

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์
จังหวัดชลบุรี

ทัศนีย์ รามอน

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
มกราคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี” สำเร็จลงด้วยความกรุณาและการช่วยเหลือจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจาก อาจารย์สุปราณี ธรรมพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำงานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขปัญหาในทุก ๆ ด้านของการทำงานนิพนธ์ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา และคณาจารย์อื่น ๆ ทุกท่านที่กรุณาประสิทธิประสาทวิชา จนผู้ศึกษามีความรู้นำมาใช้ในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณบุคลากรของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ทุกคน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี เพื่อนำมาบริหารจัดการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลต่อไป

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่สำคัญตลอดมา และเพื่อนนิสิตร่วมหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป (ภาคค่ำ) รุ่นที่ 9 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือตลอดมาจนกระทั่งวิจัยเล่มนี้เสร็จสมบูรณ์

ทัศนีย์ รามอน

56930216: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล/ อำเภอเกาะจันทร์

ทัศนีย์ รามอน: ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี (OPINION AMONG PERSONNEL TOWARD HUMAN RESOURCES MANAGEMENT OF MUNICIPALITIES IN AMPHOE KO CHAN, CHON BURI PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: สุปราณี ธรรมพิทักษ์, รป.ด. 88 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษา “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จำนวน 154 คน โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และทดสอบใช้ค่าสถิติ t-test และ One-way ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมการบริหารงานของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับดี เมื่อวิเคราะห์ตามรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนกำลังคน มีการบริหารงานในระดับดีเป็นอันดับที่ 1 ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน มีการบริหารงานในระดับดี เป็นอันดับที่ 2 การคัดเลือก มีการบริหารงานดี เป็นอันดับที่ 3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง มีการบริหารงานในระดับดี เป็นอันดับที่ 4 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการบริหารงานดี เป็นอันดับที่ 5 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง มีการบริหารงานในระดับดี เป็นอันดับที่ 6 ด้านการปฐมนิเทศ มีการบริหารงานปานกลาง เป็นอันดับที่ 7 และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

56930216: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: HUMAN RESOURCES MANAGEMENT/ AMPHOE KO CHAN

TASSANEE RAMON: OPINION AMONG PERSONNEL TOWARD HUMAN RESOURCES MANAGEMENT OF MUNICIPALITIES IN AMPHOE KO CHAN, CHON BURI PROVINCE. ADVISOR: SUPRANEE THAMMAPITAK, D.P.A. 88 P. 2016.

The purpose of this study was threefold. First, it aimed at examining human resources management of municipalities in Amphoe Ko Chan, Chon Buri Province. Also, this study attempted to compare the level of opinion among personnel toward human resources management of these municipalities as classified by gender, age, educational level, work position, and work experience. The third purpose of this study was to propose guidelines for human resources management of municipalities located in the area of Amphoe Ko Chan. The subjects participating in this study were 154 personnel. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA.

The results of the study revealed that the subjects rated the human resources management of municipalities in Amphoe Ko Chan at a good level. When analyzing each aspect, the one in relation to human resources planning was rated the highest, followed by the aspects relating to personnel recruitment, selection, appraisal of performance and promotion, human resources development, appointment, and work orientation, respectively. All of these aspects were rated at a good level, except for the aspect of work orientation which was rated at a moderate level. Regarding the results based on the comparison, it was shown that there was no statistically significant difference in the level of opinion toward human resources management among the subjects with different educational level and work experience. Finally, statistically significant differences were found in the level of opinion toward human resources management among the subjects with different gender, age, and work position at a significant level of 0.05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารบุคคล.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับเทศบาล.....	10
ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี.....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
การตรวจสอบประสิทธิภาพของเครื่องมือ.....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
การกำหนด เกณฑ์การแปลผล.....	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี.....	43
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี.....	47
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี.....	58
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	67
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	68
สรุปผลการวิจัย.....	68
อภิปรายผล.....	70
ข้อเสนอแนะ.....	74
บรรณานุกรม.....	77
ภาคผนวก.....	80
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	88

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
2 กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง.....	40
3 จำนวนและร้อยละของบุคลากรของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ.....	43
4 จำนวนและร้อยละของบุคลากรของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ.....	44
5 จำนวนและร้อยละของบุคลากรของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	44
6 จำนวนและร้อยละของบุคลากรของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	45
7 จำนวนและร้อยละของบุคลากรของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	46
8 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน.....	47
9 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และอันดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ด้านการวางแผนกำลังคน.....	48
10 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และอันดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน.....	49
11 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และอันดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ด้านการคัดเลือก.....	51
12 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และอันดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ด้านการปฐมนิเทศ.....	52
13 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และอันดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ด้านการบรรจุแต่งตั้ง.....	54
14 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และอันดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และอันดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง.....	57
16 การเปรียบเทียบบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการวางแผนกำลังคน ของเทศบาลในพื้นที่ อำเภอกะจันท์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ.....	58
17 การเปรียบเทียบบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลในพื้นที่ อำเภอกะจันท์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ.....	59
18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกะจันท์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ.....	59
19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลในเขตพื้นที่อำเภอกะจันท์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ.....	60
20 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	61
21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกะจันท์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา...	61
22 การเปรียบเทียบบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน บุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกะจันท์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ตำแหน่งงาน.....	62
23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกะจันท์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	62
24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลในเขตพื้นที่อำเภอกะจันท์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	63
25 การเปรียบเทียบบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกะจันท์ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
26	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน.....	65
27	สรุปการทดสอบสมมติฐาน.....	66
28	ข้อเสนอแนะหรือแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี.....	67

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 ทฤษฎีทุนมนุษย์.....	9
3 โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลตาม พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2543.....	13

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม เป็นที่ยอมรับกันว่า เรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้ เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดองค์การ และการบริหารงานที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อม ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัย อันดีแล้ว ก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลสมตามความมุ่งหมาย ส่วนสาเหตุที่ทำให้การบริหารงานบุคคลยุ่งยากมากนั้น ก็เพราะว่าเป็นเรื่องเกี่ยวพันและมีผลกระทบกระเทือนต่อสิ่งมีชีวิตซึ่งเป็นมนุษย์ปุถุชน ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงแทบจะกล่าวได้ว่า ไม่มีที่สิ้นสุด (เนตรนภา อ่อนพินา, 2553)

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมตามความต้องการขององค์กร โดยขอบเขตของการบริหารงานบุคคลสามารถจำแนกออกเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์การจัดโครงสร้างและอัตราากำลัง การกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้งการย้ายการโอนการฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติการ การพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการจัดชั้นและตำแหน่งงานตามหน้าที่ปริมาณและระดับความรับผิดชอบของงานการกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน และการช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนให้สินน้ำใจรางวัลบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไป (พงศธร ผาสิงห์, 2554)

เทศบาลเป็นรูปแบบหนึ่งของการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ภาครัฐได้กระจายอำนาจการบริหารแก่คนในท้องถิ่นให้มีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครองการบริหารงานบุคคล การเงินการคลังและมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 11 พ.ศ. 2543 โดยรัฐทำหน้าที่กำกับดูแลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อหลักการปกครองตนเองและเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้เพราะเห็นว่าท้องถิ่นมีความใกล้ชิดประชาชนสามารถรับรู้ถึงปัญหาและแก้ไขปัญหาก็ได้รวดเร็วทันต่อความต้องการของประชาชน ดังนั้นเมื่อท้องถิ่นใดมีสภาพอันควรยกฐานะเป็นเทศบาลให้จัดตั้งท้องถิ่นนั้นเป็นเทศบาลตำบลเทศบาลเมืองหรือเทศบาลนครแล้วแต่กรณีซึ่งได้กำหนดให้เทศบาลประกอบด้วย

ฝ่ายสภาเทศบาลทำหน้าที่ด้านนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารหรือนายกเทศมนตรีทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร ตามอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีพนักงานเทศบาล เป็นฝ่ายปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการบริหารงาน (ปฐมชัย มุสิกะบุตร, 2548)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์จังหวัดชลบุรี มีทั้งหมด 4 แห่ง เป็นเทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 2 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 1 แห่ง จะเห็นได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเทศบาล ซึ่งภารกิจหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลมีหลายด้าน ตามนโยบายของนายกเทศมนตรี ที่ได้แถลงไว้ต่อสภาเทศบาล เทศบาลมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน บำรุงทางน้ำ ทางบก รักษาความสะอาดของถนน หรือทางสาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย ป้องกันและ ระวังโรคติดต่อ ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และ หน้าที่อื่นที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ เทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ เป็นไปตามกฎหมายและวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ซึ่งถ้าดูตาม โครงสร้างองค์กรเทศบาล ประกอบด้วย สภาเทศบาล ผู้บริหาร และพนักงาน องค์กรประกอบที่สำคัญสองส่วน คือ “งาน” และ “คน” ดังนั้น การที่เทศบาลจะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ให้บังเกิดผล และมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรของเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพ และมีปริมาณที่เหมาะสม กับภารกิจงานที่รับผิดชอบ กระบวนการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน จึงเป็นกระบวนการสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดีมีความรู้ความสามารถไว้หน่วยงาน ให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัดชลบุรี เป็นปัญหาที่กำลังเป็นที่สนใจ ของสังคม ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานไม่เป็นไปตามแผน อัตรากำลัง ไม่มีการปฐมนิเทศพนักงานงานใหม่ที่เป็นกิจกรรมด้านการบริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์ที่ควรดำเนินการ ปัญหาความไม่เป็นธรรมในกระบวนการสอบคัดเลือก และปัญหา การบริหารงานบุคคลอีกกระบวนการหนึ่งคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เลื่อนตำแหน่ง หรือให้ความดีความชอบแก่พนักงาน ด้วยเหตุที่เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ บริหารงานโดยนักการเมืองก็เลยไม่ได้ที่จะต้องเกี่ยวข้องกับการเมือง การบริหารงานบุคคล

ไม่ยึดหลักธรรมชาติ เกิดระบบอุปถัมภ์และระบบพรรคพวก ส่วนการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ก็มีลักษณะเช่นเดียวกันกับการบริหารงานบุคคลของจังหวัดชลบุรี เนื่องจากได้รับนโยบายและถูกกำหนดให้การบริหารงานบุคคลต้องดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน โดยการควบคุมดูแลของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี ดังนั้นปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดชลบุรีจึงมีลักษณะคล้ายคลึงกัน

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะทำการศึกษการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ว่าในแต่ละกระบวนการประสบปัญหาอะไรบ้าง ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูล ในการวางแผน แก้ไขปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคล อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

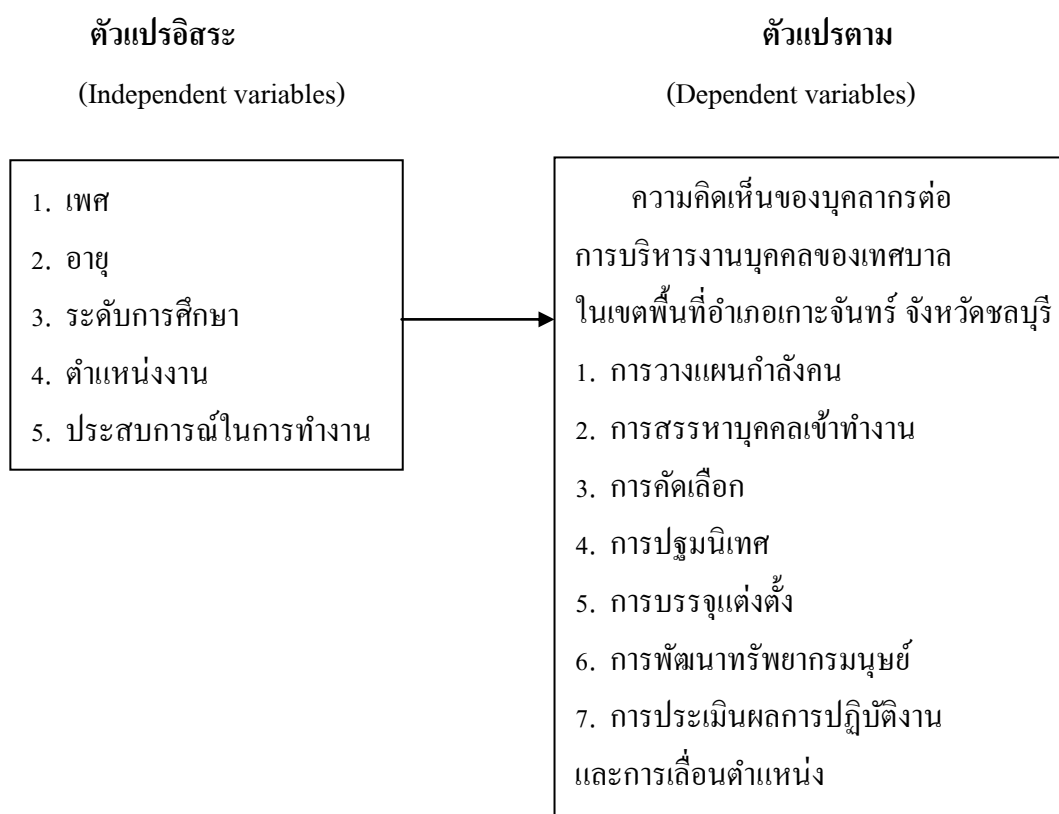
1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ของบุคลากรเทศบาล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ผู้ศึกษาได้ประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของอิสระ วงษ์ชนะ (2553, หน้า 6) ซึ่งกำหนดการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 7 ประการ คือการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ของบุคลากรเทศบาลจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ผลการศึกษานี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรที่ศึกษา (อิสระ วงษ์ชนะ, 2553) ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ คุณลักษณะบุคลากรที่ปฏิบัติงานของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent variables) คือ การบริหารงานบุคคลในเทศบาล 7 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่ง

ขอบเขตประชากร ในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลในอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จำนวน 3 แห่ง รวมทั้งสิ้น 249 คน ดังนี้

1. เทศบาลเมืองปรกฟ้า จำนวน 84 คน
2. เทศบาลตำบลเกาะจันทร์ จำนวน 79 คน
3. เทศบาลตำบลท่าบุญมี จำนวน 86 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาครั้งนี้กำหนดขอบเขตการศึกษาเฉพาะเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีจำนวน 3 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองปรกฟ้า เทศบาลตำบลเกาะจันทร์ และเทศบาลตำบลท่าบุญมี

ขอบเขตระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาจำนวน 3 เดือน ตั้งแต่เดือน เมษายน พ.ศ. 2558-ตุลาคม พ.ศ. 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

เทศบาล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาลที่อยู่ในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ได้แก่ เทศบาลเมืองปรกฟ้า เทศบาลตำบลเกาะจันทร์ เทศบาลตำบลท่าบุญมี

บุคลากรของเทศบาล หมายถึง คณะผู้บริหารสมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี

ข้าราชการการเมือง หมายถึง นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี เลขานายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี

พนักงานประจำ หมายถึง ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกอง
หัวหน้าสำนักปลัด พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์
จังหวัดชลบุรี

พนักงานจ้าง หมายถึง พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ของเทศบาล
ในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี

การบริหารบุคคล หมายถึง กระบวนการการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน
ทำให้เกิดการปฏิบัติงานและการควบคุมการทำงานของบุคคลในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1. การวางแผนกำลังคน หมายถึง การกำหนดแนวทาง นโยบายเรื่องกำลังคนเพื่อให้มี
บุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานรวมถึงการกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ของบุคลากร
แต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน

2. การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน หมายถึง วิธีการคัดเลือกบุคคลต่าง ๆ ที่มีความรู้
ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้าทำงานในตำแหน่งที่ว่าง
การคัดเลือก หมายถึง วิธีการทดสอบและประเมินผู้สมัครที่มีความเหมาะสมกับ
ความต้องการของหน่วยงานภายในองค์กรเข้าทำงาน

การปฐมนิเทศ หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ
การพยายามแนะนำพนักงานใหม่ให้รู้จักหน่วยงาน ได้มีความรู้ความเข้าใจ รู้หน้าที่ตลอดจน
ผู้บริหารของหน่วยงานเพื่อนร่วมงานและเป็นการให้ข้อมูลให้พนักงาน ได้มีความรู้ความเข้าใจ
ที่ถูกต้องในระยะแรกที่เข้าทำงานให้เกิดความประทับใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ได้ผล
ต่อไป

การบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การมอบหมายสั่งการให้พนักงานมีอำนาจหน้าที่
ความรับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งและพนักงานผู้นั้นจะได้รับเงินเดือนตามลำดับ
และมีสิทธิใช้ฐานะแห่งการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง วิธีการพัฒนาความรู้หรือทักษะในการปฏิบัติงาน
แก่บุคลากร ได้แก่ การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือการให้การศึกษาต่อเนื่องให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง วิธีการที่ผู้บังคับบัญชา
ได้บันทึกและลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในระยะเวลาที่กำหนดไว้

การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการ
พิจารณาความดีความชอบเพื่อแต่งตั้งให้พนักงานไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิมและมีอำนาจ
หน้าที่เพิ่มขึ้น โดยผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร แนวความคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 - 1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
2. แนวคิดเกี่ยวกับเทศบาล
3. ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี
 - 3.1 เทศบาลเมืองปรกฟ้า
 - 3.2 เทศบาลตำบลเกาะจันทร์
 - 3.3 เทศบาลตำบลท่าบุญมี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

เป็นที่ยอมรับกันว่า การบริหารงานใดก็ตามบุคลากรถือเป็นปัจจัยที่สำคัญขององค์การ เนื่องจากในการบริหารงานนั้น บุคลากรคือผู้นำทรัพยากรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ข้อมูลข่าวสาร ไปใช้ในการปฏิบัติงาน หากทรัพยากรการบริหารจัดการเป็นไปอย่างพร้อมมูล แต่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ ด้วยความสามารถ ไม่มีความซื่อสัตย์สุจริต ก็ยากจะทำให้การบริหารงานบรรลุผลตามความมุ่งหมายได้ ดังนั้น องค์การหรือหน่วยงานใดสามารถหาคนดี มีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติงาน และดึงดูดให้บุคลากรเหล่านี้ปฏิบัติงานในองค์การให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ ก็เป็นที่แน่ใจได้ว่า องค์การย่อมมีความเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อริชัย เกตุจันทร์, 2552)

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

สุบิน อ้อสุวรรณ (2547) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการดำเนินเกี่ยวกับบุคคล ตั้งแต่การสรรหาการคัดเลือกให้ได้คนดีมีคุณวุฒิมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง การดูแลบำรุงรักษา การใช้คนทำงานให้ได้ผลดีมีคุณภาพสูงสุดภายใต้งบประมาณ และเวลาที่จำกัด โดยผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจ จนกระทั่งพ้นไปจากงาน

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2548) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารทรัพยากร เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยมีเป้าหมายของการบริหารงานบุคคล คือ การได้มาซึ่งผู้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม ตามความต้องการของหน่วยงาน

ละเอียด พุ่มพู่ (2552) กล่าวว่า iva การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน เกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับ ความต้องการของหน่วยงาน การบำรุงรักษา การพัฒนาตลอดจนการให้พ้นจากงาน เพื่อให้ หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยความพึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับตัวบุคคล ในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของ หน่วยงาน การบำรุงส่งเสริม สมรรถภาพและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนา ตลอดจน การให้พ้นจากงานเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคคลในหน่วยงาน มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นเทคนิคที่สำคัญที่จะช่วยให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่กำหนดไว้ได้ จึงมีผู้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

อรัญญา วงษาคร (2556) กล่าวสรุปไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล องค์การ จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้น สิ่งสำคัญคือการบริหารงานบุคคลซึ่งผู้บริหารจำเป็น จะต้องมีความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์รู้หลักการที่จะบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้าใจในธรรมชาติ ของคนและธรรมชาติของงาน มีการวางแผนที่จะใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์ และความต้องการขององค์การ เพื่อให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า

พิรินทรา รักษาพันธ์ ณ หนองคาย (2555) สรุปไว้ว่า องค์การใดต้องการที่จะให้การ ดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจหรือขวัญ ในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคคลเหล่านี้มีความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และอุทิศตน เพื่อความสำเร็จของงานขององค์การอย่างต่อเนื่องและสมบูรณ์ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพราะเมื่อบุคลากรในองค์การมีแรงจูงใจ และความพึงพอใจในงานหรือขวัญในการทำงานดี ย่อมจะมีผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานดีขึ้น ในทางตรงข้ามถ้าบุคลากรในองค์การขาดแรงจูงใจ และความพึงพอใจในงานหรือขวัญในการทำงาน ย่อมทำให้ขาดประสิทธิภาพของงานได้

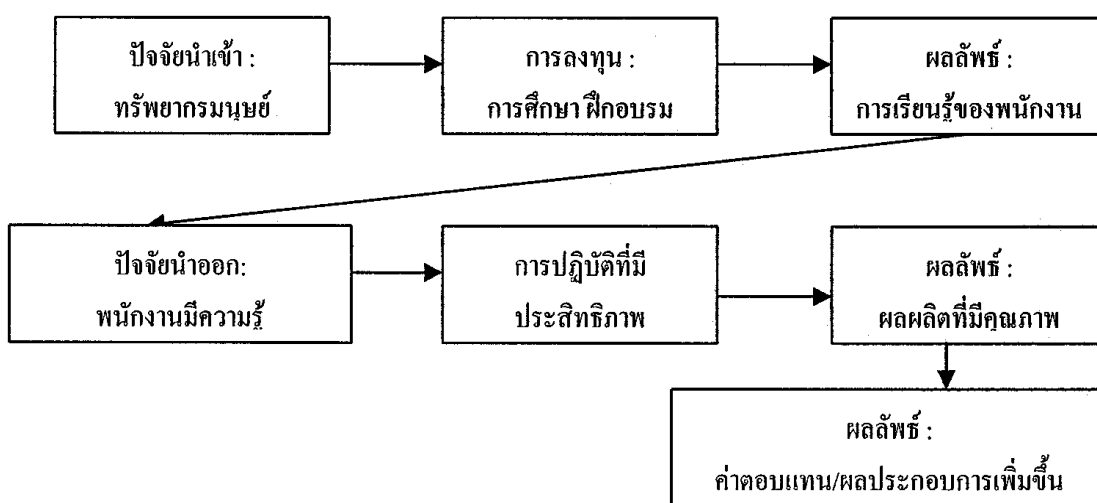
สิตาพร เครือคำ (2552) กล่าวสรุปไว้ว่า บุคคลมีความสำคัญต่อองค์การมากเพราะเป็น กลไกที่จะบังคับให้องค์การสามารถขับเคลื่อน ไปสู่เป้าหมาย องค์การจะ ไปสู่เป้าหมายหรือไม่ ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์การเป็นสำคัญ โดยมีสิ่งที่สำคัญ เช่น เครื่องมือ เครื่องจักรต่าง ๆ เป็นเพียง

เครื่องมือในการให้ความสะดวกสำหรับบุคลากรในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือเป็นหัวใจของการบริหาร ดังนั้นหน่วยงานต่าง ๆ จึงควรให้ความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลให้มากที่สุด

ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ทฤษฎีมองมนุษย์ให้เป็นทุน หรือทุนมนุษย์ (Human capital theory)

ทฤษฎีทุนมนุษย์ เป็นทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ที่ถูกนำมาใช้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงผลผลิตที่ได้รับจากพนักงาน เปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปในรูปแบบของการฝึกอบรมและการศึกษา เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของต้นทุน (Cost-effectiveness analysis) ทฤษฎีนี้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นกับผลผลิตของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งเมื่อผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น ผลตอบแทนที่พนักงานจะได้รับย่อมเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นกัน เพราะผลผลิตของพนักงานที่สูงขึ้น จะนำไปสู่ผลผลิตและผลประโยชน์ขององค์กรที่เพิ่มสูงขึ้น



ภาพที่ 2 ทฤษฎีทุนมนุษย์

ทฤษฎีทุนมนุษย์ จึงเป็นการวิเคราะห์จากแนวคิดของต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Cost-benefit analysis) และวิเคราะห์บนพื้นฐานของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน (ROI: Return on investment) ซึ่งกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงการเพิ่มมูลค่าของมนุษย์ที่เป็นพนักงานในองค์กร โดยเรียนรู้ผ่านการศึกษ การฝึกอบรม และการพัฒนาต่าง ๆ นำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่องค์กรต้องการ (สุกัญญา เอ็มอีธรรม, 2549)

จากทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ที่นำมาใช้ในการจัดการบริหารงานบุคคล การวัดประสิทธิภาพของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือการดูที่ผลลัพธ์ว่ามีคุณภาพและมีผลประกอบการเพิ่มขึ้นหรือไม่ ในกรณีของเทศบาลคือการที่สามารถให้บริการสาธารณะให้แก่ประชาชนได้เพิ่มขึ้นหรือสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนเพิ่มมากขึ้นหรือไม่

ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human relations theory)

สมมติฐานและแนวการบริหารของทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ตามที่เกรียงศักดิ์ เชี่ยวยิ่ง (2548) ได้ศึกษาไว้ มองว่าการปฏิบัติต่อคนที่เป็นทรัพยากรมีความสำคัญ โดยมีความเชื่อว่าคนจะสามารถควบคุมและสั่งการตนเองเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรได้ โดยมองคนเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ มีอารมณ์ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน เงินมิใช่สิ่งล่อที่ สำคัญเพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยไปกว่าเงิน ปริมาณ การทำงานของคนงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพทางกายภาพเพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับ สภาพแวดล้อมทางสังคมของหน่วยงานด้วย อิทธิพลของกลุ่มมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงาน ขององค์กร การแบ่งแยกการทำงานตามลักษณะเฉพาะมิได้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเสมอไป จากแนวคิดตามทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ ได้เสนอหลักการบริหารคือ

1. ให้ความสำคัญกับปัญหาด้านจิตวิทยา ปัญหาด้านสังคมของแต่ละคน
2. คัดเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน นอกจากใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์แล้ว ควรให้มีการทดสอบทางด้านจิตวิทยาด้วย
3. พิจารณาถึงผลกระทบจากปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรมภายนอก
4. สนับสนุนการติดต่อสื่อสารของกลุ่มเป็นไปอย่างไม่เป็นทางการ
5. เปิดโอกาสให้คนงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

แนวคิดเกี่ยวกับเทศบาล

ความเป็นมาของเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งท้องถิ่นใด ขึ้นเป็นเทศบาลไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. จำนวนของประชากรในท้องถิ่นนั้น
2. ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ตามที่ กฎหมายกำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น
3. ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพของท้องถิ่นนั้นว่าจะสามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็วมากน้อยเพียงใด

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น กฎหมายได้กำหนดให้จัดตั้งเทศบาลขึ้นได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล
2. เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดหรือท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้ และซึ่งมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง
3. เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ห้าหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติ

โครงสร้างของเทศบาล

เดิมก่อนปี พ.ศ. 2543 เทศบาลในประเทศไทยมีเพียงรูปแบบเดียว คือ เทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรี แต่ในปัจจุบันภายหลังปี พ.ศ. 2543 เป็นต้นมา กฎหมายได้เปิดโอกาสให้เทศบาลมีรูปแบบเพิ่มขึ้นได้อีกรูปแบบหนึ่งก็คือ เทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรี ซึ่งเทศบาลใดจะใช้รูปแบบคณะเทศมนตรี หรือเทศบาลรูปแบบนายกเทศมนตรีให้ขึ้นอยู่กับเจตนาารมณ์ของประชาชนในเทศบาล

อย่างไรก็ตาม ในปลายปี พ.ศ. 2546 มีการแก้ไขกฎหมายเทศบาลอีกครั้ง เป็นผลให้เทศบาลคงเหลือเพียงรูปแบบเดียว คือ เทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรี หรือ นายกเทศมนตรี มาจากการเลือกตั้งโดยตรง และเป็นจุดสิ้นสุดเทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรี

สำหรับโครงสร้างของเทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรีนั้น มีโครงสร้างหลักที่คล้ายกับเทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรี แต่ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารของเทศบาลกับฝ่ายสภาเทศบาลเปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ เทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรี หัวหน้าฝ่ายบริหาร (นายกเทศมนตรี) และสมาชิกสภาเทศบาล มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทั้งคู่ และในขณะเดียวกัน นายกเทศมนตรีสามารถมี “ผู้ช่วย” ได้เช่นกัน แต่ผู้ช่วยของนายกเทศมนตรีในรูปแบบนี้จะไม่เรียกว่า “เทศมนตรี” แต่จะเรียกว่า “รองนายกเทศมนตรี” ซึ่งจำนวนของรองนายกเทศมนตรี จะมีได้เท่าใดขึ้นอยู่กับขนาดของเทศบาล

โครงสร้างภายในของเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2543 ได้กำหนดเรื่องโครงสร้างภายในของเทศบาลไว้อย่างกว้าง ๆ ดังนี้

1. สำนักงานปลัดเทศบาล
2. ส่วนราชการอื่นตามที่นายกเทศมนตรีประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงมหาดไทย

การกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักปลัดเทศบาลและส่วนราชการอื่นในข้างต้น ให้เป็นไปตามที่นายกเทศมนตรีประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงมหาดไทย นอกจากนี้ กระทรวงมหาดไทย โดยคณะกรรมการกลางเทศบาล (ก.ท.) ยังได้ประกาศ กำหนดการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการในเทศบาล ให้เทศบาลมีการแบ่งส่วนราชการดังต่อไปนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล
2. กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งประกอบด้วย

- 2.1 ส่วนราชการที่เป็นสำนักหรือกอง

- 2.1.1 การคลัง
- 2.1.2 การช่าง
- 2.1.3 การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- 2.1.4 การศึกษา
- 2.1.5 วิชาการและแผนงาน
- 2.1.6 การประปา
- 2.1.7 การแพทย์
- 2.1.8 การช่างสุขาภิบาล
- 2.1.9 สวัสดิการสังคม

- 2.2 หน่วยงานตรวจสอบภายใน

นอกจากนี้ในประกาศดังกล่าว ยังได้กำหนดรายละเอียดและหลักเกณฑ์ในการแบ่งส่วนราชการไว้เพิ่มเติม ดังนี้

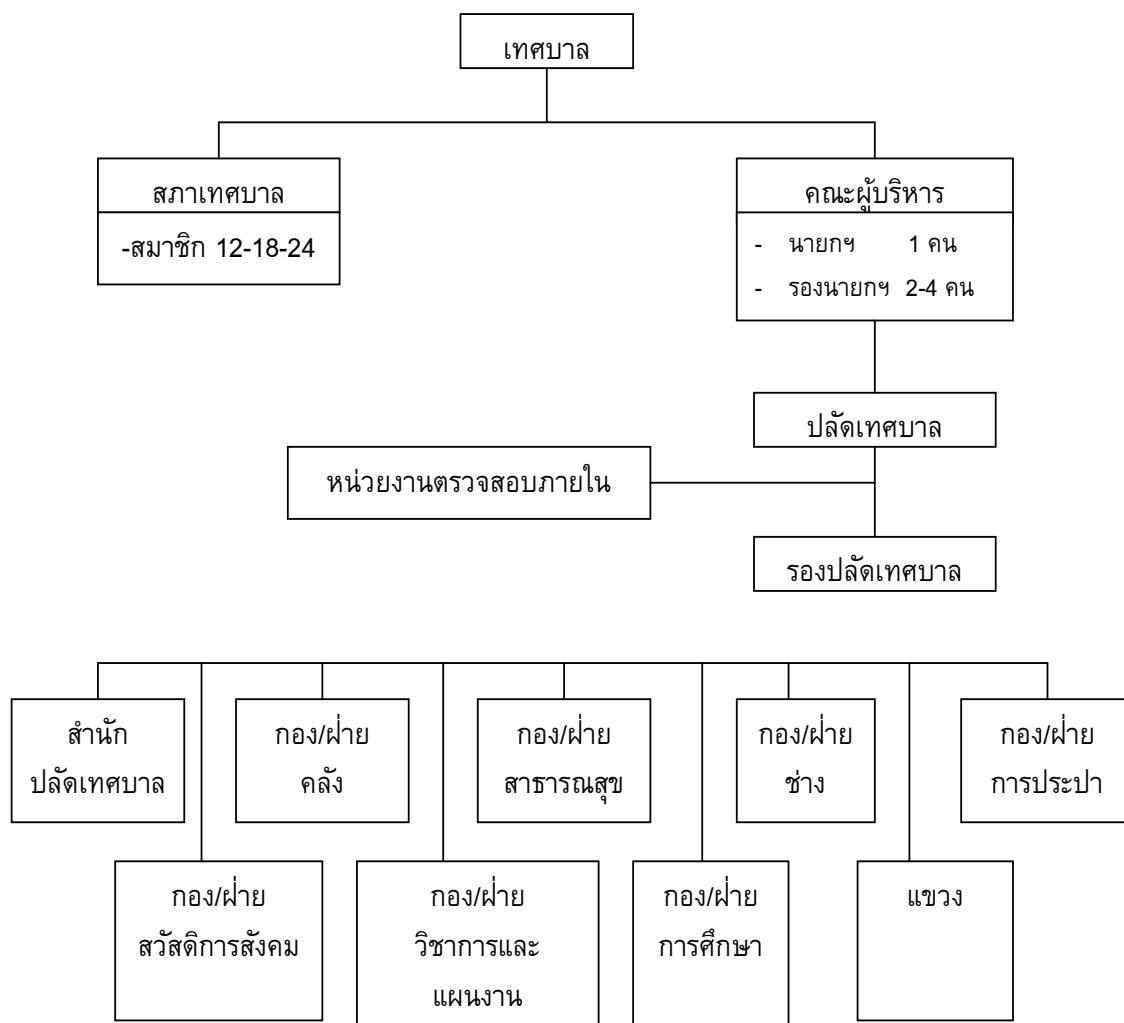
ก. เทศบาลอาจเปลี่ยนแปลงส่วนราชการต่าง ๆ (ที่เป็นสำนักหรือกอง) ได้ตาม ความจำเป็นและเหมาะสมของเทศบาล ทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) และต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของคณะกรรมการกลาง เทศบาลกำหนด (ก.กลาง เทศบาล)

ข. สำนักปลัดเทศบาลมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนัก กอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาล โดยเฉพาะ

ค. สำนัก กอง หรือ ส่วนราชการให้มีหน้าที่ตามที่เทศบาลกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.)

ง. การแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักปลัด สำนัก กอง หรือส่วนราชการให้กำหนด เป็นประกาศเทศบาล โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการเทศบาล (ก.ท.จ.)

จ. การจัดตั้ง การปรับปรุง การรวมหรือยุบส่วนราชการ ให้เทศบาลพิจารณาเสนอความเห็นและพิจารณาอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกันแล้วเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล พิจารณาให้ความเห็นชอบ



ภาพที่ 3 โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาล ตาม พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2543

การบริหารงานบุคคลของเทศบาล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ

การบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร และอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ไว้ดังต่อไปนี้

หมวด 1 คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม

หมวด 2 การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง

หมวด 3 อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

หมวด 4 การคัดเลือก

หมวด 5 การบรรจุแต่งตั้ง

หมวด 6 การย้าย

หมวด 7 การโอน

หมวด 8 การรับโอน

หมวด 9 การเลื่อนระดับ

หมวด 10 การเลื่อนระดับพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา

หมวด 11 การเลื่อนขึ้นเงินเดือน

หมวด 12 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

หมวด 13 วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

หมวด 14 กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ส่วนที่ 1 การสั่งพนักงานประจำเทศบาล

ส่วนที่ 2 การสั่งพนักงานเทศบาลไปช่วยปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ 3 การขออิมตัวข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างหน่วยงานอื่นมาช่วยปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 การพัฒนาพนักงานเทศบาล

ส่วนที่ 5 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 6 การลา

ส่วนที่ 7 เบ็ดเตล็ด

หมวดที่ 15 การบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง

ส่วนที่ 1 คุณสมบัติของลูกจ้าง

ส่วนที่ 2 การกำหนดตำแหน่ง การจ้าง อัตราค่าจ้าง และการแต่งตั้ง

ส่วนที่ 3 วินัยและการรักษาวินัย

ส่วนที่ 4 การออกจากราชการ

ส่วนที่ 5 การอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

ส่วนที่ 6 การลา

ส่วนที่ 7 การจ่ายค่าจ้างและทะเบียนลูกจ้าง

เนตรนภา อ่อนพินา (2553) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ประกอบไปด้วย ระบบการบริหารงานบุคคล การวางแผน การสรรหา การเสริมสร้างขวัญ และการดำเนินการทางวินัย การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

สายฝน สอนงาม (2553) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการวางแผนการวางแผนการวางระเบียบและข้อบังคับที่ปฏิบัติในองค์การหรือหน่วยงาน เพื่อให้ใช้ประโยชน์และรักษาทรัพยากรด้านมนุษย์ (Human resources) ให้มีประสิทธิภาพและปริมาณและปริมาณเพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้

อิสระ วงษ์ชนะ (2553) ได้แบ่งกระบวนการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย 7 ประการที่สำคัญคือ

1. การวางแผนกำลังคน หมายถึง ความพยายามให้มีกำลังคนพอเพียงเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติการกิจขององค์การให้สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์การในอนาคต

2. การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน หมายถึง การค้นหาบุคคลต่าง ๆ ที่มีความสามารถในการที่จะสมัครงานในตำแหน่งที่ว่างอยู่ใน

3. การคัดเลือก การคัดเลือกผู้สมัคร การสรรหา โดยการทดสอบการสัมภาษณ์ การตัดสินใจเลือกและการแนะนำงานเกณฑ์ การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำงานอาจมีลักษณะกว้างไปไม่เจาะจงแต่บางงานต้องมีความรู้วิชาชีพเฉพาะทางและใช้เทคนิคสูงขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานรวมทั้งความสำคัญของงานนั้นด้วย

4. การปฐมนิเทศ หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการพยายามแนะนำพนักงานใหม่ให้รู้จักหน่วยงาน ได้มีความรู้ความเข้าใจรู้หน้าที่ ตลอดจนผู้บริหารของหน่วยงานเพื่อนร่วมงานและเป็นการให้ข้อมูลให้พนักงาน ได้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในระยะแรกที่เข้าทำงานให้เกิดความประทับใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ได้ผลต่อไป

5. การบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การมอบหมายสั่งการให้ข้าราชการมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งและข้าราชการผู้นั้นจะได้รับเงินเดือนตามลำดับ และมีสิทธิใช้ฐานะแห่งการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

6. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การทำให้ความรู้แนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือการให้การศึกษาต่อเนื่องให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

7. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง

7.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่หน่วยงานพยายามจะทำการกำหนดให้ทราบแน่ชัดได้ว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพดีมากน้อยเพียงใด

7.2 การเลื่อนตำแหน่งงาน หมายถึง กระบวนการหนึ่งของการบรรจุแต่งตั้งและการแต่งตั้งให้พนักงาน ไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิมและมีอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้นด้วย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งกระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการวางแผน การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้ได้คนดีมีคุณวุฒิและมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรเพื่อสร้างบุคคลที่ปฏิบัติงานมุ่งมั่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยรวม

บุคลากรที่ปฏิบัติงานต่าง ๆ อยู่ในเทศบาลแห่งหนึ่ง ๆ นั้น ประกอบด้วยบุคคล 2 ฝ่ายด้วยกันคือ

1. ฝ่ายการเมือง ได้แก่ ผู้ที่เข้าดำรงตำแหน่งและพ้นจากตำแหน่งตามวิถีทางการเมือง บุคลากรฝ่ายนี้ ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล และคณะเทศมนตรี

2. ฝ่ายประจำ ได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานประจำของเทศบาลซึ่งกฎหมายกำหนดให้เรียกว่า พนักงานเทศบาล

สำหรับการบริหารงานบุคคลในที่นี้ขอมุ่งเน้นศึกษาเฉพาะบุคลากรฝ่ายประจำหรือพนักงานเทศบาลเป็นสำคัญระบบบริหารงานบุคคลจำแนกได้ ดังนี้

2.1 ระบบและองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของเทศบาล

ระบบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลไทยเป็นระบบที่ให้มิคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในระดับชาติรัฐบาลเป็นผู้วางหลักและควบคุมการดำเนินงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลทุกแห่งทั่วประเทศ ทั้งนี้โดยคาดหวังที่จะให้เกิดเสถียรภาพและความมั่นคงในการบริหารการปกครองประเทศเป็นสำคัญส่วนในระดับที่ต่ำกว่าลงไปในให้มีการจัดตั้งอนุกรรมการบริหารงานบุคคลลดหลั่นกันลงไปจนถึงเทศบาลแต่ละแห่ง

2.1.1 คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของเทศบาลในระดับชาติซึ่งมีอยู่เพียงองค์กรเดียวมีองค์ประกอบ ดังนี้

- 2.1.1.1 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นประธานกรรมการ
 - 2.1.1.2 ปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นกรรมการ
 - 2.1.1.3 อธิบดีกรมการปกครอง เป็นกรรมการ
 - 2.1.1.4 อธิบดีกรมโยธาธิการ เป็นกรรมการ
 - 2.1.1.5 อธิบดีกรมบัญชีกลาง เป็นกรรมการ
 - 2.1.1.6 เลขาธิการคุรุสภา เป็นกรรมการ
 - 2.1.1.7 เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เป็นกรรมการ
 - 2.1.1.8 ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข เป็นกรรมการ
 - 2.1.1.9 ผู้ที่ได้รับเลือกและแต่งตั้งจาก ก.ท. คนหนึ่ง เป็นกรรมการ
- ส่วนอำนาจหน้าที่ของ ก.ท. นั้นกฎหมายว่าด้วยระเบียบพนักงานเทศบาล

บัญญัติให้ ก.ท. มีฐานะและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้สำหรับคณะรัฐมนตรีและคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนนอกจากนี้ยังกำหนดให้มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ออกกฎหมายว่าด้วยระเบียบพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในกรณีที่ถูกกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนดให้ออกกฎหมาย
2. อนุมัติโอนพนักงานเทศบาลของเทศบาลหนึ่งไปเป็นพนักงานเทศบาลอีกเทศบาลหนึ่งและอนุมัติการรับโอนข้าราชการมาเป็นพนักงานเทศบาล
3. มีมติให้โอนพนักงานเทศบาลของเทศบาลหนึ่งไปเป็นพนักงานเทศบาลอีกเทศบาลหนึ่งเพื่อประโยชน์แก่งานของทางราชการตามระเบียบที่ ก.ท. กำหนด
4. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการวิสามัญให้ปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ ก.ท. มอบหมาย

5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. 2519 กำหนดว่าเป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ท.

2.1.2 คณะอนุกรรมการพนักงานประจำจังหวัด (อ.ก.ท. จังหวัด) เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของเทศบาลในระดับจังหวัด โดยทุกจังหวัดจะมีอยู่ 1 องค์กร ซึ่งประกอบด้วยบุคคลต่อไปนี้

- 2.1.2.1 ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธานกรรมการ
- 2.1.2.2 รองผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นอนุกรรมการ
- 2.1.2.3 ปลัดจังหวัด เป็นอนุกรรมการ
- 2.1.2.4 หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด เป็นอนุกรรมการ

กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ แต่งตั้งไปประจำจังหวัดกฎหมายได้กำหนดให้ คณะอนุกรรมการพนักงานเทศบาลประจำจังหวัด (อ.ก.ท. จังหวัด) มีหน้าที่ช่วย ก.ท. ปฏิบัติการ ในจังหวัดนั้นและให้ อ.ก.ท. จังหวัดมีฐานะและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายระเบียบข้าราชการ พลเรือนกำหนดไว้สำหรับคณะอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนกระทรวง (อ.ก.พ. กรม)

2.1.3 คณะอนุกรรมการพนักงานเทศบาลประจำเทศบาล (อ.ก.ท. เทศบาล) เป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในระดับต่ำสุดโดยมีอยู่ในเทศบาลทุกแห่ง และมีองค์ประกอบ ดังนี้

2.1.3.1 นายเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ

2.1.3.2 เทศมนตรี เป็นอนุกรรมการ

2.1.3.3 ปลัดเทศบาล เป็นอนุกรรมการ

2.1.3.4 รองปลัดเทศบาล เป็นอนุกรรมการ

2.1.3.5 สมุหบัญชีเป็นอนุกรรมการ

2.1.3.6 หัวหน้าส่วนการบริหารตามที่ ก.ท. กำหนดในเทศบาลนั้น

เป็นอนุกรรมการ

2.1.3.7 อนุกรรมการคนหนึ่งหรือพนักงานเทศบาลอื่น ๆ เป็นอนุกรรมการ ที่ได้รับการแต่งตั้งกฎหมายได้กำหนดให้ อ.ก.ท.เทศบาลมีหน้าที่ช่วย อ.ก.ท. จังหวัด และ ก.ท. ปฏิบัติงานในเทศบาลนั้นและให้ อ.ก.ท. เทศบาลมีฐานะและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้สำหรับคณะอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนประจำ จังหวัด (อ.ก.พ. จังหวัด)

2.2 ระเบียบและวิธีการบริหารบุคคลของพนักงานเทศบาลระเบียบบริหารบุคคล ของพนักงานเทศบาล (และพนักงานท้องถิ่นอื่น ๆ) ได้ยึดหลักการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ พลเรือนเป็นแนวทางการปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นเรื่องการกำหนดประเภทชั้นตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบ การรักษาวินัยหรือเรื่องอื่นก็ตาม แต่เดิมนั้นการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการพลเรือนเป็นไปตามระบบการจำแนกชั้นยศ (Rank classification) การบริหารงาน บุคคลของเทศบาลก็ได้ใช้ระบบการจำแนกชั้นยศด้วย ดังจะเห็นได้จากการจำแนกประเภทของ พนักงานเทศบาลออกเป็น 2 ประเภท คือพนักงานเทศบาลสามัญและพนักงานเทศบาลวิสามัญ และมีการจำแนกชั้นของพนักงานเทศบาลสามัญออกเป็น 5 ชั้น เหมือนกับข้าราชการพลเรือนคือ ชั้นจัตวาตรี โท เอก และพิเศษนอกจากนี้ยังมีการกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลวิสามัญ ออกเป็น 6 ตำแหน่ง จากตำแหน่งต่ำสุดถึงสูงสุดคือ เสมียนตราประจำแผนก หัวหน้ากองอำนาจการ กองผู้อำนวยการฝ่ายรองปลัดเทศบาล และปลัดเทศบาลต่อมาเมื่อการบริหารงานของบุคคลของ

ข้าราชการพลเรือนได้เปลี่ยนมาใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง (Position classification) เมื่อ พ.ศ. 2518 การบริหารงานบุคคลของเทศบาลก็ได้เปลี่ยนมาใช้ระบบนี้ด้วย ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างของการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ (กุลธร ธนาพงศธร, 2531, หน้า 354-356)

2.2.1 ได้ยกเลิกพนักงานเทศบาลประเภทวิสามัญโดยคงเหลือเพียงประเภทเดียวคือพนักงานเทศบาลสามัญ

2.2.2 ได้ยกเลิกชั้นของพนักงานเทศบาลทั้งหมดแล้วให้กำหนดระดับเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไว้เป็นหลักเกณฑ์โดยพิจารณาลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานเช่นเดียวกันกับ (ก.พ.)

2.2.3 การสรรหาและเลือกสรรพนักงานเทศบาลกฎหมายว่าด้วยระเบียบพนักงานเทศบาลได้ระบุให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้อง ข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้บังคับแก่พนักงานเทศบาลโดยอนุโลมดังนั้นไม่ว่าจะเป็นเรื่องของ คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นพนักงานก็ดีหรือในเรื่องวิธีการและขั้นตอนของการสรรหา และเลือกพนักงานก็ตีรวมทั้งการบรรจุและแต่งตั้งจึงมีลักษณะโดยทั่วไปคล้ายคลึงกับการสรรหา และเลือกสรรข้าราชการพลเรือนสามัญแทบทุกประการ

2.2.4 การเลื่อนระดับพนักงานเทศบาลมีวิธีดำเนินการได้ 3 วิธี คือ

2.2.4.1 การสอบการเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีการสอบ ในระดับ 3, 4, 5 และ 6 เพื่อวัดความรู้ความสามารถให้เหมาะสมในการเข้าดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ผู้มีสิทธิสมัครจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดไว้ตัวอย่างเช่น การเลื่อนระดับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 6 นั้น กำหนดไว้ว่าผู้สมัครสอบจะต้องมี คุณสมบัติ ดังนี้

ก ได้ดำรงตำแหน่งในระดับ 5 หรือเทียบเท่ามาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี และได้ปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

ข ได้ดำรงตำแหน่งในระดับ 4 หรือเทียบเท่ามาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 4 ปี และได้ปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

2.2.4.2 การคัดเลือกการเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีการคัดเลือก ในระดับ 3, 4, 5 และ 6 เป็นการยกเว้นบางกรณีที่ไม่ต้องสอบเมื่อเห็นว่ามีคุณสมบัติและมีเหตุผล อันสมควรแต่จะต้องขออนุมัติ ก.ท.

2.2.4.3 การปรับให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นการเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยวิธีการปรับให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจะใช้เฉพาะกรณีระดับ 2 และระดับ 7 เท่านั้น โดยมีเงื่อนไข ว่าอัตราเงินเดือนของผู้ที่จะได้รับเลื่อนระดับจะต้องถึงขั้นค่าของระดับที่จะเลื่อนและจะต้องมี คุณสมบัติเข้าข่ายตามหลักเกณฑ์ ก.พ. หรือ ก.ท. กำหนดไว้ด้วย

2.2.5 ผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้งกฎหมายได้กำหนดผู้ที่มีอำนาจบรรจุบุคคลเข้าทำงานเป็นพนักงานเทศบาลและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

2.2.5.1 การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาลรองปลัดเทศบาลสมุหบัญชีหรือให้ดำรงตำแหน่งอื่นตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป ให้นายกเทศมนตรี โดยอนุมัติของ ก.ท. เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

2.2.5.2 การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 4 ลงมาให้ นายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ มีจำนวน 3 เทศบาล ได้แก่ เทศบาลเมืองปรกฟ้า เทศบาลตำบลเกาะจันทร์ และเทศบาลตำบลท่าบุญมี โดยมีรูปแบบการบริหารงานบุคคลใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมข้อมูลทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ เพื่อประกอบการศึกษาการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

เทศบาลเมืองปรกฟ้า

เทศบาลเมืองปรกฟ้ามีชื่อเดิมว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ เป็นสภาตำบล และได้จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 และต่อมาได้ยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลเมืองปรกฟ้าตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2554 (ข้อมูลจากเทศบาลเมืองปรกฟ้า ณ วันที่ 1 เมษายน 2558) เทศบาลเมืองปรกฟ้า ตั้งอยู่ที่ถนนเกาะจันทร์-ปรกฟ้า บ้านเกาะจันทร์ หมู่ที่ 1 ตำบลเกาะจันทร์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ห่างจากอำเภอเกาะจันทร์ ประมาณ 00.300 กิโลเมตร มีเนื้อที่โดยประมาณ 182.06 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 113,790 ไร่

วิสัยทัศน์ของเทศบาลเมืองปรกฟ้า

“เทศบาลเมืองปรกฟ้า เป็นเทศบาลที่มีการบริหารจัดการแนวใหม่มุ่งสร้างเศรษฐกิจ และสังคมชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

โครงสร้างของเทศบาลเมืองปรกฟ้า ประกอบด้วย

1. สภาเทศบาลเมืองปรกฟ้า ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งจำนวน 3 เขตเลือกตั้ง เขตละ 6 คน รวม 18 คน มีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติตรวจสอบการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารให้เป็นไปตามนโยบายแผนพัฒนาระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ

2. ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี จำนวน 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชนรองนายกเทศมนตรี จำนวน 3 คน เลขานุการนายกเทศมนตรี จำนวน 1 คน ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี จำนวน 2 คน ซึ่งมาจากการแต่งตั้งของนายกเทศมนตรี มีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงานของเทศบาลเมืองปรกฟ้า ให้เป็นไปตามนโยบายแผนพัฒนาระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ โดยรองนายกเทศมนตรี ทำหน้าที่ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของนายกตามที่ได้รับมอบหมาย

3. นอกจากสภาเทศบาล และฝ่ายบริหารแล้วยังมีข้าราชการประจำ เรียกว่า พนักงานเทศบาลถูกจ้างประจำพนักงานจ้าง โดยมีปลัดเทศบาลเมืองปรกฟ้าเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในงานประจำทั่วไป และแบ่งการบริหารงานออกเป็นส่วนต่าง ๆ จำนวน 6 ส่วนราชการตามปริมาณ และคุณภาพของงาน ดังนี้

3.1 สำนักงานปลัดมีหน้าที่ ควบคุม ดูแล รับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล งานป้องกัน และงานบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง การบริการประชาชน ดูแลจัดการประชุมสภาฯ จัดเตรียมให้บริการด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการเลือกตั้ง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.2 กองคลัง มีหน้าที่ ควบคุม ดูแล รับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านการพัฒนารายได้ การเงินและบัญชี การจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ งานสถิติการคลัง รวมทั้งงานบริการแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน การจัดซื้อจัดจ้าง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.3 กองช่างมีหน้าที่ ควบคุม ดูแล รับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านการควบคุมอาคาร และขออนุญาตปลูกสร้างอาคาร การควบคุมผังเมือง และการจัดทำผังเมือง งานวิศวกรรมโยธา งานสถาปัตยกรรม งานบำรุงรักษาทาง และสะพานงานบำรุงรักษาสาธารณูปโภค งานติดตั้งเสาไฟฟ้า งานสาธารณะ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.4 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ ควบคุม ดูแล รับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านบริการทางการแพทย์งานวิชาการ และแผนงานด้านสาธารณสุข งานเวชกรรมสังคม งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานรักษาความสะอาดสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.5 กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ ควบคุมดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านบริหารและวิชาการทางการศึกษา งานโรงเรียน งานนิตศการศึกษ งานกิจกรรมนักศึกษา งานเผยแพร่และแนะแนวการศึกษา งานการศึกษานอกโรงเรียน งานด้านสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน งานพัฒนาชุมชน งานทางด้านประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรม และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.6 กองวิชาการและแผนงานมีหน้าที่ ควบคุมดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานงาน วิเคราะห์นโยบายและแผน งานจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งานจัดทำแผนชุมชน งานจัดทำแผนดำเนินงาน การจัดทำแผนพัฒนาสามปี การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนกิจกรรม การรายงานผลการดำเนินงานของนายกเทศมนตรี การติดตามประเมินผล การดำเนินงานแผนงาน/ โครงการ การรายงานผลการดำเนินงานแผนงาน/ โครงการ งานรวบรวม ข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณงานเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำ งบประมาณงานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาลและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานศึกษาหาหลักฐานรายได้ใหม่ ๆ ของเทศบาลงานการ โอนงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม งานนิติการ งานทางกฎหมายเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมาย ร่างและพิจารณา ตรวจร่างเทศบัญญัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้องงานจัดทำนิติกรรม รวบรวม ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการตามกฎหมายงานสอบสวน ตรวจพิจารณาดำเนินการ เกี่ยวกับวินัยพนักงานเทศบาลและการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์งานสอบสวนและเปรียบเทียบ การกระทำที่ละเมิดเทศบัญญัติงานควบคุมภายใน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

บุคลากรของเทศบาลเมืองปรกฟ้า อัตรากำลังของเทศบาลเมืองปรกฟ้า มีจำนวนบุคลากร ทั้งหมด 84 คน ดังต่อไปนี้ (ข้อมูลจากเทศบาลเมืองปรกฟ้า ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2558)

1. นายกเทศมนตรีเมืองปรกฟ้า	จำนวน 1 คน (ฝ่ายบริหาร)
2. รองนายกเทศมนตรีเมืองปรกฟ้า	จำนวน 3 คน (ฝ่ายบริหาร)
3. เลขานุการนายกเทศมนตรีเมืองปรกฟ้า	จำนวน 2 คน (ฝ่ายบริหาร)
4. ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีเมืองปรกฟ้า	จำนวน 1 คน (ฝ่ายบริหาร)
5. ที่ปรึกษาพิเศษนายกเทศมนตรีเมืองปรกฟ้า	จำนวน 1 คน (ฝ่ายบริหาร)
6. สมาชิกสภาเทศบาลเมืองปรกฟ้า	จำนวน 18 คน (ฝ่ายนิติบัญญัติ)
7. พนักงานเทศบาล	จำนวน 21 คน
8. ลูกจ้างประจำ	จำนวน 4 คน
9. พนักงานจ้าง	จำนวน 33 คน

ภารกิจและหน้าที่ของเทศบาลเมืองปรกฟ้า

ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลเมืองปรกฟ้ามีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาชุมชน ทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมและมีหน้าที่ต้องทำในเขตอำเภอเกาะจันทร์ ดังนี้

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูล

ฝอยและสิ่งปฏิกูล

3. ป้องกันโรคและระยัยโรคติดต่อ
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และคนพิการ
7. คุ้มครองบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือให้ตาม

ความจำเป็นและสมควร

ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลเมืองปรกฟ้าอาจจัดทำกิจกรรมใด ๆ ในเขตเทศบาลเมืองปรกฟ้า ดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
2. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
3. ให้มีและบำรุงและรักษาทางระบายน้ำ
4. ให้มีและบำรุงสถานที่การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
7. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
8. การคุ้มครองและคุ้มครองทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
9. หาผลประโยชน์ของทรัพย์สินของเทศบาล
10. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
11. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
12. การท่องเที่ยว
13. การผังเมือง

เทศบาลตำบลเกาะจันทร์

เทศบาลตำบลเกาะจันทร์ได้รับการยกฐานะมาจากสุขาภิบาลเกาะจันทร์ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 ตั้งแต่วันที่ 25 พฤษภาคม 2542 (เดิมสุขาภิบาลเกาะจันทร์โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 110 ตอนที่ 116 ลงวันที่ 23 สิงหาคม 2536)

เทศบาลตำบลเกาะจันทร์ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่บางส่วนของตำบลเกาะจันทร์คือพื้นที่หมู่ 1 และหมู่ 14 เพียงบางส่วนในเขตอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี อยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอพนัสนิคม ระยะทางประมาณ 23 กิโลเมตร ตามทางหลวงจังหวัดหมายเลข 3341

เกาะโพธิ์-เกาะจันทร์ เทศบาลตำบลเกาะจันทร์ มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ 9.48 ตารางกิโลเมตร มีประชากรรวมทั้งหมด 1,710 คน แยกเป็นชาย 2,849 คน หญิง 1,861 คน จำนวนครัวเรือน 1,265 ครัวเรือน (ข้อมูลจากเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ ณ วันที่ 1 เมษายน 2558)

วิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลเกาะจันทร์

“เทศบาลตำบลเกาะจันทร์เมืองน่าอยู่ คู่เศรษฐกิจพอเพียง”

โครงสร้างของเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ ประกอบด้วย

1. ฝ่ายสภาเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง จำนวน 2 เขตเลือกตั้ง เขตละ 6 คน รวม 12 คน มีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ โดยเลือกกันเองทำหน้าที่เป็นประธานสภาเทศบาล 1 คน และรองประธานสภาเทศบาล 1 คน มีวาระการดำรงตำแหน่งตามวาระของสมาชิกสภาเทศบาล

2. ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี จำนวน 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชนรองนายกเทศมนตรี จำนวน 2 คน เลขานุการนายกเทศมนตรี จำนวน 1 คน ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี จำนวน 1 คน ซึ่งมาจากการแต่งตั้งของนายกเทศมนตรี มีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงานของเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ ให้เป็นไปตามนโยบาย แผนพัฒนาระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ โดยรองนายกเทศมนตรี ทำหน้าที่ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของนายกตามที่ได้รับมอบหมาย

3. ฝ่ายข้าราชการประจำ เรียกว่า พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยมีปลัดเทศบาลตำบลเกาะจันทร์เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในงานประจำทั่วไป และแบ่งการบริหารงานออกเป็นส่วนต่าง ๆ จำนวน 5 ส่วนราชการ ดังนี้

3.1 สำนักงานปลัดมีหน้าที่ รับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านการบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง การบริการประชาชน ดูแลจัดการประชุมสภาฯและงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.2 กองคลัง มีหน้าที่ ควบคุม ดูแล รับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านการคลังของเทศบาล งานพัฒนารายได้ การเงินและบัญชี การจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ การจัดซื้อจัดจ้าง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.3 กองช่างมีหน้าที่ ควบคุม ดูแล รับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านการควบคุมอาคาร และขออนุญาตปลูกสร้างอาคาร งานบำรุงรักษาทางและสะพานงานบำรุงรักษาสาธารณูปโภค งานไฟฟ้าสาธารณะ งานสวนสาธารณะ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.4 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ ควบคุม ดูแล รับผิดชอบงานด้านสาธารณสุข งานรักษาความสะอาดสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.5 กองการศึกษา มีหน้าที่ ควบคุมดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านบริหารและวิชาการทางการศึกษา งานโรงเรียน งานด้านสังคมสงเคราะห์งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน งานพัฒนาชุมชน งานทางด้านประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรม และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

อัตรากำลังของเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ อัตรากำลังของเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 79 คน ดังต่อไปนี้ (ข้อมูลจากเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2558)

1. นายกเทศมนตรีตำบลเกาะจันทร์	จำนวน 1 คน (ฝ่ายบริหาร)
2. รองนายกเทศมนตรีตำบลเกาะจันทร์	จำนวน 2 คน (ฝ่ายบริหาร)
3. เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลเกาะจันทร์	จำนวน 1 คน (ฝ่ายบริหาร)
4. ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลเกาะจันทร์	จำนวน 1 คน (ฝ่ายบริหาร)
5. สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเกาะจันทร์	จำนวน 12 คน (ฝ่ายนิติบัญญัติ)
6. พนักงานเทศบาล	จำนวน 15 คน
7. ลูกจ้างประจำ	จำนวน 7 คน
8. พนักงานจ้าง	จำนวน 41 คน

ภารกิจและหน้าที่ของเทศบาลตำบลเกาะจันทร์

ตามมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 รวมทั้งที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 13 พ.ศ. 2552 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลเกาะจันทร์มีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
3. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
7. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

8. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

9. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

มาตรา 51 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลเกาะจันทร์ อาจจัดทำกิจการใด ๆ

ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
3. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
4. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
5. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
6. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
8. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
9. เทศพาณิชย์

เทศบาลตำบลทำบุญมี

เทศบาลตำบลทำบุญมี ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี อยู่ห่างจาก อำเภอพนัสนิคม เป็นระยะทางประมาณ 13 กิโลเมตร ตามทางหลวงจังหวัดหมายเลข 3246 (สายเกาะโพธิ์-พนัสนิคม) และระยะทางถึงกรุงเทพมหานคร ประมาณ 116 กิโลเมตร มีพื้นที่รวมทั้งสิ้น 7.63 ตารางกิโลเมตร คิดเป็นพื้นที่ประมาณ 4,767 ไร่ ครอบคลุมพื้นที่ส่วนใหญ่ของหมู่ที่ 4 ตำบลทำบุญมี และบางส่วนของหมู่ที่ 1, 2, 5, 10 และ 12 ของตำบลทำบุญมีแบ่งเป็นชุมชนย่อยต่าง ๆ จำนวน 8 ชุมชน (ข้อมูลจากเทศบาลตำบลทำบุญมี ณ วันที่ 1 เมษายน 2558)

วิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลทำบุญมี

“ทำบุญมีเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี มีเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ประชาคมอาเซียน”

โครงสร้างของเทศบาลตำบลทำบุญมี ประกอบด้วย

1. ฝ่ายสภา สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิก 12 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีหน้าที่ในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษาในการบริหารงานของคณะผู้บริหาร และพิจารณาการออกเทศบัญญัติ

2. ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี 1 คน รองนายกเทศมนตรี 2 คน ปลัดเทศบาล 1 คน และเลขานุการนายกเทศมนตรี 2 คน

3. ฝ่ายพนักงาน ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบในงานประจำทั่วไปของเทศบาล มีหัวหน้าส่วนการงานทั้ง 5 ส่วน เป็นผู้ช่วย ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา

อัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าบุญมี อัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าบุญมี มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 86 คน ดังต่อไปนี้ (ข้อมูลจากเทศบาลตำบลท่าบุญมี ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2558)

1. นายกเทศมนตรีตำบลท่าบุญมี	จำนวน 1 คน (ฝ่ายบริหาร)
2. รองนายกเทศมนตรีตำบลท่าบุญมี	จำนวน 2 คน (ฝ่ายบริหาร)
3. เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลท่าบุญมี	จำนวน 1 คน (ฝ่ายบริหาร)
4. ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลท่าบุญมี	จำนวน 1 คน (ฝ่ายบริหาร)
5. สมาชิกสภาเทศบาลตำบลท่าบุญมี	จำนวน 12 คน (ฝ่ายนิติบัญญัติ)
6. พนักงานเทศบาล	จำนวน 18 คน
7. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	จำนวน 51 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยราชการต่าง ๆ และได้นำมาเป็นแนวทางในการศึกษาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ ดังนี้

สุภาวดี วาทีธรรมคุณ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทของข้าราชการกลุ่มสาขาวิชาของข้าราชการและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้มาวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามประเภทของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วย ข้าราชการสาย ก 163 คน สาย ข 49 คน สาย ค และข้าราชการสาย ก ที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่บริหารตั้งแต่หัวหน้าภาควิชาขึ้นไป 57 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 269 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมมีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าข้าราชการมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านพัฒนาบุคลากร ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านองค์กรบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินบุคลากร ด้านการเข้าสู่ระบบ และด้านอัตราเงินเดือน-ค่าตอบแทน และมีความเห็นในระดับปานกลางเพียงด้านเดียว คือ ด้านสถานภาพของบุคลากร 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทของข้าราชการ และประสบการณ์ในการทำงานปรากฏผล ดังนี้ 2.1) เปรียบเทียบความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทของข้าราชการสาย ก สาย ข และ สาย ค โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ยกเว้นด้านอัตราเงินเดือน-ค่าตอบแทน ข้าราชการสาย ก กับ สาย ข แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยข้าราชการสาย ก มีความคิดเห็นมากกว่าสาย ข 2.2) เปรียบเทียบความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาของข้าราชการ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ยกเว้นด้านสิทธิประโยชน์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ 2.3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 ปี ถึง 5 ปี ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไปถึง 10 ปี และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

แส สิงห์ชิต (2547) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี มีความมุ่งหมายของการศึกษา 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลเมืองวารินชำราบที่มีความแตกต่างกันในเรื่องระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นบุคลากรของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 107 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.945

ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรเทศบาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านความปลอดภัยและการให้บริการสุขภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร และมีความคิดเห็นด้วย อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคล และด้านการวางแผนการบริหารงานบุคคล 2) บุคลากรเทศบาลที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21-30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ด้านการได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 10 ปีลงมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีความคิดเห็นมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีความคิดเห็นด้วยมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ 31 ปีขึ้นไป 11-20 ปี และ 10 ปีลงมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความปลอดภัยและการให้บริการสุขภาพ มีความคิดเห็นด้วยมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ 11.20 ปี และ 10 ปีลงมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสรุป บุคลากรเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และบุคลากรเทศบาลที่มีประสบการณ์ 21-30 ปี มีความคิดเห็นด้วยกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ 31 ปีขึ้นไป 11-20 ปี และ 10 ปีลงมา ในด้านการได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคล ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ และด้านความปลอดภัยและการให้บริการสุขภาพ

อรัชพร แม้นเลิศ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองสระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองสระบุรี 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองสระบุรี โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและประสบการณ์การทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองสระบุรี โดยภาพรวมมีความพึงพอใจระดับมาก พอจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการคัดเลือกสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนา ฝึกอบรมบุคลากร ด้านการรักษาระเบียบวินัย ด้านการให้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ด้านการประเมินผล การเลื่อนระดับ การโอนย้าย และด้านการให้พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จากผลการศึกษา ถ้าองค์กรต้องการจะเพิ่มระดับ

ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคล ควรมีการประชุมเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะ ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การอาจมีผลกระทบต่อคุณภาพในการทำงานและประสิทธิผล ของงานต่อไปในอนาคต

สิตาพร เครือคำ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเป็ริง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อเป็นการศึกษา การบริหารงานบุคคล ในด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล ด้านการให้ได้ว่าซึ่งบุคลากร (การสรรหาและการคัดเลือก) ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็ริง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 37 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการใช้แบบสอบถาม ปลายเปิดและสัมภาษณ์ตามแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงานระหว่าง 2-5 ปี การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็ริง ตามความเห็นของบุคลากร ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนทรัพยากร บุคคลส่วนใหญ่เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเป็ริง มีการกำหนดเป้าหมายทรัพยากรบุคคล และมีการวางแผนในระยะยาว แต่บุคลากรภายในองค์การไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนและ ในการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคลรวมไปถึงการจัดเก็บข้อมูล ของบุคลากรภายในองค์การที่มีการจัดเก็บไม่เป็นระบบ 2) ด้านการให้ได้ว่าซึ่งบุคลากร (การสรรหา และการคัดเลือก) ส่วนใหญ่บุคลากรเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเป็ริง มีการกำหนดแผน การสรรหาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ไม่มีการประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ข่าวสารการสรรหา บุคลากรให้บุคคลทั่วไปทราบอย่างทั่วถึง มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครในด้านความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสม มีการกำหนดวิธีการคัดเลือกบุคลากรที่เชื่อถือได้และ มีการประเมินผลการดำเนินการสรรหาบุคคล 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ตรงกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ และมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเพียงพอแล้ว แต่ไม่มีการจัดกระบวนการ พัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และการประเมินหรือทดสอบผล หลังการฝึกอบรมสัมมนาไม่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากร ส่วนใหญ่เห็นว่า มีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างเหมาะสมแล้ว แต่ไม่มีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรทราบหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดวัตถุประสงค์และระยะเวลาในการประเมินผลไว้อย่างเหมาะสม มีการประเมินผล

การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และไม่มีให้นำผลการประเมินไปพิจารณาความดีความชอบ
 อย่างเป็นธรรม 5) ด้านสวัสดิการ บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าไม่มีการวางแผนการจัดหาสวัสดิการ
 ให้แก่ข้าราชการและพนักงานทุกคนในองค์กร ไม่มีการสำรวจความต้องการของบุคลากร
 เพื่อวางแผนการจัดหาสวัสดิการและองค์การควรสนับสนุนการจัดตั้งส่วนสวัสดิการเพื่อดำเนินงาน
 ด้านสวัสดิการให้แก่บุคลากรทุกคนในองค์กร องค์การควรสนับสนุนการให้ทุนการศึกษาต่อ
 แก่บุคลากรทุกคนในองค์กร บุคลากรเห็นด้วยกับการจัด โครงการตรวจสุขภาพฟรีให้แก่บุคลากร
 ในองค์กรทุกคน ปีละ 1 ครั้ง

อริชัย เกตุจันทร์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 ตามการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ศึกษาเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด
 ภาคกลาง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่ประกอบด้วย ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ มิติ
 ความมีอิสระในการบริหารงาน กระบวนการบริหารจัดการท้องถิ่น และปัจจัยสภาพแวดล้อม
 ภายในอันมีมิติการนำองค์การ ยุทธศาสตร์ คุณธรรมและมาตรฐานจริยธรรม และการมุ่งเน้น
 ทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบ รวมถึงศึกษาอิทธิพลของการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ที่มี
 ผลต่อการจำแนกผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคล จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)
 ในเขตจังหวัดภาคกลาง รูปแบบ อบจ. เทศบาล และ อบต. จำนวน 140 แห่ง โดยสุ่มตัวอย่าง
 แบบ Multistage stratified sampling และเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามกับ
 กลุ่มเป้าหมายที่เป็นปลัด อปท. รองปลัด อปท. และผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วน ได้รับ
 แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวนทั้งสิ้น 575 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
 เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ใช้สถิติสหสัมพันธ์คาโนนิกอล และการวิเคราะห์จำแนกพหุ
 ทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า อปท. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลในด้าน
 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพร้อมรับผิด และคุณภาพชีวิต
 และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานระดับสูง และพบสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างมิติ
 การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ทุกมิติ กับผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 อย่างไรก็ดีเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยเทคนิคการวิเคราะห์จำแนกพหุ ปรากฏว่า มี 3 มิติ คือ
 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กระบวนการบริหารจัดการท้องถิ่น คุณธรรมและมาตรฐาน
 จริยธรรม ที่มีอิทธิพลต่อการจำแนกระดับผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ข้อค้นพบ
 จากการวิจัย จึงเสนอให้ผู้บริหารท้องถิ่นนำหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่มาใช้ในการ
 การบริหารจัดการบุคลากร โดยมุ่งให้ความสำคัญกับมิติที่มีอิทธิพลต่อการจำแนกผลสัมฤทธิ์
 การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เนตรนภา อ่อนพินา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาวิจัยดังนี้ 1) เพื่อศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย 2) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาในการ บริหารงานบุคคลของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลศรีพนา และเทศบาลตำบลท่าสะอาด จำนวน 203 คน ได้มาจากการสุ่มแบบ เจาะจง (Purposive sampling) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ สมมติฐาน ได้แก่ Independent t-test และ F-test (One-way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรเทศบาลตำบลโดยรวมและรายด้าน จำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่เห็นว่ามีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายด้าน 2 ด้าน คือด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ออกจากงานและ บำเหน็จบำนาญอยู่ในระดับปานกลาง และเห็นว่ามีปัญหาอีก 2 ด้าน คือด้านการสรรหาบุคคลและ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบวินัยอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากร เทศบาลตำบลที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอเซกาเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกาเฉพาะด้านการสรรหาบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 4) บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกาโดยรวมด้านการพัฒนา บุคลากรและด้านการให้ออกจากงานและบำเหน็จบำนาญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 5) บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกาด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ออกจากงานและบำเหน็จบำนาญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปบุคลากรเทศบาลตำบลโดยรวมและจำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ใน การทำงานส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมและเป็นรายด้าน 2 ด้านอยู่ใน ระดับปานกลางและเห็นว่ามีปัญหาอีก 2 ด้านอยู่ในระดับมากบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา

และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันเห็นว่ามีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งข้อสนเทศนี้สามารถนำไปพัฒนาปรับปรุงปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเพื่อเพิ่มประสิทธิผลให้มากยิ่งขึ้น

สายฝน สวานงาม (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ในการศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด การศึกษาครั้งนี้ศึกษาจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำนวน 323 คน ที่สังกัดในเทศบาลตำบล 3 แห่ง ในเขตพื้นที่อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย ข้าราชการการเมือง 51 คน ข้าราชการประจำ 108 คน และพนักงานจ้าง 164 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Independentt-test และ F-test (ANOVA) เสนอผลการศึกษาโดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรโดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน 2) บุคคลที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ($p > .05$) ส่วนบุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานในเทศบาลตำบลต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานในเทศบาลตำบลต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเกษตรวิสัย

1) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งคือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมส่งเสริมการปกครอง

ส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดให้มีการอบรมผู้บริหารท้องถิ่นตลอดจนเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังตลอดจนระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 2) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรคือการออกคำสั่งเพื่อมอบหมายงานให้กับบุคลากรจะต้องมีความถูกต้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลักษณะปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความเจริญก้าวหน้าของเทศบาลตำบล 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรคือเทศบาลตำบลจะต้องจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้การคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมด้วยการเชิญวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกเพื่อให้ความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ 4) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานคือเทศบาลตำบลควรจัดให้มีช่องทางการรับเรื่องราวร้องเรียนเสนอแนะสอบถามหรือเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่นตลอดจนบุคลากรท้องถิ่นที่ส่อแววในการทุจริตคอร์รัปชันให้กับประชาชนช่วยตรวจสอบโดยสรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้อมูลเชิงวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเพื่อจะได้นำไปพิจารณาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายวางแผนการปฏิบัติและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

อิสระ วงษ์ชนะ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 224 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน(Proportional stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง และด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการปฐมนิเทศ ด้านการคัดเลือก ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการบรรจุแต่งตั้ง 2) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่แตกต่างกันส่วนบุคลากรที่มีเพศ อายุ

ตำแหน่งงานและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสรุปจากการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษาการณ์องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคลได้เป็นอย่างดีทำให้ปัญหาการบริหารงานบุคคลลดลงซึ่งใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและข้อเสนอแนะที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลในเขตอำเภอโพหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด หรือหน่วยงานอื่นที่สนใจใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

กมลชัย ศรีสุวรรณ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองควนลัง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นในขั้นตอนการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงานและการให้ออกจากราชการ และนำผลที่ได้ไปใช้ในการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาซึ่งการศึกษานี้ใช้แหล่งข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการสังเกต และประมวลประสบการณ์ที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองควนลังยังไม่ปฏิบัติตามหลักการของกฎหมาย เพราะได้นำระบบอุปถัมภ์มาใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์กร มีผลทำให้พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีสายสัมพันธ์กับข้าราชการการเมืองขาดโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการรับราชการ สืบเนื่องจากการใช้อำนาจในการตัดสินใจที่เอื้อประโยชน์ต่อวงศ์วานญาติพรรคพวกหรือกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมือง โดยไม่คำนึงถึงหลักการที่ถูกต้องของกฎหมาย คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน ดังจะเห็นได้จากการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาบุคคล หรือการบรรจุและแต่งตั้ง จะมีการคำนึงหรือดำเนินการเพื่อบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ และอีกปัจจัยหนึ่งเกิดจากวัฒนธรรมองค์กรที่ยังให้การยอมรับกับระบบอุปถัมภ์และอำนาจนิยมของข้าราชการการเมือง และที่สำคัญการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นขาดการตรวจสอบจากสภาเทศบาล พนักงานส่วนท้องถิ่นและประชาชน

พินิตรา รักษาพันธ์ ณ หนองคาย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ

สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการบรรจุแต่งตั้งโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรทั้งหมดจำนวน 126 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที (Independent-Sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคมในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับเหมาะสมมากที่สุด คือด้านให้พ้นจากตำแหน่งและด้านวินัยและการลงโทษส่วนในด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับเหมาะสมมากประกอบด้วย ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการทดลองปฏิบัติงาน ด้านการโยกย้าย ด้านการแต่งตั้ง ด้านการเลือกสรร ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน และด้านการสรรหาและผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคมจังหวัดชลบุรี พบว่าเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการบรรจุแต่งตั้งต่างกัน มีความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฉันทภาพ สีดาแก้ว และยุภาพร ยุภาศ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกบุคลากรตามคุณลักษณะด้านตำแหน่งและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 55 คน โดยใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็น

ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกบุคลากรตามสถานะตำแหน่งที่แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้าน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ การบรรจุแต่งตั้ง ควรจัดให้มีการทดสอบความสามารถอย่างแท้จริงควรให้โอกาสบุคลากรเข้ารับการอบรมศึกษาต่อ อย่างเท่าเทียมกันควรเพิ่มสวัสดิการและผลประโยชน์แก่บุคลากรและควรมีความเป็น เอกภาพในการปฏิบัติงานไม่อิงต่อระบบนักการเมือง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้มีระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบประสิทธิภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. การกำหนดเกณฑ์การแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานและลูกจ้างรวมทั้งสิ้น 249 คน

2. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากบุคลากรของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จำนวน 3 เทศบาล เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด ผู้วิจัยจึงได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamanae (1973) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05

ขนาดของประชากรทั้งหมด จำนวน 249 คน เรืองแทนค่าในสูตรดังกล่าวเพื่อคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{249}{1 + (249) \times (0.05)^2}$$

$$n = 153.47$$

เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนเต็มผู้วิจัยจึงปรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 154 คน

2.1 เมื่อได้สมาชิกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 154 คน ขั้นตอนต่อไปจะใช้วิธีคำนวณหา กลุ่มตัวอย่างแบบบัญญัติโดยตรงรัยละเอียดตามตาราง 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ที่	เทศบาล	จำนวนประชากร ในแต่ละกลุ่ม	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละกลุ่ม
1	เทศบาลเมืองปรกฟ้า	84	52
2	เทศบาลตำบลเกาะจันทร์	79	49
3	เทศบาลตำบลท่าบุญมี	86	53
	รวมทั้งสิ้น	249	154

2.2 หลังจากได้กลุ่มตัวอย่างจากประชากรของแต่ละเทศบาลแล้วลำดับต่อไปทำการ สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) โดยแบ่งบุคลากร ของแต่ละเทศบาลออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มข้าราชการการเมือง กลุ่มพนักงานประจำ และกลุ่มพนักงานจ้างหลังจาก ได้กลุ่มตัวอย่างจากประชากรของแต่ละเทศบาลแล้ว ลำดับต่อไป ทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการสุ่มจับฉลากรายชื่อ เมื่อครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างในหนึ่งเทศบาลแล้ว ก็จะทำการสุ่มตัวอย่างแบบเดียวกันจนครบ ทุกเทศบาลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง

ที่	เทศบาล	กลุ่มข้าราชการ การเมือง	กลุ่มพนักงาน ประจำ	กลุ่มพนักงานจ้าง	รวม
1	เทศบาลเมืองปรกฟ้า	16	16	20	52
2	เทศบาลตำบลเกาะจันทร์	10	14	25	49
3	เทศบาลตำบลท่าบุญมี	11	11	31	53
รวมทั้งสิ้น					154

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยประยุกต์ใช้ตามแบบสอบถามของอิสระ วงษ์ชนะ (2553) เป็นแบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิดแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ จำนวน 35 ข้อ ลักษณะของข้อความ เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้	5	คะแนน
เห็นด้วย	กำหนดให้	4	คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	กำหนดให้	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้	1	คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะหรือแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรีเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด จำนวน 7 ข้อ

การตรวจสอบประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ห้วิจัย เครื่องมือที่ใช้วัด ต้องสามารถวัดค่าของตัวแปรได้อย่างถูกต้องหรือเที่ยงตรง โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการที่ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณา

ตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างและความตรงตามเนื้อหาพร้อมทั้งขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------|---------------------------|
| 1.1 นายณรงค์ เตชะนันทวิช | นายกเทศมนตรีตำบลท่าบุญมี |
| 1.2 นายสาโรช ทัพมี | รองปลัดเทศบาลตำบลท่าบุญมี |
| 1.3 นางสาวฐิตาภรณ์ จันทจำรัสปัญญา | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล |

2. ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อจัดเก็บข้อมูลไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นหรือความเชื่อถือของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Reliability coefficient) ของครอนบาคสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (บุญชมศรีสะอาด, 2545 อ้างถึงใน อิศระ ชัยชนะ, 2553) ใช้ในส่วน of คำถามตอนที่ 2 จากการคำนวณได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาลและหน่วยงานราชการเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาค้นคว้า
2. ทำการสร้างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ทำการนัดหมายกับบุคลากรของเทศบาลทั้ง 3 เทศบาล ในเขตอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ตามวันเวลาที่กำหนดแล้วเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองซึ่งแจ้งการตอบแบบสอบถามพร้อมกับแจกแบบสอบถามให้บุคลากรตอบโดยอิสระแล้วรับแบบสอบถามคืน
4. หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำแบบสอบถามที่รวบรวมมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบจนครบตามจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาแล้วนำไปประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสิทธิภาพการทำงานวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลจากการสอบถามระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลใช้การทดสอบค่า t-test และ ค่า F-test (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant difference)
4. ข้อมูลที่เป็นข้อเสนอแนะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงค่าความถี่ และการพรรณนาคความเรียงลำดับความถี่ในแต่ละประเด็นแล้วนำมาสรุปในเชิงพรรณนา

การกำหนดเกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย โดยการเลือกขนาดชั้น (Class limits) หรืออันตรภาคชั้น (Class interval)

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{4} \\
 &= 1
 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงกำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	หมายถึง	การแปลผล
4.51-5.00	หมายถึง	การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับ ดีมาก
3.51-4.50	หมายถึง	การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับ ดี
2.51-3.50	หมายถึง	การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับ ควรปรับปรุง
1.00-1.50	หมายถึง	การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับ ต้องปรับปรุง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
ในอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติและ
นำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์
จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่
อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
ในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ของบุคลากรในเทศบาล ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา
ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของบุคลากรของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	88	57.14
หญิง	66	42.86
รวม	154	100.00

จากตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรจำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย
คิดเป็นร้อยละ 57.14 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 42.86

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของบุคลากรของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18-25 ปี	3	1.95
26-35ปี	19	12.34
36-45 ปี	43	27.92
46-55 ปี	55	35.71
56 ปีขึ้นไป	34	22.08
รวม	154	100.00

จากตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรจำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนมากมีอายุระหว่าง 46-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.71 รองลงมาคืออายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.92 รองลงมาคืออายุระหว่าง 56 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.08 รองลงมาคืออายุระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.34 และน้อยที่สุดคืออายุระหว่าง 18-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.95

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของบุคลากรของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	11	7.14
มัธยมศึกษา	32	20.78
ปวช./เทียบเท่า	29	18.83
ปวส./เทียบเท่า	28	18.18
ปริญญาตรี	39	25.32
สูงกว่าปริญญาตรี	15	9.74
รวม	154	100.00

จากตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.32 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา รองลงมาคือมีการศึกษา

ระดับ ปวช./ เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 18.83 รองลงมามีการศึกษาระดับ ปวส./ เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 18.18 รองลงมาอีกระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 9.74 และน้อยที่สุดมีการศึกษาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 7.14

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของบุคลากรของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
นายกเทศมนตรี	3	1.95
รองนายกเทศมนตรี	7	4.55
เลขานุการ/ ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี	8	5.19
สมาชิกสภาเทศบาล	13	8.44
ปลัดเทศบาล/ รองปลัดเทศบาล	6	3.90
ผู้อำนวยการกอง	13	8.44
พนักงานเทศบาล	32	20.78
ลูกจ้างประจำ	11	7.14
พนักงานจ้างตามภารกิจ	36	23.38
พนักงานจ้างทั่วไป	25	16.23
รวม	154	100.00

จากตารางที่ 6 จำนวนบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนมากเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 23.38 รองลงมาเป็นพนักงานเทศบาล คิดเป็นร้อยละ 20.78 รองลงมาเป็นพนักงานจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 16.23 รองลงมาเป็นสมาชิกสภาเทศบาลและผู้อำนวยการกอง คิดเป็นร้อยละ 8.44 รองลงมาเป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 7.14 รองลงมาเป็นเลขานุการ/ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี คิดเป็นร้อยละ 5.19 รองลงมาเป็นรองนายกเทศมนตรี คิดเป็นร้อยละ 4.55 รองลงมาเป็นปลัดเทศบาล/ รองปลัดเทศบาล คิดเป็นร้อยละ 3.90 และน้อยที่สุดเป็นนายกเทศมนตรี คิดเป็นร้อยละ 1.95

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของบุคลากรของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	32	20.78
6-10 ปี	43	27.92
11-15 ปี	42	27.27
16-20 ปี	22	14.29
21-25 ปี	10	6.49
26-30 ปี	3	1.95
31 ปีขึ้นไป	2	1.30
รวม	154	100.00

จากตารางที่ 7 จำนวนบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนมากเป็นมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.92 รองลงมามีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.27 รองลงมามีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.78 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.29 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.49 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.95 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์ในการทำงาน 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.30

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอ เกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 8 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์
จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน บุคคลของเทศบาล	\bar{X}	SD	ระดับการบริหาร งานบุคคล
1. ด้านการวางแผนกำลังคน	3.90	0.42	ดี
2. ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน	3.88	0.61	ดี
3. ด้านการคัดเลือก	3.78	0.83	ดี
4. ด้านการปฐมนิเทศ	3.31	0.46	ดี
5. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.63	0.60	ดี
6. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.64	0.67	ดี
7. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.71	0.56	ดี
โดยรวม	3.69	0.45	ดี

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารบุคคลของเทศบาล
ในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.45$) และรายด้าน
อยู่ในระดับดี 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการวางแผนกำลังคน
($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.42$) ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.61$) ด้านการคัดเลือก
($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.83$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.71$,
 $SD = 0.56$) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.67$) ด้านการบรรจุแต่งตั้ง
($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.67$) อยู่ระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการปฐมนิเทศ ($\bar{X} = 3.31$, $SD = 0.46$)

ตารางที่ 9 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และอันดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ด้านการวางแผนกำลังคน

การบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผน กำลังคน	ความคิดเห็นของบุคลากร					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. กำลังคนมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	36 (0.65)	79 (51.30)	36 (23.38)	2 (1.30)	1 (0.65)	4.19	0.64	ดี	1
2. นโยบายเรื่องกำลังคนมีความชัดเจน	6 (3.90)	78 (50.65)	66 (42.86)	4 (2.60)	0 (0.00)	3.56	0.62	ดี	5
3. แผนกำลังคนมีความเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน	36 (23.38)	79 (51.30)	36 (23.38)	2 (1.30)	1 (0.65)	3.95	0.76	ดี	3
4. มีการกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ชัดเจน	22 (14.29)	119 (77.27)	10 (6.49)	2 (1.30)	1 (0.65)	4.03	0.56	ดี	2
5. บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	3 (1.95)	117 (75.97)	29 (18.83)	4 (2.60)	1 (0.65)	3.76	0.56	ดี	4
ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนกำลังคน						3.90	0.42	ดี	

จากตารางที่ 9 พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ด้านการวางแผนกำลังคน โดยภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.42$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อ ดังนี้

กำลังคนมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.64$) เป็นอันดับที่ 1

มีการกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งชัดเจนอยู่ในระดับดี
($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.56$) เป็นอันดับที่ 2

แผนกำลังคนมีความเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.95$,
 $SD = 0.76$) เป็นอันดับที่ 3

บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานอยู่ในระดับดี
($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.56$) เป็นอันดับที่ 4

นโยบายเรื่องกำลังคนมีความชัดเจนอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.56$) เป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 10 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และอันดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
เทศบาล ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน

การบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาบุคคล เข้าทำงาน	ความคิดเห็นของบุคลากร					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. วิธีการสรรหาบุคคล มีการประชาสัมพันธ์ อย่างครอบคลุม	20 (12.99)	112 (72.73)	13 (8.44)	6 (3.90)	3 (1.95)	3.91	0.74	ดี	3
2. วิธีการสรรหาบุคคล มีการประชาสัมพันธ์ อย่างครอบคลุม	2 (1.30)	111 (72.08)	27 (17.53)	8 (5.19)	6 (3.90)	3.62	0.78	ดี	5
3. การสรรหาบุคคล เน้นที่ความรู้ ความสามารถมากกว่า ใช้ระบบอุปถัมภ์	23 (14.94)	103 (66.88)	21 (13.64)	5 (3.25)	2 (1.30)	3.91	0.73	ดี	4
4. การประชาสัมพันธ์ หรือเผยแพร่ข่าวสารการ สรรหาบุคลากรให้บุคคล ทั่วไปทราบอย่างทั่วถึง	23 (14.94)	111 (72.08)	11 (7.14)	6 (3.90)	3 (1.95)	3.94	0.74	ดี	2

ตารางที่ 10 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลด้าน การสรรหาบุคคล เข้าทำงาน	ความคิดเห็นของบุคลากร					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
5. การกำหนดวิธีการ คัดเลือกบุคลากร มีความน่าเชื่อถือ	37 (24.03)	96 (62.34)	14 (9.09)	4 (2.00)	3 (1.95)	4.04	0.78	ดี	1
ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน						3.88	0.61	ดี	

จากตารางที่ 10 พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.61$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อ ดังนี้

การกำหนดวิธีการคัดเลือกบุคลากรมีความน่าเชื่อถือพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็น อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.78$) เป็นอันดับที่ 1

การประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ข่าวสารการสรรหาบุคลากรให้บุคคลทั่วไปทราบ อย่างทั่วถึงอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.74$) เป็นอันดับที่ 2

วิธีการสรรหาบุคคลมีการประชาสัมพันธ์อย่างครอบคลุมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.74$) เป็นอันดับที่ 3

การสรรหาบุคคลเน้นที่ความรู้ความสามารถมากกว่าใช้ระบบอุปถัมภ์อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.73$) เป็นอันดับที่ 4

การสรรหาบุคคลมีการกำหนดคุณสมบัติที่มีความเป็นธรรมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.78$) เป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 11 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และอันดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ของเทศบาล ด้านการคัดเลือก

การบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือก	ความคิดเห็นของบุคลากร					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. การกำหนดเกณฑ์ การคัดเลือกเหมาะสมกับ ความต้องการของหน่วยงาน ภายในองค์กร	36 (23.38)	78 (50.65)	28 (18.18)	8 (5.19)	4 (2.60)	3.87	0.92	ดี	2
2. กระบวนการคัดเลือก บุคคลมีแนวทางที่ชัดเจน	29 (18.83)	63 (40.91)	59 (38.31)	3 (1.95)	0 (0.00)	3.77	0.77	ดี	4
3. มีวิธีการประเมินที่ดี ที่สามารถคัดเลือกผู้มี ความเหมาะสมเข้ามาทำงาน	24 (15.58)	70 (45.45)	47 (30.52)	11 (7.14)	1 (0.65)	3.88	0.51	ดี	1
4. การกำหนดเกณฑ์การ คัดเลือกเหมาะสมกับ ความต้องการของหน่วยงาน ภายในองค์กร	36 (23.38)	78 (50.65)	28 (18.18)	8 (5.19)	4 (2.60)	3.87	0.92	ดี	2
5. กระบวนการคัดเลือก บุคคลมีแนวทางที่ชัดเจน	29 (18.83)	63 (40.91)	59 (38.31)	3 (1.95)	0 (0.00)	3.77	0.77	ดี	4
6. มีวิธีการประเมินที่ดีที่ สามารถคัดเลือกผู้มี ความเหมาะสมเข้ามาทำงาน	24 (15.58)	70 (45.45)	47 (30.52)	11 (7.14)	1 (0.65)	3.88	0.51	ดี	1
7. การกำหนดบุคลากร เข้ามาทำหน้าที่คัดเลือก มีความเหมาะสม	31 (20.13)	76 (49.35)	34 (22.08)	13 (8.44)	0 (0.00)	3.81	0.85	ดี	3
8. ผู้บริหารมีความเป็นธรรม ในกระบวนการคัดเลือก	22 (14.29)	67 (43.51)	46 (29.87)	13 (8.44)	6 (3.90)	3.56	0.97	ดี	5
ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือก						3.78	0.83	ดี	

จากตารางที่ 11 พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ด้านการคัดเลือก โดยภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.83$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อ ดังนี้

มีวิธีการประเมินที่ดีที่สามารถคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมเข้ามาทำงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.51$) เป็นอันดับที่ 1

การกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงานภายในองค์กร พบว่า อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.92$) เป็นอันดับที่ 2

การกำหนดบุคลากรเข้ามาทำหน้าที่คัดเลือกมีความเหมาะสม พบว่า อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.85$) เป็นอันดับที่ 3

กระบวนการคัดเลือกบุคคลมีแนวทางที่ชัดเจน พบว่า อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.77$) เป็นอันดับที่ 4

ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในกระบวนการคัดเลือก พบว่า อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.97$) เป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 12 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และอันดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ด้านการปฐมนิเทศ

การบริหารงานบุคคลด้านการปฐมนิเทศ	ความคิดเห็นของบุคลากร					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศแก่บุคลากรใหม่ขององค์กร	0 (0.00)	51 (33.12)	84 (54.55)	11 (7.14)	8 (5.19)	3.16	0.77	ปานกลาง	4
2. บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจนโยบาย กฎ ระเบียบ ประเพณีการปฏิบัติต่างๆ ขององค์กร	10 (6.49)	54 (35.06)	74 (48.05)	16 (10.39)	0 (0.00)	3.38	0.76	ปานกลาง	3

ตารางที่ 12 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคล ด้านการปฐมนิเทศ	ความคิดเห็นของบุคลากร					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
3. มีความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	0 (0.00)	79 (51.30)	66 (42.86)	8 (5.19)	1 (0.65)	3.45	0.63	ปาน กลาง	1
4. มีการปฐมนิเทศก่อน บรรจุเข้าตำแหน่งงาน	0 (0.00)	46 (29.87)	86 (55.84)	18 (11.69)	4 (2.60)	3.13	0.71	ปาน กลาง	5
5. เพื่อนร่วมงานให้ ความรู้ความเข้าใจที่ ถูกต้องในระยะแรก ที่ทำงาน	0 (0.00)	70 (45.45)	80 (51.95)	4 (2.60)	0 (0.00)	3.43	0.55	ปาน กลาง	2
ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการปฐมนิเทศ						3.31	0.46	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 12 พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ด้านการปฐมนิเทศ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, $SD = 0.46$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อ ดังนี้

มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากร
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.63$) เป็นอันดับที่ 1

เพื่อนร่วมงานให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในระยะแรกที่ทำงาน พบว่า อยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 0.55$) เป็นอันดับที่ 2

บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจนโยบาย กฎ ระเบียบ ประเพณีการปฏิบัติเรื่องต่าง ๆ
ขององค์กร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, $SD = 0.76$) เป็นอันดับที่ 3

ผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศแก่บุคลากรใหม่ขององค์กร
พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$, $SD = 0.77$) เป็นอันดับที่ 4

มีการปฐมนิเทศก่อนบรรจุเข้าตำแหน่งงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$,
 $SD = 0.71$) เป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 13 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และอันดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ด้านการบรรจุแต่งตั้ง

การบริหารงานบุคคล ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	ความคิดเห็นของบุคลากร					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. การประเมินการทดลอง งานของพนักงานตาม ภารกิจมีความน่าเชื่อถือ	4 (2.60)	70 (45.45)	72 (46.75)	8 (5.19)	0 (0.00)	3.45	0.64	ปาน กลาง	5
2. มีการมอบหมายงาน แก่พนักงานผู้รับการบรรจุ แต่งตั้งที่ชัดเจนเป็นลาย ลักษณ์อักษร	9 (5.84)	80 (51.95)	61 (39.61)	4 (2.60)	0 (0.00)	3.58	0.72	ดี	3
3. การบรรจุพนักงาน ตรงตามวุฒิที่ต้องการ	9 (5.84)	92 (59.74)	44 (28.57)	1 (0.65)	8 (5.19)	3.60	0.83	ดี	4
4. การมอบหมายงาน ให้กับพนักงานตรง ตามความรู้ความสามารถ	18 (11.69)	68 (44.16)	59 (38.31)	4 (2.60)	5 (3.25)	3.58	0.85	ดี	2
5. ให้โอกาสพนักงาน ได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงาน	38 (24.68)	80 (51.95)	27 (17.53)	5 (3.25)	4 (2.60)	3.93	0.89	ดี	1
ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการบรรจุแต่งตั้ง						3.63	0.60	ดี	

จากตารางที่ 13 พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ด้านการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.60$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อ ดังนี้

ให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.89$) เป็นอันดับที่ 1

การมอบหมายงานให้กับพนักงานตรงตามความรู้ความสามารถ พบว่า อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.58, SD = 0.85$) เป็นอันดับที่ 2

มีการมอบหมายงานแก่พนักงานผู้รับการบรรจุแต่งตั้งที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร พบว่า อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.58, SD = 0.72$) เป็นอันดับที่ 3

การบรรจุพนักงานตรงตามวุฒิที่ต้องการ พบว่า อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.60, SD = 0.83$) เป็นอันดับที่ 4

การประเมินการทดลองงานของพนักงานตามภารกิจมีความน่าเชื่อถือ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45, SD = 0.64$) เป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 14 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และอันดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ความคิดเห็นของบุคลากร					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. มีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในองค์กร	25 (16.23)	50 (32.47)	66 (42.86)	13 (8.44)	0 (0.00)	3.56	0.86	ดี	4
2. มีวิธีการพัฒนาความรู้หรือทักษะของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	30 (19.48)	65 (42.21)	55 (35.71)	4 (2.60)	0 (0.00)	3.79	0.78	ดี	1
3. การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนามีแนวทางการคัดเลือกชัดเจน	13 (8.44)	64 (41.56)	69 (44.81)	4 (2.60)	4 (2.60)	3.51	0.79	ดี	5
4. การส่งคนเข้าฝึกอบรมขององค์กรสอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบ	32 (20.78)	39 (25.32)	74 (48.05)	5 (3.25)	4 (2.60)	3.58	0.94	ดี	3

ตารางที่ 14 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ความคิดเห็นของบุคลากร					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
5. มีการติดตามผลหลัง การฝึกอบรม	32 (20.78)	58 (37.66)	56 (36.36)	7 (4.55)	1 (0.65)	3.73	0.86	ดี	2
ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์						3.64	0.67	ดี	

จากตารางที่ 14 พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.67$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อ ดังนี้

มีวิธีการพัฒนาความรู้หรือทักษะของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.86$) เป็นอันดับที่ 1

มีการติดตามผลหลังการฝึกอบรม พบว่า อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.86$) เป็นอันดับที่ 2

มีการมอบหมายงานแก่พนักงานผู้รับการบรรจุแต่งตั้งที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร พบว่า อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.94$) เป็นอันดับที่ 3

การส่งคนเข้าฝึกอบรมขององค์กรสอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบ พบว่า อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.86$) เป็นอันดับที่ 4

การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนามีแนวทางการคัดเลือกชัดเจน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.79$) เป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 15 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และอันดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง

การบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานและ การเลื่อนตำแหน่ง	ความคิดเห็นของบุคลากร					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผล การปฏิบัติงานของ บุคลากรที่ชัดเจน	20 (12.99)	81 (52.60)	49 (31.82)	4 (2.60)	0 (0.00)	3.76	0.71	ดี	2
2. การประเมินผล การปฏิบัติงาน ถูกนำมาใช้ในการ พัฒนาการปฏิบัติงาน อย่างจริงจัง	24 (15.58)	86 (55.84)	39 (25.32)	4 (2.60)	1 (0.65)	3.83	0.74	ดี	1
3. มีการนำผล การประเมินผล การปฏิบัติงานมาใช้ พิจารณาความดี ความชอบอย่าง เป็นระบบ	6 (3.90)	111 (72.08)	28 (18.18)	5 (3.25)	4 (2.60)	3.71	0.71	ดี	4
4. ระบบการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน สามารถบ่งชี้ศักยภาพ ของบุคลากรเพื่อนำมา ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้	0 (0.00)	95 (61.69)	50 (32.47)	5 (3.25)	4 (2.60)	3.53	0.69	ดี	5
5. มีการแจ้งผลการ ประเมินให้บุคลากร ทราบโดยเปิดเผย	4 (2.60)	111 (72.08)	35 (22.73)	1 (0.65)	3 (1.95)	3.73	0.62	ดี	3
ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง						3.71	0.56	ดี	

จากตารางที่ 15 พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งโดยภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.71, SD = 0.56$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อ ดังนี้

การประเมินผลการปฏิบัติงานถูกนำมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.83, SD = 0.74$) เป็นอันดับที่ 1

มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน พบว่า อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.76, SD = 0.71$) เป็นอันดับที่ 2

มีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบโดยเปิดเผย พบว่า อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.73, SD = 0.62$) เป็นอันดับที่ 3

มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้พิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นระบบ พบว่า อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.71, SD = 0.71$) เป็นอันดับที่ 4

การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนามีแนวทางการคัดเลือกชัดเจน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.53, SD = 0.69$) เป็นอันดับที่ 5

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการวางแผนกำลังคนของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	SD	t	Sig.
ชาย	88	3.76	0.30	2.14	.03*
หญิง	66	3.60	0.57		

หมายเหตุ: * $p \leq .05$

การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า t-test

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่าสถิติ t-test

เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าเพศหญิง จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 ผู้สูงอายุที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	SD
18-25 ปี	3.99	0.12
26-35 ปี	3.44	0.59
36-45 ปี	3.62	0.58
46-55 ปี	3.73	0.36
56 ปีขึ้นไป	3.84	0.14

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.00	2.48	.62	3.29	.01*
ภายในกลุ่ม	28.06	28.06	.19		

หมายเหตุ: * $p \leq .05$

จากตารางที่ 17 และตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc)

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	56 ปีขึ้นไป
18-25 ปี	3.99	-	.55*			
18-25 ปี	3.44		-		.29*	.40*
36-45 ปี	3.62			-		.21*
46-55 ปี	3.73				-	.11*
56 ปีขึ้นไป	3.69					-

จากตารางที่ 19 การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า บุคลากร ที่มีอายุต่างกัน
มีความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์
จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน 5 คู่ คือ

คู่ที่ 1 บุคลากรที่มีอายุ 18-25 ปี กับอายุ 26-35 ปี โดยบุคลากรที่มีอายุ 18-25 ปี เห็นด้วย
กับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี มากกว่าบุคลากร
ที่มีอายุ 26-35 ปี

คู่ที่ 2 บุคลากรที่มีอายุ 26-35 ปี กับอายุ 46-55 ปี โดยผู้สูงอายุที่มีอายุ 26-35 ปี เห็นด้วย
กับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี มากกว่า บุคลากร
ที่มีอายุ 46-55 ปี

คู่ที่ 3 บุคลากรที่มีอายุระหว่างอายุ 36-45 ปี กับอายุ 56 ปีขึ้นไป โดยบุคลากรที่มีอายุ
36-45 ปี เห็นด้วยกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี
มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป

คู่ที่ 4 บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 46-55 ปี กับ อายุ 56 ปีขึ้นไป โดยบุคลากรที่มีอายุ 46-55
ปี เห็นด้วยกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี
มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป

คู่ที่ 5 บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 56 ปีขึ้นไป กับอายุ 26-35 ปี โดยบุคลากรที่มีอายุ 56
ปีขึ้นไป เห็นด้วยกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี
มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 26-35 ปี

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน
บุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	SD
ประถมศึกษา	3.60	0.31
มัธยมศึกษา	3.63	0.46
ปวช./ เทียบเท่า	3.82	0.27
ปวส./ เทียบเท่า	3.73	0.49
ปริญญาตรี	3.70	0.47
สูงกว่าปริญญาตรี	3.54	0.59

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5	1.03	.21	1.04	.40
ภายในกลุ่ม	148.00	29.51	.20		

จากตารางที่ 20 และตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน
 บุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	SD
นายกเทศมนตรี	3.89	0.12
รองนายกเทศมนตรี	3.84	0.10
เลขานุการ/ ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี	3.87	0.12
สมาชิกสภาเทศบาล	3.82	0.09
ปลัดเทศบาล/ รองปลัดเทศบาล	3.88	0.09
ผู้อำนวยการกอง	3.73	0.52
พนักงานเทศบาล	3.50	0.57
ลูกจ้างประจำ	3.86	0.36
พนักงานจ้างตามภารกิจ	3.79	0.38
พนักงานจ้างทั่วไป	3.48	0.52

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของ
 เทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	2.48	.62	3.29	.01*
ภายในกลุ่ม	28.06	28.06	.19		

หมายเหตุ: * $p \leq .05$

จากตารางที่ 22 และตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบ
 ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี
 จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า
 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่
 อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น
 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc)

คู่ที่ 10 บุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจกับพนักงานจ้างทั่วไป โดยบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ เห็นด้วยกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี มากกว่าบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	SD
ต่ำกว่า 5 ปี	3.61	0.51
6-10 ปี	3.59	0.53
11-15 ปี	3.76	0.31
16-20 ปี	3.76	0.50
21-25 ปี	3.88	0.14
26-30 ปี	3.88	0.12
31 ปีขึ้นไป	3-86	0.00

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6	1.53	.25	1.29	0.27
ภายในกลุ่ม	147.00	29.01	.20		

จากตารางที่ 25 และตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน

พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 27 สรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
5. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

จากตารางที่ 27 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน 3 สมมติฐาน คือ บุคลากรที่มีเพศ อายุ และตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐาน 2 สมมติฐาน คือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 28 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
ในอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี

ข้อเสนอแนะหรือแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล	จำนวน
1. ควรมีการวางแผนและกำหนด โครงสร้างที่ชัดเจน	2
2. ควรประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคคลอย่างครอบคลุมและทั่วถึง	5
3. ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกให้มีความเหมาะสม	3
4. ควรมีการปฐมนิเทศงานทุกตำแหน่งทั้งก่อนเข้ารับรรจุใหม่และ โอนย้าย เพื่อให้พนักงานใหม่ได้มีความเข้าใจในงานของเทศบาล	5
5. ควรมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน	3
6. ควรมีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรและจัดให้ฝึกอบรม ในหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการ	4
7. ควรมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3
8. ควรนำผลการปฏิบัติงานจริงมาใช้พิจารณาความดีความชอบ	4

จากตารางที่ 28 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการแก้ไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จำแนกตามความถี่จากมากไปน้อยตามลำดับ ดังนี้ ควรประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคคลอย่างครอบคลุมและทั่วถึง ควรมีการปฐมนิเทศงานทุกตำแหน่งทั้งก่อนเข้ารับรรจุใหม่และ โอนย้ายเพื่อให้พนักงานใหม่ได้มีความเข้าใจในงานของเทศบาล ควรมีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรและจัดให้ฝึกอบรมในหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการ ควรนำผลการปฏิบัติงานจริงมาใช้พิจารณาความดีความชอบ ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกให้มีความเหมาะสม ควรมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน ควรมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และควรมีการวางแผนและกำหนด โครงสร้างที่ชัดเจน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ของบุคลากรเทศบาล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ทั้งหมด 3 แห่ง จำนวน 154 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล 7 ด้าน แล้วนำผลการสำรวจมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 46-55 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนมากเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี

2. ผลการศึกษากำหนดการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน รองลงมาคือ ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ด้านการคัดเลือก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการปฐมนิเทศ ตามลำดับ

2.1 การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ด้านการวางแผนกำลังคน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ได้แก่ กำลังคนมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ มีการกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งชัดเจน แผนกำลังคนมีความเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และนโยบายเรื่องกำลังคนมีความชัดเจน

2.2 การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ได้แก่ การกำหนดวิธีการคัดเลือก บุคลากรมีความน่าเชื่อถือ รองลงมาคือ การประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ข่าวสารการสรรหาบุคลากร ให้บุคคลทั่วไปทราบอย่างทั่วถึง วิธีการสรรหาบุคคล มีการประชาสัมพันธ์อย่างครอบคลุม การสรรหาบุคคลเน้นที่ความรู้ความสามารถมากกว่าใช้ระบบอุปถัมภ์ และการสรรหาบุคคล มีการกำหนดคุณสมบัติที่มีความเป็นธรรม

2.3 การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ด้านการคัดเลือก โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ได้แก่ มีวิธีการประเมินที่ดีที่สามารถคัดเลือก ผู้ที่มีความเหมาะสมเข้ามาทำงาน รองลงมาคือ การกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกเหมาะสมกับ ความต้องการของหน่วยงานภายในองค์กร การกำหนดบุคลากรเข้ามาทำหน้าที่คัดเลือก มีความเหมาะสม กระบวนการคัดเลือกบุคคลมีแนวทางที่ชัดเจน และผู้บริหารมีความเป็นธรรม ในกระบวนการคัดเลือก

2.4 การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ด้านการปฐมนิเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ในระยะแรกที่ทำงาน บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจนโยบาย กฎ ระเบียบ ประเพณีการปฏิบัติเรื่อง ต่าง ๆ ขององค์กร ผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศแก่บุคลากรใหม่ ขององค์กร มีการปฐมนิเทศก่อนบรรจุเข้าตำแหน่งงาน

2.5 การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ด้านการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ได้แก่ ให้ออกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ การมอบหมายงานให้กับพนักงานตรงตามความรู้ ความสามารถ มีการมอบหมายงานแก่พนักงานผู้รับการบรรจุแต่งตั้งที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร การบรรจุพนักงานตรงตามวุฒิที่ต้องการ การประเมินการทดลองงานของพนักงานตามภารกิจ มีความน่าเชื่อถือ

2.6 การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ได้แก่ มีวิธีการพัฒนาความรู้หรือทักษะ ของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ มีการติดตามผลหลังการฝึกอบรม มีการมอบหมายงาน แก่พนักงานผู้รับการ บรรจุแต่งตั้งที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร การส่งคนเข้าฝึกอบรมขององค์กร สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบ การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนามีแนวทางการคัดเลือกชัดเจน

2.7 การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานถูกนำมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง รองลงมาคือ มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน มีการแจ้งผลการประเมิน ให้บุคลากรทราบโดยเปิดเผย มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้พิจารณาความดี ความชอบอย่างเป็นระบบ

3. จากการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาและ ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มี เพศ อายุ และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรีผู้ศึกษาได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

การบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ด้านการคัดเลือก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการปฐมนิเทศ ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของเทศบาลส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยกับระบบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยมีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงในเรื่องต่าง ๆ เพียงเล็กน้อย ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับพรินทรา รักษพันธ์ ณ หนองคาย (2554) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัด ชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเหมาะสมมาก

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี เป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ในระดับดี โดยอันดับแรกคือ ด้านการวางแผนกำลังคน รองลงมาคือด้านการสรรหา บุคคลเข้าทำงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านการปฐมนิเทศ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

ด้านการวางแผนกำลังคน พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนกำลังคนอยู่ในระดับดี เป็นอันดับแรก โดยบุคลากรมีความเห็นว่าเทศบาลมีกำลังคนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งชัดเจน มีการจัดทำแผนกำลังคนมีความเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเทศบาลมีการจัดทำแผนอัตรากำลังทุก ๆ 3 ปี และมีการปรับปรุงแผนได้ตามความต้องการของหน่วยงาน จึงทำให้เทศบาลสามารถวางแผนกำลังคนได้เหมาะสมกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับอรรถพร แม้นเลิศ (2550) ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังมีความพึงพอใจมาก

ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับดี โดยบุคลากรมีความเห็นว่าเทศบาลมีการกำหนดวิธีการคัดเลือกบุคลากรที่น่าเชื่อถือ การประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ข่าวสารการสรรหาบุคลากรให้บุคคลทั่วไปทราบอย่างทั่วถึง วิธีการสรรหาบุคคลมีการประชาสัมพันธ์อย่างครอบคลุม การสรรหาบุคคลเน้นที่ความรู้ความสามารถมากกว่าใช้ระบบอุปถัมภ์ และการสรรหาบุคคลมีการกำหนดคุณสมบัติที่มีความเป็นธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสรรหาข้าราชการเข้ามาทำงานต้องเป็นไปตามระบบการสรรหาของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี ซึ่งได้กำหนดกฎเกณฑ์ไว้ให้การสรรหาเป็นไปตามมาตรฐานของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล นอกจากนี้การสรรหาพนักงานจ้างก็ต้องมีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครให้ทั่วถึงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งผลการศึกษาคือสอดคล้องกับพิรินทรา รักขพันธ์ ฌ หนองคาย (2554) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม ด้านการเลือกสรร อยู่ในระดับเหมาะสมมาก

ด้านการคัดเลือก พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับดี โดยมีความเห็นว่าเทศบาลมีวิธีการประเมินที่ดีที่สามารถคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมเข้ามาทำงาน มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกที่เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงานภายในองค์การกำหนดบุคลากรเข้ามาทำหน้าที่คัดเลือกมีความเหมาะสม กระบวนการคัดเลือกบุคคลมีแนวทางที่ชัดเจน และผู้บริหารมีความเป็นธรรมในกระบวนการคัดเลือก ทั้งนี้จะเป็นเพราะการสรรหาพนักงานเข้ามาทำงานใหม่โดยวิธีการสอบคัดเลือกทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้อย่างชัดเจน และอาจเป็นเพราะมีความเห็นว่าผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการสรรหาบุคคลเข้าทำ ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือรับเฉพาะพวกพ้องตนเองเข้ามาทำงาน

ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับอรัชพร แม้นเลิศ (2550) ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านการคัดเลือกสรรหาบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ด้านการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเทศบาลให้โอกาสพนักงานทุกระดับได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานให้กับพนักงานตรงตามความรู้ ความสามารถ มีการมอบหมายงานแก่พนักงานผู้รับการบรรจุแต่งตั้งที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นคำสั่งชัดเจน ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับพริณฑรา รักขพันธ์ ฌ หนองคาย (2554) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านการแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยในระดับเหมาะสมมาก

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับดี ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก เทศบาลมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ โดยพนักงานที่มีความประสงค์เข้ารับการฝึกอบรม สามารถขออนุมัติต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นและสามารถเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมได้ตามระเบียบกำหนด แต่เทศบาลมีการติดตามผลหลังการฝึกอบรมยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร โดยบุคลากรต้องการให้การส่งคนเข้าฝึกอบรมขององค์กรสอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบ และมีแนวทางการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมที่ชัดเจน ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับอรัชพร แม้นเลิศ (2550) ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันผู้บริหารยุคใหม่นำการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง โดยหน่วยเหนือกำหนดให้เทศบาลต้องมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน และต้องมีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบโดยเปิดเผย อีกทั้งในปัจจุบันผู้บริหารมุ่งเน้นที่จะนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้พิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นระบบ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับสิตาพร เครือคำ (2552) ศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็ริง อำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่า มีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างเหมาะสมแล้ว

ด้านการปฐมนิเทศ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเทศบาลยังไม่มีระบบการปฐมนิเทศให้กับพนักงานที่บรรจุแต่งตั้งใหม่ มีเพียงการสอนงานจากเพื่อนร่วมงานที่มีอยู่เดิม ทำให้พนักงานใหม่ไม่ได้รับความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในระยะแรกที่ทำงาน บุคลากรที่บรรจุใหม่ยังไม่เข้าใจนโยบาย กฎ ระเบียบ ประเพณีการปฏิบัติเรื่องต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งผู้บริหารองค์กรยังไม่ให้ความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศแก่บุคลากรใหม่ขององค์กรเท่าที่ควร ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับอิสระ วงษ์ชนะ (2553) ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณีองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปฐมนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาล บุคลากรที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนบุคลากรที่มีเพศ อายุ และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ผลการศึกษปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน เห็นด้วยกับระบบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ อายุ และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน ยังเห็นว่าการบริหารงานบุคคลที่ถือว่าเป็นรากฐานการพัฒนาระบบราชการในท้องถิ่น มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และมีการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป แต่ในกระบวนการบริหารงานบุคคลก็ยังมีข้อบกพร่องในเรื่องความชัดเจนของนโยบายการวางแผนกำลังคน ความเป็นธรรมในการกำหนดคุณสมบัติสรรหาบุคคล ความชัดเจนของกระบวนการคัดเลือกบุคคลความเป็นธรรมของผู้บริหารในกระบวนการคัดเลือก ความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศแก่บุคลากรใหม่ขององค์กร การปฐมนิเทศก่อนบรรจุเข้าตำแหน่งงาน การประเมินการทดลองงานของพนักงานตามภารกิจ การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้พิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นระบบ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับอิสระ วงษ์ชนะ (2553) ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณีองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ดังนี้ จากผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการบริหาร งานบุคคลของเทศบาล พบว่า มีข้อเสนอแนะหลายประเด็น อาจเป็นเพราะว่าผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนเห็นควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้ดีขึ้นกว่าเดิมที่เป็นอยู่ คือ ควรมีการวางแผนและกำหนดโครงสร้าง ที่ชัดเจน ควรประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคคลอย่างครอบคลุม และทั่วถึง ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกให้มีความเหมาะสม ควรมีการปฐมนิเทศงานทุกตำแหน่งทั้งก่อนเข้ารับรรจุใหม่และโอนย้ายเพื่อให้พนักงานใหม่ได้มีความเข้าใจในงานของเทศบาล ควรมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนควรมีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร และจัดให้ฝึกอบรมในหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการ ควรมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และควรรนำผลการปฏิบัติงานจริงมาใช้พิจารณาความดีความชอบ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ปรากฏว่า ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการปฐมนิเทศ บุคลากรของเทศบาลมีความคิดเห็นอยู่ในอันดับท้าย ๆ ข้อค้นพบดังกล่าว จึงเป็นข้อมูลสำคัญ ที่ผู้วิจัยจะได้เสนอแนะข้อคิดเห็นเชิงนโยบาย เชิงปฏิบัติการและเชิงวิชาการ แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้นำไปใช้เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จะต้องเป็นกลไกที่รับผิดชอบต่อการกำหนดหลักเกณฑ์ รูปแบบ วิธีการ ในเรื่องของการบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ และการพัฒนาบุคลากร ให้มีมาตรฐานกลาง และควรส่งเสริมระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรมีนโยบายส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเกิดผลสัมฤทธิ์ โดยจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลท้องถิ่น แนวใหม่ แก่ผู้บริหารท้องถิ่นที่มีบทบาทในการบริหารงานบุคคล เนื้อหาการอบรมควรประกอบด้วย กระบวนทัศน์ การบริหารจัดการท้องถิ่น ระบบคุณธรรมและมาตรฐานจริยธรรม สมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะ เนื่องจากประเด็นเหล่านี้ ล้วนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น นอกจากนี้ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ยังต้องสนับสนุนให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการ ได้แก่ สนับสนุนวิทยากรในการฝึกอบรม การปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดแผนการบริหารงานบุคคลประจำปี ให้สอดคล้องกับภารกิจโดยมีสาระสำคัญ ได้แก่ แผนการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน แผนการปฐมนิเทศ พนักงานบรรจุใหม่ แผนการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเข้ามามีบทบาทในกระบวนการจัดทำแผนการบริหารงานบุคคล ดังกล่าว

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผู้บริหารควรนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการงานบุคคล ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับหลักความสามารถ โดยเฉพาะการสรรหา คัดเลือก จะต้องมุ่งเน้นที่ขีดความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก เพราะการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ จะสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

2. การปฐมนิเทศเป็นกระบวนการหนึ่งในการสร้างการเรียนรู้ที่ถูกต้องและเป็นระบบ ให้กับบุคลากรที่จะเข้ามาทำงานในองค์กร นอกจากการส่งบุคลากรบรรจุใหม่เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรข้าราชการบรรจุใหม่กับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว แต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดให้มีการปฐมนิเทศในหน่วยงานของตนเองด้วย ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรที่จะเข้ามาทำงานใหม่ได้มีความรู้ความเข้าใจในงานและเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องยึดถือปฏิบัติ นอกจากนี้ การพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรวิธีอื่น ๆ เช่น การแนะนำหรือสอนงาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนในการเรียนรู้ เป็นต้น

3. การพัฒนาบุคลากร หน่วยงาน อปท. ควรมีการสร้างกระบวนการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก อปท. โดยการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง ทั้งระดับบุคคล และองค์กร กระบวนการเรียนรู้ภายใน ได้แก่ การพัฒนาการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การแนะนำหรือการสอนงาน มีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ดี กระบวนการเรียนรู้ภายนอก ได้แก่ การให้ได้รับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับ อปท. อื่น การเรียนรู้ทางไกล เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. อปท. ควรปรับเปลี่ยนมุมมองที่เดิมเคยเห็นบุคลากรเป็นค่าใช้จ่าย (Cost) มาเป็นสินทรัพย์ (Assets) ที่มีค่าและสามารถเพิ่มมูลค่าให้สูงขึ้น เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับ อปท. และมาเป็นทุนมนุษย์ (Human capital) ที่ อปท. สามารถใช้และรับประโยชน์จากทุนมนุษย์เหล่านี้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับหน่วยงานอื่นได้

2. ผู้บริหารของ อปท. ควรยึดหลักการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม ได้แก่ หลักความสามารถ (Competence) หลักความเสมอภาค (Equality) หลักความมั่นคง (Security) และหลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality) โดยหลักคุณธรรม เน้นที่ความสามารถ

ความเสมอภาค ความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้โอกาสทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้การปฏิบัติ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

3. อปท. ควรดำเนินยุทธศาสตร์ด้านกำลังคน กำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนงาน และ อัตรากำลังให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์ให้บรรลุผล ผู้บริหารต้องนำหลักการจัดการเชิงกลยุทธ์ มาใช้ในการบริหารงานบุคคลที่มีอยู่อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมภายนอก การบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ อปท. จึงไม่เป็นเพียงการใช้กำลังคนที่มี อยู่ใน อปท. เท่านั้น แต่ยังเป็นช่องทางให้ผู้บริหาร อปท. สามารถวิเคราะห์และบูรณาการทรัพยากร บุคคลทั้งภายในและภายนอก มาใช้ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ อปท. ที่วางไว้ถูกต้อง เหมาะสมยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กมลชัย ศรีสุวรรณ. (2554). การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองควนลัง อำเภอกหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครอง
ท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2542). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- กุลธร ชนาพงศธร. (2531). การบริหารการปกครองท้องถิ่น เทศบาล. นครบุรี: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เกรียงศักดิ์ เขียวอึ้ง. (2548). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). สมุทรปราการ:
โรงพิมพ์เดชะออฟเซต.
- ณัฐภาพ ลีดาแก้ว และยุภาพร ยุภาศ. (2556). ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม, 7(1), 47-52.
- เทศบาลตำบลเกาะจันทร์. (2557). แผนพัฒนาเทศบาลปี 2558-2560. ชลบุรี: เทศบาลตำบล
เกาะจันทร์.
- เทศบาลตำบลท่าบุญมี. (2557). แผนพัฒนาเทศบาลปี 2558-2560. ชลบุรี: เทศบาลตำบลท่าบุญมี.
- เทศบาลเมืองปรกฟ้า. (2557). แผนพัฒนาเทศบาลปี 2558-2560. ชลบุรี: เทศบาลเมืองปรกฟ้า.
- เนตรนภา อ่อนพินา. (2553). การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่
อำเภอเชกา จังหวัดหนองคาย. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปฐมชัย มุสิกะบุตร. (2548). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลศรีสุนทร อำเภอดง
จังหวัดภูเก็ต. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น,
วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พงศธร ผาสิงห์. (2554). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในจังหวัด
อุดรดิถี จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุดรดิถี.

- พริณฑรา รักขพันธ์ ฌ หนองคาย. (2554). *ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มรุต วันทนากร และครุณี หมั่นสมักร. (2554). *โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาล*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ละเอียด พุ่มพู่. (2552). *การสอนงานบุคลากรในองค์กร*. เข้าถึงได้จาก www.teacher.ssru.ac.th/thitavan_ho/...php/.../full_DVD_BOOK_2.pdf
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2548). *การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สายฝน สวนงาม. (2553). *ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สิตาพร เครือคำ. (2552). *การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็ริง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุกัญญา เอ็มอัมหมรรม. (2549). *การจัดการและการพัฒนาองค์กร*. ขอนแก่น □: ภาควิชาสังคมศาสตร์ □
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ □ มหาวิทยาลัยขอนแก่น □.
- สุบิน อ้อสุวรรณ. (2547). *การนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุภารัตน์ รวดเร็ว. (2544). *ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลข้าราชการตรวจคนเข้าเมืองในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาวดี วาทีธรรมคุณ. (2545). *การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แส สิงห์สิทธิ์. (2547). *การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบาย

สาธาณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อรัชพร แม่นเลิศ. (2550). *ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองสระบุรี*. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อัญญา วงษาคร. (2556). *สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อริชัย เกตุจันทร์. (2552). *ผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ศึกษาเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคกลาง*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อิสระ วงษ์ชนะ. (2553). *ปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Yamane, T. (1973). *Statistic: An introduction analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

- แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
 - คำตอบทุกคำตอบข้อมูลทุกอย่างในแบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยถือเป็นความลับ
 - ขอความกรุณาให้ตอบคำถามทุกข้อ
 - แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี
ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี
- ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวทัศนีย์ รามอน
นักศึกษาปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะประชากรส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () ซึ่งตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านเอง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 18-25 ปี

() 26-35 ปี

() 36-45 ปี

() 46-55 ปี

() 56 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ประถมศึกษา

() มัธยมศึกษา

() ปวช./ เทียบเท่า

() ปวส./ เทียบเท่า

()ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

() นายกเทศมนตรี

() รองนายกเทศมนตรี

() เลขานุการ/ ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี

() สมาชิกสภาเทศบาล

() ปลัดเทศบาล/ รองปลัดเทศบาล

() ผู้อำนวยการกอง/ หัวหน้าสำนักปลัด

() พนักงานเทศบาล

() ลูกจ้างประจำ

() พนักงานจ้างตามภารกิจ

() พนักงานจ้างทั่วไป

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

() ต่ำกว่า 5 ปี

() 6-10 ปี

() 11-15 ปี

() 16-20 ปี

() 21-25 ปี

() 26-30 ปี

() 31 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลออกเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อที่	การบริหารงานบุคคลในเทศบาล	ระดับการบริหารงานบุคคล				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านการวางแผนกำลังคน						
1	มีการวางแผนเพื่อให้ได้กำลังคนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
2	นโยบายเรื่องกำลังคนมีความชัดเจน					
3	แผนกำลังคนมีความเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน					
4	มีการกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งชัดเจน					
5	บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน					
ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน						
6	วิธีการสรรหาบุคลากรมีความชัดเจนและครอบคลุม					
7	การสรรหาบุคลากรมีการกำหนดคุณสมบัติที่มีความเป็นธรรม					
8	การสรรหาบุคลากรเน้นที่ความรู้ความสามารถมากกว่าใช้ระบบอุปถัมภ์					
9	มีการประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ข่าวสารการสรรหาบุคลากรให้บุคคลทั่วไปทราบอย่างทั่วถึง					
10	การกำหนดวิธีการคัดเลือกบุคลากรมีความน่าเชื่อถือ					

ข้อที่	การบริหารงานบุคคลในเทศบาล	ระดับการบริหารงานบุคคล				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านกระบวนการคัดเลือก						
11	การกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกเหมาะสม กับความต้องการของหน่วยงานย่อยภายใน องค์กร					
12	กระบวนการคัดเลือกบุคคลมีแนวทาง ที่ชัดเจน					
13	มีวิธีการประเมินที่ดีที่สามารถคัดเลือก ผู้มีความเหมาะสมเข้ามาทำงาน					
14	การกำหนดบุคลากรผู้มาทำหน้าที่คัดเลือก มีความเหมาะสม					
15	ผู้ทำหน้าที่คัดเลือกมีความเป็นธรรม ในการคัดเลือกบุคคล					
ด้านการปฐมนิเทศ						
16	ผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญต่อการจัด กิจกรรมปฐมนิเทศแก่บุคลากรใหม่ ขององค์กร					
17	บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจนโยบายกฎ ระเบียบประเพณีการปฏิบัติเรื่องต่าง ๆ ขององค์กร					
18	มีการความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา					
19	มีการปฐมนิเทศก่อนบรรจุเข้าตำแหน่งงาน					
20	เพื่อนร่วมงานให้ความรู้ความเข้าใจที่ ถูกต้องในระยะแรกที่ทำงาน					
ด้านการบรรจุแต่งตั้ง						
21	การประเมินการทดลองงานของพนักงาน ตามภารกิจมีความน่าเชื่อถือ					
22	มีการมอบหมายงานแก่พนักงานผู้รับ การบรรจุแต่งตั้งที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์ อักษร					

ข้อที่	การบริหารงานบุคคลในเทศบาล	ระดับการบริหารงานบุคคล				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
23	การบรรจุพนักงานตรงตามวุฒิที่ต้องการ					
24	การมอบหมายงานให้กับพนักงานตรงตาม ความรู้ความสามารถ					
25	ให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์						
26	มีการสำรวจความต้องการการฝึกอบรม ของบุคลากรในองค์กร					
27	มีวิธีการพัฒนาความรู้หรือทักษะ ของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ					
28	การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมหรือ พัฒนามีแนวทางการคัดเลือกที่ชัดเจน					
29	การส่งคนเข้าฝึกอบรมขององค์กร สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบ					
30	มีการติดตามผลหลังการฝึกอบรม					
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง						
31	มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน					
32	การประเมินผลการปฏิบัติงานถูกนำมาใช้ ในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง					
33	มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาใช้พิจารณาความดีความชอบอย่างเป็น ระบบ					
34	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถบ่งชี้ศักยภาพของบุคลากร เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้					
35	มีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ โดยเปิดเผย					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์
จังหวัดชลบุรี

1. ด้านการวางแผนกำลังคน

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

2. ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน

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

3. ด้านการคัดเลือก

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

4. ด้านการปฐมนิเทศ

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

5. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง

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

6. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

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

7. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความกรุณาตอบแบบสอบถาม
นางสาวทัศนีย์ रामอน
นักศึกษาระดับปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต