

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ. ๐๕๕๕.๔๕/ว ๐๑๕

ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อ.เมือง จ.เพชรบุรี ๗๖๐๐๐

2 กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางอรุณี คำหอม

ด้วยศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้เปิดสอนหลักสูตรรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท ปัจจุบันมี
นักศึกษาอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้วิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าทางวิชาการ ศูนย์
จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างสูง จึงใคร่ขอ
เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา ซึ่งหัวข้อเรื่องและรายละเอียด ดังนี้ คือ

ชื่อนักศึกษา	ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
นางสาววิริยช ศาธชาติ รหัสประจำตัว 539722s07	องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากร มนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร	อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผศ.ดร.วรวิทย์ จินดาพล

ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดได้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรช เผือกบัวขาว)
ผู้ช่วยอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

บัณฑิตศึกษา ศูนย์จัดการศึกษาฯ
โทรสาร 0 3249 3290



ที่ ศธ. ๐๕๕๕.๔๕/ว ๐๑๕

ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อ.เมือง จ.เพชรบุรี ๗๖๐๐๐

2 กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.รังสรรค์ อินทน์จันทน์

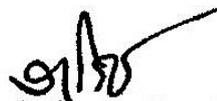
ด้วยศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้เปิดสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท ปัจจุบันมีนักศึกษาอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้วิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าทางวิชาการ ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างสูง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา ซึ่งหัวข้อเรื่องและรายละเอียด ดังนี้ คือ

ชื่อนักศึกษา	ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
นางสาววิริญช์ สารุชาติ รหัสประจำตัว 539722s07	องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากร มนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกำแพง จังหวัดชุมพร	อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผศ.ดร.วรวิทย์ จินดาพล

ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบไปด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดได้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรช เผือกบัวขาว)

ผู้ช่วยอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

บัณฑิตศึกษา ศูนย์จัดการศึกษาฯ

โทรสาร 0 3249 3290

ที่ ศธ. ๐๕๕๕.๔๕/ว ๐๑๕

ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อ.เมือง จ.เพชรบุรี ๗๖000

2 กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สมชาย สุเทศ

ด้วยศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้เปิดสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท ปัจจุบันมีนักศึกษาอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้วิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าทางวิชาการ ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างสูง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา ซึ่งหัวข้อเรื่องและรายละเอียด ดังนี้ คือ

ชื่อนักศึกษา	ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
นางสาววิริญช์ สาธชาติ รหัสประจำตัว 539722s07	องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากร มนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกำแพง จังหวัดชุมพร	อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผศ.ดร.วรวิทย์ จินดาพล

ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบไปด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดได้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรช เผือกบัวขาว)

ผู้ช่วยอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

บัณฑิตศึกษา ศูนย์จัดการศึกษาฯ

โทรสาร 0 3249 3290

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากร

มนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไป

2. ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาววิริญช์ สาธุชาติ

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ตอนที่ 1 : ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง และเติมข้อความลงในช่องว่างหน้าข้อความให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. ระดับการศึกษา

1. ประกาศนียบัตร หรือเทียบเท่า หรือต่ำกว่า

2. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรืออนุปริญญา หรือเทียบเท่า

3. ปริญญาตรี

4. สูงกว่าปริญญาตรี

3. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1. ต่ำกว่า 5 ปี

2. 5-10 ปี

3. 11-15 ปี

4. 16-20 ปี

5. 20 ปีขึ้นไป

4. ระดับตำแหน่ง

1. ระดับ 1-3

2. ระดับ 4-6

3. ระดับ 6 ขึ้นไป

ตอนที่ 2 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบ ตามความคิดเห็นของท่านให้ครบถ้วน สมบูรณ์ทุกข้อ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ความรู้					
1. ท่านมีความรู้ และเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
2. ท่านทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายและเป็นที่ยอมรับ					
3. ท่านมีความเข้าใจในนโยบายการบริหารงานของ อบต.					
4. ท่านใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ประสบความสำเร็จ					

5. ท่านเห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี					
2. ทักษะ					
1. ท่านมีความชำนาญในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี					
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง					
3. ท่านมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามกำหนดเวลา					
4. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
5. การทำงานในหน่วยงาน มีลักษณะการทำงานเป็นทีม ร่วมกัน รับผิดชอบงาน					
3. เจตคติ					
1. ท่านคิดว่า การทำงานในองค์กรนี้ ได้รับความสำเร็จและ ความก้าวหน้าในอาชีพ					
2. ท่านมีความมั่นใจในความยั่งยืนของอาชีพและความมั่นคงขององค์กร					
3. ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงาน จนงานสำเร็จตามเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับ					
4. งานในหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านมีความสำคัญต่อ หน่วยงาน					
5. ท่านให้ความร่วมมือเสมอ เมื่อหน่วยงานขอความร่วมมือในเรื่องใด เรื่องหนึ่ง					

ตอนที่ 3 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ใน

องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบ ตามความคิดเห็นของท่านให้ครบถ้วน สมบูรณ์ทุกข้อ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์					
1. การมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับ มาตรฐาน					
2. ความมีประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น					

มีระบบฐานข้อมูล มีการนำเทคโนโลยีมาใช้					
3. ความมีประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น มีระบบการบริหารผลงาน					
4. ความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
5. มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร					
2. ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ					
1. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์					
2. หน่วยงานมีการกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง					
3. หน่วยงานมีการกำหนดโครงการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร					
4. หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับพันธกิจ					
5. หน่วยงานมีการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. มาตรการหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ					
1. หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง					
2. หน่วยงานมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร					
3. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
4. หน่วยงานมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อองค์กร					
5. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมในการเสริมสร้างค่านิยมร่วมกันในองค์กร					

4. ผลการดำเนินงาน					
1. บุคลากรในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
2. อัตรากำลังมีความพร้อมในการขับเคลื่อนไปสู่การพัฒนา					
3. บุคลากรได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
4. บุคลากรได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกสอดคล้องกับความต้องการ					
5. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน					

ตอนที่ 4 : ข้อเสนอแนะทั่วไป

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลสองพี่น้อง อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์สถานภาพส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการประเมินทรัพยากร
มนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไป

ตอนที่ 1 : แบบสัมภาษณ์สถานภาพส่วนบุคคล

- 1) ชื่อ – นามสกุล ของผู้ให้สัมภาษณ์.....
- 2) เพศ ชาย หญิง
- 3) ระดับการศึกษา ปวช. ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโท อื่น ๆ.....
- 4) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....ปีเดือน
- 5) ระดับตำแหน่ง
- 6) วันที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 : แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ

ในฐานะท่านเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบล ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ ในด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านเจตคติ อย่างไร

1. ด้านความรู้
2. ด้านทักษะ
3. ด้านเจตคติ

ตอนที่ 3 : แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ในฐานะท่านเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลสองพี่น้อง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในด้านมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ด้านมาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ ด้านผลการดำเนินงานอย่างไร

1. ด้านมาตรฐานความสำเร็จ
2. ด้านปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ
3. ด้านมาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ
4. ด้านผลการดำเนินงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไป

.....

.....

.....

ภาคผนวก ก

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC) การประเมินความสอดคล้องของข้อความแบบสอบถามและแบบ
สัมภาษณ์
สำหรับผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

คำชี้แจง

การวิจัยเรื่องการศึกษาองค์ประกอบการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร 2) เพื่อหาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสมรรถนะกับองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร และ 3) เพื่อนำเสนอแนว

ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ผู้วิจัย กำหนดระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed-methods Research) ซึ่งเป็นการใช้ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) ผสมผสานกับข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) ดังนี้

1. แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง แบ่งออกเป็น 4 ตอน รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์สถานภาพส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการประเมินทรัพยากร มนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไป

2. โปรดพิจารณาว่าข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้วัดตรงตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้หรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย / ในช่องคะแนนพิจารณาความคิดเห็นของท่านดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่าน

นางสาววิริยัฐ สาธุชาติ

ผลวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) การประเมินความสอดคล้องของข้อความแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

เรื่อง องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ของผู้เชี่ยวชาญ

.....

องค์ประกอบสมรรถนะและองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

องค์ประกอบสมรรถนะ	จำนวน (N=3)			คะแนนรวม	IOC	สรุป
	1	2	3			
1. ความรู้						

1. ท่านมีความรู้ และเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
2. ท่านทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายและเป็นที่ยอมรับ	1	1	0	2	0.66	ใช้ได้	
3. ท่านมีความเข้าใจในนโยบายการบริหารงานของ อบต.	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
4. ท่านใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน จนประสบความสำเร็จ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
5. ท่านเห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี	1	0	1	2	0.66	ใช้ได้	
2. ทักษะ							
1. ท่านมีความชำนาญในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี	0	1	1	2	0.66	ใช้ได้	
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
3. ท่านมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามกำหนดเวลา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
4. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
5. การทำงานในหน่วยงาน มีลักษณะการทำงานเป็นทีม ร่วมกันรับผิดชอบงาน	0	1	1	2	0.66	ใช้ได้	
3. เจตคติ							
1. ท่านคิดว่า การทำงานในองค์กรนี้ ได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
2. ท่านมีความมั่นใจในความยั่งยืนของอาชีพและความมั่นคงขององค์กร	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
3. ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงาน จนงานสำเร็จตามเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
4. งานในหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านมีความสำคัญต่อหน่วยงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
5. ท่านให้ความร่วมมือเสมอ เมื่อหน่วยงานขอความร่วมมือในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์				จำนวน (N=3)		IOC	สรุป
ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร				1	2		
1. มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์							
1. การมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับมาตรฐาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
2. ความมีประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น มีระบบฐานข้อมูล มีการนำเทคโนโลยีมาใช้	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
3. ความมีประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น มีระบบการบริหารผลงาน	1	0	1	2	0.66	ใช้ได้	
4. ความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
5. มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
2. ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ							

1. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. หน่วยงานมีการกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. หน่วยงานมีการกำหนดโครงการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับพันธกิจ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. หน่วยงานมีการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	0	1	1	2	0.66	ใช้ได้
3. มาตรการหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ						
1. หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังอย่างมีมาตรฐาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. หน่วยงานมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้	0	1	1	2	0.66	ใช้ได้
4. หน่วยงานมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อองค์การอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมในการเสริมสร้างค่านิยมร่วมกันในองค์การ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. ผลการดำเนินงาน						
1. บุคลากรในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	1	0	1	2	0.66	ใช้ได้
2. อัตรากำลังมีความพร้อมในการขับเคลื่อนไปสู่การพัฒนา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. บุคลากรได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. บุคลากรได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกสอดคล้องกับความต้องการ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ผลวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC) การประเมินความสอดคล้องของข้อความแบบสัมภาษณ์

เรื่อง องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล

อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ของผู้เชี่ยวชาญ

.....

แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะและองค์ประกอบของการประเมิน
ทรัพยากรมนุษย์

องค์ประกอบสมรรถนะ	จำนวน (N=3)			คะแนน รวม	IOC	สรุป
	1	2	3			
1. ความรู้						

1. ในฐานะท่านเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบล ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ ในด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านเจตคติ อย่างไร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. ทักษะ						
2. ในฐานะท่านเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบล ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ ในด้านทักษะ อย่างไร	0	1	1	2	0.66	ใช้ได้
3. เจตคติ						
3. ในฐานะท่านเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบล ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ ในด้านเจตคติ อย่างไร	1	1	1	3	1	ใช้ได้

องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร	จำนวน (N=3)			คะแนนรวม	IOC	สรุป
	1	2	3			
1. มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์						
1. ในฐานะท่านเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบล ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในด้านมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ อย่างไร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ						

2. ในฐานะท่านเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบล ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในด้านปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ อย่างไร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. มาตรการหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ						
3. ในฐานะท่านเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบล ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในด้านมาตรการหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ อย่างไร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. ผลการดำเนินงาน						
4. ในฐานะท่านเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบล ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในด้านผลการดำเนินงานอย่างไร	1	0	1	2	0.66	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	A1.1รู้	3.4667	.7303	30.0
2.	A1.2รู้	3.3667	.7649	30.0
3.	A1.3รู้	3.4333	1.0063	30.0
4.	A1.4รู้	3.3000	1.1788	30.0
5.	A1.5รู้	3.4667	1.1366	30.0
6.	A2.1ทัก	3.5333	.9371	30.0
7.	A2.2ทัก	3.4667	1.1666	30.0
8.	A2.3ทัก	3.8333	1.0854	30.0
9.	A2.4ทัก	3.5333	1.0417	30.0

10.	A2.5หัก	3.3333	1.2685	30.0
11.	A3.1เจต	3.5667	1.0063	30.0
12.	A3.2เจต	3.6000	.8944	30.0
13.	A3.3เจต	3.4333	1.0400	30.0
14.	A3.4เจต	3.1667	1.2341	30.0
15.	A3.5เจต	3.9667	1.0334	30.0
16.	B1.1มาต	3.4333	.8172	30.0
17.	B1.2มาต	3.4333	.8584	30.0
18.	B1.3มาต	3.6000	1.0372	30.0
19.	B1.4มาต	3.5667	1.0400	30.0
20.	B1.5มาต	3.2000	1.0954	30.0
21.	B2.1ปัจ	3.3667	.9994	30.0
22.	B2.2ปัจ	3.4333	1.0400	30.0
23.	B2.3ปัจ	3.4667	.9732	30.0
24.	B2.4ปัจ	3.6333	.9643	30.0
25.	B2.5ปัจ	3.7333	1.0483	30.0
26.	B3.1วัด	3.1333	.7303	30.0
27.	B3.2วัด	3.1667	.7466	30.0
28.	B3.3วัด	3.0667	.7849	30.0
29.	B3.4วัด	3.0667	.9803	30.0
30.	B3.5วัด	3.6333	1.0981	30.0
31.	B4.1ผล	3.5333	1.0080	30.0
32.	B4.2ผล	3.6333	.9994	30.0
33.	B4.3ผล	3.4333	.8976	30.0
34.	B4.4ผล	3.2000	.8469	30.0
35.	B4.5ผล	3.5333	.9371	30.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 35

Alpha = .8871

ภาคผนวก จ

การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ประกอบการทำวิจัยเรื่อง “องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์
ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร”

ผู้วิจัย นางสาววิริยชัช สารชาติ
นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นายสมชาย ยอดยิ่ง

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสองพี่น้อง

เพศ ชาย อายุ 57 ปี

ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น

สถานที่ทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพง จังหวัดชุมพร

วัน/เดือน/ปี – เวลา ที่สัมภาษณ์ สัมภาษณ์วันที่ 3 กรกฎาคม 2555 เริ่มสัมภาษณ์ เวลา 19.00 น.

(สัมภาษณ์ที่ร้านกาแฟเมซอน ปั่นน้ำมัน ปตท.สามดาว อำเภอกำแพง จังหวัดชุมพร)



ผู้สัมภาษณ์ นางสาววิวิญช์ สาธุชาติ

นางสาววิวิญช์ สาธุชาติ แนะนำตัวเองและชี้แจงวิธีการศึกษาในลักษณะแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกำแพง จังหวัดชุมพร ซึ่งคำสัมภาษณ์ที่ได้รับในวันนี้จะเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ต่อไป

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์โดยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) ความคิดเห็นเกี่ยวกับ

องค์ประกอบสมรรถนะ

บันทึกข้อมูลการสนทนาในประเด็นการสัมภาษณ์

คำถาม.- นางสาววิวิญช์ สาธุชาติ

ในฐานะท่านเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลสองพี่น้อง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ ในด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านเจตคติอย่างไร

คำตอบ.- นายสมชาย ยอดยิ่ง

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ ในด้านความรู้

สรุปโดยรวม “การปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญในงานนั้นๆ ความรู้ คือสิ่งที่คนเราเข้าใจ อาจมาจากประสบการณ์ การฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติ แล้วนำมาปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ให้เกิดประโยชน์ หากบุคลากรในหน่วยงาน มีความรู้ที่ดี จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้”

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ ในด้านทักษะ

สรุปโดยรวม “ทักษะ หมายถึง การฝึกฝนในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ตามความสามารถ เพื่อให้เกิดความชำนาญในการทำสิ่งนั้นๆ หากบุคลากรในองค์กรมีทักษะในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะ เป็นทักษะในการใช้อุปกรณ์สำนักงาน ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายแล้ว องค์กรจะสามารถพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืนได้”

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ ในด้านเจตคติ

สรุปโดยรวม “เจตคติเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดๆ มันอาจจะแสดงออกมา เป็นพฤติกรรมในลักษณะชอบ ไม่ชอบ อาจจะเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย พอใจ ไม่พอใจ คือมันจะเป็นตัวกำหนดแนวทางของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนอง

ถ้าว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลสองพี่น้องมีพนักงานที่มีความซื่อสัตย์และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มันก็จะทำให้บุคลากรผู้นั้นประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าในอาชีพ ของเขาเอง เพราะว่าเขาจะได้รับการยอมรับทั้งจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน สุดท้าย อดบ. ก็จะบรรลุพันธกิจตามที่กำหนดไว้”

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์โดยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) ความคิดเห็นเกี่ยวกับ องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล

อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

บันทึกข้อมูลการสนทนาในประเด็นการสัมภาษณ์

คำถาม.- นางสาววิวิญษ์ สาธุชาติ

ในฐานะท่านเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลสองพี่น้อง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในด้านมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ มาตรฐานหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ ด้านผลการดำเนินงานอย่างไร

คำตอบ.- นายสมชาย ยอดยิ่ง

1. ความคิดเห็นใน ด้านมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์

สรุปโดยรวม “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่าง มันจึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ จะยกตัวอย่างนะ ด้านบุคคลต้องเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในงาน ผลงานก็จะออกมาดีบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ ด้านงบประมาณ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีงบประมาณเพียงพอก็จะสามารถแก้ไขปัญหาฉุกเฉินได้อย่างรวดเร็วทันใจชาวบ้าน ชาวบ้านก็ไม่เดือดร้อนนาน ด้านนโยบาย แผนงานก็สำคัญไม่แพ้กันเลย เพราะเป็นเหมือนเข็มทิศที่จะนำไปสู่การพัฒนา ทั้งคุณภาพชีวิตของพนักงานและอบต.”

2. ความคิดเห็นใน ด้านปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

สรุปโดยรวม “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน อบต. จะต้องมีการกำหนดนโยบายในการบริหารบุคลากร วางกฎ กติกาให้ใช้ร่วมกัน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ตนเองตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ แต่เท่าที่เห็นมาเกือบทุก อบต. จะมีแผนอัตรากำลังพนักงานอยู่แล้ว แผนอัตรากำลังมันจะเป็นแนวทางในการควบคุมการจ้างคนให้เหมาะสม

มาพูดถึงการพิจารณาผลงานของลูกน้อง ต้องทำอย่างยุติธรรม เป็นกลางที่สุด เพื่อไม่ให้เกิดการกินแหนงแคลงใจกัน การศึกษาก็สำคัญต้องส่งเสริมให้ได้รับกันทั่วถึง

ปกติทุกปีงบประมาณ อบต. จะพาพนักงาน ไปศึกษาดูงาน เพราะมันจะได้เพิ่มศักยภาพให้พนักงานด้วย สิ้นปีก็จะมีโบนัสให้เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน

ทุกอย่างที่พูดนี้จะเป็นตัวนำ อบต. ไปสู่ความสำเร็จได้ไม่ยากเลย”

3. ความคิดเห็นใน ด้านมาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ

สรุปโดยรวม “ทุกๆปีงบประมาณ อบต. จะมีการตรวจมาตรฐานการทำงาน ซึ่งจะมีกรรมการจากจังหวัด โดยเขาจะกำหนดตัวชี้วัดเป็นรายข้อคิดเป็นคะแนน แล้วก็หาคะแนนเฉลี่ยออกมา ตัวชี้วัดก็จะวัดทุกด้านที่มีเลย ทั้งงานคลัง งานช่าง งานสภา งานบุคลากร งานแผน ตรวจทุกด้านเลย ส่วนใหญ่ก็จะผ่านคะแนนอยู่กลางๆ 75-90 ราวนี้ ถือว่าผ่าน

จะยกตัวอย่างบางด้านนะ อย่างด้านบุคลากรก็จะมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง กิจกรรมถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ของแต่ละตำแหน่ง เขาเรียกมาการสัมพันธ์กันระหว่างหน่วยงานเรากับที่อื่น มีแบบสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีกับ อบต.”

4. ความคิดเห็นใน ด้านผลการดำเนินงาน

สรุปโดยรวม “จะมองถึงตอนนี้พนักงาน อบต. ยังขาดคนที่มีความรู้อยู่มาก แต่อนาคตน่าจะดีเพราะมีทุนให้เรียนฟรีก็ไปเรียนกันเยอะแล้ว ถ้ามถึงเทคโนโลยีก็ใช้กันคล่องบ้างแล้วยังพนักงานเด็กๆ ใหม่ๆ จะคล่องมากเลย ทำงานเร็วพิมพ์เร็วดี แต่ว่าคอมพิวเตอร์ยังไม่ค่อยรู้ก็มีก็เฝ้า

มองถึงเรื่องสวัสดิการก็ถือว่าใช้ได้นะ ข้าราชการก็เบิกค่ารักษาพยาบาลจากงบ อบต. ลูกจ้างก็มีประกันสังคมที่ อบต. จ่ายสทบให้

จากที่เห็นๆการประเมินผลงาน อนาคต. ก็จะผ่านกันทุกปี จะอยู่ในระดับกลางนะ ไม่สูงมาก ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด”

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผมคิดว่าองค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน พนักงานกับพนักงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอปัญหาข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะและความต้องการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

นางสาววิริยษ์ สาธุชาติ

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างมากในการให้สัมภาษณ์ครั้งนี้

ปิดการสัมภาษณ์ เวลา 20.00 น.

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ประกอบการทำวิจัยเรื่อง “องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์
ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร”

ผู้วิจัย นางสาววิริยษ์ สาธุชาติ
นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นายอำนาจ อินทนา

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง

เพศ ชาย อายุ 44 ปี

ระดับการศึกษา ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

สถานที่ทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแซะ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

วัน/เดือน/ปี – เวลา ที่สัมภาษณ์ สัมภาษณ์วันที่ 2 กรกฎาคม 2555 เริ่มสัมภาษณ์ เวลา 17.00 น.

(สัมภาษณ์ที่ร้านกาแฟเมซอน ป่าน้ำมัน ปตท.ฟักิณูโย อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร)



ผู้สัมภาษณ์ นางสาววิรัช สาธุชาติ

นางสาววิรัช สาธุชาติ แนะนำตัวเองและชี้แจงวิธีการศึกษาในลักษณะแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ซึ่งคำสัมภาษณ์ที่ได้รับในวันนี้จะเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยเพชรบุรี ต่อไป

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์โดยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) ความคิดเห็นเกี่ยวกับ

องค์ประกอบสมรรถนะ

บันทึกข้อมูลการสนทนาในประเด็นการสัมภาษณ์

คำถาม.- นางสาววิรัช สาธุชาติ

ในฐานะท่านเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลสองพี่น้อง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ ในด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านเจตคติ อย่างไร

คำตอบ.- นายอำนาจ อินทนา

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ ในด้านความรู้

สรุปโดยรวม “ส่วนตัวนายเองเห็นว่าความรู้เป็นสิ่งสำคัญมากต่อการทำ การ นายก็เรียนจบ ป.ตรี ถ้าได้รับเลือกตั้งมาใหม่ก็จะเรียนต่อโทเหมือนกัน ใน อบต.นายก็ให้ การสนับสนุนให้เรียนต่อกันทุกคน จะได้คนที่มีคุณภาพมาทำงานให้กับตำบลจริงด้วย”

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ ในด้านทักษะ

สรุปโดยรวม “ทักษะเป็นอะไรที่คนเราต้องเรียนรู้ ฝึกฝนกันมา ที่ อบต.นายจะ ส่งเสริมด้านทักษะตรงที่ว่าพาไปศึกษาดูงานนอก อบต.ไปดูการทำงานของ อบต.อื่นๆที่เขาได้รับ รางวัล แล้วยนำมาปรับปรุงเข้ากับ อบต. ล่าสุดพาไปดูงานที่ ศูนย์ต้นน้ำพะโต๊ะ อ.พะโต๊ะ จ.ชุมพร นายอยากให้ไปดูโครงการในหลวง เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง นายอยากให้พนักงานและ ชาวบ้านนำมาปรับใช้กับการทำงาน และได้ความสามัคคีกันใน อบต.ด้วย”

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ ในด้านเจตคติ

สรุปโดยรวม “เจตคติเป็นเรื่องทัศนคติข้างในตัวคนแต่ละคน ส่วนตัวนายเองอยาก ให้พนักงานมีความมั่นใจในอาชีพ รู้สึกมั่นคงใน อบต. เพราะมีผลมากต่อการพัฒนางานใน อบต.จะ ทำให้มีแรงผลักดัน แรงกระตุ้นในการทำงานให้ออกมาดี”

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์โดยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) ความคิดเห็นเกี่ยวกับ องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล

อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

บันทึกข้อมูลการสนทนาในประเด็นการสัมภาษณ์

คำถาม.- นางสาววิญญู์ สาธุชาติ

ในฐานะท่านเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบล ท่านมีความคิดเห็น เกี่ยวกับองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในด้านมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่จะนำไปสู่ ความสำเร็จ มาตรฐานหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ ด้านผลการดำเนินงานอย่างไร

คำตอบ.- นายอำนาจ อินทนา

1. ความคิดเห็นใน ด้านมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์

สรุปโดยรวม “ผมว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน อบต.จะสำเร็จตามมาตรฐาน ได้ มี ปัจจัยหลายประการ ไม่ว่าจะเป็น ด้านเงิน คน สถานที่ ชาวบ้าน แต่ถ้าเจาะลึกจริงๆ ผมว่า “คน” มีส่วน สำคัญมากเพราะเป็นตัวขับเคลื่อนระบบ แต่การทำงานของ อบต.จะมีมาตรฐานจากส่วนกลาง กำหนด แล้วการทำงานก็ให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่ส่วนกลางกำหนดมา”

2. ความคิดเห็นใน ด้านปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

สรุปโดยรวม “อบต.ก็กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังพนักงาน 3 ปี พนักงานจ้าง 4 ปี การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ให้ได้เงินโบนัส”

3. ความคิดเห็นใน ด้านมาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ

สรุปโดยรวม “ทาง อบต.ของผมน จะมีมาตรฐานจากส่วนกลางกำหนดเป็นตัวชี้วัดมาให้วัดระดับอยู่แล้ว อบต.ก็ทำตามมาตรฐานตรงนั้น แล้ววัดเป็นคะแนนร้อยละ มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีการถ่ายทอดความรู้ระหว่าง อบต.ข้างๆ ”

4. ความคิดเห็นใน ด้านผลการดำเนินงาน

สรุปโดยรวม “บุคลากรใน อบต.ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอต่อการยังชีพ มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย มีความรวดเร็ว เพื่อการบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ พนักงานก็มีความภูมิใจในหน่วยงาน พึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน อบต.ก็จะบรรลุพันธกิจ”

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผมคิดว่าควรส่งเสริมการศึกษาให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้เพิ่มขึ้น เช่น ให้อุปกรณ์การศึกษา ควรส่งเสริมการเรียนรู้ด้านภาษาอังกฤษให้เพิ่มขึ้น เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี 2558

นางสาววิริญช์ สาธุชาติ

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างมากในการให้สัมภาษณ์ครั้งนี้

ปิดการสัมภาษณ์ เวลา 18.30 น.

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ประกอบการทำวิจัยเรื่อง “องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์

ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร”

ผู้วิจัย นางสาววิริญช์ สาธุชาติ

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นายเชาวลิต พันสนาชี

ตำแหน่ง นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลท่าแซะ

เพศ ชาย อายุ 51 ปี

ระดับการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

สถานที่ทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแซะ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

วัน/เดือน/ปี – เวลา ที่สัมภาษณ์ สัมภาษณ์วันที่ 4 กรกฎาคม 2555 เริ่มสัมภาษณ์ เวลา 08.00 น.

(สัมภาษณ์ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแซะ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร)



ผู้สัมภาษณ์ นางสาววิริญช์ สาธุชาติ

นางสาววิริญช์ สาธุชาติ แนะนำตัวเองและชี้แจงวิธีการศึกษาในลักษณะแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ซึ่งคำสัมภาษณ์ที่ได้รับในวันนี้จะเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ต่อไป

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์โดยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ

บันทึกข้อมูลการสนทนาในประเด็นการสัมภาษณ์

คำถาม.- นางสาววิริญช์ สาธุชาติ

ในฐานะท่านเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบล ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ ในด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านเจตคติ อย่างไร

คำตอบ.- นายเชาวลิต พันธ์สนาชี

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ ในด้านความรู้

สรุปโดยรวม “นายกเห็นว่าความรู้ก็คือสิ่งที่องค์กรต้องการให้ “รู้” เช่นความรู้ความเข้าใจในคอมพิวเตอร์ งานสารบรรณต่างๆ ประมาณนี้นะ ส่วนความรู้ที่นำไปใช้ในทางที่ดี ตนเองและส่วนรวมก็ได้รับผลดี อยู่ที่การใช้นะ ”

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ ในด้านทักษะ

สรุปโดยรวม “นายกว่าทักษะคือสิ่งที่องค์กรต้องการให้ “ทำ” เช่นทักษะด้าน ICT ทักษะด้านเทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่ เป็นสิ่งที่ต้องผ่าน การเรียนรู้ และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญในการใช้งาน”

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ ในด้านเจตคติ

สรุปโดยรวม “นายกว่ามันน่าจะคล้ายๆทัศนคติ ถ้าถามว่ามันสำคัญไหม นายกว่ามันสำคัญอยู่แล้วเพราะจิตใจต้องเป็นนาย ความเป็นป่าว ถ้าพนักงานมีความรู้ดีกว่าหน่วยงานมันคง ก็จะภักดี และตั้งใจทำงานให้ผลงานออกมาดี”

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์โดยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล

อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

บันทึกข้อมูลการสนทนาในประเด็นการสัมภาษณ์

คำถาม.- นางสาววิวิญษ์ สาธุชาติ

ในฐานะท่านเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบล ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในด้านมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ มาตรการหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ ด้านผลการดำเนินงานอย่างไร

คำตอบ.- นายเชาวลิต พันสนาชี

1. ความคิดเห็นใน ด้านมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์

สรุปโดยรวม “ตามที่ผมเข้าใจนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน อบต.จะสำเร็จตามมาตรฐานได้ มีปัจจัยหลายประการ ไม่ว่าจะเป็น ด้านเงิน คน สถานที่ ชาวบ้าน แต่ผมว่า “คน” มีส่วนสำคัญมากเพราะเป็นตัวขับเคลื่อนระบบ ถ้าคนมีความรู้ดี นำมาใช้ในทางที่ดี ผลทุกอย่างก็จะออกมาในทางที่ดีนะ”

2. ความคิดเห็นใน ด้านปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

สรุปโดยรวม “อบต.ก็กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังพนักงาน 3 ปี พนักงานจ้าง 4 ปี มีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ให้เงินโบนัส ”

3. ความคิดเห็นใน ด้านมาตรการหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ

สรุปโดยรวม “ทาง อบต. ของผม จะมีมาตรฐานจากส่วนกลางกำหนดเป็นตัวชี้วัดมาให้วัดระดับอยู่แล้ว อบต. ก็ทำตามมาตรฐานตรงนั้น แล้ววัดเป็นคะแนนร้อยละ มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีการถ่ายทอดความรู้ระหว่าง อบต. ช่างๆ ”

4. ความคิดเห็นใน ด้านผลการดำเนินงาน

สรุปโดยรวม “บุคลากรใน อบต. ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอต่อการยังชีพ มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย มีความรวดเร็ว เพื่อการบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ พนักงานก็มีความภูมิใจในหน่วยงาน พึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน อบต. ก็จะมีผลการดำเนินงานที่บรรลุพันธกิจ”

นางสาววิริญช์ สาธุชาติ

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างมากในการให้สัมภาษณ์ครั้งนี้

ปิดการสัมภาษณ์ เวลา 09.30 น.

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ประกอบการทำวิจัยเรื่อง “องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์
ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร”

ผู้วิจัย นางสาววิริญช์ สาธุชาติ
นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นายประทีป แสงจันทร์

ตำแหน่ง นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลนากระตาม

เพศ ชาย อายุ 48 ปี

ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)

สถานที่ทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี

วัน/เดือน/ปี – เวลา ที่สัมภาษณ์ สัมภาษณ์วันที่ 5 กรกฎาคม 2555 เริ่มสัมภาษณ์ เวลา 08.00 น.

(สัมภาษณ์ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี)



ผู้สัมภาษณ์ นางสาววิวิญษ์ สาธุชาติ

นางสาววิวิญษ์ สาธุชาติ แนะนำตัวเองและชี้แจงวิธีการศึกษาในลักษณะแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี ซึ่งคำสัมภาษณ์ที่ได้รับในวันนี้จะเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ต่อไป

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์โดยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ

บันทึกข้อมูลการสนทนาในประเด็นการสัมภาษณ์

คำถาม.- นางสาววิวิญษ์ สาธุชาติ

ในฐานะท่านเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบล ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ ในด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านเจตคติ อย่างไร

คำตอบ.- นายประทีป แสงจันทร์

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ ในด้านความรู้

สรุปโดยรวม “ความรู้ เป็นเรื่องที่เราเข้าใจ อาจมาจากประสบการณ์ การฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติ แล้วนำมาปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ให้เกิดประโยชน์ หากบุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ที่ดี จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามพันธกิจ”

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ ในด้านทักษะ

สรุปโดยรวม “ทักษะคือการฝึกฝนในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ตามความสามารถ เพื่อให้เกิดความชำนาญในการทำสิ่งนั้นๆ หากบุคลากรในองค์กรมีทักษะในการปฏิบัติงาน”

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ ในด้านเจตคติ

สรุปโดยรวม “ถ้าว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนาระตาม มีพนักงานที่มีความซื่อสัตย์ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มันก็จะทำให้บุคลากรผู้นั้นประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าในอาชีพ”

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์โดยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) ความคิดเห็นเกี่ยวกับ องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล

อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

บันทึกข้อมูลการสนทนาในประเด็นการสัมภาษณ์

คำถาม.- นางสาววิวิญษ์ สาธุชาติ

ในฐานะท่านเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลนาระตาม ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในด้านมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ มาตรฐานวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ ด้านผลการดำเนินงานอย่างไร

คำตอบ.- นายประทีป แสงจันทร์

1. ความคิดเห็นใน ด้านมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์

สรุปโดยรวม “ผมบริหารลูกน้องในองค์การบริหารส่วนตำบลนาระตาม จะต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่าง มันจึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ จะยกตัวอย่างนะ ด้านบุคคลจะต้องเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในงาน ผลงานก็จะออกมาดีบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้”

2. ความคิดเห็นใน ด้านปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

สรุปโดยรวม “การพิจารณาผลงานของลูกน้อง ต้องทำอย่างยุติธรรม เป็นกลางที่สุด เพื่อไม่ให้เกิดการกินแหนงแคลงใจกัน การศึกษาก็สำคัญต้องส่งเสริมให้ได้รับกันทั่วถึง ปกติทุกปีงบประมาณ อบรมจะพาพนักงานไปศึกษาดูงาน เพราะมันจะได้เพิ่มศักยภาพ”

3. ความคิดเห็นใน ด้านมาตรฐานวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ

สรุปโดยรวม “ส่วนตัวนายจะบริหารลูกน้องโดยให้ทำแผนอัตรากำลัง จัดกิจกรรม ถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ของแต่ละตำแหน่ง เขาเรียกมาการสัมพันธ์กันระหว่างหน่วยงาน เรากับที่อื่น จะได้ไม่ล่าหลัง”

4. ความคิดเห็นใน ด้านผลการดำเนินงาน

สรุปโดยรวม “ที่อบต.จะมีการประเมินผลงาน อบต.ซึ่งผลก็จะผ่านกันทุกปี จะอยู่ใน ระดับกลางนะ ไม่สูงมาก ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด”

นางสาววิริญช์ สาธุชาติ

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างมากในการให้สัมภาษณ์ครั้งนี้

ปิดการสัมภาษณ์ เวลา 9.00 น.

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ประกอบการทำวิจัยเรื่อง “องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์
ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร”

ผู้วิจัย นางสาววิริญช์ สาธุชาติ
นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นายอวยพร มีเพียร

ตำแหน่ง นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลรับร้อ

เพศ ชาย อายุ 46 ปี

ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)

สถานที่ทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลรับร้อ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

วัน/เดือน/ปี – เวลา ที่สัมภาษณ์ สัมภาษณ์วันที่ 5 กรกฎาคม 2555 เริ่มสัมภาษณ์ เวลา 10.00 น.

(สัมภาษณ์ที่ศูนย์อาหาร ศูนย์ราชการจังหวัดชุมพร)



ผู้สัมภาษณ์ นางสาววิวิญษ์ สาธุชาติ

นางสาววิวิญษ์ สาธุชาติ แนะนำตัวเองและชี้แจงวิธีการศึกษาในลักษณะแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ซึ่งคำสัมภาษณ์ที่ได้รับในวันนี้จะเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ต่อไป

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์โดยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ

บันทึกข้อมูลการสนทนาในประเด็นการสัมภาษณ์

คำถาม.- นางสาววิวิญษ์ สาธุชาติ

ในฐานะท่านเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลรับร้อ ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ ในด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านเจตคติ อย่างไร

คำตอบ.- นายอวยพร มีเพียร

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ ในด้านความรู้

สรุปโดยรวม “นายกเห็นว่าความรู้ก็คือสิ่งที่องค์กรต้องการให้ “รู้” เช่นความรู้ ความเข้าใจในคอมพิวเตอร์ งานสารบรรณต่างๆ ประมาณนี้นะ ส่วนความรู้ที่นำไปใช้ในทางที่ดี ตนเองและส่วนรวมก็ได้รับผลดี อยู่ที่การใช้นะ”

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ ในด้านทักษะ

สรุปโดยรวม “นายกว่าทักษะคือสิ่งที่องค์กรต้องการให้ “ทำ” เช่นทักษะด้าน ICT ทักษะด้านเทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่ เป็นสิ่งที่ต้องผ่าน การเรียนรู้ และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิด เป็นความชำนาญในการใช้งาน”

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ ในด้านเจตคติ

สรุปโดยรวม “เจตคติเป็นเรื่องทัศนคติข้างในตัวตนแต่ละคน ส่วนตัวนายกเองอยาก ให้พนักงานมีความมั่นใจในอาชีพ รู้สึกมั่นคงใน อบต. เพราะมีผลมากต่อการพัฒนางานใน อบต. จะทำให้มีแรงผลักดัน แรงกระตุ้นในการทำงานอย่างตั้งใจ”

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์โดยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) ความคิดเห็นเกี่ยวกับ องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล

อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

บันทึกข้อมูลการสนทนาในประเด็นการสัมภาษณ์

คำถาม.- นางสาววิวิญษ์ สาธุชาติ

ในฐานะท่านเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลรับร้อ ท่านมีความคิด เห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในด้านมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่จะนำไปสู่ ความสำเร็จ มาตรฐานวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ ด้านผลการดำเนินงานอย่างไร

คำตอบ.- นายอวยพร มีเพียร

1. ความคิดเห็นใน ด้านมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์

สรุปโดยรวม “ตามที่ผมเข้าใจนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน อบต. จะสำเร็จตาม มาตรฐานได้ มีปัจจัยหลายประการ ไม่ว่าจะเป็น ด้านเงิน คน สถานที่ ชาวบ้าน แต่ผมว่า “คน” มีส่วน สำคัญมากเพราะเป็นตัวขับเคลื่อนระบบ ถ้าคนมีความรู้ดี นำมาใช้ในทางที่ดี ผลทุกอย่างก็จะออกมา ในทางที่ดีนะ”

2. ความคิดเห็นใน ด้านปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

สรุปโดยรวม “อบต. ก็กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับ แผนอัตรากำลังพนักงาน 3 ปี พนักงานจ้าง 4 ปี มีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ให้ได้เงินโบนัส”

3. ความคิดเห็นใน ด้านมาตรฐานวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ

สรุปโดยรวม “ทาง อบต. ของผม จะมีมาตรฐานจากส่วนกลางกำหนดเป็นตัวชี้วัดมาให้ไว้ระดับอยู่แล้ว อบต. ก็ทำตามมาตรฐานตรงนั้น แล้ววัดเป็นคะแนนร้อยละ มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีการถ่ายทอดความรู้ระหว่าง อบต. ข้างเคียง”

4. ความคิดเห็นใน ด้านผลการดำเนินงาน

สรุปโดยรวม “พนักงาน อบต. ยังขาดคนที่มีความรู้อยู่มาก แต่อนาคตน่าจะดีเพราะมีทุนให้เรียนฟรีก็ไปเรียนกันเยอะแล้ว ถ้ามถึงเทคโนโลยีก็ใช้กันคล่องบ้างแล้ว มองถึงเรื่องสวัสดิการก็ถือว่าใช้ได้นะ ข้าราชการก็เบิกค่ารักษาพยาบาลจากงบ อบต. ลูกจ้างก็มีประกันสังคม”

นางสาววิวิญษ์ สาธุชาติ

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างมากในการให้สัมภาษณ์ครั้งนี้

ปิดการสัมภาษณ์ เวลา 11.30 น.

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ประกอบการทำวิจัยเรื่อง “องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์
ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร”

ผู้วิจัย นางสาววิวิญษ์ สาธุชาติ
นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาบริหารและพัฒนาระชาคมเมืองและชนบท
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นายลิขิต ศรีชาติ

ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว

เพศ ชาย อายุ 44 ปี

ระดับการศึกษา ปริญญาโท

สถานที่ทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

วัน/เดือน/ปี – เวลา ที่สัมภาษณ์ สัมภาษณ์วันที่ 5 กรกฎาคม 2555 เริ่มสัมภาษณ์ เวลา 18.00 น.

(สัมภาษณ์ที่ร้านอาหาร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร)



ผู้สัมภาษณ์ นางสาววิวิญช์ สาธุชาติ

นางสาววิวิญช์ สาธุชาติ แนะนำตัวเองและชี้แจงวิธีการศึกษาในลักษณะแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ซึ่งคำสัมภาษณ์ที่ได้รับในวันนี้จะเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ต่อไป

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์โดยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) ความคิดเห็นเกี่ยวกับ

องค์ประกอบสมรรถนะ

บันทึกข้อมูลการสนทนาในประเด็นการสัมภาษณ์

คำถาม.- นางสาววิวิญช์ สาธุชาติ

ในฐานะท่านเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ ในด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านเจตคติ อย่างไร

คำตอบ.- นายลิขิต ศรีชาติ

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ ในด้านความรู้

สรุปโดยรวม “ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญในงานนั้นๆ ความรู้ คือสิ่งที่คนเราเข้าใจ อาจมาจากประสบการณ์ การฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติ แล้วนำมาปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้วิเคราะห์ สังเคราะห์ให้เกิดประโยชน์”

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ ในด้านทักษะ

สรุปโดยรวม “ทักษะเป็นอะไรที่คนเราต้องเรียนรู้ ฝึกฝนกันมา ที่ อบรม.นายจะส่งเสริมด้านทักษะตรงที่ว่าพาไปศึกษาดูงานนอก อบรม.ไปดูการทำงานของ อบรม.อื่นๆที่เขาได้รับรางวัล แล้วนำมาปรับปรุงเข้ากับ อบรม.”

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ ในด้านเจตคติ

สรุปโดยรวม “ด้านบุคลากรก็จะมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง กิจกรรมถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ของแต่ละตำแหน่ง เขาเรียกมาการสัมพันธ์กันระหว่างหน่วยงานเรากับที่อื่น มีแบบสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน”

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์โดยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล

อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

บันทึกข้อมูลการสนทนาในประเด็นการสัมภาษณ์

คำถาม.- นางสาววิรัช สาธุชาติ

ในฐานะท่านเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในด้านมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ มาตรฐานหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ ด้านผลการดำเนินงานอย่างไร

คำตอบ.- นายลิขิต ศรีชาติ

1. ความคิดเห็นใน ด้านมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์

สรุปโดยรวม “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน อบรม.จะสำเร็จตามมาตรฐานได้มีปัจจัยหลายประการไม่ว่าจะเป็น ด้านเงิน คน พื้นที่ของ อบรม.ด้วย แต่บุคคลมีความสำคัญเพราะเป็นตัวขับเคลื่อนระบบ ถ้าคนมีความรู้ดี นำมาใช้ในทางที่ดี ผลทุกอย่างจะออกมาในทางที่ดี”

2. ความคิดเห็นใน ด้านปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

สรุปโดยรวม “อบรม.ก็กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังพนักงาน 3 ปี พนักงานจ้าง 4 ปี และความจำเป็นในงานและความเหมาะสมกับงบประมาณ”

3. ความคิดเห็นใน ด้านมาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ

สรุปโดยรวม “อบต.ทุกแห่ง จะมีมาตรฐานจากส่วนกลางกำหนดเป็นตัวชี้วัดมาให้ วัดระดับอยู่แล้ว อบต.ก็ทำตามมาตรฐานตรงนั้น และพัฒนาให้มีศักยภาพตามความสามารถ ให้งาน มีความสำเร็จตามนโยบายที่กำหนดไว้”

4. ความคิดเห็นใน ด้านผลการดำเนินงาน

สรุปโดยรวม “พนักงาน อบต.ยังขาดคนที่มีความรู้อยู่มาก แต่อนาคตน่าจะดีเพราะ มีทุนให้เรียนฟรีก็ไปเรียนกันเยอะแล้ว ถ้ามถึงเทคโนโลยีก็ใช้กันคล่องบ้างแล้ว ยิ่งพนักงานเด็กๆ ใหม่ๆ จะคล่องมากเลย ทำงานเร็วพิมพ์เร็วดี แต่ว่าคอมพิวเตอร์ยังน้อยอยู่ มองถึงเรื่องสวัสดิการก็ ถือว่าใช้ได้นะ ข้าราชการก็เบิกค่ารักษาพยาบาลจากงบ อบต. ลูกจ้างก็มีประกันสังคมที่ อบต.จ่าย สมทบให้ จากที่เห็นๆ การประเมินผลงาน อบต.ก็จะผ่านกันทุกปี จะอยู่ในระดับดี”

นางสาววิวิญษ์ สารชาติ

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างมากในการให้สัมภาษณ์ครั้งนี้

ปิดการสัมภาษณ์ เวลา 19.30 น.

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ประกอบการทำวิจัยเรื่อง “องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์
ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร”

ผู้วิจัย นางสาววิวิญษ์ สารชาติ
นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นายกฤษฎ์ แก้วรักษ์

ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม
 เพศ ชาย อายุ 51 ปี
 ระดับการศึกษา ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
 สถานที่ทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร
 วัน/เดือน/ปี – เวลา ที่สัมภาษณ์ สัมภาษณ์วันที่ 6 กรกฎาคม 2555 เริ่มสัมภาษณ์ เวลา 19.00 น.
 (สัมภาษณ์ที่งานศพในเขตตำบลท่าข้าม อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร)



ผู้สัมภาษณ์ นางสาววิวิญช์ สาธุชาติ

นางสาววิวิญช์ สาธุชาติ แนะนำตัวเองและชี้แจงวิธีการศึกษาในลักษณะแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ ท่าแซะ จังหวัดชุมพร ซึ่งคำสัมภาษณ์ที่ได้รับในวันนี้จะเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ต่อไป

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์โดยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) ความคิดเห็นเกี่ยวกับ
 องค์ประกอบสมรรถนะ

บันทึกข้อมูลการสนทนาในประเด็นการสัมภาษณ์

คำถาม.- นางสาววิวิญช์ สาธุชาติ

ในฐานะท่านเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ ในด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านเจตคติ อย่างไร

คำตอบ.- นายกฤษฎ์ แก้วรักษ์

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ ในด้านความรู้

สรุปโดยรวม “ส่วนตัวนายเองเห็นว่าความรู้เป็นสิ่งสำคัญมากต่อการทำงาน ถ้าได้รับเลือกตั้งมาใหม่ก็จะเรียนต่อเหมือนกัน ใน อบต.นายกก็ให้การสนับสนุนให้เรียนต่อกันทุกคน จะได้คนที่มีคุณภาพมาทำงานให้กับตำบลด้วย”

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ ในด้านทักษะ

สรุปโดยรวม “ทักษะคือการฝึกฝนในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ตามความสามารถ เพื่อให้เกิดความชำนาญในการทำสิ่งนั้นๆ หากบุคลากรในองค์กรมีทักษะในการปฏิบัติงาน”

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ ในด้านเจตคติ

สรุปโดยรวม “เจตคติเป็นเรื่องทัศนคติข้างในตัวตนแต่ละคน ส่วนตัวนายเองอยากให้พนักงานมีความมั่นใจในอาชีพ รู้สึกมั่นคงใน อบต. เพราะมีผลมากต่อการพัฒนางานใน อบต. จะทำให้มีแรงผลักดัน แรงกระตุ้นในการทำงานให้ออกมาดี”

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์โดยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล

อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

บันทึกข้อมูลการสนทนาในประเด็นการสัมภาษณ์

คำถาม.- นางสาววิริยชัช สาธุชาติ

ในฐานะท่านเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในด้านมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ มาตรการหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ ด้านผลการดำเนินงานอย่างไร

คำตอบ.- นายกฤษณ์ แก้วรักษ์

1. ความคิดเห็นใน ด้านมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์

สรุปโดยรวม “อบต.ก็กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องยึดหลักคุณธรรม ความไม่ลำเอียง มีเหตุผลสร้างมาตรฐานของงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน”

2. ความคิดเห็นใน ด้านปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

สรุปโดยรวม “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน อบต. จะต้องมีการกำหนดนโยบายในการบริหารบุคลากร วางกฎ กติกาให้ใช้ร่วมกัน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ตนเองตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ แต่เท่าที่เห็นมาเกือบทุก อบต.จะมีแผนอัตรากำลังพนักงานอยู่แล้ว แผนอัตรากำลังมันจะเป็นแนวทางในการควบคุมการจ้างคนให้เหมาะสม”

3. ความคิดเห็นใน ด้านมาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ

สรุปโดยรวม “ทาง อบต.ของผมน จะมีมาตรฐานจากส่วนกลางกำหนดเป็นตัวชี้วัด มาให้วัดระดับอยู่แล้ว อบต.ก็ทำตามมาตรฐานตรงนั้น แล้ววัดเป็นคะแนนร้อยละ มีการจัดทำแผน อัตรากำลัง มีการถ่ายทอดความรู้ระหว่าง อบต.ต่างๆ”

4. ความคิดเห็นใน ด้านผลการดำเนินงาน

สรุปโดยรวม “มองถึงตอนนี้พนักงาน อบต.ยังขาดคนที่มีความรู้อยู่มาก ก็จะมีการส่งเสริมให้ได้เรียนกันทุกคน พนักงานก็มีความภูมิใจในหน่วยงาน พึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม การทำงาน อบต.ก็จะมีผลการดำเนินงานที่บรรลุพันธกิจ”

นางสาววิวิญษ์ สาธุชาติ

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างมากในการให้สัมภาษณ์ครั้งนี้

ปิดการสัมภาษณ์ เวลา 20.30 น.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นางสาววิวิญษ์ สาธุชาติ
วัน เดือน ปีเกิด	1 กุมภาพันธ์ 2522
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2547 จบการศึกษาปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการเงิน และการธนาคาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประวัติการทำงาน	พ.ศ.2548-2550 เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี องค์การบริหารส่วนตำบล ปากหมาก อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

พ.ศ.2550-2552 เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

พ.ศ.2552-2553 เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ องค์การบริหารส่วนตำบล
สองพี่น้อง อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

พ.ศ.2553-ปัจจุบัน บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสองพี่น้อง
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

สถานที่ติดต่อ

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลสองพี่น้อง อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร
86140 โทรศัพท์ 0-7751-0898 โทรสาร 0-7751-0899
โทรศัพท์มือถือ 0-8921-92249