

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

Personel management problem in the Roi-et provincial administration organization

กัญญา วงษ์ประการ* อาจารย์วไลรัตน์ แสงไชย** ดร.ประโยชน์ สังกิ้น***

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับปัญหาเปรียบเทียบกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิจัยโดยแจกแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดจำนวน 194 คน ประกอบด้วย ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด 78 คน ครูถ่ายโอนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 38 คน ลูกจ้างประจำ 29 คน และลูกจ้างตามภารกิจ 49 คน โดยวิธีการพรรณาคความ

ในการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่และการพรรณาคความเรียงลำดับความถี่ในแต่ละประเด็นแล้วนำมาสรุปในเชิงพรรณาค

ผลการศึกษา ปรากฏ ดังนี้ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงานด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง

อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการปฐมนิเทศ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดมีปัญหาออกไปในทิศทางเดียวกัน เห็นว่าระบอบราชการไทยในท้องถิ่นยังมีปัญหาการบริหารเกือบทุกด้าน อาจมาจากสาเหตุที่การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวข้องกับระบบการเมือง ซึ่งอ่อนไหวมากในแง่ผลประโยชน์ เพราะทุกตำแหน่งมุ่งสู่ตำแหน่งบริหารที่มีทั้งอำนาจและหน้าที่ เป็นไปตามระบบโครงสร้างขององค์กรที่มุ่งเน้นการเป็นที่หนึ่งขององค์กรไม่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรอย่างแท้จริง สาเหตุอาจจะเป็นเพราะการที่สังคมไทยที่ได้มีการพัฒนามาเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับใช้ในระบบราชการที่ประกอบด้วยเหตุผล บางเรื่องไม่ยึดตามแนวทางของสังคมไทย ซึ่งอำนาจและหน้าที่เกิดขึ้นได้จากผู้ที่มีบารมีในสังคม

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด มีข้อเสนอแนะหลายประเด็น อาจเป็นเพราะว่า บางส่วนเห็นควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้ดีขึ้นกว่าเดิมที่เป็นอยู่ ได้แก่ การนำผลการปฏิบัติงานจริงมาใช้พิจารณาความดีความชอบ ควรมีระบบการให้ ความดีความชอบเป็นระบบที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของข้าราชการ พนักงานทุกตำแหน่ง ควรนำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้บริหารงานบุคคล

เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ควรมีการปฐมนิเทศก่อนบรรจุเข้าตำแหน่งงานอย่างเป็นระบบ ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ ควรทำการติดตามและประเมินผลหลังการส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมในโครงการต่าง ๆ และควรประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคคลอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

งานศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหา และแนวทางการแก้ไข โดยหวังจะเป็นประโยชน์แก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด และเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สืบต่อไป

นิติระดับปริญญาโท หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*

อาจารย์ที่ปรึกษา งานศึกษาค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**

อาจารย์ประธานประจำหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม***

บทนำ

ประเทศไทยมีการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินเป็น 3 ส่วน ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน 2534 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2550 มาตรา 4 คือ การบริหารราชการแผ่นดินส่วนกลาง ซึ่งมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายหลักของประเทศ อันได้แก่ ส่วนที่ 1 สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากรม ส่วนที่ 2 การบริหารราชการแผ่นดินส่วนภูมิภาค ได้แก่จังหวัดและอำเภอ ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของหน่วยงานส่วนกลาง และส่วนที่ 3 การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น อันเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่พัฒนาท้องถิ่นโดยตรงให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในแต่ละแห่งซึ่งอาจเหมือนหรือแตกต่างกัน ถือได้ว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจให้แก่คนในท้องถิ่นได้บริหารจัดการท้องถิ่นของตนเอง (สมเกียรติ เกียรติเจริญ.2549 : 1)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 14 มาตรา 281 บัญญัติไว้ว่า ภายใต้มาตรา 1 รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ท้องถิ่นใดมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ ย่อมมีสิทธิจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามกฎหมายบัญญัติ มาตรา 283 บัญญัติไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัด และประเทศเป็นส่วนรวมด้วย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งในการบริหารงานได้โดยอิสระ และสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาระบบการคลังท้องถิ่นให้จัดบริการสาธารณะได้โดยครบถ้วนตามอำนาจหน้าที่ จัดตั้งหรือร่วมกันจัดตั้งองค์กรเพื่อการจัดทำบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าเป็นประโยชน์ และให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึงให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจเพื่อกำหนดการแบ่งอำนาจหน้าที่และจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ รวมทั้งกำหนดระบบตรวจสอบและประเมินผล โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีจำนวนเท่ากัน เป็นผู้ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด(รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช2550. 2550 : 112 – 113)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยปัจจุบันตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้แบ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น หมวด 2 การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ มาตรา16 และมาตรา 17 กำหนดให้องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งจะอำนาจผลให้เกิดความชำนาญและมีประสบการณ์ ที่สามารถจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองในระดับชาติในโอกาสต่อไปได้เป็นอย่างดี ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของรัฐบาลในระดับชาติ ประชาธิปไตยที่จะต้องสนับสนุนให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่นโดยถือว่าเป็นรากฐานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตยในระดับชาติ เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจของรัฐบาลแล้วเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ใช้ศักยภาพของตนเองสร้างความเจริญให้แก่ชุมชน โดยการปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้การควบคุมของรัฐ เมื่อใดที่การปกครองท้องถิ่นมั่นคงและมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะสร้างความเป็นปึกแผ่นให้แก่ประเทศชาติและประชาชนมากที่สุด (พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. 2542 : 2 - 9)

องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในจังหวัดเนื่องจากมีพื้นที่ครอบคลุมทั้งจังหวัด เป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่งของประเทศไทย ตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) ซึ่งมีวิวัฒนาการมายาวนานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2498 จนถึงปัจจุบันรวม 54 ปี มีการปรับปรุงแก้ไขเรื่อยมา เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพ สังคม เศรษฐกิจ การเมือง ในแต่ละยุคสมัย พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 เป็นกฎหมายองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีผลบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน เป็นระบบการปกครองที่สืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจของรัฐที่ได้รับมอบให้ท้องถิ่นเป็นผู้ดูแลตนเอง ทั้งในด้านการบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และพื้นที่ โดยรัฐทำหน้าที่กำกับดูแลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อหลักการปกครองตนเองและเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

ในการบริหารใด ๆ ก็ตามเป็นที่ยอมรับกันว่าเรื่องเกี่ยวกับบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้ เพราะตามหลักทั่วไปการบริหารงานนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้เพียงพอก็มีการจัดองค์การ และการบริหารงานที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมมูลสักเพียงใดถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีได้แล้ว ก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลตามสมตามความมุ่งหมาย แต่ถ้าได้คนดีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน ปัญหาอื่น ๆ แทบจะหมดไปทีเดียว ส่วนสาเหตุที่ทำให้การบริหารงานบุคคลยุ่งยากนั้น ก็เพราะว่าเป็นเรื่องเกี่ยวพันและมีผลกระทบกระเทือนต่อสิ่งมีชีวิตจิตใจซึ่งเป็นมนุษย์ปุถุชน ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงแทบจะกล่าวได้ว่าไม่มีที่สิ้นสุด (อรรถัย จันทรเหลื่อง. 2548 : 1)

ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นอาจจะเห็นได้ตั้งแต่การที่จะทดสอบหรือคัดเลือกคนเข้าทำงาน ทำอย่างไรจึงจะได้คนที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะมอบหมายให้ทำควรมีเครื่องมือใดวัดจึงจะสมบูรณ์ ถูกต้อง เชื่อถือได้ ถ้าเป็นสิ่งของวัตถุเราก็มีทางที่จะตรวจสอบ คัดเลือกได้ตามที่ต้องการ เมื่อเรารับคนเข้ามาแล้วหาใช่ว่าจะปฏิบัติงานได้ทันที ปัญหาเรื่องฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานจึงเกิดขึ้น และยังมีความจำเป็นจะต้องมีการปฐมนิเทศหรือการแนะนำเบื้องต้นให้แก่ผู้ทำงานใหม่ ถ้าเป็นเครื่องมือเครื่องจักรอย่างอื่น เราก็อาจหล่อหลอมหรือกลึงให้เข้ากับตัวจักรอื่นได้ยาก เมื่อทำงานไปแล้วเป็นแรมเดือนแรมปี ก็ทำให้จะหมดเรื่องการฝึกอบรมไม่ เพราะเทคนิควิธีการทำงาน และเครื่องมือเครื่องใช้แปลก ๆ ใหม่ ๆ เกิดขึ้นเรื่อย ๆ นโยบายและระเบียบต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลอาจ

เปลี่ยนแปลงไป งานที่ปฏิบัติหรือบริการต่าง ๆ อาจขยายตัวมากขึ้นจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมโดยสม่ำเสมอ ซึ่งถ้าเป็นเครื่องมือ เครื่องจักร อาจซ่อมแซมเช็คได้ง่ายได้ โดยง่ายกว่า ปัญหาที่สำคัญอื่น ๆ มักจะปรากฏอยู่เสมอ โดยเฉพาะเกี่ยวกับสวัสดิการ และความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบเป็นต้น ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ อาจจะแก้ไขให้บรรเทาเบาบางลงไปได้ถ้าการบริหารงานบุคคลได้รับความสนใจและเอาใจใส่อย่างเพียงพอ (สมาน รัชสิโยภพชัย. 2540 : 3)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหน่วยงานที่ปฏิบัติตามนโยบายการบริหารงาน จำนวน 10 กอง 1 หน่วย มีบุคลากรที่เป็นข้าราชการ 151 คน ครูถ่ายโอน 74 คน ลูกจ้างประจำ 56 ลูกจ้างตามภารกิจ 94 คน รวมทั้งสิ้น 375 คน ซึ่งถือว่าเป็นองค์กรที่มีบุคลากรปฏิบัติงานอยู่มาก การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมีคุณภาพเพื่อให้ผลผลิตที่สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และกฎหมาย จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรและประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องสำคัญที่สุดดังนั้น จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการบริหารงานบุคคลปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นการวางแผนกำลังคนซึ่งผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามความต้องการขององค์กร การสรรหาบุคคล การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งไม่ยึดหลักธรรมาภิบาลเข้ามาใช้ เกิดระบบอุปถัมภ์และระบบพรรคพวก การปฐมนิเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผู้บริหารไม่ค่อยให้ความสำคัญเท่าที่ควร จาก จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้ผู้สนใจที่จะศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งจะทำให้ทราบระดับ และการรับรู้ปัญหาของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข กำหนดนโยบาย วางแผนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อคุณภาพการบริการประชาชนต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดของบุคลากร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งที่แตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะปัญหาในการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

ระเบียบวิธีดำเนินการศึกษา

ระเบียบวิธีดำเนินการศึกษาในครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีดำเนินการในเชิงพรรณนาความ เริ่มต้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ปลายเปิด และปลายปิด แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยศึกษาแบบสอบถามของยุพิน กอศรี (2551. : 69 – 73) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1. สถิติที่ใช้เพื่อทดสอบคุณภาพเครื่องมือศึกษาได้แก่ อำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Item Total Correlation) และการหาค่าสหสัมพันธ์ความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบาค
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะประชากร ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่
 - 4.1. t - test
 - 4.2. F - test (One - way ANOVA)
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่และการพรรณนาความ เรียงลำดับความถี่ในแต่ละประเด็นแล้วนำมาสรุปในเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี และตำแหน่งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง และด้านการคัดเลือก อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงจากระดับมากไปหาน้อย คือ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการปฐมนิเทศ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง หน้าที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ให้ข้อเสนอแนะ

ในการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด มากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ควรนำผลการปฏิบัติงานจริงมาใช้พิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นระบบ ควรมีระบบให้ความดีความชอบ เป็นระบบที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของข้าราชการ พนักงานทุกตำแหน่ง ควรนำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานของบุคลากร

อภิปรายผล

บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ในกระบวนการบริหารงานบุคคลส่งผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากร ซึ่งปัญหาอาจจะเกิดจากกระบวนการวางแผน กำลังคนไม่ชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้น จึงส่งผลให้ด้านต่าง ๆ เกิดปัญหาขึ้นในภายหลัง ปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ในระบบงานราชการของประเทศไทยยังถือว่ามีระบบอุปถัมภ์แฝงอยู่ เมื่อการตัดสินใจเพื่อที่จะให้ ความดีความชอบในการปฏิบัติงานเป็นอำนาจของผู้บริหาร ไม่ใช่การมีส่วนร่วมของทั้งระบบ จึงเป็นช่องว่างให้เกิดการใช้ความใกล้ชิด ความสัมพันธ์ส่วนตัวเข้ามาเป็นปัจจัยในการตัดสินใจในการให้ ความดีความชอบประกอบกับคนส่วนมากชอบที่จะมุ่งหน้าสู่บุคคลคนเดียวที่มีอำนาจ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของนิศารวรรณ รักริโคตร (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและเป็นรายด้านมีการปฏิบัติอยู่

ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดของบุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดที่มีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นปัญหาการบริหารงานบุคคลในจังหวัดร้อยเอ็ดมีปัญหามากไปในทิศทางเดียวกัน เห็นว่าระบบราชการท้องถิ่นยังมีปัญหาการบริหาร เกือบทุกด้าน อาจมาจากสาเหตุที่การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวข้องกับระบบการเมือง ซึ่งอ่อนไหวมากในแง่ของผลประโยชน์ เพราะทุกตำแหน่งมุ่งสู่ตำแหน่งบริหารที่มีทั้งอำนาจและหน้าที่เป็นไปตามระบบโครงสร้างขององค์กรที่มุ่งเน้นการเป็นที่หนึ่งขององค์กรไม่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรอย่างแท้จริง สาเหตุอาจจะเป็นเพราะ การที่สังคมไทยที่ได้มีการพัฒนามาเมื่อนำมาเปรียบเทียบใช้ในระบบราชการที่ประกอบด้วยเหตุผลบางเรื่องไม่ยึดตามแนวทางสังคมไทย ซึ่งอำนาจและหน้าที่ที่เกิดขึ้นได้จากผู้ที่มีบารมีในสังคม

ข้อเสนอแนะ

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด มีข้อเสนอแนะหลายประเด็น อาจเป็นเพราะว่าบางส่วนเห็นควรปรับปรุงการบริหารบุคคลให้ดีขึ้นกว่าเดิมที่เป็นอยู่ ได้แก่ ควรนำผลการปฏิบัติงานจริงมาใช้พิจารณาความดีความชอบ ควรมีระบบการให้ความดีความชอบเป็นระบบที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของข้าราชการ พนักงานทุกตำแหน่ง ควรนำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้บริหารงานบุคคล

เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ควรมีการปฐมนิเทศก่อนบรรจุเข้าตำแหน่งงานอย่างเป็นระบบ ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ ควรทำการติดตามและประเมินผลหลังจากการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการต่าง ๆ และควรประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคคลอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ จากผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในจังหวัดร้อยเอ็ด ทำให้ผู้ศึกษาได้ข้อเสนอแนะบางประการอันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

1. ควรนำผลการปฏิบัติงานจริงมาใช้พิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นระบบ
2. ควรมีระบบการให้ความดีความชอบเป็นระบบที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของข้าราชการ พนักงานทุกตำแหน่ง
3. ควรดำเนินการเป็นไปตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
4. ควรกำหนดวิธีการคัดเลือกและสรรหาบุคลากรที่มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น และมีการประชาสัมพันธ์อย่างครอบคลุมและทั่วถึง
5. ควรมอบหมายงานให้กับพนักงานตรงตามความรู้ความสามารถ
6. ควรมีการสำรวจความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
7. ควรนำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้บริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดความพึงพอใจและเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเพิ่มเติม คือ

1. ศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยใช้ตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เช่น สถานภาพรายได้ เป็นต้น
2. เพื่อที่จะให้การอภิปรายมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาเป็นเชิงคุณภาพควบคู่กันไปกับการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียด ได้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

สมเกียรติ เกียรติเจริญ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534, ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124 ตอนที่ 54 ก 15 กันยายน 2550

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124 ตอนที่ 47 24 สิงหาคม 2550

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น พ.ศ. 2542, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 114 ก. 17 พฤศจิกายน 2542

อรรถัย จันทร์เหลือง. การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสกลนคร. การค้นคว้าอิสระ รม.มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2548.

สมาน รังสีโยกฤษฎ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ : นำกัการพิมพ์, 2540