

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

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดมีปัญหามากไปในทิศทางเดียวกัน เห็นว่าระบอบราชการไทยในท้องถิ่นยังมีปัญหาการบริหารเกือบทุกด้าน อาจมาจากสาเหตุที่การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวข้องกับระบบการเมือง ซึ่งอ่อนไหวมากในแง่ผลประโยชน์ เพราะทุกตำแหน่งมุ่งสู่ตำแหน่งบริหารที่มีทั้งอำนาจและหน้าที่ เป็นไปตามระบบโครงสร้างขององค์กรที่มุ่งเน้นการเป็นที่หนึ่งขององค์กรไม่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรอย่างแท้จริง สาเหตุอาจจะเป็นเพราะการที่สังคมไทยที่ได้มีการพัฒนามาเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับใช้ในระบบราชการที่ประกอบด้วยเหตุผล บางเรื่องไม่ยึดตามแนวทางของสังคมไทย ซึ่งอำนาจและหน้าที่เกิดขึ้นได้จากผู้ที่มีบารมีในสังคม

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด มีข้อเสนอแนะหลายประเด็น อาจเป็นเพราะว่า บางส่วนเห็นควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้ดีขึ้นกว่าเดิมที่เป็นอยู่ ได้แก่ การนำผลการปฏิบัติงานจริงมาใช้พิจารณาความดีความชอบ ควรมีระบบการให้ความดีความชอบเป็นระบบที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของข้าราชการ 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 ควรนำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้บริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานของบุคลากร

อภิปรายผล

บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ในกระบวนการบริหารงานบุคคลส่งผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากร ซึ่งปัญหาอาจจะเกิดจากกระบวนการวางแผน กำลังคนไม่ชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้น จึงส่งผลให้ด้านต่าง ๆ เกิดปัญหาขึ้นในภายหลัง ปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ในระบบงานราชการของประเทศไทยยังถือว่ามีระบบอุปถัมภ์แฝงอยู่ เมื่อการตัดสินใจเพื่อที่จะให้ ความดีความชอบในการปฏิบัติงานเป็นอำนาจของผู้บริหาร ไม่ใช่การมีส่วนร่วมของทั้งระบบ จึงเป็นช่องว่างให้เกิดการใช้ความใกล้ชิด ความสัมพันธ์ส่วนตัวเข้ามาเป็นปัจจัยในการตัดสินใจในการให้ ความดีความชอบประกอบกับคนส่วนมากชอบที่จะ มุ่งหน้าสู่บุคคลคนเดียวที่มีอำนาจ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ปัญหาการบริหารงานบุคคลใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของนิศารวรรณ รักษ์โคตร (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด กาฬสินธุ์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษากระบวนการ การบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด กาฬสินธุ์ โดยรวมและเป็นรายด้านมีการปฏิบัติอยู่

ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ของบุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการ บริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดร้อยเอ็ดที่มีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น ปัญหาการบริหารงานบุคคลในจังหวัดร้อยเอ็ดมีปัญหามากไป ในทิศทางเดียวกัน เห็นว่าระบบราชการท้องถิ่นยังมีปัญหา การบริหาร เกือบทุกด้าน อาจมาจากสาเหตุที่การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวข้องกับระบบการเมือง ซึ่งอ่อนไหวมากในแง่ของผลประโยชน์ เพราะทุกตำแหน่งมุ่งสู่ ตำแหน่งบริหารที่มีทั้งอำนาจและหน้าที่เป็นไปตามระบบ โครงสร้างขององค์กรที่มุ่งเน้นการเป็นที่หนึ่งขององค์กรไม่เอื้อ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรอย่างแท้จริง สาเหตุ อาจจะเป็นเพราะ การที่สังคมไทยที่ได้มีการพัฒนามาเมื่อนำมาเปรียบเทียบใช้ในระบบราชการที่ประกอบด้วยเหตุผล บางเรื่องไม่ยึดตามแนวทางสังคมไทย ซึ่งอำนาจและหน้าที่ที่ เกิดขึ้นได้จากผู้ที่มีบารมีในสังคม

ข้อเสนอแนะ

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด มี ข้อเสนอแนะหลายประเด็น อาจเป็นเพราะว่าบางส่วนเห็น ควรปรับปรุงการบริหารบุคคลให้ดีขึ้นกว่าเดิมที่เป็นอยู่ ได้แก่ ควรนำผลการปฏิบัติงานจริงมาใช้พิจารณาความดีความชอบ ควรมีระบบการให้ความดีความชอบเป็นระบบที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของข้าราชการ พนักงานทุกตำแหน่ง ควรนำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้บริหารงานบุคคล

เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและเสริมสร้างกำลังใจใน การทำงานของบุคลากร ควรมีการปฐมนิเทศก่อนบรรจุเข้า ตำแหน่งงานอย่างเป็นระบบ ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ วางแผนทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ ควร ทำการติดตามและประเมินผลหลังจากการส่งบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรมในโครงการต่าง ๆ และควรประชาสัมพันธ์การ สรรหาบุคคลอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ จากผลการศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลในจังหวัดร้อยเอ็ด ทำให้ผู้ศึกษาได้ข้อเสนอแนะบางประการอันจะเป็น ประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

1. ควรนำผลการปฏิบัติงานจริงมาใช้พิจารณา ความดีความชอบอย่างเป็นระบบ
2. ควรมีระบบการให้ความดีความชอบเป็น ระบบที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของข้าราชการ พนักงานทุกตำแหน่ง
3. ควรดำเนินการเป็นไปตามแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
4. ควรกำหนดวิธีการคัดเลือกและสรรหา บุคลากรที่มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น และมีการ ประชาสัมพันธ์อย่างครอบคลุมและทั่วถึง
5. ควรมอบหมายงานให้กับพนักงานตรงตาม ความรู้ความสามารถ
6. ควรมีการสำรวจความต้องการเข้ารับการ ฝึกอบรมของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
7. ควรนำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ บริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดความพึงพอใจและ เสริมสร้างกำลังใจในการทำงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป ควร มี การศึกษาเพิ่มเติม คือ

1. ศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลใน องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยใช้ตัวแปรอื่น ๆ ที่มี ผลต่อความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เช่น สถานภาพ รายได้ เป็นต้น
2. เพื่อที่จะให้การอภิปรายมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาเป็นเชิงคุณภาพควบคู่กันไป กับการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการสัมภาษณ์แบบ เชิงลึก 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

อรทัย จันทร์เหลือง. การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสกลนคร. การค้นคว้าอิสระ รป.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2548.

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