

บุคลากรไปเข้ารับการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน มีการนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้เป็นบางคน มีการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมและเผยแพร่ ให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมและการกระทำผิดวินัยอย่างชัดเจนตรงไปตรงมา และปฏิบัติกับทุกคนภายใต้มาตรฐานเดียวกัน มีการจัดสวัสดิการกรณีที่บุคลากรที่ทำงานด้วยความวิริยะอุตสาหะและจงรักภักดีต้องพ้นจากหน่วยงาน โดยการจัดทำประกาศเกียรติคุณเพื่อยกย่องชมเชย

1. แนวทางพัฒนาการบริหารบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญ ได้แก่ ควรจัดฝึกอบรมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังให้กับผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้จังหวัดหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเปิดสอบแข่งขันและควรให้องค์กรกลางใช้อำนาจในการบรรจุบุคลากรตำแหน่งบริหารให้ดำรงตำแหน่งบริหารให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างรวมถึงการ โอน/ย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งภายในจังหวัดได้โดยไม่ต้องขออำนาจจากผู้บริหารท้องถิ่น กรณีมีความจำเป็น ควรจัดให้มีการฝึกอบรมปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง

วิชยา ภัทรธรรม (2552 : 74) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย โดยรวมพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านให้บุคลากรพ้นจากงาน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อาคม ฝนใจเมือง (2553 : 80) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม สรุปผลการศึกษาดังนี้

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี

ปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การชำระรักษาพนักงาน และการให้ค่าตอบแทน

2. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสายงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลงานการชำระรักษาพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลงาน การชำระรักษาพนักงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิราภรณ์ จันทะพรม (2553 : 84) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านหลักความสามารถ รองลงมาคือด้านหลักความเสมอภาค และด้านหลักความมั่นคง

2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกบุคลากรตามสถานะตำแหน่งที่ต่างกัน พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมมีปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

ศรัญญาวรรณ สงบ (2554 : 98) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดนครพนมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า คือ ด้านความสำเร็จของงาน สูงสุดรองลงไปเป็น ด้านเงินเดือนและการบริหารงานและด้านความมั่นคงในการทำงานตามลำดับ

2. พนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่างก็มีประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

พิพัฒน์ อ่อนเทศ (2554 : 76) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำอ้อย จังหวัดมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า

1. การวางแผน คือ การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อกำหนดกรอบในการบรรจุแต่งตั้ง หรือการรับโอน ย้ายบุคลากร ควรมีการนำระเบียบกฎหมายเกี่ยวข้องกับการรับโอนบุคลากรมาใช้อย่างถูกต้องเป็นปัจจุบัน สร้างความเป็นธรรมการรับโอนบุคลากรปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาคและตรวจสอบได้ และดำเนินการภายใต้กรอบของกฎหมาย มีบทลงโทษผู้ไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายอย่างชัดเจนมีการสร้างมาตรฐานจริยธรรมและคุณธรรมของหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมการใช้ระเบียบกฎหมายอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

2. การสรรหา พบว่า ควรเน้นสร้างธรรมาภิบาลบนพื้นฐานการดำเนินการอยู่บนกรอบของกฎหมายระเบียบ โดยไม่เลือกปฏิบัติเท่าเทียม และเป็นธรรม

3. การพัฒนา พบว่า ผู้บริหารควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม เก็บข้อมูลการเลื่อนระดับไว้สำหรับการตรวจสอบ อย่างเป็นระเบียบเป็นหมวดหมู่สะดวกต่อการค้นหา

4. การบริหารค่าตอบแทน พบว่า ผู้บริหารควรมีการตัดสินใจและการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้ระเบียบกฎหมายการบริหารค่าตอบแทนและมีความเสมอภาคยุติธรรม การดำเนินงานในด้านนโยบายต่างๆ อยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องเป็นธรรม ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเลื่อนระดับ ได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษกรณีพนักงานไม่กระทำตามระเบียบกฎหมาย

จำเอกสริน พรหมคนเชื้อ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการสรรหา ด้านการย้าย ด้านการโอน ด้านการดำเนินการทางวินัย ด้านการรับโอน ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการเลื่อนระดับ ด้านการเลื่อนระดับ ด้านการอุทธรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการให้ออกจากราชการ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม เพศ ประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ควรเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ดังนี้ ควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส บริสุทธิ์ยุติธรรมในการบรรจุและแต่งตั้ง ควรให้ออกาสพนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถเป็นหลักในด้านการสรรหาบุคลากร ควรยึดระเบียบ โดยเคร่งครัดในการดำเนินการทางวินัย ควรให้ประชาชนตรวจสอบการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ควรมีการอบรมบุคลากรรับผิดชอบให้คำแนะนำเกี่ยวกับการอุทธรณ์ ควรมีการย้ายตามความสมัครใจ ไม่ใช่การกลั่นแกล้ง และควรส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรมากกว่าการลงโทษให้ออกจากงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปว่าประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญมากในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งหากเปรียบบุคลากรกับเครื่องยนต์ บุคลากรก็เหมือนฟันเฟืองของเครื่องยนต์และทุกส่วนมีความสำคัญ ถ้าหากบกพร่องหรือสึกหรอส่วนใดส่วนหนึ่งอาจทำให้ประสิทธิผลการทำงานไร้เสถียรภาพ บุคลากรส่วนท้องถิ่นก็เช่นกัน หากผู้บริหารท้องถิ่นไม่ให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลอาจทำให้การทำงานไร้ประสิทธิผลได้ ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะทำการวิจัยประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม และนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา แก้ไขปัญหาและเสริมสร้างความ

สามัคคีของบุคลากรท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น ในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตองค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ศึกษาตามกรอบมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. 2550 จำนวน 9 ด้าน ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย