



แนวทางการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

Guidelines for Personnel Management According to Merit System in Local Administrative Organizations, Surat Thani

วศินี ทะเดช*

Wasinee Thadech

สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84100

Public Administration, Suratthani Rajabhat University, Surathani 84100 Thailand

*Corresponding author E-mail: wasineethadech@gmail.com

(Received: October 5 2019; Revised : December 12 2019; Accepted : January 8 2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ สถานภาพการสมรส ตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ และอัตราเงินเดือน และ 3) กำหนดแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างคือ คณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 355 คน ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพ คือ ผู้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 7 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามระดับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถ ด้านความเสมอภาคทางโอกาส ด้านความเป็นกลางทางการเมือง และด้านความมั่นคงในอาชีพ 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา และตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุ อัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสามารถ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมและพัฒนาตรงตามศักยภาพ มีการสอนงานและหมุนเวียนงาน ด้านความเสมอภาคทางโอกาส ไม่ควรเลือกปฏิบัติและให้บริการ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ควรกำหนดความชัดเจนถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนที่จะได้รับ และด้านความเป็นกลางทางการเมือง ผู้บริหารไม่ควรใช้ระบบเส้นสายและอำนาจทางการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงาน

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, ระบบคุณธรรม, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, จังหวัดสุราษฎร์ธานี



Abstract

The objectives of this research were (1) to study the personnel administration according to the moral system of the local government organizations in Surat Thani province, (2) to compare the personnel management according to the moral system of the local government organizations in Surat Thani province According to personal factors such as gender, age, education level, civil service, marital status, duty position and rate of salary, and (3) to determine guidelines for the development of personnel administration according to the moral system of the local government organizations in Surat Thani province. The population used in the study were administrators, civil servants, employees, and staff, totally 5,201 people. The sample group consisted of 355 executives, civil servants, staff, and officials. The samples were drawn from the sampling groups. Data were collected by using questionnaires with reliability of 0.97. Data were analyzed by using basic statistics such as mean, standard deviation.

The results were as follows: 1) the personnel management according to the merit system in the local administrative organizations in Surat Thani was at a high level holistically. When considered by aspects and ranked by descending order, it could be ordered as potential, equality, political neutrality, and job security. 2) the comparison of opinions classified by personal factors showed that different educational levels and positions demonstrated different opinions towards the personnel administration according to the merit system with statistically significant difference of .05., while different sex, ages, and salary showed no difference opinions towards the personnel management. 3) regarding the guideline for the development of the personnel management in terms of potential, it suggested that the personnel should be trained and developed according to their capacities. There should be job training, and job circulation. In equality, everyone should be served and treated under the same manners. In job security, work performance and incentives should be related. And in political neutrality, the administrators should not apply connections or political power in the organizations.

Keywords : Personnel Service, Moral System, Local Administrative Organization, Surat Thani Province



บทนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นเรื่องของการได้มาซึ่งบุคคล การพัฒนาบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล และการให้บุคคลพ้นจากงาน กระบวนการพัฒนาความรู้และการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคคลในองค์กร หากสามารถทำให้บุคคลปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้ ก็จะเป็นแรงผลักดันให้กับองค์กร สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด ในยุคแรกหรือในสมัยโบราณที่มนุษย์สังคมอยู่ในรูปลักษณะของการรวมกันเป็นเผ่าพันธุ์ต่างๆ กลุ่มเล็กๆ นั้น ความจำเป็นของการคิดค้นวิธีการบริหารงานบุคคลยังไม่เกิดขึ้น เนื่องจากเป็นการบริหารองค์กรขนาดเล็กที่มีจำนวนบุคลากรไม่มากนัก ปัญหาของการบริการในด้านตัวบุคคลจึงน้อยและเมื่อสังคมมนุษย์ขยายใหญ่โตขึ้นเรื่อยๆ มนุษย์จึงได้เริ่มหันมาสนใจคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารมากขึ้น เช่น ฝึกฝนบุคลากรให้มีความสามารถเข้มแข็งกว่าที่เคยเป็นอยู่ เพื่อแสวงหาคนที่มีความสามารถสูงเข้ามาปฏิบัติงาน เป็นต้น เช่นเดียวกับที่ปรากฏในปัจจุบันนี้อาจกล่าวได้ว่า แนวความคิดทางด้านการบริหารงานบุคคลในสมัยแรกๆ นั้นขาดลักษณะของความเป็นระบบและขาดความสัมพันธ์กับการบริหารองค์การในส่วนอื่นๆ ด้วย อีกทั้งการบริหารงานบุคคลดำเนินโดยขาดหลักเกณฑ์ รวมทั้งการได้รับอิทธิพลจากธรรมเนียมประเพณีและค่านิยมต่างๆ ที่เป็นอยู่ในสมัยนั้นๆ เป็นสำคัญ ต่อมาเมื่อสังคมมนุษย์ใหญ่โตมากขึ้นรวมทั้งได้พัฒนาทางด้านเทคโนโลยีมากขึ้นนั้น จึงได้เกิดขึ้นเป็นลำดับมาจนพัฒนาในรูปศาสตร์ทางการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน (ชลิตาธรรมณี, 2555)

สภาพสังคมไทยในปัจจุบันมีการปรับปรุงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลมาจากสภาวะภายนอกประเทศ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งเกิดมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อันนำมาสู่การหลั่งไหลของกระแสโลกาภิวัตน์และส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการสังคมในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และการเมือง โดยเฉพาะการพัฒนาด้านการเมืองและเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยในด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจประสบความสำเร็จอย่างมาก เนื่องจากมีอัตราการเจริญสูง อันเป็นผลมาจากการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการที่ทันสมัย อย่างไรก็ตามการพัฒนาประเทศที่ให้ความสำคัญกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยรวมเป็นหลัก ได้ก่อให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านการกระจายรายได้ และปัญหาต่าง ๆ ทางสังคม ทำให้เกิดการขาดความสมดุลระหว่างการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม ส่วนในด้านการเมืองการปกครองนั้น ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารการปกครองจากการจัดการปกครองหรือการจัดบริการสาธารณะโดยราชการส่วนกลาง เป็นการกระจายอำนาจรัฐ

ให้จัดการปกครองด้วยตนเองผ่านหน่วยงานของรัฐที่ เรียกว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นประเทศไทยจึงต้องมีความจำเป็นที่จะปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้สามารถดำรงอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี (เกรียงศักดิ์ เชื้อวียง, 2550)

การใช้ระบบคุณธรรมบริหารงานบุคคลในอดีตนั้นนำไปใช้เฉพาะตอนเช้าทำงานแต่ในปัจจุบันมีการนำระบบคุณธรรมเข้าไปใช้ในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่การแต่งตั้งจากการสอบ การคัดเลือกเข้าทำงาน และยังได้หมายถึงขั้นตอนอื่นๆ รวมทั้งทุกขั้นตอนของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น ความก้าวหน้าตามระบบคุณธรรม การจ่ายค่าตอบแทนตามลักษณะงานและคุณภาพของผลงาน และการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานที่พึงปรารถนา ดังนั้น ระบบคุณธรรมในยุคใหม่จึงหมายถึง ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีการนำคุณธรรมมาเปรียบเทียบกับหรือเป็นหลักเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จของการคัดเลือกและความก้าวหน้าในการทำงานของแต่ละคน รวมทั้งเงื่อนไขสำหรับการได้รับรางวัลที่เป็นไปตามความสามารถและระยะเวลาของการทำงาน ทั้งนี้หลักเกณฑ์คุณธรรมได้ถูกนำมาใช้สำหรับการบริหารงานบุคคลในทุกประเทศ (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556) การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป ได้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ในปัจจุบันมีปัญหาเนื่องจากอำนาจในการบริหารงานบุคคลอยู่ที่ผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งมาจากการเมืองมักเข้ามาครอบงำ ส่วนกลางไม่มีการกระจายอำนาจตามรูปแบบขาดความเป็นอิสระ มีปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลถูกแทรกแซงทั้งจากภายในและภายนอก ไม่มีการถ่วงดุลในการใช้อำนาจการบริหารงานบุคคลก็เกิดความเสียหายต่อระบบคุณธรรม และมักมีข่าวว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดการทุจริต ประพฤติมิชอบ จึงมีแนวคิดในการแก้ไขปัญหาในประเด็นอำนาจการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมาจากการเมืองให้ลดลง หรือมีการถ่วงดุลการใช้อำนาสดังกล่าว (คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2557)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว การบริหารงานบุคคลจึงเป็นเรื่องที่ยุ่ยากมากที่สุดนับตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การคัดเลือกสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานให้เหมาะสมกับงาน และจะต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลต้องคำนึงถึงระบบคุณธรรม (Merit System) มีหลักการที่สำคัญอยู่ 4 ประการ คือ หลักสมรรถนะ หลักความเสมอภาคทางโอกาส หลักความมั่นคง



ในอาชีพ และหลักความเป็นกลางทางการเมือง ที่เป็นหลักประกันที่ข้าราชการจะไม่ถูกกลโกงหรือการกลั่นแกล้งให้ออกจากราชการโดยไม่มีความผิด ถือเป็นหลักความเป็นธรรมที่สอดคล้องกับหลักนิติรัฐของฝ่ายปกครอง เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการพัฒนาท้องถิ่น และการพัฒนาประเทศ ดังนั้น จึงจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีคุณค่าอยู่เสมอ การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มีลักษณะซับซ้อน และยุ่งยาก เหตุว่าโดยธรรมชาติบุคคลเป็นปัจจัยที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงประกอบกับความต้องการของบุคคลเป็นสิ่งที่ไม่จำกัดด้วยเหตุนี้ปัญหาการบริหารงานบุคคลจึงมีมาก เป็นปัญหาที่น่าสนใจและท้าทายการศึกษายู่เสมอ (พงศธร ผาสิงห์, 2552)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีทั้งสิ้นจำนวน 138 แห่ง แบ่งออกเป็นองค์กรบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 แห่ง เทศบาลนครจำนวน 2 แห่ง เทศบาลเมือง จำนวน 3 แห่ง เทศบาลตำบลจำนวน 35 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 97 แห่ง (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2561) มีปัญหาในการบริหารงานบุคคลหลายประการ เช่น การแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ปัญหาการเล่นพรรคเล่นพวกในการแต่งตั้ง ปัญหาการซื้อขายตำแหน่ง ปัญหาในการขาดกลไกในการตรวจสอบ การใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจแต่งตั้ง การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่สามารถ จูงใจให้คนเก่งเข้าสู่ระบบได้มีขั้นตอนมากและยุ่งยาก ตั้งแต่กระบวนการสรรหา การสอบ การขึ้นบัญชี การแต่งตั้งโยกย้าย รวมถึงอัตราเงินเดือนทำให้ท้องถิ่นไม่สามารถสรรหาคนมีความสามารถมาทำงานให้กับท้องถิ่นได้ และปัญหาความซับซ้อนและล่าช้าในกระบวนการบริหารงานบุคคลมีขั้นตอนมากทำให้เกิดความล่าช้าและสร้างความเสียหายให้กับท้องถิ่น เช่น การบรรจุตำแหน่งที่ว่างอยู่

จากความสำคัญดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพการสมรส ตำแหน่งการปฏิบัติงานที่ และอัตราเงินเดือน
3. เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. ได้ทราบถึงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน เพศ ระดับการศึกษา ส่วนงานที่สังกัดต่างกัน
3. ได้ทราบถึงการกำหนดแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
4. นำผลจากการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติการบริหารงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความถูกต้องตามระเบียบกฎหมายและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อรักษาผลประโยชน์ของประชาชน

อุปกรณ์และวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ คณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งหมด 138 แห่ง จำนวน 5,201 คน



กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งหมด 138 แห่ง 355 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามดังต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

คะแนน 5 หมายถึง	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง	ระดับเห็นด้วยมาก
คะแนน 3 หมายถึง	ระดับเห็นด้วยปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง	ระดับเห็นด้วยน้อย
คะแนน 1 หมายถึง	ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลแต่ละช่วงคะแนนเฉลี่ยของระดับการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยนำระดับช่วงชั้นมากำหนดเป็นคะแนนเฉลี่ยได้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง	ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง	ระดับเห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง	ระดับเห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง	ระดับเห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด

2.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน การวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยเข้าพบผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์

การศึกษาและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีด้วยตนเอง ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วมมือสัมภาษณ์ ผู้ที่มีความรู้หรือประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 7 ท่าน และนำผลจากการสัมภาษณ์ มาสรุปผลวิเคราะห์ผลในเชิงเนื้อหา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และจำแนกตาม อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ อายุราชการ และอัตราเงินเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีที่มีความแตกต่างทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีแบบเชฟเฟ (Scheffe)

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี แสดงดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสามารถ	3.53	0.77	มาก
2. ด้านความเสมอภาคทางโอกาส	3.43	0.76	มาก
3. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	3.28	0.79	มาก
4. ด้านความเป็นกลางทางการเมือง	3.34	0.79	มาก
รวม	3.39	0.78	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถอยู่ในระดับมาก ด้านความเสมอภาคทางโอกาส ด้านความเป็นกลางทางการเมือง และด้านความมั่นคงในอาชีพ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่ง การปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ อัตราเงินเดือน สถานภาพการสมรส และอายุราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

