

วท 123741

ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

นายประเสริฐ พางาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2560

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง
จังหวัดอุดรธานี

ผู้วิจัย : นายประเสริฐ พงาม

ได้รับอนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนธิ เต็มองค์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.เนติพัฒน์ รุ่งนิยง)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์)

ชื่อเรื่อง : ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี

ผู้วิจัย : นายประเสริฐ พางาม

ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร
รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์

ปีการศึกษา : 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเปรียบเทียบ
ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด รวมทั้งข้อเสนอแนะ
เกี่ยวกับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัด
อุดรธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝ้อ
จังหวัดอุดรธานี จำนวน 200 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีจำนวน 16 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเปิด
ตารางกระจาย และมอร์แกน แล้วสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการ
สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าอำนาจ
จำแนกรายข้อตั้งแต่ .21 ถึง .85 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .87 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t - test
(Independent Variables) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) F - test
(Dependent Variables)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ
บ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามประเภท
บุคลากร พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามหน่วยงานที่
สังกัด พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี มีดังนี้
ควรมีการดูแลจัดสวัสดิการแก่บุคลากรผู้บริหร ควรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากร เพื่อให้
บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจ และรักที่จะทำงาน

คำสำคัญ : ปัญหา, การบริหาร, ทรัพยากรมนุษย์, องค์กรบริหารส่วนตำบล



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Title : The Problem Human Resource Management of Administration Organization in Banphue District UdonThani Province

Author : Mr. Prasert Phangam

Degree : Master of Public Administration (Public Administration)
Rajabhat Maha SaraKham University

Advisor : Associate Professor Dr. Saovalak Kosonkittiumporn
Associate Professor Dr. Phakdee Phosing

Year : 2017

ABSTRACT

The objectives of this research were study level of problem of human resource management. Compare problem of human resource management classified by type of personnel and institutional agency. Suggestion about problem human resource management of Administration Organization in Banphue District, UdonThani Province. The samples are 200 people who are personnel of Administration Organization in Banphue District, UdonThani Province. Was determine by Table of Krejcie and Morgan using Stratified Random Sampling and Simple Random Sampling. The research used questionnaire with the discrimination power between .21 to .85 and reliability at .87. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, t - test and one way ANOVA (F - test)

The research results were found as follows 1) The Problem human resource management of Administration Organization in Banphue District, UdonThani Province as overall at moderate level. 2) The results comparison Problem human resource management of Administration Organization in Banphue District, UdonThani Province. Classified by type of personnel was found that have significant no difference in the level of statistical significance level at .05 Classified by institutional agency was found that have difference in the level of statistical at .05 3) Suggestion about Problem human resource management of Administration Organization in Banphue District, UdonThani Province. Follows : Should be provide welfare to the personnel. Executives should be establishing good relations to the personnel to make the personnel working with pride and love to work.

Keywords : Problem, Management, Human resource, Administration organization



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากท่าน รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น รวมทั้งคณาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ได้ประสิทธิ์ประสาท วิชาความรู้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี ที่ให้ความอนุเคราะห์ และอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ พ่อ - แม่ และญาติ พี่น้องทุกคน ที่ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมาประโยชน์ จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ บิดา - มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประศาสน์ การศึกษาแก่ผู้วิจัย

นายประเสริฐ พางาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย	5
1.4 ขอบเขตการวิจัย	5
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	7
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล	28
2.3 บริบทเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี	31
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	43
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	44
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
3.3 การสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพเครื่องมือ	47
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	50
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	51

หัวเรื่อง	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
4.2 ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	79
5.1 สรุปผล	79
5.2 อภิปรายผล	80
5.3 ข้อเสนอแนะ	83
บรรณานุกรม	84
ภาคผนวก	89
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	90
ภาคผนวก ข ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	100
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	103
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	106
การเผยแพร่ผลงานวิจัย	112
ประวัติผู้วิจัย	113

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1	ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง 45
4.1	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 53
4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน 55
4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกเป็นรายข้อ 56
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์จำแนกเป็นรายข้อ 57
4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกเป็นรายข้อ 58
4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ รักษาเงิน จำแนกเป็นรายข้อ 60
4.7	ผลการเปรียบเทียบการศึกษาปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน 62
4.8	ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน 63
4.9	ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ 64

ตารางที่	หน้า
4.10 ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	67
4.11 ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์	70
4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี	72
ข.1 การหาผลรวมและค่า IOC ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัญหา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี	101
ค.1 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจการจำแนกของเครื่องมือวิจัย	104

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์	15
2.2	ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์	33
2.3	กรอบแนวคิดในการวิจัย	43



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

“ทรัพยากรมนุษย์” ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ หรือเอกชน หากองค์กรใดมีทรัพยากรที่มีความรู้ ความสามารถ องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสที่จะบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นรากฐานที่สำคัญที่จะทำให้เกิดการรู้จักตนเอง การมีคุณธรรม การมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งจำเป็นจะต้องมีการสร้างหลักเกณฑ์การพัฒนามนุษย์ มีเป้าหมายที่จะทำให้นุ้ยสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ทำให้ท้องถิ่นหรือประเทศชาติ มีทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้งานได้อย่างไม่จำกัด และเหมาะสม ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาประเทศจากด้านการเกษตร ไปสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น มีการแข่งขันมากขึ้น จำเป็นจะต้องมีการผลิตสินค้าของที่มีคุณภาพ แปลกใหม่ ถูกตาต้องใจ ให้ต่างจากคู่แข่ง จึงจำเป็นจะต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและเก่งเข้ามาทำงาน ซึ่งบทบาทสำคัญที่จะทำใหทรัพยากรมนุษย์มีการพัฒนาได้นั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องให้การสนับสนุนทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข โครงสร้างพื้นฐาน ด้านพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ ด้านสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมด้านอาชีพ ที่จะส่งเสริมให้ประชาชนได้รับทั้งภาคบริการอย่างเท่าเทียมกัน เกิดประโยชน์สูงสุด และคุ้มค่างบประมาณที่เสียไป ดังนั้นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า และยั่งยืนเพราะความสำเร็จของการทำงานนั้น จะขึ้นอยู่กับศักยภาพของมนุษย์ หากท้องถิ่น หรือประเทศชาติใดไม่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม ย่อมทำให้ท้องถิ่น หรือประเทศชาตินั้น ขาดการพัฒนาของงานไม่มีการขับเคลื่อน หรือการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถที่จะทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งท้องถิ่นหรือประเทศทุกประเทศ จึงปรารถนาที่อยากจะได้ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นคนดี และเก่งอยู่ตลอดเวลา (กิตติพล รัชตะวณิชย์, 2554, น. 12)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จึงมีความจำเป็นต่อความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร ทั้งนี้ด้วยเหตุผลสำคัญคือ หน่วยงานมิได้หยุดนิ่งอยู่กับที่แต่จะมีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ในการบริหารงานให้สำเร็จผู้บริหารจำเป็นต้องจัดการทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความเข้าใจ ตลอดจนพฤติกรรม

ให้เปลี่ยนแปลงไป โดยสอดคล้องกับการจัดการของหน่วยงานและสภาพแวดล้อม เพราะหากไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ อาจทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้ง และปัญหาด้านประสิทธิภาพของบุคลากร อันจะเป็นอุปสรรคต่อการบริหารองค์การในอนาคต จึงต้องมีการเตรียมบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันให้พร้อมที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ในระดับสูงขึ้น เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารกำลังคน ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะเป็นมาตรการสำคัญที่จะช่วยให้หน่วยงานมีบุคลากรที่เตรียมพร้อมสำหรับตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งมีความสำคัญต่อการดำเนินงานและการพัฒนาองค์การในอนาคต นอกจากนี้จะเสริมสร้างคุณภาพ และประสิทธิภาพของบุคลากรแล้ว การจัดการทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นประโยชน์ต่อการใช้ประโยชน์จากบุคลากรของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยในการรักษาทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นไว้กับองค์การให้นานที่สุด การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรที่มีอยู่ในองค์การให้สอดคล้องกับความจำเป็นและเป้าหมายของหน่วยงานนั้นๆ ที่อาจเพิ่มขึ้น หรืออาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหา ทั้งเกี่ยวกับตัวบุคคล และเกี่ยวกับหน่วยงาน โดยตรงที่เกิดขึ้น รวมทั้งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต การเตรียมการจัดการบุคลากรไว้ล่วงหน้า จึงมีความจำเป็นเพื่อประสิทธิภาพขององค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะต้องคำนึงถึง 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต 2) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสรรหามูลค่าที่มีคุณภาพ 3) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทักษะความชำนาญเพิ่มมากขึ้น 4) การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กร และ การใช้ประโยชน์จากบุคลากรเหล่านั้น เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในการที่จะดำเนินการให้บรรลุ ซึ่งภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนสามารถสนองตอบความต้องการ และสามารถแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (บัณฑิตย์ รัตนสัมพันธ์, 2550, น. 48)

องค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย ประสบกับปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานมากมาย กล่าวคือ 1) ปัญหาจากเงื่อนไขการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล โดยอาศัยเงื่อนไขตามรายได้เพียงอย่างเดียว ในเรื่องพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมาก ไม่มีสภาพเป็นชุมชนทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ รวมทั้งจำนวนหมู่บ้านที่น้อยเกินไปหรือมากเกินไป ส่งผลต่อจำนวนสมาชิกขององค์การบริหารส่วนตำบลทำให้ไม่สามารถจัดโครงสร้างการทำงานได้ 2) ปัญหาอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 กำหนดไว้กว้างขวางไม่ชัดเจน โดยไม่คำนึงถึงฐานะการคลัง และขีดความสามารถทางการบริหาร รวมทั้งการดำเนินกิจกรรมที่มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมสาธารณะด้านกายภาพ และโครงสร้างพื้นฐานเป็นหลัก 3) ปัญหามูลค่าในองค์การบริหารส่วนตำบลสมาชิกสภาองค์การ

บริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหาร ยังไม่เข้าใจในบทบาท อำนาจ และหน้าที่ รวมทั้งขาดทักษะ และคู่มือ ที่จะแนะนำการทำงานตามอำนาจหน้าที่ที่เป็นรูปธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ขาดการศึกษาระเบียบ กฎหมาย และขาดประสบการณ์ในการทำงาน 4) ปัญหาด้านการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ ยังต้องพึ่งพาเงินอุดหนุนจากรัฐบาล รายได้ยังไม่เพียงพอต่อภารกิจที่กฎหมายกำหนดไว้ เนื่องจากขีดความสามารถในการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลต่ำ เพราะไม่มีบุคลากรที่มีประสบการณ์ และความรู้ในเรื่องดังกล่าว และ 5) ปัญหาด้านการขาดทักษะในการบริหาร ภายใต้กฎหมาย และระเบียบปฏิบัติที่มีมาก ยุ่งยาก ซับซ้อน จนบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่สามารถสร้างความเข้าใจกับกฎระเบียบต่าง ๆ ได้ เป็นเหตุให้การปฏิบัติงานมีความบกพร่องและผิดกฎหมาย โดยเฉพาะเรื่องการเงินการบัญชี และการพัสดุ องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจการแบ่งแยกบทบาท และภารกิจระหว่างสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกับคณะกรรมการบริหาร ทำให้แต่ละฝ่ายไม่ปฏิบัติตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตน ซึ่งเป็นต้นเหตุทำให้เกิดความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบล หากพิจารณาถึงปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าปัญหาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาในทุก ๆ ด้าน แต่ทุก ๆ ปัญหาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ล้วนแล้วแต่เกี่ยวข้องกับบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เนื่องจากไม่มีการเตรียมฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงาน จึงทำให้การทำงานเน้นไปในลักษณะการลองผิดลองถูก หรือเรียนรู้จากการทำงานเอง (โกวิท พวงงาม, 2543, น. 186 - 188)

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี เป็นอีกองค์กรที่ประสบปัญหาในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เช่นกัน กล่าวคือ มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานในด้านการจัดองค์กร และระบบงานด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงานพัสดุ การวางแผนพัฒนา การนำแผนโครงการไปปฏิบัติ รวมทั้งการควบคุม และส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน การจัดทำทะเบียนประวัติ การรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ การประสานงาน เป็นต้น ซึ่งปัญหาที่พบส่วนใหญ่ ได้แก่ ปัญหาพนักงานไม่มีความรู้ ความสามารถ ไม่เข้าใจระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงาน ปัญหาพนักงานส่วนตำบลคนเดียว ต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ทำให้เกิดข้อผิดพลาดมาก เนื่องจากไม่ได้ศึกษาระเบียบข้อกฎหมาย หรือยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน ปัญหาที่ยกตัวอย่างข้างต้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งที่เกิดขึ้น ยังมีปัญหาต่าง ๆ อีกมากมาย ที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ ถ้าได้มีการหาแนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้สอดคล้องกับลักษณะของปัญหาแต่ละปัญหา ก็น่าจะช่วยให้สามารถนำปัญหา หรือจุดอ่อนต่าง ๆ มาปรับปรุงแก้ไข ก็จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบริหารงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง (ท้องถิ่นอำเภอบ้านฝ้อ, 2552, น. 24)

จากที่กล่าวมานับได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพียงพอ และเหมาะสมกับงาน สถานที่ และเวลา เพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุ การที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเหมาะสม และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ ต้องทำขององค์การได้ ต้องทำการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ สรรหา และทำการคัดเลือก การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้บุคคลและองค์การ ไปสู่เป้าหมาย จะต้องเผชิญกับความท้าทายตลอดระยะทางที่ไปสู่เป้าหมายนั้น ความท้าทายเหล่านี้เกิดจากความต้องการของพนักงานองค์การ และสภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสภาพที่สลับซับซ้อน เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของกำลังแรงงานที่หลากหลาย การเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วของโลก ไร้พรมแดน และการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย ที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องดำเนินในแนวทางที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และจริยธรรมขึ้น การจัดการทรัพยากร นับเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์การ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยทางด้านกำลังคนเป็นสำคัญ ดังนั้น การจัดการบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ ก็จะส่งผลต่อความเจริญเติบโตขององค์การ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม การที่องค์การใดจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพ องค์การนั้น ต้องมีนโยบายการจัดการบุคลากรที่ชัดเจน (ศิริรัตน์ สมัครเขตการณ, 2553, น. 3)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ตระหนักถึงสภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งยังขาดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข จากความสำคัญของปัญหาในประเด็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝื่อ จังหวัดอุดรธานี โดยมุ่งศึกษาถึงปัญหา และอุปสรรคในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝื่อ จังหวัดอุดรธานี เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝื่อ จังหวัดอุดรธานี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝื่อ จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับปานกลาง

1.3.2 บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.4.1 ประชากร (Population) คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี ทั้ง 11 แห่ง จำนวน 429 คน ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล จำนวน 175 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 254 คน (ท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี, 2559)

1.4.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเปิดตารางเครจซี่ และมอร์แกน (บุญชมศรีสะอาด, 2535, น. 40) ได้เท่ากับจำนวน 200 คน

1.4.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีจำนวน 16 คน ประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบล จำนวน 11 คน นายอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี จำนวน 1 คน ท้องถิ่นบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี จำนวน 1 คน กำนันในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี จำนวน 1 คน และผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี จำนวน 2 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี

1.4.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษา ได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ (บัณฑิต รัตนสัมพันธ์ และนราธิป ศรีราม, 2546, น. 217)

1.4.3.1 การกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์

1.4.3.2 การตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์

1.4.3.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.4.3.4 การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

1.4.4 ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ เดือนมิถุนายน - กันยายน 2560

เป็นระยะเวลา 4 เดือน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

“องค์การบริหารส่วนตำบล” หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี

“บุคลากร” หมายถึง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี

“การบริหารทรัพยากรมนุษย์” หมายถึง การวางแผน การใช้ความพยายามที่จะปรับปรุงระดับความสามารถทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ของพนักงาน และการทำงานขององค์กร กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะ อันเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

1. ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การกำหนดทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี เกี่ยวกับการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความต้องการ และได้ความร่วมมือของบุคลากรในการให้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง

2. ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการต่อเนื่องจากการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี เกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน ให้ความร่วมมือในการสรรหาและ

เลือกสรรบุคลากร การบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรใหม่ มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่โดยยึดเกณฑ์ตามความเป็นจริง มีการกำหนดคุณสมบัติบุคลากร ปริมาณงาน และคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และไม่ยึดถือระบบอุปถัมภ์ในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การกระทำเพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพและพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคนิ พฤติกรรม ตลอดจนจรรยาบรรณของบุคลากรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี การจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน การหาวิธี และสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ และนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนา มาใช้ให้เป็นประโยชน์ การใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากร การได้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานประจำ ได้รับความใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพตนเอง และการศึกษาต่อ การฝึกอบรม สัมมนา

4. ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ความพยายามในการจูงใจและการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี เกี่ยวกับการปฐมนิเทศและการมอบหมายหน้าที่ที่ทำงานตามหลักเกณฑ์ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ การเปิดโอกาสให้บุคลากรร้องทุกข์ เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม มีการบำรุงขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรกระตือรือร้นในการปฏิบัติ และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร โดยการจัดสวัสดิการ และกิจกรรม เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ การจัดสถานที่ และอำนวยความสะดวกในการทำงานการให้ความรู้ เพื่อเสริมสร้าง และรักษาวินัย

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.6.1 ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี

1.6.3 ทำให้ทราบแนวทางการแก้ไข และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี

1.6.4 สามารถนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี และในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง ปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัย ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
3. บริบทเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2.1.1 ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

จารุพงศ์ พลเดช (2549, น. 62 - 68) ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น ถือเป็น การลงทุนที่คุ้มค่าและยั่งยืนที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับการลงทุนประเภทอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จ ขององค์กร ขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากร องค์กรใดหากมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรม มีจริยธรรม ย่อมสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ที่ต้องการอย่างยั่งยืน องค์กรทุกองค์กรจึงปรารถนา และให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้เห็นทั้งคนดี และคนเก่งอยู่ตลอดเวลาในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ประเทศของเราต้องเผชิญกับความ เปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน ๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งล้วนมีผลกระทบต่อวิถีชีวิต และความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่อยู่ในสังคมไทยเป็นอย่างมาก ประกอบกับแนวทางการพัฒนา ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 1 - 7 ก็ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ เป็นหลัก โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้เศรษฐกิจของประเทศเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว แต่ก็ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมหลายประการเลยทีเดียว นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 8 เป็นต้นมา ก็เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาแบบองค์รวม โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพ ของคน และสภาพแวดล้อมทางสังคม เพื่อให้เกิดการพัฒนาแบบมีประสิทธิภาพ การจัดการทรัพยากร มนุษย์สามารถจำแนกได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. การพัฒนาระดับชาติ มุ่งพัฒนาคนในภาพรวม เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้ เป็นพลเมืองดี มีคุณภาพ มีผลิตภาพสูง และมีความรับผิดชอบต่อสังคม การพัฒนาจึงคำนึงถึงการพัฒนา ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ ด้านแรงงาน เป็นสำคัญ

2. การพัฒนาระดับองค์กร มุ่งพัฒนาคนให้เกิดความเชี่ยวชาญสามารถทำงานในองค์กร ได้อย่าง มีผลิตภาพสูง และพร้อมกับการขยายตัวและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและเน้นการพัฒนา ทางด้านบูรณาการระหว่างการพัฒนาบุคคล การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์กร เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนา จากการเรียนรู้ ของบุคคลไปสู่ทีมการเรียนรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปพร้อมกัน

3. การพัฒนาระดับบุคคล มุ่งพัฒนาคนให้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงานให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้ เป็นสมาชิก ระดับครอบครัว องค์กร สังคม และประเทศชาติ

ปัจจุบัน โลกได้ก้าวสู่ยุคเศรษฐกิจใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก สำหรับเศรษฐกิจยุค เก่านั้น เน้นการผลิต จะให้ความสำคัญอย่างมากต่อกระบวนการแปรรูปผลผลิตในเชิงกายภาพ การพัฒนา ประเทศ จะมุ่งไปสู่เศรษฐกิจบนพื้นฐานของการผลิต โดยมีปัจจัยการผลิตที่สำคัญ คือ แรงงานและทุน ขณะเดียวกันแทบจะไม่ได้ใช้ประโยชน์จากพลังสมองของพนักงานจำนวนมากมาใช้ในการคิดค้นนวัตกรรม ใหม่ ๆ สำหรับเศรษฐกิจใหม่นั้น ทรัพยากรที่สำคัญที่สุด คือ พลังสมอง ส่งผลทำให้ทรัพยากรมนุษย์ กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของประเทศ ส่งผลให้กลยุทธ์การพัฒนาเศรษฐกิจต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย แต่ปัจจุบันกลยุทธ์การพัฒนาประเทศได้มุ่งไปสู่ “เศรษฐกิจบนพื้นฐานแห่งความรู้” สำคัญที่กำหนดการ เติบโตทางเศรษฐกิจ คือ นวัตกรรม และความรู้ ประเทศต่าง ๆ จึงได้มุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับเศรษฐกิจยุคใหม่ เป็นต้นว่า ประเทศไทย เดิมมีแนวคิดพื้นฐานว่าคนเป็นเพียงปัจจัยการผลิต อย่างหนึ่งเท่านั้น นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (ปี 2540 - 2544) เป็นต้น ได้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดครั้งใหญ่ โดยเปลี่ยนมาเป็นทิศทางการพัฒนาประเทศโดยมีคนเป็นศูนย์กลาง

สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ซึ่งใช้ในช่วงปัจจุบัน คือ ระหว่าง ปี 2550 - 2554 ได้สานต่อแนวคิดให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเช่นเดียวกัน โดยยุทธศาสตร์การ พัฒนาให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งทางจิตใจ ร่างกาย ความรู้ และทักษะความสามารถ โดยในส่วนของพัฒนาเด็ก และเยาวชนนั้น มุ่งเน้นเตรียมเด็กและเยาวชน ทั้งด้านจิตใจ ทักษะชีวิต และความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต การพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงาน และเร่งผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองการพัฒนาประเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เรื่องง่ายอย่างที่คิด ต้องใช้เวลายาวนาน

1. พัฒนาคุณภาพระบบการศึกษา

จากความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้น ปัจจุบันประเทศต่าง ๆ ได้มี มาตรการหลายประการ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ประการแรก พัฒนาระบบการศึกษาของประชาชนให้เป็นเลิศ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความสามารถเต็มตามศักยภาพ มีการพัฒนาที่สมดุลทั้งทางด้านปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาและการเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยหลักสูตรการเรียนการสอน ควรเน้นกระบวนการพัฒนาเด็กอย่างเป็นบูรณาการในด้านต่าง ๆ เป็นต้นว่า

1. ทักษะเพื่อความอยู่รอด หรือที่เรียกว่า (Learning to Live)
2. การพัฒนาปัจเจกบุคคลและการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม หรือที่เรียกว่า (Learning to Be)
3. การเรียนรู้ทางวิชาการ หรือที่เรียกว่า (Learning to Learn)

ปัจจุบันมีการพูดกันมากถึงกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง ตามทฤษฎี ซึ่งมีความเชื่อว่าเป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กนั้น พวกเขาสามารถสร้างความรู้ขึ้นได้เอง เปรียบเสมือนกับนักทดลองรุ่นเยาว์ที่สร้าง และทดสอบทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา เมื่อเด็กได้มีโอกาสได้สร้างความรู้ขึ้นด้วยตัวเอง ก็จะเข้าใจสิ่งต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง สามารถจัดระบบโครงสร้างความรู้ และมีความสามารถในการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี โดยเน้นสิ่งที่เด็กได้เรียนรู้มากกว่าสิ่งที่ครู อาจารย์อบรมสั่งสอน ครู ควรเป็นผู้ช่วยผู้เรียนให้สร้างระบบความรู้ แต่ไม่ใช่ผู้สร้างระบบนั้นให้ผู้เรียน สำหรับการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลางนั้น ปัจจุบันได้ริเริ่มนำมาใช้ในประเทศไทยแล้ว โดยคุณพารณ อิศรเสนา เป็นผู้บุกเบิกการเรียนรู้เช่นนี้ในประเทศไทย กล่าวคือ โรงเรียนดรุลิชาลัยในมหาวิทยาลัย ซึ่งตั้งภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ซึ่งเป็นโครงการความร่วมมือกับมูลนิธิไทยคม มูลนิธิศึกษาพัฒนา บริษัทเอกชน ฯลฯ

รูปแบบการเรียนการสอนข้างต้น จะเป็นแบบไม่มีตารางสอน เป็นการเรียนรู้ที่ไม่แยกส่วนรายวิชา โดยจะเป็นการเรียนแบบเป็นทั้งสถานีวิจัย และเป็นทั้งห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ กลยุทธ์ปรับกระบวนการทัศน์ของผู้เรียนยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ ทุกคนเป็นทั้งครูและนักเรียนในขณะเดียวกัน ไม่มีการแบ่งชั้นเรียน แต่จะแบ่งกลุ่มเรียนตามอายุ

2. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีพ

ประการที่สอง ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีพ ซึ่งนับว่าสำคัญมาก เนื่องจากเทคโนโลยีในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก ทำให้ความรู้ที่มีอยู่นั้นล้าสมัยอย่างรวดเร็ว ถึงกับมีการกล่าวกันว่า ตำราที่เขียนขึ้นนั้นได้ล้าสมัยก่อนที่จะพิมพ์จำหน่ายเสียอีก จากแนวโน้มข้างต้น หากต้องการก้าวทันโลกแล้ว จะต้องศึกษาหาความรู้ไม่เฉพาะภายในห้องเรียนเท่านั้น แต่ต้องเป็นการศึกษาตลอดชีพ โดยสร้างทัศนคติให้ประชาชนรักในการอ่านหนังสือ และศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง

เกษม วัฒนชัย (2544) อธิการบดีว่า การกระทรวงศึกษาธิการ ได้เคยบรรยายนำในการเสวนาทางวิชาการเรื่อง “การปฏิรูปการเรียนรู้ จะเกิดขึ้นได้จริงหรือไม่” ณ ห้องประชุมศูนย์สารสนเทศคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี 2544 ว่า การสอน และการเรียนรู้เปรียบได้กับเหรียญ 2 ด้านที่แต่เดิมการศึกษาจะเน้นที่ตัวครู และกระบวนการเรียนการสอน แต่เวลานี้ควรปรับมาเน้นที่การเรียนรู้ที่มุ่งสู่ผลลัพธ์ เพราะหากการเรียนยังต้องพึ่งพาการสอน เด็กจะเกิดความรู้ได้ก็ต่อเมื่อมีผู้สอนเท่านั้น แต่การพัฒนาให้เด็กเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง จะเป็นการเปิดกว้างที่จะเรียนรู้จากทุกทิศทาง

ขณะเดียวกัน แม้การเรียนโดยตรงจากผู้สอนที่เราคุ้นเคยกันในปัจจุบันยังสำคัญ แต่การเล่าเรียน แบบชวนขาย โดยผู้เรียนเองนอกชั้นเรียนนั้น ได้ทวีความสำคัญยิ่งขึ้น ดังนั้น ต้องพยายามปรับปรุง การเรียนการสอนเน้นหนักสร้างทักษะเกี่ยวกับการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง แทนที่ครู อาจารย์จะเป็นฝ่ายป้อนให้ โดยครูอาจารย์ ต้องแนะนำให้นักเรียน และนักศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง

3. ส่งเสริมความสนใจด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ประการที่สาม ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนสนใจศึกษาในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก เป็นต้นว่า รัฐบาลจีนได้ตั้งเป้าหมายในด้านการพัฒนาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ว่าจะเป็นประเทศที่นำหน้าเทคโนโลยีในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาด้วยกันภายในปี 2553 จากนั้น ตั้งเป้าหมายตามเทคโนโลยีของประเทศพัฒนาแล้วภายในปี 2563 และท้ายที่สุดตั้งเป้าหมายเป็นอันดับ 1 ของโลกในด้านเทคโนโลยี ภายในปี 2592

ปัจจุบันประเทศจีน มีนักศึกษาในสถาบันอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัยมากถึง 17 ล้านคน ส่วนใหญ่ศึกษาในด้านวิทยาศาสตร์ และวิศวกรรมศาสตร์ เป็นจุดแข็งสำคัญในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ โดยแต่ละปีจีนผลิตบัณฑิตในสาขาวิศวกรรมศาสตร์มากถึง 325,000 คน มากเป็น 5 เท่าของสหรัฐฯ และมากเป็น 3 - 4 เท่า ของญี่ปุ่น ยิ่งไปกว่านั้นจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ของจีนในแต่ละปียังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ขณะที่กรณีสหรัฐฯ และญี่ปุ่น กลับมีจำนวนลดลงตามลำดับ

4. พัฒนาความคิดสร้างสรรค์

ประการที่สี่ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ปัจจุบันการศึกษาของหลายประเทศรวมของประเทศไทย ด้วยเป็นระบบที่เน้นป้อนความรู้ในเรื่องข้อเท็จจริงต่าง ๆ มากกว่าจะเป็นระบบที่พยายามกระตุ้นให้นักศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ เป็นตัวของตัวเองทำให้ทรัพยากรมนุษย์ขาดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ซึ่งเป็นข้อจำกัดอย่างมากต่อความสามารถในการแข่งขันในอนาคต เพื่อแก้ไขปัญหานี้จำเป็นต้องพัฒนาโรงเรียน และมหาวิทยาลัย ให้มีสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้โดยการค้นคว้า การถกเถียง โดยให้เหตุผล และหลักฐาน

5. สร้างความแข็งแกร่งด้านวัฒนธรรม

ประการที่ห้า พัฒนาทางด้านวัฒนธรรม โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่กระแสโลกาภิวัตน์ ถ้าโถมเข้ามาทำให้เด็ก และเยาวชนในปัจจุบันหันเข้าหาวัตถุนิยม และบริโภคนิยมมากขึ้น ดังนั้น การเสริมสร้าง ความแข็งแกร่งด้านวัฒนธรรมจะเปรียบเสมือนเป็นภูมิคุ้มกันทางด้านวัฒนธรรม ทำให้เด็กและเยาวชนมีจุดยืนในชีวิต มีหลักคิด หลักปฏิบัติที่ยึดเหนี่ยวจิตใจสำหรับกรณีของประเทศไทย ปัจจุบันสถาบันทางสังคม อาทิ สถาบันครอบครัว สถาบันศาสนา สถาบันการศึกษาและชุมชน นับว่ามีบทบาทน้อยลงในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และพัฒนาศักยภาพ เด็กและเยาวชนซึ่งนิยมใช้ชีวิตยามว่างตามห้างสรรพสินค้า ใช้โทรศัพท์มือถือ และคุยผ่านอินเทอร์เน็ตทิศทางในอนาคตจะต้องให้เด็กและเยาวชนเป็นคนดี มีคุณธรรม มีจิตสำนึก และความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม รวมทั้งรัก และตระหนักถึงความสำคัญของเอกลักษณ์ไทย โดยจะต้องรู้จักประวัติศาสตร์ และความเป็นมาของตนเองของครอบครัว ของสังคมไทย และของประเทศชาติ ตลอดจนความสามารถในการแยกแยะ และเลือกรับวัฒนธรรมของต่างชาติ

นอกจากนี้ จะต้องเสริมสร้างค่านิยม และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีศักดิ์ศรีและมีความภาคภูมิใจ ในการทำงานสุจริต มีทักษะที่เหมาะสม และมีการเตรียมความพร้อมในการประกอบสัมมาชีพ รวมถึงการใช้หลักธรรมของแต่ละศาสนา เพื่อพัฒนาจิตใจ และเยาวชน โดยการเน้นการเข้าถึงแก่นแท้ของศาสนา มากกว่าการมกมายกับเรื่องไร้เหตุผล

6. ส่งเสริม EQ เพื่อความฉลาดในอารมณ์

ประการที่หก ส่งเสริมความฉลาดในอารมณ์ (Emotional Quotient - EQ) ซึ่งประกอบด้วย ทักษะ 2 กลุ่ม คือ ทักษะในด้านการบริหารจัดการตนเอง (Self - Management Skills) และทักษะในด้านการบริหารปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relationship Skill) ซึ่งนับว่าเป็นทักษะในการบริหารจัดการตัวเอง และทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ นับว่าสำคัญมากต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานรวมถึงต่อความสุข และความสำนึกในชีวิตประจำวัน

EQ มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกับ Intelligence Quotient (IQ) หรือความฉลาดทางสติปัญญาบางคนถึงกับเห็นว่า EQ สำคัญกว่า IQ ด้วยซ้ำ เนื่องจากกรณีเป็นคนฉลาดหลักแหลมนั้น หากไม่มี EQ เสียแล้ว ก็จะประสบปัญหาตามมา เป็นต้นว่า เกียรติร้ายในการทำงาน มีพฤติกรรมต่อต้านองค์กร มีทัศนคติในแง่ลบอยู่เสมอว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมชอบนิทาว่าร้ายคนอื่น ชอบปล่อยข่าวลือไร้สาระ ฯลฯ ในที่สุดก็จะกลายเป็นตัวสร้างปัญหาขององค์กร และจะต้องถูกไล่ออกจากบริษัท

สำหรับการเรียนการสอนเพื่อฝึกทักษะเกี่ยวกับ EQ นั้น สถาบันการศึกษาต้องปรับปรุงแบบการศึกษา จากเดิมที่เป็นการเรียนแบบท่องจำ ซึ่งมุ่งเน้นเพิ่ม IQ แต่เพียงอย่างเดียวก็ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนแบบใหม่ โดยเปิดให้นักศึกษามีโอกาสพูด และแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียนมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ยังมีกิจกรรม นอกหลักสูตร เพื่อให้ให้นักศึกษามีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กันเอง เพื่อฝึกฝนทักษะ EQ พร้อมกันไปด้วย

7. ส่งเสริมทัศนคติที่จะเป็นเจ้าแก

ประการที่เจ็ด พัฒนาความคิดอ่านของประชาชนให้เป็นผู้ประกอบการใหม่ (Entrepreneur) ซึ่งนับว่าสำคัญมาก โดยเฉพาะในสหรัฐ ฯ ผู้ประกอบการใหม่เหล่านี้ได้ก่อตั้งธุรกิจเทคโนโลยีสูงจำนวนมาก บริษัทเหล่านี้เติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว จนกลายเป็นบริษัทยักษ์ใหญ่ภายในเวลาไม่กี่ปี เช่น ไมโครซอฟต์ อินเทล ซิลิกอนิกซ์ กูเกิล และอเมซอน ฯลฯ

ปัจจุบัน หลายประเทศได้เน้นพัฒนาในด้านนี้มาก เป็นต้นว่า กรณีของสิงคโปร์ โดยนายลีควนยู อดีตนายกรัฐมนตรีของสิงคโปร์ ได้เคยกล่าวปราศรัย เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2546 ว่าปัญหาสำคัญของสิงคโปร์ คือ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมักเลือกที่จะมาทำงานด้านการเมืองหรือมิฉะนั้น ก็เป็นข้าราชการพลเรือน หรือทหาร หรือเป็นมนุษย์เงินเดือน มีน้อยมากที่เลือกตั้งตัวเองเป็นเจ้าแก หรือผู้ประกอบการใหม่

2.1.2 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีแบบแผน และเป็นระบบ นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

เสริมวิทย์ สุกเมธี (2531, อ้างถึงใน เกษม หล้ากวันวัน, 2539, น. 16) ได้เสนอ ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 5 ขั้นตอน

1. ศึกษาปัญหา และสำรวจความต้องการ เพื่อการพัฒนา
2. กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนา
3. วางแผนพัฒนา
4. ดำเนินการพัฒนา
5. ประเมินผล

ธงชัย สันติวงษ์ (2536, น. 357) เสนอแนวคิด ขั้นตอน กระบวนการฝึกอบรม และการพัฒนาตัวบุคคล 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินความต้องการฝึกอบรม
2. กำหนดเป้าหมายการฝึกอบรม
3. คัดเลือกวิธีการฝึกอบรม
4. ดำเนินการจัดฝึกอบรม
5. ประเมินผลโครงการฝึกอบรม

บัณฑิต รัตนสัมพันธ์ และนราธิป ศรีราม (2546, น. 217) กำหนดกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ 4 ขั้นตอนหลัก คือ

1. การกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์
2. การตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

โดยกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์แต่ละขั้นตอนนี้ มีวิธีการที่ต้องปฏิบัติ ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดเงินเดือน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ วินัย และการลงโทษ ฯลฯ

Grilly and Egglund (1990, pp. 5 - 13) กำหนดขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 3 ส่วน ดังนี้

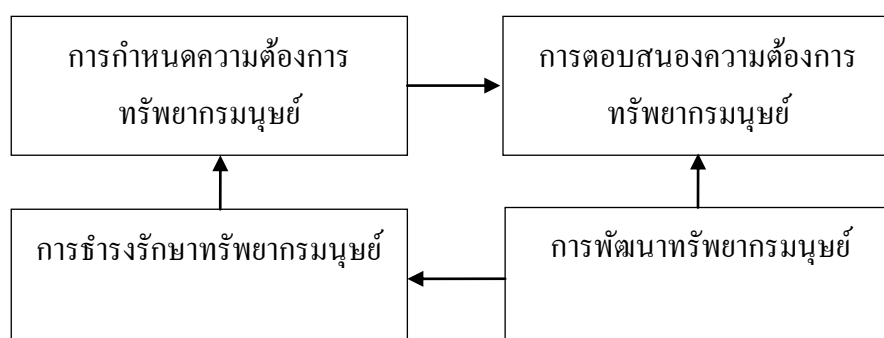
1. การพัฒนาบุคคล (Individual Development)
2. การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development)
3. การพัฒนาองค์การ (Organization Development)

Werther and Davis (1993, อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2539, น. 32) กำหนดขั้นตอนกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา ไว้ดังนี้

1. การประเมินความต้องการในการฝึกอบรม
2. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และพัฒนา
3. เนื้อหาของการฝึกอบรม (Program Content) แบบ หลักการเรียนรู้ (Learning Principle)
4. จัด โปรแกรมการปฏิบัติงานจริง
5. ประเมินผล

องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน จะมีจุดร่วมกัน คือ การปรับปรุงการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งส่วนสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นกิจกรรมร่วมกันขององค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ต้องทำตามขั้นตอนกระบวนการ และทำอย่างต่อเนื่อง โดยมีการวางแผนร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการพัฒนา



ภาพที่ 2.1 ตัวอย่างการวางแผนประกอบการทำงานพันธกิจ. ปรับปรุงจาก *กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*, โดย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2542, กรุงเทพฯ ฯ.

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง และครอบคลุมกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากรท้องถิ่นทุกด้าน ในองค์กรจะ พบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ครอบคลุมเรื่องเกี่ยวกับการพยายาม เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ การใช้บุคลากร บำรุงรักษา และพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีขวัญกำลังใจที่ดี

1. การกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์

การกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นตอนกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในขั้นนี้ผู้บริหารท้องถิ่นจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดตำแหน่ง และการกำหนดเงินเดือน ซึ่งในแต่ละกิจกรรมมีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

1.1 การกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในการดำเนินการดังกล่าวนี้ หากเป็นประเทศที่ใช้ระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบบผสม และแบบรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กับการบริหารบุคคลของรัฐแล้ว องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลจะเป็นผู้กำหนดนโยบาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่งนำไปปฏิบัติในมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ในขณะที่ประเทศใช้ระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบอิสระ หรือแยกออกจากกัน ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น บุคลากร ตลอดจนประชาชนในท้องถิ่นจะเป็นผู้มีบทบาทร่วมกัน ในการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และเหมาะสมต่อไป

1.2 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หรือการวางแผนกำลังคน คือ กระบวนการในการกำหนด และดำเนินการ เพื่อให้หลักประกันว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้

ตามความต้องการขององค์กร ตลอดจนเป็นที่พึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยทั่วไปแล้วการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อทดแทนบุคลากรที่ขาดหายไปเนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น เกษียณอายุ ตาย ลาออก ลาศึกษาต่อ เป็นต้น 2) เพื่อจัดหาบุคลากรใหม่ที่องค์กรต้องการสำหรับงานใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต

สำหรับขั้นตอนในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกได้ 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1.2.1 การกำหนดเป้าหมาย และแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ทราบว่าจะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะวางแผนทรัพยากรมนุษย์ไปเพื่ออะไร และจะมีแนวทางในการดำเนินการอย่างไร ในขั้นตอนนี้จะต้องมีการศึกษาผลที่อาจกระทบต่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ประกอบด้วย เช่น นโยบายรัฐ ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น สภาวะแวดล้อมทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น เป็นต้น

1.2.2 การสำรวจสถานการณ์ ด้านทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยวิเคราะห์ และพิจารณาจากข้อมูลด้านกำลังคนที่มีอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่าปัจจุบันมีกำลังคนอยู่มากน้อยเพียงใด ด้านใด หรือสาขาใดบ้าง เพียงพอกับความต้องการหรือไม่

1.2.3 การพยากรณ์ความต้องการ ด้านทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต เป็นขั้นการกำหนดความต้องการ เพื่อให้ทราบว่าในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีความต้องการด้านบุคลากรเพิ่มขึ้น หรือลดลงมากน้อยเพียงใด ทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

1.2.4 การนำแผนทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติ หลังจากดำเนินการในขั้นที่ 3 แล้ว ในขั้นตอนนี้จะเป็นการนำความต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติ

1.2.5 การตรวจสอบ และปรับแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นการประเมินผลความสำเร็จของแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลังมีการนำไปปฏิบัติว่าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด ซึ่งหากดำเนินการตามแผนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ก็จะต้องมีการปรับปรุง และแก้ไขต่อ

จากความข้างต้น จะพบว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะเป็นการกำหนดความต้องการด้านกำลังคนไว้สำหรับอนาคต เพื่อเป็นหลักประกันว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร และประชาชนในท้องถิ่น ตลอดจนมีจำนวนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นกิจกรรมหนึ่งที่สำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในประเทศที่ใช้ระบบการบริหารงานบุคคลแบบแยกออกจากกัน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีอิสระ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

1.3 การกำหนดตำแหน่ง เป็นกิจกรรมหนึ่งที่สำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะก่อนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะรับคนเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีการกำหนดเสียก่อนว่าจะเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งใด มีหน้าที่ความรับผิดชอบ และงานใดให้ทำบ้าง ตลอดจนต้องกำหนดลงไปด้วยว่าบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน ต้องมีคุณสมบัติอย่างไร โดยทั่วไปแล้วการกำหนดตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะประยุกต์ใช้ระบบกำหนดตำแหน่งระบบใดระบบหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1.3.1 การกำหนดตำแหน่งตามชั้นยศ (Rank Classification หรือ R.C.) เป็นระบบที่ถือของบุคคลเป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยพิจารณาตำแหน่งเป็นราย ๆ ไป

1.3.2 การกำหนดตำแหน่งตามหน้าที่ และความรับผิดชอบ หรือการจำแนกตำแหน่ง (Duty and Responsibility หรือ Position Classification หรือ P.C.) เป็นระบบที่ถือหน้าที่และความรับผิดชอบ หรือตำแหน่งเป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1.3.3 การกำหนดตำแหน่งตามคุณวุฒิ หรือคุณสมบัติของบุคคล (Qualification Classification หรือ Academic Rank Classification หรือ A.R.C.) เป็นระบบที่ถือความสามารถ หรือคุณวุฒิ และประสบการณ์ของบุคคลเป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1.3.4 การกำหนดตำแหน่งโดยวิธีผสม (Combined Method) เป็นการกำหนดตำแหน่ง โดยถือคุณวุฒิ และตำแหน่งเป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กล่าวคือ นอกจากจะกำหนดตำแหน่งตามหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นหลักแล้ว ยังมีการพิจาราค่าคุณวุฒิของบุคคลด้วย เช่น การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ และพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไทย

จากข้างต้นจะพบว่า การกำหนดตำแหน่งเป็นกิจกรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งในประเทศที่ใช้ระบบการบริหารบุคคลแบบแยกออกจากกัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่งจะสามารถดำเนินการกำหนดตำแหน่งได้เอง ในขณะที่ประเทศที่ใช้ระบบบริหารบุคคลแบบรวม และแบบผสม การกำหนดตำแหน่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรกลางในการบริหารบุคคล

1.4 การกำหนดเงินเดือน เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ต้องกระทำพร้อม ๆ กับการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้บุคคลที่ทำงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ ได้รับค่าตอบแทน เพื่อใช้ในการจับจ่ายใช้สอย และดำรงชีพ ซึ่งเงินเดือนจะเป็นค่าตอบแทนพื้นฐานที่ต้องจ่ายให้กับบุคลากรท้องถิ่นเป็นรายเดือน โดยไม่ขึ้นกับวัน ชั่วโมงการทำงาน หรือปริมาณงานที่ทำได้เงินเดือน จึงเป็นรายได้ประจำของบุคลากรท้องถิ่นที่ขาดไม่ได้ และการที่บุคลากรแต่ละตำแหน่ง หรือแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะได้รับเงินเดือนในอัตราเท่าใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับค่าของงาน ค่าครองชีพ และมาตรฐานการครองชีพ อายุงาน ผลการปฏิบัติงาน และความสามารถในการจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ

2. การตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์

การตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เข้ามาสมัครงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งต่อเนื่องจากขั้นตอนแรก กล่าวคือ เมื่อมีการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์แล้ว การเสาะแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการดังกล่าวย่อมจะเกิดขึ้นตามมา โดยในขั้นตอนนี้มีกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

2.1 การสรรหา (Recruitment) เป็นกระบวนการในการแสวงหา และจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ หรือคุณสมบัติตรงกับความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เข้ามาสมัครงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสรรหา นั้น สามารถสรรหาได้จาก 2 แหล่ง คือ สรรหาจากบุคคลภายในท้องถิ่น และสรรหาจากบุคคลภายนอกท้องถิ่น ส่วนกระบวนการสรรหานี้มี 3 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1.1 การกำหนดตำแหน่งงานในการสรรหา

2.1.2 การกำหนดคุณสมบัติบุคลากรที่ตรงกับงาน

2.1.3 การกำหนดวิธีการสรรหาและดำเนินการสรรหา

2.2 การคัดเลือก (Selection) กระบวนการในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่ผ่านมาจาก การสรรหา เพื่อเข้ามาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณสมบัติเฉพาะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

การคัดเลือกจะเป็นการพิจารณาความรู้ความสามารถในงาน โดยอาศัยเครื่องมือต่าง ๆ เช่น การสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ หรือสอบปฏิบัติ เพื่อพิจารณาผู้ผ่านการสรรหาจำนวนมากให้เหลือจำนวนตามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการ ซึ่งกระบวนการคัดเลือก (Selection Process) ประกอบด้วย

2.2.1 ขั้นการกรอกใบสมัคร

2.2.2 ขั้นการสัมภาษณ์

2.2.3 ขั้นการทดสอบ

2.2.4 ขั้นการตรวจสอบประวัติ

2.2.5 ขั้นการทดสอบด้านกายภาพ และการตรวจสอบสุขภาพ

2.2.6 ขั้นการบรรจุ และแต่งตั้ง

2.2.7 การจัดทำประวัติบุคลากร

ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องยึดหลักการ บรรจุคนให้ตรงงาน (Put the Right Man on the Right Job) โดยบุคลากรที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีจะต้องมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) มีความรู้ความสามารถตรงกับงาน (Ability to do the Job)

3.1 การศึกษา (Education) ถือเป็นการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาเน้นองค์ความรู้หรือทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ ซึ่งโดยปกติจะผ่านสถาบันการศึกษาระดับต่าง ๆ การศึกษานอกจากจะเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว ยังเป็นการยกระดับบุคลากรท้องถิ่นด้วย กล่าวคือ เมื่อบุคลากรท้องถิ่นได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นแล้ว โอกาสในการนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานย่อมมีมากขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการบริหารท้องถิ่น และยังช่วยสร้างการยอมรับ และความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติหน้าที่อีกทางหนึ่งด้วย

3.2 การฝึกอบรม (Training) เป็นการพัฒนาทักษะ เพิ่มความสามารถในการเฉพาะด้านให้แก่บุคลากรท้องถิ่น ซึ่งโดยมากจะเป็นการฝึกอบรมในเรื่องรายละเอียด และเทคนิคที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น การฝึกอบรมจำแนกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

3.2.1 การฝึกอบรมในงาน (On the Job Training) ไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การฝึกอบรมประเภทนี้ จึงได้ทั้งงาน และได้ทั้งการฝึกอบรม

3.2.2 การฝึกอบรมนอกงาน (Off the Job Training) เป็นการฝึกอบรมที่จะต้องหยุดการปฏิบัติงานลงชั่วคราว เพื่อเข้ารับการฝึกอบรม

3.3 การพัฒนาตนเอง (Self - Development) เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรท้องถิ่นแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อนำความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะนั้น จึงขึ้นอยู่กับความพร้อม และความต้องการของบุคลากรท้องถิ่นแต่ละคนเป็นสำคัญ

3.4 การดูงาน เป็นการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ อีกทางหนึ่งให้แก่บุคลากรท้องถิ่น การดูงานนี้ โดยมากจะกระทำด้วยการนำบุคลากรท้องถิ่นเยี่ยมชม และฟังบรรยายสรุปเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นที่ประสบความสำเร็จในการงาน และการดำเนินงาน เพื่อนำข้อดีขององค์กรเหล่านั้น มาปรับใช้ในการบริหารและการปฏิบัติงานต่อไป

จากความข้างต้น จะเห็นได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกระบวนการหนึ่งในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมุ่งเน้นการปรับปรุง และพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญของบุคลากรท้องถิ่น โดยเฉพาะความรู้ทางด้านกฎหมาย การบริหาร วิทยาการ และเทคโนโลยีต่าง ๆ นอกจากนี้แล้วในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเน้นให้ความสำคัญกับพัฒนาวิสัยทัศน์ ตลอดจนคุณธรรม และจริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และบุคลากรท้องถิ่น ประกอบด้วย

4. การธำรงทรัพยากรมนุษย์

การธำรงทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ความพยายามในการจูงใจ และสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรท้องถิ่น ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น และมี

ประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้น ปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างยาวนาน มีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งเมื่อบุคลากรท้องถิ่นมีความสุข และพึงพอใจในการแล้ว ย่อมส่งผลให้เขาเหล่านั้น ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ สามารถช่วยพัฒนาท้องถิ่น แก้ปัญหาท้องถิ่น และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ มิใช่เพียงเกี่ยวข้องกับบุคลากรท้องถิ่นผู้มีการปฏิบัติงานดีเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการดำเนินการหามาตรการลงโทษแก่บุคลากรท้องถิ่นที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำด้วย เพราะหากบุคลากรผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเสียชีวิต และกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากการไม่เห็นถึงความแตกต่างในสิ่งที่ได้รับจากองค์กรระหว่างผู้ที่มีการทำงานดีกับผู้ที่มีผลการทำงานต่ำ ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ จะครอบคลุมกิจกรรม ต่อไปนี้

4.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการประเมินค่าบุคลากร คือ กระบวนการของการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ทราบถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในตำแหน่งงานนั้น ๆ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจากอดีตถึงปัจจุบัน ตลอดจนความสามารถในอนาคตสำหรับองค์กรด้วย ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีการกำหนดมาตรฐานของงาน ซึ่งก็คือ การกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อกำหนดว่าในสถานการณ์ปกติผู้ปฏิบัติงานควรปฏิบัติได้ผลมากน้อยเพียงใด แบ่งได้ 2 ประเภท คือ 1) มาตรฐานที่เป็นปริมาณ 2) มาตรฐานเชิงคุณภาพ

4.2 การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง คือ การที่บุคคลได้เปลี่ยนแปลงฐานะขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งโดยมากจะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ทำงานเป็นหลักการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จึงเป็นกระบวนการกระทำที่ต่อเนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรืออาจจะเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจากการสอบแข่งขันภายในองค์กร บุคคลที่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม ย่อมที่จะต้องมีความรับผิดชอบในงานที่สูงขึ้น และค่าตอบแทนที่ได้รับ ก็มักจะเพิ่มขึ้นตามระดับตำแหน่งอีกด้วย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จึงจัดเป็นความดีความชอบประเภทหนึ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้กับบุคลากรเพื่อจูงใจ ตลอดจนเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี ส่วนการเลื่อนขั้น จะหมายถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยที่ยังคงปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือระดับเดิม

การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องยึดหลักคุณธรรม โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ทำงานมากกว่าพิจารณาจากความสัมพันธ์ส่วนตัว ความนิยมชมชอบส่วนตัว หรือจากความพึงพอใจของผู้บริหาร หรือฝ่ายการเมือง และต้องให้ความสำคัญกับหลักการใช้คนให้ตรงกับงาน (Put the Right Man on the Right Job)

นอกจากการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หลังการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจจะมีการย้าย (Transfer) บุคลากรท้องถิ่นไปยังตำแหน่งระดับเดียวกันที่มีความเหมาะสมกว่าตำแหน่งปัจจุบัน (สำหรับประเทศไทย หากบุคลากรท้องถิ่นย้ายข้ามราชการจะเรียกว่า “การโอน”) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงานต่ำ ก็จะถูกมาตรการ หรือบทลงโทษต่าง ๆ จากองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก หรือรุนแรงถึงขั้นไล่ออก

4.3 วินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ วินัย คือ แบบแผนหรือมาตรการความประพฤติ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งหากบุคลากร ไม่ปฏิบัติตามย่อมจะมีมาตรการต่าง ๆ กำหนดขึ้นมาเพื่อการลงโทษ โดยปกติโทษทางวินัย จะมีหลายสถานด้วยกัน ซึ่งจะพิจารณาลงโทษตามความร้ายแรงของการกระทำผิดวินัย ระเบียบวินัย ของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีจุดประสงค์สำคัญเพื่อประโยชน์ทางการบริหาร และปฏิบัติงานขององค์การ ต่อผู้ร่วมงาน ต่อประชาชน และต่อตำแหน่งหน้าที่ สำหรับบุคลากรองค์กรท้องถิ่นไทยนั้นมี 5 สถาน คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก

การอุทธรณ์ จะเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรท้องถิ่นที่กระทำผิดวินัย และผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจได้สั่งลงโทษแล้ว หากพิจารณาเห็นว่าการสั่งโทษนั้น ไม่เป็นธรรมกับฐานความผิดทางวินัย เช่น การสั่งลงโทษรุนแรงเกินไป บุคลากรท้องถิ่นผู้ถูกลงโทษมีสิทธิอุทธรณ์ได้

ส่วนการร้องทุกข์นั้น บุคลากรท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้ โดยบุคลากรคนใดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ต่อตน โดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตน บุคลากรท้องถิ่นผู้นั้น อาจร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้น ไป องค์กร หรือคณะกรรมการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ เพื่อขอให้แก้ไข หรือแก้ความคับข้องใจได้

4.4 สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefit and Welfare) เป็นค่าตอบแทน ทางอ้อม (Indirect Compensation) ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องให้กับบุคลากรเพื่อจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และอาจจะให้เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกหรือบรรเทาความเดือดร้อน ในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรท้องถิ่น ซึ่งสามารถจำแนกได้ 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

4.4.1 สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลด้านเศรษฐกิจ (Economic) เช่น บำเหน็จ บำนาญ เงินช่วยเหลือค่าทำศพ เงินช่วยเหลือบุตร และเงินเพิ่มค่าครองชีพ เป็นต้น

4.4.2 สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลด้านนันทนาการ (Recreation) เช่น การจัดงานกีฬาต่าง ๆ การจัดเลี้ยงพบปะสังสรรค์ การจัดให้มีห้องสมุด จัดสถานที่พักผ่อนเล่นกีฬาให้ เป็นต้น

4.4.3 สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล ด้านการอำนวยความสะดวกสบาย เช่น ห้องพยาบาล การตรวจร่างกายประจำปี ที่อยู่อาศัย ทุนการศึกษาแก่บุตรบุคลากร ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเบี้ยประชุม สิทธิการลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน หรือลาอื่น ๆ การจัดรถรับส่งบุคลากร เป็นต้น

สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นประการหนึ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องจัดให้กับบุคลากรท้องถิ่นเพื่อจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ และธำรงรักษา ซึ่งบุคลากรมีความรู้ความสามารถ

4.5 แรงงานสัมพันธ์ (Labor Relation) เป็นการเจรจาต่อรองระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายบุคลากรท้องถิ่นเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นอัตราค่าจ้าง เงินเดือน สภาพการปฏิบัติงาน วันหยุด สวัสดิการ และอื่น ๆ แรงงานสัมพันธ์ จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการรวมตัวกันของบุคลากรเพื่อที่จะต่อรองกับฝ่ายบริหารในด้านต่าง ๆ ซึ่งรวมตัวกันของบุคลากรเป็นสหภาพแรงงานนั้นก็เพื่อรักษาผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับจากฝ่ายบริหาร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะหากไม่มีการรวมตัวกันฝ่ายบริหาร ก็มักจะกำหนดค่าตอบแทน หรือสภาพการทำงานได้เองตามใจชอบ และยังช่วยให้เกิดบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อีกทางหนึ่งด้วย

ในประเทศไทยใช้ระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบรวมและแบบผสม โดยส่วนใหญ่กฎหมายจะไม่อนุญาตให้บุคลากรท้องถิ่นรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งรวมทั้งประเทศไทยด้วย แต่สำหรับประเทศที่ใช้ระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบอิสระแยกออกจากกัน มักจะเปิดโอกาสให้บุคลากรท้องถิ่นสามารถรวมจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานได้ เช่น สหภาพแรงงานพนักงานท้องถิ่นในอังกฤษ ซึ่งนอกจากการรวมตัวกันในรูปแบบสหภาพแรงงานแล้ว กลุ่มสายอาชีพเฉพาะต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น แพทย์ วิศวกร นักกฎหมาย สถาปนิก ก็มักจะรวมตัวกันจัดตั้งกลุ่มสายอาชีพของแต่ละกลุ่มขึ้น โดยเฉพาะ และจะมีความสัมพันธ์กับกลุ่มอาชีพเดียวกันทั้งในภาครัฐ และเอกชนด้วย เพื่อที่จะสามารถปรับเปลี่ยนงานได้ง่ายหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่ไม่เป็นที่พึงพอใจแก่บุคลากรท้องถิ่นเหล่านั้น

จากความข้างต้น จะพบว่า การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวก็เพื่อมุ่งใจ สร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนในเขตอำเภอบ้านฝื่อ จังหวัดอุดรธานี ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้แนวคิดของ บัณฑิต รัตนสัมพันธ์ และนราธิป ศรีราม (2546, น. 217) มาใช้ในการศึกษาค้นคว้า ซึ่งการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ คือ การดำเนินกิจกรรมขององค์กร ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นต้องใช้ในการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนอัตรากำลังคน ซึ่งเป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนที่ต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดตำแหน่งมีการกำหนดเสียก่อนว่าจะเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งใด มีหน้าที่ความรับผิดชอบ และงานใดให้ทำบ้าง ตลอดจนต้องกำหนดลงไปด้วยว่าบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานต้องมีคุณสมบัติอย่างไร และการกำหนดเงินเดือน เพื่อให้บุคคลที่ทำงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ ได้รับค่าตอบแทนเพื่อใช้

ในการจับจ่ายใช้สอย และดำรงชีพซึ่งเงินเดือนจะเป็นค่าตอบแทนพื้นฐานที่ต้องจ่ายให้กับบุคลากรท้องถิ่น เป็นรายเดือน การตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการต่อเนื่องจากการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เป็นการเสาะแสวงหา เพื่อตอบสนองความต้องการ โดยวิธีการ ดังนี้ การสรรหาเป็นกระบวนการในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ หรือคุณสมบัติ ตรงกับความต้องการซึ่ง การคัดเลือกบุคลากรต้องมีคุณสมบัติประจำตัวเช่น มีความรู้ความสามารถ ตรงกับงาน มีความรักในงาน มีขวัญ และกำลังใจที่ดี และมีทักษะความชำนาญ และต้องมีการเตรียมความพร้อมของบุคคลสำหรับงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การกระทำ เพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพ และพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคน พฤติกรรม ตลอดจนจรรยาบรรณของบุคลากรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยวิธีการดังนี้ การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง การดูงาน เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานปัจจุบัน และทำงานประสบความสำเร็จในอนาคต และการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ คือ ความพยายามในการจูงใจ และการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กร ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้น ปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรได้อย่างยาวนาน มีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยวิธีการดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงาน และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง วินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ อีกทั้งสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล

2.1.3 รูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มี 2 แบบ ได้แก่ แบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งวิธีแบบทางกรนั้น จะให้ผลค่อนข้างน้อยขององค์กร จึงต้องมีมาตรการหรือแนวทางการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ซึ่งตามแนวคิดของ Peter Drunker ที่กล่าวว่า มีเพียง 20% ของคนในองค์กรเท่านั้น ที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ลักษณะที่สำคัญของคนเหล่านั้น คือ มีความรับผิดชอบสูง สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีผลงานและมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Knowledge Worker) ดังนั้น วิธีการรักษาให้เขาอยู่กับองค์กรจึงหมายถึง การอยู่รอดขององค์กรด้วยเช่นกัน วิธีการดูแลรักษาคนเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรทำได้โดย

2.1.3.1 ระยะแรก (ช่วง 0 - 6 เดือน) ต้องปฐมนิเทศให้รู้จักองค์กร สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของอย่าเพิ่งคาดคั้นเอาผลงาน คัดสรรพี่เลี้ยงที่คอยดูแลเขา หัวหน้า หรือพี่เลี้ยง ต้องปลุกฝังทัศนคติที่ดีต่อองค์กรมอบหมายงานให้ตรงกับสมรรถนะไม่ยาก หรือง่ายเกินไป

2.1.3.2 ระยะที่สอง (ช่วง 6 เดือน - 1 ปี) ต้องให้ทดสอบและทดลองสิ่งใหม่ ๆ มอบอำนาจดึงเข้ามาร่วมคิด เสริมแรงทางบวก

2.1.3.3 ระยะเวลาสาม (ปีที่ 1 - 2) เป็นช่วงแสดงฝีมือจึงต้องส่งเสริมให้คิดนอกกรอบ คิดค้นนวัตกรรมใหม่

2.1.3.4 ระยะเวลาสี่ (เกิน 2 ปี) เริ่มเมื่อล่าเบื้อหน้าย ต้องสร้างขวัญกำลังใจ โดย

2.1.3.5 เปลี่ยนหน้าที่การทำงานบ้างตามความเหมาะสม ส่งไปเรียนรู้สิ่งใหม่

2.1.4 ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทรัพยากรมนุษย์ คือ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งหากองค์การบริหารส่วนตำบล มีระบบและกระบวนการในการบริหารคนในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพย่อมที่จะส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ หรือภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุเป้าหมายได้อย่างไม่ยากนัก เพราะฉะนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีความสำคัญดังนี้

2.1.4.1 ช่วยในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล กล่าวคือ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเกิดประสิทธิภาพ การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ย่อมที่จะมีโอกาสบรรลุเป้าหมายมากยิ่งขึ้น และส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เจริญก้าวหน้าตลอดจนเป็นที่ยอมรับของประชาชน

2.1.4.2 ช่วยให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นที่พึงพอใจของประชาชน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นกระบวนการหนึ่งในการช่วยให้ได้มา ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างเหมาะสม

2.1.4.3 ช่วยให้เกิดการใช้คนอย่างเต็มศักยภาพ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้เกิดการนำศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งเมื่อบุคลากรนำศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ออกมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แล้ว ย่อมจะส่งผลให้การดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถตอบสนองความต้องการ และแก้ปัญหาของประชาชนได้อย่างเป็นที่พอใจ

2.1.4.4 ช่วยสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบและกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ย่อมจะช่วยสร้างความชอบธรรมในการปฏิบัติงานให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเมื่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับความเป็นธรรมจากองค์กร ก็จะส่งผลให้เขาเหล่านั้นเกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และทุ่มเทร่างกายและแรงใจเพื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

2.1.4.5 ช่วยในการบริการและตอบสนองความต้องการของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระบบ และกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพย่อมจะส่งผลให้การบริการต่าง ๆ การตอบสนองความต้องการ และการแก้ปัญหาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นเป็นไปอย่างรวดเร็ว

และถูกต้องเหมาะสม ซึ่งเมื่อเป็นเช่นนี้ประชาชนท้องถิ่นก็จะเกิดความศรัทธาให้ความร่วมมือ ตลอดจนต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นมากขึ้น

2.1.5 เป้าหมายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.1.5.1 เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อตอบสนองความต้องการ และแก้ปัญหาให้กับประชาชนในท้องถิ่น

2.1.5.2 เพื่อใช้ และจูงใจให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงสุด ซึ่งจะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

2.1.5.3 เพื่อบำรุงรักษา เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.1.5.4 เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น สามารถนำความรู้ทางการบริหารกฎหมาย วิทยาการ และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการ และแก้ปัญหาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.6 หลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.1.6.1 หลักความเป็นอิสระในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีอิสระในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กล่าวคือ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกขั้นตอนไม่ว่าจะเป็นการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย และการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ เป็นต้น ในซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้องค์การบริหารส่วนตำบล ควรจะต้องเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเอง มิใช่ว่าให้องค์กรกลาง การบริหารงานบุคคลของรัฐเป็นผู้ดำเนินการสรรหาคัดเลือก แล้วบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ซึ่งเป็นบุคคลที่องค์การบริหารส่วนตำบล มิได้มีส่วนร่วมในการสรรหาคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วเกิดปัญหาในการทำงาน เกิดปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับประชาชน และวัฒนธรรมท้องถิ่น จนเกิดการขอโอนย้ายกลับภูมิลำเนาในอัตราสูงเฉก เช่น การบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นไทย ที่ผ่าน ๆ มา

2.1.6.2 หลักการใช้คนในท้องถิ่น หลักการใช้คนในท้องถิ่นเป็นหลักการที่สัมพันธ์กับหลักการในข้อแรก กล่าว เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โอกาสที่จะได้คนในท้องถิ่นเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ตามความรู้ ความสามารถในองค์การบริหารส่วนตำบล ก็มีความเป็นไปได้มากขึ้น ซึ่งการได้คนในท้องถิ่นมาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรฝ่ายประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล อันเนื่องมาจากประชาชนในท้องถิ่นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจะมีความใกล้ชิดคุ้นเคยกันดี และที่สำคัญที่สุด ก็คือ คนในท้องถิ่นที่

เป็นปัญหาของท้องถิ่นดีกว่าบุคคลภายนอก นอกจากนี้แล้วบุคลากรที่เป็นคนในท้องถิ่นยังมีความรัก ความผูกพัน และต้องการเห็นความเจริญเติบโตของท้องถิ่น จึงต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติ มากกว่าบุคลากรที่มีใจคนท้องถิ่น

2.1.6.3 หลักการมีส่วนร่วม เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเป็นอิสระในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ และได้คนในท้องถิ่นเข้ามาปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถให้แก่องค์การบริหาร ส่วนตำบลแล้ว การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก หรือประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ จึงเป็นหลักการหนึ่งที่มีความสำคัญ เพื่อช่วยให้การได้มาการใช้ประโยชน์การบำรุงรักษาและ พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ในท้องถิ่น ซึ่งการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังกล่าวอาจ ดำเนินการในรูปคณะกรรมการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีกรรมการ มาจากคนหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นกรรมการที่มาจากสมาชิกสภาท้องถิ่น กรรมการที่มาจากฝ่ายบริหาร ท้องถิ่น กรรมการที่มาจากพนักงานหรือบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล และกรรมการที่มาจาก ประชาชนในท้องถิ่น

2.1.6.4 หลักความโปร่งใส และตรวจสอบได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ บริหารส่วนตำบล จะต้องคำนึงถึงความโปร่งใส และการตรวจสอบได้ในการดำเนินการจัดการทรัพยากร มนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกขั้นตอน จึงต้องเปิดเผยต่อสาธารณะ เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่น สามารถติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างใกล้ชิด

2.1.6.5 หลักการจูงใจและพัฒนาบุคลากร เมื่อบุคลากรเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ให้แก่องค์การ บริหารส่วนตำบลแล้ว ย่อมสมควรที่จะได้รับค่าตอบแทนทั้งในรูปของค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลที่เหมาะสม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และทางก้าวหน้าในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร นอกจากนี้แล้วบุคลากรยังควรได้รับการพัฒนาตนเอง และพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง

2.1.7 วิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการกระทำทุกสิ่งทุกอย่างที่เพิ่ม ศักยภาพ และพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนจริยธรรม ของบุคลากรท้องถิ่นให้เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยจะต้องอยู่ภายใต้ระเบียบกฎหมาย ที่จะต้องยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ได้แก่ พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติ กำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศคณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี หมวด 2 ข้อ 275 กำหนดวิธีการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายให้องค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับ

สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธี ก็ได้ตามความจำเป็นเหมาะสม ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรม
3. การศึกษา หรือดูงาน
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือสัมมนา
5. การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

จากการศึกษา สรุปได้ว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง และครอบคลุมกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากรท้องถิ่นทุกด้านในองค์กรจะพบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ครอบคลุมเรื่องเกี่ยวกับการพยายาม เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ การใช้บุคลากร บำรุงรักษา และพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีขวัญกำลังใจที่ดี กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มี 4 ขั้นตอนหลัก

1. การกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์
2. การตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

โดยกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์แต่ละขั้นตอนนี้ มีวิธีการที่ต้องปฏิบัติตั้งแต่การกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดเงินเดือน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ วินัย และการลงโทษ ฯลฯ (บัณฑิต รัตนสัมพันธ์ และนราธิป ศรีรวม, 2546, น. 217) ผู้วิจัย จึงกำหนดเป็นตัวแปรตามในรอบการวิจัยครั้งนี้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2.1 องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล ถือเป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นที่เล็กที่สุด ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพัฒนาตำบล การตรวจสอบ การกำกับดูแลได้ง่ายที่สุด ตลอดจนเป็นเวทีประชาธิปไตยของประชาชนในการระดมความรู้ และความคิดการตัดสินใจการวางแผนพัฒนา การดำเนินงาน และการดำเนินงานทรัพยากร เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ

การพัฒนาท้องถิ่นของตนเองที่มีความเหมาะสม ทั้งในแง่โครงสร้างขององค์กร และในแง่การมีส่วนร่วมของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้น โดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานในตำแหน่งแทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 นับตั้งแต่ พ.ร.บ. สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2537 ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบล โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ของสภาตำบลทั่วประเทศเป็น 2 รูปแบบ คือ รูปแบบสภาตำบล และรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่ง “พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542)” (กระทรวงมหาดไทย, 2542, น. 10 - 11) ได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ในการก่อตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ใน มาตรา 40 ว่าด้วยสภาที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลที่ได้มีประกาศของกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้ อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทำ โดยประกาศกระทรวงมหาดไทยที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งจะต้องระบุชื่อ และเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในประกาศด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

2.2.2 การกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่องค์การบริหารส่วนตำบล และอำนาจหน้าที่

พระราชกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริหารสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2542, น. 53 - 54)

มาตรา 16 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มี และควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
5. การสาธารณสุขประการ
6. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

11. การบำรุงรักษาศิลปะ และจาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

13. การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

14. การส่งเสริมการกีฬา

15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

16. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

17. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

18. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

20. การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

22. การจัดให้มี และควบคุมการฆ่าสัตว์

23. การรักษาความปลอดภัย และความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ

และสาธารณสถานอื่น ๆ

24. การจัดการการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และสิ่งแวดล้อม

25. การผังเมือง

26. การขนส่ง และวิศวกรรมจราจร

27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

28. การควบคุมอาคาร

29. การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริม และสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

31. กิจการอื่นใดตามที่เห็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ

กำหนด

สรุป การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล โดยประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ประกาศในกิจจานุเบกษา ซึ่งจะต้องระบุชื่อ และขอบเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในประกาศด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เล็กที่สุดใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพัฒนาตำบล การตรวจสอบการดูแลได้ง่ายที่สุด

2.3 บริบทเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี

2.3.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี มีทั้งหมด 13 แห่ง มีวิวัฒนาการและความเป็นมาเช่นเดียวกับสภาตำบล เหตุที่มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นมาใหม่นั้น เนื่องจากรัฐบาลในช่วงเวลาดังกล่าวมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ประชาชนให้มากขึ้น จึงได้พิจารณาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับ “สภาตำบล” ที่มีอยู่แต่เดิมเสียใหม่ และได้มีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติ สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยให้มีการยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่ เรียกว่า “องค์การบริหารส่วนตำบล” และต่อมาได้มีการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัตินี้มาจนถึง ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี มีพื้นที่ 991.2 ตารางกิโลเมตร ประชากรในเขตอำเภอบ้านฝ้อ ในปี พ.ศ. 2551 มีทั้งสิ้น 107,753 คน และพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี มีทั้งหมด 13 แห่ง มีพื้นที่ 787.1 ตารางกิโลเมตร 158 หมู่บ้าน ประชากร มีทั้งสิ้น 98,329 คน ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัดอุดรธานี มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอนาขุง อำเภอสังคม และอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอท่าบ่อ อำเภอสระใคร จังหวัดหนองคาย และอำเภอเพ็ญ อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

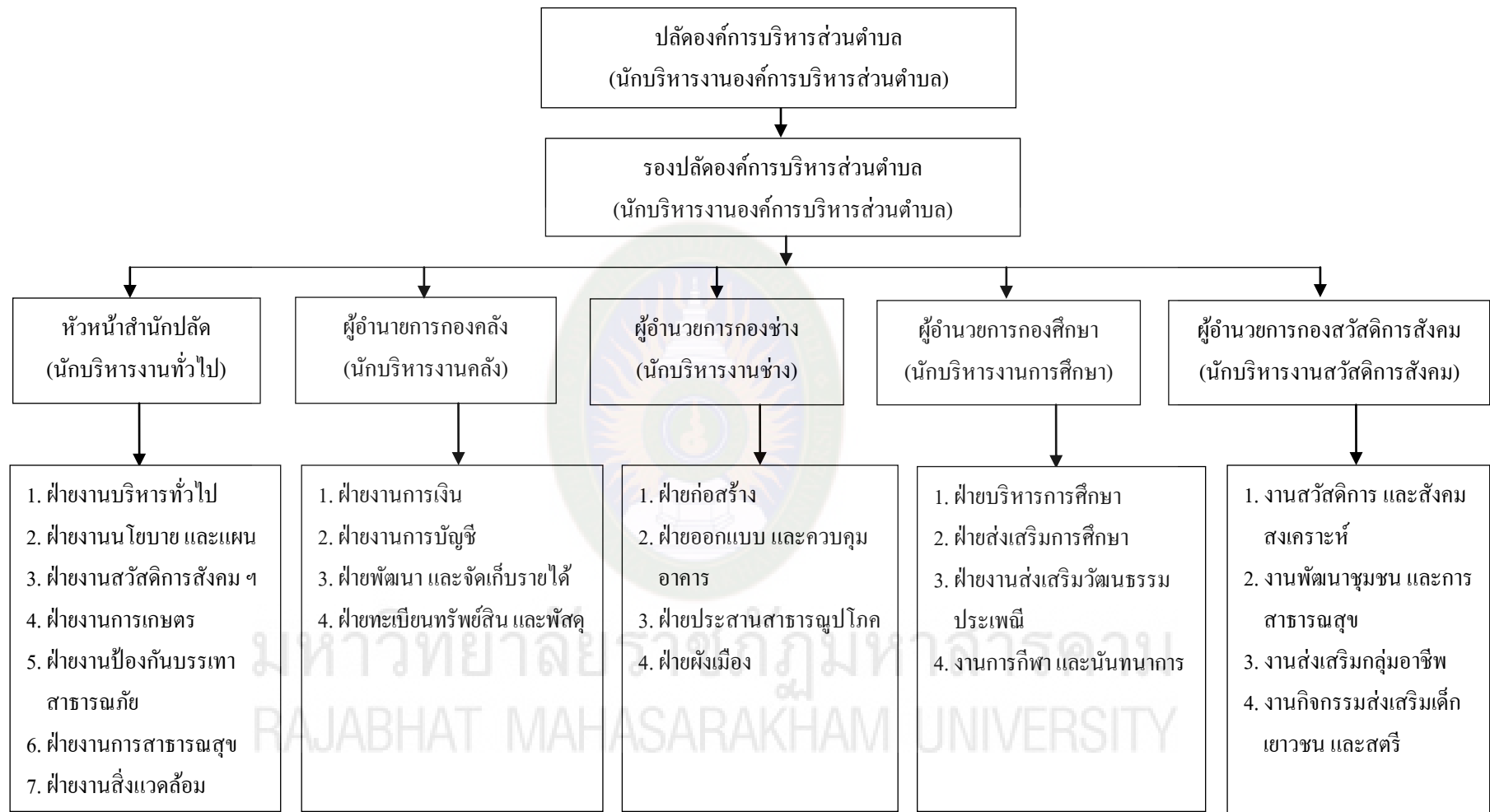
ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอกุดจับ จังหวัดหนองบัวลำภู

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอสวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู และอำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี

องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี มีทั้งหมด 13 แห่ง ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝ้อ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านฝ้อ (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลบ้านฝ้อ) มี 13 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 4,866 คน
2. องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหายโศกทั้งตำบล มี 15 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 10,840 คน
3. องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเขื่อน้ำทั้งตำบล มี 14 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 9,820 คน
4. องค์การบริหารส่วนตำบลคำบง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคำบงทั้งตำบล มี 10 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 6,890 คน

5. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโนนทองทั้งตำบล มี 11 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 10,547 คน
6. องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวสาร ครอบคลุมพื้นที่ตำบลข้าวสารทั้งตำบล มี 14 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 5,821 คน
7. องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลจำปาโมงทั้งตำบล มี 16 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 10,680 คน
8. องค์การบริหารส่วนตำบลกลางใหญ่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกลางใหญ่ทั้งตำบล มี 12 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 8,779 คน
9. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเมืองพานทั้งตำบล มี 16 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 8,396 คน
10. องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคำด้วงทั้งตำบล มี 10 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 6,433 คน
11. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวคู ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองหัวคูทั้งตำบล มี 11 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 7,400 คน
12. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านค้อทั้งตำบล มี 6 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 3,424 คน
13. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองแวงทั้งตำบล มี 9 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 4,433 คน



ภาพที่ 2.2 ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์. ปรับปรุงจาก โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี, โดย องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ตำบลบ้านผือ, 2560, จังหวัดอุดรธานี.

2.3.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี มีทั้งหมด 13 แห่ง มีวิวัฒนาการและความเป็นมาเช่นเดียวกับสภาตำบล เหตุที่มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นมาใหม่นั้น เนื่องจากรัฐบาลในช่วงเวลาดังกล่าวมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ประชาชนให้มากขึ้น จึงได้พิจารณาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับ “สภาตำบล” ที่มีอยู่แต่เดิมเสียใหม่ และได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยให้มีการยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่ เรียกว่า “องค์การบริหารส่วนตำบล” และต่อมาได้มีการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัตินี้มาจนถึง ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานีมีพื้นที่ 991.2 ตารางกิโลเมตร ประชากรในเขตอำเภอบ้านฝ้อ ในปี พ.ศ. 2551 มีทั้งสิ้น 107,753 คน และพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี มีทั้งหมด 13 แห่ง มีพื้นที่ 787.1 ตารางกิโลเมตร 158 หมู่บ้าน ประชากรมีทั้งสิ้น 98,329 คน ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัดอุดรธานี มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอนายูง อำเภอสังคม และอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอท่าบ่อ อำเภอสระใคร จังหวัดหนองคาย และอำเภอเพ็ญ อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอกุดจับ จังหวัดหนองบัวลำภู

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู และอำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี

องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี มีทั้งหมด 13 แห่ง ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝ้อ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านฝ้อ (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลบ้านฝ้อ) มี 13 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 4,866 คน

2. องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหายโศกทั้งตำบล มี 15 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 10,840 คน

3. องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเขื่อนน้ำทั้งตำบล มี 14 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 9,820 คน

4. องค์การบริหารส่วนตำบลค้ำบัง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลค้ำบังทั้งตำบล มี 10 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 6,890 คน

5. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโนนทองทั้งตำบล มี 11 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 10,547 คน

6. องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวสาร ครอบคลุมพื้นที่ตำบลข้าวสารทั้งตำบล มี 14 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 5,821 คน
7. องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลจำปาโมงทั้งตำบล มี 16 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 10,680 คน
8. องค์การบริหารส่วนตำบลกลางใหญ่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกลางใหญ่ทั้งตำบล มี 12 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 8,779 คน
9. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเมืองพานทั้งตำบล มี 16 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 8,396 คน
10. องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคำด้วงทั้งตำบล มี 10 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 6,433 คน
11. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวคู ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองหัวคูทั้งตำบล มี 11 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 7,400 คน
12. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านค้อทั้งตำบล มี 6 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 3,424 คน
13. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองแวงทั้งตำบล มี 9 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 4,433 คน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชวฤทธิ์ ปัญญาไว (2545, น. 50 - 53) ได้ทำการศึกษาปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม : ศึกษากรณี สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า 1) การฝึกอบรมของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงบประมาณการฝึกอบรมมีปัญหาอยู่ในระดับสูง เป็นอันดับหนึ่ง ส่วนด้านอื่น ๆ มีปัญหาเวลา และวิธีการฝึกอบรม ด้านบุคลากรการฝึกอบรม ด้านสถานที่ฝึกอบรม และด้านอุปกรณ์ด้านการฝึกอบรม 2) กลุ่มตำแหน่งงานกลุ่มความรับผิดชอบ มีปัญหาการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน กลุ่มอุตสาหกรรมหนัก มีปัญหาการการฝึกอบรมมากกว่าอุตสาหกรรมเบา ส่วนกลุ่มขนาดของโรงงาน พบว่า โรงงานขนาดใหญ่ มีปัญหาด้านอุปกรณ์การฝึกอบรม และปัญหาด้านสถานที่ฝึกอบรม มากกว่าโรงงานขนาดกลาง และขนาดเล็ก สำหรับปัญหาด้านเวลา และวิธีการฝึกอบรม และประเมินผลพบว่า โรงงานขนาดใหญ่ และขนาดกลาง มีปัญหามากกว่าโรงงานขนาดเล็ก

มรกต โกมลดิษฐ์ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การธำรงรักษา และป้องกันทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมและแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ ระดับการดำเนินงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ระดับการศึกษา ประเภทหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับการจัดหาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประเภทหน่วยงาน ประเภทบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พจนา วรรณเสวี (2546, น. 45) ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก การศึกษาระดับความต้องการพัฒนาในภาพรวมพบว่าข้าราชการมีความต้องการพัฒนา โดยรวมมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีระดับความต้องการมากที่สุดรองลงมาตามลำดับ คือ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านภาษาอังกฤษ ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว คุณธรรม และจริยธรรม และกิจกรรมที่มีความต้องการน้อยที่สุด คือ ด้านนันทนาการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในโลกปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาเทคโนโลยีเป็นสิ่งจำเป็นในองค์กรสมัยใหม่ จึงต้องมีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีเป็นอันดับแรก มากกว่าด้านความรู้ ทักษะเฉพาะของแต่ละตำแหน่ง ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานประจำซึ่งมีพื้นฐานสามารถปฏิบัติงานได้ในระดับหนึ่งอยู่แล้ว สำหรับด้านนันทนาการมีความต้องการเป็นลำดับสุดท้าย อาจเป็นเพราะเป็นกิจกรรมผ่อนคลายจากการทำงานซึ่งไม่มีผลต่อการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาที่มีความแตกต่างกันด้านเพศ, อายุ, อายุราชการ, วุฒิการศึกษา และประเภทงาน มีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

ทวี สีหามาตย์ (2548, น. 117 - 118) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสรรหา ความปลอดภัยสุขภาพ การคัดเลือก ผลตอบแทน และผลประโยชน์อื่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ พนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ 2) การบริหารงานกิจการนักศึกษาในภาพรวม และรายได้อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานกิจการนักศึกษา งานบริการการศึกษา งานทะเบียน และประเมินผล 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักศึกษา ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความปลอดภัย และสุขภาพ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักศึกษา

ยุพิน กอศรี (2551) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลพัคฆภูมิพิสัย ผลการศึกษาปรากฏว่า บุคลากรโรงพยาบาลพัคฆภูมิพิสัย โดยรวม และเป็นรายด้าน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ระดับปัญหาจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ด้านปฐมนิเทศ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่ง บุคลากรโรงพยาบาลพัคฆภูมิพิสัย ที่มีเพศ ระดับตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวม และเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ($p > .05$) โดยสรุป บุคลากรโรงพยาบาลพัคฆภูมิพิสัย มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวม และเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก บุคลากรที่มีเพศ ระดับตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ($p > .05$) ซึ่งข้อสนเทศที่ได้จากการศึกษา สามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลพัคฆภูมิพิสัย ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเกิดประโยชน์สุขต่อองค์กรและประชาชนในท้องถิ่นต่อไป

อนันต์ อรรถเศรษฐัง (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนกำลังคน และด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ และอายุแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมไม่แตกต่างกัน ($p > .05$) ส่วนตำแหน่งและการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพิ่ม ภักดีการ (2552, น. 91 - 93) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง 2) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติราชการต่างกัน พนักงานส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน 3) ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร ที่สำคัญมี 3 ประการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ปัญหาการไม่วางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาการไม่สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และปัญหานโยบายของผู้บริหารไม่สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ

วณิชยา ภัทรวรเมธ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้าน การสรรหา และการบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นพบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.05 และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

จิราภรณ์ จันทะพรหม (2553, น. 64 - 65) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า ปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านหลัก ความสามารถ ด้านหลักความเสมอภาค และด้านหลักความมั่นคง ผลการเปรียบเทียบปัญหา พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามตำแหน่งที่แตกต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

นิเวศ ไกรรักษ์ (2553, น. 83 - 85) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญผล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ การศึกษานี้พบว่า องค์การที่มีลักษณะ โครงสร้างการบริหารองค์การในรูปแบบมุ่งสนับสนุนเป็นรูปแบบการบริหารงานที่มีแนวคิดจากการบริหารงาน ที่มุ่งเน้นการให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกันของสมาชิกใน (อบต.) โดยที่องค์กรที่หน้าที่ดูแลในลักษณะ ของอายุการทำงาน การสร้างค่านิยมโดยการให้ความเคารพผู้อาวุโสกว่า เน้นความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ในการติดต่อสื่อสาร มีการตัดสินใจ และรับผิดชอบงานร่วมกันในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงานของ (อบต.) องค์การที่มีการพัฒนาคุณภาพงานเป็นการใช้ทรัพยากร มนุษย์อย่างเต็มที่ โดยผ่านกระบวนการทางด้านกิจกรรมส่งเสริมการทำงานด้านต่าง ๆ ซึ่งให้ความสำคัญ ต่อคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ปรากฏชัดเจน เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนา ตามขั้นตอนกิจกรรม 5 ส. จึงเป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อการพัฒนาพื้นฐานด้านระเบียบวินัย และการสร้างความเป็นระเบียบ เรียบร้อยแก่องค์กร ในขณะที่กิจกรรมข้อเสนอแนะจะช่วยพัฒนาทางด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งจะมีผลต่อการปรับปรุงงานในองค์การเกิดการตื่นตัว และมีศักยภาพในการบริหารงานภายในองค์การ ด้วยบุคลากรระดับล่างมากขึ้น

พรพิทักษ์ จินเมือง (2553, น. 94 - 96) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกรียงไกร อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษา พบว่า ปัญหา / อุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกรียงไกร อำเภอเมือง นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า 1) จัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอในดำเนินการ เนื่องจากหน่วยงาน

ไม่ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง รวมทั้งผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าส่วนต่าง ๆ ในองค์กรไม่เอาใจใส่ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ไม่ทราบความก้าวหน้า หรืออุปสรรคข้อ 3) ไม่ให้บุคลากรภายในองค์กรแสดงความคิดเห็น เสนอแนะแบบแผนการปฏิบัติงาน และผู้บริหารงานควรยึดระบบการทำงาน โดยคำนึงถึงหลักผลงาน 4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นเพียงการใช้แนวทางในการพัฒนาตามมาตรฐานที่หน่วยงานปฏิบัติ และอีกปัจจัยหนึ่ง คือ ผู้บังคับบัญชามองว่าใครมีความรู้ความสามารถในองค์กร ก็เลื่อนขึ้นไปรับตำแหน่งสูงได้เลย โดยไม่มียึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ผู้ที่ตกอยู่ในสภาพที่ไม่ได้รับการพิจารณา ส่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ปัญหาทุก ๆ ปัญหาที่เกิดขึ้น จึงต้องการให้ผู้บริหารสื่อสารกับบุคลากร โดยการสังเกตการณ์ การสอนงาน และอื่น ๆ เพื่อจะได้รู้ถึงปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนผู้บริหารต้องให้ความสำคัญการพัฒนาบุคลากรในด้านจิตใจใฝ่ดีใฝ่เจริญ ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรม ที่จะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นสอดคล้องกับแนวพระราชดำริด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ทรงประทานพระบรมราโชวาท สรุปได้ดังนี้ “การพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญยิ่งขึ้นไปนั้น ย่อมต้องพัฒนาบุคคลก่อน เพราะถ้าบุคคลอันเป็นองค์ประกอบของส่วนร่วม ไม่ได้รับการพัฒนาแล้ว ส่วนร่วมจะเจริญ และมั่นคงได้ยากยิ่ง การที่บุคคลจะพัฒนาได้ก็ด้วยปัจจัยประการเดียว คือ การศึกษา การศึกษานั้นแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การศึกษาด้านวิชาการเป็นส่วนหนึ่งกับการอบรมบ่มนิสัยให้เป็นผู้มีจิตใจใฝ่ดีใฝ่เจริญความละเอียดลออต่อบาปอีกอย่างหนึ่ง การพัฒนาบุคลากร จะต้องพัฒนาให้ครบทั้ง 2 ส่วน เพื่อให้บุคคลได้มีความรู้ไว้ใช้ประกอบการ และมีความดีไว้เกื้อหนุนการประพฤติทุกอย่างให้เป็นไปในทางที่ถูกที่ควร และอำนวยประโยชน์ที่พึงประสงค์”

รัชฎาภรณ์ อ่างแก้ว (2553, น. 89 - 91) ได้ทำการศึกษา เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยางสักกระโพหลุ่ม อำเภอวังสามสี จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ด้านการฝึกอบรมมีปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ และขอบเขตเนื้อหาในการฝึกอบรม ด้านการปฐมนิเทศมีปัญหาเกี่ยวกับหน่วยงาน ไม่ให้ความสำคัญในการจัดปฐมนิเทศให้แก่บุคลากร ด้านการสอนงานมีปัญหาเกี่ยวกับการการสอนงานแบบร่วมกลุ่มตามความสนใจ ด้านการศึกษาดูงาน มีปัญหาเกี่ยวกับกำหนดสถานที่ดูงาน และด้านการประชุมเชิงปฏิบัติ หรือสัมมนาการที่ปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนการจัดกิจกรรม และแนวทางการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือสัมมนา

ศิริรัตน์ สมัครเขตการณ์ (2553, น. 85 - 87) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินศาลา อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินศาลา อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์

พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการหาวิธีการเพิ่มความรู้ ทักษะความสามารถ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ตัวบุคคลมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินศาลาตามเป้าหมายที่วางไว้ และวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ได้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลายวิธีด้วยกัน โดยมุ่งเน้นด้วยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาต่อการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง แนวทางการแก้ไข และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินศาลา อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า แนวทางการแก้ไข และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินศาลา อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ ควรสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น และควรส่งเสริมให้มีขวัญกำลังใจที่ดี เพื่อมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะบุคลากรเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดในการที่จะผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และความยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

สมศักดิ์ แจ่มฟ้า (2553, น. 59 - 61) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เลย์ อำเภอแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์ การศึกษาพบว่า 1) สภาพ และปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เลย์ อำเภอแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 3 ประการ คือ 1) มีบุคลากรน้อยเกินไป 2) สิทธิสวัสดิการ โดยเฉพาะค่ารักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วยฝ่ายการเมือง ที่ไม่ได้รับสิทธิสวัสดิการใด ๆ ส่วนของข้าราชการ คือ พนักงานส่วนตำบล มีงบประมาณตั้งไว้ไม่น้อยเกินไป หรือพนักงานจ้างต้องใช้สิทธิประกันสังคม ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 3) องค์กรปกครองท้องถิ่นกับชุมชนท้องถิ่นในปัจจุบัน ก็ยังแยกส่วนกัน และปัญหาการแข่งขันทางการเมืองที่เกิดขึ้น ในตำบลแม่เลย์ ทำให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างก็ตัดสินใจ และทำงานด้วยความยากลำบาก 3.1) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล (Good Governance) ควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกด้าน ทั้งด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านพัฒนาองค์กร เพื่อให้บุคลากรให้ความก้าวหน้าทางความรู้ ทั้งทางด้านระเบียบ ข้อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง และในด้านความสามารถ ตลอดจนทักษะที่นำเอาระเบียบ ข้อกฎหมาย ไปปรับประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทพื้นที่ สถานการณ์ต่าง ๆ และสอดคล้องตรงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลแม่เลย์รวมถึงกลุ่มผู้นำ แกนนำ และกลุ่มพลังมวลชนกลุ่มต่าง ๆ เพื่อจัดปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อประชาชนผู้รับบริการอย่างสูงสุด

อังคณา เจริญสุข (2553, น. 77 - 78) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาในการจัดดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้ดำเนินการ

และบุคลากร คือ ไม่มีบุคลากรที่ดูแลงานโดยตรง ด้านงบประมาณที่ตั้งไว้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีน้อยเกินไป ด้านอุปกรณ์ และวิธีการจัดการ ขาดการวางแผนการพัฒนาทางด้านบุคคลที่ดี ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ 1) วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การฝึกอบรม การไปศึกษา หรือดูงาน การประชุมสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาต่อ และการสับเปลี่ยนหน้าที่ 2) เนื้อหาการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ความรู้ และความชำนาญในการทำงาน ทักษะคติ และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน หลักสูตรเกี่ยวกับระบบงาน ระเบียบ และกฎหมาย พฤติกรรมในการทำงาน และบุคลิกภาพ และความสัมพันธ์ในการทำงาน 3) ระยะเวลาที่ต้องการพัฒนา ระยะเวลาที่เหมาะสมเวลาที่เหมาะสม คือ 3 - 5 วัน แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ขั้นตอนการวางแผน โดยใช้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง 2) ขั้นตอนปฏิบัติตามแผน โดยพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีความจำเป็น และความต้องการที่จะได้รับการพัฒนา 3) ขั้นตอนประเมินผล โดยการจัดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และตามเนื้อหาที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

อาคม ฝนใจเมือง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร การบรรจุ และแต่งตั้ง การธำรงรักษาพนักงาน และการให้ค่าตอบแทน บุคลากรที่มีสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผล การธำรงรักษาพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ค่าตอบแทนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

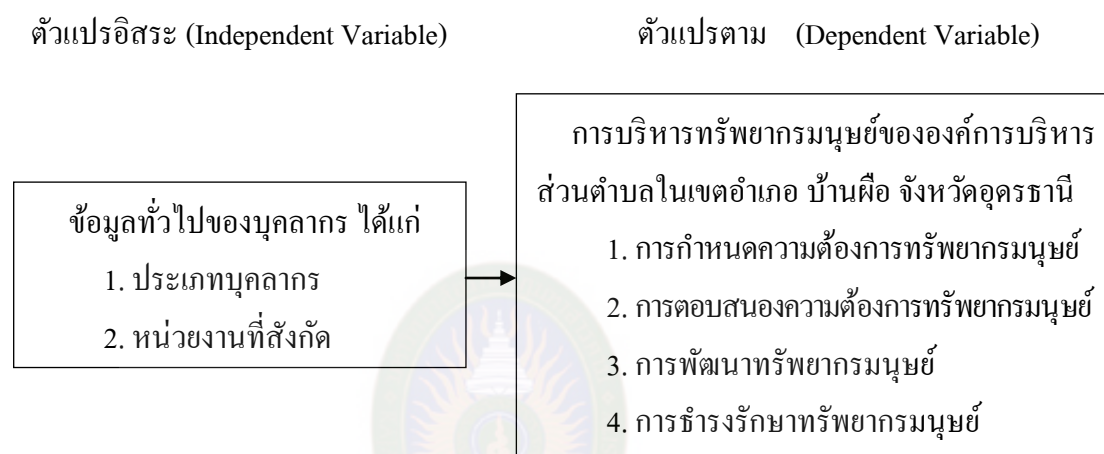
อิสระ วงษ์ชนะ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษากรณีขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่ง และด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการคัดเลือก ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มี เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กิติพล รัชตะวณิช (2554, น. 60 - 62) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ ผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่ได้จากการจัดทำกิจกรรมในด้านการพัฒนาคน คือ 1) การมีความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพในการทำงาน เพิ่มรายได้ในครัวเรือน ทำให้ชีวิตส่วนตัว และครอบครัวมีความสุข 2) เป็นการปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรม และความผูกพันของคนในตำบล 3) ทำให้คนในตำบล ได้มีความคิดริเริ่มในการพัฒนา กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง กระตุ้นให้เกิดพื้นฐานที่ดี มีทุนทางความรู้ ทุนทางปัญญา 4) การสร้าง กำลังใจให้กับคน ไม่ให้ย่อท้อ ทำงานเป็นทีม รู้รักสามัคคี องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ได้มีการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงวัยต่าง ๆ ดังนี้ ช่วงทารกไรครรภ ได้จัดทำโครงการดูแลมารดาที่อยู่ในครรภ์ ใช้งบประมาณ 30,000 บาท ทุกปี ปีละ 1 โครงการ ซึ่งจะเริ่มดำเนินการทุกเดือน พฤษภาคมของทุกปี ช่วงวัยเด็ก ได้จัดทำโครงการ และสนับสนุนในการส่งเสริม นมโรงเรียน การศึกษา ประสบการณ์ชีวิต การแข่งขันกีฬา ศาสนา เพื่อให้เด็ก และเยาวชนมีการพัฒนาทางด้านร่างกาย และจิตใจ ช่วงวัยผู้ใหญ่ (คนทำงาน) ได้สนับสนุนด้านการประกอบอาชีพ ด้านกิจกรรม และประเพณีของตำบล การแข่งขัน กีฬา ด้านการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อม ช่วงวัยชรา องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ได้ดูแลผู้สูงอายุ ทางด้านสวัสดิการ เช่น การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการผู้สูงอายุ การจัดกิจกรรมผู้สูงอายุออกกำลังกาย การส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมภายในตำบลของชมรมผู้สูงอายุ การจัดกิจกรรมผู้สูงอายุในตำบลร่วมกับเด็ก คนพิการ การให้การส่งเสริม และบริการดูแลผู้พิการ และผู้ป่วยติดเตียงในแต่ละหมู่บ้าน โดยมีผู้ดูแล ของพื้นที่ของแต่ละหมู่คอยให้การช่วยเหลือ ซึ่งมอบหมายหน้าที่กันเป็นกลุ่ม

นิพนธ์ คำแห่ (2557) ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัญหาการบริหารงาน บุคคล 2) เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มีดังนี้ ควรมีการดูแลจัดสวัสดิการ แก่พนักงาน การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บริหาร และพนักงาน เพื่อทำให้พนักงาน ปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจ และรักที่จะทำงาน

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ บ้านฝื่อ จังหวัดอุดรธานี ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยใช้แนวคิดของ บัณฑิต รัตนสัมพันธ์ และนราธิป ศรีราม (2546, น. 217) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร (Population)

ประชากร คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี ทั้ง 11 แห่ง จำนวน 429 คน ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล จำนวน 175 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 254 คน (ท้องถิ่นจังหวัดจังหวัดอุดรธานี, 2558)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเปิดตารางเครจซี่ และมอร์แกน (บุญชมศรีสะอาด, 2535, น. 40) ได้เท่ากับ จำนวน 200 คน

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเปิดตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (บุญชมศรีสะอาด, 2535, น. 40) ได้เท่ากับ จำนวน 200 คน

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้จำนวนประชากรบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี เป็นเกณฑ์ในการกำหนดสัดส่วนเทียบกับ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 200 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

องค์กรบริหาร ส่วนตำบล	พนักงานส่วนตำบล		พนักงานจ้าง		รวม	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. บ้านฝื่อ	8	4	20	9	28	13
2. หายโศก	9	4	24	11	33	15
3. เชื่อน้ำ	22	10	13	6	35	16
4. โนนทอง	15	7	20	9	35	16
5. ข้าวสาร	12	6	14	7	26	12
6. จำปาโมง	16	7	32	15	48	23
7. เมืองพาน	25	12	41	19	66	31
8. คำด้วง	10	5	28	13	38	18
9. หนองหัวคู	16	7	17	8	33	15
10. บ้านค้อ	19	9	20	9	39	18
11. หนองแวง	23	11	25	12	48	23
รวม	175	82	254	118	429	200

ขั้นตอนที่ 3 การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลาก

ผู้วิจัย ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละองค์กรบริหารส่วนตำบลแล้ว ผู้วิจัยทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก เพื่อเก็บข้อมูล จนครบ 200 คน วิธีการ คือ ทำกล่องจับสลากทั้งหมดจำนวน 11 กล่อง พร้อมเขียนชื่อบุคลากร จากนั้นทำสลากด้วยการเขียนเลขที่ตามบัญชีรายชื่อบุคลากร ให้ครบตามจำนวนของแต่ละแห่ง แล้วดำเนินการหยิบสลากทีละใบพร้อมบันทึก นำไปเปรียบเทียบว่าเลขที่สลากดังกล่าวตรงกับอันดับบุคคลที่เท่าไรของบัญชีรายชื่อ การดำเนินการนั้น หลังจากหยิบทุกครั้งให้นำสลากที่หยิบได้ใส่ลงกล่องคืน เพื่อให้ทุกเลขที่รายชื่อมีโอกาสได้ถูกเลือกเท่า ๆ กัน หากได้รายชื่อเดิมให้จับสลากใหม่

3.1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีจำนวน 16 คน แบ่งได้ ดังนี้

3.1.3.1 นายกองกิจการบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านฝื่อ จังหวัดอุดรธานี จำนวน 11 คน

ดังนี้

- 1) นายฐิติ คันธี นายกองค้การบรหการส่วนตําบลบ้านฝือ
- 2) นายสายัญ บุญมาก นายกองค้การบรหการส่วนตําบลหายโสก
- 3) นายทวน ช่างแคน นายกองค้การบรหการส่วนตําบลเชือน้ำ
- 4) นายธีระยุทร กุลจันทะ นายกองค้การบรหการส่วนตําบลโนนทอง
- 5) นายพูนสมบัติ มงคุณ นายกองค้การบรหการส่วนตําบลข้าวสาร
- 6) นายกิตติคุณ คนบุญ นายกองค้การบรหการส่วนตําบลจําปาโมง
- 7) นายเลียม พลแสง นายกองค้การบรหการส่วนตําบลเมืองพาน
- 8) นายวินัย เทพศร นายกองค้การบรหการส่วนตําบลคําด้วง
- 9) นายบุญเดิม ขาวขํา นายกองค้การบรหการส่วนตําบลหนองหัวคู
- 10) นายหนูเที่ยง หงส์ทอง นายกองค้การบรหการส่วนตําบลบ้านค้อ
- 11) นายสมร วงษ์เวียน นายกองค้การบรหการส่วนตําบลหนองแวง

3.1.3.2 นายอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี จำนวน 1 คน คือ

- 1) นายณฐพล วิถี นายอำเภอบ้านฝือ

3.1.3.3 ท้องถิ่นบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี จำนวน 1 คน คือ

- 1) นางเกศรินทร์ ภูกิจ ท้องถิ่นอำเภอบ้านฝือ

3.1.3.4 กำนัน อำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี จำนวน 1 คน คือ

- 1) นายหนูหริ่ง ผลทรัพย์ กำนันตำบลบ้านค้อ

3.1.3.5 ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี จำนวน 2 คน

- 1) นายพรชัย ปัญญาวิเศษ ผู้ใหญ่บ้านค้อ หมู่ 1
- 2) นายสมัย ผลทรัพย์ ผู้ใหญ่บ้านค้อน้อย หมู่ 6

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้พัฒนาสร้างเครื่องมือจากการได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยผ่านการตรวจสอบแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิผู้มีประสบการณ์งานท้องถิ่น ยึดวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับ เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้าง และพัฒนาขึ้นแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ได้แก่ ประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แนวทางการแก้ไขและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี เป็นแบบปลายเปิด (Open - Ended)

3.2.2 แบบสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ไม่มีโครงสร้าง Unstructured Interview (อรุณี อ่อนสวัสดิ์, 2551, น. 147) บันทึกการสัมภาษณ์ประเด็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 16 คน

3.3 การสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 การสร้างเครื่องมือ

3.3.1.1 หลังจากผู้วิจัย ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง กับเรื่องที่ต้องการศึกษา ผู้วิจัย ได้นำเอากรอบแนวคิดของ บัณฑิต รัตนสัมพันธ์ และนราธิป ศรีราม (2546, น. 217) มาใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม คือ

- 1) การกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์
- 2) การตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์
- 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 4) การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

3.3.1.2 นำผลการศึกษา ตามข้อ 1 และแบบสอบถามจากงานศึกษาปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี มาสร้างแบบสอบถาม โดยพิจารณาเนื้อหาให้ครอบคลุมกับความมุ่งหมาย และสมมุติฐานการศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี จำแนกออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี ในด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี จำแนกเป็น 4 ด้าน

3.3.1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมากตามกรอบแนวคิดที่กำหนด นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความครบถ้วน ความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาของการศึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามอาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำเพิ่มเติม

3.3.1.4 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้มีประสบการณ์พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ครอบคลุมเนื้อหาในเรื่องที่จะวัดจากผู้มีประสบการณ์จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1) ว่าที่ร้อยตรีเฉลิมศักดิ์ เดชโฮม วุฒิการศึกษา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.) สาขาวิชาการเมืองการปกครอง ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง อำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี เป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านเนื้อหา

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศส.ด.) สาขาวิชาประชากรศึกษา ตำแหน่ง คณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวัด และประเมินผล

3) อาจารย์วินัย แสงกล้า วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศส.ม.) สาขาวิชาภาษา และวรรณคดีไทย ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรวิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านภาษา

โดยการให้คะแนนข้อคำถามแต่ละข้อของผู้มีประสบการณ์ มีค่าที่เป็นไปได้ 3 ค่า ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาได้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาได้หรือไม่

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาได้

3.3.2 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.3.2.1 นำผลการพิจารณาตรวจสอบของผู้มีประสบการณ์มาหาความตรงเชิงเนื้อหาและความชัดเจนในภาษา เพื่อพิจารณาลงความเห็นว่าข้อคำถามนั้น แต่ละข้อสามารถวัดตัวแปรที่ศึกษาได้หรือไม่ แล้วนำแบบสอบถามแต่ละข้อมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) เฉพาะข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ระดับ 0.5 ถึง 1.00

3.3.2.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้มีประสบการณ์ไปใช้ (Try - Out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี จำนวน 30 คน

3.3.2.3 นำผลการทดสอบมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เป็นรายด้าน และทิ้งฉบับ หากค่าอำนาจจำแนกรายข้อในแต่ละด้าน (Discrimination) โดยใช้ Item Total Correlation และหาความเชื่อมั่นแบบสอบถามทิ้งฉบับ โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์ แอลฟา ของ Cronbach Coefficient Alpha ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .21 ถึง .85 และค่าความเชื่อมั่นทิ้งฉบับเท่ากับ .87

3.3.2.4 เลือกระเบียบคำถามที่เหมาะสม เพื่อดำเนินการแบบสัมภาษณ์

3.3.2.5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย จากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 11 แห่ง ในเขตพื้นที่อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

3.4.2 นำหนังสือขออนุญาตดังกล่าว ไปติดต่อกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 11 แห่งในเขตพื้นที่อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.3 ผู้วิจัยอบรมชี้แจงผู้ช่วยวิจัย ให้เข้าใจขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลวัตถุประสงค์แบบสอบถาม

3.4.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน จากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.4.5 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนด้วยตนเอง จนได้แบบสอบถามครบตามจำนวนทุกฉบับ

3.4.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการให้คะแนนไปเก็บรวบรวมข้อมูลตรวจคำตอบ และลงรหัสเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4.7 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยจดบันทึกในขณะที่ทำแบบสัมภาษณ์ และหลังจากดำเนินการแล้ว ผู้วิจัย ได้ทำการสรุปตามประเด็นแบบสัมภาษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ โดยวิธีการตีความ และสร้างข้อสรุป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้นำหลักสถิติประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

3.5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) วิเคราะห์ข้อมูล โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.5.2 การวิเคราะห์ ระดับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดค่าคะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 160 - 162)

มากที่สุด	กำหนดให้	5 คะแนน
มาก	กำหนดให้	4 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้	3 คะแนน
น้อย	กำหนดให้	2 คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้	1 คะแนน

นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้ว ไปหาค่าเฉลี่ยพร้อมกำหนดเกณฑ์การให้ค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 160)

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์น้อยที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์น้อย
 คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาก
 คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด

3.5.3 การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามประเภทบุคลากร ใช้สถิติ t - test (Independent Sample) และหน่วยงานที่สังกัด ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F - test (One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธี LSD. (Least Significant Difference) (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, น. 119)

3.5.4 ในแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยการสรุปประเด็น

นำมาแจกแจงความถี่ในแต่ละประเด็น แล้วนำเสนอด้วยการพรรณนาความ และข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ โดยวิธีการตีความและสร้างข้อสรุป

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ผู้วิจัยใช้สถิติ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามประเภทบุคลากร ใช้สถิติ t - test (Independent Sample) และหน่วยงานที่สังกัด ใช้สถิติ F - test (One Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย โดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD. (Least Significant Difference)

3.6.4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี จะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในเชิงพรรณนาความด้วยการแจกแจงความถี่

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาเสนอข้อมูลด้วยตาราง ประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อแปลความหมาย มีดังนี้

n	แทน	จำนวนหน่วยตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณา (F - Distribution)
Df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าเฉลี่ยของคะแนนเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean of Squares)
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัย ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี

ตอนที่ 5 ปัญหาและแนวทางแก้ไข ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ประเภทบุคลากร		
1.1 พนักงานส่วนตำบล	82	41.00
1.2 พนักงานจ้าง	118	59.00
รวม	200	100

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. หน่วยงานที่สังกัด		
2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝื่อ	13	6.50
2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก	15	7.50
2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ	16	8.00
2.4 องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง	16	8.00
2.5 องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวสาร	12	6.00
2.6 องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง	23	11.50
2.7 องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน	31	15.50
2.8 องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง	18	9.00
2.9 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวคู	15	7.50
2.10 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ	18	9.00
2.11 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง	23	11.50
รวม	200	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 200 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานจ้าง จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 และพนักงานส่วนตำบล จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คน ส่วนใหญ่สังกัดอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 รองลงมา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวคู จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝื่อ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 และองค์การบริหารส่วนตำบลข้าวสาร จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี

2.1 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์	2.26	0.34	น้อย
2. การตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์	2.96	0.43	ปานกลาง
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.70	0.29	ปานกลาง
4. การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์	3.86	0.49	มาก
รวม	2.95	0.21	ปานกลาง

หมายเหตุ. n = 200

จากตารางที่ 4.2 ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.86$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ การตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 2.96$) รองลงมา คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 2.70$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ การกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 2.26$)

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี จำแนกเป็นรายด้านและรายชื่อ

2.2.1 ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ขาดประสิทธิภาพในระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องใช้ในการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์	1.17	0.56	น้อยที่สุด
2. การจัดทำแผนอัตรากำลังยังขาดประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ อย่างเป็นระบบและเป็นลายลักษณ์อักษร	1.83	0.59	น้อย
3. บุคลากรขาดความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง	3.00	1.01	ปานกลาง
4. การวางแผนอัตรากำลังคนไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน	3.13	1.06	ปานกลาง
5. ผู้บริหารท้องถิ่นวางแผนกำลังคนไม่เป็นไปตามความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบล	2.18	0.78	น้อย
รวม	2.26	0.34	น้อย

หมายเหตุ. n = 200

จากตารางที่ 4.3 ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล การวางแผนอัตรากำลังคนไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.13$) รองลงมา คือ บุคลากรขาดความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 3.00$) อยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารท้องถิ่นวางแผนกำลังคนไม่เป็นไปตามความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบล ($\bar{X} = 2.18$) รองลงมา คือ การจัดทำแผนอัตรากำลังยังขาดประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 1.83$) อยู่ในระดับน้อยที่สุด 1 ข้อ ขาดประสิทธิภาพในระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องใช้ในการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 1.17$)

2.2.2 ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การสรรหามบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถสรรหามบุคลากรลงสู่ตำแหน่งได้ตามตำแหน่งที่กำหนดไว้	2.86	1.17	ปานกลาง
2. การได้บุคลากรใหม่มาล่าช้ากว่ากำหนด ทำให้กำลังคนไม่เพียงพอกับปริมาณงาน	3.00	1.01	ปานกลาง
3. บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือในการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล	3.13	1.06	ปานกลาง
4. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ ไม่สามารถทำได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องตามเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด	2.74	0.93	ปานกลาง
5. องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้ดำเนินการรายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่โดยยึดเกณฑ์ตามความเป็นจริง	3.03	1.06	ปานกลาง
6. องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดคุณสมบัติบุคลากรไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ	2.80	0.94	ปานกลาง
7. ปริมาณงานและคุณภาพของงานไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.11	0.80	ปานกลาง
8. องค์การบริหารส่วนตำบลใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่	2.99	1.02	ปานกลาง
รวม	2.96	0.43	ปานกลาง

หมายเหตุ. n = 200

จากตารางที่ 4.4 ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ โดยเรียงลำดับ

จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือในการสรรหา และเลือกสรรบุคลากรใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ($\bar{X} = 3.13$) รองลงมา คือ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานไม่เหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.11$) องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้ดำเนินการรายงานผลการทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดเกณฑ์ตามความเป็นจริง ($\bar{X} = 3.03$) องค์การบริหารส่วนตำบลใช้ระบบอุปถัมภ์ ในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ ($\bar{X} = 2.99$) การสรรหาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถสรรหาบุคลากรลงสู่ตำแหน่งได้ตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 2.86$) องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดคุณสมบัติบุคลากรไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.80$) และการบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรใหม่ ไม่สามารถทำได้อย่างรวดเร็วถูกต้องตามเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด ($\bar{X} = 2.74$) ตามลำดับ

2.2.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดการจัดทำแผนงานด้านการพัฒนา บุคลากร	2.31	1.44	น้อย
2. ขาดการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรไปฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน	3.20	1.15	ปานกลาง
3. องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีการหาวิธีและสนับสนุนให้บุคลากร ได้ศึกษาต่อ	1.78	0.69	น้อย
4. บุคลากรขาดการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาใช้ให้เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงาน	1.98	0.64	น้อย
5. งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ	1.99	0.69	น้อย
6. ไม่มีการเปิดโอกาส และมอบหมายให้บุคลากรได้ปฏิบัติงาน นอกเหนือจากงานประจำ	2.14	0.96	น้อย
7. การไม่ให้ความสนใจ และขาดความร่วมมือของบุคลากร ในการเข้าอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน	2.33	0.59	น้อย

(ต่อ)

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
8. บุคลากรขาดความใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพตนเอง	4.77	0.64	มากที่สุด
9. ความต้องการศึกษาต่อ การฝึกอบรม สัมมนา ของบุคลากร ไม่ตรงตามความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบล	3.85	0.87	มาก
รวม	2.70	0.29	ปานกลาง

หมายเหตุ. n = 200

จากตารางที่ 4.5 ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ บุคลากรขาดความใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพตนเอง ($\bar{X} = 4.77$) อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ความต้องการศึกษาต่อ การฝึกอบรม สัมมนา ของบุคลากรไม่ตรงตามความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบล ($\bar{X} = 3.85$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 3.20$) อยู่ในระดับน้อย 6 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การไม่ให้ความสนใจ และขาดความร่วมมือของบุคลากรในการเข้าอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 2.33$) รองลงมา คือ องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดการจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 2.31$) ไม่มีการเปิดโอกาส และมอบหมายให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานประจำ ($\bar{X} = 2.14$) งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ ($\bar{X} = 1.99$) บุคลากรขาดการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนา มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 1.98$) และองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีการหาวิธี และสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ ($\bar{X} = 1.78$) ตามลำดับ

2.2.4 ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ รักษาเงิน จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์			
1. ไม่มีการประชุมพิเศษและการมอบหมายหน้าที่การทำงานให้แก่บุคลากรใหม่	3.86	0.85	มาก
2. ขาดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.01	0.64	มาก
3. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดียังขาดความชอบของบุคลากร	4.02	1.00	มาก
4. ขาดการเปิดโอกาสให้บุคลากรร้องทุกข์ เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติงาน	3.85	0.87	มาก
5. ขาดการบำรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล	3.86	0.85	มาก
6. ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.01	0.64	มาก
7. ขาดความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของบุคลากร	4.02	1.00	มาก
8. ขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร	2.10	0.98	น้อย
9. ขาดการให้ความรู้เพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัยให้แก่บุคลากร	4.77	0.64	มากที่สุด
10. องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามที่ทางราชการกำหนด	3.85	0.87	มาก
11. องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร	3.86	0.85	มาก
12. องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้จัดสถานที่ และอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากร	4.01	0.64	มาก
13. องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้จัดอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิง เครื่องตัดไฟ เป็นต้น	4.02	1.00	มาก
รวม	3.86	0.49	มาก

หมายเหตุ. n = 200

จากตารางที่ 4.6 ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝื่อ จังหวัดอุดรธานี ด้านการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ขาดการให้ความรู้เพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัยให้แก่บุคลากร ($\bar{X} = 4.77$) อยู่ในระดับมาก 11 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดียังขาดความชอบของบุคลากร ($\bar{X} = 4.02$) ขาดความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของบุคลากร ($\bar{X} = 4.02$) องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้จัดอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิง เครื่องตัดไฟ เป็นต้น ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา คือ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ยังขาดความชอบของบุคลากร ($\bar{X} = 4.01$) ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.01$) องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้จัดสถานที่ และอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากร ($\bar{X} = 4.01$) ไม่มีการประชุมพิเศษและการมอบหมายหน้าที่การทำงานให้แก่บุคลากรใหม่ ($\bar{X} = 3.86$) ขาดการบำรุงขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ($\bar{X} = 3.86$) องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้จัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ($\bar{X} = 3.86$) ขาดการเปิดโอกาสให้บุคลากรร้องทุกข์ เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.85$) องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามที่ทางราชการกำหนด ($\bar{X} = 3.85$) อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ ขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ($\bar{X} = 2.10$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝื่อ จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด

3.1 จำแนกตามประเภทบุคลากร

ตารางที่ 4.7

ผลการเปรียบเทียบการศึกษาปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	พนักงาน ส่วนตำบล		พนักงานจ้าง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์	2.31	0.33	2.22		
2. ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์	2.97	0.43	2.95	0.43	0.31	0.75
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.63	0.26	2.75	0.30	2.94	0.00 *
4. ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์	3.87	0.51	3.86	0.47	0.15	0.88
รวม	2.95	0.23	2.95	0.21	0.01	.99

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบการศึกษาปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี ประเภทบุคลากร พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (sig = .00) และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ (sig = .88) ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ (sig = .75) และด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ (sig = .06) ตามลำดับ

3.2 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ตารางที่ 4.8

ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝืด จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การศึกษาปัญหาการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ด้านการกำหนดความต้องการ ทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	1.78	10	0.18	1.60	0.11
	ภายในกลุ่ม	21.04	189	0.11	-	-
	รวม	22.82	199	-	-	-
2. ด้านการตอบสนองความต้องการ ทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	4.28	10	0.43	2.51	0.01 *
	ภายในกลุ่ม	32.28	189	0.17	-	-
	รวม	36.56	199	-	-	-
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	3.69	10	0.37	5.22	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	13.38	189	0.07	-	-
	รวม	17.07	199	-	-	-
4. ด้านการชำระรักษาทรัพยากร มนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	10.97	10	1.10	5.74	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	36.13	189	0.19	-	-
	รวม	47.11	199	-	-	-
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.98	10	0.20	5.02	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	7.43	189	0.04	-	-
	รวม	9.41	199	-	-	-

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝืด จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ (sig = .01) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (sig = .00) และด้านการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ (sig = .00) ตามลำดับ และแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ (sig = .11)

ตารางที่ 4.9

ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์

หน่วยงาน ที่สังกัด	\bar{X}	หน่วยงานที่สังกัด										
		บ้านฝ้อ	หายโศก	เขื่อนน้ำ	โนนทอง	ข้าวสาร	จำปาโมง	เมืองพาน	คำด้วง	หนองหัวตุ	บ้านค้อ	หนองแวง
		2.83	2.73	3.20	3.06	2.84	2.95	2.86	3.04	3.27	2.89	2.90
บ้านฝ้อ	2.83	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
หายโศก	2.73	.55	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
เขื่อนน้ำ	3.20	.02 *	.00 *	-	-	-	-	-	-	-	-	-
โนนทอง	3.06	.13	.03 *	.34	-	-	-	-	-	-	-	-
ข้าวสาร	2.84	.92	.49	.02 *	.17	-	-	-	-	-	-	-
จำปาโมง	2.95	.41	.12	.06	.39	.49	-	-	-	-	-	-
เมืองพาน	2.86	.79	.32	.01 *	.12	.89	.47	-	-	-	-	-
คำด้วง	3.04	.16	.03	.26	.88	.20	.46	.15	-	-	-	-
หนองหัวตุ	3.27	.01 *	.00 *	.67	.17	.01 *	.02 *	.00 *	.12	-	-	-
บ้านค้อ	2.89	.68	.28	.03 *	.22	.77	.66	.83	.27	.01 *	-	-
หนองแวง	2.90	.63	.24	.02 *	.22	.72	.69	.77	.27	.01 *	.95	-

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกับ บุคลากรที่สังกัดหน่วยงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.10

ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หน่วยงาน ที่สังกัด	หน่วยงานที่สังกัด											
	\bar{X}	บ้านฝาง	หายโศก	เขื่อนน้ำ	โนนทอง	ข้าวสาร	จำปาโมง	เมืองพาน	คำด้วง	หนองหัวถู	บ้านค้อ	หนองแวง
บ้านฝาง	2.76	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
หายโศก	2.62	.17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
เขื่อนน้ำ	2.52	.02 *	.29	-	-	-	-	-	-	-	-	-
โนนทอง	2.72	.65	.33	.04 *	-	-	-	-	-	-	-	-
ข้าวสาร	2.48	.01 *	.17	.70	.02 *	-	-	-	-	-	-	-
จำปาโมง	2.72	.70	.25	.02 *	.91	.01 *	-	-	-	-	-	-
เมืองพาน	2.95	.04 *	.00 *	.00 *	.01 *	.00 *	.00 *	-	-	-	-	-
คำด้วง	2.75	.94	.16	.01 *	.68	.01 *	.73	.02 *	-	-	-	-
หนองหัวถู	2.70	.52	.45	.07	.84	.04 *	.75	.00 *	.54	-	-	-
บ้านค้อ	2.53	.02 *	.33	.91	.05	.62	.02 *	.00 *	.01 *	.08	-	-
หนองแวง	2.72	.66	.27	.02 *	.96	.01 *	.95	.00 *	.69	.79	.03 *	-

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกับ บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวคู องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกับ บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.11

ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝ่อ จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านการข้าราชการทรัพยากรมนุษย์

หน่วยงาน ที่สังกัด	\bar{X}	หน่วยงานที่สังกัด										
		บ้านฝ่อ	หายโศก	เขื่อนน้ำ	โนนทอง	ข้าวสาร	จำปาโมง	เมืองพาน	คำด้วง	หนองหัวคู	บ้านค้อ	หนองแวง
		3.72	3.74	4.46	4.00	3.51	3.80	3.72	4.09	4.06	3.67	3.80
บ้านฝ่อ	3.72	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
หายโศก	3.74	.87	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
เขื่อนน้ำ	4.46	.00 *	.00 *	-	-	-	-	-	-	-	-	-
โนนทอง	4.00	.09	.11	.00 *	-	-	-	-	-	-	-	-
ข้าวสาร	3.51	.23	.16	.00 *	.00 *	-	-	-	-	-	-	-
จำปาโมง	3.51	.23	.16	.00 *	.00 *	-	-	-	-	-	-	-
เมืองพาน	3.80	.57	.68	.00 *	.18	.06	-	-	-	-	-	-
คำด้วง	3.72	.95	.89	.00 *	.05	.14	.52	-	-	-	-	-
หนองหัวคู	4.09	.02 *	.03 *	.01 *	.53	.00 *	.04 *	.01 *	-	-	-	-
บ้านค้อ	4.06	.04 *	.05	.01 *	.70	.00 *	.08	.02 *	.83	-	-	-
หนองแวง	3.67	.76	.62	.00 *	.03 *	.33	.32	.66	.00 *	.01 *	-	-

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษา ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกับ บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล คำด้วง และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวคู

บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษา ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกับ บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวคู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษา ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกับ บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

ตารางที่ 4.12

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานการศึกษาปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี	ความถี่
ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์	
1. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็น เพื่อใช้ในการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์	24
2. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังของทรัพยากร มนุษย์ให้เป็นระบบ และเป็นลายลักษณ์อักษร	16
3. บุคลากร ควรให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง	8

(ต่อ)

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานการศึกษาปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี	ความถี่
ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์	
1. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการจัดระบบสรรหาบุคลากรลงสู่ตำแหน่ง เพื่อให้ได้ตามตำแหน่งที่กำหนดไว้	31
2. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรส่งเสริมบุคลากรใหม่ เพื่อจัดหากำลังคนให้เพียงพอ กับปริมาณงาน	12
3. องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องมีการจัดการและสรรหา แต่งตั้งบุคลากรใหม่ ให้ได้อย่างรวดเร็วถูกต้องตามเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด	9
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	
1. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ไปฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	21
2. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรหาวิธีและสนับสนุนให้บุคลากร ได้ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานของบุคลากร	18
3. บุคลากรควรมีวิธีการประยุกต์ และนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาใช้ให้เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงาน	13
ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์	
1. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีวิธีการตามหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	26
2. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีวิธีการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	15
3. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการปรับปรุงด้านสวัสดิการของบุคลากร ตามที่ทางราชการกำหนด	7

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี ได้ดังนี้

1. ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็น เพื่อใช้ในการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ (ค่าความถี่ = 24) รองลงมา คือ องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ของทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นระบบและเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าความถี่ = 16) และบุคลากรควรให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง (ค่าความถี่ = 8) ตามลำดับ

2. ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ได้ข้อเสนอแนะดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการจัดระบบสรรหาบุคลากรลงสู่ตำแหน่ง เพื่อให้ได้ตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ (ค่าความถี่ = 31) รองลงมา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมบุคลากรใหม่ เพื่อจัดทำกำลังคนให้เพียงพอกับปริมาณงาน (ค่าความถี่ = 12) และองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องมีการจัดการและสรรหาแต่งตั้งบุคลากรใหม่ให้ได้อย่างรวดเร็วถูกต้องตามเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด (ค่าความถี่ = 9) ตามลำดับ

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากร ไปฝึกอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (ค่าความถี่ = 21) รองลงมา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลควรหาวิธีและสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานของบุคลากร (ค่าความถี่ = 18) และบุคลากรควรมีวิธีการประยุกต์ และนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน (ค่าความถี่ = 13) ตามลำดับ

4. ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีวิธีการตามหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (ค่าความถี่ = 26) รองลงมา คือ องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน (ค่าความถี่ = 15) และองค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการปรับปรุงด้านสวัสดิการของบุคลากรตามที่ทางราชการกำหนด (ค่าความถี่ = 7) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ปัญหาและแนวทางแก้ไข ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

จากการศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์บุคคล ผลการวิจัยปรากฏผล ดังนี้

1. ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์

“ผู้บริหารขาดความเป็นธรรมในการคัดเลือก เนื่องจากมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมุ่งทำงาน เพื่อเอาใจหัวหน้า หรือผู้ครองอำนาจมากกว่าจะปฏิบัติตามหน้าที่ รวมทั้งขาดสมรรถภาพเพราะไม่มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน และไม่มีความมั่นคงในหน้าที่ จึงทำให้ผลของงานไม่บรรลุ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1. 2559 : สัมภาษณ์)

“การสรรหา และคัดเลือก พนักงานภายในองค์กรอย่างเดียว จะทำให้วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมขององค์กรมีลักษณะคงเดิม ไม่เปลี่ยนแปลง ขาดการผสมผสานจากปัจจัยภายนอก ทำให้การคิดเรื่องใหม่ ๆ อยู่ในวงแคบและมีการลอกเลียนแบบความคิด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2. 2559 : สัมภาษณ์)

“องค์กรไม่มีการสำรวจและการวางแผนอัตรากำลังคน การวางแผนเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่งจากสภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกองค์กร ส่งผลต่อการเจริญเติบโตขององค์กร และการออกจากงานของคนงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3. 2559 : สัมภาษณ์)

“การใช้ระบบอุปถัมภ์ในการคัดเลือกพนักงาน เนื่องจากการคัดเลือกคนยึดหลัก ความพึงพอใจมากกว่าการเลือกสรรผู้มีความรู้ ความสามารถ ทำให้การเมืองเข้ามาแทรกแซงได้ง่าย และทำให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปได้ช้าและยาก”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4. 2559 : สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์บุคคลเกี่ยวกับแนวทางแก้ไข ด้านการกำหนดความต้องการ ทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน รวมทั้ง องค์กรควรมีการสำรวจ และการวางแผนอัตรากำลังคน เพื่อส่งผลต่อการเจริญเติบโตขององค์กร และควรมีการผสมผสานจากปัจจัยภายนอก เพื่อส่งเสริมให้วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมขององค์กร มีลักษณะใหม่ ๆ มากขึ้น

2. ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์

“องค์กรไม่มีการปฐมนิเทศก่อนการบรรจุ จึงส่งผลให้ บุคลากรใหม่ไม่เข้าใจ บริษัทฯ และวัตถุประสงค์ขององค์กร ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรและบทบาทของตนเอง อย่างถูกต้องไม่รู้วิธีการทำงาน และวัฒนธรรมขององค์กร ตลอดจนไม่ได้ทำความรู้จัก คู่้นเคยกับเพื่อน ร่วมงานใหม่ทำให้การทำงานอาจมีปัญหาดำเนินมาได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5. 2559 : สัมภาษณ์)

“องค์กรขาดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรรู้สึกไม่มีความมั่นคง ก้าวหน้าในหน้าที่ส่งผลให้ไม่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ จึงทำให้หน่วยงานไม่พัฒนาและไม่มีความเจริญก้าวหน้า”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 6. 2559 : สัมภาษณ์)

“องค์การขาดมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งผลงานของบุคลากรที่ทำออกมานั้นไม่ได้รับการประเมิน จึงส่งผลให้บุคลากรไม่มีความมั่นคง และก้าวหน้าในหน้าที่ จึงทำให้บุคลากรไม่มีการพัฒนาความรู้ในระดับที่สูงขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 7. 2559 : สัมภาษณ์)

“หน่วยงานไม่มีโครงการจัดการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร และพนักงานที่ชัดเจน ทำให้มีการใช้อิทธิพลทางการเมืองเข้าแทรกแซงกิจการงาน หรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคการเมืองใด ๆ ทำให้ข้าราชการประจำไม่สามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเต็มความสามารถ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 8. 2559 : สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์บุคคลเกี่ยวกับแนวทางแก้ไข ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่า องค์การควรจัดการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ก่อนการบรรจุ เพื่อให้รู้วิธีการทำงานและวัฒนธรรมขององค์การ ตลอดจนการทำความรู้จัก ความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน องค์การควรมีการประเมินผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในระดับที่สูงขึ้น องค์การควรยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ และควรมีโครงการจัดการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารและบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

“การส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ขาดการติดตามประเมินผลทำให้พนักงานไม่มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถในระดับที่สูงขึ้นได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 9. 2559 : สัมภาษณ์)

“หน่วยงานไม่มีการจัดการอบรม ปฐมนิเทศ ก่อนบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ ทำให้บุคลากรใหม่ ไม่เข้าใจปรัชญา และวัตถุประสงค์ขององค์กร ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร และบทบาทของตนเองอย่างถูกต้อง ไม่รู้วิธีการทำงาน และวัฒนธรรมขององค์กร จึงทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 10. 2559 : สัมภาษณ์)

“หน่วยงานขาดการสำรวจบุคลากรในมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเข้าฝึกอบรม ทำให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านนั้น ๆ ไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้บุคลากรไม่มีการพัฒนาทักษะในระดับที่สูงขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 11. 2559 : สัมภาษณ์)

“การมอบหมายงานให้พนักงานบางตำแหน่งงานสิ้นคน และบางตำแหน่งคนสิ้นงาน จึงส่งผลให้งานไม่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งบุคลากรบางคนมีภาระงานมากเกินไปและบุคลากรบางคนไม่มีภาระงานที่เหมาะสม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 12. 2559 : สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์บุคคลเกี่ยวกับแนวทางแก้ไข ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่า หน่วยงาน ควรจัดการอบรม ปฐมนิเทศ เกี่ยวกับปรัชญา วัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่ วิธีการทำงาน และวัฒนธรรมขององค์กร ก่อนการบรรจุแต่งตั้ง รวมทั้งควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเข้าฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านนั้น ๆ อย่างต่อเนื่อง และมีการติดตามประเมินผลเพื่อประสิทธิภาพในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในระดับที่สูงขึ้น

4. ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

“บุคลากรไม่มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ และยังทำให้บุคลากรเกิดความไม่เสมอภาค”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 13. 2559 : สัมภาษณ์)

“การบริหารงานที่ไม่คำนึงถึงทฤษฎีการจูงใจ ทำให้บุคลากรไม่มีความมุ่งมั่นในอาชีพที่ทำอยู่ ไม่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 14. 2559 : สัมภาษณ์)

“หน่วยงานไม่มีการปรับปรุงนโยบายด้านการบริหารเงินเดือน หรือค่าตอบแทนตามวุฒิ ทำให้บุคลากรไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งงาน ส่งผลให้บุคลากรมีการย้ายงาน หรือลาออก จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 15. 2559 : สัมภาษณ์)

“หน่วยงานไม่มีการแจ้ง กฎระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับบุคลากรที่ชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรไม่มีระเบียบวินัยในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งไม่เข้าใจระบบการทำงานของหน่วยงาน จึงไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานได้ถูกต้องและเหมาะสม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 16. 2559 : สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์บุคคลเกี่ยวกับแนวทางแก้ไข ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่า การบริหารงานควรคำนึงถึงทฤษฎีการจูงใจ เพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งหน่วยงานควรมีการปรับปรุงนโยบายด้านการบริหารเงินเดือน หรือค่าตอบแทนตามวุฒิ และสวัสดิการให้บุคลากรอย่างเหมาะสม รวมทั้งควรมีการแจ้ง กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน

สรุปการศึกษา ปัญหากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี จากการสัมภาษณ์ปรากฏผล ดังนี้

1. ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ผู้บริหารขาดความเป็นธรรมในการคัดเลือก รวมทั้งไม่มีการสำรวจ และการวางแผนอัตรากำลังคน จึงส่งผลให้เป็นภาระในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว
2. ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า องค์การไม่มีการปฐมนิเทศก่อนการบรรจุบุคลากรใหม่ ขาดมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรหลังจากเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมในโครงการต่าง ๆ และไม่มีการกำหนดภาระหน้าที่ที่ชัดเจน
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การส่งพนักงานเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ขาดการติดตามประเมินผล อีกทั้งยังไม่มีการจัดการอบรม ปฐมนิเทศก่อนบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ รวมทั้งขาดการสำรวจบุคลากรในมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเข้าศึกษาฝึกอบรม และบุคลากรบางคนปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับตำแหน่งงาน
4. ด้านการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การบริหารงานของหน่วยงานที่ไม่คำนึงถึงทฤษฎีการจูงใจทำให้บุคลากรไม่มีความมุ่งมั่นในอาชีพที่ทำอยู่ รวมทั้งไม่มีการปรับปรุงนโยบายด้านการบริหารเงินเดือน หรือค่าตอบแทนตามวุฒิที่เหมาะสม

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัย ได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.86$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 2.96$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 2.70$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 2.26$)

5.1.2 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด

5.1.2.1 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.2.2 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี ปรากฏดังนี้

5.1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี จากแบบสอบถามปลายเปิด ปรากฏผลดังนี้

- 1) องค์กรบริหารส่วนตำบล ควรคัดเลือกคณะกรรมการสอบคัดเลือกอย่างโปร่งใส ไม่ถูกครอบงำจากอิทธิพลใด ๆ
- 2) องค์กรบริหารส่วนตำบล มีการติดประกาศอย่างเป็นทางการที่สำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3) ในการเลื่อนตำแหน่งจะต้องมีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
- 4) ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรทำให้เป็นระบบ โปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้

5.1.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์บุคคล

- 1) ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ผู้บริหารขาดความเป็นธรรมในการคัดเลือก มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการคัดเลือกพนักงาน และมีปัญหาการทุจริตในการสรรหาบุคคล
- 2) ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า องค์กรไม่มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ก่อนการบรรจุ ขาดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารงานบุคคล
- 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ขาดการติดตามประเมินผลทำให้พนักงานไม่มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถในระดับที่สูงขึ้นได้ และประสบการณ์ที่แท้จริง
- 4) ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า บุคลากรไม่มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ หน่วยงานไม่มีการแจ้ง กฎระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับบุคลากรที่ชัดเจน และไม่มีการจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน

5.2 อภิปรายผล

อภิปรายผลตามสมมติฐาน ข้อที่ 1 ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลไม่มีระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดทำแผนอัตรากำลังของทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งขาดความร่วมมือของบุคลากรและผู้บริหารท้องถิ่นวางแผนกำลังคนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานทำให้ไม่เป็นไปตามความต้องการขององค์กรบริหารส่วนตำบล

ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวฤทธิ์ ปัญญาไว (2545, น. 50 - 53) ได้ทำการศึกษา ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม : ศึกษากรณีสถานประกอบการใน นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ อรรถเศรษฐัง (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้าน พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนกำลังคน และด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ และอายุแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน ($p > .05$) ส่วนตำแหน่ง และการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลตามสมมติฐาน ข้อที่ 2 บุคลากรที่มีประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝื่อ จังหวัดอุดรธานี ที่แตกต่างกัน

1. จำแนกตามประเภทบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน อันได้แก่ การสนับสนุนนโยบายจากองค์กร การจัดสรรงบประมาณ การนำความรู้ไปใช้ และการส่งเสริมการฝึกอบรม แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งมีนโยบาย และการจัดเก็บรายได้ที่แตกต่างกัน จึงส่งผลต่อปริมาณงานและคุณภาพของงานไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ขาดความร่วมมือในการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถสรรหาบุคลากรลงสู่ตำแหน่งและบุคลากรใหม่มาล่าช้ากว่าตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ จึงทำให้กำลังคนไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ดังนั้น บุคลากรแต่ละหน่วยงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝื่อ จังหวัดอุดรธานี ที่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ มรกต โกมลดิษฐ์ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมและแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางเมื่อ เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระดับการดำเนินงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ประเภทหน่วยงาน ประเภทบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง มีการจัดสรรงบประมาณไม่เท่ากันต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ไปฝึกอบรมต่างกัน ส่งผลให้การนำความรู้มาใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานต่างกันด้วยเช่นกัน อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่ง ไม่มีการเปิดโอกาสและมอบหมายให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานประจำ จึงทำให้บุคลากรแต่ละหน่วยงานที่สังกัด มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ คำแหง (2557) ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

2.1 ศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล

2.2 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด และ

2.3 ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า

2.3.1 ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.3.2 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มีดังนี้ ควรมีการดูแลจัดสวัสดิการแก่พนักงาน การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บริหาร และพนักงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจ และรักที่จะทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี ควรหาแนวทางเพื่อส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ และข้อบังคับขององค์กร

5.3.1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี ควรมีระบบการให้ความดีความชอบเป็นระบบที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของข้าราชการ พนักงานทุกตำแหน่ง ควรนำผลการปฏิบัติงานจริงมาใช้พิจารณาความดีความชอบ

5.3.1.3 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี ควรนำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้บริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ควรมีการปฐมนิเทศก่อนบรรจุเข้าตำแหน่งงานอย่างเป็นระบบ

5.3.1.4 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ ควรทำการติดตามและประเมินผลหลังการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการต่าง ๆ

5.3.1.5 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี ควรประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคคลอย่างครอบคลุม และทั่วถึง ควรนำผลการปฏิบัติงานจริงมาใช้พิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นระบบ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี

5.3.2.2 ควรศึกษาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, กระทรวงมหาดไทย. (2542). *แนวทางการเสริมสร้างความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ ฯ : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, กระทรวงมหาดไทย.
- กิติพล รัชตะวณิชย์. (2554). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2538). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ ฯ : คลังนานาวิทยา.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2539). *การบริหารพัฒนา*. ขอนแก่น : ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกษม วัฒนชัย. (2544). *การปฏิรูปการศึกษา แนวทางสำหรับผู้บริหารผู้การปฏิบัติ*. ใน *เอกสารประกอบคำบรรยายในการปัจฉิมนิเทศ สำหรับคณาจารย์ และมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 4 กรกฎาคม 2544*. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกษม หล้ากวันวัน. (2539). *สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในเขตการศึกษา 9*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกษม หล้ากวันวัน. (2539). *สภาพปัจจุบันและความต้องการทางด้านพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 9*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- โกวิท พวงงาม. (2543). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ ฯ : บริษัท โรงพิมพ์เดือนตุลา จำกัด.
- จันทน์ เผ่าพงษ์เลิศศิริ. (2548). *แนวความคิดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จารุพงศ์ พลเดช. (2549). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการให้อำนาจปฏิบัติ*. *วารสารพัฒนาชุมชน*, 42 (4), 13 - 18.

- จินดา กุบแก้ว. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล
บากเรือ และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร. (วิทยานิพนธ์
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิราภรณ์ จันทะพรม. (2553). ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ
เมืองจังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม
: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชวฤทธิ์ ปัญญาไว. (2545). ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม : ศึกษา
กรณี สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. (วิทยานิพนธ์
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐจิรา เจริญบุญ. (2551). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
พื้นที่อำเภอพบพระ จังหวัดตาก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กำแพงเพชร
: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ทวี สีหามาศย์. (2548). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2536). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นิพนธ์ คำแหล่. (2557). ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก
จังหวัดมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นิเวศ ไกรรักษ์. (2553). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญผล อำเภอบรรพต
พิสัย จังหวัดนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น :
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บัณฑิตย์ รัตนสัมพันธ์ และนราธิป ศรีราม. (2546). การจัดการองค์การและการจัดการทรัพยากรมนุษย์
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). หลักการวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พจนา วรณเสวี. (2546). ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก.
ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พรพิทักษ์ จีนเมือง. (2553). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกรียงไกร อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).
 ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เพิ่ม ภักดีการ. (2552). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร.
 นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มรกต โกมลดิษฐ์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
 นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ยุพิน กอศรี. (2551). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลพัจฌภูมิพิสัย อำเภอพัจฌภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม :
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัชฎาภรณ์ อ่างแก้ว. (2553). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยางสัก กระโพหลุ่ม อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วณิชยา ภัทรวรเมธ. (2552). ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วรรณดี สุวรรณภักดี. (2554). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำรอบ อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น :
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริรัตน์ สมัครเขตการณ. (2553). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินศาลา อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).
 ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมศักดิ์ แจ่มฟ้า. (2553). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เล่ย์ อำเภอแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น :
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สิริรัศมีฉา เมืองไชย. (2553). ความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอฟาง จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เสริมวิทย์ ศุกเมธี (2531). การบริหารกิจการนักเรียน. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

- องค์การบริหารส่วนตำบลคอนงัว. (2552). รายงานผลการตรวจประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี.
องค์การบริหารส่วนตำบลคอนงัว : จังหวัดมหาสารคาม.
- อนันต์ อรรถเศรษฐัง. (2551). ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์.
(วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรุณี อ่อนสวัสดิ์. (2551). ระเบียบวิธีวิจัย. ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- อังคณา เจริญสุข. (2553). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอขามเฒ่า
ลักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น :
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อาคม ฝนใจเมือง. (2553). ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ
เวียงพิบูลย์จังหวัดมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อิสระ วงษ์ชนะ. (2553). ปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อุทัย อุ่อรุณ. (2552). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีประจันต์
จังหวัดสุพรรณบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น :
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Grilly & Eggland, Steven A. (1990). *Principles of Human Resource Development*. New York :
Addison Wesley.
- Krejcie & Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational
and Psychological Measurement.
- Werther, W.B. & Davis, K. (1993). *Human Resources and Personnel Management*. (4th ed).
New York : McGraw - Hill.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

เครื่องที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย

เรื่อง : การศึกษาปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝือ
จังหวัดอุดรธานี

คำชี้แจง : แบบสอบถามมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ได้แก่ ประเภทบุคลากรและ
หน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ
บริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี

แบบสอบถามนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ขอให้ตอบคำถาม
ตามความเป็นจริงมากที่สุด และข้อมูลที่ได้จะไม่มีผลต่อผู้ตอบข้อมูลแต่อย่างใด

ผู้ศึกษาหวังว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

นายประเสริฐ พางาม

นักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาควิชาการศึกษาศาสตร์
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ได้แก่ ประเภทบุคลากรและหน่วยงาน
ที่สังกัด

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง ที่เกี่ยวกับ
ตัวท่านมากที่สุด

1. ประเภทบุคลากร

- () 1. พนักงานส่วนตำบล
- () 2. พนักงานจ้าง

2. หน่วยงานที่สังกัด

- () 1. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝื่อ
- () 2. องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก
- () 3. องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ
- () 4. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง
- () 5. องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวสาร
- () 6. องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง
- () 7. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน
- () 8. องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง
- () 9. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวคู
- () 10. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ
- () 11. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () จากคำถามในแต่ละข้อ โปรดพิจารณาว่า

องค์การบริหารส่วนตำบลของท่านปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับใด ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง มีปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การศึกษปัญหาการบริหารทรัพยากร มนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์					
1. ขาดประสิทธิภาพในระบบการจัดเก็บ รวบรวมข้อมูลที่เป็นต้องใช้ ในการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์					
2. การจัดทำแผนอัตรากำลังยังขาด ประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ อย่างเป็นระบบและเป็นลายลักษณ์อักษร					
3. บุคลากรขาดความร่วมมือในการ ให้ข้อมูลที่เป็นสำหรัการวางแผน อัตรากำลัง					
4. การวางแผนอัตรากำลังคนไม่เหมาะสม กับปริมาณงาน					
5. ผู้บริหารท้องถิ่นวางแผนกำลังคน ไม่เป็นไปตามความต้องการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล					

การศึกษายุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร มนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์					
1. การสรรหาบุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนตำบล ไม่สามารถสรรหาบุคลากร ลงสู่ตำแหน่งได้ตามตำแหน่ง ที่กำหนดไว้					
2. การได้บุคลากรใหม่มาล่าช้ากว่ากำหนด ทำให้กำลังคนไม่เพียงพอกับปริมาณงาน					
3. บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือในการสรร หาและเลือกสรรบุคลากรใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบล					
4. การบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรใหม่ ไม่สามารถทำได้อย่างรวดเร็วถูกต้อง ตามเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด					
5. องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้ดำเนินการ รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดเกณฑ์ตามความเป็นจริง					
6. องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด คุณสมบัติบุคลากรไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ					
7. ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
8. องค์การบริหารส่วนตำบลใช้ระบบ อุปถัมภ์ในการบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรใหม่					
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
1. องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการจัดทำ แผนงานด้านการพัฒนาบุคลากร					
2. ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ไปฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน					

การศึกษายุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร มนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีการ หาวิธีและสนับสนุนให้บุคลากร ได้ศึกษาต่อ					
4. บุคลากรขาดการนำความรู้ที่ได้จากการ พัฒนามาใช้ให้เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงาน					
5. งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ไม่เพียงพอ					
6. ไม่มีการเปิดโอกาสและมอบหมาย ให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานนอกเหนือ จากงานประจำ					
7. การไม่ให้ความสนใจและขาดความร่วมมือ ของบุคลากรในการเข้าอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน					
8. บุคลากรขาดความใส่ใจในการพัฒนา ศักยภาพตนเอง					
9. ความต้องการศึกษาต่อ การฝึกอบรม สัมมนา ของบุคลากรไม่ตรงตามความ ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบล					
ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์					
1. ไม่มีการปฐมนิเทศและการมอบหมาย หน้าที่การงานให้แก่บุคลากรใหม่					
2. ไม่มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร					
3. ไม่มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบของบุคลากร					

การศึกษาย่ปัญหาการบริหารทรัพยากร มนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านฝ่อ จังหวัดอุดรธานี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ขาดการเปิดโอกาสให้บุคลากรร้องทุกข์ เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม จากการปฏิบัติงาน					
5. ขาดการบำรุงขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบล					
6. ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร					
7. ขาดความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ ของบุคลากร					
8. ขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร กับบุคลากร					
9. ขาดการให้ความรู้ เพื่อเสริมสร้างและ รักษาวินัยให้แก่บุคลากร					
10. องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการจัด สวัสดิการให้แก่บุคลากรตามที่ทาง ราชการกำหนด					
11. องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้จัด กิจกรรม เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ อันดีระหว่างบุคลากร					
12. องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้จัด สถานที่และอำนวยความสะดวก ในการทำงานให้แก่บุคลากร					
13. องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้จัด อุปกรณ์รักษาความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิง เครื่องตัดไฟ เป็นต้น					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี

คำชี้แจง : ขอความกรุณากรอกข้อความให้สมบูรณ์ ตรงตามความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะ
ของท่าน ที่เกี่ยวกับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

.....

.....

.....

.....

4. ด้านการรักษาทรัพยากรมนุษย์

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามครั้งนี้

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง : ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัด
อุดรธานี

ผู้วิจัย : นายประเสริฐ พางาม

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ดำเนินการสัมภาษณ์ เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.

ระหว่างเวลา น. ถึง เวลา น.

ณ

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ.....นามสกุล
2. อาชีพ.....
3. สถานที่ทำงาน.....

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี

1. ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์

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

2. ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์

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

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

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

4. ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

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

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ในการให้ความความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์ครั้งนี้



ภาคผนวก ข

ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ข.1

การหาผลรวมและค่า IOC ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี

เนื้อหา	ข้อที่	คะแนนของ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					
		1	2	3			
1. ด้านการกำหนดความต้องการ ทรัพยากรมนุษย์	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการตอบสนองความต้องการ ทรัพยากรมนุษย์	6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	8	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	10	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	11	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	12	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	13	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	14	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	15	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	16	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	17	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	18	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	19	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	20	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	21	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	22	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

เนื้อหา	ข้อที่	คะแนนของ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					
		1	2	3			
4. ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์	23	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	24	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	25	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	26	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	27	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	28	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	29	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	30	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	31	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	32	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	33	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	34	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	35	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	36	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ค.1

ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจการจำแนกของแบบสอบถาม

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A 1	106.5000	75.6379	.2344	.6804
A 2	105.8000	78.8552	.4445	.6977
A 3	104.4333	62.5299	.6537	.6192
A 4	104.4333	63.7713	.5694	.6272
A 5	105.4333	76.2540	.2062	.6876
B 1	104.6333	80.7920	.4181	.7144
B 2	104.4333	62.5299	.6537	.6192
B 3	104.4333	63.7713	.5694	.6272
B 4	105.2000	76.3724	.3179	.6837
B 5	104.7667	65.2885	.4827	.6358
B 6	104.7333	69.8575	.2900	.6612
B 7	104.7000	75.2517	.2447	.6854
B 8	104.6667	67.3333	.2816	.6528
C 1	105.5333	69.0851	.4199	.6725
C 2	104.3667	62.5161	.5038	.6277
C 3	106.0333	74.9989	.3527	.6783
C 4	105.6333	72.0333	.3263	.6651
C 5	105.6667	71.9540	.4256	.6652
C 6	105.4333	83.0816	.5809	.7200
C 7	105.4333	73.4954	.6029	.6709
C 8	102.7667	71.9782	.5848	.6626
C 9	104.0667	65.4437	.5835	.6324
D 1	104.0000	64.8276	.6408	.6284
D 2	103.6000	70.1793	.3583	.6540
D 3	103.7667	69.4954	.7972	.6607

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D 4	104.0667	65.4437	.5835	.6324
D 5	104.0000	64.8276	.6408	.6284
D 6	103.6000	70.1793	.3583	.6540
D 7	103.7667	69.4954	.5972	.6607
D 8	105.4333	83.0126	.5606	.7206
D 9	102.7667	71.9782	.8548	.6626
D 10	104.0667	65.4437	.5835	.6324
D 11	104.0000	64.8276	.6408	.6284
D 12	103.6000	70.1793	.3583	.6540
D 13	103.7667	69.4954	.6972	.6607

หมายเหตุ. Reliability Coefficients, N of Cases = 30.0, N of Items = 35, Alpha = .87



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ๗๓๑

ที่ รศรป.๐๐๖๖/๒๕๕๙

วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ

ด้วย นายประเสริฐ พางาม รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๐๑๐๘๐๖ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์หนองคาย กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ
- ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 - ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 - ตรวจสอบด้านภาษา
 - อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ๗๓๓๑

ที่ รศรป.๐๐๖๖/๒๕๕๙

วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์วินัย แสงกล้า

ด้วย นายประเสริฐ พางาม รหัสประจำตัว ๕๖๔๒๖๐๐๑๐๔๐๖ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์หนองคาย กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ
- ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 - ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 - ตรวจสอบด้านภาษา
 - อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



ที่ รศรป. ว ๐๒๔๔/๒๕๕๔

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๔

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยตรีเฉลิมศักดิ์ เดชโสม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นายประเสริฐ พางาม รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๐๑๐๔๐๖ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์หนองคาย กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ. ๐๒๔๕/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

ด้วย นายประเสริฐ พางาม รหัสประจำตัว ๕๖๔๒๖๐๐๑๐๔๐๖ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์หนองคาย กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ. ๐๒๔๖/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

ด้วย นายประเสริฐ พางาม รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๐๑๐๘๐๖ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์หนองคาย กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย เข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

ประเสริฐ พงาม, เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร, ภัคดี โพธิ์สิงห์. (2560). ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี ใน *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษา ระดับชาติ ครั้งที่ 10* (น. 1644). อุดรธานี : มหาวิทยาลัยอุดรธานี.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นายประเสริฐ พางาม
วันเกิด วันที่ 6 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2518
สถานที่เกิด เลขที่ 63 หมู่ 5 บ้านนาล้อม ตำบลคำบง อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี 41160
ที่อยู่ปัจจุบัน เลขที่ 63 หมู่ 5 บ้านนาล้อม ตำบลคำบง อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี 41160
สถานที่ทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี
ตำแหน่ง นักจัดการทั่วไป

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2555 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2560 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY