

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

The Personnel Administration of Sub-district Municipalities in Prakhonchai District,  
Burirum Sub-district Municipality Province

เพิ่มพูน ทองศรี (Permpoon Thongsri)\* ดร.ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ (Dr.Songsak Jeerasombat)\*\*  
ดร.สาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (Dr.Saowaluk Kosolkitti-Amporn)\*\*\*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตาม เพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน 3) ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 152 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้  $t$ -test (Independent Samples) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยใช้ F - test (One – way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญที่ระดับ .05 กรณีพบความแตกต่างได้เปรียบเทียบความแตกต่างโดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการให้พ้นจากงาน รองลงมาคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร
2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร เพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ คือ เทศบาลควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการด้วยความยุติธรรม ตามเกณฑ์การประเมิน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ มีการสำรวจข้อมูลความต้องการบุคลากรจากส่วนราชการก่อนทำการสรรหาบุคลากร มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของเทศบาลควรรใช้ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ และเทศบาลควรมีการปฐมนิเทศบุคลากรก่อนการเข้าปฏิบัติงานหลังจากผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้ง

\*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารรัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

\*\* อาจารย์ สาขาบริหารรัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

\*\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาบริหารรัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

### ABSTRACT

The aims of the research were to study and to compare personnel administration of Sub-district Municipalities in Prakhonchai District, Burirum Province as the opinion of personnel classified by gender, type of personnel, educational level and work experience including their suggestions. The samples were 152 personnel working at Sub-district Municipalities in Prakhonchai District, Burirum Province. The instrument used was five rating scale questionnaire with the reliability value at .95. The statistics applied were frequency, percentage, standard deviation, t-test, One way ANOVA and Scheffe.

The results of the study were as follows;

1. The personnel administration of Sub-district Municipalities in Prakhonchai District, Burirum Province as overall was rated at moderate level. As considered by aspects, one aspect was rated at high level; the getting of personnel. Three aspects were rated at high level; the laying out of work, the maintenance of personnel and the development of personnel, respectively.

2. The comparison of the personnel administration of Sub-district Municipalities in Prakhonchai District, Burirum Province as the opinion of the personnel classified by gender, educational level and work experience was not different by the statistic at .05 level. But classified by type of personnel was found different by the statistic significant at .05 level

3. The suggestions for the personnel administration of Sub-district Municipalities in Prakhonchai District, Burirum Province were as follows; the municipalities should have fair work assessment method, the personnel should be trained about the work performance, before the recruitment and appointment of the personnel, there should be the need surveying, the merit system should be applied instead of the spoil system, there should be the personnel orientation before performing of work and before then appointment.

**คำสำคัญ:** การบริหารงานบุคคล

**Key Word:** The Personnel Administration

**บทนำ**

ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตยมาตั้งแต่วันที่ 24 มิถุนายน 2475 โดยบุคคลสำคัญทางการเมืองประกอบด้วย ข้าราชการ นักศึกษาปัญญาชนและประชาชนทั่วไปได้รวมกันเป็น “คณะราษฎร” ทำการปฏิวัติเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชสู่ระบอบประชาธิปไตย ซึ่งมีผลทำให้มีการแบ่งรูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ส่วนกลาง คือ การบริหารงานระดับประเทศ ที่มีรัฐบาลกลางเป็นตัวแทนในการบริหารส่วนภูมิภาค คือ การบริหารงานแทนการบริหารงานส่วนกลาง ได้แก่ จังหวัด อำเภอ สำหรับส่วนท้องถิ่น คือ การบริหารงานที่เน้นการมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการปกครอง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (จิรวัดน์, 2547)

สำหรับการปกครองท้องถิ่นไทยนั้น มีการปรับเปลี่ยนครั้งสำคัญเมื่อมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 (2540) โดยได้กำหนดไว้เป็นแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในมาตรา 78 ว่า รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น และระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดจนทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น ซึ่งโดยเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญนั้น ต้องการให้มีการปกครองส่วนท้องถิ่นที่สมบูรณ์เพื่อบริการประชาชนแต่ละท้องถิ่นของตนเอง

การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเองตั้งแต่การกำหนดนโยบายและการควบคุมให้เป็นไปตามนโยบายที่

ท้องถิ่นต้องการ ซึ่งโดยทั่วไปทุกท้องถิ่นต่างก็มีความต้องการที่เหมือนกันคือ ต้องการให้ท้องถิ่นของตนเองมีความเจริญก้าวหน้า มีฐานะเศรษฐกิจที่ดีมีความเป็นอยู่ที่ดีสะดวกสบาย ดังนั้น หน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงภารกิจที่สำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่ท้องถิ่นนั้นย่อมแสดงว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม (ประทาน, 2526)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองระดับรองของรัฐ ซึ่งรัฐจัดตั้งขึ้นเพื่อกระจายอำนาจการปกครองทั้งทางการเมืองและทางการบริหารให้ประชาชนในท้องถิ่นจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่างเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของตนเอง โดยมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง สามารถกำหนดนโยบายและบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายหรือความต้องการของตนเองภายใต้ขอบเขตของกฎหมายว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ โดยมีหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรที่มาจาก การเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ ลุล่วงตามความมุ่งหมายของท้องถิ่นนั้นๆ

ในการปกครองในรูปแบบเทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตั้งตามพระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496 และพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 พุทธศักราช 2496 โดยให้เทศบาลดังกล่าวมีฐานะเป็นนิติบุคคล แบ่งเป็น 3 ประเภท โดยใช้เกณฑ์ประชากรคือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมืองและเทศบาลนคร โครงสร้างองค์กรเทศบาลจะประกอบด้วยฝ่ายบริหาร ได้แก่ นายกเทศมนตรีและรองนายกเทศมนตรี ซึ่งอาจจะมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล (ส.ท.) (โกวิทย์, 2550) มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาเทศบาลตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และมีบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในกฎหมาย โดยบัญญัติหน้าที่ที่

เทศบาลตำบลจะต้องทำ คือ 1) รักษาความ รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน 2) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ 3) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ 5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง 6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม 7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ 8) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และ 9) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัยเป็นการบริหารงานบุคคลตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งยังคงมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเกิดขึ้นเป็นประจำ และแตกต่างกันออกไปในแต่ละเทศบาลตำบลไม่ว่าจะเป็นในด้านของการขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่เกิดจากกระบวนการบริหารงานบุคคล คือ การสรรหา การเลือกสรร การบรรจุแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติราชการ การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้พ้นจากตำแหน่ง หรือปัญหาบุคลากรขาดทักษะและประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ หรือบุคลากรขาดความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานขึ้น (คู่มือการบริหารงานบุคคลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2542)

จากการศึกษาอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานของเทศบาลและการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นอดีตสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของจังหวัดบุรีรัมย์ มีความสนใจ การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอประโคนชัย ซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงานของรัฐบาลที่มีอำนาจหน้าที่ในการให้บริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็วและให้ได้รับผลประโยชน์จากการ

ดำเนินงานของเทศบาลตำบลมากที่สุด โดยการดำเนินงานจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรของเทศบาลเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และเป็นประโยชน์ทั้งในทางวิชาการและทางปฏิบัติต่อหน่วยงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และประชาชนต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตาม เพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

### วิธีการวิจัย

การวิจัย การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 245 คน (ข้อมูลจาก กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลตำบล ของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2557)
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 152 คนโดยวิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ (Yamane, 1973)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
 N แทน จำนวนของประชากร  
 e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นเท่ากับ .05

แทนค่าในสูตร

$$= \frac{245}{1 + 245(0.05)^2}$$

$$= 151.937$$

ตารางที่ 1 สัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ชื่อเทศบาลตำบล	จำนวนบุคลากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ประโคนชัย	109	68
2. คอกม้า	57	35
3. แสลงโทน	42	26
4. เขาคอก	37	23
รวม	245	152

## 2. การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

### 2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1.1 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปที่เป็นข้อมูลจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

2.1.2 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

2.1.3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

### 2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 วิจัยแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 กำหนดขอบเขตของคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวความคิด วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบ แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม ทั้งแบบปลายปิดและแบบปลายเปิด

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ แก้ไข และเสนอแนะปรับปรุง เพื่อความเหมาะสมและถูกต้องของแบบสอบถาม

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญให้พิจารณา

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ โดยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ย IOC ตั้งแต่ .67 ไปทดลองใช้ (Try Out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่าย (Item Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ที่จับับโดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม, 2545ก) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ .95

2.2.6 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกเทศมนตรีทุกแห่งในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

3.2 แต่งตั้งผู้ช่วยผู้วิจัยประจำเทศบาลตำบล แห่งละ 1 คน

3.3 ส่งหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พร้อม

แบบสอบถามไปขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.4 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนจนได้ครบ จำนวน 152 ฉบับ

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ

4.1.2 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding form)

4.1.3 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อจากอำนาจการจำแนกรายข้อในแบบสอบถามกำหนดไว้ 5 ระดับ (บุญชม, 2545ข)

4.1.4 นำคะแนนไปหาค่าเฉลี่ย แล้วกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม. 2545ค)

#### 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะที่ต้องการวัดใช้สูตร (สมนึก, 2546)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$  แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ โดยใช้วิธีหาความเชื่อมั่นใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค(Cronbach)

5.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

5.4 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคน

ชัย จังหวัดบุรีรัมย์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.5 สถิติทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง ตัวแปรเพศ ใช้ *t-test* (Independent Samples) และตัวแปร ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F – test (One - way ANOVA) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกรณีพบความแตกต่างผู้วิจัยจะดำเนินการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe) (สุภวัฏฒนากร และพิรสิทธิ์, 2550)

5.6 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะ จะใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และพรรณนาความ (Descriptive)

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประชากรที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 152 คน จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการบรรยายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

**ตอนที่ 1** วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ และร้อยละ



**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

2. วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร
- 2.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร
- 2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 2.4 ด้านการให้พื่นจากงาน

**ตอนที่ 3** เปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม เพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

**ตอนที่ 4** วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ผลการวิจัย**

1. การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการให้พื่นจากงาน รองลงมาคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร เพศ ประเภท

บุคลากร ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ คือ เทศบาลควรมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยความยุติธรรม ตามเกณฑ์การประเมิน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ มีการสำรวจข้อมูลความต้องการบุคลากรจากส่วนราชการ ก่อนทำการสรรหาบุคลากร มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของเทศบาลควรรู้ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ และเทศบาลควรมีการปฐมนิเทศบุคลากรก่อนการเข้าปฏิบัติงานหลังจากผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้ง

**อภิปรายผล**

ผลจากการวิจัย การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยที่พบเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ **ดังตารางที่ 2 - 5**

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 152)

การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตำบลในอำเภอ ประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์	$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	3.65	0.76	มาก
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	3.39	0.61	ปาน กลาง
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.35	0.65	ปาน กลาง
4. ด้านการให้พ้นจากงาน	3.41	0.62	ปาน กลาง
รวม	3.45	0.59	ปาน กลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล  
ในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้าน  
การได้มาซึ่งบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ

(n= 152)

การบริหารงานบุคคลของ เทศบาลตำบลในอำเภอประโคน ชัย จังหวัดบุรีรัมย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานในการสรรหาบุคลากร	3.72	0.83	มาก
2. มีการสำรวจข้อมูลความต้องการบุคลากร	3.59	0.84	มาก
3. มีการวิเคราะห์งานเพื่อพิจารณากำหนดอัตรากำลังบุคลากร	3.66	0.89	มาก
4. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรอย่างชัดเจน	3.72	0.89	มาก
5. มีการกำหนดรายละเอียดการคัดเลือกบุคลากรอย่างชัดเจน	3.68	0.82	มาก
6. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดเลือกบุคลากร	3.70	0.98	มาก
7. กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบและกฎหมาย	3.73	0.96	มาก
8. กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเป็นไปอย่างสุจริต ยุติธรรม	3.62	1.00	มาก
9. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามระบบคุณธรรม	3.50	0.96	ปานกลาง
10. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตรงตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งงาน	3.64	0.90	มาก
รวม	3.64	0.76	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบลด้านการได้มาซึ่งบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ปรากฏ



การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การจัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนเข้ารับปฏิบัติงาน	3.28	0.97	ปานกลาง
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานขณะทดลองปฏิบัติราชการ	3.52	0.82	มาก
3. การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบหลังการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง	3.57	0.70	มาก
4. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรตำแหน่งต่างๆ	3.38	0.68	ปานกลาง
5. การให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆ	3.33	0.80	ปานกลาง
6. การจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	3.35	0.78	ปานกลาง
7. การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.39	0.77	ปานกลาง
8. มีการคุ้มครองการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบ และตามกฎหมายในระหว่างการปฏิบัติงาน	3.43	0.74	ปานกลาง
9. การให้คำปรึกษาช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	3.43	0.78	ปานกลาง
10. การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปตามระบบคุณธรรมและเกณฑ์การประเมิน	3.31	0.92	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.39</b>	<b>0.61</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล  
ในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้าน  
การบำรุงรักษาบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ

(n= 152)

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ปรากฏ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล  
ในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์  
ด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=152)

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. มีการจัดเตรียมคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร	3.26	0.87	ปานกลาง
2. มีการมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากตำแหน่งงานที่รับผิดชอบแก่บุคลากร	3.45	0.77	ปานกลาง
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบ และกฎหมายกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ	3.47	0.78	ปานกลาง
4. มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับอบรมโครงการ/หลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	3.43	0.88	ปานกลาง
5. มีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น	3.38	0.94	ปานกลาง
6. มีการสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	3.41	0.91	ปานกลาง
7. มีการจัดฝึกอบรมโดยเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้และประสบการณ์แก่บุคลากร	3.20	0.90	ปานกลาง

การบริหารงานบุคคลของ เทศบาลตำบลในอำเภอประโคน ชัย จังหวัดบุรีรัมย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
8. มีการจัดประชุมเพื่อ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงาน	3.12	0.89	ปานกลาง
9. มีการสนับสนุนให้บุคลากร สร้างผลงาน/โครงการใหม่ ที่เป็น ประโยชน์ต่อเทศบาล	3.34	0.89	ปานกลาง
10. มีการสนับสนุนให้บุคลากร ศึกษาดูงานนอกสถานที่	3.45	0.91	ปานกลาง
รวม	3.35	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.35$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ ดังตารางที่ปรากฏ

**สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีเพศ ประเภท บุคลากร ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า**

**1. บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้**

**2. ระดับการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรของเทศบาลได้ทำงานในพื้นที่เดียวกัน เช่น สำนักงาน หน่วยงาน เทศบาล มี**

การออกพื้นที่ในบริเวณเดียวกัน ภายใต้กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับเดียวกัน จึงทำให้ระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig .176

**3. ประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้**

**4. บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมแตกต่างกัน**

ผลการวิจัยที่พบ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความแตกต่างในการได้มาซึ่งบุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งมีวิธีการสรรหาและระเบียบขั้นตอนที่แตกต่างกัน

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 51.97 เป็นพนักงานจ้าง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 51.32 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 46.71 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 61.84

2. การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ

ด้านการให้พ้นจากงาน รองลงมาคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีเพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน พบว่า

3.1 บุคลากรเทศบาลตำบล ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน แตกต่าง กัน พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 บุคลากรเทศบาลตำบล ที่มีประเภทบุคลากร แตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ แยกเป็นรายด้าน เรียงลำดับความถี่จากมากไปน้อย คือ

4.1 ด้าน การ ได้ มา ซึ่ง บุ ค ล า ก ร เทศบาลตำบลควรมีการสำรวจข้อมูลความต้องการบุคลากรจากส่วนราชการก่อนทำการสรรหาบุคลากร การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของเทศบาลควรใช้ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ คณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรมและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของเทศบาลควรเป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบและกฎหมาย

4.2 ด้าน การ บำรุงรักษาบุคลากร เทศบาลควรมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยความยุติธรรม ตามเกณฑ์การประเมิน เทศบาลควรมีการปฐมนิเทศบุคลากรก่อนการเข้าปฏิบัติงานหลังจากผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากร และเทศบาลควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติราชการ

4.3 ด้านพัฒนาบุคลากร เทศบาลควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมหลักสูตร

ต่างๆ ตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ เทศบาลควรสนับสนุนให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการศึกษาในระดับชั้นที่สูงขึ้น เทศบาลควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้สอยเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้นและควรมีการสนับสนุนงบประมาณสำหรับการศึกษาดูงานนอกสถานที่

4.4 ด้านการให้พ้นจากตำแหน่ง การสอบวินัยบุคลากรต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรม ถูกต้องตามกฎหมายและต้องมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง

### เอกสารอ้างอิง

โกวิท พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมิติใหม่ ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ : วิญญูชน; 2550.

จิรวัดน์ รจนาวรรณ. ปฏิรูปการเมืองและระบบราชการ. กรุงเทพฯ : ฟิงตัน; 2546.

ท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์, สำนักงาน. กรอบอัตราค่าจ้างพนักงานเทศบาลตำบล. บุรีรัมย์ : สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์; 2557.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น; 2545.

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : พิระพัฒนา; 2537.

“รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 114 ตอนที่ 55 ก. หน้า 1 – 99. 11 ตุลาคม 2540.

สมนึก ภัททิยชนี. การวัดผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กทม. : ประสานการพิมพ์; 2546.

ศุภวัฒนากร วงศ์ชนวนุ และพิรลิตี คำานวนศิลป์. สถิติพื้นฐานเพื่อผู้บริหารท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท; 2550.

Yamane, Taro. Statistics an Introductory Analysis. 3<sup>rd</sup> ed. New York : Harper & Row, 1973.