

ตาราง 2 ประเภท/ขนาดโรงงานอุตสาหกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

ลำดับที่	ประเภทโรงงานอุตสาหกรรม	รวม
1	ตีทองคำเปลว	4
2	โรงสีข้าว (ขนาดเล็ก)	24
3	ซ่อมรถจักรยานยนต์	3

ด้านสังคม

1. จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ มีหมู่บ้านในเขตบริหารจำนวน 9 หมู่บ้าน ดังนี้

1. หมู่ที่ 1	บ้านศรีภูมิ	มีจำนวน	90	ครัวเรือน
2. หมู่ที่ 2	บ้านไทรปวน	มีจำนวน	86	ครัวเรือน
3. หมู่ที่ 3	บ้านโคกสูง	มีจำนวน	168	ครัวเรือน
4. หมู่ที่ 4	บ้านตะแบก	มีจำนวน	124	ครัวเรือน
5. หมู่ที่ 5	บ้านดาฮ้อ	มีจำนวน	89	ครัวเรือน

6. หมู่ที่ 6 บ้านกำแพง	มีจำนวน	57	ครัวเรือน
7. หมู่ที่ 7 บ้านดิม	มีจำนวน	81	ครัวเรือน
8. หมู่ที่ 8 บ้านขามสามัคคี	มีจำนวน	96	ครัวเรือน
9. หมู่ที่ 9 บ้านโคกสูงใต้	มีจำนวน	105	ครัวเรือน

2. ศาสนา

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ นับถือศาสนาพุทธในเขตองค์การบริหาร 99 % ส่วน 1 % นับถือศาสนาคริสต์ ตำบลศรีภูมิ มีวัด 3 แห่ง และสำนักสงฆ์ 1 แห่ง

1. วัดศรีภูมิวนาราม
2. วัดประชาศรีทธาธรรม
3. วัดบ้านคาฮ้อ
4. สำนักสงฆ์บ้านขาม

3 วัฒนธรรม

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ มีภาษาถิ่นที่ใช้สื่อสารในชีวิตประจำวัน คือ ภาษาไทย อีสาน (เขมร) และมีประเพณีและวัฒนธรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเหมือนประเพณีท้องถิ่นอื่น ๆ ดังนี้

1. ประเพณีสงกรานต์ วันผู้สูงอายุ วันที่ 13-15 เมษายน ของทุกปี จัดให้มีการรดน้ำคำหัว ผู้สูงอายุ
2. ประเพณีวันเข้าพรรษา จัดให้มีการถวายเทียนพรรษา
3. ประเพณีลอยกระทงวันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 12 ของทุกปี จัดงานประเพณีลอยกระทง
4. ประเพณีวันห้วยผักกาดขาว ข้าวสารหอม หมี่ยาไทยร่วมกับอำเภอกระสัง
5. ประเพณีขึ้นปีใหม่ วันที่ 1 มกราคม จัดงานทำบุญตักบาตรร่วมกัน

4. การศึกษา

สถานศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ มีโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบริหาร จำนวน 3 แห่ง ศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์ จำนวน 2 แห่ง

สถานศึกษา

1. โรงเรียนประถมศึกษาโรงเรียนศรีภูมิสามัคคี
2. โรงเรียนชายโอกาสบ้านโคกสูง

3. โรงเรียนประถมศึกษาโรงเรียนบ้านขามสามัคคี

ศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์

จังหวัดบุรีรัมย์

1. วัดศรีภูมิวนาราม หมู่ที่ 1 บ้านศรีภูมิ ตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง

จังหวัดบุรีรัมย์

2. วัดประชาศรีทธาธรรม หมู่ที่ 3 บ้านโคกสูง ตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง

5. นันทนาการ

1. ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน จำนวน 9 แห่ง คือ

2. ลานกีฬาด้านยาเสพติด จำนวน 3 แห่ง

2.1 หมู่ที่ 1 บ้านศรีภูมิ

2.2 หมู่ที่ 3 บ้านโคกสูง

2.3 หมู่ที่ 8 บ้านขามสามัคคี

3. ชมรมเดินแอโรบิค ตำบลศรีภูมิ

6. สาธารณสุข

ศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน 1 แห่ง คือ สถานีอนามัยบ้านศรีภูมิ มีจำนวนเจ้าหน้าที่ 3 คน ลูกจ้าง 3 คน

7. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อยู่ในเขตรับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรตำบลลำควนอำเภอกระสัง ให้บริการประชาชนในเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและมีกำลังคนของ อปพร. และตำรวจบ้าน

ด้านการเมืองการบริหาร

โครงสร้างและอัตรากำลังในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

1. ข้าราชการการเมือง

1.1 ฝ่ายนิติบัญญัติ หรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ประชาชนเลือกตั้ง จากหมู่บ้านละ 2 คน จำนวน 9 หมู่บ้านจำนวน 18 คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี

1.2 ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน และเลขานุการฯ 1 คน มีอำนาจหน้าที่ควบคุมรับผิดชอบในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2. ข้าราชการประจำ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ แบ่งส่วนราชการออกเป็นหน่วยงานต่างๆดังนี้

2.1 สำนักปลัด มีภารกิจรับผิดชอบงานด้านบริหารงานทั่วไป งานกฎหมายและคดี งานนโยบายและแผน งานบริหารงานบุคคล งานธุรการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการ และพัฒนาสังคม

2.2 ส่วนการคลัง มีภารกิจรับผิดชอบงานด้าน งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

2.3 ส่วนโยธา มีภารกิจรับผิดชอบงานด้าน งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานงานสาธารณสุขโลก งานธุรการ

2.4 ส่วนส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจรับผิดชอบ งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการเด็กและเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานจัดการศึกษา

2.5 หน่วยตรวจสอบภายใน มีภารกิจรับผิดชอบ งานตรวจสอบด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ

ตาราง 3 อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

กอง/ฝ่าย	จำนวนพนักงานส่วนตำบล ระดับ								จำนวนลูกจ้าง		รวม
	1	2	3	4	5	6	7	รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
สำนักปลัด	-	-	2	2	-	1	-	5	2	5	12
ส่วนการคลัง	-	1	-	-	1	-	-	2	1	1	4
ส่วนโยธา	-	1	-	-	-	1	-	2	-	2	4
ส่วนการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	-	-	-	1	-	-	-	1	-	7	8
หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	-	2	2	3	1	2	-	10	3	15	28

รวม	พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	10	คน
	ลูกจ้างประจำ	จำนวน	3	คน
	พนักงานจ้าง	จำนวน	15	คน
	รวม	จำนวน	28	คน

ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2552
ที่มา : งานบุคลากร สำนักปลัด อบต.ศรีภูมิ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีหลายท่านที่ได้ทำการศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลภายในประเทศ รายละเอียดดังนี้

บุญญพัฒน์ พันธุ์ขิม (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร ใน 4 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 โดยยกฐานะเป็นนิติบุคคล ดังนั้นความพร้อมในการจัดตั้งและการทุ่มเทงบประมาณให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลจึงอยู่ในเกณฑ์ที่สูง หากพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก องค์การบริหารส่วนตำบลมีการคัดเลือก การสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานโดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนให้บุคลากรได้สิทธิเข้าร่วมประชุม ผูกอบรม สัมมนาอย่างเท่าเทียมกัน เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณที่ได้รับจัดสรรอย่างพอเพียงทุกแห่ง เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากร ถึงแม้ว่าการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันยังไม่เข้าระบบเท่าที่ควร แต่องค์การบริหารส่วนตำบลก็จะพยายามให้บุคลากรในหน่วยงานของคนได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในเรื่องของการจัดสรรงบประมาณในการให้ค่าตอบแทนในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก

โดยเฉพาะในเรื่องขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้สำรวจความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับการขอโอนย้าย หรือลาออกในแต่ละปีเพื่อเตรียมบุคลากรมาทดแทน ซึ่งอาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานใหม่ จำนวนบุคลากรยังมีไม่มากนักจึงยังไม่มีบุคลากรขอลาออกในแต่ละปี คลอจอนปัจจุบันเป็นยุคเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในขั้นวิกฤติ บัณฑิตตกงานในจำนวนที่มากทุกคนมีความประสงค์ที่จะมีงานทำ ดังนั้นในเรื่องการลาออกจากงานจึงมีน้อย อีกทั้งค่าตอบแทนที่องค์การบริหารส่วนตำบลจ่ายให้กับบุคลากรมีจำนวนเท่าที่กับที่ทางราชการกำหนด จึงเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่บุคลากรไม่ประสงค์จะขอลาออกจากงานในระยะนี้

2. จากผลการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชรใน 4 ด้าน คือการให้ได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีอยู่ในระดับมาก คือด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีระบบหรือโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน ผู้บริหารส่วนใหญ่ในองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีความสับสนในการทำงาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ยังเป็นคนใหม่ ต่อการทำงาน ประสบการณ์ในการบริหารงานมีน้อย ดังนั้นปัญหาในด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร จึงเป็นปัญหาสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามที่ตนต้องการได้

3. แนวทางการพัฒนาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการให้มาซึ่งบุคลากรมีแนวทางการพัฒนา คือ ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากันกรองในการ โอนย้าย ให้อำนาจแก่ผู้บริหารเกี่ยวกับการผ่านการยินยอม และมอบอำนาจ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการพิจารณา ควรมีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร มีแนวทางการพัฒนา คือ นำส่วนที่ดีที่ได้จากการไปศึกษาดูงานมาปรับปรุงองค์การบริหารส่วนตำบลของตนและนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาแก่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้จากประสบการณ์ตรง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีแนวทางการพัฒนา คือ ควรมีกฎเกณฑ์การประเมินที่คงที่และมีมาตรฐาน เน้นในผลงานความรับผิดชอบเป็นหลัก จัดโครงสร้างบุคลากรตามภารกิจที่จำเป็นต้องปฏิบัติให้เหมาะสมกับงานและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีแนวทางการพัฒนา คือ ควรมีการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีการสำรวจความต้องการของหน่วยงานให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน เพื่อจะได้นำแนวทางการบริหาร ไปใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลและจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรอย่างชัดเจนและเป็นปัจจุบัน

4. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ใน 4 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ควรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อเป็นการช่วยแก้ปัญหาการขาดอัตรากำลังบุคลากร ควรมีการสำรวจปริมาณงานและและทำแผนการบริหารงานควรมีการกระจายอำนาจการบริหารให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้สูงขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสได้พัฒนาให้สูงขึ้น เช่น ให้ทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งไปอบรมศึกษาดูงาน ส่งเสริมการเป็นผู้ใฝ่รู้ เป็นต้นว่าร่วมมือกับสถาบันทางการศึกษาในท้องถิ่น เช่น สถาบันรัชฎววิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยเกษตรกรรม ฯลฯ เพื่อจัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาด้านการธำรงรักษาบุคลากรควรมีการดำเนินการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ทุกครั้ง เพื่อที่จะให้บุคลากรใหม่ได้รับทราบภาระงานที่จะต้องปฏิบัติตลอดจนสร้างความมั่นใจความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเก่า อันจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาโอนย้ายตามความจำเป็น และความเหมาะสม ควรมีการประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลโดยตรง หากมีการร้องขอจากบุคลากรที่ขอโอนย้าย

รัชดาพร ณ เชียงใหม่ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบของโครงสร้างวิธีการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ต่อขวัญและกำลังใจของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ส่งผลให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีขวัญและกำลังใจในระดับสูง และการบริหารงานบุคคลแนวใหม่มีมาตรฐานดีกว่าเดิม แต่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไม่แน่ใจว่า จะก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลหรือไม่เพราะคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสูงขึ้น และการบริหารงานบุคคลแนวใหม่มีข้อจำกัดหลายประการ คือ ข้อจำกัดด้านคุณสมบัติที่กำหนดไว้สูงกว่าคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน ข้อจำกัดด้านโครงสร้างที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก มีบุคลากรน้อยทั้งๆที่ปริมาณงานไม่ด้อยไปกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ข้อจำกัดด้านหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ที่ใช้การบริหารงานบุคคลโดยยึดตัวบุคคลมากกว่าพิจารณาผลงาน จึงควรปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน หรือทดลองใช้ไประยะหนึ่งแล้วทำการประเมินผลดี ผลเสีย เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

วีระศักดิ์ มีบุญมาก (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ต่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั่วประเทศ พบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เห็นด้วยกับการจัดโครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคล ตามระเบียบพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 แต่ไม่แน่ใจในเรื่องระบบเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น การย้าย การโอน และการรับบุคลากร

ว่าจะส่งผลกระทบเช่นใด และเห็นว่าระเบียบพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ก่อให้เกิดระบบอุปถัมภ์และพรรคพวก เนื่องจากให้อำนาจแก่นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดมากเกินไป และคณะกรรมการไตรภาคีของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ยังไม่ปลอดจากอำนาจทางการเมืองอย่างแท้จริง ส่วนการประกาศใช้ระเบียบพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ส่งผลให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีแนวโน้มที่จะมีความก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างมาก เนื่องจากการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นอำนาจของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งเป็นโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาสูงขึ้น

