

ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลใน จังหวัดปราจีนบุรี

Strategy for Local Staff Development in Personnel Administration of Municipality Employees in Prachin Buri Province.

ณัชภัคร ช่างทิพย์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : อาจารย์ ดร.กานต์ เสกขุนทด และอาจารย์ ดร.อัมรินทร์ นาคณัฐเศรษฐ์

Abstracts

This research aims to study 1) the level of local staff development strategy.) the level of personnel administration of the municipality employees in Prachin Buri Province; 3) the relationship between local staff development strategy and personnel management of municipality employees in Prachin Buri province. The samples used in this study were 210 municipality employees in Prachin Buri Province. The data collection instrument was a 5-level scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The results are as follows.

1) The overall average of Strategic level of local staff development in Prachin Buri was very high. Sorted by average to least were as follows: Creating engagement Improvement of Personnel Management System Paradigm Shift and Ethical Standards The mean is moderate.

2) The overall and individual mean of the level of personnel administration of municipality staff in Prachin Buri were at a high level. Sorted by average to least were as follows. Recruitment Leaving work and pension And evaluation of performance The mean is moderate.

3) The relationship between local staff development strategy and personnel management of municipality employees in Prachin Buri province. It was found that the relationship was positively correlated ($r_{xy} = .708$).

Keywords : local staff development strategy Municipal administration

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ระดับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานท้องถิ่น 2) ระดับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานท้องถิ่นกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี พ.ศ. 2558 จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยมี ดังนี้

- 1) ระดับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานงานท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างการมีส่วนร่วม การปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคล การปรับเปลี่ยนกระบวนการและด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
- 2) ระดับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาบุคลากร การสรรหาบุคลากร การให้ออกจากงานและบำเหน็จบำนาญ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานงานท้องถิ่นกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ($r_{xy}=.708$)

คำสำคัญ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานงานท้องถิ่น การบริหารงานบุคคลของเทศบาล

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้มีการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่นมากขึ้น ทั้งนี้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการตัดสินใจกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงาน การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงิน และการคลังได้ด้วยตนเอง เพื่อให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผล อย่างไรก็ตามปัญหาและอุปสรรคก็เกิดขึ้นได้เสมอในทางปฏิบัติ เช่น ราชการส่วนกลางไม่ให้ความร่วมมือ ความเข้าใจและการตีความของหน่วยงานที่แตกต่างกัน ความไม่พร้อมซึ่งก็เกิดขึ้นได้ทั้งส่วนราชการกลางและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ความไม่พร้อมของบุคลากรที่จะถูกถ่ายโอนการขาดอิสรภาพเนื่องจากมาตรการกำกับดูแลควบคุมโดยราชการส่วนกลางมากเกินไป (ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์, 2549, หน้า 6-7) การบริหารงานบุคคลเป็นระบบการปฏิบัติการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์การนับตั้งแต่ การสรรหาคนเข้ามาทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอนการย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการบังคับบัญชา เพื่อที่จะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์การในด้านประสิทธิภาพของงาน และผลงานมากที่สุด (อุทัย หิรัญโต, 2543, อ้างถึงใน พระปลัดเสนห์ รมมวโร และคณะ, 2545, หน้า 2)

ในการบริหารงานใดๆ ก็ตามเป็นที่ยอมรับกันว่าเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้เพียงพอก็เพียงพอ มีการจัดองค์การ และการบริหารงานที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่างๆ พร้อมถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ตีไม่มีความรู้ความสามารถ

ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้ว ก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลสมตามความมุ่งหมาย ส่วนสาเหตุที่ทำให้การบริหารงานบุคคลยุ่งยากมากนั้น ก็เพราะว่าเป็นเรื่องเกี่ยวพันและมีผลกระทบกระเทือนต่อสิ่งมีชีวิต ซึ่งเป็นมนุษย์ผู้ถูกชนปัญหาที่เกิดขึ้นจึงแทบ จะกล่าวได้ว่าไม่มีที่สิ้นสุด (พระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542, หน้า 78-79)

ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้นอาจจะเห็นได้ตั้งแต่การที่จะทดสอบหรือคัดเลือกคนเข้าทำงาน ทำอย่างไรจึงจะได้คนที่มีความสามารถ เหมาะสมกับงานที่จะมอบหมายให้ทำ จะใช้อะไรเป็นเครื่องวัดจึงจะสมบูรณ์ถูกต้องเชื่อถือได้ ถ้าเป็นสิ่งของวัตถุเราก็มีทางที่จะตรวจสอบคัดเลือกได้ตามที่ต้องการ เมื่อรับคนเข้ามาแล้วหาใช้ว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ทันที ปัญหาเรื่องฝึกอบรมก่อนเข้าใหม่ ถ้าเป็นเครื่องมือเครื่องจักรอย่างอื่นเราก็อาจหล่อหลอม หรือกลึงให้เข้าตัวจักรอื่นได้ไม่ยาก เมื่อทำงานไปแล้วเป็นแรมเดือนแรมปีก็หาใช้จะหมดปัญหาเรื่องการฝึกอบรมไม่ เพราะเทคนิควิธีการทำงาน และเครื่องมือเครื่องใช้แปลกๆ ใหม่ๆ เกิดขึ้นเรื่อยๆ นโยบายและระเบียบการต่างๆ ในการบริหารงานบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงไปงานที่ปฏิบัติหรือบริการต่างๆ อาจขยายตัวมากขึ้น จำต้องมีการฝึกอบรมโดยสม่ำเสมอ ซึ่งถ้าเป็นเครื่องมือเครื่องจักรก็อาจซ่อมแซม เช็ดล้างขัดถูได้โดยง่ายกว่า ปัญหาที่สำคัญอื่นๆ มักจะปรากฏอยู่เสมอ โดยเฉพาะเกี่ยวกับสวัสดิการ และความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น ปัญหาต่างๆ เหล่านี้อาจจะแก้ไขให้บรรเทาเบาบางลงไปได้ ถ้าการบริหารงานบุคคลได้รับความสนใจและเอาใจใส่อย่างเพียงพอ (สมาน รังสิโยภุชงค์, 2542, หน้า 3)

เทศบาลเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีอิสระในการปกครองตนเอง ดังในพระราชบัญญัติ

เทศบาล พ.ศ. 2496 มาตรา 7 วรรค 2 ที่บัญญัติไว้ว่าให้เทศบาล เป็นทบวงการเมืองมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ และ กฎหมายอื่นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 281 วรรคแรกบัญญัติไว้ว่าภายใต้บังคับมาตรา 1 รัฐจะต้องให้ ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักแห่งการ ปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น เป็นหน่วย งานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาในพื้นที่ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, หน้า 113)

เทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี ได้รับการยกฐานะ เปลี่ยนแปลงจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2542 ตามพระราชบัญญัติการเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็น เทศบาล พ.ศ. 2542 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการกำหนด ส่วนราชการของเทศบาล พ.ศ. 2541 ได้กำหนดโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการออกเป็นหน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการและสังคม ปัจจุบันจากการบริหารงานบุคคลากร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี ยังคง เป็นบุคลากรชุดเดิมบางส่วน ที่เคยทำงานอยู่ในระบบการบริหาร งานบุคคลแบบเก่าที่มีโครงสร้างไม่ชัดเจน เมื่อเทศบาลต้องใช้ โครงสร้างการบริหารงานแบบใหม่ ซึ่งในบางตำแหน่งการบรรจุ แต่งตั้งไม่ตรงกับสายงานยังขาดกำลังอัตรากำลังที่เหมาะสม และบุคลากรยังขาดแนวทางการพัฒนางาน อันอาจก่อให้เกิดปัญหา ต่อตนเองและองค์กร จึงเป็นปัญหาสำคัญในการบริหารงานของ เทศบาล ที่จะต้องมีวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อให้องค์กรสามารถบริหาร งานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการ ศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนางานท้องถิ่นในการบริหารงาน บุคคลของพนักงานเทศบาล ในเขตจังหวัดปราจีนบุรี ยุทธศาสตร์ การพัฒนางานท้องถิ่นมีสภาพและปัญหาอะไรบ้าง ผลที่ได้ จากการศึกษานำไปใช้ ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาล อันจะเป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของ เทศบาล ในจังหวัดปราจีนบุรีต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับยุทธศาสตร์การพัฒนางานท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์การพัฒนางานท้องถิ่นกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. พนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 13 แห่ง ปี พ.ศ. 2558 จำนวน 431 คน
2. กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี พ.ศ. 2558 ได้มาโดยการกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการคำนวณ ด้วยระดับความเชื่อมั่นในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 95% โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973, pp.580-581) จำนวน 210 คน จากนั้นคำนวณขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร ประชากร จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยวิธีจับฉลาก

ตัวแปรที่ศึกษา

กรอบแนวคิดในการศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนางานท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนางานท้องถิ่น 4 ด้าน ดังนี้ การพัฒนางานส่วนท้องถิ่น

1. มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม
2. การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์
3. มีการปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์
4. การสร้างการมีส่วนร่วม และการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลนำขอบข่ายการบริหารงานบุคคลเป็นตัวแปรตาม ได้แก่

การบริหารงานบุคคลมี 4 ด้าน คือ

1. ด้านการสรรหาบุคลากร
2. ด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร
4. ด้านการให้ออกจากงานและบำเหน็จบำนาญ

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (survey research) มุ่งศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนางานท้องถิ่น ในการบริหารงาน บุคคลของพนักงานเทศบาล ในเขตจังหวัดปราจีนบุรี โดยมีขั้นตอน การดำเนินงาน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาล ในจังหวัดปราจีนบุรี พ.ศ. 2558 จำนวน 13 แห่ง จำนวน 431 คน กลุ่มตัวอย่าง 210 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ในการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่น เทศบาลในเขตจังหวัดปราจีนบุรี แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถานภาพผู้ตอบลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ทั้ง 4 ด้าน 1) มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม 2) การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ 3) การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากร 4) การสร้างการมีส่วนร่วม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ได้แก่ 1) ด้านการสรรหาบุคคล 2) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดี 3) ความชอบวินัย ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการให้ออกจากงานและบำเหน็จบำนาญ

3. วิธีการสร้างเครื่องมือ

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ 3) พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถามเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานท้องถิ่น 4) เสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะ 5) นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พิจารณาเพื่อความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (index of items objective congruence : IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป 6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับประชากร ซึ่งเป็นพนักงานเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว เทศบาลละ 6 คน รวมจำนวน 30 คน จาก 6 เทศบาลในจังหวัดสระแก้ว 7) วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) แบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.84 8) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ถึงนายกเทศมนตรีในจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อขออนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลกับพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี 2) ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรีด้วยตนเองและบางส่วนส่งทางไปรษณีย์ จำนวน 210 ชุด

3) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าความถี่และร้อยละ 2) วิเคราะห์ระดับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานท้องถิ่น โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์การประเมิน 3) วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์การประเมิน 4) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานท้องถิ่นกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยภาพรวมและรายด้าน 5) วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี จากแบบสอบถาม ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยใช้วิธีแบบเป็นขั้นตอน (stepwise) เพื่อหาตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อการมีบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี แล้วจึงนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัญหาและข้อเสนอแนะ สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) 2) วิเคราะห์ระดับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานท้องถิ่นกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี สถิติที่ใช้คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี สรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมาก

ที่สุด จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 59.05 และเพศชาย มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 40.95 อายุ 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมา อายุ 31-40 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 41.91 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.76 ระดับการศึกษา มากที่สุดคือ ปริญญาตรี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 58.57 รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 35.24 และอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.19 ตำแหน่ง มากที่สุดคือ พนักงานเทศบาล จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมา หัวหน้าส่วนราชการ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และปลัดเทศบาล จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ มากที่สุด 6-15 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 50.48 รองลงมา ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ 16-25 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 37.14 ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ 26 ปี ขึ้นไปจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.09 และระยะเวลาการปฏิบัติราชการ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.29

2. ผลของการศึกษา ระดับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (3.58) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การสร้างการมีส่วนร่วม (3.72) รองลงมา คือ การปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคล (3.59) การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ (3.54) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม (3.49) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า

2.1 ด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม พบว่า ระดับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานท้องถิ่นของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.49) ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การกำหนดหลักเกณฑ์คัดเลือกพนักงานท้องถิ่นที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล (3.62) รองลงมา คือ การแจกรางวัลพนักงานเทศบาลที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรม (3.52) การยกย่องพนักงานเทศบาลที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรม (3.47) และการรับฟังความคิดเห็นของผู้บริหารจากพนักงานเทศบาลและจากทุกภาคส่วน (3.46) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การกำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่น (3.40)

2.2 ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ พบว่า ระดับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานท้องถิ่นของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.54) ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อ

จำแนกเป็นรายข้อพบว่า ระดับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานท้องถิ่นของพนักงานเทศบาลอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ เทศบาลจัดกิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมโดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ (3.93) และเทศบาลส่งเสริมพัฒนาการศึกษาครูงานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน (3.85) ระดับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานท้องถิ่นของพนักงานเทศบาลอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ พนักงานเทศบาลได้รับการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม (3.47) การปฐมนิเทศด้านคุณธรรม จริยธรรม สำหรับพนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ (3.25) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย ภายใต้เรื่องคุณธรรมจริยธรรมนำท้องถิ่น (3.21)

2.3 ด้านการปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า ระดับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานท้องถิ่นของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านการปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.59) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การนำเรื่องคุณธรรมจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร (3.79) รองลงมา คือ การรับโอนย้ายเทศบาลค้ำใจผู้มีคุณธรรมเป็นลำดับแรกเสมอ (3.70) การปรับปรุงแนวทางกฎระเบียบของเทศบาลในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและเทศบาลการกำหนดบทลงโทษอย่างชัดเจนของผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับวินัยข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ (3.50) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือการเอื้อประโยชน์และจัดระบบสวัสดิการและให้กับพนักงานเทศบาลและครอบครัวที่เสียชีวิต โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (3.48)

2.4 ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม พบว่า ระดับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานท้องถิ่นของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.94) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การสนับสนุนและสร้างความรู้แก่ประชาชนในพื้นที่ต่อต้านการทุจริต (3.82) รองลงมา คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามการทำงานของเทศบาล (3.81) การรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของเทศบาลและการจัดกิจกรรมโดยให้ผู้นำศาสนาเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ (3.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลต่อความเป็นธรรมในการบริหารงาน (3.56)

3. ผลของการศึกษา ระดับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและ

รายด้านอยู่ในระดับมาก (3.62) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การพัฒนาบุคลากร (3.79) รองลงมา คือ การสรรหาบุคลากร (3.64) และการให้ออกจากงาน บำเหน็จบำนาญ (3.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดและมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ การประเมินผล การปฏิบัติงาน (3.48) เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า

3.1 ด้านการสรรหาบุคลากร พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านการสรรหาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.64) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปน้อย คือ จัดให้มีคณะกรรมการในการคัดเลือกบุคลากร (3.77) รองลงมา คือ การประชาสัมพันธ์ ประกาศรับสมัครบุคลากร (3.76) การพิจารณาคัดเลือกบุคลากรมีการกำหนดประสบการณ์ที่ต้องการ (3.66) ในการทดลองปฏิบัติราชการหน่วยงานของท่านดำเนินการตามกฎหมายของทางราชการอย่างเคร่งครัดและการแจ้งบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรก่อนบรรจุเข้าทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ (3.61) และการบรรจุบุคลากรตรงกับความต้องการของหน่วยงาน (3.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การตรวจสอบประวัติของผู้สมัครอย่างเป็นระบบ (3.53)

3.2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.48) ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ คือ การให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (3.58) รองลงมาคือ ความร่วมมือของบุคลากรในการนิเทศงาน (3.57) และการให้ความช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน (3.55) ระดับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรีอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การมีระบบการบริการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในกรณีที่บุคลากรประสบปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน (3.44) รองลงมา คือ การประเมินผลเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร (3.43) และความเหมาะสมในการพิจารณาความดีความชอบ (3.42) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การประชาสัมพันธ์เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ เช่นการเลื่อนขั้นเงินเดือนการเลื่อนระดับ (3.41)

3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านการพัฒนา

บุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.71) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนา (3.96) รองลงมา คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรเป็นวิทยากรในการจัดอบรมสัมมนาหรือให้ความรู้กับประชาชน และการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ (3.94) การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถความสนใจและความถนัดของบุคลากรที่เป็นลายลักษณ์อักษร (3.92) การมอบหมายงานให้กับบุคลากรอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร (3.63) และการติดตามประเมินผลงานพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ (3.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการจัดปฐมนิเทศให้แก่บุคลากรที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ (3.50)

3.4 ด้านการให้ออกจากงานและบำเหน็จบำนาญ พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านการให้ออกจากงานและบำเหน็จบำนาญ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.61) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือการเปิดโอกาสให้บุคลากรขอโยกย้ายหน้าที่การงานตามความเหมาะสม (3.78) รองลงมา คือ การดำเนินการทางวินัยเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนดและมีความโปร่งใสเป็นธรรม (3.64) หน่วยงานของท่านมีการตั้งเตือนแก้ไขหาสาเหตุผู้กระทำผิดวินัยตั้งแต่เริ่มแรก และการกำหนดระเบียบข้อบังคับเพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายยึดถือเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ (3.59) การรับพิจารณาคำอุทธรณ์คำร้องทุกข์ของบุคลากรทุกคน (3.58) และหน่วยงานของท่านมีระบบการตรวจสอบการลงเวลาปฏิบัติราชการของบุคลากรและมีการ (3.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ระบบการรายงานผลการพิจารณาความผิดของบุคลากร (3.53)

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์ การพัฒนาพนักงานท้องถิ่นกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี พบว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานท้องถิ่น มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .708$) กับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานท้องถิ่นกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับมาก เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคล ($r_{xy} = .683$) ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม ($r_{xy} = .663$) และด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ($r_{xy} = .600$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ($r_{xy} = .532$)

การอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

1. จากการศึกษาาระดับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจาก เทศบาลมีการกำหนดคัดเลือกพนักงานท้องถิ่นที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการแจกรางวัลพนักงานเทศบาลที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรม การยกย่องพนักงานเทศบาลที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมจริยธรรมและมีการกำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมือง สำหรับพนักงานที่บรรจุใหม่มีการปฐมนิเทศด้านคุณธรรม จริยธรรม การจัดกิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ ส่งเสริมพัฒนาการศึกษาดูงานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม มีการนำเรื่องคุณธรรมจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร การรับโอนย้าย การคำนึงถึงผู้มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นลำดับแรกเสมอ เทศบาลมีการสนับสนุนและสร้างความรู้แก่ประชาชนในพื้นที่ด้านการทุจริต การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามการทำงาน การสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน ต่อความเป็นธรรมในการบริหารงาน จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่า ระดับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ผลการวิจัยพบว่า ระดับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากเทศบาลมีการกำหนดคัดเลือกพนักงานท้องถิ่นที่ทำงาน ตามหลักธรรมาภิบาลการแจกรางวัลพนักงานเทศบาลที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรม มีการยกย่องพนักงานเทศบาลที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรมและมีการกำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมือง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (2555, หน้า 118) ได้ศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า การยกย่องข้าราชการ ผู้นำรุ่นใหม่ ในการขับเคลื่อนระบบจริยธรรม และคุณธรรม มีข้อดีคือ ผู้ที่ได้รับการยกย่องจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้ข้าราชการผู้อื่นนำไปปฏิบัติ แต่มีข้อเสีย คือข้าราชการที่ไม่ได้รับการยกย่องอาจจะเกิดการต่อต้าน เนื่องจากการไม่ยอมรับในตัวผู้ได้รับการยกย่อง อาจทำให้ ผู้ได้รับการยกย่องเกิดความท้อแท้และหยุด

พัฒนา จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่าระดับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก เทศบาลมีการปฐมนิเทศด้านคุณธรรม จริยธรรม สำหรับพนักงานที่บรรจุใหม่ การจัดกิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ การส่งเสริมพัฒนาการศึกษาดูงานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมสอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (2555, หน้า 113) ได้วิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรม และโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับนั้น ควรสร้างรูปแบบการฝึกอบรมที่สามารถนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานได้จริง ก่อเกิดมรรคผลจากการฝึกอบรมนั้นๆ อย่างเป็นรูปธรรม จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่า ระดับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานท้องถิ่น ของเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ระดับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก เทศบาลมีการนำเรื่องคุณธรรม จริยธรรมมากำหนดไว้ ในกระบวนการแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร การรับโอนย้าย มีการคำนึงถึงผู้มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นลำดับแรกเสมอ มีการปรับปรุงแนวทางกฎระเบียบของเทศบาลในการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (2555, หน้า 118) ได้ศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาข้าราชการควรเน้นการพัฒนาข้าราชการให้ตรงกับสายงานจริงๆ โดยควบคู่ไปกับการพัฒนาธรรมาภิบาลแบบเข้มข้น เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกภูมิใจและสามารถยกระดับการบริการที่สูงขึ้นและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่าระดับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า ระดับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก เทศบาลมีการสนับสนุนและสร้างความรู้แก่ประชาชนใน

พื้นที่ด้านการทุจริต การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามการทำงาน การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (2555, หน้า 115) ได้วิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และการติดตามสถานการณ์ทำงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น บางส่วนเห็นว่าถ้าเปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในองค์กรถิ่นมากก็อาจจะทำให้ระบบอุปถัมภ์ในระบบราชการเพิ่มมากขึ้น หรือการบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากเมื่อประชาชนได้เข้ามามีการบริหารงานของส่วนราชการมากขึ้นก็จะสามารถหาช่องทางในการหาผลประโยชน์หลากหลายรูปแบบมากขึ้น จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่าระดับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานท้องถิ่น ของเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับน้อย

2. จากการศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทอดชาติ ชัยพงษ์ (2553, หน้า 217) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเทศบาลจัดให้มีคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากร โดยพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีประสบการณ์ที่ต้องการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีการให้ความช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนาเพื่อนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ และมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานขอโอนย้ายหน้าที่การงานตามความเหมาะสม จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคล ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านการสรรหาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านการสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา อ่อนพินา (2553, หน้า 76) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลเห็นว่า มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาบุคคล อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนภาพร พลโคตร (2548, หน้า

127-128) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนหวานกับองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนหวานมีการปฏิบัติงานการบริหารบุคลากรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเทศบาลจัดให้มีคณะกรรมการในการคัดเลือกบุคลากร โดยการประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครบุคลากร การพิจารณาคัดเลือกบุคลากรจากประสบการณ์ และการบรรจุบุคลากรตรงกับความต้องการของหน่วยงาน จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่าระดับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านการสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายฝน ผ่องศรี (2550, หน้า 60) ที่ได้วิจัยเรื่องความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากระบบบริการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในกรณีที่บุคลากรประสบปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบไม่เพียงพอต่อความต้องการขอความช่วยเหลือ การให้คำแนะนำเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่าระดับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทิดชาติ ชัยพงษ์ (2553, หน้า 217) ที่ได้ศึกษางานวิจัยการพัฒนาแบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก เทศบาลสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมอบรม การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ความสนใจและความถนัดของบุคลากรที่เป็นลายลักษณ์อักษรและมีการติดตามประเมินผลงานการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่าระดับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการให้ออกจากงานและบำเหน็จบำนาญ สรรหาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของ พนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านการให้ออกจากงานและ บำเหน็จบำนาญ อยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย กัลละกิติ (2550, หน้า 105) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็น เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสุรินทร์ ด้านการให้ออกจากงาน อยู่ในระดับน้อย มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรขอยกย้ายหน้าที่การงานตามความ เหมาะสม การดำเนินการทางวินัยเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่ กำหนดและมีความโปร่งใสเป็นธรรม มีการตักเตือนแก้ไขหาสาเหตุ ผู้กระทำผิดวินัยตั้งแต่เริ่มแรกตลอดจนมีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับเพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติเดียวกัน จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่าระดับการบริหารงานบุคคลของพนักงาน เทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านการให้ออกจากงานบำเหน็จ บำนาญอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมชาย กัลละกิติ (2550, หน้า 106) กล่าวว่าหน่วยงานไม่ค่อยมีการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับ ระเบียบต่างๆ ของทางราชการ แจกจ่ายหรือแจ้งให้บุคลากรใน หน่วยงาน ไม่ค่อยชี้แจงขั้นตอนแนะนำวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเกษียณ อายุราชการของบุคลากรในหน่วยงาน

3. ยุทธศาสตร์ทุกยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .708$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงาน ท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการ บริหารงานภาครัฐให้คล่องตัวมากขึ้น เพื่อจัดบริการสาธารณะให้ สอดคล้องกับความต้องการและเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชนใน พื้นที่ ซึ่งทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบจำเป็นต้องเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยมี ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการที่จะขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพ ในราชการ, 2555, หน้า 4)

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานท้องถิ่น ด้านมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดปราจีนบุรี

2. ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลในจังหวัด ปราจีนบุรี

3. ควรนำข้อมูลจากการศึกษาที่ได้ไปทำการเปรียบเทียบกับหน่วยงานท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อนำข้อมูลที่ได้แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และนำส่วนดีและเป็น ประโยชน์มาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ในหน่วยงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์. (2549). การคลังท้องถิ่นรวมบทความวิจัยเพื่อ เพิ่มพลังให้ท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- เทอดชาติ ชัยพงษ์. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารงาน บุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์การ ศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย นครศรีธรรมราช.
- นภาพร พลโคตร. (2548). การศึกษาการปฏิบัติงานการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหวานกับ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เนตรภา อ่อนพินา. (2553). การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลในพื้นที่ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดหนองคาย. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา นโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116 ตอนที่ 120 ก. หน้า 78-79. 29 พฤศจิกายน 2542.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หน้า 113 สถาบัน ที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ. (2555). ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ ม.ป.ท.
- สมชาย กัลละกิติ. (2550). การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน จังหวัดสุรินทร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมาน รังสิโยภักษ์. (2542). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ : นำถึงการพิมพ์.
- สายฝน ผ่องศรี. (2550). ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของ พนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลบางปู อำเภอมือง สมุทรปราการ. จังหวัดสมุทรปราการวิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อุทัย หิรัญโต. (2543). การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

Beach, Dale S. (1970). **Personnel : The Management of People at Work.** 3rd ed. New York : Macmillan, 1970.

Flippo, Edwin B.(1971). **Principle of Personnel Management.** New York : McGraw-Hill.