

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้ศึกษาได้ศึกษาถึงแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะนำมาเป็นแนวทางและกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งได้ประมวลประเด็นสำคัญ ๆ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีด้านประสิทธิภาพ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารราชการของเทศบาล
4. การบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีด้านประสิทธิภาพ

1.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

ดิน ปรัชญาพฤกษ์ (2554, หน้า 130) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นก็คือ การลดค่าใช้จ่ายด้านวัสดุและบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความแม่นยำ ความเร็ว และความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น

दनัย เทียนพุ่ม (2545, หน้า 264-265) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ สิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคลโดยสามารถแสดงออกในลักษณะ เช่น

1. มีความสามารถพิเศษที่คาดการณ์ข้างหน้าได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ หรืออาจเรียกได้ว่า มีวิสัยทัศน์ที่ดี แล้วก็สามารถจัดการธุรกิจหรืองานที่รับผิดชอบให้นำไปสู่สิ่งที่คาดการณ์ไว้
2. มี “ไฟแห่งพลังการทำงาน” คือ การตระหนักถึงความมุ่งมั่น ทุ่มเท กระฉับกระเฉง สามารถอดทนหรือรับภาวะกดดันต่าง ๆ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคนานัปการ
3. มีบารมีอยู่ในตัว ใครเห็นก็เป็นที่ยำเกรง ให้ความเคารพนอบน้อม พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามทั้ง ๆ ที่ไม่ได้แสดงอำนาจบาตรใหญ่ หรือวางท่าทีแต่อย่างใด
4. มีความสามารถที่จัดการหรือแก้ปัญหาได้อย่างเฉียบพลัน และมีโอกาสผิดพลาดน้อยมาก โดยอาศัยการประสานประโยชน์จากความเป็นผู้ที่มิมีมนุษยสัมพันธ์และมีการสื่อสารข้อความอย่างดีเยี่ยม

ณัฐชัย ถนักรบ (2545, หน้า 13, 16) ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่วด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ และมาตรฐานซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์การ

ฮาร์ริงตัน (Harrington, 1996, p.251) ได้ให้คำนิยามประสิทธิภาพรวมขององค์กร โดยให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์การ (Organization's structure and its goals) ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ การบริหารจัดการที่มีระบบ โดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสิ้นเปลืองในด้านต่าง ๆ มีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly defined ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถ สร้างความแตกต่างโดยค้นหาความรู้ และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. คำแนะนำที่ดี (Competent counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น
4. วินัย ผู้บริหารควรกำหนดองค์การเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎและวินัยต่าง ๆ
5. ความยุติธรรม (Fair deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรม และความเหมาะสม
6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และแน่นอน (Relible, diate, accurate, and permament records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ
7. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์การทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย
8. มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่
9. สภาพมาตรฐาน (Standardized conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี
10. การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี
11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written standard – practice instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร
12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงานสำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

1.2 การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ชงชัย สันติวงษ์ (2540, p.196) กล่าวว่าในการบริหารทีมงานให้มีประสิทธิภาพนั้นทำได้เพียงใดจะอยู่ที่ปัจจัยสำคัญ 3 ประการที่ผสมผสานอยู่ด้วยกัน คือ

1. ความพยายาม คือ ขนาดของกำลังความพยายามของผู้ทำงานที่ทุ่มเทให้กับงานของกลุ่มจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ออกแบบ ว่าเป็นงานที่ทำทลายความสามารถหรือไม่ ให้อิสระในการตัดสินใจหรือไม่ เป็นต้น

2. ทักษะความรู้ หมายถึง ทั้งทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความรู้ที่จะเอาไปใช้ในงาน และรวมถึงการมีทักษะและความรู้ที่เกี่ยวกับการเข้ากับคนเพื่อการทำงานด้วย ทักษะและความรู้นี้จะทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพเข้ากันได้ และรวมพลังกันเพื่อการทำงานได้

3. กลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหาหรือประยุกต์ใช้ทำงาน ถ้ากลุ่มมีกลไกในการร่วมกันและช่วยกันคิดค้นหากกลยุทธ์ที่จะใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนางานให้ดีขึ้นตลอดเวลาแล้วประสิทธิภาพของกลุ่มจะเกิดขึ้นได้เสมอ

สุนันทา เลาหะนันท์ (2541, หน้า 42) ได้อธิบายว่า การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของทีมนั้นจะมีลักษณะพอสรุปได้ดังนี้

1. สมาชิกมีความเข้าใจในบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มเป็นอย่างดี
2. สมาชิกมีความเข้าใจในลักษณะของทีมและบทบาทของทีมที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร
3. สมาชิกทุกคนมีการสื่อสารถึงกันและกันโดยสะดวกและคล่องตัว
4. สมาชิกทุกคนต่างสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
5. สมาชิกแต่ละคนต่างเข้าใจกระบวนการทำงานกลุ่ม เข้าใจพฤติกรรมและพลวัตกลุ่มที่ช่วยให้กลุ่มทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด
6. ทีมมีแนวทางการทำงานและการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพทั้งระดับกลุ่มและระหว่างกลุ่ม
7. ทีมสามารถใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์มากกว่าที่จะเป็นการทำลาย
8. สมาชิกให้ความร่วมมือ มีการประสานงานอย่างดีระหว่างสมาชิกในกลุ่มและลดการแข่งขันซึ่งดีชิงเด่นซึ่งจะนำไปสู่ความเสียหายของกลุ่มและองค์กร
9. ทีมมีการเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถภาพของทีม โดยประสานกับทีมอื่น
10. สมาชิกทุกคนมีความเคารพในหน้าที่ของแต่ละคน มีการกำหนดหน้าที่ให้แกกันและกันและสนับสนุนกันและกัน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจะประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ คือ ความพยายามของพนักงาน ทักษะความรู้ ความสามารถของพนักงาน และกลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการปฏิบัติงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์ความต้องการ และทันตามกำหนดเวลา

2. แนวคิดเรื่องการบริหารงานบุคคล

คำว่า “การบริหารงานบุคคล” ได้มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามกันหลายลักษณะ เช่น

การบริหารงานบุคคล เป็นการปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ในองค์การใด องค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครอง บังคับ บัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน การจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว การบริหารงานที่กล่าวนี้เพื่อที่จะให้ได้บุคคลที่มีความสามารถและใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์การในด้านประสิทธิภาพของงาน และเกิดผลงานมากที่สุด (อุทัย หิรัญโต, 2531, หน้า 23)

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารได้ใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ พิจารณาบุคคลที่อยู่ในสังคมเพื่อดำเนินการพิจารณา สรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาอยู่ในองค์การ และขณะที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การได้มีการจัดกิจกรรมพัฒนา ธารรักษาให้บุคคลที่คัดเลือกเข้ามาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ สุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (พะยอม วงศ์สารศรี, 2534, หน้า 14)

การบริหารงานนั้นจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และพัฒนาอยู่เสมอ ทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงานคือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ คนนับว่ามีความสำคัญที่สุดเพราะว่า ทรัพยากรบุคคลนี้มีบทบาทสำคัญในขั้นตอนของกระบวนการบริหาร ซึ่งประกอบไปด้วยการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมงาน การบริหารงานที่ดีย่อมอาศัยบุคคลที่ดี มีความรู้ความสามารถ และการที่จะได้บุคคลที่ดีเข้ามาปฏิบัติงานและธารรักษาไว้ก็จำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีด้วย การจัดทรัพยากรให้มีคุณภาพ มีคุณค่า และมีความเหมาะสมตามอายุ เพศ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญหรือความถนัด ปัญหาสวัสดิการ ความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ ปัญหาการฝึกอบรม นับว่ามีความสำคัญที่สุดการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้

ถูกต้อง เหมาะสม ทำให้เกิดการศึกษาในด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างมีระบบขึ้น การศึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์ได้พัฒนาจนเป็นการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคล

2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

คำว่า การบริหารงานบุคคลเป็นศัพท์ทางวิชาการที่คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้บัญญัติขึ้นใช้เป็นคำที่มาจากภาษาอังกฤษ Personnel administration หรือ Personnel management และต่อมาการบริหารงานบุคคลได้นำมาใช้อย่างกว้างขวางในความหมายเกี่ยวข้องกับคำที่มีมาจากภาษาอังกฤษอื่น ๆ เช่น Labour relations personnel and industrial relations ด้วยสาเหตุที่คำว่า การบริหารงานบุคคล เหมาะสมและคุ้นเคยกว่าคำอื่น ๆ อาจเนื่องมาจากคำว่าบุคคล มีความหมายครอบคลุมได้ทั้งภาคราชการและภาคธุรกิจเอกชนกล่าวคือถ้าใช้ในภาคราชการ บุคคล ก็หมายถึง ตัวข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง นักการภารโรงเมื่อนำไปใช้ในภาคธุรกิจก็จะหมายความรวมไปถึงทุกคนที่อยู่ในองค์กรนั้น ตั้งแต่ผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ และผู้ใช้แรงงานระดับต่ำสุดด้วย

จากความหมายต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ผู้ศึกษาวิจัยพอสรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร ตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน มีการชำระรักษาบุคลากร พัฒนาบุคลากร การให้ประโยชน์ตอบแทน การให้ออกจากงาน รวมทั้งการทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ และการให้บริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้งานดำเนินไปได้และประสบความสำเร็จในที่สุด

2.2 หลักและระบบการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปจะต้องยึดระบบ 2 ระบบด้วยกัน คือ ระบบอุปถัมภ์และระบบคุณธรรม ทั้งสองระบบมีความแตกต่างกันในด้านหลักและวิธีการปฏิบัติ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system)

เป็นระบบดั้งเดิม เป็นระบบที่ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน จะรับใครเข้าทำงานหรือแต่งตั้งใครทำหน้าที่ใดก็ได้ ถือเอาความใกล้ชิดหรือพรรคพวกเป็นหลัก จึงอาจเรียกได้อีกชื่อหนึ่งว่า ระบบพรรคพวก จนกระทั่งในระยะต่อมาได้มีการใช้ตำแหน่งในทางราชการเป็นผลตอบแทนทางการเมืองก็ดี เช่น ในสหรัฐอเมริกา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองก็จะปลดข้าราชการเดิมออกไป แล้วบรรจุผู้ที่สนับสนุนนักการเมืองที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไปทำหน้าที่แทนจึงเกิดระบบการกวาดคนเก่าที่ไม่ใช่พรรคพวกออกไป แล้วรับคนใหม่ที่เป็นพรรคพวกเข้ามา อันเป็นผลให้การบริหารราชการไม่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพราะว่าการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการคำนึงถึงความเป็นพรรคพวกเป็นสำคัญ ไม่ได้คำนึงถึงความสามารถของตัวบุคคลส่วนราชการ ต่าง ๆ จึงเต็มไปด้วย

ข้าราชการที่ไม่มีความรู้ความสามารถ การบริหารงานบุคคลที่ใช้ระบบอุปถัมภ์จะมีลักษณะที่สำคัญๆ พอสรุปได้ดังนี้

1.1 การพิจารณาสรรหา เลือกรับ การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มักจะไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์

1.2 ไม่เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันทั้งในด้านการเลือกสรรคนเข้าทำงานและโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงาน

1.3 ไม่มีความมั่นคงในงานที่ทำอยู่

1.4 คนงานหรือข้าราชการมุ่งทำงานให้ผู้มีอำนาจมากกว่าหรือบริการประชาชน

1.5 มักจะมีอิทธิพลทางการเมืองเข้ามาแทรกแซงกิจการภายในหน่วยงานระบบอุปถัมภ์นี้แม้ว่าจะเป็นที่เข้าใจกันว่าเป็นระบบที่มีความหมายไปในทางไม่ดี แต่ในทางการบริหารงานบุคคลบางตำแหน่งคงยึดหลักและวิธีปฏิบัติของระบบนี้อยู่ เช่น ตำแหน่งที่ต้องรักษาความลับเป็นพิเศษ เช่นตำแหน่งสำคัญ ๆ ทางการเมือง เป็นต้น

2. ระบบคุณธรรม (Merit system)

ระบบคุณธรรมนั้น เกิดจากความพยายามที่จะแก้ไขส่วนที่ไม่ดีของระบบอุปถัมภ์ โดยเริ่มที่เปลี่ยนแปลงวิธีเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่หลักของ การบริหารงานบุคคล สำหรับลักษณะหรือหลักสำคัญของระบบคุณธรรมที่ใช้เป็นรากฐานนั้น มี 4 ประการ ได้แก่

2.1 หลักความสามารถ (Competence) หมายถึง การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ หรือ การแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งใด ๆ จะต้องยึดหลักความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ โดยต้องพยายามหาทางคัดเลือกเพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง และจะต้องมีการกำหนดไว้ให้ชัดเจนว่าตำแหน่งใดต้องการบุคคลมีความรู้ความสามารถอย่างไร ต้องการประกาศชักชวนให้ผู้มีความรู้ความสามารถมาสมัครสอบให้มากที่สุดที่จะทำได้ และจะต้องหาวิธีที่เหมาะสมมาทำการคัดเลือกบุคคล เช่น การจัดให้มีการสอบแข่งขันรวม เพื่อคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถมากที่สุดเข้ามาปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ที่สอบได้ลำดับที่ดีย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งก่อนนอกจากนั้น การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง ก็จะต้องคำนึงถึงหลักความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญด้วย

2.2 หลักความเสมอภาค (Equality) หมายถึง การเปิดโอกาสให้คนที่มีความสามารถและมีพื้นความรู้ตามที่กำหนดไว้มีสิทธิจะสมัครเข้าสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุเข้ารับราชการได้ทุกคน (Open all) โดยคำนึงถึงหลักความเสมอภาคเป็นสำคัญเช่นกัน กล่าวคือ งานที่หน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเดียวกัน หรือระดับเดียวกัน ก็จะได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเท่ากัน นอกจากนี้ ข้าราชการทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคกัน ด้วยระเบียบและมาตรฐานใน

การบริหารงานบุคคลอย่างเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบรรจุและแต่งตั้ง การปูนบำเหน็จ ความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน วินัย และเรื่องอื่น ๆ

2.3 หลักความมั่นคง (Security) หมายถึง การให้หลักประกันแก่ผู้ที่จะมาเข้าราชการว่า จะมีความมั่นคงในชีวิต สามารถจะยึดราชการเป็นอาชีพได้ トラบเท่าที่ยังมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติราชการ มีความประพฤติดี และมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ราชการ โดยให้มีเงินเดือนเพียงพอต่อการครองชีพ และให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และอื่น ๆ รวมทั้งเมื่อออกจากราชการไปแล้ว ก็จะมีบำเหน็จบำนาญ ให้เพื่อเลี้ยงชีวิตตามสมควรแก่สภาพในบั้นปลายของชีวิต นอกจากนี้หลักความมั่นคงนี้จะเป็นการประกันมิให้ข้าราชการถูกกลั่นแกล้งหรือถูกออกราชการ โดยไม่มีความผิด ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการได้มีกำลังใจที่จะปฏิบัติราชการให้บังเกิดผลดีที่สุด ไม่ต้องกังวลในการหาเลี้ยงชีพหรือถูกกลั่นแกล้งในทางที่ไม่เป็นธรรม

2.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality) หมายถึง การให้ข้าราชการประจำต้องเป็นกลางทางการเมือง กล่าวคือ ข้าราชการประจำจะต้องปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเต็มความสามารถและเต็มภาคภูมิ โดยไม่คำนึงว่าจะเป็นการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลที่มาจากพรรคการเมืองที่คนเห็นชอบด้วยหรือไม่ก็ตาม ทั้งนี้ ก็เพราะว่าตามหลัก การปกครองในระบอบประชาธิปไตยนั้น ถือว่า นโยบายของรัฐบาลเป็นการแสดงออกโดยปริยายถึงความต้องการหรือเจตนารมณ์ของประชาชน ดังนั้น ไม่ว่ารัฐบาลชุดใดหรือพรรคใดเข้ามาบริหารประเทศข้าราชการประจำจะต้องปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ อย่างเต็มความสามารถ จะละเลย เพิกถอนมิได้ ในทางกลับกัน ข้าราชการประจำจะต้องไม่กระทำการให้ตกอยู่ภายใต้อำนาจหรืออิทธิพลของพรรคการเมือง หรือเป็นกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองใด ๆ ด้วย

ดังนั้น การบริหารงานบุคคลภายใต้ระบบคุณธรรมมีผลดีที่ทำให้การบริหารงานบุคคลสอดคล้องกับระบอบประชาธิปไตยที่เน้นความเสมอภาค ยึดหลักความรู้ความสามารถของทุกคนเป็นหลักสำคัญ โดยการประเมินจากผลงานที่ผ่านมาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะระบบคุณธรรมเปิดโอกาสให้ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งอย่างมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนและทำให้อิทธิพลทางการเมืองหรือปัจจัยภายนอกเข้าแทรกแซงได้ยาก ส่งผลให้การทุจริตคอร์รัปชันในการบริหารงานบุคคลเกิดขึ้น ได้ยากด้วย ทำให้เกิดผลดีแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นจะมีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพการรับราชการ และมีส่วนช่วยให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพ แต่ในทางกลับกันการบริหารงานบุคคลภายใต้ระบบคุณธรรมก็ผลเสีย เพราะเป็นการสร้างความสัมพันธ์แบบที่เป็นทางการมากเกินไป ทำให้การดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลเกิดความล่าช้าและเสียค่าใช้จ่ายในการสอบแข่งขันสูงมาก

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นนอกจากใช้ระบบคุณธรรมแล้ว ต้องยึดหลักการบริหารจัดการที่ดี (Good governance) หรือหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นการบริหารโดยประชารัฐที่มีการส่งเสริมให้มีการเชื่อมโยงเป็นพหุภาคี และประสานการบูรณาการให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาชน ในการจัดสรรและบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาของประชาชนด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน และความรับผิดชอบของหน่วยงานภาครัฐที่มีต่อประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใส ตรวจสอบได้ เสมอภาคและเป็นธรรม ในการบริหารงานบุคคลตามหลักในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีควรจัดหรือส่งเสริมให้สังคมไทยอยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการคือ ประการแรก หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมต้องยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำนาจอธิปไตยหรืออำนาจของ ตัวบุคคล ประการที่สอง หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ ประการที่สาม หลักความโปร่งใส ได้แก่การสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน ประการที่สี่ หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชน มีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติหรืออื่น ๆ ประการที่ห้า หลักความรับผิดชอบได้แก่การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน และประการสุดท้าย คือ หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าและคุ้มครองสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ดังนั้น การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะประสบความสำเร็จได้ต้องประกอบด้วยปัจจัยในการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรม (บุญศรี พรหมมาพันธุ์, สมคิด พรหมจ้อย และเสน่ห์ จุ้ยโต, 2547, หน้า 45) ดังนี้

1. การตัดสินใจบุคคลทางการเมือง (Political personnel decisions) เพราะฝ่ายการเมืองของท้องถิ่นเป็นผู้กำหนดนโยบายการบริหาร เป็นผู้นำเกี่ยวกับการปฏิบัติที่มีบทบาทต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การพิจารณากรอบอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การคัดเลือก ฯลฯ ขึ้นอยู่กับการพิจารณาของฝ่ายการเมืองที่จะใช้หลักเกณฑ์ความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคลมากน้อยเพียงใด

2. การเสมอภาคในโอกาส (Equal of opportunity) ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความสำคัญและมุ่งเน้นความเสมอภาคในโอกาสในการทำงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพรับราชการ

3. การคัดเลือกที่มีความน่าเชื่อถือ (Reliability) กระบวนการคัดเลือกบุคคลต้องมีความน่าเชื่อถือ สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถได้ การคัดเลือกที่ดีจำเป็นต้องมีการทดสอบและการสัมภาษณ์ที่มีหลักเกณฑ์ บุคลากรต้องได้รับการอบรมอย่างดีในการคัดเลือก

4. การทดสอบความชอบและความชำนาญ (Preference) จำเป็นต้องหาเครื่องมือทดสอบความชอบและความชำนาญของบุคคลที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก การได้บุคคลที่ชอบงานและมีความชำนาญในงานคือ สิ่งสำคัญ สามารถนำมาใช้ในการทดสอบคนที่อยู่ในองค์กรและคนภายนอกองค์กรได้

5. การธำรงรักษาป้องกันบุคคล (Protection and maintenance) การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดหลักความมั่นคงในอาชีพ เข้ายาก ออกยาก มีกระบวนการทางกฎหมายและมีการร้องทุกข์ได้ถ้าไม่มีความผิด ถ้าบุคคลใดทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลย่อมได้รับการส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้าในองค์กรได้

6. การเจรจาต่อรอง (Bargaining) มีกลไกกลไกความสัมพันธ์ที่จะสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น ทั้งสองฝ่าย ซึ่งหมายถึงผู้บริหารท้องถิ่นกับข้าราชการประจำ เป็นการเจรจาต่อรองบนพื้นฐานของผลประโยชน์ร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

7. การกำหนดมาตรฐานแรงงานยุติธรรม (Fair labor standards) การกำหนดค่าจ้างและค่าตอบแทนมีความยุติธรรม สามารถเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นได้ เพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพในระดับสูง และควรมีการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบอื่นที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน

8. การกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) คุณภาพชีวิตของบุคลากรมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน การดูแลบุคลากรให้ครอบคลุมถึงครอบครัวด้วย เพราะถ้าครอบครัวมีความอบอุ่นจะส่งผลต่อการทำงานที่ดี นอกจากนี้ก็ต้องให้ความสำคัญต่อสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรในการทำงาน

9. กระบวนการจ้างงานที่ดี (Employment process) มีการจ้างงานที่เป็นทางการแล้วใช้ระบบเปิด มีกระบวนการและกลไกที่โปร่งใส ตรวจสอบได้และมีกระบวนการจ้างงานที่ป้องกันมิให้ระบบอุปถัมภ์ (Nepotism) เข้ามาใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

10. การจัดการวินัยบุคลากร (Disciplining employees) มีการดำเนินการทางวินัยที่ถูกต้อง มีเหตุผลและชอบด้วยกฎหมาย เพื่อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการทำงานก่อนให้เกิดการมีวินัยตนเอง และควบคุมตนเองให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารราชการของเทศบาล

เทศบาล เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในประเทศไทยปัจจุบัน การปกครองรูปแบบเทศบาลเป็นการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นดำเนินการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย การบริหารราชการของเทศบาลมีรายละเอียดดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2551, หน้า 10 – 16)

1. การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเทศบาล เทศบาลมีฐานะเป็นนิติบุคคลโดยแบ่งเทศบาลเป็น 3 ประเภท คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร การจัดตั้งเทศบาลแต่ละประเภทมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

1.1 เทศบาลตำบล การยกฐานะท้องถิ่นใดให้เป็นเทศบาลตำบลกฎหมายไม่ได้กำหนดจำนวนราษฎรและความหนาแน่น ของราษฎรไว้แต่ประการใดเพียงกำหนดไว้ดังนี้

1.1.1 เป็นท้องถิ่นที่มีพลเมืองหนาแน่นพอสมควร

1.1.2 มีรายได้เพียงพอแก่การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด ในทางปฏิบัติท้องถิ่นจะยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลนั้น มักจะได้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบสุขาภิบาลอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้วางหลักเกณฑ์การยกฐานะสุขาภิบาล เป็นเทศบาลตำบลไว้ดังนี้ 1) มีรายได้จริงโดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่แล้วมาตั้งแต่ 5,000,000 บาทขึ้นไป 2) มีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนเป็นต้นไป 3) ความหนาแน่นของประชากรตั้งแต่ 1,500 คนต่อ 1 ตารางกิโลเมตร และ 4) ได้รับความเห็นชอบจากราษฎรในท้องถิ่นนั้น

1.2 เทศบาลเมือง ท้องถิ่นใดยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้จะต้องมีลักษณะดังนี้

1.2.1 ท้องถิ่นที่เป็นที่ตั้งของศาลากลางจังหวัดทุกแห่งให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์อื่น ๆ ประกอบ

1.2.2 สำหรับท้องถิ่นที่มีไซ้ที่ตั้งของศาลากลางจังหวัด จะยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้ จะต้องประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้ 1) เป็นท้องถิ่นที่มีพลเมืองตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป

2) ราษฎรอาศัยอยู่หนาแน่นเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3,000 คนต่อ 1 ตารางกิโลเมตร และ 3) มีรายได้พอที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

1.3 เทศบาลนคร ท้องถิ่นที่จะยกฐานะเป็นเทศบาลนครได้ จะต้องมีลักษณะดังนี้

1.3.1 เป็นท้องถิ่นที่มีพลเมืองตั้งแต่ 5,000 คนขึ้นไป

1.3.2 ราษฎรอาศัยอยู่หนาแน่นเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 30,001 คนต่อ 1 ตารางกิโลเมตร

1.3.3 มีรายได้พอที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

2. งานเทศบาล

2.1 หน้าที่ของเทศบาลตำบลต้องกระทำในเขตเทศบาล มีดังนี้

2.1.1 การรักษาความสงบเรียบร้อย ได้แก่ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การจัดให้มีเครื่องใช้ดับเพลิง

2.1.2 การใช้ที่ดินเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น ได้แก่ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ

2.1.3 การให้บริการแก่ราษฎร ได้แก่ การรักษาความสะอาดถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การป้องกันและระงับโรคติดต่อ การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

2.1.4 หน้าที่อื่น ๆ ตามคำสั่งของกระทรวงมหาดไทย หรือมีกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

2.2 หน้าที่ที่เทศบาลตำบลอาจกระทำได้ตามความจำเป็นหรือมีศักยภาพกระทำได้เป็นการให้บริการแก่ราษฎรเพิ่มขึ้น เช่น โรงฆ่าสัตว์ ตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม น้ำสะอาดหรือน้ำประปา สุสาน หรือฌาปนสถาน ส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร สถานพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ การไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น การระบายน้ำ การเทศพาณิชย์

2.3 หน้าที่ที่เทศบาลต้องกระทำตามกฎหมายอื่น ๆ กำหนดไว้ ได้แก่ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พระราชบัญญัติทะเบียนราษฎร พระราชบัญญัติโรคพิษสุนัขบ้า เป็นต้น

3. บทบาทของเทศบาลในการพัฒนาเมือง

3.1 ความสำคัญของการพัฒนาเมือง

3.1.1 ประเทศไทยมีพื้นที่เขตเมือง (กทม. เมืองพัทยาเทศบาล) จำนวน 65,705.8 ตารางกิโลเมตรคิดเป็นร้อยละ 12.3 ของพื้นที่ ประเทศไทย (532,863.81 ตารางกิโลเมตร)

3.1.2 เขตเมืองเป็นศูนย์กลางความเจริญเติบโตในด้านต่าง ๆ ของประเทศซึ่งปัจจุบันเกิดปัญหาการขยายตัวอย่างไร้ทิศทางไม่เป็นระบบ ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐานและ

คุณภาพของชีวิตของประชาชน หากไม่แก้ไขหรือเตรียมการรองรับปัญหาที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต จะเกิดเสื่อมโทรมและส่งผลกระทบต่อไปในการพัฒนาประเทศ

3.2 บทบาทของเทศบาลในการพัฒนาเมืองบทบาทของเทศบาลในการพัฒนาเมือง ควรเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการวางแผนพัฒนาเทศบาลและนำไปสู่การปฏิบัติให้ครอบคลุมทุกสาขาของการพัฒนาให้เป็นไปตามแนวทางของแผนพัฒนาสมบูรณ์และมีการบูรณาการใน 5 สาขา ดังนี้

3.2.1 สาขาการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ การพัฒนาซึ่งครอบคลุมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสภาพและลักษณะ ทางกายภาพ การปรับปรุงพื้นที่และก่อสร้าง โดยเทศบาลควรเน้นแผนงานด้านการพัฒนาใช้ที่ดินมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการพัฒนาที่ผ่านมาขาด การขึ้นการใช้ที่ดินที่มีประสิทธิภาพ เกิดการพัฒนาเมืองอย่างไร้ทิศทางมีการใช้ที่ดินประเภทต่าง ๆ ประปนกันอย่างไม่เป็นระเบียบ ดังนั้น เทศบาลจึงควรให้ความสำคัญกับการวางผังเมืองรวม ผังเมืองเฉพาะ การจัดทำผังกายภาพ และ การจัดระเบียบชุมชน (Zoning)

3.2.2 สาขาการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ การพัฒนาเมืองในด้านกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างยั่งยืน อันจะเป็นการส่งเสริม ความสวยงาม เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความน่าอยู่อาศัยของ เมืองและมีทรัพยากรธรรมชาติใช้อย่างไม่รู้หมดสิ้น แนวทางดำเนินการพัฒนาสาขานี้ ได้แก่ การวางแผนระบบขยะมูลฝอย การกำจัดขยะมลพิษทางอากาศ เสียง ขยะ อันตราย

3.2.3 สาขาการพัฒนาสังคม แนวทางดำเนินการพัฒนาสาขานี้ ได้แก่ การดำเนินการด้านการสาธารณสุขสำหรับผู้ด้อยโอกาสในเขตเมือง การสงเคราะห์คนพิการ เด็ก สตรีและคนชรา การสนับสนุนโครงการ 30 บาท รักษาทุกโรคการป้องกันและบำบัดรักษา ผู้ติดยาเสพติด กองทุนพัฒนาชุมชนเมืองการจัดทำแผนปฏิบัติการชุมชน การประสานการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล รวมทั้งการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล รวมทั้งการดำเนินการ สร้างภูมิคุ้มกันให้กับเยาวชนและ ชุมชนสนใจ ในกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ มีพลานามัยที่สมบูรณ์ จิตใจงามห่างไกลยาเสพติด โดยเทศบาลมีบทบาทสำคัญในการจัดสร้างสวนสาธารณะ สถานที่อำนวยความสะดวกให้กับประชาชนและเยาวชนมาออกกำลังกายร่วมกันหรือจัดกิจกรรมทางดนตรีอย่างสร้างสรรค์ จัดกิจกรรมกีฬา

3.2.4 สาขาการพัฒนาเศรษฐกิจ เทศบาลควรกระทำเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ และการประกอบธุรกิจ ประเภทต่าง ๆ ให้ดำเนินไปด้วยความเข้มแข็งมั่นคงและขยายตัวออกไปรองรับ การเพิ่มขึ้นของประชากร และวิถีธุรกิจใหม่ ๆ โดยมีแนวทางการดำเนินงาน อาทิเช่นแผนงานหลักโครงการส่งเสริมการท่องเที่ยว การจัดบริการสาธารณะร่วมกันขององค์กร

ปกครอง ส่วนท้องถิ่น การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามีส่วนร่วม ในการดำเนินกิจการสาธารณะของเทศบาล โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์โครงการธนาคารประชาชน

3.2.5 สาขาการพัฒนาการเมือง-การบริหาร ได้แก่ การพัฒนาที่ครอบคลุม ถึงการพัฒนาเทศบาลให้เป็นสถาบันปกครองท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยที่มีความมั่นคง และมีคุณค่าต่อประชาชน ตลอดจนปรับปรุงและจัดระบบการบริการ ให้สามารถอำนวยความสะดวก ให้แก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น โครงการบริการประชาชนโดยไม่หยุดพักกลางวัน การประชาสัมพันธ์ผลการพัฒนาของ เทศบาล การส่งเสริม การบริหารจัดการที่ดี การดำเนินโครงการประเทศใสสะอาด การฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพิ่มขึ้น เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงให้บริการสาธารณะในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้สรุปหลักการและสาระสำคัญของระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

4.1 ความเป็นมา

การกระจายอำนาจในรูปแบบการปกครองของท้องถิ่นในประเทศไทยได้มีการพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาระบบการกระจายอำนาจที่เน้นความเป็นอิสระและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น การปกครองท้องถิ่นในปัจจุบันได้จัดรูปแบบการปกครองออกเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลและการปกครองรูปแบบพิเศษ เช่น กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา พัฒนาการดังกล่าวเป็นผลจากประสบการณ์การเรียนรู้ที่ผ่านมาและองค์ความรู้ในการปกครองท้องถิ่นที่มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นในหมู่ประชาชนส่งผลต่อความต้องการในการที่จะบริหารและได้รับบริการของประชาชนภายในท้องถิ่นของตนเอง จนกลายเป็นประเด็นและรูปแบบการกระจายอำนาจที่มีอยู่เดิมนำสู่การปฏิรูปการเมืองการปกครองโดยมีรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันให้การรับรองคุ้มครองหลักการดังกล่าวอย่างชัดเจน และเพิ่มมากขึ้นจากที่กำหนดไว้เดิม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 288 กำหนดรับรองการบริหารงานบุคคลไว้อย่างชัดเจนและในขณะเดียวกันก็กำหนดให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งและการให้พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งตามกฎหมายบัญญัติไว้ โดยเหตุนี้เองกฎหมายฉบับนี้จึงเกิดขึ้น

4.2 ความสำคัญ

กฎหมายฉบับนี้นอกจากบัญญัติเพื่อรองรับความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองเพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับท้องถิ่นได้โดยตรงแล้วยังได้กำหนดให้มีองค์กรกลางทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรมอีกด้วย การกำหนดมาตรฐานเช่นว่านี้ถือได้ว่าเป็นนัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกลางกับท้องถิ่นอีกประการหนึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่เรียกกันว่ากำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นภายใต้มาตรฐานกลางที่เหมาะสมเป็นธรรมและเป็นการคิดร่วมกัน ระหว่างผู้แทนหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องกับผู้แทนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ ในลักษณะไตรภาคี ได้รับการกำหนดให้มีฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 จนถึงปัจจุบัน

จะเห็นได้ว่าในเมืองไทยได้มีการยอมรับการปกครองท้องถิ่นมานาน และได้มีพัฒนาการเป็นลำดับ การยอมรับการปกครองท้องถิ่น การดำรงอยู่ของการปกครองท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ ดังกล่าว จึงสะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับการปกครองที่มีองค์ประกอบสองส่วนใหญ่ ๆ คือ ส่วนที่เป็นสภาฝ่ายหนึ่ง และส่วนที่เป็น ฝ่ายบริหารอีกฝ่ายหนึ่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีกลุ่มบุคคลที่สนับสนุนให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ซึ่งบุคคลในกลุ่มนี้จะประกอบไปด้วยข้าราชการและลูกจ้างเป็นสำคัญบุคลากรของท้องถิ่น กลุ่มนี้จะเรียกชื่อแตกต่างกันไปตามกฎหมายแต่ละฉบับ เช่น ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล เป็นต้น การบริหารงานบุคคลของคนกลุ่มนี้มักจะยึดถือให้มีการอนุโลมใช้หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดความแตกต่างในสถานะความเป็นข้าราชการ แต่เมื่อท้องถิ่นขยายตัวเพิ่มมากขึ้น พื้นที่และระดับของการปกครองท้องถิ่นกลายเป็นปัจจัยที่สะท้อนถึงการให้บริการและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของท้องถิ่นการบริหารงานบุคคลของแต่ละท้องถิ่นจึงต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่นเป็นสำคัญ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของปัจจัยด้านต่าง ๆ เช่น ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมตลอดจนความสำคัญในการปกครองของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารงานบุคคลท้องถิ่นในส่วนนี้แม้จะมีตัวแทนของท้องถิ่นรวมอยู่บ้างแต่อำนาจที่ใช้ในการบริหารยังเกิดจากส่วนกลางเป็นสำคัญ จึงทำให้เกิดคำถามในเรื่องความเป็นอิสระในการบริหารงานของบุคคลของท้องถิ่นว่ามีมากน้อยเพียงใดและจะมีสิ่งใ้ใจมารองรับความอิสระท่ามกลางความต้องการและความเหมาะสมในการบริหารท้องถิ่นของตนเอง

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนามากขึ้น มีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานเป็นของตนเอง มีตัวแทนของท้องถิ่นร่วมเป็นคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ ทั้งในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ตัวแทนเหล่านี้จะเป็นผู้สะท้อนปัญหาความต้องการของแต่ละท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี ฉะนั้นต่อไปนี้ ไม่ว่าจะเป็นมาตรฐานกลาง มาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น ท้องถิ่นจะมีอิสระในการร่วมสร้างและนำปัญหานั้นไปแก้ไขต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งต่อไปนี้จะได้รับประกันความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้นเพราะจะต้องผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเสียก่อน

4.3 ความสำคัญของกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกับการกำกับดูแล

พระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายที่กำหนดให้มีองค์กรการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น โดยเฉพาะในทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้มีคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เรียกโดยย่อว่า “ก.ถ.” มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาคุณธรรมของการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งมาตรฐานกลางที่ตัวเองจะได้รับการนำไปใช้ในการกำหนดมาตรฐานทั่วไปและมาตรฐานทั่วไปจะนำไปใช้ในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในทุกระดับ ดังนั้นนอกจากกฎหมายฉบับนี้จะกำหนดให้มีโครงสร้างและหน้าที่ขององค์กรการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น ที่มีผู้แทนของท้องถิ่นรวมอยู่ในโครงสร้างองค์กรท้องถิ่นแล้ว ในอีกมิติหนึ่งยังมีความสำคัญในฐานะที่เป็นกฎหมายที่รองรับความเป็นอิสระและความต้องการในการบริหารบุคคล โดยการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นเอง อีกทั้งยังเป็นกฎหมายที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่นอีกด้วย

4.4 การบริหารงานบุคคลในเทศบาล

ในแต่ละจังหวัดจะมีคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ร่วมกันคณะหนึ่ง ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลของเทศบาลที่อยู่ในจังหวัดนั้น และจะมีคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลอีกคณะหนึ่ง เพื่อปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่สอดคล้องกัน และองค์ประกอบคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจะสมบูรณ์ครบถ้วนเมื่อมีการคัดเลือกตัวแทนประธานเทศบาล นายกเทศมนตรี ผู้แทนพนักงานเทศบาล และผู้ทรงคุณวุฒิ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางกำหนด

4.5 โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน

เทศบาลในพื้นที่ มีรูปแบบในการบริหารงานบุคคล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด พ.ศ. 2547 ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

พนักงานจ้างมี 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. พนักงานจ้างตามภารกิจ
2. พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
3. พนักงานจ้างทั่วไป

“พนักงานจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยเป็นบุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างตามมาตรฐานทั่วไปนี้ โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของเทศบาล เพื่อปฏิบัติงานให้กับเทศบาลนั้น “สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานจ้างตามมาตรฐานทั่วไปนี้

“พนักงานจ้างตามภารกิจ” หมายความว่า พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของพนักงานเทศบาล หรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคล

“พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ” หมายความว่า พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นที่ปรึกษา โดยเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษหรือความชำนาญพิเศษ หรือวิชาชีพเฉพาะพิเศษ เฉพาะด้าน อันเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการหรือวงการในงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของเทศบาลด้านนั้น ๆ

“พนักงานจ้างทั่วไป” หมายความว่า พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานทั่วไปซึ่งไม่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน และมีระยะเวลาการจ้างเป็นการใช้แรงงานทั่วไป

“ค่าตอบแทน” หมายความว่า เงินเดือนซึ่งจ่ายให้แก่พนักงานจ้างในการปฏิบัติงานให้แก่เทศบาล ตามอัตราที่กำหนดในมาตรฐานทั่วไปนี้

“ค่าตอบแทนพิเศษ” หมายความว่า เงินที่จ่ายเพิ่มให้กับพนักงานจ้าง เมื่อมีผลการประเมินการปฏิบัติงาน คุณภาพงาน และปริมาณงาน ในระดับดีเด่น

“การสรรหา” หมายความว่า การประกาศรับสมัครบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและคุณสมบัติอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เทศบาลกำหนดจำนวนหนึ่งเพื่อทำการเลือกสรร

“การเลือกสรร” หมายความว่า การพิจารณาบุคคลที่ได้ทำการสรรหาทั้งหมด และทำการคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมที่สุด

การจ้างพนักงานจ้าง จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลก่อน จึงทำสัญญาจ้างได้ โดยพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษให้ทำเป็นสัญญา

จ้างไม่เกินคราวละสี่ปี สำหรับพนักงานจ้างทั่วไปให้ทำสัญญาจ้างไม่เกินคราวละหนึ่งปีหรือตามโครงการที่มีกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ โดยอาจมีการต่อสัญญาได้ ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละเทศบาล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้เทศบาลจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ ให้กระทำในกรณีดังต่อไปนี้

1.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

1.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้กระทำในกรณีดังต่อไปนี้

2.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

2.2 การประเมินผลสำเร็จของงานตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างทั่วไป ให้กระทำในกรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำยศยศมนตรีรายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อให้ความเห็นชอบ ในการเลิกจ้าง และให้ถือว่าสัญญาจ้างของพนักงานจ้างผู้นั้นสิ้นสุดลง โดยให้เทศบาลแจ้งให้พนักงานจ้างผู้นั้นทราบ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ทราบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

การกระทำผิดดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

1. กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

2. จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือเงื่อนไขที่กำหนดให้ปฏิบัติ จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

3. ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

4. ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา หรือขัดคำสั่ง หรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

5. ประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

6. ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าเจ็ดวัน

7. ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานจนทำให้งานไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

8. ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือกระทำความผิดอาญาโดยมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือหนักกว่าโทษจำคุก

9. การกระทำอื่นใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อ

1. ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
2. พนักงานจ้างขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรฐานทั่วไปนี้
3. พนักงานจ้างตาย
4. ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ 34
5. พนักงานจ้างถูกไล่ออก เพราะกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
6. เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานทั่วไปนี้ หรือตามสัญญาจ้าง

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไถ่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยจึงได้ค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่มีความสำคัญหรือหัวเรื่องที่ใกล้เคียงกันเพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์หรือสรุปประเด็นเกี่ยวกับการบังคับใช้ ดังนี้

ฉันทภัทร การะเกด (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม มีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีปัญหามากที่สุดคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามลำดับ

2. บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาการบริหารบุคคลของเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคามโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

โดยสรุป บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม เห็นว่ามีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารบุคคลของเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งข้อสนเทศที่ได้จากการศึกษา สามารถ

นำไปใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไข การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สุขต่อองค์กรและประชาชนในท้องถิ่นต่อไป

บัญญัติ เฝื่อนสีเมือง (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับดังนี้ คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคคล มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ในทัศนะระหว่าง ผู้บริหารกับครูผู้สอน พบว่า มีความแตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ตามขนาดโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลางทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสิทธิผลการบริหารงานด้านการพัฒนาบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

มณฑา แสงสร้อย (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อการบริหารงานบุคคล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยรวมมีความรู้ ความเข้าใจในโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดค่อนข้างมาก ส่วนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับที่มาของฝ่ายนิติบัญญัติ และที่มาของงบประมาณ มีความรู้ความเข้าใจค่อนข้างต่ำ

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาพรวม มีความเห็นด้วยต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ทุกด้าน ได้แก่ ด้านวินัย การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ ด้านพัฒนาบุคลากร และด้านการเลื่อนตำแหน่ง การย้าย ด้านการสรรหา การเลือกสรรบุคคล ด้านจัดสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือ กจ. ควรเป็นผู้ดำเนินการบริหารงานบุคคลโดยตรง เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และบุคลากรควรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถให้สูงขึ้น โดยผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาคูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาตนเองและองค์กรต่อไป ควรจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัยโดยสร้างที่พักเพิ่มขึ้น เพื่อความสะดวก ปลอดภัยกับข้าราชการ และควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดสภาพคล่องในการปฏิบัติงาน

ศรียรรณ สุปิ่นน๊ะ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยมีอายุในช่วง 25-29 ปี มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี และเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ป่าซาง จังหวัดลำพูน ทั้ง 4 ด้าน ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการจัดหาบุคลากร มีการออกคำสั่งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง แต่ยังขาดการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่อย่างเหมาะสม 2) สภาพการพัฒนาบุคลากรมีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตรงตามหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่อย่างเหมาะสม แต่ไม่มีการหมุนเวียนหน้าที่ของบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน 3) สภาพการชำระรักษาบุคลากร มีการจัดสวัสดิการด้านการเงินเพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่มีความเดือดร้อนจำเป็นอย่างเพียงพอ แต่การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดี ความชอบ ไม่มีความโปร่งใส ยุติธรรม 4) สภาพการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีการอำนวยความสะดวกและช่วยดำเนินการเกี่ยวกับการย้าย การโอน หรือการลาออกของบุคลากรตามระเบียบของ ทางราชการ แต่การลงโทษทางวินัยกับบุคลากรที่กระทำความผิดยังล่าช้า สำหรับปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาคือ พัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลป่าซาง จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการสรรหามากเกินไป ควรมีการสรรหาบุคลากรด้วยความยุติธรรมตามความรู้ ความสามารถ การพัฒนาบุคลากรควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรล่วงหน้า และจัดการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรด้านปลูกจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ ควรมีการยกย่องและให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำความดี และมีเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน และแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบทุกครั้ง ควรมีการลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดอย่างเหมาะสม และมีการประกาศมาตรการกำหนดโทษและการให้รางวัลให้บุคลากรในองค์กรทราบงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานบุคคลงบประมาณไม่เพียงพอ ควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง และที่ผู้ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมดเห็นว่า ปัญหาที่สำคัญและควรแก้ไขคือด้านบุคลากรในองค์กร ขาดจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร ขาดความรัก

ความสามัคคี แบ่งพรรคแบ่งพวกไม่มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน ทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลกระทบต่อประชาชนผู้รับบริการ ซึ่งควรจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์และความสามัคคีให้แก่บุคลากรในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

สริน พรหมคนชื่อ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการสรรหา ด้านการย้าย ด้านการโอน ด้านการดำเนินการทางวินัย ด้านการรับโอน ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการเลื่อนระดับ ด้านการอุทธรณ์ อยู่ในระดับกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการให้ออกจากราชการ 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามเพศ ประสพการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ควรเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ดังนี้ ควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส บริสุทธิ์ยุติธรรมในการบรรจุและแต่งตั้ง ควรให้ออกาสพนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถเป็นหลักในด้านการสรรหาบุคลากร ควรยึดระเบียบ โดยเคร่งครัดในการดำเนินการทางวินัย ควรให้ประชาชนตรวจสอบการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ควรมีการอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการอุทธรณ์เป็นประจำ ควรพิจารณาความจำเป็นของงานก่อนทำการโอนทุกครั้ง ควรส่งเสริมพนักงานที่กำลังจะพ้นจากงานให้ทำงานเต็มประสิทธิภาพ ควรมีบุคลากรรับผิดชอบให้คำแนะนำเกี่ยวกับการอุทธรณ์ ควรมีการย้ายตามความสมัครใจไม่ใช่การกลั่นแกล้ง และควรส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรมากกว่าการลงโทษให้ออกจากงาน

พงศธร ผาสิงห์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัดอุดรดิตถ์ จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัดอุดรดิตถ์ จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนงานบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลเทศบาล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยในอันดับที่สูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการบำรุงรักษาบุคลากรส่วนปัญหาการบริหารงาน

บุคคลที่พบมากที่สุด ได้แก่ ปัญหาด้านการวางแผนงานบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการสรรหาบุคลากร ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลเทศบาล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ในจังหวัดอุดรดิตถ์ และจังหวัดน่าน แตกต่างกัน ส่วนสภาพการบริหารงานบุคคลเทศบาลด้านการพัฒนาบุคลากร จังหวัดน่าน แตกต่างจากจังหวัดอุดรดิตถ์และจังหวัดแพร่

แนวทางการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัดอุดรดิตถ์ จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน 5 ด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการวางแผนงานบุคลากร ควรมีการวิเคราะห์อัตรากำลังและความต้องการคนในอนาคต ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและควรพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างหน่วยงานเพื่อใช้ในการวางแผน
2. ด้านสรรหาบุคลากร ควรนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการสรรหาบุคลากรให้มากขึ้น ควรประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากรให้มีความแพร่หลาย และควรแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง
3. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่า ควรส่งเสริมสนับสนุนให้นำความคิดเห็นของบุคลากรมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ควรประชาสัมพันธ์ข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนระดับ และควรนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบให้เกิดความยุติธรรมและโปร่งใสแก่บุคลากร
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรฝึกอบรมบุคลากรให้มีประสิทธิภาพแม่นยำ ในระเบียบข้อกฎหมาย ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนโดยเข้ารับการอบรม สัมมนา และเข้ารับการศึกษเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง และควรส่งเสริมให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเป็นประจำทุกปี
5. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ควรปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมและเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ในการโยกย้ายหน้าที่การงานของบุคลากรควรคำนึงถึงความก้าวหน้าตามสายงาน และผู้บังคับบัญชาควรชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจถึงสาเหตุที่ต้องพ้นจากงาน และควรรับฟังความคิดเห็นสุดท้ายของบุคลากรที่จะพ้นจากงาน เพื่อก่อให้เกิดแนวความคิดที่จะนำมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลเทศบาล

เนตนา อ่อนพินา (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษา ปรากฏดังนี้

1. บุคลากรเทศบาลตำบล โดยรวมและจำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่เห็นว่ามีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวม และเป็นราย ด้าน 2 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ออกจากงานและบำเหน็จบำนาญอยู่ใน ระดับปานกลาง และเห็นว่ามีปัญหาอีก 2 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคคล และด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานและพิจารณาความดี ความชอบ วินัย อยู่ในระดับมาก

2. บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงาน บุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกา เฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงาน บุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกา เฉพาะด้านการสรรหาบุคคลแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการ บริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกา โดยรวม ด้านการพัฒนาบุคลากรและ ด้านการให้ออกจากงานและบำเหน็จบำนาญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกา ด้านการพัฒนาบุคลากร และ ด้านการให้ออกจากงานและบำเหน็จบำนาญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป บุคลากรเทศบาลตำบล โดยรวมและจำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่เห็นว่ามีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวม และเป็น ราย ด้าน 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเห็นว่ามีปัญหาอีก 2 ด้าน อยู่ในระดับมากบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน เห็นว่าปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งข้อเสนอแนะนี้ สามารถ นำไปพัฒนาปรับปรุงปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล เพื่อเพิ่มประสิทธิผล ให้มากยิ่งขึ้น

สายฝน สนวนงาม (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของ เทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษา ปรากฏดังนี้

1. บุคลากร โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ ทำงาน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัด ร้อยเอ็ดโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา

น้อย ได้แก่ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

2. บุคคล ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ($p > .05$) ส่วนบุคลากรที่มีอายุ และประสบการณ์ทำงานในเทศบาลตำบลต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานในเทศบาลตำบล ต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเกษตรวิสัย 1) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คือ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องจัดให้มีการอบรมผู้บริหารท้องถิ่น ตลอดจนเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง ตลอดจนระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 2) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร คือ การออกคำสั่งเพื่อมอบหมายงานให้กับบุคลากร จะต้องมีความถูกต้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ลักษณะปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความเจริญก้าวหน้าของเทศบาลตำบล 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร คือ เทศบาลตำบลจะต้องจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ด้วยการเชิญวิทยากรจากหน่วยงานภายนอก เพื่อให้ความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ 4) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน คือ เทศบาลตำบล ควรจัดให้มีช่องทางการรับเรื่องราวร้องเรียน เสนอแนะ สอบถาม หรือเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่น ตลอดจนบุคลากรท้องถิ่นที่ส่อแววในการทุจริตคอร์รัปชัน ให้กับประชาชนช่วยตรวจสอบโดยสรุป ผลการศึกษาและข้อเสนอแนะในการศึกษารั้งนี้ เป็นข้อมูลเชิงวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล เพื่อจะได้นำไปพิจารณาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผนการปฏิบัติ และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

เกวลิ มุลมี (2553, บทคัดย่อ) ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามชัย โดยรวมและจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เห็นว่ามีปัญหา

การบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร และด้านการบำรุงบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง และเห็นว่ามีปัญหา ด้านการ ให้บุคลากร พ้นจากงาน อยู่ในระดับน้อย

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามชัย ที่มีเพศต่างกัน เห็นว่ามี ปัญหาการบริหารงานบุคคลเฉพาะด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามชัย ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

โดยสรุป บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามชัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรที่มีเพศ ต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ประการนี้ บุญส่งเสริม (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานบุคคลของ เทศบาลเมืองบ้านฉาง : ปัญหาและข้อเสนอแนะ ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการวางแผนกำลังคน มี การสรรหาบุคลากร ด้วยวิธีการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ร้อยละ 68.2 ไม่มีการสรรหาบุคลากร ด้วยวิธีการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ร้อยละ 31.8 การคัดเลือกมีการใช้หลักความเป็นกลางทางการ เมืองในการคัดเลือกบุคลากร ร้อยละ 60.9 ไม่มีการใช้หลักความเป็นกลางทางการเมืองในการ คัดเลือกบุคลากร ร้อยละ 39.1 2) ด้านการบรรจุแต่งตั้ง การโอน การรับโอน และการย้าย มีการ ดำเนินการอย่างเสนภาคเท่าเทียมกัน ร้อยละ 69.1 ไม่มีการดำเนินการอย่างเสนภาคเท่าเทียมกัน ร้อยละ 30.9 3) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มีการปฐมนิเทศก่อนเข้าทำงาน ร้อยละ 39.1 ไม่มี การปฐมนิเทศก่อนเข้าทำงาน ร้อยละ 60.9 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการให้พนักงาน มีส่วนร่วมในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ร้อยละ 41.8 มีการให้พนักงานมี ส่วนร่วมในการ พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ร้อยละ 58.2 5) ด้านการให้รางวัลและสวัสดิการ มีการสำรวจความ ต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องเป็นระยะๆ โดยเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ที่มีลักษณะเดียวกัน ร้อยละ 50.9 ไม่มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการ และสิทธิ ประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องเป็นระยะ ๆ โดยเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน ร้อยละ 49.1 เท่ากับ มีการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่จัด

ให้ ร้อยละ 50.9 ไม่มีการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์
เกื้อกูลที่จัดให้ ร้อยละ 49.1 6) ด้านการดำเนินการทางวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์ และการร้อง
ทุกข์ มีการฝึกอบรมสร้างวินัยให้แก่บุคลากร ร้อยละ 55.5 ไม่มีการฝึกอบรมสร้างวินัยให้แก่
บุคลากร ร้อยละ 44.5 7) ด้านการให้พ้นจากราชการ มีการให้รางวัลพิเศษเมื่อบุคลากรเกษียณอายุ
ราชการร้อยละ 60.9 ไม่มีการให้รางวัลพิเศษเมื่อบุคลากรเกษียณอายุราชการร้อยละ 39.1 การศึกษา
นี้มีข้อเสนอแนะ ให้มีการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองบ้านฉางทั้งกระบวนการ
นับตั้งแต่ 1) ด้านการวางแผนกำลังคนด้วยกระบวนการสรรหา และการคัดเลือก 2) การบรรจุ
แต่งตั้ง การโอน การรับโอน และการย้าย 3) การฝึกอบรมและการพัฒนา 4) การประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน 5) การให้รางวัลและสวัสดิการ 6) การดำเนินการทางวินัยการลงโทษ การอุทธรณ์ และ
การร้องทุกข์ 7) การให้พ้นจากราชการ