แต สิงหัทธิต (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรเทศบาลเมืองวารินชำราบมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือด้านความปลอดภัยและการให้บริการสุขภาพ ด้านการพัฒนาองค์กร ส่วนด้านการวิเคราะห์งานบริหารบุคคล มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดนั้นแสดงให้เห็นว่าบุคลากรของเทศบาลเห็นว่าการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านหรือเรื่องที่บุคลากรเทศบาลเห็นด้วยว่าอยู่ในระดับมากหรือดีก็คือ ด้านความปลอดภัยและการให้บริการสุขภาพและด้านการพัฒนาองค์กร ซึ่งสรุปผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนและเป็นมุมมองของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ โดยหากได้มองภาพการบริหารบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบประกอบด้วยผลการศึกษาดังกล่าวแล้ว ผู้ศึกษาเห็นว่าองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เทศบาลมีความคิดเห็นดังกล่าว น่าจะเนื่องมาจากระบบการบริหาร โครงสร้างของเทศบาลที่ประกอบด้วยฝ่ายการเมือง และพนักงาน สามารถบริหารจัดการบริหารงานบุคคลภายใต้กรอบนโยบาย ข้อกฎหมายได้ค่อนข้างดี การให้การสนับสนุนด้านสุขภาพอนามัยตลอดจนความปลอดภัย รวมทั้งการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน ผู้บริหารเทศบาลเมืองวารินชำราบได้ให้ความสำคัญรวมทั้งให้การสนับสนุนตลอดมา สำหรับด้านการวิเคราะห์งานบริหารงานบุคคลซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุด แต่ก็จัดอยู่ในระดับปานกลางนั้น การบริหารงานบุคคลโดยการวิเคราะห์งานเป็นนั่นกิจกรรม หรือภาระงานที่กอง ฝ่าย ส่วนต่างๆ ดำเนินการโดยมีพนักงานที่รับผิดชอบโดยตรง บุคลากรส่วนใหญ่จะไม่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องหรือรับทราบมากนัก จึงมีความคิดเห็นด้วยต่ำกว่าด้านอื่นๆ อีกประการหนึ่งการวิเคราะห์งานบริหารบุคคลเพื่อกำหนดตำแหน่งต่างๆ อาจมีตัวแปรหลายอย่างที่ส่งผลต่อการ

บริหารงาน เช่น การเมือง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ฯลฯ จึงทำให้บุคลากรของเทศบาลมองแตกต่างกันไปจากด้านอื่นๆ

2. บุคลากรของเทศบาลมีความคิดเห็น เห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลวารินชำราบเป็นรายชื่อในแต่ละด้าน ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่าด้านการวางแผนงานบริหารงานบุคคลซึ่งมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานมีแผนงานด้านการบริหารงานบุคคลทั้งภาพรวมขององค์กรและแยกย่อยตามส่วนงานนั้น เนื่องจากการจัดทำแผนบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจที่ทุกส่วน ฝ่าย งานต่างจะต้องจัดทำเพื่อดำเนินการจัดทำเพื่อของบประมาณ ตลอดจนจัดทำแผนอัตรากำลัง บุคลากรส่วนใหญ่ได้เข้าไปมีส่วนร่วม เกี่ยวข้องและได้ประจักษ์กับตนเองจึงมีความเห็นดีว่าการดำเนินการดังกล่าวอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และที่มีค่าน้อยที่สุด คือแผนงานด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานมีการวิเคราะห์และประมวลมาจากความต้องการของทุกฝ่าย การจัดทำแผนงานบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานีตามแผนงานพัฒนา 3 ปี มีข้อจำกัดในหลายๆด้าน เช่น นโยบาย งบประมาณ กรอบอัตรากำลัง ฯลฯ ทำให้ไม่อาจสนองตอบต่อความต้องการขอทุกส่วน ฝ่ายงานได้อย่างเต็มที่

3. จากผลการเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานีพบว่า บุคลากรของเทศบาลที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์แตกต่างกันต่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลโดยรวมและทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีความเป็นไปได้บุคลากรของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในส่วนหรือฝ่ายต่างๆตามลักษณะงาน ระดับการศึกษาซึ่งเป็นวุฒิสูงสุดทางการศึกษาไม่ได้สร้างความแตกต่างในเรื่องการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรเป็นต้น

อรทัย จันทร์เหลือง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงใน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลโดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรที่มีคุณวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน โดยรวมในรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขื่อนใน โดยรวมและในรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ไม่แตกต่างกัน

ศุภใจ ทาประจิด (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าระดับการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง การกำหนดตำแหน่ง ขนาดองค์กร และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นประเด็นสำคัญในการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี คามกรอบและแนวทางที่กำหนดควรมีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สมชาย กัลป์ยะกิติ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการและปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ พบว่าการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์จะประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีการวางแผนงานที่ดี มีการวางแผนงานตามระเบียบหลักเกณฑ์ด้วยความถูกต้องและยุติธรรม ไม่ช่วยเหลือคนผิด ไม่เอาใจผู้บริหารจนลืมความถูกต้อง มีการประยุกต์การปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับเพศ อายุ การศึกษา อาชวราชการและตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างรวมทั้งบุคลากรอื่นทั่วไป

สายฝน ม่องศรี (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าการบริหารงานบุคคลของเทศบาลบางปู เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรใน 5 ด้านดังนี้ คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง เทศบาลมีการวางแผนอัตรากำลังคน จากการวิเคราะห์แล้ว แนวโน้มของปริมาณงานในอนาคตอย่างเหมาะสม มีการกำหนดบุคคลที่จะรับผิดชอบการปฏิบัติงานแต่ละส่วนอย่างชัดเจนและมีการวางแผนกำลังคนควบคู่กับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ด้านการสรรหาบุคคลมีการกำหนดระยะเวลาการสรรหาอย่างชัดเจน มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างสมเหตุสมผล ด้านการคัดเลือกบุคคล ใช้หลักความเป็นกลางทางการเมือง หลักความมั่นคงในอาชีพ วิธีสอบข้อเขียนที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้พนักงานเทศบาลนำมาปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีการประกาศและเปิดเผยการประเมินอย่างเป็นทางการ ด้านการฝึกอบรมการพัฒนาที่ผ่านมามีผลทำให้การปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับการ

ฝึกอบรมดียิ่งขึ้น เทศบาลให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาการกระจายไปยังหน่วยงานต่างๆอย่างทั่วถึง ดังนั้นเมื่อเกิดประสิทธิภาพโดยรวมย่อมหมายถึงการบริหารงานบุคคลของเทศบาลมีการพัฒนาและมีความโปร่งใสเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

ธิดารัตน์ ปาพะภา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจาน อำเภอพุทธโธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจาน มีระดับความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นยังมีข้อจำกัดและมีผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหลายประการ กล่าวคือ ระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ความก้าวหน้าในแต่ละอาชีพมีความแตกต่างกันเนื่องจากแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความแตกต่างกันในด้านรายได้ พื้นที่ จำนวนประชากรและศักยภาพของท้องถิ่น รวมไปถึงการกำหนดระดับตำแหน่งยังเป็นอุปสรรคในการ โอนย้ายไปท้องถิ่นอื่นที่มีขนาดต่างกัน ตลอดจนการสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่น

จากแนวคิด หลักการทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆที่ได้กล่าวมาแล้วความคิดเห็นมีส่วนที่ทำให้การบริหารงานของหน่วยงานต่างๆได้เกิดการพัฒนาศักยภาพและสามารถที่จะนำไปสู่การวางแผนการปรับปรุงการบริหารงานต่างๆได้ และการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจึงต้องอาศัยความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นส่วนประกอบในการที่จะนำไปปรับปรุง วางแผนและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

จากงานวิจัยต่างๆที่ได้กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า การบริหารบุคคลในหน่วยงานต่างๆยังมีปัญหาอยู่มาก ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่งานบริหารบุคคลน้อยกว่าที่ควร ทั้งๆที่เป็นงานสำคัญยิ่งงานหนึ่ง จึงทำให้เกิดปัญหาต่างๆในการบริหารงาน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาถึงความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิในด้านสภาพการบริหารงานบุคคล โดยสอดคล้องกับด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน เพื่อจะได้ทราบข้อมูลและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและนำไปเสนอแนะปรับปรุงพัฒนาและแก้ไขงานในด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการศึกษา ตามลำดับดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย นายกองคํการบริหารส่วนตำบล รองนายกองคํการบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองคํการบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 52 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมา และแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

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

ตอนที่ 3 เป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open-ended Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความและรายงานการวิจัยเกี่ยวกับหลักและวิธีการสร้างแบบสอบถาม แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

2.2 สร้างข้อคำถามตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละด้าน

2.3 รวบรวมข้อคำถามในแต่ละด้านจัดทำเป็นแบบสอบถามนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องและนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำเสนอร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการควบคุมภาคนิพนธ์ทำการตรวจสอบ เพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมตรงสภาพความเป็นจริงเป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ให้ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน 3 ท่านได้แก่

2.4.1 คร.ผดุงชาติ ยงค์ คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.4.2 นางศศิธร แสงการ บรรณารักษ์ 7 ศูนย์วิทยบริการ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.4.3 นายนิคม อะพรรัมย์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบ แก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระมาปรับปรุงแก้ไขและเสนอให้คณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลอง (Try Out) ใช้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำควน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.5868 ซึ่งผ่านเกณฑ์สามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์
3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำกลับมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
4. แบบสอบถามจำนวน 52 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 52 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

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

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นตาราง แสดงจำนวนร้อยละ
2. การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง
3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย
4. เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean) ได้กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ยดังนี้ (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

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)
2. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
 - 2.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ดำเนินการตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อการเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	52	100.00
1. เพศ		
1.1 ชาย	37	71.16
1.2 หญิง	15	28.84
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	11	21.15
2.2 31-40 ปี	30	57.69
2.3 41-50 ปี	7	13.47
2.4 51 ปีขึ้นไป	4	7.69
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	67.30
3.2 ปริญญาตรี	15	28.85
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	2	3.85
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 5 ปี	24	46.16
4.2 5 - 10 ปี	23	44.23
4.3 11 - 15 ปี	3	5.77
4.4 มากกว่า 15 ปี	2	3.84

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 52 คน เมื่อจำแนกตามเพศ เป็นชายจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 71.16 เป็นหญิง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 28.84

เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ ปรากฏว่า ช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 57.69 รองลงมาช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 21.15

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏว่าจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 67.30 รองลงมาจบการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 28.85

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏว่า ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 46.16 รองลงมา ประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 44.23

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ปรากฏดังตาราง 5 - 9 ดังนี้

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อคำถาม การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.62	0.30	มาก
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	2.63	0.34	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.84	0.33	ปานกลาง
4. ด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร	2.86	0.34	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.91	0.21	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลำดับ ได้ดังนี้ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}=3.62$) รองลงมาคือ ด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร ($\bar{X}=2.86$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=2.84$) และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X}=2.63$) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง
โดยภาพรวมและรายชื่อ

ข้อความ การบริหารงานบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านการบรรจุแต่งตั้ง			
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนงานในการสรรหาบุคลากรตามระเบียบ/ประกาศ	3.65	0.56	มาก
2. การวางแผนอัตรากำลังคน มีความละเอียดชัดเจน	3.63	0.79	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีแผนด้านการบริหารงานบุคคล/อัตรากำลังทั้งระยะสั้นและระยะยาว	3.67	0.67	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีกระบวนการสรรหาคนเข้าทำงานตามระเบียบ โปร่งใสและยุติธรรม	3.33	0.81	ปานกลาง
5. ในกรณีที่หน่วยงานมีอัตราว่าง ได้แจ้งให้หน่วยงานระดับสูงขึ้นไปทราบตามลำดับชั้นทุกครั้ง	3.13	0.81	ปานกลาง
6. การบรรจุพนักงานตรงตามวุฒิ และคุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการ	3.35	0.62	ปานกลาง
7. องค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการรับพิจารณาการย้าย หรือการโอนย้ายบุคลากร	3.54	0.85	มาก
8. องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการให้บุคลากรทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบของทางราชการ	3.96	0.68	มาก
9. องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยยึดเกณฑ์ตามความเป็นจริง	3.85	0.77	มาก
10. องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากร โดยยึดหลักความชัดเจนเป็นจริงและทันสมัย	4.17	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย	3.62	0.30	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระดังง์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 4, 5 และข้อ 6 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 10 องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากร โดยยึดหลักความชัดเจน เป็นจริงและทันสมัย ($\bar{X}=4.17$) รองลงมาคือ ข้อ 8 องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการให้บุคลากรทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบของทางราชการ ($\bar{X}=3.96$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 5 ในกรณีที่หน่วยงานมีอัตราว่าง ได้แจ้งให้หน่วยงานระดับสูงขึ้นไปทราบตามลำดับชั้นทุกครั้ง ($\bar{X}=3.13$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการบำรุงรักษา
บุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม การบริหารงานบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร			
11. องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการจัดการ ปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติงาน	1.98	0.75	น้อย
12. การให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็น และ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	2.40	0.72	น้อย
13. องค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้การต้อนรับและ สร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากร	2.42	0.75	น้อย
14. องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการมอบหมายงาน ให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน ตรงตามความรู้ ความสามารถ	2.50	0.96	น้อย
15. การให้ความช่วยเหลือและแนะนำเกี่ยวกับการ แก้ไขปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	3.12	0.73	ปานกลาง
16. การพิจารณาความดี ความชอบ องค์การบริหาร ส่วนตำบลมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ตรงตามความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.04	0.76	ปานกลาง
17. องค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการจัดกิจกรรม นันทนาการแก่บุคลากร ในองค์กร	2.44	0.85	น้อย
18. องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	2.33	0.96	น้อย
19. องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.42	0.53	ปานกลาง

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อคำถาม การบริหารงานบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
20. เมื่อเปิดสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือปรับเปลี่ยน สายงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการส่งเสริม สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือบุคลากร	2.69	0.94	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.63	0.34	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 15, 16, 19 และข้อ 20 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 19 องค์กรบริหารส่วนตำบลได้มีการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.42$) รองลงมาคือ ข้อ 15 การให้ความช่วยเหลือและแนะนำเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ($\bar{X} = 3.12$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 11 องค์กรบริหารส่วนตำบลได้มีการจัดการประชุมพิเศษก่อนเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 1.98$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม การบริหารงานบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านการพัฒนาบุคลากร			
21. องค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการจัดทำแผนงานพัฒนาบุคลากรและมีโครงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.21	0.69	ปานกลาง
22. องค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาทุกระดับชั้นอย่างเท่าเทียมกัน	2.65	0.76	ปานกลาง
23. องค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรม สัมมนา	2.85	1.09	ปานกลาง
24. เมื่อบุคลากรได้เข้าร่วมประชุมฝึกอบรมสัมมนาแล้ว ได้นำผลการฝึกอบรมมาเผยแพร่แก่บุคคลอื่นๆอีก	2.21	1.01	น้อย
25. องค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่องานในหน้าที่	2.15	0.93	น้อย
26. องค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการนำบุคลากรไปศึกษาดูงานตามหน่วยงานอื่นที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานที่ดีถือว่าเป็นแบบอย่างที่ดี	2.37	0.93	น้อย
27. องค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และผู้รับการประเมินรับรู้และเข้าใจแนวทางประเมิน	3.67	0.55	มาก
28. องค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลในรูปแบบคณะกรรมการ	4.44	0.53	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อความ การบริหารงานบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
29. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาบุคลากรมี งบประมาณสนับสนุนและกระจายทั่วถึงกัน	2.75	0.83	ปานกลาง
30. การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานมีวิสัยทัศน์ที่ เด่นชัด และมุ่งใจรวมทั้งการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เป็นไปทิศทางที่ชัดเจน	2.17	0.87	น้อย
รวมเฉลี่ย	2.84	0.33	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 27 และข้อ 28 อยู่ในระดับมาก ข้อ 24,25,26 และข้อ 30 อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 28 องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลในรูปแบบคณะกรรมการ ($\bar{X}=4.44$) รองลงมาคือ ข้อ 27 องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และผู้รับการประเมินรับรู้และเข้าใจแนวทางประเมิน ($\bar{X}=3.67$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 25 องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่องานในหน้าที่ ($\bar{X}=2.15$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ การบริหารงานบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร			
31. องค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และขอทราบเหตุผลในการขอโอน-ย้าย และลาออกของบุคลากร	2.73	0.66	ปานกลาง
32. องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการอำนวยความสะดวก โดยการดำเนินการเกี่ยวกับการขอโอนย้าย หรือลาออก โดยยึดหลักปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ	3.15	0.60	ปานกลาง
33. องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการจัดกิจกรรม บำรุงขวัญให้แก่บุคลากรที่ขอ โอน-ย้าย หรือลาออก	2.94	0.69	ปานกลาง
34. การลงโทษทางวินัยแก่บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการดำเนินการตามขั้นตอน และระเบียบของทางราชการ	3.77	0.70	มาก
35. เมื่อบุคลากรถึงแก่กรรม องค์การบริหารส่วนตำบลได้ช่วยดำเนินการเกี่ยวกับเงินทดแทนช่วยเหลือ บำเหน็จ บำนาญและช่วยจัดพิธีฌาปนกิจศพ	3.58	0.37	มาก
36. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการสนับสนุนให้บุคลากร โอนหรือย้ายจากตำแหน่งหน้าที่เดิม ไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.77	0.87	ปานกลาง
37. องค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้คำปรึกษา ชี้แจง ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.21	0.66	ปานกลาง

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อคำถาม การบริหารงานบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
38. องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการสร้างความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีกับบุคลากรที่ห้พ้นจากงาน	3.56	0.50	มาก
39. การให้พ้นจากงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการตระหนักถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจริง	2.98	0.72	ปานกลาง
40. เมื่อบุคลากรเกษียณอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการตามระเบียบของทางราชการและได้จัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงมุทิตาจิต	3.88	0.80	มาก
รวมเฉลี่ย	2.86	0.34	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการพ้นสภาพของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 34, 35, 38 และข้อ 40 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 40 เมื่อบุคลากรเกษียณอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการตามระเบียบของทางราชการและได้จัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงมุทิตาจิต ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมาคือ ข้อ 34 การลงโทษทางวินัยแก่บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการดำเนินการตามขั้นตอน และระเบียบของทางราชการ ($\bar{X} = 3.77$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 31 องค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และขอทราบเหตุผลในการขอโอน-ย้าย และลาออกของบุคลากร ($\bar{X} = 2.73$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ปรากฏดังตาราง 10 ดังนี้

ตาราง 10 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

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

จากตาราง 10 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่ามีจำนวนมากที่สุดคือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่องานในหน้าที่ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 รองลงมาคือ ควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 ควรให้โอกาสในการเสนอแนะและออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 และให้ความยุติธรรมกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ตามลำดับดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือประชากรได้แก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 52 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการวิจัยขึ้นเอง โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาและมีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.5868

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ขอหนังสือถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ แล้วเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำกลับมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม แบบสอบถามจำนวน 52 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 52 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาโดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า ได้ดังนี้ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่ามีจำนวนมากที่สุดคือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาค้อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทำงานในหน้าที่ รองลงมาคือ ควรมี

ความยุติธรรมในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และควรให้โอกาสในการเสนอแนะและออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ

อภิปรายผล

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 4 ด้าน ทำให้ทราบถึงระดับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางที่จะส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีประเด็นที่ค้นพบอันจะเป็นข้อมูลให้องค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ นำไปใช้วางแผนปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลต่อไป ซึ่งสามารถอภิปรายผลดังนี้

1. จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพัฒนาของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล และมีงบประมาณในการบริหารงานบุคคล มีการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา อย่างเท่าเทียมกัน มีกระบวนการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน มีการจัดกิจกรรมบำรุงขวัญให้แก่บุคลากรที่ขอ โอน-ย้าย หรือลาออก ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปญญพัฒน์ พันธุ์ขี้ม (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ใน 4 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัย ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าได้จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากร โดยยึดหลักความชัดเจน เป็นจริงและทันสมัย การวางแผนอัตรากำลังคน มีความละเอียดชัดเจน มีแผนด้านการบริหารงานบุคคล/อัตรากำลังทั้งระยะสั้นและระยะยาวได้ดำเนินการให้บุคลากรทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบของทางราชการ มีการจัดทำแผนงานในการสรรหาถูกต้องตามระเบียบ/ประกาศ และได้ดำเนินการรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยยึดเกณฑ์ตามความเป็นจริง ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธิดารัตน์ ปะวากา (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็น

ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจาน อำเภอพุทธไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พบว่า การสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 จากผลการวิจัย ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร การพิจารณาความดี ความชอบ องค์การบริหารส่วนตำบลมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ตรงตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของอรทัย จันทรเหลือง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงโน อำเภอเชียงโน จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า การบำรุงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง

2.3 จากผลการวิจัย ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลในรูปแบบคณะกรรมการ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และผู้รับการประเมินรับรู้และเข้าใจแนวทางประเมิน เสริมสร้างประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาบุคลากรมีงบประมาณสนับสนุนและกระจายทั่วถึงกัน ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญญพัฒน์ พันธุ์อิม (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณที่ได้รับจัดสรรอย่างพอเพียงทุกแห่ง เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากร เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาอย่างเท่าเทียมกัน

2.4 จากผลการวิจัย ด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการตามระเบียบของทางราชการและได้จัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงมุทิตาจิต เมื่อบุคลากรเกษียณอายุ มีการลงโทษทางวินัยแก่บุคลากร ตามขั้นตอน และระเบียบของทางราชการ และเมื่อบุคลากรถึงแก่กรรม องค์การบริหารส่วนตำบลได้ช่วยดำเนินการเกี่ยวกับเงินทดแทนช่วยเหลือบำเหน็จ บำนาญและช่วยจัดพิธีฌาปนกิจศพ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของอรทัย

อรทัย จันทร์เหลือง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล เชียงใน อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัย พบว่า ข้อเสนอแนะที่พบมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร เพราะองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้มีการส่งเสริมให้บุคลากร ได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่องานในหน้าที่ ไม่มีการนำบุคลากรไปศึกษาดู งานตามหน่วยงานอื่นที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานที่ถือว่าเป็นแบบอย่างที่ดีเท่าที่ควร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้ที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้บุคลากร ได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์ต่องานในหน้าที่ ส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และการฝึกอบรม ควรพัฒนาให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และสามารถนำไปใช้ได้ในการปฏิบัติงานจริง และนำส่วน ที่ดีที่ได้จากการ ไปศึกษาดูงานมาปรับปรุงองค์การบริหารส่วนตำบลของตนและนำไปเป็นแนวทาง ในการพัฒนาแก่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้จากประสบการณ์ตรง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลมากขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนกำลังคนควบคู่กับแผน อัตรากำลัง 3 ปี มีการกำหนดระยะเวลาการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอย่างชัดเจน มีการกำหนด คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างสมเหตุสมผล ได้จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากร โดยยึด หลักคุณธรรม ความโปร่งใสและหลักความชัดเจน เป็นจริงและทันสมัย ดังนั้นองค์การบริหาร ส่วนตำบล และส่วนเกี่ยวข้อง ควรรักษาไว้ในส่วนที่คืออยู่แล้ว และมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อ เป็นการช่วยแก้ปัญหาการขาดอัตรากำลังบุคลากร และสำรวจปริมาณงานเพื่อจัดทำแผนการ บริหารงานด้านบุคลากร

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้าน

ปฏิบัติให้เหมาะสมกับงานและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะในเรื่องของการจัดสรรงบประมาณในการให้ค่าตอบแทน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การส่งเสริมให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท้องถิ่นในพื้นที่อื่น ๆ

2.2 ควรมีการวิจัยถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ และตำบลใกล้เคียง

มหาวิทยาลัยสุโขทัย
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- โกวิท พวงงาม. (2548). *การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมติใหม่ในอนาคต*. พิมพ์ครั้งที่ 5 แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- _____. (2550). *การปกครองท้องถิ่น ว่าด้วย ทฤษฎี แนวคิดและหลักการ*. กรุงเทพฯ : เอเชียเพลส.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2547). *คู่มือการบริหารงานบุคคลขององค์การส่วนตำบล*. สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- จารุพงศ์ พลเดช และคณะ. (2540). *ปัญหาและการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล*. รายงานการวิจัยของสถาบันของสถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง.
- ชำนาญ ศักดิ์เศรษฐ์. (2543). *ทิศทางท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสาสมัครศึกษาค้นแค้น กรมการปกครอง.
- ชยากร เทศะบำรุง. (2544). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธิดารัตน์ ปาณะภา. (2553). *ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านอาน อำเภอห้วยไร่ จังหวัดบุรีรัมย์*. การค้นคว้าอิสระ รมบ. (รัฐประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธีระพร อุวรรณโณ. (2529). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ : โครงการตำราและเอกสารทางวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพมาศ ธีระเวคิน. (2539). *จิตวิทยาสังคมกับชีวิต*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- ปริญญ์พัฒน์ พันธุ์ขี้ม. (2545). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ใน จังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์. การบริหารการศึกษา. : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- ปริญญา เทวานฤมิตรกุล. (2544). *อิทธิพลสภาพการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพรัช สุขสงญาติ. (2542). *ความคิดเห็นของผู้นำท้องถิ่นต่อการดำเนินงานตามนโยบาย เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง อำเภอเค็มบางหวาย จังหวัดสุพรรณบุรี*. ภาคนิพนธ์ ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พวงทอง โยธาใหญ่. (2545). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่*. ถ่ายเอกสาร.
- ภิญโญ สาธร. (2544). *การบริหารงานบุคคลแบบใหม่*. (ออนไลน์). ค้นเมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2553. แหล่งที่มา http://www.moj.go.th/upload/main_tip/uploadfiles/184_4482.doc
- รัชดาพร ณ เชียงใหม่. (2546). *ผลกระทบของโครงสร้างวิธีการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ต่อขวัญ กำลังใจของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่ : บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล. (2546). *รวมประกาศกำหนดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล*. พ.ศ. 2546. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- ลาวัณย์ จักรานูวัฒน์. (2540). *ความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษาปริญญาโทภาคพิเศษสาขา วิชาการบริหารธุรกิจ. (M.B.A) ชั้นคณมหาวิทยลัยของรัฐเขตกรุงเทพมหานครต่อการจัดการศึกษาภาคพิเศษ*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การจัดการ).กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2541). *การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : โอ เอส พรินติ้ง เฮาส์.
- วีระศักดิ์ มีบุญมาก. (2547). *ผลกระทบของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ต่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด*. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตร์บัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง. เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- สมชาย กัลป์ยะกิติ. (2550). **การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล**
 ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยปกครองท้องถิ่น
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สายฝน ผ่องศรี. (2550). **ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล เทศบาล**
ตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ. รายงานการค้นคว้าอิสระ
 ปริญญาตรีประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น. วิทยาลัย
 การปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สุกิจ เหลืองสกุลไทย. (2544). **ความคิดเห็นของประชาชนต่อการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีศึกษา**
เฉพาะกรณี เทศบาลเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหา
 บัณฑิต:บัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุชา จันทร์เอม. (2545). **จิตวิทยาเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุชาติ สุทธิจิระพันธ์. (2543). **ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่อคุณภาพและมาตรฐาน**
การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น : กรณีศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมศาสตร์ กรมอาชีวศึกษา.
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุคใจ ทาประจิต. (2550). **ความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ**
บริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี. รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญา
 รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น. วิทยาลัยการปกครอง
 ท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สุนันทา อ่อนรัมย์. (2548). **ความคิดเห็นของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อการให้**
บริการของรถไฟฟ้ามหานคร. (การบริหารทั่วไป) ชลบุรี : วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์. (2540). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 18
 กรุงเทพฯ : นำกัการพิมพ์.
- สมพันธ์ เคระฮธิก และคณะ. (2546). **อบค. เทศบาล อบจ. ขอนแก่น : สถาบันวิจัยและพัฒนา**
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมพล ใจเย็น. (2550). **ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานขององค์การบริหาร**
ส่วนตำบลเฉพาะกรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตกิ่งอำเภอเหล่าเสือโก้ก
จังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (พัฒนาสังคม).
 ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

แส สึงห์สฐิต. (2547). **การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ตำบลเจ็องโน อำเภอเจ็องโน**

จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์. รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชานโยบายสาธารณะ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศักดิ์ ชุนทรเสณี. (2531). **เจตคติ. กรุงเทพฯ : ศ.ดี.บุ๊คส์สโตร์.**

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ. (2552). แผนอัตรากำลังตามปี พ.ศ.2553-2555 นุริรัมย์:

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ.

อมร รักษาศักดิ์. (2543). **ประชาธิปไตยและรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน. กรุงเทพฯ : การ์นด์.**

อนก เหล่าธรรมทัศน์. (2545). **ประชาธิปไตยท้องถิ่น. นนทบุรี : มิติใหม่**

อรทัย จันทร์เหลือง. (2548). **ปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภ**

วารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์. รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชานโยบาย

สาธารณะ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อลงกรณ์ อรรคแสง. (2547). **สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย เรื่องการจัดรูปแบบและ**

โครงสร้างภายใน. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.

อุทัย หิรัญโต. (2532). **การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.**

อำเภอกะสัง. (2552). ทะเบียนราษฎร. สำนักงานทะเบียน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๔๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จิระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คร.ผดุงชาติ ชังดี

ด้วย นางสาวพิชามณูรุ์ พลงาม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดีจึงขอกความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ตีอ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๔๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ค.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณศศิธร แสงการ

ด้วย นางสาวพิชามณู พลงาม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่ข ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๔๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณนิคม อะพรรัมย์

ด้วย นางสาวพิชามณูรุ พลงาม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองแบบสอบถาม



ที่ ศษ ๐๕๔๕.๑๑/ ๔๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายกองคํการบริหารส่วนตำบลลำควน

ด้วย นางสาวพิชามณูญ์ พลงาม นักศึกษา ระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประจักษ์ คณะวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวพิชามณูญ์ พลงาม ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

ที่ ศร ๐๕๔๕.๑๑/ ๕๔๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมือง

จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน คุณนิยม อะพรรัมย์

ด้วย นางสาวพิชามณูย์ พलगาม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน ตะเนวัน เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ โดยการนี้ นักศึกษา มีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๕๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐๕๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระดังง์ จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อขอรับทราบความคิดเห็นของท่าน ที่ตรงกับความเป็นจริง เพื่อที่ผู้ศึกษาจะได้ใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาการค้นคว้าอิสระ ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์

2. การตอบแบบสอบถามนี้ ไม่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด กรุณาตอบตามความเป็นจริง ตามความรู้สึก หรือตามความคิดเห็นส่วนบุคคลของผู้ตอบ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามผู้ศึกษารับรองว่าจะเก็บเป็นความลับและจะนำไปใช้เพื่อศึกษาในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใดๆต่อผู้ตอบแบบสอบถาม แต่จะเป็นผลดีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

4. แบบสอบถามมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

อำเภอกระดังง์ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระดังง์ จังหวัดบุรีรัมย์ มี 40 ข้อ โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร

2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ตอนที่ 3 มี 4 ข้อเป็นการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณยิ่ง ในความกรุณาของท่านที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับผู้สอบถาม

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี () 31 ปี ถึง 40 ปี
() 41 ปี ถึง 50 ปี () 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาของท่าน

() ต่ำกว่าปริญญาตรี
() ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

() น้อยกว่า 5 ปี
() 5 - 10 ปี
() 11 - 15 ปี
() มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2

ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

ลำดับ ที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1	1. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนงานในการ สรรหาถูกต้องตามระเบียบ/ประกาศ					
2	การวางแผนอัตรากำลังคน มีความละเอียด ชัดเจน					
3	หน่วยงานของท่านมีแผนด้านการบริหารงาน บุคคล/อัตรากำลังทั้งระยะสั้นและระยะยาว					
4	หน่วยงานของท่านมีกระบวนการสรรหาคน เข้าทำงานตามระเบียบ โปร่งใสและยุติธรรม					
5	ในกรณีที่หน่วยงานมีอัตราว่าง ได้แจ้ง ให้หน่วยงานระดับสูงขึ้นไปทราบตามลำดับ ชั้นทุกครั้ง					
6	การบรรจุพนักงานตรงตามวุฒิ และคุณสมบัติ ที่หน่วยงานต้องการ					
7	องค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการ รับพิจารณาการย้าย หรือการโอนย้ายบุคลากร					
8	องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการให้ บุคลากรทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบของ ทางราชการ					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
9	องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดำเนินการ รายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยยึด เกณฑ์ตามความเป็นจริง					
10	องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดทำระบบ ข้อมูลสารสนเทศค้ำบุคลากร โดยยึดหลัก ความชัดเจน เป็นจริงและทันสมัย					
11	2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการจัดการ ปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติงาน					
12	การให้โอกาสพนักงาน ได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของ หน่วยงาน					
13	องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้การต้อนรับ และสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากร					
14	องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการมอบหมาย งานให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน ตรงตาม ความรู้ความสามารถ					
15	การให้ความช่วยเหลือและแนะนำเกี่ยวกับการ แก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานแก่ บุคลากร					
16	การพิจารณาความดี ความชอบ องค์การ บริหารส่วนตำบลมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ตรง ตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
17	องค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการจัดกิจกรรม นันทนาการแก่บุคลากรในองค์กร					
18	องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรใน หน่วยงาน					
19	องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน					
20	เมื่อเปิดสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือปรับเปลี่ยน สายงาน องค์การบริหารส่วนตำบลมีการ ส่งเสริมสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือ บุคลากร					
21	3. ด้านการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการจัดทำ แผนงานพัฒนาบุคลากรและมีโครงการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง					
22.	องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาทุก ระดับชั้นอย่างเท่าเทียมกัน					
23	องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการสำรวจความ ต้องการของบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรม สัมมนา					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
24	เมื่อบุคลากรได้เข้าร่วมประชุมฝึกรวมสัปดาห์มาแล้ว ได้นำผลการฝึกรวมมาเผยแพร่แก่บุคคลอื่นๆอีก					
25	องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่องานในหน้าที่					
26	องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการนำบุคลากรไปศึกษาดูงานตามหน่วยงานอื่นที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานที่ถือว่าเป็นแบบอย่างที่ดี					
27	องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างค่อนเนื่อง และผู้รับการประเมินรับรู้และเข้าใจแนวทางประเมิน					
28	องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลในรูปแบบคณะกรรมการ					
29	การเสริมสร้างประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาบุคลากรมีงบประมาณสนับสนุนและกระจายทั่วถึงกัน					
30	การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานมีวิสัยทัศน์ที่เด่นชัด และมุ่งใจรวมทั้งการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นไปทิศทางที่ชัดเจน					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
31	4. ด้านการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และขอทราบเหตุผลในการขอ โอน-ย้าย และลาออกของบุคลากร					
32	องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการอำนวยความสะดวก โดยการดำเนินการเกี่ยวกับการขอ โอนย้ายหรือลาออก โดยยึดหลักปฏิบัติตาม ระเบียบของทางราชการ					
33	องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการจัดกิจกรรม บำรุงขวัญให้แก่บุคลากรที่ขอ โอน-ย้าย หรือ ลาออก					
34	การลงโทษทางวินัยแก่บุคลากร องค์การบริหาร ส่วนตำบลได้มีการดำเนินการตามขั้นตอน และ ระเบียบของทางราชการ					
35	เมื่อบุคลากรถึงแก่กรรม องค์การบริหารส่วน ตำบลได้ช่วยดำเนินการเกี่ยวกับเงินทดแทน ช่วยเหลือบำเหน็จ บำนาญและช่วยจัดพิธี ฌาปนกิจศพ					
36	องค์การบริหารส่วนตำบลมีการสนับสนุนให้ บุคลากร โอนหรือย้ายจากตำแหน่งหน้าที่เดิมไป ยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
37	องค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้คำปรึกษา ชี้แจง ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้น จากงาน					
38	องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการสร้าง ความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีกับบุคลากรที่ จะพ้นจากงาน					
39	การให้พ้นจากงานของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนตำบลได้มีการตระหนักถึงผลกระทบที่จะ เกิดขึ้นจริง					
40	เมื่อบุคลากรเกษียณอายุ องค์การบริหารส่วน ตำบล ได้ดำเนินการตามระเบียบของทางราชการ และ ได้จัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงมุทิตาจิต					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

*****ขอขอบคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้*****

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
A1	116.1333	54.2575	.0453	.5866
A2	116.1333	54.8782	-.0643	.5942
A3	116.2000	58.0276	-.3369	.6233
A4	117.3667	51.4126	.1206	.5851
A5	117.2333	54.2540	.0070	.5903
A6	117.2333	50.3920	.3854	.5597
A7	116.5333	54.7402	-.0456	.5926
A8	116.1000	53.4034	.1674	.5805
A9	116.4667	55.8437	-.1905	.6012
A10	115.6333	55.3437	-.1215	.5982
B11	118.2000	50.0276	.3978	.5574
B12	117.7333	53.5816	.0338	.5911
B13	117.6333	48.5161	.4613	.5467
B14	117.3000	46.4931	.4672	.5364
B15	116.9000	49.2655	.4663	.5505
B16	116.7667	50.2540	.3541	.5605
B17	117.8000	54.0966	-.0112	.5958
B18	117.6000	50.7310	.2470	.5692
B19	116.6000	54.3172	.0134	.5890
B20	117.6000	46.8690	.5450	.5330
C21	116.3333	53.8161	.0831	.5849
C22	117.2667	54.6161	-.0591	.6026
C23	117.3333	48.3678	.2293	.5703
C24	118.4667	56.4644	-.2485	.6072
C25	118.1000	54.1621	-.0196	.5972
C26	117.9000	50.6448	.2822	.5663
C27	116.2667	50.5471	.4427	.5587
C28	115.4333	57.0126	-.3414	.6099
C29	117.7000	50.4241	.1995	.5741
C30	117.9333	49.6506	.2573	.5664
D31	117.1000	56.5069	-.2173	.6112
D32	116.5000	55.0862	-.0916	.5954
D33	117.1667	54.1437	-.0062	.5940
D34	116.0333	53.0678	.0848	.5859
D35	116.4667	53.4299	.0645	.5873
D36	117.0333	52.4471	.1549	.5794
D37	116.5000	53.2931	.1489	.5809
D38	116.3667	52.7920	.2229	.5765
D39	116.8667	51.1540	.2939	.5673
D40	116.7667	45.9092	.6995	.5195

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 40

Alpha = .5868

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	พิชามณูญ์ พलगาม
วันเดือนปีเกิด	18 มีนาคม 2514
สถานที่เกิด	อำเภอป่าดัว จังหวัดยโสธร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	161 หมู่ที่ 1 ตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ 31160
ตำแหน่งหน้าที่	บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ
ประวัติการศึกษา	พ.ศ 2530 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนป่าดัววิทยา อำเภอป่าดัว จังหวัดยโสธร พ.ศ 2533 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอำนาจเจริญ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ พ.ศ 2542 ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง