

บทความการวิจัย

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

ปรีชา ภิญโญนนทกุล

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ทั้ง 4 ด้าน กับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ตำแหน่งข้าราชการ การศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อายุราชการ 10-20 ปี และเงินเดือน 10,000-20,000 บาท

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง คือ การประเมินผลงาน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการวางแผนกำลังคน ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกเพศ และตำแหน่งงาน มีผลต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และมีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลงาน และจำแนก การศึกษา อายุราชการ และเงินเดือน พบว่า ทุกด้านมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลงาน

ภูมิหลัง

โครงสร้างและระบบการบริหารงานภาครัฐที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นการจัดสายการบังคับบัญชา และการบริหารงานตามหลักวิชาการ (Bureaucracy) ตามแนวคิดของ Max Weber โดยที่กระทรวง ทบวง กรม และหน่วยราชการไทยมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาเป็นลำดับขั้นที่ชัดเจน มีผู้บังคับบัญชาสูงสุดเป็นผู้รับผิดชอบ มีการแบ่งงานตามภาระหน้าที่และมีการจัดโครงสร้างองค์กรเป็นรูปปิรามิด ในปัจจุบันการจัดโครงสร้างและระบบการบริหารเช่นนี้ เป็นสาเหตุสำคัญส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาต่อการทำงานของระบบราชการ คือ เมื่อองค์กรราชการมีอายุมากขึ้น ก็จะมีขนาดที่ขยายใหญ่โตโดยธรรมชาติ มีการแบ่งโครงสร้างและบทบาทภาระหน้าที่ที่ซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งทำให้ยังมีสายการบังคับบัญชาที่ยาว มีการกำกับดูแลกันหลายชั้น

ส่งผลให้การทำงานของหน่วยงานราชการมีขั้นตอนมาก การทำงานล่าช้าและทำให้เกิดความสิ้นเปลือง แม้ว่ากฎหมายจะกำหนดให้มีผู้บริหารองค์กรสูงสุดเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงาน แต่จากที่หน่วยราชการมีขนาดใหญ่โตซับซ้อน และมีภารกิจหลายด้าน ทำให้ผู้บริหารที่เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดไม่สามารถกำกับดูแลได้อย่างครบถ้วน ส่งผลให้การทำงานขาดความรอบคอบ และมีความเสี่ยงสูง (High Risk) อันจะก่อให้เกิดความบกพร่องต่องานและเกิดความเสียหายต่อราชการ ต่อประเทศและสังคม โดยไม่จำเป็น (เบญจวรรณ วันดีศรี. 2546 : 58) เมื่อหน่วยราชการมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ทำให้การทำงานยิ่งทวีความสับสน และสร้างความซับซ้อนเกิดขึ้น มีอัตรากำลังมากขึ้นจนเกิดความเทอะทะ อู้แอ้ย และขาดประสิทธิภาพสิ้นเปลืองสูญเปล่า ซึ่งนับว่าเป็นการสูญเสียทรัพยากรของประเทศโดยรวม การจัดโครงสร้างเป็นรูปปิรามิดมักพบว่าหน่วยงานในระดับล่างจะมีความสับสน เพราะข้อมูลส่งถึงล่าช้าและไม่ทันต่อสถานการณ์ เกิดความไม่ชัดเจนระหว่างบทบาทของตำแหน่งต่างๆ ในองค์กร หน่วยงานราชการมักไม่สามารถปรับเปลี่ยนการบริหารงาน หรือปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานได้ทัน การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยและภาวะแวดล้อม ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนที่มีความหลากหลายและมีความซับซ้อนมากขึ้น และการทำงานตามขั้นตอนของระบบที่วางไว้เป็นเวลาช้านาน ทำให้ข้าราชการขาดความกระตือรือร้น ชินต่อการทำงานเฉพาะในส่วนของตน ขาดการมองภาพรวม เป็นผลให้งานราชการขาดความสมบูรณ์ จะเห็นได้ว่าปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาพื้นฐานของระบบราชการ ส่วนหนึ่งของปัญหาเกิดจากจัดโครงสร้างความรับผิดชอบและระบบการบริหารงานตามระบบราชการแบบดั้งเดิม ดังนั้นการปฏิรูประบบราชการให้สามารถบริหารงานได้คล่องตัว มีความชัดเจนในการดำเนินบทบาท เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน และให้บริการตอบสนองความต้องการของประชาชน จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

องค์กรทุกองค์การจะประสบผลสำเร็จ และบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในบรรดาทรัพยากรในองค์การนั้นประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์(รวมถึงอาคารสถานที่) และเทคโนโลยี ถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญ แต่อย่างไรก็ตาม คนก็ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้าความสำเร็จมาสู่องค์กรทุกองค์การ คน หรือที่เรียกว่า ทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้สร้างสรรค์ทุกสิ่งทุกอย่าง จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือการบริหารที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จและเป็นการฉายภาพลักษณะที่ดีขององค์การสู่สาธารณชน โดยทั่วไปคนแต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้้องค์การบรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่เนื่องจากปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่องค์กรจะต้องเพิ่มคุณค่าให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

ปัจจุบันประเทศไทยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ 5 รูปแบบ คือ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และ เมืองพัทยา เป็นที่ยอมรับกันว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดและเมื่อมีการถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. กำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติ และงบประมาณเพิ่มขึ้นจำนวนมาก ซึ่งภารกิจเหล่านั้นเป็นภารกิจที่

เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน เช่น การจัดสร้างสาธารณูปโภคสาธารณูปการ การสังคมสงเคราะห์ การสาธารณสุข การจัดการทางการศึกษา การจัดสร้างสาธารณูปโภค การผังเมือง การโบราณสถาน การรักษาความสงบเรียบร้อย การจัดเก็บรายได้ เพื่อนำมาพัฒนาความเจริญในพื้นที่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 5 รูปแบบ ต่างก็มีภาระหน้าที่ตามพระราชบัญญัติของแต่ละหน่วยงาน และมีข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ในด้านการให้บริการประชาชน การดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งความสำเร็จของงานนั้นจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรที่เรียกว่า “คนหรือบุคลากร” และเมื่อหน่วยงานแต่ละหน่วยงานมีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์กรเป็นจำนวนมาก ทำให้ประสบปัญหาในการดำเนินการมากน้อยตามปริมาณงานและจำนวนบุคลากร จึงจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์หรือบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุม ดูแล และบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะ เพื่อเป็นตัวแทนของหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคลให้ถูกต้อง เรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ตามระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานใด ๆ เป็นที่ยอมรับกันว่า เรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะหลักทั่วไปในการบริหารงาน แม้ว่าจะมีงบประมาณให้เพียงพอ มีการจัดองค์การ และการบริหารงานที่ดีมีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงาน ปัญหาอื่น ๆ ก็จะตามมาส่วนสาเหตุที่ทำให้การบริหารงานบุคคลยุ่งยากนั้น ก็เพราะว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบกระเทือนต่อจิตใจของมนุษย์ ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงแทบจะกล่าวได้ว่าไม่มีที่สิ้นสุด

ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น อาจเห็นได้ตั้งแต่การที่จะทดสอบหรือคัดเลือกคนเข้าทำงานอย่างไรจึงจะได้คนที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะมอบหมายให้ทำ จะใช้อะไรเป็นเครื่องวัดจึงจะสมบูรณ์ถูกต้องเชื่อถือได้ ถ้าเป็นสิ่งของวัตถุเราก็มีทางที่จะตรวจสอบ คัดเลือกได้ตามที่ต้องการ เมื่อรับคนเข้ามาแล้วใช้ว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ทันที ปัญหาเรื่องการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานจึงเกิดขึ้น และยังมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปฐมนิเทศหรือการแนะนำเบื้องต้นให้แก่ผู้เข้าทำงานใหม่ ถ้าเป็นเครื่องมือเครื่องจักรอย่างอื่น เราอาจหล่อหลอมหรือกลึงให้เข้ากับตัว เครื่องจักรอื่นได้ไม่ยาก เมื่อทำงานไปแล้วเป็นแรมปีก็ใช้จะหมดปัญหา เรื่องของการฝึกอบรม เพราะเทคนิควิธีการทำงานและเครื่องมือเครื่องใช้แปลก ๆ ใหม่ ๆ เกิดขึ้นเรื่อย ๆ นโยบายและระเบียบต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงไป งานที่ปฏิบัติหรือบริการต่าง ๆ อาจขยายตัวมากขึ้น จึงต้องมีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งถ้าเป็นเครื่องมือ เครื่องจักรก็อาจซ่อมแซมได้โดยง่าย ปัญหาที่สำคัญอื่น ๆ มักจะปรากฏอยู่เสมอโดยเฉพาะเกี่ยวกับสวัสดิการและความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ อาจแก้ไขให้บรรเทาเบาบางลงได้ ถ้าหากการบริหารงานบุคคลได้รับความสนใจและเอาใจใส่อย่างเพียงพอ (สมาน ริงสิโยภักษ์. 2540: 3)

การบริหารงานบุคคล คือการจัดระเบียบและการดูแลบุคคลให้ทำงานเพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ ความสามารถของแต่ละคนให้มากที่สุดอันเป็นผลทำให้องค์กรอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบทางการแข่งขัน และได้ผลงานมากที่สุดรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับสูงสุดถึงระดับต่ำสุด รวมทั้งการดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับคนในองค์กรนั้น กล่าวคือ การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คน ใช้คน และบำรุงรักษาคนที่มีความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและ

เหมาะสม นั่นคือหน้าที่การรับสมัคร การคัดเลือก การสรรหา การฝึกอบรมการพัฒนาบุคคล การรักษาระเบียบ วินัยการให้สวัสดิการ การโอนย้าย การเปลี่ยนตำแหน่งงาน (เสนาะ ตีเยาว์. 2535: 7)

องค์ประกอบสำคัญของการบริหารงาน คือ คนและงาน งานเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จ แต่ในการที่จะดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมเพียงพอในการปฏิบัติงานหน้าที่ต่าง ๆ งานที่ดำเนินการจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและจัดระบบงาน การวางแผน การควบคุมกำกับติดตามและประเมินผล ซึ่งรวมเรียกว่า การบริหาร สำหรับคน จำเป็นต้องดำเนินการสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมมาทำงาน เพื่อให้ ภารกิจของหน่วยงานหรือองค์การประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่วนประกอบนี้เรียกว่า “การ บริหารงานบุคคล” ซึ่ง (พยอม วงศ์สารศรี. 2545 : 45) กล่าวว่าการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เป็น กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา เลือกรสรรและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธารง ให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีที่ทำให้สมาชิกใน องค์การ ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุกพลาภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตใน สังคมอย่างมีความสุขทรัพยากรการบริหารซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ ทรัพยากรที่มี ความสำคัญมากที่สุดคือ คน เพราะว่าคนเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานสำเร็จ ถ้าขาดคนแล้วงานทุกอย่างจะสำเร็จ ไม่ได้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับ คน ทรัพยากรด้านอื่นเช่น วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่และเงินแม้จะมีความพร้อมเพียงใดก็ตาม ถ้าคนที่ใช้ไม่มี ความรู้ความสามารถ งานทุกประเภทถึงแม้จะดำเนินไปได้แต่ก็คงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ดังนั้น การบริหารงานบุคคลนั้น เป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ ถ้าหากองค์การมีคนที่ไม่มีคุณภาพ องค์การนั้นย่อมประสบปัญหาที่จะนำไปสู่ ความล้มเหลวได้ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์การมีคนที่มีความคุณภาพ อุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มที่ ก็จะเป็นสิ่ง บอกลถึงความสำเร็จขององค์การ (วไลพร พูนประสิทธิ์และสมโภชน์ นพคุณ. 2531: 71) ดังนั้น จึงถือได้ว่าคน เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของการจัดองค์การ เพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์การ หากคนไม่มีคุณภาพก็ไม่ สามารถที่จะจัดการงานในองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้ การจะได้บุคคลที่มีความคุณภาพเข้ามาทำงาน ย่อมขึ้นอยู่กับ การบริหารงานบุคคลหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (บรรยงค์ โตจินดา. 2543: 1)

การบริหารงานบุคคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จึงเป็นการช่วยให้บุคลากรใน หน่วยงาน ได้รับความรู้ มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และต่อสังคม รู้จักคิด รู้จักพัฒนาค้นคว้าหาความรู้ รวมทั้งปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความ สมัคสมานสามัคคี และร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ในฐานะที่ ผู้วิจัย เป็นส่วนหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งได้รับผลกระทบทั้งทางตรง และทางอ้อมในเรื่องของการบริหารงานบุคคล และได้รับทราบข้อมูลปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การ บริหารส่วนจังหวัด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการวางแผนบุคลากรซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดยังขาดการ วิเคราะห์แผนทั้งหมดขององค์กร หรือบางครั้งเมื่อถึงเวลาที่จะเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรก็ทำได้ช้า ทำให้

บุคลากรเสียสิทธิในการครองตำแหน่ง การวิเคราะห์งานยังขาดระบบการเก็บข้อมูลที่ต่อเนื่อง การได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์บางครั้งได้บุคลากรทำงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรบางหน่วยงานได้รับการฝึกอบรมน้อย การประเมินการปฏิบัติงานไม่มีมาตรฐานไม่ระบุหลักเกณฑ์ในการประเมิน การพิจารณาความดีความชอบบางครั้งบุคลากรในหน่วยงานเกิดความไม่พอใจในผลการพิจารณา

จากปัญหาการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลในการแก้ไขและปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่บุคลากรในองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน จังหวัดนครราชสีมา ที่มีเพศ ตำแหน่งงาน อายุราชการ การศึกษา และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 424 คน (ข้อมูล ฝ่ายบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา, 2555) โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (กาสิ๊ก เตชะชั้นหมาก 2553: 98) ได้จำนวน 200 คน ประมาณค่าสัดส่วนของประชากรโดยกำหนดให้ ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น เพื่อให้ทราบความคิดเห็นของข้าราชการและลูกจ้างประจำ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะแบบสอบถามใช้เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งงาน การศึกษา อายุราชการ และเงินเดือน

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันรัชตภาคย์ ถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษา
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและผู้ช่วยวิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามตามรายชื่อของบุคลากร
3. เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามจนครบจากประชากรที่ศึกษาแล้ว นำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลแล้วนำไปลงตารางโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผลข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
2. จัดหมวดหมู่ข้อมูลและบันทึกคะแนนลงในแบบรหัส (Coding Form)
3. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนตามการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา แต่ละข้อ จำแนกรายข้อในแบบสอบถาม 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 100)

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

4. นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้วไปประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป พร้อมกำหนดเกณฑ์การให้ค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545:166)

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง ระดับการบริหารงานน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง ระดับการบริหารงานน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง ระดับการบริหารงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง ระดับการบริหารงานมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง ระดับการบริหารงานมากที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำหลักสถิติประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การทดสอบเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนก เพศ และตำแหน่งงาน ใช้การทดสอบด้วย t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนก การศึกษา อายุ ราชการ และเงินเดือน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA)

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยการสรุปประเด็น นำมาแจกแจงความถี่ในแต่ละประเด็น แล้วนำเสนอด้วยการพรรณนาความ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์แบบสอบถามดังนี้

สถิติที่ใช้ในตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยวิธีการ IOC (Index of Item Objective Congruence)

2. การหาค่าความเชื่อมั่นหรือความเชื่อถือของแบบสอบถามโดยรวมและรายด้าน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test และ F-test (One-way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน การศึกษา อายุราชการ และเงินเดือน โดยใช้ค่าสัดส่วนร้อยละ (Percentage distribution) ได้ผลในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 63 ตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 76 การศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 47 อายุราชการ 10-20 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 54 และเงินเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 44

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ค่าเฉลี่ย การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.17$, S.D.= 0.87) เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ การประเมินผลงาน ($\bar{X}=-3.31$, S.D.=1.10) รองลงมา

คือ การสรรหาบุคลากร ($\bar{X}=3.25$, S.D.= .88) การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=3.08$, S.D.= 1.07) และการวางแผนกำลังคน ($\bar{X}=3.02$, S.D.= 0.45) ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ย การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนก การวางแผนกำลังคน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.02$, S.D.= .45) เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ มีวางแผนอัตรากำลังทั้งภาพรวมและแยกย่อยตามส่วนงาน ($\bar{X}=3.29$, S.D.= 0.58) รองลงมา คือ ให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังคน ($\bar{X}=3.21$, S.D.= 0.57) มีการกำหนดตำแหน่งงานที่ต้องการได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.16$, S.D.= 0.41) พิจารณาจากความรู้ความสามารถของบุคคลมาปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.06$, S.D.= 0.50) มีการกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ตามสายบังคับบัญชา ($\bar{X}=2.90$, S.D.= 0.36) ให้การสนับสนุนบุคคลด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค ($\bar{X}=2.78$, S.D.= 0.42) และมีการวางแผนกำลังคนในอัตราที่เหมาะสม ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ($\bar{X}=2.76$, S.D.= 0.30)

ค่าเฉลี่ย การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนก การสรรหาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.25$, S.D.= 0.88) เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ จัดให้มีการสรรหาบุคลากรภายนอก และภายในให้เข้ามารับตำแหน่งงาน ($\bar{X}=3.33$, S.D.= 0.85) รองลงมา คือ มีการกำหนดวิธีการเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งงานที่ชัดเจน ($\bar{X}=3.31$, S.D.= 0.87) มีการดำเนินการสรรหาเป็นไปตามระเบียบ และนโยบาย ที่ชัดเจน ($\bar{X}=3.10$, S.D.= 0.90) มีการวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อกำหนดความต้องการบุคคลของทุกฝ่าย ($\bar{X}=2.97$, S.D.= 0.81) และมีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากรอย่างกว้างขวาง ($\bar{X}=2.59$, S.D.= 0.93) ตามลำดับ สำหรับ มีการสำรวจข้อมูลบุคคลเพื่อวางแผนกำหนดอัตรากำลังล่วงหน้า ($\bar{X}=3.86$, S.D.= 0.94) และ มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความต้องการของแต่ละฝ่าย ($\bar{X}=3.58$, S.D.= 0.89) อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนก การพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.08$, S.D.= 1.07) เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.43$, S.D.= 1.38) รองลงมา คือ จัดให้มีการนิเทศบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อศึกษาถึงจุดเด่นจุดด้อย ($\bar{X}=2.97$, S.D.= 1.14) มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=2.95$, S.D.= 1.09) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมนอกสถานที่ ($\bar{X}=2.82$, S.D.= 1.11) สนับสนุนหรือกระตุ้นบุคลากรให้พัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=2.78$, S.D.= 0.91) และวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=2.73$, S.D.= 0.88) ตามลำดับ ยกเว้นจัดให้มีการส่งเสริมบุคลากรไปศึกษาหาความรู้เพิ่มพูน โดยวิธีการต่างๆ ($\bar{X}=3.85$, S.D.= 0.98) อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนก การประเมินผลงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.31$, S.D.= 1.10) เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ สร้างเครื่องมือการประเมินที่มีประสิทธิภาพในการเก็บข้อมูล ($\bar{X}=3.46$, S.D.= 1.32) รองลงมา คือ วางแผนเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย และแนวทางในการประเมิน ($\bar{X}=3.03$, S.D.= 1.21) นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปี ($\bar{X}=3.01$, S.D.= 1.22) และ แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคคลได้ทราบ เป็นระยะชัดเจน ($\bar{X}=2.84$, S.D.= 1.11) ตามลำดับ ยกเว้น จัดทำแบบประเมินการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ชัดเจน ($\bar{X}=4.19$, S.D.=.86) ยกเว้นข้อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ($\bar{X}=3.64$, S.D.= .85) อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม เพศ ตำแหน่งงาน อายุราชการ การศึกษา และเงินเดือน

บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และมีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลงาน

บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และมีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลงาน

การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนก การศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลงาน

การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนก อายุราชการ โดยภาพรวมและรายด้าน มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลงาน

การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนก เงินเดือน โดยภาพรวมและรายด้าน มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลงาน

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้นำผลสรุปมาอภิปรายผล ปรากฏผลดังนี้

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิเศษ พลอาจทัน (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านและตามตัวแปรขนาดกลางของสถานศึกษา คือ ขนาดใหญ่และขนาดเล็ก พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการออกจากราชการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลัง และ

กำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของหนูพร สุภาชาติ (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง สภาพ ปัญหาและประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและ ด้านการออกจากราชการ

ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาคร สิทธิโชติ (2549: 90-91) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมทุกด้าน มีสภาพอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีสภาพอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงจากอันดับมากไปหาน้อย คือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง มีสภาพอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ วินัยและการรักษาวินัย การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และการออกจากราชการ ส่วนปัญหาในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมทุกด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงจากอันดับมากไปหาน้อย คือ การวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีสภาพอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน คือ วินัย และการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรารวรรณ ศรีโพธิ์น้อย (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรี พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับน้อย คือ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิชัย ไชยรัตน์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 3 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะ อุทสิงห์ (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล กรณีศึกษาครูอัตราจ้าง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ยกเว้นด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย วิริยะคุปต์ (2543 : ก) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการวางแผน มีการจัดทำแผนบุคคลโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน ด้านการจัดวางบุคคล มีการจัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบของครูเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในโรงเรียน และด้านการพัฒนาบุคคล มีการส่งเสริมบุคคลให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิหรือเข้าประชุมสัมมนาทางวิชาการ ส่วนใหญ่การบริหารงานบุคคลที่พบในระดับสูงสุดแต่ละด้าน โรงเรียนไม่ได้รับการบรรจุตำแหน่งแต่งตั้งครูสาขาวิชาเอก

ตามที่โรงเรียนต้องการ โรงเรียนไม่สามารถจัดครูเข้าสอนความรู้ความสามารถ ความถนัดและสาขาวิชาเอก ขาดสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้และขาดแคลนงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนา บุคคล

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม จำแนกตาม เพศ ตำแหน่งงาน อายุ ราชการ การศึกษา และเงินเดือน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรที่มีเพศหญิงและตำแหน่ง ข้าราชการ รวมทั้งบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีเงินเดือนระหว่าง 10,000- 20,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคล มากกว่าบุคลากรตำแหน่งลูกจ้างประจำ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ แส สิงห์ขุฑิต (2547 : 117) พบว่า บุคลากรเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางอาจเป็นไปได้ว่า ปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้อง เช่น กระบวนการบริหารงานบุคคลยังขาดความชัดเจน ขาดการปฏิบัติงานที่จริงจัง ประกอบกับการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีการมอบหมายงานให้กับเจ้าหน้าที่ในแต่ละกอง/ฝ่ายงานรับผิดชอบ โดยตรง ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องหรือรับทราบมากนัก นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่อาจส่งผลต่อ การบริหารงานบุคคล เช่น ปัจจัยด้านการเมือง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ฯลฯ จึงทำให้บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มองถึงระดับการปฏิบัติการงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน จังหวัดนครราชสีมาภาพรวมจะต้องมีการปรับปรุงเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพงษ์พันธ์ วงศ์อา มาตย์ (2550 : 114-115) พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นไปได้ว่า บุคลากรเพศหญิงมีการกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ตามสายบังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการ สรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในรูปแบบคณะกรรมการ คัดเลือกบุคลากรโดยวิธีการสอบข้อเขียน สอบ สัมภาษณ์ และทดสอบความสามารถเฉพาะตำแหน่งเพื่อให้ได้คนเข้าทำงานตามความต้องการ มีการทดลอง ปฏิบัติงานโดยการฝึกงานก่อนได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการจัดกิจกรรม ปฐมนิเทศ บุคลากรใหม่ขององค์กร มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอและให้ความสำคัญกับ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมากกว่าบุคลากรเพศชาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แส สิงห์ ขุฑิต (2547 : 117) พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน เห็นว่าบุคลากรมีการบริหารงานบุคคล โดยรวมและ เป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นไปได้ว่า บุคลากรตำแหน่งข้าราชการ ได้ มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังทั้งภาพรวมขององค์กรและแยกย่อยตามส่วนงานดำเนินการสรรหา บุคคลตามแผนอัตรากำลังที่ได้กำหนดไว้ การคัดเลือกบุคลากรเป็นไปด้วยความยุติธรรม มีการจัดสรรให้ บุคลากรดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ตรงกับความต้องการของสายงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ บรรจุแต่งตั้งตาม แผนอัตรากำลังคน มีวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ชัดเจนมากกว่าบุคลากรตำแหน่งลูกจ้างประจำ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิศารวรรณ รัก โคตร (2547 :112) พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นไปได้ว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือ

เทียบเท่า มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังทั้งภาพรวมขององค์กรและแยกย่อยตามส่วนงาน ดำเนินการสรรหาบุคคลตามแผนอัตรากำลังที่ได้กำหนดไว้การคัดเลือกบุคลากรเป็นไปด้วยความยุติธรรม มีการจัดสรรให้บุคลากรดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ตรงกับความต้องการของสายงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ บรรจุแต่งตั้งตามแผนอัตรากำลังคนมีวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจนมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไปบุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเฉพาะด้านการวางแผนกำลังคน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีเงินเดือน 20,001-30,000 บาท เห็นว่าบุคลากรได้มีการบริหารงานบุคคล มากกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป และ 10,000-20,000 บาท ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอรทัย จันทร์เหลือง (2548 : 124) พบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน เห็นว่ามีการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชื่องโน โดยรวมและในรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นไปได้ว่า บุคลากรที่มีเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ตามสายบังคับบัญชา วางแผนอัตรากำลังทั้งภาพรวมขององค์กรและแยกย่อยตามส่วนงานอย่างเป็นระบบ ให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลัง แผนงานด้านการบริหารงานบุคคลของ และมีการวิเคราะห์และประมวลผลมาเพื่อให้ตรงกับความต้องการบุคลากรของทุกฝ่ายมากกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป และ 10,000-20,000 บาท

บุคลากรที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรทัย จันทร์เหลือง (2548 : 124) พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลเชื่องโน ที่มีอายุราชการต่างกัน เห็นว่ามีการบริหารงานบุคคล โดยรวมและในรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ($p > .05$) อาจเป็นไปได้ว่า บุคลากรที่มีอายุราชการที่ต่างกันในทุกระดับ ต่างมีเป้าหมายเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานหน้าที่การงาน และหวังความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงมุ่งทุ่มเททั้งด้านร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ คือ ด้านการวางแผนกำลังคนเข้ามาทำงาน การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการปฐมนิเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการประเมินผลการปฏิบัติงานและ การเลื่อนตำแหน่งเหมือน ๆ กันเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานให้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. การวางแผนกำลังคน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ควรมีการปรับปรุงวางแผนกำลังคนในอัตราที่เหมาะสม ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้การวิเคราะห์ประมวลผลการบริหารงานบุคคลให้ตรงกับความต้องการบุคลากรของทุกฝ่าย และควรให้การสนับสนุนบุคคลด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค ด้วยการกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ตามสายบังคับบัญชาให้ชัดเจนและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

2. การสรรหาบุคลากร ควรมีกระบวนการสรรหาบุคลากรที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งใหม่ให้ชัดเจน โปร่งใส ควรมีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากรอย่างกว้างขวาง เปิดโอกาสให้มีการสอบคัดเลือกโดย

คณะกรรมการผู้มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติตนเป็นกลาง มีคุณธรรม และมีประสบการณ์ในการสรรหาบุคลากร มาก่อน

3. การพัฒนาบุคลากร ควรควรมีการวางแผนจัดปฐมนิเทศสำหรับบุคลากรผู้บรรจุใหม่ให้เข้าใจ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดกับสายงานที่ เรียนมา มีการมอบหมายงานแก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์ อักษร เพื่อจะได้เป็นหลักประกันในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต

4. การประเมินผลงาน ควรมีการติดตามประเมินผลบุคลากรหลังจากได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม ทุกครั้ง เพื่อทบทวนและกระตุ้นให้บุคลากรมีการตื่นตัวในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และควรมีการพิจารณา ความดีความชอบอย่างยุติธรรม เป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรอื่นได้เป็นแบบอย่าง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครราชสีมาเป็นประจำ

2. ควรที่จะทำการศึกษาค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็น แรงจูงใจและเป็นการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรไว้

3. ควรนำข้อมูลการศึกษาที่ได้ไปทำการเปรียบเทียบกับหน่วยงานเดียวกันหรือหน่วยงานอื่น ที่มี ลักษณะโครงสร้างและจำนวนบุคลากรที่ใกล้เคียงกัน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

4. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ

5. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

6. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

7. ควรมีศึกษาเกี่ยวกับของหน่วยงานบริหารบุคคลในด้านอื่นเพิ่มเติม เช่น การเสริมสร้างประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติราชการ

8. ควรมีการปรับตัวแปรเพิ่มเติมเพื่อให้การศึกษารอบคลุมขึ้น

9. ควรมีการศึกษาด้านคุณภาพ ในการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัด

10. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลกับหน่วยงานอื่น

11. ควรศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานบุคลากร และเปรียบเทียบผลกระทบที่เกิดขึ้นในแต่ละ

หน่วยงาน