

การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร

IMPLEMENTATION OF GOOD GOVERNANCE CASE STUDY OF
PERSONAL PEOPLE OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATION
ORGANIZATIONS IN THE PROVINCE OF KAMPHAENGPHE

นำอ้อย อริยะสุนทร

Nam-oeer Ariyasunton

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร รวม 6 ด้าน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่อยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 159 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ร้อยละ (percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นโดยใช้ค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม, ด้านหลักคุณธรรม, ด้านหลักความโปร่งใส, ด้านหลักการมีส่วนร่วม, ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา การดำรงตำแหน่ง พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความโปร่งใส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านหลักนิติธรรม, ด้านหลักคุณธรรม, ด้านหลักการมีส่วนร่วม, ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Abstract

This research was conflicted with the aims of studying and comparing the Implementation of Good Governance case study of Personal People of Sub-District Administration Organizations in the Province of Kamphaengphet. Study covered 6 aspects. Sample groups were Personnel working with the Sub-District Administration Organization in Kamphaengphet province, totaling 159 persons. Sampling was done by using various steps. information was analyzed by using statistics, these included percentage, frequency, arithmetic mean (\bar{x}) and standard deviation (S.D.). Opinions was analyzed and compared by using t-test and F-test.

Results from the research revealed Opinions staff working for Sub-District Administration Organization regarding personnel administration with the application of principle good governance by Sub-District Administration Organization. Staff's opinions covered the following 6 aspect: aspects regarding principle of legality principle of morality, principle of transparency, principle of Public participation, principle of responsibility and principle of worthiness.

When opinions were taken for comparison, owners of opinions were categorized in accordance with their sex, age, marital status, education, and the result was that there was no difference in When this was according to the sample's income, researcher found that there were differences with a statistical significance value of .01 opinions concerning the administration of personnel by applying the principle of good governance, principle of transparency, these were found to yield differences with a statistical significance value of .05. While opinion on the application of principle of legality, principle of morality, principle of public participation, principle of responsibility, principle of worthiness, there were differences in opinion with a statistical significant value of .01.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิบัติกิจกรรมใดๆ ในการดำเนินงานจำเป็นที่จะต้องมีทรัพยากรในการดำเนินงาน ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินการนี้จะต้องใช้แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของงานหรือกิจกรรมใด ทรัพยากรที่ขาดเสียมิได้หรือจำเป็นต้องใช้ คือ ผู้ดำเนินการหรือผู้ปฏิบัติกิจกรรมอันหมายถึง คน ส่วนงานที่

ต้องทำนั้นนักบริหารเรียกว่า งาน ตามที่ วิจิตร ศรีสะอ้าน (อ้างถึงใน วิกรม ศาสวัตวงศ์กร 2535:1) ได้กล่าวไว้ว่า ตามทฤษฎีองค์การแล้วถือว่าองค์ประกอบด้านงาน ซึ่งได้แก่ภารกิจที่ต้องกระทำตามวัตถุประสงค์และการจัดระบบงาน เพื่อให้สามารถกระทำภารกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะปฏิบัติภารกิจได้ตามเป้าหมายขององค์การจำเป็นจะต้องมีองค์ประกอบ คือ คนหรือบุคคลที่มีความรู้ความ

เหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้ การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญขององค์การทุกองค์การที่จะต้องดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์การให้มีประสิทธิภาพ

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปัจจุบันต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล (หลักเกณฑ์ ก.จังหวัด) ที่มีการประกาศใช้บังคับในแต่ละจังหวัด ซึ่งเป็นไปตามที่บัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 13, 14

สำหรับต้นกำเนิดของกฎหมายฉบับนี้มีที่มาจาก รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 หมวดที่ 9 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 282 - 290

มาตรา 284 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

มาตรา 288 การแต่งตั้งและการให้พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่น และต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อน ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าว ยังได้เน้นการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จึงมีผล

ทำให้บทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก และมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นด้วยการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการบริหารที่ยึดหลักความถูกต้องชอบธรรมทางกฎหมายเป็นสำคัญ มีระบบและกระบวนการบริหารที่คำนึงถึงหลักการบริหารจัดการที่ดี อันได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ซึ่งหลักดังกล่าวทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรและบุคลากร โดยเฉพาะความมั่นคงก้าวหน้า การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ในที่สุด เนื่องจากการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความเหมาะสมตามความต้องการขององค์กร โดยองค์กรสามารถพึงพา ศึกษารักษาให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กร โดยมีขอบเขตของการบริหารงานบุคคล ซึ่งจำแนกออกเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์การจัดโครงสร้างและอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ฯลฯ จนถึงการพ้นจากราชการ

แนวความคิดในการกระจายอำนาจการบริหารการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่นเกิดขึ้นเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของรัฐบาล ให้สามารถสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึงรวดเร็ว และ

ตรงตามความเป็นจริงที่ชุมชนต้องการ ด้วยเหตุนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 281 ภายใต้อำนาจมาตรา 1 รัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ ท้องถิ่นใดมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ ย่อมมีสิทธิจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ตามกฎหมายบัญญัติ ซึ่งการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจะใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้เป็นกฎหมายตั้งแต่วันที่ 30 พฤศจิกายน 2542

ระบบราชการไทยได้กำหนดขอบเขตการบริหารงานบุคคลไว้ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคคล การพิจารณาความดีความชอบ การรักษาวินัย การให้ออกและปลดออก สักคีรินทร์ สุวรรณโรจน์ (อ้างถึงในเสน่ห์ ผดุงญาติ 2535: 1-2) กล่าวว่าในกระบวนการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคคลมีความสำคัญมากนับเป็นภารกิจที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารงานขององค์การได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สมานรังสิโยกฤษณ์ (อ้างถึงใน จตุภูมิ แจ่มหม้อ 2537: 2) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อมีการสรรหา

คัดเลือกคนดีมีความสามารถเข้ามาทำงานแล้ว ก็หาได้หลักประกันว่าบุคคลนั้นจะทำงานได้ดีตลอดไป เนื่องจากวิทยาการต่างๆ เจริญก้าวหน้าไป ตลอดจนเทคนิคการทำงานก็เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งในสมัยหนึ่งอาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถอีกสมัยหนึ่งก็เป็นได้

การบริหารงานบุคคล เป็นเรื่องของการให้ได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงาน กระบวนการพัฒนาความรู้และสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร หากสามารถทำให้บุคลากรอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรแล้วก็จะกลายเป็นพลังผลักดันให้กับองค์กร สามารถดำเนินการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ในที่สุดการบริหารงานบุคคลสำหรับบุคลากรส่วนตำบลครอบคลุมถึงเรื่องดังต่อไปนี้

- การให้ได้มาซึ่งบุคลากร
- การพัฒนาบุคลากร
- การธำรงรักษาบุคลากร
- การให้บุคลากรพ้นจากงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร ได้ดำเนินการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมาระยะหนึ่งแล้ว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาในเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร ว่าปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาการ

บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชรเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและพัฒนาการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร ให้มีประสิทธิภาพเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามข้อมูลภูมิหลังของบุคลากร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร การวิจัยในครั้งนี้จะศึกษาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 11 อำเภอ มีองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งหมด 73 แห่งซึ่งมีจำนวนบุคลากร (ยกเว้นผู้ดำรงตำแหน่งนายกและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) ทั้งหมด จำนวน 365 คน ดังนี้

- 1.1 อำเภอเมืองกำแพงเพชร
- 1.2 อำเภอพรานกระต่าย
- 1.3 อำเภอลานกระบือ
- 1.4 อำเภอทรายทองวัฒนา

- 1.5 อำเภอไทรงาม
- 1.6 อำเภอขามเฒ่า
- 1.7 อำเภอลอง
- 1.8 อำเภอปางศิลาทอง
- 1.9 อำเภอลอง
- 1.10 อำเภอโกสัมพีนคร
- 1.11 อำเภอเมืองสามคอก

2. ขอบเขตตัวแปร ได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระ

- 2.1.1 เพศ
- 2.2.2 อายุ
- 2.2.3 สถานภาพการสมรส
- 2.2.4 ระดับการศึกษา
- 2.2.5 ตำแหน่ง
- 2.2.6 ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง
- 2.2.7 รายได้

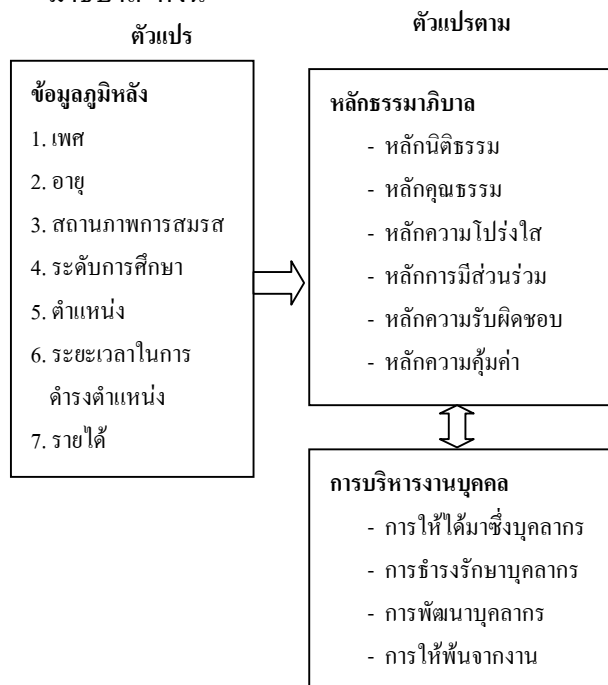
2.2 ตัวแปรตาม

- 2.2.1 หลักธรรมาภิบาล
 - 1) หลักนิติธรรม
 - 2) หลักคุณธรรม
 - 3) หลักความโปร่งใส
 - 4) หลักการมีส่วนร่วม
 - 5) หลักความรับผิดชอบ
 - 6) หลักความคุ้มค่า
- 2.2.2 การบริหารงานบุคคล
 - 1) การให้ได้ว่าซึ่งบุคลากร
 - 2) การธำรงรักษาบุคลากร
 - 3) การพัฒนาบุคลากร
 - 4) การให้พ้นจากงาน

3. ขอบเขตระยะเวลาที่ทำการวิจัยใน
ครั้งนี้ ตั้งแต่ เดือน เมษายน 2552 –
กุมภาพันธ์ 2553

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิด และทฤษฎี ผู้วิจัยได้
กำหนดกรอบการวิจัย เรื่องการใช้หลัก
ธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัด
กำแพงเพชร ตามพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
มาตรา 13, 14 ซึ่งว่าด้วยเรื่องของการ
บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน
ตำบล และในการบริหารคนโดยยึดหลักธรร
มาภิบาล ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัยการใช้หลัก
ธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของ

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัด
กำแพงเพชร

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลใน
การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร ผู้วิจัยได้
กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็น
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่
อยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งมีอำเภอ
ทั้งหมด จำนวน 11 อำเภอ มีองค์การบริหารส่วน
ตำบลทั้งหมด จำนวน 73 แห่ง และมีบุคลากร
ทั้งหมด (ยกเว้นผู้ดำรงตำแหน่งนายกและปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน 365 คน
(ข้อมูลสถิติจังหวัดกำแพงเพชร พ.ศ. 2551)
กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางการสุ่มของ
เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan : 1975)
ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 159 คน สุ่มตัวอย่างโดย
วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การใช้หลักธรรมาภิบาลในการ
บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพ
ทั่วไป เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับ
การศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรง
ตำแหน่ง และรายได้

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ หลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า และ การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การให้ได้มาซึ่งบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้พ้นจากงาน

เครื่องมือการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการศึกษานี้ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยได้ศึกษาจากทฤษฎีและแนวคิดจากงานวิจัยต่างๆ ที่ใกล้เคียงกับการทำวิจัยในครั้งนี้ และจัดลำดับเนื้อหาให้ครอบคลุมรวมถึงกำหนดเป็นโครงสร้าง แบ่งเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลภูมิหลัง ข้อมูลการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และข้อเสนอแนะแนวการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามทั้งนี้ได้แบบสอบถามที่มีดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับ 0.80 ขึ้นไป ซึ่งเป็นข้อคำถามที่มีความตรง (Validity) จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดสอบความเที่ยง (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปลองใช้ (try out) กับประชากรที่อยู่ในเขตพื้นที่องค์การ

บริหารส่วนตำบล จังหวัดกำแพงเพชร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบการสื่อความหมาย และความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 และค่าความเที่ยง (Reliability) รายข้อเท่ากับ 0.98 ซึ่งได้แบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงอยู่ในระดับสูงซึ่งใช้เป็นแบบสอบถามได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลด้วยตนเอง และส่งทางไปรษณีย์ระหว่างเดือนเมษายน - กันยายน 2552 และนำแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์ตามเกณฑ์ของเครื่องมือในแต่ละส่วนแล้วนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติวิเคราะห์ค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

สรุปผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลภูมิหลัง

1.1 ด้านเพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 71.70

ส่วนเพศชาย มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3

1.2 ด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31–40 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 รองลงมามีอายุระหว่าง 22 – 30 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10 ส่วนกลุ่มตัวอย่าง จำนวนน้อยที่สุด คือ อายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10

1.3 ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 59.10 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 ส่วนสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง น้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40

1.4 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 73.60 รองลงมามีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.) จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า (ปวช.) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10

1.5 ด้านตำแหน่ง พบว่าส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด จำนวน 103 คน รองลงมาดำรงตำแหน่งในส่วนการคลัง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90, ดำรงตำแหน่งในส่วนโยธา จำนวน 12 คน

คิดเป็นร้อยละ 7.50 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดตำแหน่งในส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 6 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.80

1.6 ด้านระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งระหว่าง 1–3 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.00 รองลงมามีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งระหว่าง 4–6 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.40 ส่วนระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยที่สุดตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็น ร้อยละ 20.00

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวม 6 ด้าน

2.1 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า ความคิดเห็นการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีการกำกับดูแลและส่งเสริมให้มีการบริหารงานบุคคล เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

2.2 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า ความคิดเห็นการให้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีการบริหารงานบุคคลด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต บนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีการจัดกิจกรรม เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

2.3 ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า ความคิดเห็นการให้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีขั้นตอนในการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การบริหารงานบุคคลมีการจัดทำหลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจนโปร่งใส โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

2.4 ด้านหลักความมีส่วนร่วม พบว่า ความคิดเห็นการให้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมมีความคิดเห็นใน

ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของ อบต. โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

2.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า ความคิดเห็นการให้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และเมื่อพิจารณาองค์รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานงานบุคคลให้บุคลากรรับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ และกำหนดให้บุคลากร รับผิดชอบตามพันธกิจและเป้าหมาย ของ อบต. อย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงาน ตามความรับผิดชอบของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

2.6 ด้านหลักค้ำค่า พบว่า ความคิดเห็นการให้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ

มีการจัดอาคาร อาณาบริเวณ และสิ่งแวดล้อม ให้นักลกรสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ และคุ้มค่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีการควบคุม ดูแล ให้นักลกรบำรุงรักษาตกแต่ง และซ่อมแซมอาคารสถานที่อย่างสม่ำเสมอ ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างคุ้มค่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบ เมื่อจำแนกตามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และรายได้

ตำแหน่ง ความคิดเห็นการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล ตามหลักการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และหลักความคุ้มค่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รายได้ ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความคิดเห็นการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล ด้านหลักความโปร่งใส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านหลักนิติธรรม, ด้านหลักคุณธรรม, ด้านหลักการมีส่วนร่วม, ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร เป็นการศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน คือ การให้ได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร การให้พ้นจากงาน โดยมุ่งศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล ใน 6 ด้าน และบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาทุกด้าน คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า ผลการศึกษาปรากฏว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร มีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม มีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล โดยมีการกำหนด กฎระเบียบข้อบังคับและกติกาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และบุคลากร ภายใต้กฎเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ส่วนในด้านหลักคุณธรรม มีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลที่ยึดมั่นในสิ่งถูกต้องดีงาม โดยผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารและบุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้เกิดความซื่อสัตย์จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัยในการประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยติดตัว หลักความโปร่งใส มีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการ

บริหารงานบุคคล โดยการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในพื้นที่ ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย และมีกระบวนการให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้ หลักการมีส่วนร่วม มีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล โดยการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญขององค์กรบริหารส่วนตำบล หลักความรับผิดชอบ มีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล ที่ตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การใส่ใจปัญหาของชุมชน และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะรับผลกระทบจากการกระทำของตน และหลักความคุ้มค่า มีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล โดยการจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัด ใช้อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าบริการให้มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทองสุข มาตย์คำมี (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าระดับการบริหารงานบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 อยู่ในระดับมาก

การเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามข้อมูลภูมิหลังของบุคลากร ดังนี้

1. วิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า 1) ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่า บุคคลที่มีตำแหน่ง ในส่วนโยธา ตำแหน่งในส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตำแหน่งในสำนักงานปลัด และตำแหน่งในส่วนการคลัง เพราะบุคลากรมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ 2) ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า ตำแหน่งในส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตำแหน่งในสำนักงานปลัด ตำแหน่งในส่วนการคลัง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ เพราะหน่วยงานได้มีการจัดอาคาร สถานที่ และสิ่งแวดล้อมให้กับบุคลากรได้ใช้ประโยชน์มากที่สุด และยังส่งเสริมให้บุคลากรใช้วัสดุอย่างประหยัด มีในท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และสอดคล้องกับการวิจัยของ สมชาย กัลละกิติ (2550) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อจำแนกตาม

ตำแหน่งการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ที่มีความคิดเห็นแตกต่าง

2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ทองสุข มาตย์คำมี (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน ตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรทางการศึกษาและครูกับบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลด้านหลักนิติธรรม พบว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการ

กำหนดระเบียบข้อบังคับในการบริหารงานบุคคล ปรากฏว่าบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากก่อนข้างต่ำ ดังนั้นควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบข้อบังคับ

2. การบริหารงานบุคคลตามธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม พบว่า การจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลอยู่เสมอปรากฏว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากก่อนข้างต่ำ ฉะนั้นควรมีการจัดกิจกรรมมีการประชาสัมพันธ์ ส่งเสริม สนับสนุน การจัดกิจกรรมให้มากขึ้น เพราะการทำกิจกรรมร่วมกันทำให้บุคลากรได้ตระหนักถึงการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นต้องอาศัยหลักคุณธรรมเช่นกัน

3. การบริหารงานบุคคลตามธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใส พบว่า การบริหารงานบุคคลมีการจัดทำหลักเกณฑ์ และแนวทาง ปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจนโปร่งใส ปรากฏว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากก่อนข้างต่ำ ฉะนั้นหน่วยงานควรมีการส่งเสริมปฏิบัติงานในส่วนนี้ให้มากขึ้นเพื่อให้เกิดความยุติธรรมกับบุคลากรในหน่วยงานทุกคน

4. การบริหารงานบุคคลตามธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่า การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของ อบต. ปรากฏว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากก่อนข้างต่ำ ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการ

กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อการทำงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

5. การบริหารงานบุคคลตามธรรมชาติทางด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า การปรับปรุงพัฒนาการบริหารงาน ตามความรับผิดชอบของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ปรากฏว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากค่อนข้างต่ำ แสดงว่า ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้แสดงความคิดเห็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มากขึ้น

6. การบริหารงานบุคคลตามธรรมชาติทางด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า การควบคุมดูแล ให้บุคคล บำรุงรักษาตกแต่งและซ่อมแซมอาคารสถานที่อย่างสม่ำเสมอ ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างคุ้มค่า ปรากฏว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากค่อนข้างต่ำ ฉะนั้น ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้ตระหนักการรักษาสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

บรรณานุกรม

กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง.
(2546). ระเบียบบริหารงานบุคคล
ท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การ
ศาสนา.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2518). การบริหารการ
ปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
_____. (2519). การบริหารงานบุคคล.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
ทองสุข มาตย์คำมี. (2549). การบริหารงาน
บุคคลตามหลักธรรมชาติของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
ธงชัย สันติวงษ์. (2531). การบริหารงานบุคคล.
พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนา
พานิช
นภาพร พลโคตร. (2548). การศึกษาการ
ปฏิบัติงานการบริหารบุคลากรของ
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหวานกับ
องค์การบริหารส่วนตำบลเกิ้ง. การศึกษา
ค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
นฤนาท ภักดี. (2549). ความคิดเห็นของ
พนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ต่อ
การบริหารงานบุคคล ศึกษากรณี: ที่ทำ
การไปรษณีย์ คลองจั่น. วิทยานิพนธ์
ปริญญาศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขา
ยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราช
ภัฏพระนคร.

- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2542). การสร้าง
 ธรรมนูญในสังคมไทย. กรุงเทพฯ
 : สำนักพิมพ์วิญญูชน
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น.
 พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
 สุวีริยาสาส์น
- ประหยัด หงส์ทองคำ. (2526). นายอำเภอใน
 ผืน. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญญพัฒน์ พันธุ์อิม. (2545). ได้ศึกษาเรื่อง
 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
 องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัด
 กำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
 บริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏ
 กำแพงเพชร
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ
 กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542.
 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักเลขาธิการ
 คณะรัฐมนตรี.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน
 ท้องถิ่น พ.ศ. 2542
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทาง
 สังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 1 :
 กรุงเทพฯ. ศูนย์หนังสือราชภัฏพระ
 นคร.
- ภิญโญ สาร. (2527). การบริหารงานบุคคล.
 กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2550). เล่ม 124, ตอนที่
 47 ก, 24 สิงหาคม 2550.
- ลัดดา บุญฤทธิชัยกิจ. (2547). ทักษะคติของ
 พนักงานกลุ่มงานนโยบายและการกำกับ
 ดูแลด้านทรัพยากรองค์กร บริษัท
 ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
 ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารองค์กร
 หลังการแปรรูปและปรับเปลี่ยนองค์กร.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
 มหบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วิกรม ศาสตราจารย์. (2535). สภาพและปัญหา
 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
 ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
 ประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 4.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา
 บัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมชาย กัลยาณิ. (2550). การศึกษาความ
 คิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาการ
 บริหารงานบุคคล ขององค์การบริหาร
 ส่วนจังหวัดสุรินทร์. การศึกษาอิสระ
 ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 สมาน รั้งสิโยกฤษฎ์. (2528). หลักการบริหาร
 เบื้องต้น. กรุงเทพฯ: บริษัทประชาชน
 จำกัด (แผนกการพิมพ์).