3.1 ด้านความสามารถ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีมาตรฐานการกำหนดคุณสมบัติความรู้ความสามารถของผู้สมัครสอบทุกตำแหน่งอยู่แล้ว เพื่อที่จะได้บุคลากรที่มาทำงานตรงกับตำแหน่งงาน นอกจากนี้จะมีระบบอุปถัมภ์เข้ามาเกี่ยวข้องในการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.2 ด้านความเสมอภาคทางโอกาสผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมีการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสะท้อนค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างชัดเจน รับฟังความคิดเห็น ความต้องการและปัญหาต่างๆ ในการทำงานของบุคลากร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจหรือปรับปรุงการบริหารงานให้ดียิ่งขึ้น สามารถตัดสินใจปัญหาที่ยากลำบากบนพื้นฐานของ

ระเบียบและหลักการที่ถูกต้อง มีความสามารถในการออกคำสั่งควบคุมพร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานและการบริหารเพื่อสร้างทีมงานที่แข็งแกร่งและบรรลุเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.3 ด้านความมั่นคงในอาชีพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างชัดเจนถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนที่บุคลากรจะได้รับจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานที่สามารถแยกแยะผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานได้ดีด้วยระบบคุณธรรม มีรูปแบบการบริหารงานที่เหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ สนับสนุนให้คนดี คนเก่งได้ทำงานตามศักยภาพ ยกย่องชมเชยและให้กำลังใจบุคลากรในการทำงานพร้อมทั้งจัดให้มีการเชิดชูเกียรติคนที่ประสบความสำเร็จ

3.4 ด้านความเป็นกลางทางการเมืองผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานควรทำตัวเป็นกลาง ไม่บังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำในสิ่งที่ผิดโดยนำอำนาจทางการเมืองของตนเองเข้ามาแทรกแซงในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

อภิปรายผล

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความคิดเห็นของการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกด้านมีความเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านความสามารถ ด้านความเสมอภาคทางโอกาส ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านความเป็นกลางทางการเมือง ตามลำดับ ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ด้านความสามารถ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งรายด้านและรายข้อ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดคุณวุฒิ



การศึกษา ความสามารถ ทักษะความชำนาญ ประสบการณ์และการฝึกอบรมสอดคล้องกับตำแหน่งงาน วางแผนกำหนดคุณสมบัติความรู้ความสามารถของผู้สมัครสอบทุกตำแหน่งได้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ มีการทดสอบความถนัดและความคล่องแคล่วในการทำงานและกำหนดทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับตำแหน่ง ทำให้หน่วยงานได้รับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงานและมีทักษะความชำนาญในการทำงานเข้ามาปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดา สุวรรณภรณ์ (2556) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารบุคคลว่า การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ผู้รับผิดชอบในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญเนื่องจากงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์และมีทัศนคติที่ดีเข้ามาปฏิบัติหน้าที่รวมทั้งยังต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อทำการฝึกอบรมการพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกมีความรู้ความสามารถเพิ่มพูนมากขึ้น รวมทั้งการประสานงานระหว่างฝ่ายระหว่างแผนกหรือหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านความเสมอภาคทางโอกาส เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งรายด้านและรายข้อ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมได้อย่างเท่าเทียมกันทั้งบุคคลภายในและภายนอกองค์กร มีการสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้ การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ กลั่นแกล้ง แครพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ และมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง และสายงาน มีความยุติธรรมเที่ยงตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการบริหารงาน มีการกำหนดหน้าที่และกรอบภาระงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการปฏิบัติอย่างทัดเทียมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็น ร่วมแก้ไขปัญหา และนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ในการบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชร กล้าหาญ (2552) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารบุคคลว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จในการทำงานมากน้อยเพียงใดนั้นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง คือ การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเข้าใจธรรมชาติของคนและธรรมชาติของงานมากขึ้นมีการวางแผนที่เหมาะสมมีการใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ไม่ก่อให้เกิดปัญหาหรือ

ความขัดแย้งในองค์กรซึ่งจะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กร โสภณ สวัญขุนทด (2557) ได้อธิบายถึงกรอบแนวความคิดในการบริหารงานบุคคลว่า คือ กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงานเห็นคุณค่าของบุคคลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายสูงสุดตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ และ เกื้อ ขวัญทาง (2561) ได้กล่าวว่า ระบบคุณธรรม คือ วิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยใช้การสอบรูปแบบต่างๆ เพื่อประเมินความรู้ ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามต้องการ โดยไม่คำนึงถึงเหตุผลทางการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญโดยตามระบบคุณธรรมยึดหลักการ 4 ประการ ได้แก่ ความเสมอภาคในโอกาส (Equality of opportunity) ความสามารถ (Competence) ความมั่นคงในอาชีพการงาน (Security on tenure) และหลักความเป็นกลาง (Political neutrality)

1.3 ด้านความมั่นคงในอาชีพเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งรายด้านและรายข้อ แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง มีความสุขกับการได้ทำงานในตำแหน่งและหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมรวมทั้งส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลเป็นระยะๆ โดยเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ ที่มีลักษณะเดียวกัน การกำหนดค่าตอบแทนที่จูงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความชัดเจนหรือเป็นธรรม และมีการกำหนดกรอบภาระงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานอย่างชัดเจน มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ไม่ซ้ำเกินไปเมื่อเทียบกับบุคลากรในองค์กรอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรเทพ สวัสดิ์ (2557) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล คือ กิจกรรมเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การสรรหาบุคคล การบรรจุแต่งตั้งการพัฒนาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน วินัย สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2557) กล่าวว่า การบริหารบุคคลควรมีขั้นตอนดังนี้ คือ การวางแผนนโยบาย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับบุคคล การวางแผนในการจัดอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ การจัดชั้นตำแหน่งงาน การกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้าง การสรรหาบุคคลเข้าทำงานและการสอบไล่การคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง การให้ทดลองปฏิบัติงาน การจัดทำทะเบียนประวัติ การย้ายและการโอน การพัฒนาบุคคล



การประเมินผล การปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง และผดุง วุฒิไย (2552) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้คนในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจขึ้นอยู่กับว่าหน่วยงาน มีวัตถุประสงค์เป็นที่พึงพอใจ เป็นที่ยอมรับของพนักงานหรือไม่ คนทำงานมีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติหรือไม่ มีความสัมพันธ์กันดีระหว่างคนปฏิบัติงานอยู่หรือไม่ สิ่งตอบแทนให้กับบุคคลที่ปฏิบัติงานเหมาะสมเพียงใด การให้บำเหน็จบำนาญ การเลื่อนขั้นตำแหน่งสภาพการทำงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน เป็นที่พอใจของพนักงานหรือไม่

1.4 ด้านความเป็นกลางทางการเมือง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งรายด้านและรายข้อ แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติงานโดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง และยึดประโยชน์ส่วนรวมของทางราชการมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางทางการเมืองปฏิบัติงานโดยไม่ใช้ช่องว่างของกฎหมายเพื่อประโยชน์ของตนเองและเอื้อประโยชน์ต่อผู้อื่น ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ ความสัมพันธ์ส่วนตัว การกระทำโดยวิธีการอื่นใด หรือเสนอให้ ททรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงตรง และเที่ยงธรรม ให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างเที่ยงธรรม ทัวถึงและเท่าเทียมกัน และรับฟังข้อเสนอนะช่วยเหลือให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาแก่ผู้บริการด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ ประวิณ ณ นคร (2555) ได้กล่าวถึง “ระบบคุณธรรม” ในการบริหารงานบุคคล (Merit System) หมายถึง ระบบที่ยึดถือความถูกต้องที่จะเป็นคุณต่อการบริหารคน ซึ่งได้แก่ การนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความประพฤติของคนมาเป็นหลักในการบริหารคนหรือเลื่อนลดปลดย้ายคนในทางทฤษฎี ที่เรารู้เรียนมาตั้งแต่อดีตระบบคุณธรรม (Merit System) ยึดถือหลักสำคัญ 4 ประการ คือ สมรรถนะ (Competency) ความเสมอภาคในโอกาส (Equality of Opportunity) ความมั่นคงในอาชีพการงาน (Security of Tenure) ความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality)

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่ง การปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับความคิดเห็นการรับรู้หรือพฤติกรรมของบุคคล โดยบุคคลที่มีการศึกษาสูงมีโอกาสได้รับรู้

ได้รับประสบการณ์ที่กว้างขวางหลายด้าน จึงส่งผลให้คนที่มีการศึกษาสูงมีเหตุผล มีกระบวนการคิด การรับรู้แตกต่างกัน นอกจากนี้ ตำแหน่งงานการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึกนึกคิด อุดมการณ์ รสนิยม ค่านิยมและความต้องการที่แตกต่างกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2552) สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ นรธพงศ์ ไกรเครือ (2558) ที่ได้ทำการศึกษาปัญหาการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยองแตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีมาตรฐานการกำหนดคุณสมบัติความรู้ความสามารถของผู้สมัครสอบทุกตำแหน่ง เพื่อที่จะได้บุคลากรที่มาทำงานตรงกับตำแหน่งงาน ด้านความเสมอภาคทางโอกาส ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสะท้อนค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร และวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างชัดเจน สามารถตัดสินใจปัญหาต่างๆ มีความสามารถในการออกคำสั่งควบคุม สร้างแรงบันดาลใจและความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานมีการบริหารเพื่อสร้างทีมงานที่แข็งแกร่งและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้านความมั่นคงในอาชีพ ควรมีการทำความเข้าใจกับบุคลากรอย่างชัดเจนถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนที่บุคลากรจะได้รับจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานที่สามารถแยกแยะผู้มีผลการปฏิบัติงานได้ดีด้วยระบบคุณธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ และให้กำลังใจบุคลากรในการทำงาน ด้านความเป็นกลางทางการเมือง ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ควรทำตัวเป็นกลาง ไม่บังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำในสิ่งที่ผิดโดยนำอำนาจทางการเมืองของตนเองเข้ามาแทรกแซงในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี (ตีเยี่ยม) (2557) ที่ได้ทำการศึกษการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก และให้ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลว่า ผู้บริหารควรเว้นจากอคติ ควรใช้หลักสังคหวัตถุ 4 และปฏิบัติตามหลักเหตุผลนิยม ใช้หลักธรรมสำหรับนักปกครองนักบริหารที่ดี หลักความถูกต้อง มีการพิจารณาวินิจฉัยปัญหา การทำการตัดสินใจและสั่งการด้วยความถูกต้องรู้จักคิด พูดยุติการงาน และปฏิบัติงานได้เหมาะสม



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรนาระเบียบการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมมาใช้อย่างจริงจัง
2. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ ได้มีส่วนร่วมกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมเพื่อให้เป็นที่ยอมรับทุกฝ่าย
3. ควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การจัดสวัสดิการอื่นที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในแต่ละองค์กร ควรมีความรู้ความเข้าใจ และให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมทั้งในระดับตนเองและระดับองค์กร เพื่อส่งผลให้การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม
3. ควรมีการประเมินผลการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมในแต่ละปี เพื่อปรับปรุง และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. ควรทำการศึกษาวิจัยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อให้ได้ข้อมูลการบริหารบุคคลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่แต่ละบุคคลว่ามีความต้องการเพิ่มเติมในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลแบบใดบ้างในการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เพียวยิ่ง. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เกื้อ ขวัญทาง. (2561). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : แอนด์เมตสติกเกอร์แอนด์ดีไซน์.
- คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2557). ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- ชลิตา ศรีมณี. (2555). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2557). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ตีรณสาร.
- นรรธพงศ์ ไคร์เครือ. (2558). ปัญหาการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประวิณ ญ นคร. (2555). แนวทางการสร้างวินัยข้าราชการ. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- ผดุง วุฒิเอื้อ. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พงศธร ผาสิงห์. (2552). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัดอุดรดิตถ์ จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี (ดีเยี่ยม). (2557). การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



เพชร กล้าหาญ. (2552). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทาง
แก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
เรื่องวิทยุ เกษสุวรรณ. (2556). การจัดการภาครัฐแนวใหม่.
กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
วรเทพ สวัสดิ์. (2557). ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง : หลักสูตรความรู้
พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ. กรุงเทพฯ : สถาบัน
พัฒนาข้าราชการพลเรือน.
ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2552). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ :
พัฒนาศึกษา.

สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี.
(2561). แผนการดำเนินงานประจำปี. สุราษฎร์ธานี :
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี.
สุดา สุวรรณภรณ์. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการทำงาน
เป็นทีมในองค์กร. ข้าราชการครูและบุคลากรทาง
การศึกษา. 26 (1) : -3-4.
โสภณ สวัญขุนทด. (2557). การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะ
ของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 4. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี.