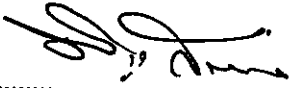
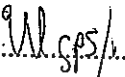



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายเพิ่มพูน ทองศรี แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

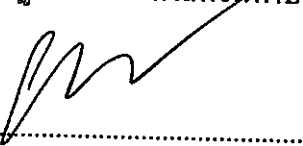

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรุต ถึงนาค) (ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)



..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ) (ผู้ทรงคุณวุฒิ)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

มหาวิทยาลัยให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ดีเมืองชัย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... 20 มี.ย. 2558 พ.ศ.

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้ศึกษา เพิ่มพูน ทองศรี ปริญญา ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โภศลกิตติอัมพร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2558

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตาม เพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน 3) ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 152 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t -test (Independent Samples) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยใช้ F -test (One-way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญที่ระดับ .05 กรณีพบความแตกต่างได้เปรียบเทียบความแตกต่างโดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffe)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการให้พ้นจากงาน รองลงมาคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตาม เพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ คือ เทศบาลควรมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยความยุติธรรม ตามเกณฑ์การประเมิน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ มีการสำรวจข้อมูลความต้องการบุคลากรจากส่วนราชการก่อนทำการสรรหาบุคลากร มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของเทศบาลควรรใช้ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ และเทศบาลควรมีการประชุมเทศบาลก่อนการเข้าปฏิบัติงานหลังจากผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้ง



TITLE : The Personnel Administration of Sub-district Municipalities in
Prakhonchai District, Burirum Sub-district Municipality Province

AUTHOR : Permpoon Thongsri **DEGREE** M.P.A.

ADVISORS : Dr. Songsak Jeerasombat Chairman
Asst. Prof. Dr. Saovalak Kosonkittiumporn Committee

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2015

ABSTRACT

The aims of this research were to 1) study the level of personnel administration of Sub-district Municipalities in Prakhonchai District, Burirum Province as the opinion of personnel 2) compare personnel administration of Sub-district Municipalities in Prakhonchai District, Burirum Province as the opinion of personnel classified by gender, type of personnel, educational level and work experience 3) study the suggestions for personnel administration of Sub-district Municipalities in Prakhonchai District, Burirum Province. The samples were 152 personnel working at Sub-district Municipalities in Prakhonchai District, Burirum Province. The instrument used was five rating scale questionnaire with the reliability value at .95. The statistic applied were frequency, percentage, standard deviation, *t*-test, One away ANOVA and Scheffe.

The results of the study were as follows;

1. The personnel administration of Sub-district Municipalities in Prakhonchai District, Burirum Province as overall was rated at moderate level. As considered by aspects, one aspects were rated at high level; the getting of personnel. Three aspects were rated at high level; the laying out of work, the maintenance of personnel and the development of personnel, respectively.

2. The comparison of the personnel administration of Sub-district Municipalities in Prakhonchai District, Burirum Province as the opinion of the personnel

classified by gender, , educational level and work experience .was not different by the statistic at .05 level. But classified by type of personnel was found different by the statistic significant at .05 level

3. The suggestions for the personnel administration of Sub-district Municipalities in Prakhonchai District, Buriram Province were as follows; the municipalities should have fair work assessment method, the personnel should be trained about the work performance, before the recruitment and appointment of the personnel, there should be the need surveying, the merit system should be applied instead of the spoil system, there should be the personnel orientation before performing of work and before the appointment.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร อาจารย์ที่ปรึกษา ร่วม ที่ได้ให้คำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ตั้งแต่ต้น จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.นิรุต ถึงนาค ประธานสอบวิทยานิพนธ์ที่สอบ และดูแลลูกศิษย์เป็นอย่างดี คอยแนะนำและให้คำปรึกษาเป็นประจำ และรองศาสตราจารย์ ดร.วงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้คำแนะนำเป็นอย่างดี

ขอบคุณผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านที่ช่วยตรวจเครื่องมือ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมเกียรติ เกียรติเจริญ นางศรีไพร ราชประโคน นางอำนาจ โคนาโล และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการทดลองใช้ และเก็บข้อมูล ผู้ช่วยผู้วิจัย นายกเทศมนตรีและบุคลากรเทศบาลใน อำเภอประ โคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ช่วยเหลือและให้ความร่วมมือทุกประการด้วยดี

ขอบคุณบุคลากรของเทศบาลตำบลในอำเภอประ โคนชัยทุกท่านที่ได้ให้ความ ร่วมมือและเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ขอบคุณครอบครัวของศรีและเครือญาติทุกท่าน ขอขอบคุณคุณสุกัญญา กอชัยศิริกุลและคุณสมชัย กอชัยศิริกุล ที่ช่วยประสานงานต่างๆ และคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามทุกท่านที่ช่วยประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของ บูรพาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาทุกท่าน

เพิ่มพูน ทองศรี

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ฌ
สารบัญตารางภาคผนวก	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ	8
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น	16
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น	20
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	25
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเทศบาล	34
บริบทของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย	54
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	57
กรอบแนวคิดในการวิจัย	63

หัวเรื่อง	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	64
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	64
การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล	67
การวิเคราะห์ข้อมูล	68
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	69
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	70
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	98
สรุปผล	99
อภิปรายผล	100
ข้อเสนอแนะ	104
บรรณานุกรม	106
ภาคผนวก	111
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	112
ภาคผนวก ข ค่าความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย	119
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย	122
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	125
ประวัติผู้วิจัย	131

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 สัดส่วนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	65
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง	72
3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายตำบล	73
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร จำแนกเป็นรายข้อ	74
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร จำแนก เป็นรายข้อ	76
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกเป็นรายข้อ	77
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการให้พ้นจากงาน จำแนกเป็นรายข้อ	78
8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล เพศชายและเพศหญิง โดยรวมและจำแนกเป็นรายตำบล	79
9 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายตำบล	80

10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาล ตำบล ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	81
11	วิเคราะห์ความแปรปรวนการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอ ประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน	83
12	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวนการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็น ของบุคลากรเทศบาลตำบล ที่มีประเภทบุคลากร แตกต่างกัน จำแนกเป็น รายด้าน	84
13	ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล ที่มีประเภทบุคลากร แตกต่างกัน กับ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	85
14	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร เทศบาลตำบล ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	86
15	วิเคราะห์ความแปรปรวนการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอ ประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน	88
16	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวนการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของ บุคลากรเทศบาลตำบล ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน	89
17	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร เทศบาลตำบล ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนก เป็นรายด้าน	91

ตารางที่	หน้า
18 วิเคราะห์ความแปรปรวนการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอ ประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน	93
19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวนการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็น ของบุคลากรเทศบาลตำบล ที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน	94
20 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์	95



สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 โครงสร้างของเทศบาล	37
2 กรอบแนวคิดในการวิจัย	63



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญตารางภาคผนวก

ตารางภาคผนวกที่	หน้า
1 การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย	120
2 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย	123



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาคตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ได้บัญญัติไว้ว่า ให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัด อำเภอ จัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการต่าง ๆ ที่เป็นสาธารณะของท้องถิ่นด้วยตนเอง ตามภารกิจหน้าที่ที่ระบุให้ดำเนินการอย่างชัดเจน มีพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน มีผู้บริหารที่ได้รับการเลือกตั้ง โดยตรงจากประชาชน การจัดระเบียบราชการส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน มีอยู่ 2 ระบบ คือ ก) ระบบทั่วไปที่ใช้แก่ท้องถิ่นทั่วไป ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 3 รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ข) ระบบพิเศษที่ใช้เฉพาะท้องถิ่นบางแห่งซึ่งมีอยู่ 2 รูปแบบ ได้แก่ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา (โกวิทย์ พวงงาม, 2544 : 83) การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองตามหลักการกระจายอำนาจ เป็นการที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วน ซึ่งมีใช้อำนาจในทางนิติบัญญัติและมีใช้อำนาจในทางตุลาการ แต่เป็นอำนาจทางบริหารหรือจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ เฉพาะในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับกองกำลังในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของรัฐให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2550 : 30)

การปกครองในรูปแบบเทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตั้งตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2496 และพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 โดยให้เทศบาลดังกล่าวมีฐานะเป็นนิติบุคคล แบ่งเป็น 3 ประเภท โดยใช้เกณฑ์ประชากร คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมืองและเทศบาลนคร โครงสร้างองค์กรเทศบาลจะประกอบด้วยฝ่ายบริหาร ได้แก่ นายกเทศมนตรีและรองนายกเทศมนตรี ซึ่งอาจจะมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล (โกวิทย์ พวงงาม, 2550 : 168)

เทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาเทศบาลตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และมีบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในกฎหมาย โดยบัญญัติหน้าที่ที่เทศบาลตำบล

จะต้องทำ คือ 1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน 2) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ 3) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ 5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง 6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม 7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ 8) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และ 9) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

นอกจากนี้ กฎหมายยังกำหนดให้เทศบาลส่วนตำบลที่มีความสามารถ มีศักยภาพเพียงพอ อาจจัดทำกิจกรรมในเขตเทศบาลตำบลได้ คือ 1) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา 2) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ 3) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม 4) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน 5) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร 6) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ 7) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น 8) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ และ 9) เทศพาณิชย์ (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2552)

การบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลถือว่าเป็นการบริหารงานราชการ จึงจำเป็นต้องมีความรวดเร็วในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและการเปลี่ยนแปลงของโลก มุ่งผลสัมฤทธิ์ ยึดหยุ่น สร้างผู้นำท้องถิ่นให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง การบริหารในอนาคตต้องลดการควบคุมจากส่วนกลาง บริหารที่มีคุณภาพ ในการบริหารงานในอนาคตต้องมีความยุติธรรม มีคุณธรรม โปร่งใส เป็นที่พึ่งพาของประชาชนได้ มีประสิทธิภาพ เป็นการมีส่วนร่วมของประชาชน และต้องปฏิบัติตามได้กรอบของกฎหมายที่กำหนดเพื่อให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาจากประชาชน (Public Trust) (เฉลิม ศรีผดุง. 2550 : 30)

การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากเพียงใดขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ว่ามีแรงจูงใจความเต็มใจ และพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มความรู้ ความสามารถเพียงใด ซึ่งจากผลการศึกษาในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสังเกตสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ามีองค์ประกอบบางประการที่น่าจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาทิเช่น ความไม่เข้าใจในระบบบริหารงานใหม่ ๆ ปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบมีมากเกินไป ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งงาน เกิดการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่เห็นประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง ไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไปในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. 2543 : 27-33)

เทศบาลตำบลเป็นองค์การรูปแบบหนึ่งที่มีลักษณะไม่ต่างจากองค์การอื่น ๆ ที่จะต้องมีทรัพยากรหรือปัจจัยในการบริหารงานเช่นกัน โดยคนหรือทรัพยากรมนุษย์ ถือได้ว่าเป็นผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตามโครงสร้างของเทศบาลตำบลที่แบ่งออกเป็นส่วนต่าง ๆ เรียกว่า “พนักงานเทศบาล” ซึ่งเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก การดำเนินงานขององค์การจะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของบุคลากร หากบุคลากรมีความรู้ความสามารถ หรือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทางที่ดีและประสบผลสำเร็จตรงกันข้ามหากบุคลากรมีความรู้ความสามารถไม่เหมาะสมหรือไม่ตรงกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ หรือไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานในด้านตรงกันข้าม และจากการศึกษางานวิจัยของ แส สิงห์ฮัจูต (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษา การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของเทศบาลเมืองวารินชำราบมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อนันต์ อัครเศรษฐ์ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง จิราภรณ์ จันทะพรหม (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า มีปัญหาการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง เป็นต้น

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัยเป็นการบริหารงานบุคคลตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งยังคงมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเกิดขึ้นอย่างเป็นประจำ และแตกต่างกันออกไปในแต่ละเทศบาลตำบล ไม่ว่าจะเป็นในด้านของการขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่เกิดจากกระบวนการบริหารงานบุคคล คือ การสรรหา การเลือกสรร การบรรจุแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติราชการ การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้พ้นจากตำแหน่ง หรือปัญหาบุคลากรขาดทักษะและประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ หรือบุคลากรขาดความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานขึ้น (คู่มือการบริหารงานบุคคลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. 2542 : บทนำ)

จากการศึกษาอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานของเทศบาลและการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นอดีต สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของจังหวัดบุรีรัมย์ มีความสนใจ การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอประโคนชัย ซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงานของรัฐบาลที่มีอำนาจหน้าที่ในการให้บริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็วและให้ได้รับผลประโยชน์จากการดำเนินงานของเทศบาลตำบลมากที่สุด โดยการดำเนินงานจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรของเทศบาลเป็นพื้นฐานเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และเป็นประโยชน์ทั้งในทางวิชาการและทางปฏิบัติต่อหน่วยงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตาม เพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรจำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 245 คน (ข้อมูลจาก กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลตำบล ของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2557)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 152 คน โดยวิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามานะ (Yamane, 1973 : 727)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ คุณลักษณะทั่วไปของบุคลากร ได้แก่

3.1.1 เพศ

3.1.2 ประเภทบุคลากร

3.1.3 ระดับการศึกษา

3.1.4 ประสบการณ์การทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ (อจจรา สังข์สุวรรณ, 2546 : 17)

3.2.1 การได้มาซึ่งบุคลากร

3.2.2 การบำรุงรักษาบุคลากร

3.2.3 การพัฒนาบุคลากร

3.2.4 การให้พ้นจากงาน

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัย คือ เทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 4 แห่ง คือ เทศบาลตำบลประโคนชัย เทศบาลตำบลคอกม้า เทศบาลตำบลแสงโตน และเทศบาลตำบลเขาคอก

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาการวิจัย เดือน พฤศจิกายน 2557

นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด ชำรงรักษา และพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานสามารถทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความมุ่งหมาย ในการวิจัยครั้งนี้ คือการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

เทศบาลตำบล หมายถึง หน่วยของการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ในงานวิจัยนี้ให้หมายถึง เทศบาลตำบลที่อยู่ในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลประโคนชัย เทศบาลตำบลคอกม้า เทศบาลตำบลแสงโตนและเทศบาลตำบลเขาคอก

บุคลากรเทศบาล หมายถึง พนักงานเทศบาลตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ความคิดเห็นของบุคลากร หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การได้มาซึ่งบุคลากร หมายถึง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรนับตั้งแต่การจัดทำแผนปฏิบัติงาน การสำรวจข้อมูลความต้องการบุคลากร การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดอัตรากำลังพร้อมทั้งการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากร โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเป็นไปตาม

ขั้นตอน ตามระเบียบ กฎหมายที่กำหนดไว้อย่างสุจริต ยุติธรรม ตามระบบคุณธรรมเพื่อนำไปสู่ การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่ตรงตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งงาน

2. การบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในการจัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานขณะทดลองปฏิบัติราชการ การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากร โดยมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานรวมถึงการให้โอกาสแก่บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาล อีกทั้งยังมีการคุ้มครองการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบและกฎหมายในระหว่างการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังมีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงานแก่บุคลากร พร้อมทั้งการให้คำปรึกษาช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานและยังมีระบบการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบตามเกณฑ์การประเมิน

3. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลที่มีการจัดเตรียมคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานแก่บุคลากร การมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากตำแหน่งงานที่รับผิดชอบโดยตรง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบอย่างเป็นระบบพร้อมทั้งการสนับสนุนให้บุคลากร ได้มีโอกาสเข้ารับการอบรม การศึกษาต่อ การดูงานนอกสถานที่เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน และการสร้างผลงาน/โครงการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อเทศบาล และการสอบเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนสายงานที่ถูกต้อง

4. การให้พ้นจากงาน หมายถึง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนหรือกระบวนการที่ต้องมีการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยเทศบาลตำบลต้องมีการแจ้งเกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อเกิดการทำผิดวินัยของบุคลากรเทศบาลตำบลต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง เพื่อให้การสอบวินัยกับบุคลากรเป็นไปด้วยความถูกต้องและยุติธรรม รวมถึงการสร้างมาตรการป้องกันและควบคุมมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัยจนถึงขั้นต้องให้พ้นจากงาน พร้อมทั้งให้การให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกด้านเอกสารและสวัสดิการแก่บุคลากรผู้พ้นจากตำแหน่ง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อสนเทศที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือส่งเสริม หรือพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
3. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
5. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเทศบาล
6. บริบทเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

1. ความหมายของการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความไว้หลายท่าน ดังนี้

ประธาน คงฤทธิศึกษากร (2529 : 5) ได้แบ่งการกระจายอำนาจเป็น 2 กรณี ดังนี้

1. การกระจายอำนาจตามอาณาเขต หมายถึง การกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองตามพื้นที่ในแต่ละท้องถิ่น เช่น การกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือเทศบาล เป็นต้น
2. การกระจายอำนาจตามกิจการ หมายถึง การกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองตามลักษณะเฉพาะกิจกรรม หรือแต่ละหน้าที่เพื่อให้มีความเป็นอิสระในการดำเนินงานตามความเหมาะสมของลักษณะงานนั้น ๆ เช่น การกระจายอำนาจไปให้งานประจำการไฟฟ้า หรือการโทรศัพท์ เป็นต้น

ทวี พันธุวาสิฎฐ์ (2537 : 30) กล่าวว่า การกระจายอำนาจการปกครอง หมายถึง การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นปกครองตนเองอย่างแท้จริง เป็นการมอบอำนาจให้ทั้งด้านการเมือง และการบริหาร โดยให้ท้องถิ่นมีอำนาจที่จะกำหนดนโยบายและควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่นนั้น

จรัส สุวรรณมาลา (2538 : 9 - 10) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า ผู้คนส่วนใหญ่มักตีความคำว่า อำนาจ ในคำกระจายอำนาจหมายถึง อำนาจอธิปไตย มักกล่าวกันว่าไม่สามารถแบ่งแยกได้ในความหมายดั้งเดิมของคำดังกล่าวมิได้เน้นเรื่อง อำนาจ (Power) หากแต่เป็นเรื่องของ สภาวะ ศูนย์กลาง (Central) และสภาวะการกระจายอำนาจ (Decentral) เป็นสำคัญ คำว่า Decentralization จึงควรหมายถึง การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ มิใช่การแบ่งอำนาจ อธิปไตยของชาติ การกระจายอำนาจสู่ภูมิภาคและท้องถิ่นมิใช่การสร้างอธิปไตย หากแต่เป็นการให้ (ยอมรับ) สิทธิในการปกครองตนเองของชุมชนและภูมิภาคภายใต้อธิปไตยของชาติ หนึ่ง ๆ ร่วมกัน

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2543 : 35) กล่าวว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารกระจายอำนาจในการตัดสินใจไปยังผู้บริหารทุกระดับ มีอำนาจในการสั่งการ และตัดสินใจได้ภายในขอบเขตที่กำหนดเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บริหารระดับสูง ช่วยให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วและทันเหตุการณ์ และเป็นการฝึกฝนบุคลากรให้มีความสามารถในการตัดสินใจ และรับผิดชอบ

สรุป การกระจายอำนาจ หมายถึง การที่รัฐบาลได้กระจายอำนาจในการบริหารประเทศจากส่วนกลางบางส่วนไปยังการบริหารงานในส่วนของภูมิภาคและในส่วนของท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบการใช้อำนาจในการปกครองตนเองภายใต้หลักประชาธิปไตยของประเทศ

2. ลักษณะสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครอง

การกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น มีนักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญ ดังนี้

ประหยัด หงษ์ทองคำ (2523 : 16 - 17) อธิบายลักษณะสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครอง คือ

1. มีการจัดตั้งองค์กรเป็นนิติบุคคลเพิ่มขึ้นจากส่วนกลาง องค์กรส่วนท้องถิ่นเหล่านี้มีเจ้าหน้าที่งบประมาณ และทรัพย์สินเป็นของตนเองต่างหากและไม่ขึ้นตรงต่อ

การบริหารจากส่วนกลาง ส่วนกลางเป็นเพียงแต่คอยควบคุมดูแลให้ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายเท่านั้น

2. มีการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วนเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองได้อย่างใกล้ชิด ถ้าไม่มีการเลือกตั้งคณะผู้บริหารท้องถิ่นเลยก็ไม่จำเป็นว่าเป็นการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นแท้จริง

3. อำนาจอิสระในการปกครองตนเองได้ตามสมควร การกระจายอำนาจการปกครองนั้นต้องกำหนดให้องค์กรท้องถิ่นมีอำนาจอิสระ ในการบริหารงานหรือจัดทำกิจการที่ได้รับมอบหมายได้เองตามสมควร คือมีอำนาจวินิจฉัยและดำเนินการได้เองด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของตนเอง

4. มีงบประมาณและรายได้เป็นของท้องถิ่นของตนเอง ตามลักษณะการกระจายอำนาจการปกครององค์กรท้องถิ่นจะต้องมีงบประมาณเป็นของตนเอง ซึ่งแยกจากส่วนกลางโดยมีรายได้จากการจัดเก็บภาษีอากรค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และทรัพย์สินตลอดจนเงินอุดหนุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการต่าง ๆ

5. มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่เป็นท้องถิ่น หมายถึง เป็นคนพื้นที่ นอกจากจะมีงบประมาณเป็นของตนเองแล้ว การกระจายอำนาจการปกครองนั้น จะต้องมีการมีเจ้าหน้าที่อันเป็นพนักงานของตนเองหรือเป็นส่วนใหญ่หรือทั้งหมด เจ้าหน้าที่เหล่านั้นมิได้ขึ้นในสังกัดกระทรวงทบวง กรม ในส่วนกลางโดยตรง แต่เป็นเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นแต่ละแห่งนั่นเอง

แมนอร์ (Manor, 1999 : 4-12) สามารถแจกแจงขอบข่ายหรือรูปแบบของการกระจายอำนาจได้ 5 ลักษณะ ได้แก่

1. การกระจายอำนาจโดยจำเป็นหรือโดยปริยาย (Decentralization by Default) เกิดจากสภาวะการณ์ที่สถาบันหรือองค์กรของรัฐเกิดความล้มเหลวในการดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ มิอาจสามารถจะเข้าไปใช้อำนาจหรืออิทธิพลในดินแดนที่ตนปกครองอยู่ได้ และจากสภาวะที่ประชาชนในระดับรากหญ้าเกิดความไม่เชื่อใจในรัฐบาล เหล่านี้จึงเป็นผลให้ประเทศที่มีภาคประชาสังคมมีความตื่นตัวและเข้มแข็ง จำเป็นต้องลุกขึ้นมาดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อชุมชนของตนด้วยตนเอง โดยที่รัฐบาลเองก็ไม่ได้ตั้งใจให้เกิดขึ้น

2. การแปรรูปกิจการของภาครัฐ (Privatization) ได้แก่ การโยกโอน (Handover) กิจการบางอย่างที่เคยจัดทำโดยหน่วยงานของรัฐไปให้ภาคเอกชนเป็นผู้จัดทำแทน เช่น กิจการขนส่งมวลชน กิจการโทรคมนาคม การไฟฟ้า และการประปา เป็นต้น

3. การกระจายอำนาจภายใต้หลักการแบ่งอำนาจ (Deconcentration) หมายถึง การแบ่งอำนาจของรัฐบาลกลางไปยังองค์กรในระดับรองที่ออกไปทำงานในพื้นที่นอก ศูนย์กลางหรือท้องถิ่น โดยที่องค์กรภายใต้หลักการแบ่งอำนาจนี้จะมีอิสระตามสมควรในการ ตัดสินใจต่าง ๆ ภายในพื้นที่ที่ตนดูแล แต่ทั้งนี้อำนาจการตัดสินใจและการกำหนดนโยบาย ต่าง ๆ ยังคงอยู่ที่ส่วนกลาง บางครั้งจึงเรียกรวมการกระจายอำนาจในลักษณะนี้ว่า การกระจาย อำนาจทางการบริหาร (Administration Decentralization)

4. การกระจายอำนาจภายใต้หลักการมอบอำนาจ (Delegation) มีระดับของ การกระจายอำนาจที่ให้อิสระสูงกว่าการแบ่งอำนาจ การกระจายอำนาจเน้นในเชิงภารกิจหน้าที่ มีการกำหนดภารกิจเฉพาะที่ชัดเจนให้องค์กรเหล่านั้นสามารถตัดสินใจและใช้อำนาจหน้าที่ ภายในขอบเขตของตนได้โดยอิสระ แต่รัฐส่วนกลางก็ยังคงมีอำนาจอยู่เหนือองค์กรเหล่านี้โดย อาศัยมาตรการทาง กฎหมายเป็นกรอบในการควบคุมและกำกับบทบาทขององค์กรภายใต้หลักการ มอบอำนาจ รวมถึงอำนาจในการจัดตั้งและยุบเลิกองค์กรภายใต้หลักการมอบอำนาจ

5. การกระจายอำนาจภายใต้หลักการโอนอำนาจ (Devolution) ถือเป็นการ กระจายอำนาจที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับของการกระจายอำนาจที่กว้าง ขวางมากที่สุด ถูกใช้ เพื่ออธิบายถึงสถานะที่รัฐส่วนกลางมีการถ่ายโอนหรือยกอำนาจการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ไป ยังองค์กรตัวแทนของพื้นที่ ชุมชน หรือท้องถิ่นต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ส่วนกลางจะไม่เข้ามา มี บทบาทหรือแทรกแซงการทำงานขององค์กรภายใต้หลักการโอน อำนาจหรือการแทรกแซงจะ เกิดขึ้นต้องเป็นไปอย่างจำกัด ดังนั้น จึงมีการเรียกรวมการกระจายอำนาจในลักษณะนี้ว่า การกระจายอำนาจในทางการเมือง หรือการกระจายอำนาจที่เน้นความเป็นประชาธิปไตย (Political of Democratic Decentralization) ทั้งนี้ การโอนอำนาจเท่าที่ปรากฏมีอยู่ด้วยกันใน 2 ระดับ ได้แก่

5.1 การโอนอำนาจในทางการเมืองการปกครอง (Administration Devolution) สอดคล้องกับการจัดรูปการปกครองท้องถิ่นตามหลักการปกครองตนเอง (Local-self Government) เป็นหลักการที่เปิดโอกาสให้ชุมชนท้องถิ่นมีการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นของตนเอง โดยตนเอง และเพื่อตนเอง โดยที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระเป็น อย่างสูงในการดูแลชีวิตความเป็น อยู่และสามารถจัดทำกิจการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อปัญหา และความจำเป็นภายในชุมชนของตนได้อย่างกว้างขวาง อีกทั้งยังมีความเป็นอิสระทั้งใน ทางการเมืองการคลังและบุคลากร

5.2 การโอนอำนาจในทางนิติบัญญัติ (Legislative Devolution) เป็นรูปแบบของการกระจายอำนาจชั้นสูงสุดที่เป็นไปภายใต้การจัดรูปแบบการปกครองในระบบรัฐเดี่ยว (Unitary System) จนมีลักษณะเข้าใกล้กับระบบสหพันธรัฐ (Federal System) เป็นการถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางไปยังพื้นที่หรือท้องถิ่นหนึ่ง ๆ โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนที่ได้รับการโอนอำนาจสามารถที่จะกำหนดชะตากรรมในทางการเมืองได้ด้วยตนเอง (Home Rule) ผ่านการจัดตั้งสถาบันทางการเมืองในรูปสภา (Assembly) ที่เป็นของตนเอง

สรุป ลักษณะสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครอง คือ การกระจายอำนาจภายใต้หลักการมอบอำนาจจากรัฐบาลกลางไปสู่องค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพิ่มเติมจากหน่วยงานกลาง โดยมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง มีงบประมาณ มีรายได้ และมีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรที่เป็นคนในพื้นที่

3. การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 78 (3) ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้ “กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงตนเอง และตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่น และระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ฯ” นอกจากนี้ ในหมวด 14 ตั้งแต่มาตรา 281 ถึงมาตรา 290 ได้กำหนดให้รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ โดยรัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นภายในกรอบของกฎหมาย และเพื่อกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งยังกำหนดอำนาจของประชาชนในการถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น และการเสนอให้สภาท้องถิ่นออกข้อบัญญัติท้องถิ่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง การจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึง ภาระหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 โดยกำหนดกรอบแนวคิด เป้าหมายและแนวทางการกระจายอำนาจ เพื่อให้การกระจายอำนาจบรรลุตามเจตนารมณ์ที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญฯ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ไม่เป็นแผนที่เบ็ดเสร็จ มีกระบวนการที่ ยืดหยุ่น และสามารถปรับวิธีการให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบแนวคิดไว้ 3 ด้าน คือ

3.1 ด้านความอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการ โดยยังคงรักษาความเป็นรัฐเดี่ยวและความมีเอกภาพของประเทศ การมีสถาบันพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และความมั่นคงของชาติเอาไว้ได้ ตลอดจนการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเมืองการปกครองท้องถิ่นภายใต้ระบอบประชาธิปไตย

3.2 ด้านการบริหารราชการแผ่นดินและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นโดยปรับบทบาทของราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคให้ส่วนท้องถิ่นเข้ามาดำเนินการแทนเพื่อให้ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาครับผิดชอบภารกิจมหภาคและภารกิจที่เกินขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านนโยบายและด้านกฎหมายเท่าที่ จำเป็น สนับสนุนด้านเทคนิควิชาการและตรวจสอบติดตามประเมินผล

3.3 ด้านประสิทธิภาพการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่ดีขึ้นหรือไม่ต่ำกว่าเดิม มีคุณภาพมาตรฐาน การบริหาร มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และรับผิดชอบต่อผู้ใช้บริการมากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคประชาสังคมและชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมดำเนินงานและติดตามตรวจสอบ

4. แนวทางการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้ (สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. 2545 : 24-26)

4.1 การถ่ายโอนภารกิจและการจัดแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดภารกิจการถ่ายโอนพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะรับการถ่ายโอน รวมทั้งการสร้างกลไกและระบบควบคุมคุณภาพมาตรฐานมารองรับ ตลอดจนการปรับปรุงระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ภารกิจที่ถ่ายโอนจัดเป็น 6 กลุ่มภารกิจ ประกอบด้วย

4.1.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ระบบนี้เป็นระบบที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการไหลเวียนของข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง ในขณะเดียวกัน คณะกรรมการชุดต่าง ๆ ดังกล่าวก็มักจะประกอบด้วยคนของส่วนกลางทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมด ทำให้ท้องถิ่นแต่ละแห่งไม่มีอำนาจบริหารงานบุคคลของตนอย่างแท้จริง แต่กลับต้องตกอยู่ภายใต้อำนาจของส่วนกลางเป็นสำคัญ ซึ่งขัดแย้งกับหลักการกระจายอำนาจการปกครอง

ต่อมาเมื่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มีผลใช้บังคับก็ได้มีการจัดทำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นใหม่ และแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเดิมที่มีอยู่ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการตามรัฐธรรมนูญ ซึ่งในส่วนของระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่นนั้น รัฐธรรมนูญฉบับ พุทธศักราช 2540 (2540 : 73-75) ได้กำหนดหลักการสำคัญในเรื่องนี้ไว้ในมาตรา 284 วรรคแรก ที่บัญญัติว่า “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ” นอกจากนี้รัฐธรรมนูญฉบับ พุทธศักราช 2540 ยังบัญญัติไว้ในมาตรา 288 ว่า “การแต่งตั้งและการให้พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่น และต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อน ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นตามวรรคหนึ่งจะต้องประกอบด้วย ผู้แทนของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยมีจำนวนเท่ากันการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน และการลงโทษพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ” จากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญดังกล่าว จึงได้มีการจัดทำพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ขึ้น ซึ่งมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2542 กฎหมายฉบับดังกล่าวมีผลทำให้ระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่นเกิดการเปลี่ยนแปลงมาสู่ระบบในปัจจุบัน (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2550 : 330 - 331)

5.1 องค์กรบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

องค์กรบริหารงานบุคคลท้องถิ่นในปัจจุบัน มีรูปแบบองค์กรและอำนาจหน้าที่ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดไว้ โดยกฎหมายฉบับดังกล่าวมีขอบเขตใช้กับพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกประเภท ได้แก่ ข้าราชการ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มี

กฎหมายจัดตั้ง ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

5.1.1 โครงสร้างขององค์กรบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

โครงสร้างขององค์กรบริหารงานบุคคลท้องถิ่นของไทยในปัจจุบันแบ่งได้เป็น 3 ส่วนด้วยกัน คือ

1) คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือ ก.ถ. เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่น และประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม และสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) มีองค์ประกอบ ดังนี้

1.1) ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งคัดเลือกจากการที่กรรมการ โดยตำแหน่ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และกรรมการที่มาจากผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนฝ่ายละ 3 คน ซึ่งผู้ที่ได้รับการเสนอรายชื่อต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและจัดการ หรือด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานทางวิชาการ หรือมีความรู้เป็นที่ยอมรับ และไม่ได้เป็นกรรมการของคณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือกรรมการของคณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จากนั้นก็ให้บุคคลที่ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก ซึ่งการคัดเลือกนั้นกฎหมายกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้มีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะรัฐมนตรีกำหนด และเป็นผู้ประกาศแต่งตั้งบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งประธานฯ นี้กฎหมายกำหนดให้มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 6 ปี นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง และให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียวเท่านั้น

1.2) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 6 คน ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งในราชการประจำ ได้แก่ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย และอธิบดีกรมการปกครอง

1.3) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ที่มีความรู้เชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบ

ราชการ ด้านบริหารและจัดการ หรือด้านกฎหมายซึ่งมีผลงานทางวิชาการ หรือมีความรู้เป็นที่ยอมรับ ทั้งนี้โดยมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี และอาจได้รับการคัดเลือกอีกได้

1.4) ผู้แทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 คน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล 1 คน ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพฯ 1 คน ผู้แทนคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา 1 คน และในกรณีที่มีกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ให้มีผู้แทนคณะกรรมการพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นคัดเลือกกันเองจำนวน 1 คน

นอกจากนี้ กฎหมายยังกำหนดให้มีการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่รับผิดชอบงานในราชการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และให้หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

2) องค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับชาติ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

ได้กำหนดให้มีการจัดตั้งองค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับชาติของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น โดยเป็นองค์กรที่แยกต่างหากจากองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และถือได้ว่าเป็นคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นตาม

รัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2540 มาตรา 288 ดังนั้น จึงต้องมีองค์ประกอบเป็นไตรภาคี ประกอบด้วย ผู้แทนของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีจำนวนเท่ากัน

องค์กรในระดับชาติดังกล่าว ได้แก่ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลซึ่งกฎหมายกำหนดให้มีจำนวนคณะกรรมการชุดละ 18 คนเท่ากัน เป็นระบบไตรภาคี ประกอบไปด้วย

2.1) ผู้แทนของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจำนวน 6 คน ได้แก่

2.1.1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน

2.1.2) ปลัดกระทรวงมหาดไทย

2.1.3) เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

2.1.4) ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ

2.1.5) อธิบดีกรมบัญชีกลาง

2.1.6) อธิบดีกรมการปกครอง

ผู้แทนของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ถือได้ว่าเป็นคณะกรรมการ โดยตำแหน่งและเป็นคณะกรรมการในองค์กรกลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับชาติของทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด อันได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป

2.2) ผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 6 คน ซึ่งกฎหมายกำหนดให้มาจากตัวแทนของหัวหน้าฝ่ายบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ โดยให้เป็นตัวแทนจากฝ่ายการเมืองจำนวน 3 คน และฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นจำนวน 3 คน ตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ

2.2.1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ นายกองัดการบริหารส่วนจังหวัด และปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2.2.2) เทศบาล ได้แก่ นายกเทศมนตรี และปลัดเทศบาล

2.2.3) องค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ นายกองัดการบริหารส่วนตำบล และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ โดยวิธีการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ต.) กำหนดมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้

2.3) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ซึ่งกฎหมายกำหนดให้คัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้เชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒินี้ กฎหมายกำหนดให้กรรมการจากผู้แทนของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง และผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอรายชื่อบุคคลฝ่ายละจำนวน 9 คน รวมเป็นจำนวน 18 คน และให้บุคคลทั้ง 18 คน ประชุม เพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือจำนวน 6 คน เพื่อเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้ โดยวิธีการคัดเลือกนั้นให้ปฏิบัติตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ต.) กำหนด มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ นอกจากนี้กฎหมายยังได้

กำหนดให้อธิบดีกรมการปกครองแต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครอง ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบที่กล่าวมา

3) องค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีองค์กรในระดับจังหวัด จังหวัดละ 1 องค์กร เพื่อทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุก แห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ โดยอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่รัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2540 มาตรา 288 กำหนด ดังนั้น จึงมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไตรภาคี เช่นเดียวกับคณะกรรมการกลางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ

ทั้งนี้ โดยมีองค์ประกอบที่มาจากบุคคล 3 ฝ่าย เช่นเดียวกัน แต่มีจำนวนคณะกรรมการที่แตกต่างกัน เนื่องจากแต่ละจังหวัดมีจำนวนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ไม่เท่ากัน ดังนั้น สัดส่วนของจำนวนคณะกรรมการจึงแตกต่างกันไปตามจำนวนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน

3.1) องค์กรบริหารส่วนจังหวัด ให้มีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดคณะหนึ่ง จำนวน 12 คน ประกอบด้วย

3.1.1) ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน

3.1.2) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจำนวน 3 คน จากส่วนราชการในจังหวัดนั้น ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

3.1.3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 4 คน ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคัดเลือกจำนวน 1 คน ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งคัดเลือกกันเองจำนวน 1 คน

3.1.4) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน ที่มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด

3.2) เทศบาล ในแต่ละเขตจังหวัดให้มีคณะกรรมการพนักงานเทศบาลร่วมกันคณะหนึ่ง จำนวน 18 คน ประกอบด้วย

3.2.1) ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน

3.2.2) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด จำนวน 5 คน จาก
ส่วนราชการในจังหวัดนั้น ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

3.2.3) ผู้แทนเทศบาล จำนวน 5 คน คือ ประธานสภาเทศบาล
จำนวน 1 คน นายกเทศมนตรี ซึ่งนายกเทศมนตรีในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเอง จำนวน 2 คน
ผู้แทนพนักงานเทศบาล ซึ่งปลัดเทศบาลในเขตจังหวัดนั้น คัดเลือกกันเอง จำนวน 2 คน

3.2.4) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ที่มีคุณสมบัติตามที่กฎหมาย
กำหนด

3.3) องค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละเขตจังหวัด ให้มีคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลร่วมกันคณะหนึ่ง จำนวน 27 คน ประกอบด้วย

3.3.1) ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งได้รับ
มอบหมายเป็นประธาน

3.3.2) นายอำเภอ หรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด จำนวน 8
คน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

3.3.3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 9 คน ดังนี้

(1) ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประธานสภา
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวน 3 คน

(2) ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
ซึ่งประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวน
3 คน

(3) ผู้แทนพนักงานส่วนตำบล ซึ่งปลัดองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวน 3 คน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ที่มีคุณสมบัติตามที่กฎหมาย
กำหนด

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีจำนวนคณะกรรมการที่แตกต่างกัน แต่องค์กร
ดังกล่าวก็ยังคงมีหลักเกณฑ์สำคัญ ๆ อื่น ๆ ที่ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ในเรื่องของวิธีการ
คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิกฎหมายได้กำหนดกระบวนการไว้ในลักษณะเดียวกัน คือ ให้มีฝ่ายที่เป็น
กรรมการ โดยตำแหน่งและฝ่ายที่มาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอรายชื่อบุคคลจำนวน
เท่า ๆ กัน แล้วให้บุคคลที่ถูกเสนอชื่อเหล่านั้นทำการประชุมคัดเลือกเองหรือในเรื่องของวาระ

การดำรงตำแหน่งนั้นกฎหมายกำหนดให้กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการหรือพนักงาน
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี และ
อาจได้รับคัดเลือกอีกได้เช่นเดียวกันเป็นต้น (สมคิด เลิศไพฑูรย์. 2550 : 337)

5.1.2 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วน
ท้องถิ่น (ก.ถ.)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้
กำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) มีอำนาจหน้าที่ใน
การกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเป็นผู้กำหนดมาตรฐาน
กลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่อง
การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นรวมถึงการกำหนด
โครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และ
การพัฒนาท้องถิ่น ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดหลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ ส่งเสริมให้มี
การศึกษา คำแนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ หรือกฎหมายอื่น
นอกจากนี้ ยังมีอำนาจแก้ไข หรือระงับการใช้หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นได้
หากเห็นว่าองค์การบริหารงานบุคคลท้องถิ่นต่าง ๆ กำหนดมาตรฐานทั่วไปไม่เป็นไปตาม
มาตรฐานกลางที่ ก.ถ. กำหนดหรือมีปัญหาข้อขัดแย้งเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ดังกล่าว

5.1.3 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับชาติ

องค์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับชาติ เป็นองค์กรที่มีอำนาจ
หน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอยู่ทั่วทั้งประเทศในแต่
ละรูปแบบแล้วแต่กรณี กล่าวคือ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
มีอำนาจหน้าที่บริหารงานงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงาน
เทศบาล มีอำนาจหน้าที่บริหารงานงานบุคคลของเทศบาล คณะกรรมการกลางข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่บริหารงานงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้
โดยอำนาจหน้าที่ในลักษณะเดียวกัน

อำนาจหน้าที่ดังกล่าว ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติ
และลักษณะต้องห้ามเบื้องต้น สำหรับข้าราชการ หรือพนักงานขององค์การปกครองส่วน
ท้องถิ่นอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น หลักเกณฑ์และ

เงื่อนไข การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้น เงินเดือน วินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย การให้ออกจากราชการ สิทธิการ อุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด การให้ข้อคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาในการ ปฏิบัติงานของคณะกรรมการในองค์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับภูมิภาคหรือจังหวัด รวมทั้งการกำกับดูแล แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ ข้าราชการหรือพนักงานในองค์การบริหารงานบุคคลท้องถิ่นระดับจังหวัด และการปฏิบัติกร อื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดไว้ด้วย

การกำหนดมาตรฐานทั่วไปดังกล่าวนี้ กฎหมายยังกำหนดให้องค์กรกลาง บริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับชาติกำหนดให้เหมาะสมกับลักษณะ การบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่จะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐาน กลางที่ ก.ถ. กำหนด โดยให้นำมาตรฐานทั่วไปนี้ไปใช้เป็นเกณฑ์กลางสำหรับข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นนำไปกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลภายในท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งมาตรฐานทั่วไปนี้จะต้องกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีโอกาส โอนไปปฏิบัติหน้าที่ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในประเภทเดียวกันได้

อย่างไรก็ดีหากมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์กลางดังกล่าวซึ่งจะมีผลต่อ หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลภายในท้องถิ่นด้วยนั้นจะต้องพิจารณาว่าการเปลี่ยนแปลง หลักเกณฑ์กลางดังกล่าวมีผลเมื่อใด เช่น กรณีเทศบาลดำเนินการจัดสอบแข่งขันบรรจุเข้ารับ ราชการตามหลักเกณฑ์วิธีการ เงื่อนไขและคุณสมบัติเฉพาะที่มีการกำหนดไว้แต่เดิม ต่อมา คณะกรรมการการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้ไปเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งใหม่ ทำให้เทศบาลไม่รับบรรจุบุคคลที่ผ่านการคัดเลือกครั้งก่อนเข้าเป็นพนักงานเทศบาลซึ่งศาล ปกครองได้วินิจฉัยว่าการประกาศผลการสอบได้ทำก่อนที่ ก.ท. จะจัดทำประกาศเพื่อเปลี่ยนแปลง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งใหม่ ประกาศของ ก.ท. จึงไม่อาจนำมาใช้กับกรณีนี้ได้ เป็นต้น

นอกจากนี้ องค์กรกลางบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับชาติยังมีอำนาจแก้ไขหรือระงับใช้ หรือเพิกถอนมติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด ได้ หากเห็น ว่าหลักเกณฑ์หรือมติดังกล่าวขัดแย้งกับมาตรฐานทั่วไปที่กำหนดไว้

5.1.4 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด

องค์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด เป็นองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดหลักเกณฑ์ และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทตามเขตจังหวัดต่าง ๆ โดยมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือน วิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากองค์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับชาติ ตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อน ซึ่งการกำหนดมาตรฐานดังกล่าวนั้นต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปที่องค์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับชาติกำหนด และเป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่ ก.ธ. กำหนดได้ด้วย

นอกจากนี้ในเรื่องของการออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดกำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้งและการให้ข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากองค์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดก่อน อย่างไรก็ตาม หากการใช้อำนาจโดยมิชอบ ข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นผู้เดือดร้อนหรือเสียหาย หรืออาจจะเดือดร้อนหรือเสียหาย อาจนำไปฟ้องร้องต่อศาลปกครองเพื่อขอให้ศาลปกครองเพิกถอนคำสั่งของผู้บริหารส่วนจังหวัดไปปฏิบัติงานประจำ ณ สถานที่ซึ่งมิใช่ที่ทำการของทางราชการ ซึ่งถือเป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ นายกเทศมนตรีมีคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี และไม่เพิ่มค่าจ้างประจำปีให้แก่พนักงานเทศบาล โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย เป็นต้น

เมื่อพิจารณาจากที่กล่าวมาทั้งหมด จะพบว่า โครงสร้างองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารงานบุคคลท้องถิ่นในปัจจุบันได้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากเดิมไปสู่ระบบที่เน้นการกระจายอำนาจและให้อิสระแก่ท้องถิ่นในการปกครองตนเองตาม

เจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นมากขึ้น ทั้งนี้โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบมีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลเป็นของตนเองแยกจากกัน และแยกต่างหากจาก องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน (หรือ ก.พ.) และกำหนดให้มีโครงสร้างการบริหารงานบุคคลเป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ ดังกล่าว

กล่าวคือ มี ก.ถ. เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานการบริหารงานบุคคลให้องค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับชาติคือปฏิบัติ ซึ่งองค์กรดังกล่าวก็จะนำเกณฑ์มาตรฐานที่ ก.ถ. กำหนด ไปแปลงเป็นมาตรฐานทั่วไปขององค์กรตนเอง และนำมาตรฐานทั่วไปนี้แจ้งให้องค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดคือปฏิบัติ องค์กรฯ ระดับจังหวัดก็จะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปนั่นเอง และหากมีองค์กรใดระดับชาติหรือระดับจังหวัด ไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้องค์กรในระดับที่สูงกว่าก็ย่อมมีอำนาจสั่งให้แก้ไขหรือสั่งระงับการกระทำนั้น ๆ ได้แล้วแต่กรณีตามที่กฎหมายกำหนด (สมคิด เลิศไพฑูรย์. 2550 : 343)

5.2 ข้าราชการและพนักงานท้องถิ่น

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนดให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม และโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 33 (1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) จึงได้มีมติในการประชุมครั้งที่ 6/2544 เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2544 ให้มีการประกาศกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขึ้น

ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับกับพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกประเภท อันได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า ทั้งข้าราชการและพนักงานท้องถิ่น แม้จะมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันคือ “ข้าราชการ” หรือ “พนักงาน” ก็ตาม แต่แท้ที่จริงแล้วก็มีฐานะเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ยังตกอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เช่นเดียวกันอีกด้วย ซึ่งเห็นได้จากนิยามของคำว่า “พนักงานส่วนท้องถิ่น” ในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว ซึ่งตรงกันกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังกล่าวมาแล้ว ด้วยประกาศฉบับนี้ ทำให้พนักงานส่วนท้องถิ่นทุกประเภทต้องตกอยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานกลางตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

5.2.1 คุณสมบัติทั่วไปของข้าราชการและพนักงานท้องถิ่น

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานกลางเกี่ยวกับคุณสมบัติของพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ตาม ข้อ 3 แห่งประกาศฉบับดังกล่าวว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นนอกจากต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดแล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- 1) มีสัญชาติไทย
- 2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี
- 3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมี

พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

- 4) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง และไม่เป็นกรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

นอกจากนี้ ในการกำหนดคุณสมบัติทั่วไป และลักษณะต้องห้ามตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด ต้องเทียบได้ไม่น้อยกว่ามาตรฐานของข้าราชการพลเรือน ซึ่งมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 อีกด้วย

5.2.2 โครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ใน ข้อ 6 และข้อ 7 แห่งประกาศฯ ฉบับดังกล่าวว่า การจัดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นนั้น ให้คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพปริมาณและความ

ยากง่ายของงานในแต่ละตำแหน่ง โดยให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่น ตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนอัตราเงินเดือน และอัตราเงินประจำตำแหน่ง ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือน หรือข้าราชการครู แล้วแต่กรณี โดยอนุโลม

สำหรับการจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่บริหารจัดการการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างได้ต่ำกว่าที่กำหนดในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 สามารถจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นพิเศษอีกก็ได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

5.2.3 การสรรหาบุคคลและการแต่งตั้ง

ในเรื่องการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น คณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.บ.) ได้กำหนดให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการ และคำนึงถึงความเป็นธรรม รวมทั้งความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน และในการสอบแข่งขันอย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

1) หลักสูตรการสอบแข่งขันอย่างน้อยต้องมี 3 ภาค คือ ภาคความรู้ ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง

2) การกำหนดหลักสูตร วิธีการสอบแข่งขันและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขันตลอดจนเกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่นและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

3) ผู้สมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานของตำแหน่งนั้น

การดำเนินการสอบแข่งขัน ให้ดำเนินการเป็นการทั่วไปอย่างเปิดเผย โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงหลักวิชาการวัดผล การประกาศผลการสอบให้ดำเนินการอย่างเปิดเผย ทั้งนี้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ซึ่งมีหลักสูตร หลักเกณฑ์ และมาตรฐานการสอบ เทียบเท่ากับมาตรฐานของ ก.พ. มาบรรจุเข้ารับราชการได้ โดยความยินยอมขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการนั้นและเป็นไปตามความสมัครใจของผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่
 ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และต้องเป็นบัญชีผู้สอบแข่งขันตำแหน่งเดียวกับตำแหน่งที่จะบรรจุ
 เข้ารับราชการเว้นแต่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นอย่าง
 อื่น สำหรับการคัดเลือกนั้น ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ให้
 เหมาะสมกับตำแหน่ง และต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น
 ส่วนในเรื่องของการบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การเลื่อน พนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น คณะกรรมการ
 มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนดให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่
 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยต้องคำนึงถึงความรู้
 ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ ประสบการณ์ ความประพฤติ
 คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนประโยชน์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงจะได้รับ รวมทั้ง
 คุณลักษณะและความจำเป็นอื่นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ตามลักษณะงานของ
 แต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นอกจากนี้ในเรื่องของการโอน การรับโอน พนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น
 คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนดว่า สามารถกระทำได้
 เพื่อประโยชน์และประสิทธิภาพในการบริหารงาน รวมถึงการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น โดย
 ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดหลักเกณฑ์ให้พนักงาน
 ส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีโอกาสนอนไปปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ด้วยกันได้ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
 และการรับ โอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการการเมือง หรือข้าราชการวิสามัญ
 มาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นก็อาจทำได้ถ้าเป็นไปด้วยความสมัครใจ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์
 ในการนับเวลาราชการ ให้ถือว่าเวลาราชการของผู้ที่โอนมาในขณะที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น
 หรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นนั้นเป็นเวลาราชการในสังกัดใหม่ด้วย

ระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่นในเรื่องของข้าราชการและพนักงาน
 ส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมแล้ว มีโครงสร้างและลักษณะของระบบบริหารที่คล้ายคลึงกันกับ
 ระบบราชการพลเรือน โดยเห็นได้จากในส่วนของคุณสมบัติทั่วไปที่อาศัยมาตรฐานของ
 ข้าราชการพลเรือนเป็นอย่างน้อย หรือในส่วนของการรักษาวินัยที่อาศัยมาตรฐานเดียวกับที่
 บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนเป็นต้น อย่างไรก็ตามระบบบริหารงาน
 บุคคลของข้าราชการและพนักงานท้องถิ่นก็มิได้มีลักษณะเหมือนกันกับระบบราชการพลเรือน
 เสียทีเดียว เนื่องจากการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบของการปกครองตามหลักการกระจาย

อำนาจทางปกครองที่มุ่งเน้นให้ท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเองภายใต้การกำกับดูแลจากส่วนกลาง อันแตกต่างจากหลักการบริหารราชการส่วนกลางที่เป็นการบริหารแบบรวมศูนย์ ดังนั้นระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น จึงไม่อาจใช้ระบบเดียวกันกับระบบข้าราชการพลเรือนได้ แต่จำเป็นต้องมีลักษณะเฉพาะในหลาย ๆ เรื่องที่แตกต่างกัน เพื่อให้ระบบการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับลักษณะของการปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยเหตุนี้ จึงมีการแยกการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น ออกจากระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ถึงแม้ว่าจะแยกการบริหารงานบุคคลออกจากกันก็ตาม แต่การบริหารงานบุคคลของข้าราชการและพนักงานท้องถิ่น ก็ยังคงอ้างอิงและอาศัยหลักเกณฑ์มาตรฐานหลายประการของระบบข้าราชการพลเรือนของประเทศ จึงส่งผลให้ระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการและพนักงานท้องถิ่นมีความคล้ายคลึงกันกับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนนั่นเอง (สมคิด เลิศไพฑูรย์. 2550 : 349)

บริบทของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย

อำเภอประโคนชัย เดิมคือเมืองตะลุง (อยู่ที่บ้านตะลุงเก่า ตำบล โคกม้า ปัจจุบันย้ายมาอยู่ตำบลประโคนไชย) คำว่า "ตะลุง" หมายถึง เสาใหญ่ หรือ เสาหิน สำหรับผูกช้าง (ซึ่งเชื่อกันว่า ร.1 ทรงผูกช้าง ณ บริเวณที่อำเภอประโคนชัย) เมื่อ ร.ศ.116 เมืองตะลุงได้ตั้งเป็นอำเภอชื่ออำเภอประโคนไชย ในปี 2460 เปลี่ยนเป็น อำเภอตะลุง ต่อมาได้เปลี่ยนเป็น อำเภอประโคนชัย ในปี 2482 (อำเภอประโคนชัย. 2557 : ออนไลน์)

อำเภอประโคนชัยตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียง คือ ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอเมืองบุรีรัมย์และอำเภอพลับพลาชัย ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอปราสาทและอำเภอพนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์ ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอบ้านกรวดและอำเภอละหานทราย ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอเฉลิมพระเกียรติและอำเภอนางรอง แบ่งเขตการปกครองเป็นการปกครองส่วนภูมิภาค เป็น 16 ตำบล 182 หมู่บ้าน การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 17 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบล จำนวน 4 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 13 แห่ง

อำเภอประโคนชัยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2 รูปแบบ คือ เทศบาลตำบล จำนวน 4 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 13 แห่ง โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย

กำหนดพื้นที่ในการวิจัย คือ เทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย ซึ่งมีจำนวน 4 แห่ง ประกอบไปด้วย

1. เทศบาลตำบลประโคนชัย

เทศบาลตำบลประโคนชัย ตั้งอยู่ในเขต อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เดิมเป็นสุขาภิบาลประโคนชัย จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2499 และได้เปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลตำบล (ขนาดกลาง) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เทศบาลมีพื้นที่ 4.25 ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียง คือ ทิศเหนือ ติดเขต องค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย, เทศบาลตำบลโคกม้าย และ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไทร ทิศตะวันออก ติดเขต องค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมะขาม ทิศใต้ ติดเขต องค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย และองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกุย ทิศตะวันตก ติดเขต องค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย, องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกตาพิ, องค์การบริหารส่วนตำบลประพัตถุ และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง แบ่งเขตการปกครอง เทศบาลตำบลประโคนชัยแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 16 ชุมชน มีประชากร จำนวนทั้งสิ้น 10,856 คน มีจำนวนบ้านทั้งสิ้น 3,647 หลังคาเรือน เมื่อเปรียบเทียบอัตราส่วนความหนาแน่นของประชาชนต่อพื้นที่ จะมีค่าประมาณ 2,554 คนต่อตารางกิโลเมตร สภาพสังคมเป็นสังคมเกษตร มีความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่สามารถพูดภาษาเขื้อสายเขมรได้ (เทศบาลตำบลประโคนชัย. 2554 : 3-7)

การบริหารงานของเทศบาลตำบลประโคนชัย ประกอบไปด้วย ฝ่ายบริหารคือ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลประโคนชัย จำนวน 1คน รองนายกเทศมนตรี จำนวน 2 คน ฝ่ายสภาเทศบาลตำบลประโคนชัย ซึ่งมีประธานสภาและรองประธานสภา ตำแหน่งละ 1 คน สมาชิกสภาเทศบาลตำบล จำนวน 12 คน และมีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล จำนวนทั้งสิ้น 109 คน (เทศบาลตำบลประโคนชัย. 2554 : 3-7)

2. เทศบาลตำบลโคกม้าย

เทศบาลโคกม้าย ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอประโคนชัย ห่างจากอำเภอประโคนชัย ประมาณ 4 กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดบุรีรัมย์ ประมาณ 39 กิโลเมตร อาคารสำนักงานเทศบาลตำบลโคกม้าย ตั้งอยู่ที่บ้านโคกจิว หมู่ที่ 8 ตำบลโคกม้าย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ มีเนื้อที่ประมาณ 38.255 ตารางกิโลเมตร (ประมาณ 27,500 ไร่) ภูมิประเทศ ทั่วไปเป็น

ที่ราบสูง มีลักษณะลาดต่ำจากทิศตะวันตกลักษณะดิน ส่วนใหญ่เป็นดินชุดโคราช และดินชุด ร้อยเอ็ด มี อาณาเขตติดต่อดังนี้ ทิศเหนือ จดพื้นที่ตำบลบ้านไทร และตำบลโคกตูม ทิศใต้ จด พื้นที่ตำบลประโคนชัย และตำบลประทัญญ ทิศตะวันออก จดพื้นที่ตำบลประโคนชัย ทิศ ตะวันตก มีอาณาเขตจดพื้นที่ตำบลตะโกตาพิ มีจำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาล เต็มทั้ง 9 หมู่บ้าน มีประชากรจำนวนทั้งสิ้น 7,222 คน แยกเป็นชาย 3,596 คน หญิง 3,626 คน มี ครรภ์เรือนทั้งสิ้น 1,799 ครรภ์เรือน ความหนาแน่นเฉลี่ยประมาณ 188 คน ต่อตารางกิโลเมตร ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา คิดเป็นร้อยละ 98 ของประชากรทั้งหมด อาชีพ รองลงมา คือ รับจ้าง เลี้ยงสัตว์ (เทศบาลตำบลโคกม้า. 2554 : 4-7)

การบริหารงานของเทศบาลตำบลโคกม้า ประกอบไปด้วย ฝ่ายบริหารคือ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโคกม้า จำนวน 1คน รองนายกเทศมนตรี จำนวน 2 คน ฝ่ายสภา เทศบาลตำบลโคกม้า ซึ่งมีประธานสภาและรองประธานสภา ตำแหน่งละ 1 คน สมาชิกสภา เทศบาลตำบล จำนวน 12 คน และมีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล จำนวนบุคลากร มีทั้งสิ้น 58 คน (เทศบาลตำบลโคกม้า. 2554 : 4-7)

3. เทศบาลตำบลแสลงโทน

เทศบาลตำบลแสลงโทน มีจำนวน 7 หมู่บ้าน ซึ่งเป็นคุ้มหมู่บ้านใหญ่ 6 คุ้ม อยู่ใน คุ้มเดียวกันมีหมู่ที่ 1,2,3,4,6 และ 7 ชื่อบ้านแสลงโทน อีกหมู่บ้านคือ หมู่ที่ 5 อยู่อีกคุ้มหนึ่งชื่อ บ้านหนองบอน โดยสภาพทั่วไปของหมู่ทั่วไปของหมู่ที่ 1,2,3,4,6 และ 7 จะมีคูน้ำและกำแพง ดินล้อมรอบหมู่บ้านและหมู่ที่ 5 ก็จะมีสระน้ำหนองบอนอยู่กลางหมู่บ้าน มีอาณาเขต ทิศเหนือ จดตำบลเสม็ด ตำบลสะแกชำ อำเภอเมือง ทิศใต้ จดตำบลบ้านไทร อำเภอประโคนชัย ทิศ ตะวันออกจดตำบลสำโรง อำเภอพลับพลาชัย ทิศตะวันตกจดตำบลสี่เหลี่ยม อำเภอประโคน ชัยและจดตำบลเมืองฝาง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ มีพื้นที่ทั้งหมด 22,781.25 ไร่ หรือ ประมาณ 36.45 ตารางกิโลเมตร สภาพพื้นที่โดยทั่วไปของตำบลแสลงโทน มีลักษณะภูมิ ประเทศ เป็นที่ราบเหมาะแก่การเพาะปลูก สภาพดินเป็นดินเหนียวปนทราย การปกครอง ตำบลแสลงโทน แบ่งการปกครองเป็น 7 หมู่บ้าน ซึ่งจำนวนหมู่บ้านในตำบลแสลงโทน เป็นหมู่บ้านในเขตเทศบาล เต็มทั้งหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน (เทศบาลตำบลแสลงโทน. 2554 : 6-9)

การบริหารงานของเทศบาลตำบลแสลงโทน ประกอบไปด้วย ฝ่ายบริหารคือ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลแสลงโทน จำนวน 1คน รองนายกเทศมนตรี จำนวน 2 คน ฝ่าย สภาเทศบาลตำบลแสลงโทน ซึ่งมีประธานสภาและรองประธานสภา ตำแหน่งละ 1 คน สมาชิก

สภาเทศบาลตำบล จำนวน 12 คน และมีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล จำนวน
บุคลากรทั้งสิ้น 42 คน (เทศบาลตำบลแสงโทน. 2554 : 6-9)

4. เทศบาลตำบลเขาคอก

ตำบลเขาคอกขึ้นกับตำบลบึงกุ ต่อมาแยกออกมาตั้งเป็นตำบลเขาคอกจนถึง
ปัจจุบัน มีหมู่บ้านทั้งหมด 15 หมู่บ้าน จำนวนประชากรในเขตเทศบาล 9,382 คน และจำนวน
หลังคาเรือน 2,198 หลังคาเรือน อาชีพหลักของประชาชนในตำบล คือ เกษตรกร ทำนา อาชีพ
เสริม ทอผ้า เลี้ยงสัตว์ ปลูกผัก ค้าขาย หัตถกรรม รับจ้างสภาพทั่วไปของตำบล เป็นพื้นที่ราบ
ลุ่ม เนื้อที่ 33,222 ไร่ คิดเป็น 94.01 ตารางกิโลเมตร เป็นพื้นที่ทำการเกษตร 30,000 ไร่ แบ่งเขต
การปกครองออกเป็น 15 หมู่บ้าน อยู่ในเขตเทศบาลทั้งหมด ความหนาแน่นของประชากร 10
คน/ตารางเมตร อาณาเขตตำบล ทิศเหนือ จดกับ ตำบลบึงกุ อำเภอประโคนชัย ทิศใต้ จดกับ
ตำบลหนองไม้งาม อำเภอบ้านกรวด ทิศตะวันออก จดกับ ตำบลหินลาด อำเภอบ้านกรวด
ทิศตะวันตก จดกับ ตำบลจรเข้มาก อำเภอประโคนชัย (เทศบาลตำบลเขาคอก. 2554 : 4-9)

การบริหารงานของเทศบาลตำบลเขาคอก ประกอบไปด้วย ฝ่ายบริหารคือ
นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเขาคอก จำนวน 1คน รองนายกเทศมนตรี จำนวน 2 คน ฝ่าย
สภาเทศบาลตำบลเขาคอก ซึ่งมีประธานสภาและรองประธานสภา ตำแหน่งละ 1 คน สมาชิก
สภาเทศบาลตำบล จำนวน 12 คน และมีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล จำนวน
บุคลากรทั้งสิ้น 37 คน (เทศบาลตำบลเขาคอก. 2554 : 4-9)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญญพัฒน์ พันธุ์ยิ้ม (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร โดยศึกษากิจกรรมการบริหารงานบุคคล 4
ด้าน คือ ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และ
ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลได้ปฏิบัติใน
ระดับมากทั้ง 4 ด้าน สูงสุดคือ ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร ต่ำสุดคือ การให้บุคลากรพ้นจาก
งาน ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคล พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ปัญหาสูงสุดคือ
ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร ต่ำสุดคือ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

แส สิงหทัยจิต (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษา การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองวาริน
ชำราบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของเทศบาลเมือง

วารินชำราบมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นในด้านความปลอดภัยแลการให้บริการสุขภาพ และด้านการพัฒนาองค์การอยู่ในระดับมาก และมีความคิดด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลและด้านการวางแผนการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน

อรทัย จันทร์เหลือง (2548 : 107) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขื่องใน อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลเขื่องใน เห็นว่ามีการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้านคือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เห็นว่ามีการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขื่องใน โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้านคือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานไม่แตกต่างกัน

วณิชยา ภัทรวรเมธ (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย โดยรวมและรายด้านมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

เพ็ญศรี คลองโป่งเกตู (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษา การศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและจำแนกตามเพศ ตำแหน่งการปฏิบัติงาน อายุราชการ ระดับ

การศึกษา และเงินเดือน เห็นว่าบุคลากรได้มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้าน คือด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานด้านการคัดเลือก ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง และด้านการปฐมนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรพบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน บุคลากรที่มีตำแหน่งงานและระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผนกำลังคนด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ด้านการคัดเลือก ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกัน บุคลากรที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเฉพาะด้านการวางแผนกำลังคน แตกต่างกัน

วาริสูตร นิมพาลี (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี พบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานบุคคลไม่เป็นปัญหา ส่วนแนวทางการแก้ไขการบริหารงานบุคคลของพนักงานตำบล 4 ด้าน ได้แก่ การได้มาของบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร และการพ้นจากงาน พบว่า การได้มาบุคลากรควรมีการวางแผนอัตรากำลังให้มีความจำเป็นครอบคลุมเหมาะสมแต่ละหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรชัดเจน และต่อเนื่อง การธำรงรักษาบุคลากร ควรจัดสรรงบประมาณด้านสวัสดิการควมยืดหยุ่น โดยโอนงบตั้งใหม่ได้ การมอบหมายงานควรดูความเหมาะสมและตรงกับตำแหน่งและความรับผิดชอบส่วนการให้พ้นจากงานควรให้อำนาจในการ โอน (ย้าย) เป็นของท้องถิ่นจังหวัด

สุนทร พลเสน (2553 : 90 - 95) การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกตามเพศตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และระดับการศึกษา เห็นว่าบุคลากรมีการถือปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเห็นว่ามีกรปฏิบัติอีก 2 ด้าน คือ ด้านการออกแบบงานและการวิเคราะห์งานเพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงาน และด้านการวางแผนกำลังคน อยู่ในระดับมาก

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศต่างกัน เห็นว่าบุคลากรมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและคัดเลือก และด้านทำนุบำรุงรักษาด้านสุขภาพความปลอดภัย และแรงงานสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

3. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน เห็นว่าบุคลากรมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการจ่ายค่าตอบแทน และด้านการทำนุบำรุงรักษาด้านสุขภาพความปลอดภัย และแรงงานสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.5

4. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน เห็นว่าบุคลากรมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและคัดเลือก และด้านการจ่ายค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.5

5. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เห็นว่าบุคลากรมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยรวม ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการปฐมนิเทศพนักงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการอบรมและการพัฒนา และด้านการทำนุบำรุงรักษา ด้านสุขภาพความปลอดภัย และแรงงานสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.5

อารีย์ วงศ์กำภู (2553 : บทคัดย่อ) การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา อำเภอรามราช จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการวางแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่ดี มีการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ของทางราชการ การพัฒนาบุคลากรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการศึกษาอบรมตามความเหมาะสม การประเมินและการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีการพิจารณาอย่างเป็นธรรม ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างต้องการให้ผู้บริหารใช้หลักระบบคุณธรรมเข้ามาใช้ในกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หลีกเลี่ยงระบบอุปถัมภ์หรือระบบเครือญาติเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในการทำงาน

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา คือ ควรมีการบริหารงานบุคคลในแต่ละขั้นตอนตามหลักธรรมาภิบาล ดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อความโปร่งใส บริสุทธิ์และเป็นธรรม ผู้บริหารควรมีการบริหารงานที่ใช้

ระบบคุณธรรมแทนระบบอุปถัมภ์ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นตามหลักศักยภาพของแต่ละบุคคล ได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นตามหลักศักยภาพของแต่ละบุคคลเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

อารีวรรณ ชื่นชม (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักมีปัญหา อุปสรรค ด้านการสรรหาบุคลากร มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานมากเกินไป บุคลากรไม่ตรงตามความต้องการ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงานในแต่ละกอง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบเพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่ยุติธรรมเนื่องจากเห็นแก่พวกพ้อง วิธีการและผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่มีความเหมาะสม ไม่มีการแจ้งผลการประเมินให้แก่บุคลากรทราบ และด้านการพัฒนาบุคลากร บุคลากรไม่มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือนำมาใช้ในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการดำเนินการให้ความรู้ทางด้านวิจัยไม่ทั่วถึง

พิรินทรา รักขพันธุ์ ณ หนองคาย (2555 : 66-69) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเหมาะสมมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม ในด้านให้พ้นจากตำแหน่ง เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับเหมาะสมมาก และมีความคิดเห็นในด้านการสรรหา มีความคิดเห็น ในภาพรวมอยู่ในระดับ เหมาะสมมาก ในด้านการเลือกสรร มีความคิดเห็น ในภาพรวมอยู่ในระดับ เหมาะสมมาก ในด้านการแต่งตั้ง มีความคิดเห็น ในภาพรวมอยู่ในระดับ เหมาะสมมาก ในด้านการทดลองการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ในด้านโยกย้าย มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ เหมาะสมมาก ในด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ในด้านวินัยและการลงโทษ มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ

เหมาะสมมากที่สุด ในด้านการให้พ้นจากตำแหน่ง มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ
เหมาะสมมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการบรรจุแต่งตั้งต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระบบบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยส่วนมากผลการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่จำแนกออกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร รวมถึงประสบการณ์หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ต่างมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำมาอภิปรายผลในบทที่ 5 ต่อไป

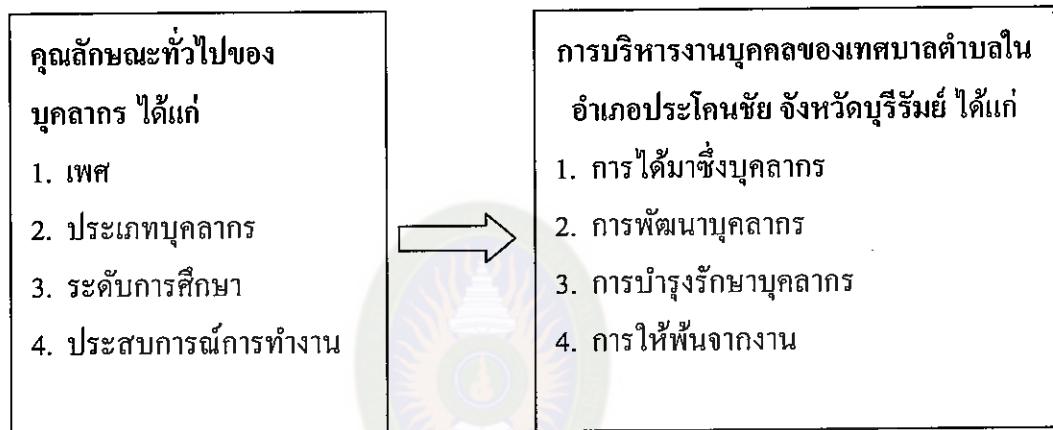


กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยประยุกต์แนวคิดกระบวนการการบริหารงานบุคคล ของอัจฉรา สังข์สุวรรณ (อัจฉรา สังข์สุวรรณ. 2546 : 17) ดังแผนภูมิที่ 2

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



แผนภูมิที่ 2 : กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 245 คน (ข้อมูลจาก กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลตำบล ของสำนักงานท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2557)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 152 คน โดยวิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามานะ (Yamane. 1973 : 727) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นเท่ากับ 0.05

แทนค่าในสูตร

$$= \frac{245}{1+245(0.05)^2}$$

$$= 151.937$$

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้เป็นไปตามหลักการของการวิจัย ผู้วิจัยจึงปรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 152 คน

เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการหาสัดส่วนตามจำนวนเทศบาลตำบล เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายครอบคลุมพื้นที่ศึกษา โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยการแบ่งชั้นประชากรออกตามสังกัดและกำหนดสัดส่วน ผู้วิจัยดำเนินการแบ่งชั้นประชากรออกตามเทศบาลตำบลที่สังกัดและกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ชื่อเทศบาลตำบล	จำนวนบุคลากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ประโคนชัย	109	68
2. คอกม้า	57	35
3. แสลงโทน	42	26
4. เขาคอก	37	23
รวม	245	152

ขั้นตอนที่ 2 ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เพื่อเลือกตัวอย่างโดยอาศัยการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับฉลาก โดยผู้วิจัยจัดเตรียมกล่องใส่รายชื่อ 4 กล่องตามจำนวน พร้อมเขียนชื่อเทศบาลตำบลไว้ข้างกล่อง และจัดทำบัญชีรายชื่อทุกหน่วยประชากรให้ครบถ้วนตามจำนวนบุคลากรเทศบาลแต่ละเทศบาลตำบล และเขียนรายชื่อประชากรแต่ละรายชื่อเป็นอิสระจากกันนำกล่องรายชื่อแต่ละเทศบาลตำบล แล้วดำเนินการจับฉลากและบันทึกในบัญชีรายชื่อที่จัดทำไว้และนำรายชื่อที่จับได้ใส่ลงในกล่องคืนแล้วดำเนินการจับฉลากตามขั้นตอนแรก เพื่อให้ทุกรายชื่อมีโอกาสถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างได้เท่าๆ กัน ดำเนินการตามกระบวนการดังกล่าวนี้จนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละเทศบาลครบจำนวนตามตารางที่ 1

การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปที่เป็นข้อมูลจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 4 ด้าน โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

2. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 วิจัยแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 กำหนดขอบเขตของคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวความคิด วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบที่ทำให้ทราบถึงระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม ทั้งแบบปลายปิดและแบบปลายเปิด

2.3 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ แก้ไข และเสนอแนะ ปรับปรุง เพื่อความเหมาะสมและถูกต้องของแบบสอบถาม

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญให้พิจารณา และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ภาษาและประเมิณผล โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) ซึ่งให้ระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามแต่ละข้อ ดังนี้

ไม่สอดคล้อง = -1

ไม่แน่ใจ = 0

สอดคล้อง = +1

ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ได้แก่

2.4.1 ผศ.ดร.สมเกียรติ เกียรติเจริญ อาจารย์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.4.2 นางอานวย โคนาโล วุฒิการศึกษา ศศ.ม. ตำแหน่ง ครู กศ. 3 โรงเรียนอนุบาลโนนดินแดง อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

2.4.3 นางศรีไพร ราชประโคน วุฒิการศึกษา ศศ.ม. (การวิจัยศึกษา) ตำแหน่ง ครู กศ. 3 โรงเรียนอนุบาลโนนดินแดง อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ โดยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ย IOC ตั้งแต่ .67 ไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่าย (Item Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 96) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95

2.6 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกเทศมนตรีทุกแห่งในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้พนักงานเทศบาลตอบแบบสอบถาม
2. แต่งตั้งผู้ช่วยผู้วิจัยประจำเทศบาลตำบล แห่งละ 1 คน
3. ส่งหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พร้อมแบบสอบถามไปขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และประสานงานกับผู้ช่วย ผู้วิจัยประจำเทศบาลตำบลทั้ง 4 แห่ง ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย
4. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนจนได้ครบจำนวน 152 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ
2. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding form)
3. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว ให้คะแนนแต่ละข้อจากอำนาจการจำแนกรายข้อในแบบสอบถามกำหนดไว้ 5 ระดับ ให้คะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 100)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด กำหนดให้ 5 คะแนน

ระดับความคิดเห็นมาก กำหนดให้ 4 คะแนน

ระดับความคิดเห็นปานกลาง กำหนดให้ 3 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อย กำหนดให้ 2 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด กำหนดให้ 1 คะแนน

4. นำคะแนนไปหาค่าเฉลี่ย แล้วกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. กรณีแบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดให้เป็นระเบียบหมวดหมู่ โดยการจัดกลุ่มข้อความหรือประโยค (Grouping) ที่มีลักษณะหรือความหมายเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน และแจกแจงความถี่ และพรรณนาความ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้

1. หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดใช้ สูตร (สมนึก ภัททิยธนี. 2546 : 220)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ โดยใช้วิธีหาความเชื่อมั่นใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

4. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5. สถิติทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตัวแปรเพศ ใช้ *t-test* (Independent Samples) และ ตัวแปร ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว *F-test* (One - way ANOVA) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกรณีพบความแตกต่างผู้วิจัยจะดำเนินการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe) (ศุภวัฒน์กร วงศ์นวนสุและพีรสิทธิ์ คำนวนศิลาปี. 2550 : 146-147)

6. การวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะ จะใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และพรรณนาความ (Descriptive)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประชากรที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 152 คน จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการบรรยายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 t แทน ค่าสถิติทดสอบที (t -test)
 F แทน ค่าสถิติทดสอบ F (F -test)
SS แทน ผลรวมของค่าส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
df แทน ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)
* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

2. วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ รายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร

2.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

2.4 ด้านการให้พ้นจากงาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม เพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 152)

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	73	48.03
1.2 หญิง	79	51.97
รวม	152	100
2. ประเภทบุคลากร		
2.1 พนักงานเทศบาล	65	42.76
2.2 ลูกจ้างประจำ	9	5.92
2.3 พนักงานจ้าง	78	51.32
รวม	152	100
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ระดับประถมศึกษา	20	13.16
3.2 ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	32	21.05
3.3 ระดับ ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	29	19.08
3.4 ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	71	46.71
รวม	152	100
4. ประสบการณ์การทำงาน		
4.1 ต่ำกว่า 1 ปี	17	11.19
4.2 1 – 5 ปี	41	26.97
4.3 มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	94	61.84
รวม	152	100

จากตารางที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 79 คน คิดเป็น ร้อยละ 51.97 และเพศชาย จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 48.03 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 51.32 รองลงมา คือ พนักงานเทศบาล จำนวน 65 คน คิดเป็น ร้อยละ 42.76 และลูกจ้างประจำ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.92 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 46.71 รองลงมา คือ มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19.08 และมีระดับประถมศึกษา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.16 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 61.84 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ 1-5 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 26.97 และมีประสบการณ์ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.19

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

1. วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY (n = 152)

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลใน อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	3.65	0.76	มาก
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	3.39	0.61	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.35	0.65	ปานกลาง
4. ด้านการให้พ้นจากงาน	3.41	0.62	ปานกลาง
รวม	3.45	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{X} = 3.45$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ($\bar{X} = 3.65$) และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการให้พ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.41$) รองลงมาคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.39$) และด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.35$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร จำแนกเป็นรายข้อ

(n= 152)

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานในการสรรหาบุคลากร	3.72	0.83	มาก
2. มีการสำรวจข้อมูลความต้องการบุคลากร	3.59	0.84	มาก
3. มีการวิเคราะห์งานเพื่อพิจารณากำหนดอัตรากำลังบุคลากร	3.66	0.89	มาก
4. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรอย่างชัดเจน	3.72	0.89	มาก
5. มีการกำหนดรายละเอียดการคัดเลือกบุคลากรอย่างชัดเจน	3.68	0.82	มาก
6. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดเลือกบุคลากร	3.70	0.98	มาก
7. กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบและกฎหมาย	3.73	0.96	มาก
8. กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเป็นไปอย่างสุจริต ยุติธรรม	3.62	1.00	มาก
9. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามระบบคุณธรรม	3.50	0.96	ปานกลาง
10. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตรงตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งงาน	3.64	0.90	มาก
รวม	3.65	0.76	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเป็นไป

ตามขั้นตอนของระเบียบและกฎหมาย ($\bar{X} = 3.73$) รองลงมา คือ มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานในการสรรหาบุคลากร, มีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.72$) และมีการกำหนดรายละเอียดการคัดเลือกบุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.68$) และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามระบบคุณธรรม ($\bar{X} = 3.50$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล
ในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ
(n= 152)

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลใน อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
11. การจัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนเข้ารับปฏิบัติงาน	3.28	0.97	ปานกลาง
12. การประเมินผลการปฏิบัติงานขณะทดลองปฏิบัติราชการ	3.52	0.82	มาก
13. การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบหลังการบรรจุ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง	3.57	0.70	มาก
14. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานสำหรับ บุคลากรตำแหน่งต่าง ๆ	3.38	0.68	ปานกลาง
15. การให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดย การแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ	3.33	0.80	ปานกลาง
16. การจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	3.35	0.78	ปานกลาง
17. การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการ ปฏิบัติงาน	3.39	0.77	ปานกลาง
18. มีการคุ้มครองการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบ และตามกฎหมายในระหว่างการทำงาน	3.43	0.74	ปานกลาง
19. การให้คำปรึกษาช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	3.43	0.78	ปานกลาง
20. การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปตามระบบคุณธรรม และเกณฑ์การประเมิน	3.31	0.92	ปานกลาง
รวม	3.39	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบหลังการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.57$) และการประเมินผลการปฏิบัติงานขณะทดลองปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 3.52$) และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ มีการคุ้มครองการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบ และตามกฎหมายในระหว่างการปฏิบัติงาน, การให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.43$) รองลงมา คือ การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.39$) และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรตำแหน่งต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.38$)



ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล
ในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=152)

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลใน อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
21. มีการจัดเตรียมคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อให้ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร	3.26	0.87	ปานกลาง
22. มีการมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากตำแหน่งงานที่ รับผิดชอบแก่บุคลากร	3.45	0.77	ปานกลาง
23. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบ และกฎหมายกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ	3.47	0.78	ปานกลาง
24. มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับอบรมโครงการ/ หลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	3.43	0.88	ปานกลาง
25. มีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น	3.38	0.94	ปานกลาง
26. มีการสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนสายงานที่ สูงขึ้น	3.41	0.91	ปานกลาง
27. มีการจัดฝึกอบรมโดยเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ และประสบการณ์แก่บุคลากร	3.20	0.90	ปานกลาง
28. มีการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงาน	3.12	0.89	ปานกลาง
29. มีการสนับสนุนให้บุคลากรสร้างผลงาน/โครงการใหม่ ที่ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาล	3.34	0.89	ปานกลาง
30. มีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงานนอกสถานที่	3.45	0.91	ปานกลาง
รวม	3.35	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย
จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล พบว่า
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับปานกลาง ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการประเมินผล
การปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบ และกฎหมายกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.47$)

รองลงมา คือ มีการมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากตำแหน่งงานที่รับผิดชอบแก่บุคลากร, มีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงานนอกสถานที่ ($\bar{X} = 3.45$) และมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับอบรมโครงการ/หลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.43$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล
ในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการให้พ้นจากงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 152)

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลใน อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
31. มีการแจ้งเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้ บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง	3.38	0.82	ปานกลาง
32. การดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรเป็นไปด้วยความถูกต้อง ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมีคุณธรรม	3.41	0.73	ปานกลาง
33. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนการให้ บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง	3.45	0.79	ปานกลาง
34. มีมาตรการป้องกันและควบคุมมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย	3.51	0.73	มาก
35. มีมาตรการช่วยเหลืออำนวยความสะดวกด้านเอกสารและ สวัสดิการแก่บุคลากรผู้พ้นจากตำแหน่ง	3.31	0.70	ปานกลาง
รวม	3.41	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย
จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการให้พ้นจากงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล โดยรวม
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
จำนวน 1 ข้อ คือ มีมาตรการป้องกันและควบคุมมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย ($\bar{X} = 3.51$) และ
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก
คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง
($\bar{X} = 3.45$) รองลงมาคือ การดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรเป็นไปด้วยความถูกต้องตาม
กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมีคุณธรรม ($\bar{X} = 3.41$) และมีการแจ้งเกี่ยวกับกฎหมาย
ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.38$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม เพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

1. เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบลที่มี เพศ แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล เพศชาย และเพศหญิง โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 152)

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์	เพศ					
	ชาย (n=73)		ระดับ ความ คิดเห็น	หญิง (n=79)		ระดับ ความ คิดเห็น
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	3.60	0.67	มาก	3.70	0.83	มาก
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	3.40	0.55	ปานกลาง	3.39	0.67	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.32	0.56	ปานกลาง	3.37	0.73	ปานกลาง
4. ด้านการให้พ้นจากงาน	3.38	0.56	ปานกลาง	3.43	0.67	ปานกลาง
รวม	3.42	0.51	ปานกลาง	3.47	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลเพศชาย มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ($\bar{X} = 3.60$) และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.40$) รองลงมา คือ ด้านการให้พ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.38$) และด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.32$)

พนักงานเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ($\bar{X} = 3.70$) และมีความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับปานกลางจำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการให้พ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.43$) รองลงมา คือ ด้านการรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.39$) และด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.37$)

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 152)

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์	เพศ				t	sig
	เพศชาย (n=73)		เพศหญิง (n=79)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	3.60	0.67	3.70	0.83	-871	.385
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	3.40	0.55	3.39	0.67	.039	.969
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.32	0.56	3.37	0.73	-406	.686
4. ด้านการให้พ้นจากงาน	3.38	0.56	3.43	0.67	-538	.592
รวม	3.42	0.51	3.47	0.65	-521	.603

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 152)

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์	ประเภทบุคลากร								ระดับ ความคิดเห็น
	พนักงานเทศบาล (n = 65)		ระดับ ความคิดเห็น		ลูกจ้างประจำ (n = 9)		พนักงานจ้าง (n = 78)		
	\bar{X}	S. D.	ระดับ ความคิดเห็น		\bar{X}	S. D.	\bar{X}	S. D.	
1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	3.93	0.80	มาก		3.17	1.00	3.47	0.60	ปานกลาง
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	3.50	0.63	ปานกลาง		3.08	0.81	3.34	0.56	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.40	0.68	ปานกลาง		2.94	0.98	3.34	0.58	ปานกลาง
4. ด้านการให้พินิจจากงาน	3.43	0.70	ปานกลาง		3.20	0.68	3.41	0.54	ปานกลาง
รวม	3.57	0.64	มาก		3.10	0.78	3.39	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ดังนี้

พนักงานเทศบาล มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ($\bar{X} = 3.93$) และมีระดับความความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมา คือ ด้านการให้พนักงาน ($\bar{X} = 3.43$) และด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.40$)

ลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการให้พ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.20$) รองลงมา คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ($\bar{X} = 3.17$) และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.08$)

พนักงานจ้าง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ($\bar{X} = 3.47$) รองลงมา คือ ด้านการให้พ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.41$) และด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.34$)

ตารางที่ 11 วิเคราะห์ความแปรปรวนการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอ
ประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน

(n = 152)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	2.287	2	1.143	3.337	.038*
ภายในกลุ่ม	51.063	149	.343		
รวม	53.350	151			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ
การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมแตกต่าง
กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวนการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล ที่มีประเภทบุคลากร แตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

(n = 152)

	ประเภทบุคลากร						F	sig
	พนักงานเทศบาล (n = 65)		ลูกจ้างประจำ (n = 9)		พนักงานจ้าง (n = 78)			
	\bar{X}	S. D.	\bar{X}	S. D.	\bar{X}	S. D.		
การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลใน อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์								
1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	3.93	0.80	3.17	1.00	3.47	0.60	9.299	.000*
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	3.50	0.63	3.08	0.81	3.34	0.56	2.540	.082
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.40	0.68	2.94	0.98	3.34	0.58	1.982	.141
4. ด้านการให้พื่นจากงาน	3.43	0.70	3.20	0.68	3.41	0.54	.573	.565
รวม	3.57	0.64	3.10	0.78	3.39	0.50	3.337	.038*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล ที่มี ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร มีความ คิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบการ แยกต่างรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล ที่มีประเภทบุคลากร แยกต่างกับ กับ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร

(n = 152)

การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์		ประเภทบุคลากร		
		พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
ประเภทบุคลากร	\bar{X}	3.57	3.10	3.39
1. พนักงานเทศบาล	3.57		.014*	.001*
2. ลูกจ้างประจำ	3.10			.502
3. พนักงานจ้าง	3.39			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน กับ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร พบว่า พนักงานเทศบาล มีความคิดเห็นแตกต่างจากลูกจ้าง ประจำ และพนักงานจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล ที่มีการศึกษา แยกต่างกัน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 152)

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์	ระดับการศึกษา											
	ประถมศึกษา (n = 20)		ระดับความ คิดเห็น		มัธยมศึกษา หรือเทียบเท่า (n = 32)		ระดับความ คิดเห็น		ปวส./ อนุปริญญา หรือเทียบเท่า (n = 29)		ปริญญาตรี ขึ้นไป (n = 71)	
	\bar{X}	S. D.	มาก	ปานกลาง	\bar{X}	S. D.	มาก	ปานกลาง	\bar{X}	S. D.	มาก	ปานกลาง
1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	3.61	0.46	มาก	ปานกลาง	3.35	0.60	ปานกลาง	ปานกลาง	3.84	0.75	ปานกลาง	มาก
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	3.63	0.59	มาก	ปานกลาง	3.26	0.51	ปานกลาง	ปานกลาง	3.47	0.61	ปานกลาง	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.63	0.51	มาก	ปานกลาง	3.20	0.56	ปานกลาง	ปานกลาง	3.48	0.70	ปานกลาง	ปานกลาง
4. ด้านการให้พินิจจากงาน	3.55	0.50	มาก	ปานกลาง	3.35	0.50	ปานกลาง	มาก	3.51	0.63	มาก	ปานกลาง
รวม	3.60	0.47	มาก	ปานกลาง	3.29	0.47	ปานกลาง	มาก	3.57	0.57	มาก	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้

ระดับประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.63$) รองลงมาคือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ($\bar{X} = 3.61$) และด้านการให้พ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.55$)

ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร, ด้านการให้พ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.35$) รองลงมาคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.26$) และด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.20$)

ระดับ ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ($\bar{X} = 3.84$) และด้านการให้พ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.51$) และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.48$) และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.47$)

ระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ($\bar{X} = 3.72$) และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร, ด้านการให้พ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.36$) และด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.28$)

ตารางที่ 15 วิเคราะห์ความแปรปรวนการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอ
ประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน

(n = 152)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	1.744	3	.581	1.668	.176
ภายในกลุ่ม	51.605	148	.349		
รวม	53.350	151			

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวนการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความ
 คิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

(n = 152)

การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์	ระดับการศึกษา								F	sig
	ประถมศึกษา (n = 20)		มัธยมศึกษาหรือ เทียบเท่า (n = 32)		ปวส./อนุปริญญา หรือเทียบเท่า (n = 29)		ปริญญาตรี ขึ้นไป (n = 71)			
	\bar{X}	S. D.	\bar{X}	S. D.	\bar{X}	S. D.	\bar{X}	S. D.		
1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	3.61	0.46	3.35	0.60	3.84	0.75	3.72	0.85	2.499	.062
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	3.63	0.59	3.26	0.51	3.47	0.61	3.36	0.65	1.753	.159
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.63	0.51	3.20	0.56	3.48	0.70	3.28	0.69	2.417	.069
4. ด้านการให้พินิจจากงาน	3.55	0.50	3.35	0.50	3.51	0.63	3.36	0.69	.835	.477
รวม	3.60	0.47	3.29	0.47	3.57	0.57	3.43	0.66	1.668	.176

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 152)

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์	ประสบการณ์การทำงาน										
	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 17)		ระดับ ความคิดเห็น		1 - 5 ปี (n = 41)		ระดับ ความคิดเห็น		มากกว่า 5 ปี (n = 94)		ระดับ ความคิดเห็น
	\bar{X}	S. D.	มาก	ความคิดเห็น	\bar{X}	S. D.	มาก	ความคิดเห็น	\bar{X}	S. D.	
1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	3.80	1.00	มาก	ความคิดเห็น	3.68	0.95	มาก	ความคิดเห็น	3.61	0.60	มาก
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	3.38	0.83	ปานกลาง	ความคิดเห็น	3.35	0.70	ปานกลาง	ความคิดเห็น	3.41	0.53	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.42	0.84	ปานกลาง	ความคิดเห็น	3.33	0.80	ปานกลาง	ความคิดเห็น	3.34	0.54	ปานกลาง
4. ด้านการให้พินิจจากงาน	3.49	0.88	ปานกลาง	ความคิดเห็น	3.40	0.68	ปานกลาง	ความคิดเห็น	3.40	0.53	ปานกลาง
รวม	3.52	0.82	มาก		3.44	0.70	ปานกลาง		3.44	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

ประสบการณ์ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ($\bar{X} = 3.80$) และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการให้พนักงาน ($\bar{X} = 3.49$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.42$) และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.38$)

ประสบการณ์ 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ($\bar{X} = 3.68$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการให้พนักงาน ($\bar{X} = 3.40$) รองลงมา คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.35$) และด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.33$)

ประสบการณ์มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ($\bar{X} = 3.61$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.41$) รองลงมา คือ ด้านการให้พนักงาน ($\bar{X} = 3.40$) และด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.34$)

ตารางที่ 18 วิเคราะห์ความแปรปรวนการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอ
ประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

(n = 152)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	.100	2	.050	.140	.870
ภายในกลุ่ม	53.250	149	.357		
รวม	53.350	151			

จากตารางที่ 18 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความ
คิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
โดยรวม ไม่แตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวนการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล ที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

(n = 152)

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์	ประสบการณ์การทำงาน						F	sig
	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 17)		1-5 ปี (n = 41)		มากกว่า 5 ปี (n = 94)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	3.80	1.00	3.68	0.95	3.61	0.60	.433	.649
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	3.38	0.83	3.35	0.70	3.41	0.53	.139	.870
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.42	0.84	3.33	0.80	3.34	0.54	.118	.889
4. ด้านการให้พินิจจากงาน	3.49	0.88	3.40	0.68	3.40	0.53	.166	.847
รวม	3.52	0.82	3.44	0.70	3.44	0.49	.140	.870

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบลที่มี ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอ ประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ 20 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอ ประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	
1.1 เทศบาลตำบลควรมีการสำรวจข้อมูลความต้องการบุคลากรจากส่วน ราชการก่อนทำการสรรหาบุคลากร	22
1.2 การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของเทศบาลควรใช้ระบบคุณธรรมมากกว่า ระบบอุปถัมภ์	18
1.3 คณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม	12
1.4 การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของเทศบาลควรเป็นไปตามขั้นตอนของ ระเบียบและกฎหมาย	9
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	
2.1 เทศบาลควรมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยความยุติธรรม ตาม เกณฑ์การประเมิน	37
2.2 เทศบาลควรมีการปฐมนิเทศบุคลากรก่อนการเข้าปฏิบัติงานหลังจากผ่าน การคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	17
2.3 เทศบาลควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเสนอความ คิดเห็นในการปฏิบัติราชการ	6

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	
3.1 เทศบาลควรเปิด โอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	26
3.2 เทศบาลควรสนับสนุนให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการศึกษาในระดับชั้นที่สูงขึ้น	14
3.3 เทศบาลควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้สลับเปลี่ยนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	11
3.4 ควรมีการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย	8
3.5 ควรมีการสนับสนุนงบประมาณสำหรับการศึกษาดูงานนอกสถานที่	7
4. ด้านการให้พ้นจากงาน	
4.1 การสอบวินัยบุคลากรต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรม ถูกต้องตามกฎหมาย	5
4.2 ต้องมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง	3

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความถี่ข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ เทศบาลตำบลควรมีการสำรวจข้อมูลความต้องการบุคลากรจากส่วนราชการก่อนทำการสรรหาบุคลากร การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของเทศบาลควรใช้ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ คณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรมและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของเทศบาลควรเป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบและกฎหมาย

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ เทศบาลควรมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยความยุติธรรม ตามเกณฑ์การประเมิน เทศบาลควรมีการปฐมนิเทศบุคลากรก่อนการเข้าปฏิบัติงานหลังจากผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากร และเทศบาลควรเปิด โอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติราชการ

ด้านพัฒนาบุคลากร เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ เทศบาลควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ เทศบาลควรสนับสนุนให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการศึกษาในระดับชั้นที่สูงขึ้น เทศบาลควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้สลับเปลี่ยนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้นและควรมีการสนับสนุนงบประมาณสำหรับการศึกษาดูงานนอกสถานที่

ด้านการให้พ้นจากตำแหน่ง เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ การสอบวินัยบุคลากรต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรม ถูกต้องตามกฎหมายและต้องมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยนำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผล

จากการวิจัย การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 51.97 เป็นพนักงานจ้าง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 51.32 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 46.71 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 61.84

2. การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการให้พ้นจากงาน รองลงมาคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีเพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน พบว่า

3.1 บุคลากรเทศบาลตำบล ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 บุคลากรเทศบาลตำบล ที่มีประเภทบุคลากร แตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ แยกเป็นรายด้าน เรียงลำดับความถี่จากมากไปน้อย คือ

4.1 ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร เทศบาลตำบลควรมีการสำรวจข้อมูลความต้องการบุคลากรจากส่วนราชการก่อนทำการสรรหาบุคลากร การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของเทศบาลควรรู้ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ คณะกรรมการคัดเลือกบุคลากร ควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรมและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของเทศบาล ควรเป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบและกฎหมาย

4.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร เทศบาลควรมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยความยุติธรรม ตามเกณฑ์การประเมิน เทศบาลควรมีการปฐมนิเทศบุคลากรก่อนการเข้าปฏิบัติงานหลังจากผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากร และเทศบาลควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ในการปฏิบัติราชการ

4.3 ด้านพัฒนาบุคลากร เทศบาลควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ เทศบาลควรสนับสนุนให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการศึกษาในระดับชั้นที่สูงขึ้น เทศบาลควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้สอบเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้นและควรมีการสนับสนุนงบประมาณสำหรับการศึกษาดูงานนอกสถานที่

4.4 ด้านการให้พ้นจากตำแหน่ง การสอบวินัยบุคลากรต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรม ถูกต้องตามกฎหมายและต้องมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัย การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยที่พบเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ดำเนินการงานบริหารงานบุคคลด้านบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้พ้นจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยการบำรุงรักษาบุคลากรนั้น เทศบาลได้ดำเนินการเรื่อง การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร ตำแหน่งต่างๆ การให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยการแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่างๆ การจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีการคุ้มครองการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบ และตามกฎหมายในระหว่างการทำงาน ได้ปานกลาง คือ ไม่มากและไม่น้อย แต่สามารถรักษาบำรุงบุคลากรไว้ได้ ส่วนอีกด้าน คือ การพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลประโคนชัยก็สามารถดำเนินการเรื่อง มีการจัดเตรียมคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร การมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากตำแหน่งงานที่รับผิดชอบแก่บุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบ และกฎหมายกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ การสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับอบรมโครงการ/หลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น เป็นต้น อยู่ในปานกลางที่ทำให้บุคลากรมีการพัฒนาไปตามระบบ และด้านการให้พ้นตำแหน่ง เทศบาลตำบลประโคนชัยก็สามารถดำเนินการได้พอสมควร คือ ปานกลาง ในเรื่อง มีการจัดเตรียมคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร การมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากตำแหน่งงานที่รับผิดชอบแก่บุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบ และกฎหมายกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ การสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับอบรมโครงการ/หลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น การแจ้งเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง การดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรเป็นไปด้วยความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมีคุณธรรม การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง มาตรการช่วยเหลืออำนวยความสะดวกด้านเอกสารและสวัสดิการแก่บุคลากรผู้พ้นจากตำแหน่ง จากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจทำให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งสอดคล้องประหยัด หงษ์ทองคำ (2523 : 16 - 17) ท้องถิ่นจะต้องมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่เป็นท้องถิ่น ซึ่งเจ้าหน้าที่เหล่านั้นมิได้ขึ้นในสังกัดกระทรวงทบวง กรม ในส่วนกลาง โดยตรง แต่เป็นเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นแต่ละแห่งนั่นเองจะทำให้ทำงานได้กับลักษณะ

การกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นและ วิจิตร ศรีสะอาด (2526 : 48) เสนอว่า การที่บุคลากรของหน่วยงานจะปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องได้รับการบำรุงรักษา และพัฒนาอยู่เสมอ การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมสำคัญที่อาจกระทำทั้งเป็นรายบุคคลและกระทำเป็นรายกลุ่ม โดยการศึกษาอบรม การดูงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทั้งที่หน่วยงานจัดขึ้นเอง และส่งเข้าร่วมโครงการที่หน่วยงานอื่นจัด

สอดคล้องกับ แส สิงห์หัฐิต (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษา การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อรรถัย จันทร์เหลือง (2548 : 107) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ เพ็ญศรี คลองโป่งเกตุ (2553 : บทคัดย่อ) การศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ สุนทร พลเสน (2553 : 90 - 95) การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

ไม่สอดคล้องกับ พิรินทรา รักษาพันธุ์ ณ หนองคาย (2555 : 66 - 67) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเหมาะสมมาก

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีเพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประ โคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเพศชายและเพศหญิงทำงานในสภาพแวดล้อมเดียวกันของเทศบาลที่อยู่ภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เช่น พระราชบัญญัติของท้องถิ่นต่างๆ บุคคล เช่น นายกเทศบาล คณะผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น และพื้นที่เดียวกัน เช่น พื้นที่เขตเทศบาล พื้นที่ทำงาน เป็นต้น เมื่อดำเนินการในลักษณะเดียวกันซ้ำๆ หรือตลอดระยะเวลาที่

ทำงานด้วยกัน จึงอาจส่งผลทำให้เกิดความคิดเห็นเดียวกัน คล้ายกัน จึงเกิดความไม่แตกต่างกัน
 กิตติ สุทธิสัมพันธ์. 2542 : 12-13) เห็นว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ กลุ่มและสังคมที่
 เกี่ยวข้องมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล เพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใด ก็
 จะต้องยอมรับและปฏิบัติตามเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมนั้น ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความคิดเห็น
 ไปตามกลุ่มหรือสังคมที่อยู่ ทำให้เพศมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันได้ และหากพิจารณาจาก
 ตารางที่ 8 จะพบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมเพศชาย 3.42 และเพศหญิง 3.47 ซึ่งห่างกันเพียง 0.05 น้อย
 มากจึงไม่เห็นความแตกต่างกัน

สอดคล้องกับวิชา ภัทรวรเมธ (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษา ปัญหาการ
 บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่มีเพศแตกต่างกัน มี
 ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน ไม่
 สอดคล้องกับ เพ็ญศรี คลองโป่งเกตุ (2553 : บทคัดย่อ) การศึกษาการบริหารงานบุคคลของ
 องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็น
 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยรวมแตกต่างกัน สุนทร พลเสน (2553 : 90 - 95) การวิจัย
 เรื่อง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า
 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ.05 และ พิรินทรา รักษาพันธุ์ ณ หนองคาย (2555 : 66 - 69)
 ศึกษา ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
 เขตพื้นที่ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ
 การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคมแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ระดับการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มี
 ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า
 บุคลากรของเทศบาลได้ทำงานในพื้นที่เดียวกัน เช่น สำนักงาน หน่วยงาน เทศบาล มีการออก
 พื้นที่ในบริเวณเดียวกัน ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเดียวกัน จึงทำให้ระดับการศึกษาไม่
 แตกต่างกัน มีค่า Sig .176 โดยเฉพาะด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร
 ที่มีระดับความคิดเห็นปานกลางทุกด้าน (ตาราง 14) ซึ่งเป็นด้านที่สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากร
 ได้รับการปฏิบัติและดูแลภายใต้กฎระเบียบงานบริหารงานบุคคลเดียวกัน ได้รับการพัฒนาใน
 ลักษณะเดียวกัน จึงส่งผลให้ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย ที่พบสอดคล้องกับ แส สิงห์หัฐิต (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษา การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน อรทัย จันทร์เหลือง (2548 : 107) ศึกษา การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน อำเภเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน เห็นว่ามีการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ เพ็ญศรี คลองโป่งเกตุ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษา การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ไม่สอดคล้องกับ สุนทร พลเสน (2553 : 90 - 95) ศึกษา การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เห็นว่า บุคลากรมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ พิรินทรา รัชพันธุ์ ณ หนองคาย (2555 : 66 - 69)) ศึกษา ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรที่มี ระดับการศึกษา มีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม แตกต่างกัน

3. ประสพการณ์ทำงาน ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีประสพการณ์ ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารจัดการในเรื่องการบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้พ้นจากงาน ใช้หลักเกณฑ์กฎระเบียบการบริหารงานบุคคลเดียวกัน จึงทำให้ประสพการณ์ทำงานไม่ส่งผลต่อความแตกต่าง ซึ่งพิจารณาได้จากตารางที่ 17 ทั้ง 3 ด้านดังกล่าวเหมือนกัน และค่า Sig ตารางที่ 18 ค่า sig .87 ซึ่งถือว่าความคิดเห็นเหมือนกัน สูงมากหรือไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย ที่พบสอดคล้องกับ แส สิงห์หัฐิต (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษา การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีประสพการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับอรทัย จันทร์เหลือง (2548 : 107) ศึกษา การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน อำเภเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เห็นว่ามีการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตำบลเชียงใหม่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ เพ็ญศรี คลองโป่งเกตุ (2553: บทคัดย่อ) ศึกษา การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า บุคลากรที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ไม่สอดคล้องกับ สุนทร พลเสน (2553 : 90 - 95) ศึกษา การบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากรที่มี ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน เห็นว่า บุคลากรมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ พิรินทรา รักขพันธุ์ ณ หนองคาย (2555 : 66-69) ศึกษา ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรที่มี ระยะเวลาการบรรจุแต่งตั้งต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม แตกต่างกัน

4. บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมแตกต่างกัน

ผลการวิจัยที่พบ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความแตกต่างในการได้มาซึ่งบุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งมีวิธีการสรรหาและระเบียบ ขั้นตอนที่แตกต่างกัน (จากตารางที่ 13) โดยเฉพาะพนักงานที่มีกระบวนการสอบภาคความรู้ทั่วไป (ภาค ก) ความรู้สำหรับตำแหน่ง ภาค ข และ ภาค ค ที่มีขั้นตอนและระเบียบที่มีกฎเกณฑ์ หรือจัดสอบ โดยส่วนกลางเพื่อให้ได้บรรจุในตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง แต่งลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเกิดจากการเปิดกรอบอัตราและจัดสอบเองของเทศบาลกระบวนการขั้นตอนจะสะดวกและง่ายกว่า จึงทำให้เกิดความแตกต่างในความคิดเห็นระหว่างพนักงานเทศบาลกับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างได้

ทั้งนี้ผลการวิจัยที่พบไม่สอดคล้องกับพิรินทรา รักขพันธุ์ ณ หนองคาย (2555 : 66 - 69) ที่พบว่า บุคลากรที่มี สถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของเทศบาลตำบลควรเป็นไปตามระบบคุณธรรม

- 1.2 ควรมีการสำรวจข้อมูลความต้องการบุคลากรก่อนการดำเนินการคัดเลือกบุคลากร
- 1.3 ควรมีการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดอัตรากำลังบุคลากรก่อนการดำเนินการคัดเลือกบุคลากร
- 1.4 การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรควรแต่งตั้งให้ตรงตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งงาน
- 1.5 เทศบาลตำบลควรมีการจัดปฐมนิเทศให้คำแนะนำบุคลากรก่อนเข้าปฏิบัติงาน
- 1.6 การพิจารณาความดีความชอบควรเป็นไปตามระบบคุณธรรมและเกณฑ์การประเมิน
- 1.7 เทศบาลตำบลควรให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆ
- 1.8 เทศบาลตำบลควรมีการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 1.9 เทศบาลตำบลควรมีการจัดฝึกอบรมโดยเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้และประสบการณ์แก่บุคลากร
- 1.10 เทศบาลตำบลต้องมีมาตรการป้องกันและควบคุมมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย
2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยครั้งต่อไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในประเด็นการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

บรรณานุกรม

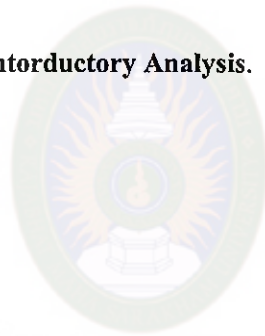
- การปกครอง, กรม. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : ส.เอเชียเพรส (1989) จำกัด, 2544.
- กิตติ สุทธิสัมพันธ์. ความคิดเห็นของตัวแทนออกของต่อพิธีการศุลกากรในการนำสินค้าเข้า
จากต่างประเทศ ศึกษากรณี การนำเข้าทางสำนักงานศุลกากรท่าอากาศยาน
กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองรัตน์พรินต์ติ้ง, 2550.
- โกวิท พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : วิทยุชน, 2544.
- _____. การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ต, 2550.
- คณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, สำนักงาน. แผนปฏิบัติการ
กำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น,
2545.
- คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, สำนักงาน. มาตรฐานการ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2543.
- จรัส สุวรรณมาลา. ปฏิรูประบบการคลังไทย กระจายอำนาจสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น. กรุงเทพฯ :
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2538.
- จำรอง เงินดี. เอกสารคำสอนวิชาจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์, 2534.
- จิราภรณ์ จันทะพรหม. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม. การค้นคว้าอิสระ ปร.ม., มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม, 2553.
- เฉลิม ศรีผดุง. “การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อประชาชน,” วารสารการพัฒนาท้องถิ่น.
2(1) มิถุนายน-กันยายน, 2550.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : พิมพ์พรินต์ติ้งเซ็นเตอร์, 2539.
- ทวี พันธวุฒิสกุล. การปกครองท้องถิ่น. มหาสารคาม : วิทยาลัยครูมหาสารคาม, 2537.
- ท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์, สำนักงาน. กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลตำบล. บุรีรัมย์ :
สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์, 2557.

- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2542.
- นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย. หมวดแนวคิดพื้นฐาน : รัฐกับการปกครองท้องถิ่นสถาบันพระปกเกล้า. กรุงเทพฯ : ธรรมดาเพรส, 2547.
- นพมาศ ธีรเวคิน. จิตวิทยาสังคมกับชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. การจัดการสำนักงาน. กรุงเทพฯ : มณฑลการพิมพ์, 2543.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2545.
- ปธาน สุวรรณมงคล. การปกครองท้องถิ่นไทยในบริบทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2547.
- ประทาน คงฤทธิศีกษากร. การบริหารและการจัดระเบียบบริหารราชการไทย. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. อุปสรรคและแนวทางทางการดำเนินงาน. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2542.
- ประหยัด หงษ์ทองคำ. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : พีระพัฒนา, 2523.
- บุญญพัฒน์ พันธุ์ยิ้ม. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพง. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กำแพงเพชร : สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร, 2545.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, 2546.
- พนักงานส่วนตำบล, สมาคม. หนึ่งทศวรรษพนักงานส่วนตำบลตามรอยเบื้องพระยุคลบาท. เชียงใหม่ : สมาคมพนักงานส่วนตำบล, 2550.
- พิรินทรา รักขพันธ์ ณ หนองคาย. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษ ปร.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555.
- เพ็ญศรี คลองโป่งเกตุ. การศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา. การค้นคว้าอิสระ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.
- ภิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2519.

- วณิชยา ภัทรวรเมธ. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด
หนองคาย. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,
2552.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. เอกสารประกอบการเรียนระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.
- วาริสูตร ฉิมพาลี. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
เขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. ขอนแก่น :
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2553.
- วิจิตร ศรีสะอาด. เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา การบริหารงานบุคคล. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2526.
- วิเชียร เกตุสิงห์. สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2545.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร, 2545.
- ศุภวัฒนากร วงศ์ธนวุธ และพิรสิทธิ์ คำนวนศิลป์. สถิติพื้นฐานเพื่อผู้บริหารท้องถิ่น.
กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2550.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. กฎหมายการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : ธรรมกมลการพิมพ์,
2550.
- สมนึก ภัททิยธนี. การวัดผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กทม. : โรงพิมพ์ประสานการพิมพ์,
2546.
- สมยศ อักษร. ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณต่อระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้น
ผลงาน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.
- สุนทร พลแสน. การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. การ
ค้นคว้าอิสระ ปร.ม., มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.
- เสนาะ ดิยาวัว. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534.
- แส สิงห์สุจิต. การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัด
อุบลราชธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. นโยบายสาธารณะ. มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547.
- อนันต์ อัครเศรษฐัง. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์.
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. นโยบายสาธารณะ. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม, 2551.

- อรรถัย จันทร์เหลือง. ปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชิงไทร อำเภอเชิงไทร จังหวัดอุบลราชธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2548.
- อัจฉรา สังข์สุวรรณ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงเทพ, 2546.
- อารีย์ วงศ์คำภู. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตา อำเภอรามราช จังหวัดฉะเชิงเทรา. การค้นคว้าอิสระ ปร.ม., ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2553.
- อารีวรรณ ชื่นชม. การพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าอิสระ ปร.ม., ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2554.
- อำเภอประโคนชัย. ที่ว่าการ. “ประวัติอำเภอประโคนชัย” เข้าถึงได้จาก [HTTP : http ://www.http://th.wikipedia.org](http://www.http://th.wikipedia.org), 2557.
- อุทัย หิรัญโต. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2537.
- อุทิศ แก้วขาว. ความคิดเห็นของผู้มีสิทธิเลือกตั้งเกี่ยวกับคุณลักษณะและบทบาทของนายกเทศมนตรี : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา. โครงการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศศ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543.
- Beach, Dale S. Personal. **The Management of People at work.** New York : The Macmillan Publishing co., 1970.
- Clarke John J.. **Outline of Local Government of the United Kingdom.** London: Sir Isaac Pitman & Sons, Ltd., 1957.
- Flippo, Edwin B. **Personnel Management.** 6 th ed. New York : McGraw – Hill, 1984.
- Foster, George M. **Traditional Culture : Impact of Technological Change.** New York : Harper and Row, 1952.
- James Manor. **The Political Economy of Democratic Decentralization.** Washington, D.C.: TheWorld Bank, 1999.
- John, Best w. **Research in Education.** 4th ed. New Jersey : Prentice Hall. 1977.
- Mondy, Wyne R., and Noe, Robert M. **Human Resource Management.** 6 th ed. New Jersey : Prentice-Hall, 1996.

- Nunally, J.C. **Test and Measurement : Assessment and Prediction.** New York : McGraw Hill, 1959.
- Oskamp, Stuart. **Applied Social Psychology.** Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1977.
- Shaw, R. J. & Wright. A. **Scales for the Measurement of Attitudes.** New York : McGraw-Hill, 1976.
- Thomas, John Zadrozny. **Dictionary of Social Science.** Washington D.C. : Public Affair Press, 1959.
- Weber, Max. **Organization and Bureaucracy.** Chicago : Aldine Publishing Company, 1968.
- Willam, V. **State and Local Government in the United State.** New York: Mc Gram-Hill, 1951.
- Yamane ,Taro. **Statistics an Intorductory Analysis.** 3rd ed. New York : Harper & Row, 1973.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถาม

เรื่อง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
 2. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 เป็นคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้พ้นจากงาน
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
 3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
- โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและครบทุกข้อ การตอบแบบสอบถามดังกล่าวจะไม่เกิดความเสียหายแก่ท่าน
- ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี

เพิ่มพูน ทองศรี

นักศึกษาระดับปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง
ที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน

เพศ

- () ชาย
 - () หญิง
2. ประเภทบุคลากร จำแนกเป็น
- () พนักงานเทศบาล
 - () ลูกจ้างประจำ
 - () พนักงานจ้าง
3. ระดับการศึกษา จำแนกเป็น
- () ระดับประถมศึกษา
 - () ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า
 - () ระดับ ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
 - () ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
4. ประสบการณ์การทำงาน
- () ต่ำกว่า 1 ปี
 - () 1 – 5 ปี
 - () มากกว่า 5 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย
จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ในช่องระดับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของท่าน
เพียงช่องเดียวเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย
จังหวัดบุรีรัมย์

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร					
1. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานในการสรรหาบุคลากร					
2. มีการสำรวจข้อมูลความต้องการบุคลากร					
3. มีการวิเคราะห์งานเพื่อพิจารณากำหนดอัตรากำลังบุคลากร					
4. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรอย่างชัดเจน					
5. มีการกำหนดรายละเอียดการคัดเลือกบุคลากรอย่างชัดเจน					
6. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดเลือกบุคลากร					
7. กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบและกฎหมาย					
8. กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเป็นไปอย่างสุจริตยุติธรรม					
9. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามระบบคุณธรรม					
10. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตรงตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งงาน					
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร					
11. การจัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนเข้ารับปฏิบัติงาน					
12. การประเมินผลการปฏิบัติงานขณะทดลองปฏิบัติราชการ					

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13. การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบหลังการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง					
14. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรตำแหน่งต่างๆ					
15. การให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆ					
16. การจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน					
17. การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
18. มีการคุ้มครองการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบและตามกฎหมายในระหว่างการทำงาน					
19. การให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน					
20. การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปตามระบบคุณธรรมและเกณฑ์การประเมิน					
ด้านการพัฒนาบุคลากร					
21. มีการจัดเตรียมคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร					
22. มีการมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากตำแหน่งงานที่รับผิดชอบแก่บุคลากร					
23. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบ และกฎหมายกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ					
24. มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับอบรมโครงการ/หลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ					
25. มีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น					

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
26. มีการสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น					
27. มีการจัดฝึกอบรมโดยเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้และประสบการณ์แก่บุคลากร					
28. มีการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
29. มีการสนับสนุนให้บุคลากรสร้างผลงาน/โครงการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อเทศบาล					
30. มีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงานนอกสถานที่					
ด้านการให้พ้นจากงาน					
31. มีการแจ้งเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง					
32. การดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรเป็นไปด้วยความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมีคุณธรรม					
33. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง					
34. มีมาตรการป้องกันและควบคุมมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย					
35. มีมาตรการช่วยเหลืออำนวยความสะดวกด้านเอกสารและสวัสดิการแก่บุคลากรผู้พ้นจากตำแหน่ง					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร

.....
.....
.....
.....

2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

.....
.....
.....
.....

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

.....
.....
.....
.....

4. ด้านการให้พ้นจากงาน

.....
.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือตอบแบบสอบถามครั้งนี้

เพิ่มพูน ทองศรี



ภาคผนวก ข

ค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ


มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 1 การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ของ
การวิจัย

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่1	คนที่2	คนที่3		
1	+1	+1	+1	3	1
2	+1	+1	+1	3	1
3	+1	+1	+1	3	1
4	+1	+1	+1	3	1
5	+1	+1	+1	3	1
6	+1	+1	+1	3	1
7	+1	+1	+1	3	1
8	+1	+1	+1	3	1
9	+1	+1	+1	3	1
10	+1	+1	+1	3	1
11	+1	+1	+1	3	1
12	+1	+1	+1	3	1
13	+1	+1	+1	3	1
14	+1	+1	+1	3	1
15	+1	+1	+1	3	1
16	+1	+1	+1	3	1
17	+1	+1	+1	3	1
18	+1	+1	+1	3	1
19	+1	+1	+1	3	1
20	+1	+1	+1	3	1
21	+1	+1	+1	3	1
22	+1	+1	+1	3	1
23	+1	+1	+1	3	1
24	+1	+1	+1	3	1
25	+1	+1	+1	3	1

ตารางภาคผนวกที่ 1 (ต่อ)

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่1	คนที่2	คนที่3		
26	+1	+1	+1	3	1
27	+1	+1	+1	3	1
28	+1	+1	+1	3	1
29	+1	+1	+1	3	1
30	+1	+1	+1	3	1
31	+1	+1	+1	3	1
32	+1	+1	+1	3	1
33	+1	+1	+1	3	1
34	+1	+1	+1	3	1
35	+1	+1	+1	3	1



ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย

Item	Scale Mean if Item eleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	122.9500	206.8692	.4877	.9524
A2	123.1250	205.8558	.5922	.9517
A3	123.0250	206.3840	.5326	.9520
A4	122.8500	205.1564	.5819	.9517
A5	123.1250	209.0353	.3751	.9531
A6	122.9000	199.6821	.6742	.9510
A7	122.7750	203.9224	.5244	.9523
A8	122.9250	201.7635	.7343	.9506
A9	123.0750	206.3276	.5685	.9518
A10	123.1500	203.6179	.5429	.9521
B11	123.1500	202.6436	.6163	.9515
B12	123.1250	202.8814	.6373	.9513
B13	122.8750	203.7019	.6955	.9510
B14	123.0750	210.7891	.3039	.9535
B15	123.1250	206.1122	.5035	.9523
B16	123.0500	204.2538	.6084	.9515
B17	123.0250	206.2301	.5414	.9520
B18	122.8500	204.1821	.6816	.9511
B19	122.8250	202.5583	.6573	.9511
B20	123.0750	201.3019	.7215	.9506

Item	Scale Mean if Item eleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
C21	123.1500	200.3872	.7639	.9503
C22	123.1250	205.9583	.5115	.9522
C23	122.9000	201.7333	.7465	.9505
C24	122.8500	201.7205	.7275	.9506
C25	123.1000	203.4256	.6893	.9510
C26	123.1500	198.6436	.6628	.9512
C27	123.1250	207.5994	.4887	.9523
C28	123.1750	207.3788	.5017	.9522
C29	123.0500	200.3051	.7029	.9508
C30	123.0750	208.7378	.3942	.9530
D31	123.0500	203.1769	.6662	.9511
D32	123.0000	205.0256	.6159	.9515
D33	123.0000	207.3846	.4807	.9524
D34	123.0000	202.3590	.7214	.9507
D35	123.2750	209.7429	.4061	.9528

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0

N of Items = 35

Alpha = .9530



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๐๗๘๒

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย

เรียน นางอำนวยการ โคนาโล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเพิ่มพูน ทองศรี รหัสประจำตัว ๕๖๘๗๖๐๐๑๑๑๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๔๓๘



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๐๗๘๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย

เรียน นางศรีไพร ราชประโคน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเพิ่มพูน ทองศรี รหัสประจำตัว ๕๖๘๗๖๐๐๑๑๑๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๔๓๘



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๐๗๗๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ เกียรติเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเพิ่มพูน ทองศรี รหัสประจำตัว ๕๖๘๗๐๐๑๐๑๑๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๔๓๘



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/๐๗๘๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นายเพิ่มพูน ทองศรี รหัสประจำตัว ๕๖๘๗๖๐๐๑๐๑๑๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรจาก บุคลากรของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพโรวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๔๓๘



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/๐๗๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นายเพิ่มพูน ทองศรี รหัสประจำตัว ๕๖๘๗๖๐๐๑๑๑๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยจาก จาก บุคลากรของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรรวณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๔๓๘

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล

นายเพิ่มพูน ทองศรี

วัน / เดือน / ปีเกิด

10 มกราคม 2491

ที่อยู่ปัจจุบัน

บ้านเลขที่ 126/12-13 หมู่ที่ 6 ตำบลประโคนชัย
อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2525

ศิลปศาสตรบัณฑิต (การพัฒนารวมชน)
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

พ.ศ. 2558

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY