

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก
**Personnel management of Local Administrative Organizations
in Noen Maprang District Phitsanulok Province**

ธนาวุฒิ คำศรีสุข และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Tanawut Kumsrisook and Kampanart Wongwatthanaphong

Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author, E-mail : tanawut7951@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณจากเครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.913 ประชากรคือพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 315 คน โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด ใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และการทดสอบรายคู่ (LSD)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี อายุ และ ประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกันทุกด้าน 3) ข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง พบว่า (1) การวางแผนอัตรากำลังควรให้ความสำคัญ ตอบสนองต่อความต้องการ และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (2) การสรรหาบุคลากรควรคำนึงถึงความต้องการของแต่ละสายงาน คำนึงผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ (3) การย้าย การโอน และการรับโอนบุคลากร ควรเกิดจากความสมัครใจ ที่มีความต้องการโอน ย้ายสายงานเพื่อให้ตรงกับความสามารถ (4) การดำเนินการทางวินัย ให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย (5) การพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีความเสมอต้นเสมอปลาย ให้มีความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก

* วันรับบทความ: 6 มิถุนายน 2565; วันแก้ไขบทความ 8 กรกฎาคม 2565; วันตอบรับบทความ: 9 กรกฎาคม 2565

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; เขตอำเภอเนินมะปราง

Abstracts

The objectives of this research were 1) to study personnel administration of local government organizations in Noen Maprang district 2) to compare personal factors affecting personnel management of local government organizations in Noen Maprang district and 3) to A study of recommendations and guidelines for human resource management of local government organizations in Noen Maprang District. Conducted according to the quantitative research methodology from the tool, namely questionnaires, the consistency index was 0.913. The population was 315 employees of local administrative organizations by collecting data from the entire population using statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Double Test (LSD)

The results of the research were as follows: 1) Personnel administration of local administrative organizations in Noen Maprang District. The overall picture was at a high level. 2) The comparison revealed that the employees of local government organizations with age and work experience different There are different opinions on personnel management according to the good governance of local government organizations. It was statistically significant at 0.01 level, while other aspects were not different in all aspects. 3) Recommendations and guidelines for personnel management of local administrative organizations in Noen Maprang district found that (1) power rate planning should be given priority. respond to demand and in accordance with the prescribed criteria. (2) The recruitment of personnel should take into account the needs of each line of work. Taking into account the interests of the organization as important; (3) relocation, transfer and acceptance of personnel transfer should be voluntary with transfer requirements Move the line of work to match the competence. (4) Disciplinary action. Fairness to all parties. (5) Consideration of personnel's performance. should be consistent Prioritizes performance.

Keywords : Personnel Management; Local Government Organizations; Noen Maprang District

บทนำ

การบริหารงานบุคลากรไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานขององค์กรจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ย่อมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นพื้นฐาน เพื่อสามารถควบคุมการดำเนินงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี โดยจะต้องคำนึงว่ามนุษย์มิใช่เครื่องจักร แต่เป็นผู้สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรย่อมต้องการขวัญกำลังใจรวมทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยกันทุกคน ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะให้บุคลากรในองค์กรได้แสดงความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงค่านิยม วัฒนธรรม จริยธรรม และวินัยในการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นสำคัญ โดยจะมุ่งเน้นไปในเรื่องความรู้ ความสามารถเพียงอย่างเดียวหากแต่มีการขยายแนวคิดในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์แผนใหม่ให้มีขอบเขตกว้างยิ่งขึ้น ถือเป็นการส่งเสริม

กระบวนการบริหารให้มีคุณธรรม โดยผู้รับผิดชอบงานด้านนี้จะต้องมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการใช้กลยุทธ์ที่จะช่วยให้การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์มีส่วนผลักดันให้องค์กรหาจุดยืนและข้อได้เปรียบในการแข่งขันสามารถยกระดับการบริหารงานให้มีคุณภาพ โดยเน้นหลักปฏิบัติต่อไปนี้

1. มุ่งสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ในเรื่องประสิทธิภาพนอกจากจะได้ตระหนักว่าประสิทธิภาพของงานย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเป็นสำคัญแล้ว ยังจะต้องมองให้ไกลออกไปว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะต้องรับรู้บทบาทและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและสังคม และที่สำคัญแต่ละคนจะต้องรู้ว่าตนเองอยู่ในฐานะอะไร จะต้องประพฤติปฏิบัติตนอย่างไรจึงจะเหมาะสมซึ่งแนวคิดเหล่านี้มุ่งเป้าหมายที่จะได้เห็นการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และให้เป็นไปในทิศทางที่จะสนับสนุนเกื้อกูลต่อการพัฒนาองค์กรให้เติบโตก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

2. มุ่งเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณค่า เป็นแนวคิดที่มองการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแง่ที่เป็นคุณ (Position approach) คือมุ่งใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุดโดยให้ความสนใจว่าบุคลากรทุกคนมีโอกาสที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองตลอดเวลาหากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยเท่าเทียมกัน ดังนั้น แนวคิดในเรื่องนี้จึงเป็นการพัฒนาบุคลากร ด้วยการเสริมสร้างความรู้และพยายามทำให้บุคลากรทุกคนมีความอบอุ่นเกิดความมั่นใจ รู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง

3. เน้นการจัดองค์การให้อยู่ในฐานะเป็นศูนย์กลางบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดที่เน้นในเรื่องประสิทธิภาพขององค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งจะมองครอบคลุมไปถึงบทบาทและวิสัยทัศน์ของผู้นำ ในการบริหารจัดการที่จะทำให้องค์กรเป็นเสมือนศูนย์กลางที่คอยทำหน้าที่กระตุ้นและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทุกสถานการณ์ แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่ยากต่อการควบคุมก็ตาม (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554 : 1-9)

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษทางวินัย รวมถึงการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อที่จะสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถดำเนินงานได้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากไม่มีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการเพราะเจ้าหน้าที่คือผู้ที่ปฏิบัติงานในการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของท้องถิ่น แต่หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ก็ย่อมต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดีเพียงพอด้วย อย่างไรก็ตามเนื่องจากการจัดทำบริการสาธารณะของท้องถิ่นเป็นเรื่องที่มีลักษณะเฉพาะและส่งผลกระทบโดยตรงต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนในท้องถิ่น ดังนั้นการให้คนในท้องถิ่นนั้นเองมีอำนาจในการกำหนดแนวทางในการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ รวมทั้งการบริหารจัดการกิจการนั้น ๆ ด้วย จึงเป็นสิ่งที่ถูกต้องและตรงตามหลักการกระจายอำนาจ ซึ่งการที่จะให้กิจกรรมต่าง ๆ ของ

ท้องถิ่นบรรลุผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารท้องถิ่นจำเป็นต้องมีอำนาจในการปกครองและบังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ของตน ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นไปในแนวทางเดียวกันตามนโยบายของผู้บริหารซึ่งตรงกับความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ เอง จึงเห็นได้ว่าระบบการบริหารบุคคลของท้องถิ่นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของท้องถิ่น เนื่องจากระบบบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นจะเป็นตัวกำหนดทิศทางการทำงานและส่งผลกระทบอย่างมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ของท้องถิ่น ระบบการบริหารบุคคลที่ดีและเหมาะสมกับสภาพการณ์ของท้องถิ่น ย่อมส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยสำนึกแห่งความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ท้องถิ่นนั่นเอง

จังหวัดพิษณุโลกเป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 9 อำเภอ มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ จำนวน 103 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 แห่ง, เทศบาลนคร จำนวน 1 แห่ง, เทศบาลเมือง จำนวน 1 แห่ง, เทศบาลตำบล จำนวน 24 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 76 แห่ง ซึ่งอำเภอเนินมะปรางเป็นอำเภอที่อยู่ทางด้านทิศใต้ของจังหวัดพิษณุโลก ตั้งอยู่ห่างจากอำเภอเมืองพิษณุโลก ประมาณ 66 กิโลเมตร มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 8 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบล จำนวน 3 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5 แห่ง ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งต่างก็ประสบปัญหาที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันออกไป สรุปปัญหาในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเนินมะปรางจังหวัดพิษณุโลก ดังนี้ 1) โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมีข้อจำกัดไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน 2) ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว 3) ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานมีหลายฉบับเกิดความคลุมเครือไม่สอดคล้องกันเกิดปัญหาในการตีความทำให้เกิดความไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความล่าช้าในการนำมาปฏิบัติ 4) การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างไม่บรรลุวัตถุประสงค์ เนื่องจากข้อจำกัดเรื่องสภาพพื้นที่และความห่างไกล (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก, 2564 : 54)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยสนใจศึกษา “การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก” เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปรางว่าเป็นอย่างไรเพื่อหาข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารงานบุคคลตามขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปใช้ให้เหมาะสม มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกระดับตำแหน่ง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลกจำนวน 315 คน (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก, 2564 : 54)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยผู้ศึกษาได้จัดเก็บด้วยตัวเอง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากประชากรโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ด้านการวางแผนอัตรากำลังด้านการสรรหา ด้านการย้าย การโอน และการรับโอน ด้านการเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการดำเนินการทางวินัย ด้านการให้พ้นจากราชการเป็นแบบสอบถามมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ คือ ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ และทฤษฎี กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย ดำเนินการสร้างและปรับแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หรือค่าความสอดคล้อง (Index of Item–Objective Congruence) โดยค่าความสอดคล้องในแต่ละข้อนั้นมีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไปทุกข้อ และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) จากการแจกแบบสอบถาม 30 ชุด ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.913

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจาก คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงาน

3.2 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสำรวจกับพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 315 ชุด ซึ่งแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.3 เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามได้แล้วนำแบบสอบถามมาตรวจความสมบูรณ์แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกระบวนการทางสถิติต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่

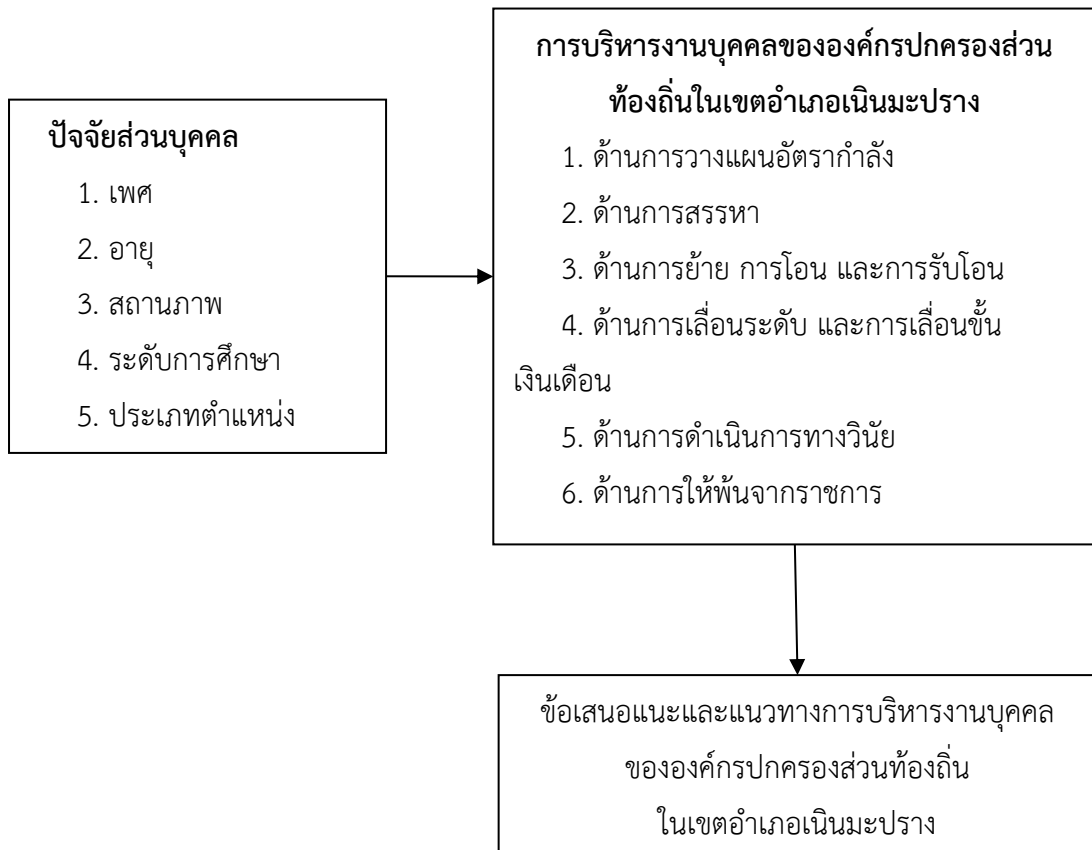
- 1) ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่

- 1) ค่าสถิติทดสอบ t – test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่ 2 กลุ่ม
- 2) ค่าสถิติทดสอบ F – test ชนิด One-Way ANOVA จากการทดสอบรายคู่ใช้วิธี LSD

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนีนมะปราง จังหวัดพิษณุโลก

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนีนมะปราง จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวม

(N=315)

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	3.94	0.569	มาก
ด้านการสรรหา	3.82	0.585	มาก
ด้านการย้าย การโอน และการรับโอน	3.82	0.655	มาก
ด้านการเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.95	0.645	มาก
ด้านการดำเนินการทางวินัย	4.04	0.559	มาก
ด้านการให้พ้นจากราชการ	3.94	0.621	มาก
ภาพรวม	3.92	0.383	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนีนมะปราง จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.383$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดำเนินการทางวินัย ด้านการเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการให้พ้นจากราชการ ด้านการย้าย การโอน และการรับโอน และด้านการสรรหา อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก

ตาราง 2 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t	ค่า F	Sig	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ	การบริหารงานบุคคล	-0.318	-	0.751	-	✓
อายุ	การบริหารงานบุคคล	-	12.731**	0.000	✓	-
สถานภาพ	การบริหารงานบุคคล	-	2.033	0.133	-	✓
การศึกษา	การบริหารงานบุคคล	-	0.621	0.684	-	✓
ประเภทตำแหน่ง	การบริหารงานบุคคล	-	2.180	0.056	-	✓
ประสบการณ์ทำงาน	การบริหารงานบุคคล	-	13.389**	0.000	✓	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี เพศ สถานภาพ การศึกษา และประเภทตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี อายุ และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี เพศ สถานภาพ การศึกษา และประเภทตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเพราะเข้าใจระบบการบริหารงานบุคคลที่ต้องเป็นไปตามกฎหมายกำหนดจึงมีความเห็นไม่ต่างกัน ส่วนพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี อายุ และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันเพราะพนักงานนั้นได้ปฏิบัติงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมานานและเป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เข้าใจระบบ กระบวนการ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เพราะการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงานนั้นต้องเป็นไปตามกฎหมายที่ระบุไว้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก

ตาราง 3 ข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก

ที่	ข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารงานบุคคล	ความถี่ (f)
1	การวางแผนอัตรากำลังควรให้ความสำคัญกับความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหลัก ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และต้องสนองต่อความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย	52
2	การสรรหาบุคลากรควรคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรในแต่ละสายงาน และคำนึงผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ	35
3	การย้าย การโอน และการรับโอนบุคลากร ควรเกิดจากความสมัครใจของบุคลากรที่มีความต้องการโอน ย้ายสายงานเพื่อให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรเอง	26
4	การดำเนินการทางวินัย ต้องให้เป็นธรรมกับทุกฝ่ายต่อกระบวนการต่าง ๆ ที่จะดำเนินการ	21
5	การพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีความเสมอต้นเสมอปลายพิจารณาให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานเป็น หลักเพื่อสร้างความเป็นธรรมให้กับหน่วยงาน	12

จากตาราง 3 ข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก พบว่า

1. การวางแผนอัตรากำลังควรให้ความสำคัญกับความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหลัก ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และต้องสนองต่อความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย
2. การสรรหาบุคลากรควรคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรในแต่ละสายงาน และคำนึงผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ
3. การย้าย การโอน และการรับโอนบุคลากร ควรเกิดจากความสมัครใจของบุคลากรที่มีความต้องการโอน ย้ายสายงานเพื่อให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรเอง
4. การดำเนินการทางวินัย ต้องให้เป็นธรรมกับทุกฝ่ายต่อกระบวนการต่าง ๆ ที่จะดำเนินการ
5. การพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีความเสมอต้นเสมอปลายพิจารณาให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานเป็น หลักเพื่อสร้างความเป็นธรรมให้กับหน่วยงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก” ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในการวางแผนอัตรากำลัง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการวางแผนอัตรากำลัง ต้องกำหนดจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจและขนาดของหน่วยงาน แต่ก็ยังพบปัญหา คือ ในบางพื้นที่ขาดการจัดทำแผนอัตรากำลังให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของบังอร บรรเทา, สีดา สอนศรี, และยุพา คลังสุวรรณ (2559 : 284-285) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง รายด้าน 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งส่วนใหญ่ไม่สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ โดยสรุป ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม เห็นควรให้ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถทันต่อเหตุการณ์

2) ด้านการสรรหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสรรหาบุคลากรเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการสรรหาได้มีการวางแผนการสรรหาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน แต่ก็ยังพบว่าการสรรหาขาดการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากรผ่านช่องทางต่าง ๆ และการสรรหาบุคลากรไม่ค่อยคำนึงประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสรญา สิรินันท์ธนกุล และธัญญรัตน์ พุทธิพงษ์ชัยชาญ (2561 : 959-969) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ด้านการย้าย การโอน และการรับโอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การย้าย การโอน และการรับโอนบุคลากรมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการย้าย การโอน และการรับโอนบุคลากรมีการคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ แต่ก็ยังพบว่าการย้าย การโอน และการรับโอนบุคลากร ไม่ค่อยเกิดจากความสมัครใจซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพิบูล คุณเชื้อ (2559 : 43) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนครสรุปผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับการ

บริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคมจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านหลักความโปร่งใส รองลงมาคือ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านหลักความคุ้มค่า ตามลำดับ

4) ด้านการเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี มีความเป็นธรรม ตรวจสอบได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการขอเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด แต่ก็ยังพบว่าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีไม่ค่อยคำนึงถึงผลคะแนนการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอชิรญา สิรินันท์ธนกุล และธัญญรัตน์ พุทธิพงษ์ชัยชาญ (2561 : 959-969) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5) ด้านการดำเนินการทางวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดำเนินการทางวินัยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนมีการแต่งตั้งจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ แต่ก็ยังพบว่ามีผู้ที่มีส่วนได้เสียไม่เข้ามาแทรกแซงหรือชี้นำกระบวนการดำเนินการทางวินัยซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยชนะ ทองเจริญ (2561 : 245) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่าผลการศึกษาและสภาพการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดของข้าราชการการเมือง กับข้าราชการประจำ ตามขนาดเทศบาลตำบลขนาดเล็กกับเทศบาลตำบลขนาดกลาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

6) ด้านการให้พ้นจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การลาออกจากราชการของบุคลากรเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรณีเลิกจ้างพนักงานจ้างมีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า แต่ก็ยังพบว่า ในการเลิกจ้างพนักงานจ้างก็ไม่เป็นธรรมต่อพนักงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอชิรญา สิรินันท์ธนกุล และธัญญรัตน์ พุทธิพงษ์ชัยชาญ (2561 : 959-969) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปรางจังหวัดพิษณุโลก พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี เพศ สถานภาพ การศึกษา และประเภทตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี อายุ และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเพศ สถานภาพ การศึกษา และประเภทตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเพราะเข้าใจถึงระบบการบริหารงานบุคคลที่ต้องเป็นไปตามกฎหมายกำหนดจึงมีความเห็นไม่ต่างกัน ส่วนพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี อายุ และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันเพราะพนักงานนั้นได้ปฏิบัติงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมานานและเป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเข้าใจระบบ กระบวนการ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เพราะการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงานนั้นต้องเป็นไปตามกฎหมายที่ระบุไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิกุล คุณเชื้อ (2559 : 43) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนครสรุปผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าด้านเพศ ไม่แตกต่างกัน ด้านอายุ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสถานภาพการสมรสไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านหลักความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วมและหลักความคุ้มค่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ด้านตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหลักความโปร่งใส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านหลักคุณธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านรายได้ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านหลักความคุ้มค่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมบงการ จังหวัดพิษณุโลก พบว่า 1) การวางแผนอัตรากำลังควรให้ความสำคัญกับความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหลัก ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และต้องสนองต่อความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย 2) การสรรหาบุคลากรควรคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรในแต่ละสายงาน และคำนึงผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ 3) การย้าย การโอน และการรับโอนบุคลากร ควรเกิดจากความสมัครใจของบุคลากรที่มีความต้องการโอน ย้ายสายงานเพื่อให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรเอง 4) การดำเนินการทางวินัย ต้องให้เป็นธรรมกับทุกฝ่ายต่อกระบวนการต่าง ๆ ที่จะดำเนินการ และ 5) การพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีความเสมอต้นเสมอปลายพิจารณา ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานเป็น หลักเพื่อสร้างความเป็นธรรมให้กับหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพโรวัลย์ คำเกิด, ศรีณย์ วงศ์คำจันทร์, และภาคภูมิ อินทวงศ์ (2560 : 2016) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติตามระเบียบบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอแม่สอด จังหวัดตากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติตามระเบียบบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

สรุปได้ดังนี้ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การวางแผนกลยุทธ์ขององค์การโดยร่วมกันระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การให้รางวัล การประกวดบุคลากรดีเด่น เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การจัดศึกษาหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ระบบการดำเนินการทางวินัยเป็นไปอย่างยุติธรรมและเที่ยงตรงเพื่อเสริมสร้าง กำกับ ควบคุมพฤติกรรมบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความต้องการหน่วยงานในกำกับเป็นหลักและให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงานในกำกับด้วย
2. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดแนวทางการสรรหาบุคลากร ที่ต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรในแต่ละสายงาน และคำนึงผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ
3. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญของบุคลากรที่มีความสมัครใจในการโอน ย้ายสายงานเพื่อให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรเอง
4. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้เป็นธรรมกับทุกฝ่ายต่อกระบวนการดำเนินการทางวินัย
5. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเสมอต้นเสมอปลายพิจารณา หลักเพื่อสร้างความเป็นธรรมกับบุคลากรในการเลื่อนระดับ และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปรางและเขตอื่นต่อไป
2. ควรศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปรางและเขตอื่นต่อไป
3. ควรศึกษาการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ ที่รับผิดชอบเพื่อสรุปเป็นแนวทางในการบริหารงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชัยชนะ ทองเจริญ. (2561). การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*. 11 (1), 245.
- บังอร บรรเทา, สีดา สอนศรี และยุพา คลังสุวรรณ. (2559). การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 6 (1), 284-285.
- พิกุล คุณเชื้อ. (2559). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิกม จังหวัดสกลนคร. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไพรวลัย คำเกิด, ศรีณย์ วงศ์คำจันทร์ และภาคภูมิ อินทวงศ์. (2560). แนวทางพัฒนาการปฏิบัติตามระเบียบบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. *วารสารสักทอง : มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*, 22 (3), 2016.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: วิจิตรทัศนกร.
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก. (2564). *ข้อมูลอัตรากำลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก*. พิษณุโลก: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก.
- อชิรญา สิรินันท์ธนกุล และธัญญรัตน์ พุทธิพงษ์ชัยชาญ. (2561). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์. *รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 2 พ.ศ.2561 มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 959-969.