



ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

วรารณ พงษ์ดี¹ ดร.อริษา ลิ้มกิตติคุณสิน² และ ผศ.ร.อ.ดร.จอมชัย เลิศอมรรักษ์³

¹นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

²อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

³อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง จำนวน 126 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8901 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะ 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ซึ่งสถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าเอฟ สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำมาทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของฟิชเชอร์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านภาพรวมทั้ง 7 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการวางแผน ด้านการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน ด้านการปฐมนิเทศ ด้านกระบวนการความคัดเลือก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ
2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง พบว่า อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .001 วุฒิการศึกษาแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล

1. บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารงานภาครัฐ ซึ่งรัฐบาลได้กระจายอำนาจการบริหารให้แก่คนในท้องถิ่นให้สามารถมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นระบบการปกครองที่สืบเนื่องมาจากพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบาย



ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสภาพปัญหา ทั้งนี้ ในด้านการบริหารงานงบประมาณ การบริหารบุคลากร และพื้นที่โดยรัฐทำหน้าที่กำกับดูแลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อหลักการปกครองตนเองและเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ เพราะเห็นว่าท้องถิ่นมีความใกล้ชิดประชาชนสามารถรับรู้ถึงปัญหา และแก้ไขปัญหาได้รวดเร็วทันต่อความต้องการของประชาชน ทำให้ท้องถิ่นโดยเฉพาะองค์กรบริหารส่วนจังหวัดได้มีบทบาท ภารกิจและหน้าที่มากขึ้น เช่น ภารกิจด้านงานบริการสาธารณะ (public service) ภารกิจที่ถ่ายโอนจากส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ฯลฯ

การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กรมากที่สุด เนื่องจาก การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งของการบริหารที่จัดการเกี่ยวกับบุคคลที่ นำมาใช้ในองค์กร และที่มีอยู่แล้ว โดยเริ่มจากการวางแผน การสรรหาบุคคลเข้ามา ทำงาน การทำนุบำรุงรักษา รวมทั้งการดำเนินการเมื่อบุคคลนั้นพ้นจากไป ซึ่งองค์กรใดจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญ ก็คือ "คน หรือ บุคลากร" ในองค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารงาน และเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคน เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีค่าและสำคัญที่สุดเพราะว่าคนเป็นส่วนที่ทำให้งานสำเร็จถ้าขาดคนแล้วงานทุกอย่างจะสำเร็จไม่ได้การบริหารงานบุคคลในองค์กรจึงเป็นหัวใจของการบริหารเพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคนทรัพยากรด้านอื่น เช่น วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่และการเงินแม้จะมีความพร้อมเพียงใดก็ตามถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความรู้ความสามารถ งานทุกประเภทถึงแม้จะดำเนินไปได้แต่ก็คงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ในอดีตมุมมองที่ผู้บริหารมองมนุษย์ที่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นเพียงสิ่งของ วัสดุหรือ

ที่ช่วยให้งานในองค์กรประสบผลสำเร็จ แต่สำหรับมุมมองในปัจจุบันนั้นมนุษย์ที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นมีคุณค่าที่องค์กรต้องธำรงรักษาให้มีสุขภาพกายและจิตที่ดี โดยผู้บริหารยุคใหม่เชื่อว่าบุคคลในองค์กรล้วนมีความรู้ความสามารถและศักยภาพที่องค์กรจะต้องค้นหาเพื่อนำมาสร้างสรรค์ประโยชน์แก่องค์กร นอกจากนี้ยังยอมรับว่าการทำงานในองค์กร จะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์กรและได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนสมาชิก (พะยอม วงศ์สารศรี, 2542, หน้า 152)

ในปัจจุบันองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 6 กอง 1 หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองแผนและงบประมาณ กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต หน่วยตรวจสอบภายใน ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น 175 อัตรา ลูกจ้างประจำ 22 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ จำนวน 32 อัตรา, พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ 17 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 26 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

จากความสำคัญและปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยจึงประสงค์จะศึกษาถึงปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองทั้งหมด ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 184 ราย เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานบุคคล และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

2. วัตถุประสงค์

วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง
2. เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน



3. ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 กลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง จำนวน 184 คน (แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง, 2555)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ซึ่งมีจำนวนที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05 ได้ จำนวน 126 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามชนิดปลายปิด (closed ended questionnaire) ในแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ลำดับดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

3.3 การวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปโดยหาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ทดสอบค่าที (t – test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดลอง (F – test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ขึ้นไปเมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference: LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, หน้า 333)

4. ผลการวิจัย

การวิจัยประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.60 และลำดับสุดท้ายคือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 29.40



1.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.40 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.20 รองลงมาคือ อายุ 40 - 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.70 รองลงมาคือ และลำดับสุดท้ายคือ อายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.70

1.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.80 รองลงมาคือ วุฒิปริญญาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 35.70 และลำดับสุดท้ายคือ มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.50

1.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี คิดเป็น ร้อยละ 35.70 รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.20 รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.80 และลำดับสุดท้ายคือ ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.30

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านภาพรวมทั้ง 7 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการวางแผน ด้านการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน ด้านการปฐมนิเทศ ด้านกระบวนการความคัดเลือก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผน

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีแผนกำลังคนที่เหมาะสมในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง รองลงมาในเรื่องวางแผนอัตรากำลังคนในปัจจุบันและในอนาคต รองลงมาในเรื่องกำหนดโครงการสร้างวางแผนอัตรากำลังคน

2.2 ด้านการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การสรรหาบุคคลเข้าทำงานกระทำในรูปของคณะกรรมการสรรหาทั้งหมดทุกหน่วยงาน รองลงมาในเรื่องมีการประชาสัมพันธ์ในวงกว้างในการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน รองลงมาในเรื่องการสรรหาบุคคลเข้าทำงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในกระบวนการสรรหา

2.3 ด้านกระบวนการความคัดเลือก

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านกระบวนการความคัดเลือก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกได้นำหลักความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์พิจารณา รองลงมาในเรื่องมีคณะกรรมการคัดเลือกมีคุณสมบัติของความเหมาะสม รองลงมาในเรื่องผู้บริหารมีระบบที่ชัดเจนในกระบวนการคัดเลือกบุคคล

2.4 ด้านการปฐมนิเทศ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านการปฐมนิเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยอันดับแรก คือ การปฐมนิเทศทำให้บุคลากรบรรจุใหม่เข้าใจในข้อกฎหมายนโยบายและกฎระเบียบแบบแผนขององค์กร รองลงมาในเรื่องผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ความสำคัญในการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ทุกสายงาน รองลงมาในเรื่องมีงบประมาณในการจัดปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ทุกสายงาน



2.5 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเพื่อรับการบรรจุแต่งตั้งมีความน่าเชื่อถือ รองลงมาในเรื่องการบรรจุพนักงานจ้างตามภารกิจตรงตามวุฒิและวิชาเอกที่องค์การต้องการ รองลงมาในเรื่องผู้บริหารให้ความสำคัญกับกระบวนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่บรรจุใหม่

2.6 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การมีแหล่งเรียนรู้เช่น ห้องสมุดและระบบสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร รองลงมาในเรื่องมีวิธีการพัฒนาความรู้หรือทักษะของบุคลากรที่มีประสิทธิผล รองลงมาในเรื่องมีงบประมาณในการพัฒนาหรือฝึกอบรมและศึกษาดูงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2.7 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีความเข้าใจในการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งบุคลากร รองลงมาในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารได้นำผลงาน ความสามารถมาประกอบในการประเมิน รองลงมาในเรื่องผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งมีความสามารถตรงตามตำแหน่งและตรงตามสายงาน

5. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ปรากฏผล ดังนี้

1. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ แส สิงห์ขจิต (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภовารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า บุคลากรเทศบาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเห็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือความปลอดภัยและการให้บริการสุขภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ด้านการประเมินผล การปฏิบัติ ด้านการได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคล และด้านการวางแผนการบริหารงานบุคคล

2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย จันทรเหลียง (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงใน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน โดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน โดยรวมเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เห็นว่า



มีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานไม่แตกต่างกัน

3. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านกระบวนการความคัดเลือก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ อัครเศรษฐ์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้ศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงานด้านการคัดเลือก ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการเลื่อนตำแหน่ง ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ระดับตำแหน่งข้าราชการ อายุ 36-45 ปี และระดับการศึกษาปริญญาตรี บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ปัญหาด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาด้านการวางแผนกำลังคน และปัญหาด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีเพศและอายุแตกต่างกันปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกันส่วนตำแหน่งและการศึกษาแตกต่างกัน อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านการปฐมนิเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ อัครเศรษฐ์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้ศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงานด้านการคัดเลือก ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการเลื่อนตำแหน่ง ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ระดับตำแหน่งข้าราชการ อายุ 36 - 45 ปี และระดับการศึกษาปริญญาตรี บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ปัญหาด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาด้านการวางแผนกำลังคน และปัญหาด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีเพศและอายุแตกต่างกันปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกันส่วนตำแหน่งและการศึกษาแตกต่างกัน อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

5. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย จันทร์เหลือง (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงใน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน โดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน โดยรวมเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหา



หาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานไม่แตกต่างกัน

6. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ อัครเศรษฐ์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้ศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงานด้านการคัดเลือกด้านการปฐมนิเทศ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการเลื่อนตำแหน่ง ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ระดับตำแหน่งข้าราชการ อายุ 36-45 ปี และระดับการศึกษาปริญญาตรี บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ปัญหาด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาด้านการวางแผนกำลังคน และปัญหาด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีเพศและอายุแตกต่างกันปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกันส่วนตำแหน่งและการศึกษาแตกต่างกัน อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

7. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ อัครเศรษฐ์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้ศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงานด้านการคัดเลือกด้านการปฐมนิเทศ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการเลื่อนตำแหน่ง ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ระดับตำแหน่งข้าราชการ อายุ 36-45 ปี และระดับการศึกษาปริญญาตรี บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ปัญหาด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาด้านการวางแผนกำลังคน และปัญหาด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีเพศและอายุแตกต่างกันปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกันส่วนตำแหน่งและการศึกษาแตกต่างกัน อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

6. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาวิจัยประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เป็นรายด้านจำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน 3) ด้านกระบวนการความคัดเลือก 4) ด้านการปฐมนิเทศ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง และอยู่ในระดับปานกลาง เป็นรายด้านจำนวน 2 ด้าน คือ 1) ด้านการบรรจุแต่งตั้ง 2) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผน ค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารยังให้ความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังคน จะต้องปรับปรุงแก้ไขโดย การจัดประชุมชี้แจงให้กับ



ผู้บริหารระดับกลาง ระดับต้น และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อชี้แจงและอธิบายถึงแนวคิดในการวางแผนงานบุคคล การกำหนดความสามารถของตำแหน่งงาน และประโยชน์ที่ได้จากการนำการวางแผนไปใช้ในปฏิบัติงาน

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน ค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ วิธีการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานตามหลักโปร่งใส จะต้องปรับปรุงแก้ไขโดย การสรรหาบุคลากรเข้าทำงานควรมีวิธีการสรรหาทั้งจากคนภายในองค์กร และคนภายนอกองค์กร เพื่อสรรหาผู้ที่มีคุณสมบัติ และความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัครที่สุด

3. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านการคัดเลือก ค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความเข้าใจในกระบวนการคัดเลือกบุคคล จะต้องปรับปรุงแก้ไขโดย การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน เพื่อร่วมกันพิจารณาเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติดีและมีคุณสมบัติอื่นๆ ที่เหมาะสมกับงานที่จะได้รับเข้าทำงานในองค์การ และปฏิบัติบุคคลที่ไม่เหมาะสมหรือมีความรู้ความสามารถน้อยออกไป

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านการปฐมนิเทศ ค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ การปฐมนิเทศเปิดโอกาสให้บุคลากรใหม่ได้มีการสร้างพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อองค์การ จะต้องปรับปรุงแก้ไข โดย การติดตามประเมินผลบุคลากรใหม่ในช่วงเดือนแรกหลังจากการปฐมนิเทศ เพื่อติดตามการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ได้ดีเพียงใด และพร้อมในการปฏิบัติงาน

5. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนการปรับเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนชั้น สำหรับผู้ที่จบการศึกษามีวุฒิสองชั้น จะต้องปรับปรุงแก้ไขโดย ผู้บริหารต้องสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

6. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในด้านการพัฒนาหรือฝึกอบรมและศึกษาดูงาน จะต้องปรับปรุงแก้ไขโดย การสำรวจความต้องการในด้านใด และจัดให้มีการพัฒนาหรือฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะหรือความชำนาญ และทัศนคติให้กับบุคลากรในองค์กร

7. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่ง ค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ การประเมินผลสามารถเชื่อมโยงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ จะต้องปรับปรุงแก้ไขโดย การประเมินผลศักยภาพ เพื่อทำการวัดคุณค่าของบุคคลในการปฏิบัติงานภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนดว่าเหมาะสมกับมาตรฐานที่กำหนด และรายได้ที่บุคคลได้รับจากองค์การ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ผู้สนใจอาจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง



7. เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชปัญญา. (2545). การใช้ **SPSS FOR Windows** ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนหัวตอง. (2555). จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนหัวตอง ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง. หัวตอง : ผู้แต่ง.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สุภา.

แส สิงห์สุจิต. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารกองพันทหารม้าที่ 18 กรมทหารม้าที่ 3 กองพลทหารม้าที่ 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อรทัย จันท์เหลือง. (2548). คุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารในยุคคิดใหม่ ทำใหม่. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.

อนันต์ อัครเศรษฐ์. (2551). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.