บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตาราง และคำบรรยายซึ่งจะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร

Kamphaengphet Rajabhat University

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จากแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	173	67.60
หญิง	83	32.40
2. อายุ		
ต่ำกว่า 39 ปี	169	66.01
40 - 49 ปีขึ้นไป	59	23.05
50 ปีขึ้นไป	28	10.94
3. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี หรือต่ำกว่าปริญญาตรี	256	100.00
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0.00
4. ตำแหน่งในหน่วยงาน		
ประธานกรรมการบริหาร ฯ	43	16.80
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	41	16.00
บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	172	67.20

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 256 คน เป็นเพศชาย ร้อยละ 67.60 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 32.40 อายุต่ำกว่า 39 ปี ร้อยละ 66.01 อายุ 40 – 49 ปี ร้อยละ 23.05 อายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 10.90 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 100.00 สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 0.00 และตำแหน่งในหน่วยงาน จำแนกเป็นประธานกรรมการบริหาร ฯ ร้อยละ 16.80 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ 16.00 บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 67.20

Kamphaengphet Rajabhat University

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การให้ได้มาซึ่งบุคลากร 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การธำรงรักษาบุคลากร 4) การให้บุคลากรพ้นจากงาน ผู้วิจัยจะเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวม เป็นรายด้าน และรายข้อ จากคะแนนความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร

สภาพการบริหารงานบุคคล	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. การให้ได้มาซึ่งบุคลากร	3.76	0.56	มาก
2. การพัฒนาบุคลากร	3.56	0.63	มาก
3. การธำรงรักษาบุคลากร	3.76	0.54	มาก
4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.59	0.73	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.67	0.55	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ข้อที่มีระดับสภาพการบริหารสูงสุด คือ ข้อที่ 1 การให้ได้มาซึ่งบุคลากร และข้อที่ 3 การธำรงรักษาบุคลากร ($\overline{X}$ = 3.76) เท่ากัน รองลงมาคือ ข้อที่ 4 การให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\overline{X}$ = 3.59) และข้อที่มีระดับสภาพการบริหารต่ำสุด คือ ข้อที่ 2 การพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ = 3.56)

Kamphaengphet Rajabhat University

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร

การให้ได้มาซึ่งบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. อบต.ได้มีการสำรวจข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนด้านบุคลากร	3.59	0.82	มาก
2. อบต.ได้วางแผนด้านอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงานตามเกณฑ์ของกรมการปกครอง	3.63	0.89	มาก
3. อบต.ได้จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรโดยยึดความชัดเจน เป็นจริงและทันสมัย	3.65	0.99	มาก
4. อบต.ได้สำรวจและรายงานไปยังอำเภอเกี่ยวกับอัตรากำลังที่ขาดแคลนและต้องการเพิ่ม	3.80	0.91	มาก
5. ในการรายงานเพื่อขออัตรากำลังบุคลากรใหม่ อบต.ได้ระบุคุณสมบัติที่ต้องการอย่างชัดเจน	3.79	0.80	มาก
6. อบต.ได้รับการบรรจุอัตรากำลังใหม่ตรงตามความต้องการที่เสนอไป	3.36	1.03	ปานกลาง
7. อบต.มีส่วนร่วมในการพิจารณารับย้าย หรือโอนย้ายบุคลากร	3.25	1.03	ปานกลาง
8. อบต.ได้ดำเนินการให้บุคลากรทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบของทางราชการ	3.79	0.83	มาก
9. อบต.ได้ดำเนินการรายงานผลการปฏิบัติงานโดยยึดเกณฑ์ตามความเป็นจริง	4.04	0.74	มาก
10. อบต.ดำเนินการคัดเลือกบุคลากรโดยใช้วิธีการสอบข้อเขียน/สอบสัมภาษณ์ และทดสอบความสามารถเฉพาะตำแหน่ง	4.02	0.79	มาก

Kamphaengphet Rajabhat University

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การให้ได้มาซึ่งบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
11. ในการคัดเลือกบุคลากรโดยใช้วิธีการสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์และทดสอบความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ทำให้ อบต.ได้บุคลากรตรงตามความต้องการ	4.07	0.74	มาก
12. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน อบต.ใช้เกณฑ์การคัดเลือกอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม	4.09	0.77	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.76	0.56	มาก

จากตาราง ที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ข้อที่ 12 การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน อบต.ใช้เกณฑ์การคัดเลือกอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม ($\overline{X}$ = 4.09) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ข้อที่ 11 ในการคัดเลือกบุคลากรโดยใช้วิธีการสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์และทดสอบความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ทำให้ อบต.ได้บุคลากรตรงตามความต้องการ ($\overline{X}$ = 4.07) ซึ่งอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีระดับสภาพการบริหารต่ำสุด คือ ข้อที่ 7 อบต.มีส่วนร่วมในการพิจารณารับย้าย หรือโอนย้ายบุคลากร ($\overline{X}$ = 3.25) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

Kamphaengphet Rajabhat University

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. อบต.มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	3.59	0.81	มาก
2. อบต.มีงบประมาณในการจัดประชุม ฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ และทัศนคติ	3.55	0.87	มาก
3. เมื่อมีการจัดประชุมฝึกอบรม สัมมนา อบต.ได้พิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมตามความเหมาะสม	3.81	0.77	มาก
4. อบต.สนับสนุนให้บุคลากร ได้มีสิทธิ์เข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนาอย่างเท่าเทียมกัน	3.85	0.78	มาก
5. เมื่อบุคลากรเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมสัมมนาแล้ว ได้นำผลการฝึกอบรมมาเผยแพร่แก่บุคลากรอื่นๆ อีก	3.65	0.84	มาก
6. อบต.จัดให้มีการโอนย้าย สับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้แก่บุคลากร	3.21	1.04	ปานกลาง
7. อบต.ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่องานในหน้าที่	3.70	0.92	มาก
8. อบต.ได้มีการนำบุคลากรไปทัศนศึกษา ดูงาน ตาม อบต.อื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานที่ถือได้ว่าเป็นแบบอย่างที่ดี	3.10	1.14	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.56	0.63	มาก

Kamphaengphet Rajabhat University

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 4. อบต.สนับสนุนให้บุคลากร ได้มีสิทธิ์เข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนาอย่างเท่าเทียมกัน ($\overline{X}$ = 3.85) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือข้อที่ 3. อบต. เมื่อมีการจัดประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ได้ พิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมตามความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.81) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีระดับต่ำสุดคือข้อที่ 8. อบต. ได้มีการนำบุคลากรไปทัศนศึกษา ดูงานตาม อบต.อื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานที่ถือได้ว่าเป็นแบบอย่างที่ดี ($\overline{X}$ = 3.10) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร

การธำรงรักษาบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
21. อบต.ได้ให้การต้อนรับและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากรใหม่	3.74	0.78	มาก
22. อบต.มีการวางแผนด้านการจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	3.62	0.84	มาก
23. อบต.ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.61	0.90	มาก
24. การพิจารณาความดี ความชอบ อบต.มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนตรงตามจุดประสงค์ของหน่วยงาน	3.82	0.85	มาก
25. อบต.มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	3.92	0.77	มาก

Kamphaengphet Rajabhat University

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การธำรงรักษาบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
26. อบต.มีการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจนและเป็นระบบ	3.82	0.77	มาก
27. อบต.ได้จัดสภาพในการทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.89	0.79	มาก
28. เมื่อมีการเปิดสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือปรับเปลี่ยนสายงาน อบต.มีการส่งเสริม สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือบุคลากร	3.78	0.82	มาก
29. อบต.ได้จัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรทุกคนอย่างถูกต้องสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	3.92	0.79	มาก
30. ผู้บริหาร อบต. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในด้านการทำงานและความประพฤติ	3.77	0.80	มาก
31. อบต.ได้จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามที่ทางราชการกำหนด	3.80	0.77	มาก
32. อบต.ได้จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร	3.68	0.78	มาก
33. อบต.ได้จัดสถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากร	3.70	0.74	มาก
34. อบต.ได้จัดให้มีอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิง เครื่องตัดไฟ เป็นต้น	3.63	1.01	มาก
35. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต. มีการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	3.66	0.77	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.76	0.54	มาก

Kamphaengphet Rajabhat University

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือข้อที่25. อบต.มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และข้อที่29. อบต.ได้จัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรทุกคนอย่างถูกต้องสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน ($\overline{X}$ = 3.92) ซึ่งอยู่ในระดับมากทั้งคู่ รองมาคือข้อที่ 27. อบต. ได้จัดสภาพในการทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร($\overline{X}$ = 3.89) ส่วนข้อที่มีระดับต่ำสุดคือข้อที่ 23. อบต.ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.61)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

การให้บุคลากรพ้นจากงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
36. อบต.ได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะและขอทราบเหตุผลในการขอโอนย้าย และลาออกของบุคลากร	3.50	0.94	ปานกลาง
37. อบต.ได้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับการขอโอนย้าย หรือลาออกในแต่ละปีเพื่อเตรียมบุคลากรมาทดแทน	3.43	1.00	ปานกลาง
38. อบต.ได้อำนวยความสะดวกช่วยดำเนินการเกี่ยวกับขอโอนย้าย หรือลาออกโดยยึดหลักปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ	3.69	0.80	มาก
39. อบต.จัดกิจกรรมบำรุงขวัญให้แก่บุคลากรที่ขอโอนย้าย หรือลาออก	3.54	0.94	มาก

Kamphaengphet Rajabhat University

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การให้บุคลากรพ้นจากงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
40. การลงโทษทางวินัยแก่บุคลากร อบต.ได้ดำเนินการตามขั้นตอนและระเบียบของทางราชการ	3.73	0.95	มาก
41. เมื่อบุคลากรถึงแก่กรรม อบต.ได้ช่วยดำเนินการเกี่ยวกับเงินทดแทน เงินช่วยเหลือบำเหน็จ บำนาญ และช่วยจัดพิธีกรรม	3.67	1.02	มาก
42. อบต.มีการสนับสนุนให้บุคลากร โอนย้ายจากตำแหน่งหน้าที่เดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งสูงขึ้น	3.73	0.91	มาก
43. อบต.ได้ดำเนินการตามระเบียบและให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่ทุพพลภาพ เมื่อแพทย์ได้ตรวจและลงความเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ และให้ออกจากราชการ	3.49	1.04	ปานกลาง
44. เมื่อบุคลากรเกษียณอายุ อบต.ได้ดำเนินการตามระเบียบของทางราชการ และได้จัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงมุทิตาจิตให้	3.52	1.06	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.59	0.73	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือข้อที่ 40. การลงโทษทางวินัยแก่บุคลากร อบต.ได้ดำเนินการตามขั้นตอนและระเบียบ

Kamphaengphet Rajabhat University

ของทางราชการ และข้อที่42. อบต.มีการสนับสนุนให้บุคลากร โอนย้ายจากตำแหน่งหน้าที่เดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 3.73) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือข้อที่ 38. อบต.ได้อำนวยความสะดวกช่วยดำเนินการเกี่ยวกับ ขอโอนย้าย หรือลาออกโดยยึดหลักปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ($\overline{X}$ = 3.69) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีระดับต่ำสุดคือข้อที่ 37. อบต.ได้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับการขอโอนย้าย หรือลาออกในแต่ละปีเพื่อเตรียมบุคลากรมาทดแทน ($\overline{X}$ = 3.43) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การให้ได้มาซึ่งบุคลากร 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การธำรงรักษาบุคลากร 4) การให้บุคลากรพ้นจากงาน ผู้วิจัยจะเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวม เป็นรายด้าน และรายข้อ จากคะแนนความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. การให้ได้มาซึ่งบุคลากร	2.36	0.67	น้อย
2. การพัฒนาบุคลากร	2.28	0.66	น้อย
3. การธำรงรักษาบุคลากร	2.07	0.64	น้อย
4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน	1.83	0.57	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.14	0.55	น้อย

Kamphaengphet Rajabhat University

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน โดยข้อที่1.การให้ได้มาซึ่งบุคลากร ($\overline{X}$ = 2.36) รองลงมาคือข้อที่2. การพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ = 2.28)ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน($\overline{X}$ = 2.28)

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร

การให้ได้มาซึ่งบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. การจัดระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นต้องใช้ในการวางแผนด้านบุคลากรไม่เป็นระบบ	2.50	0.86	น้อย
2. อบต.มีปัญหาในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร	2.45	0.91	น้อย
3. ไม่มีการจัดทำแผนอัตรากำลังของบุคลากรอย่างเป็นระบบและเป็นลายลักษณ์อักษร	2.36	0.87	น้อย
4. การสรรหาบุคลากรใน อบต.มีปัญหา	2.20	0.99	น้อย
5. การได้รับอัตรากำลังบุคลากรไม่ตรงตามความต้องการของ อบต.	2.21	0.85	น้อย
6. บุคลากรขาดความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง	2.25	0.91	น้อย
7. ความไม่เพียงพอของจำนวนบุคลากรกับเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนดไม่มีความเหมาะสม	2.58	1.02	ปานกลาง
8. การได้บุคลากรใหม่มาล่าช้ากว่ากำหนด ทำให้กำลังคนไม่เพียงพอกับปริมาณงาน	2.69	1.14	ปานกลาง

Kamphaengphet Rajabhat University

ตารางที่ 10 (ต่อ)

การให้ได้มาซึ่งบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
9. บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือในการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรใหม่ใน อบต.	2.12	0.83	น้อย
10. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ ไม่สามารถทำได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องตามเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด	2.39	0.99	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.38	0.67	น้อย

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่8. การได้บุคลากรใหม่มาล่าช้ากว่ากำหนด ทำให้กำลังคนไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ($\overline{X}$ = 2.69) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ส่วน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 9. บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือในการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรใหม่ใน อบต. ($\overline{X}$ = 2.12) ซึ่งอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาการบริหารงานบุคคลของบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
11. อบต.ขาดการจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาบุคลากร	2.26	0.88	น้อย
12. อบต.ไม่มีการหาวิธีและสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ	2.13	0.92	น้อย
13. ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน	2.22	0.89	น้อย
14. บุคลากรขาดการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	2.27	0.85	น้อย
15. อบต.ขาดการจัดหาวิทยากรพิเศษที่มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาบุคลากร	2.51	1.00	ปานกลาง
16. ความไม่เพียงพอของงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร	2.65	1.07	ปานกลาง
17. ไม่มีการเปิดโอกาสและมอบหมายให้บุคลากรได้ได้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานประจำ	2.22	0.87	น้อย
18. การไม่ให้ความสนใจและขาดความร่วมมือของบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน	2.14	0.88	น้อย
19. ความไม่เอาใจใส่ในการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากร	2.18	0.85	น้อย
20. ความต้องการศึกษาต่อ การฝึกอบรม สัมมนา ของบุคลากรไม่ตรงตามความต้องการของ อบต.	2.17	0.85	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.28	0.66	น้อย

Kamphaengphet Rajabhat University

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 16. ความไม่เพียงพอของงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ = 2.65) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ส่วน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 12. อบต.ไม่มีการหาวิธีและสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ ($\overline{X}$ = 2.13)ซึ่งอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร

การธำรงรักษาบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
21. ไม่มีการปฐมนิเทศและการมอบหมายหน้าที่การงานให้แก่บุคลากรใหม่	2.20	0.95	น้อย
22. บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงตามความรู้ ความสามารถ	2.00	0.77	น้อย
23. ไม่มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	2.11	0.81	น้อย
24. ไม่มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร	2.12	0.85	น้อย
25. ขาดการเปิดโอกาสให้บุคลากรร้องทุกข์ เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติงาน	2.02	0.87	น้อย
26. ขาดการบำรุงขวัญและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน อบต.	2.15	0.92	น้อย
27. ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากร	2.08	0.86	น้อย

Kamphaengphet Rajabhat University

ตารางที่ 12 (ต่อ)

การธำรงรักษาบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
28. ขาดความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของบุคลากร	2.06	0.84	น้อย
29. ขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร	2.01	0.87	น้อย
30. ขาดการให้ความรู้เพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัยให้แก่บุคลากร	1.99	0.79	น้อย
31. อบต.ขาดการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามที่ทางราชการกำหนด	2.09	0.88	น้อย
32. อบต.ไม่ได้จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร	2.09	0.88	น้อย
33. อบต.ไม่ได้จัดสถานที่และอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากร	2.01	0.81	น้อย
34. อบต.ไม่ได้จัดอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิง เครื่องตัดไฟ เป็นต้น	2.00	0.93	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.07	0.64	น้อย

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X} = 2.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 21. ไม่มีการปฐมนิเทศและการมอบหมายหน้าที่การงานให้แก่บุคลากรใหม่ ($\overline{X} = 2.20$) ส่วน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 30.ขาดการให้ความรู้เพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัยให้แก่บุคลากร ($\overline{X} = 1.99$)

Kamphaengphet Rajabhat University

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

การให้บุคลากรพ้นจากงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
35. การอำนวยความสะดวกจาก อบต. มีความล่าช้าในกรณีที่บุคลากรมีความจำเป็นต้องโอนย้ายหรือลาออก	2.08	0.94	น้อย
36. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาโอนย้ายของบุคลากรไม่ชัดเจน	1.95	0.88	น้อย
37. จำนวนบุคลากรที่ขอโอนย้ายในแต่ละปี	1.75	0.83	น้อย
38. จำนวนบุคลากรที่ขอลาออกในแต่ละปี	1.52	0.71	น้อย
39. จำนวนบุคลากรที่ถูกลงโทษทางวินัยถึงขั้นไล่ออกในแต่ละปี	1.45	0.68	น้อยที่สุด
40. จำนวนระยะเวลาในการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน	1.85	0.76	น้อย
41. ไม่มีการลดจำนวนบุคลากรเมื่อมีบุคลากรมากเกินกว่าเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด	1.91	0.78	น้อย
42. ขาดความผูกพันธ์ระหว่าง อบต.กับบุคลากรที่พ้นจากตำแหน่งหน้าที่แล้ว	1.96	0.81	น้อย
43. ขาดการให้คำแนะนำและช่วยเหลือจาก อบต. เมื่อบุคลากรพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ โดยการเกษียณอายุทุพพลภาพ	1.89	0.80	น้อย
44. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต. ไม่มีการดำเนินการตามระเบียบของทางราชการ	1.90	0.82	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	1.83	0.57	น้อย

Kamphaengphet Rajabhat University

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 1.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 35. การอำนวยความสะดวกจากอบต. มีความล่าช้าในกรณีที่บุคลากรมีความจำเป็นต้องโอนย้าย หรือลาออก ($\overline{X}$ = 2.08)ซึ่งอยู่ในระดับน้อย ส่วน ข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 39. จำนวนบุคลากรที่ถูกลงโทษทางวินัยถึงขั้นไล่ออกในแต่ละปี ($\overline{X}$ = 1 45) ซึ่งอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร

จากการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ การให้ได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญ ความรู้และประสบการณ์ เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในจังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 16 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยมีผลการสัมภาษณ์ตามตารางที่ 14 – ตารางที่ 17

ตารางที่ 14 ความถี่ของแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร

แนวทางพัฒนาสภาพการบริหารงานบุคคล	ความถี่
1. ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองในการโอนย้าย	8
2. ควรมีการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นการช่วยแก้ปัญหาการขาดอัตรากำลังบุคลากร	8
3. ควรมีการสำรวจปริมาณงาน และทำแผนการบริหารงาน	7
4. ควรมีการกระจายอำนาจการบริหารให้แก่ อบต. โดยตรง	5

(ต่อ)

แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคล	ความถี่
5. ให้อำนาจแก่ประธาน อบต. เกี่ยวกับการผ่านการยินยอม และมอบอำนาจให้ อบต.ดำเนินการพิจารณา	4
6. ควรมีการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรที่จำเป็น และเกี่ยวข้องกับงาน เช่น ประวัติการศึกษา ความสามารถพิเศษ ฯลฯ เพื่อประโยชน์ในการนำมาพิจารณาการโอนย้าย	4

จากตารางที่ 14 ความถี่ของแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร มีค่าความถี่มากที่สุดคือข้อที่ 1 ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองในการโอนย้าย และข้อที่ 2 ควรมีการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นการช่วยแก้ปัญหาการขาดอัตรากำลังบุคลากร มีค่าความถี่เท่ากับ 8 รองลงมามีค่าความถี่ คือ ข้อที่ 3 ควรมีการสำรวจปริมาณงานและทำแผนการบริหารงาน มีค่าความถี่เท่ากับ 7 ข้อที่ 4 ควรมีการกระจายอำนาจการบริหารให้แก่ อบต. โดยตรง มีค่าความถี่เท่ากับ 5 และข้อสุดท้าย คือ ข้อที่ 6 ให้อำนาจแก่ประธาน อบต. เกี่ยวกับการผ่านการยินยอม และมอบอำนาจให้ อบต.ดำเนินการพิจารณา และข้อที่ 7 ควรมีการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรที่จำเป็น และเกี่ยวข้องกับงาน เช่น ประวัติการศึกษา ความสามารถพิเศษ ฯลฯ เพื่อประโยชน์ในการนำมาพิจารณาการโอนย้าย มีค่าความถี่เท่ากับ 4

ตารางที่ 15 ความถี่ของแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการพัฒนาบุคลากร

แนวทางพัฒนาสภาพการบริหารงานบุคคล	ความถี่
1. นำส่วนที่ดีที่ได้ศึกษาดูงาน มาปรับปรุงพัฒนา อบต.ของตน และนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	10
2. ควรมีการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรให้สูงขึ้น	8
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้น เช่น ให้ทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งไปอบรมศึกษาดูงาน ส่งเสริมการเป็นผู้ใฝ่รู้ เป็นต้น	7
4. ให้บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์ตรง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	7
5. ร่วมมือกับสถาบันทางการศึกษาของท้องถิ่น เช่น สถาบันราชภัฏ วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยเกษตรกรรม เป็นต้น เพื่อจัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษา	6

จากตารางที่ 15 ความถี่ของแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าความถี่มากที่สุด คือ ข้อที่ 1 นำส่วนที่ดีที่ได้ศึกษาดูงาน มาปรับปรุงพัฒนา อบต.ของตนและนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร มีค่าความถี่เท่ากับ 10 รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ควรมีการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรให้สูงขึ้น มีค่าความถี่เท่ากับ 8 ข้อที่ 3 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้น เช่น ให้ทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งไปอบรมศึกษาดูงาน ส่งเสริมการเป็นผู้ใฝ่รู้ เป็นต้น และข้อที่ 4 ให้บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์ตรง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีค่าความถี่เท่ากับ 7 และข้อสุดท้าย คือ ข้อที่ 5 ร่วมมือกับสถาบันทางการศึกษาของท้องถิ่น เช่น สถาบันราชภัฏ วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยเกษตรกรรม เป็นต้น เพื่อจัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษา มีค่าความถี่เท่ากับ 6

Kamphaengphet Rajabhat University

ตารางที่ 16 ความถี่ของแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร

แนวทางพัฒนาสภาพการบริหารงานบุคคล	ความถี่
1. ควรดำเนินการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ทุกครั้ง ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้รับทราบภาระงานที่จะต้องปฏิบัติ ตลอดจนสร้างความมั่นใจ ความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเก่า อันจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต	12
2. ควรมีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและตรงตามงานที่ได้รับมอบหมาย และยังช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุม ติดตาม ตรวจสอบการทำงานได้	9
3. ควรมีกฎเกณฑ์การประเมินที่คงที่ และมีมาตรฐาน เน้นในผลงานความรับผิดชอบเป็นหลัก	8
4. จัดโครงสร้างบุคลากรตามภารกิจที่จำเป็นต้องปฏิบัติ ให้เหมาะกับงานและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด	3
5. ค่าตอบแทนที่มอบให้แก่บุคลากร นอกเหนือจากเงินเดือนแล้ว อาจเป็นตำแหน่ง หรือสิ่งอื่นที่เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ไม่จำเป็นต้องเป็นตัวเงิน	3

จากตารางที่ 16 ความถี่ของแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีค่าความถี่มากที่สุดคือข้อที่ 1 ควรดำเนินการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ทุกครั้ง ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้รับทราบภาระงานที่จะต้องปฏิบัติ ตลอดจนสร้างความมั่นใจ ความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเก่า อันจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต มีค่าความถี่เท่ากับ 12 ข้อที่ 2 ควรมีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและตรงตามงานที่ได้รับมอบหมาย และยังช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุม ติดตาม

ตรวจสอบการทำงานได้ มีค่าความถี่เท่ากับ 9 ข้อที่ 1 ควรมีกฎเกณฑ์การประเมินที่คงที่ และมีมาตรฐานเน้นในผลงานความรับผิดชอบเป็นหลักมีค่าความถี่เท่ากับ 8 ส่วนข้อที่ความถี่น้อยที่สุด มีค่าความถี่เท่ากันคือเท่ากับ 3 ได้แก่ ข้อที่ 4 จัดโครงสร้างบุคลากรตามภารกิจที่จำเป็นต้องปฏิบัติให้เหมาะกับงาน และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และ ข้อที่ 5 ค่าตอบแทนที่มอบให้แก่บุคลากร นอกเหนือจากเงินเดือนแล้ว อาจเป็นตำแหน่ง หรือสิ่งอื่นที่เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจไม่จำเป็นต้องเป็นตัวเงิน

ตารางที่ 17 ความถี่ของแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

แนวทางพัฒนาสภาพการบริหารงานบุคคล	ความถี่
1. ควรมีการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีการสำรวจตามความต้องการของหน่วยงาน	11
2. ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาโอนย้ายตามความจำเป็น และความเหมาะสม	8
3. ควรมีการประสานงานกับ อบต. โดยตรงหากมีการร้องขอจากบุคลากรที่ขอโอนย้าย	6
4. ให้ อบต.มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน เพื่อจะได้นำแนวทางการบริหารไปใช้ใน อบต.	4
5. ควรจัดให้มีการประชุมพิจารณาทุกเดือน โดยกำหนดเป็นปฏิทินการทำงานที่ชัดเจน	4
6. จัดทำแบบฟอร์มต่างๆ ให้ชัดเจน เพื่อนำไปปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันในทุก อบต.	4

จากตารางที่ 17 ความถี่ของแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีค่าความถี่มากที่สุด คือข้อที่ 1. ควรมีการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีการสำรวจตามความต้องการของหน่วยงานมีค่าความถี่เท่ากับ 11 รองลงมามีค่าความถี่คือข้อที่ 2 ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาโอนย้ายตามความจำเป็น และความเหมาะสม มีค่าความถี่เท่ากับ 8 ข้อที่ 3 ควรมีการประสานงานกับ อบต. โดยตรงหากมีการร้องขอจากบุคลากรที่ขอโอนย้าย มีค่าความถี่เท่ากับ 6 สุดท้ายมีค่าความถี่เท่ากัน คือ ข้อที่ 4 ให้ อบต.มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน เพื่อจะได้นำแนวทางการบริหารไปใช้ใน อบต. ข้อที่ 5 ควรจัดให้มีการประชุมพิจารณาทุกเดือนโดยกำหนดเป็นปฏิทินการทำงานที่ชัดเจน และข้อที่ 6 จัดทำแบบฟอร์มต่างๆ ให้ชัดเจน เพื่อนำไปปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันในทุก อบต. มีค่าความถี่เท่ากับ 4

Kamphaengphet Rajabhat University