



การนำเสนอโครงการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานระดับชาติของนักศึกษา
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 1/2561
วันที่ 15 กันยายน 2561
ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

**แนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เมือง
และมหานครของไทย กรณีศึกษา : กรุงเทพมหานคร, เมืองพัทยา และ
เทศบาลตำบลบางพระ
อาคาร พงศ์ศุภกุล¹, หัซซากร วงศ์สายัณห์²**

^{1,2}แขนงวิชา การปกครองท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารองค์กร ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดี ย่อมต้องมีการบริหารงานภายในที่ดีด้วยเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น เพราะเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนในแต่ละท้องถิ่น การบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตเมือง กรุงเทพมหานคร พัทยา และเทศบาลตำบลบางพระ ซึ่งจะมีการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมักจะมีปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งวิธีการศึกษาเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากการวิเคราะห์ เอกสาร หนังสือและเว็บไซต์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตเมือง กรุงเทพมหานคร พัทยา และเทศบาลตำบลบางพระ และใช้วิธีการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องในเรื่องการบริหารงาน จากผลการวิจัยพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเหมือนและแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในแต่ละแห่ง

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, บำเหน็จ บำนาญ, ระบบอุปถัมภ์



การนำเสนอโครงการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานระดับชาติของนักศึกษา
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 1/2561
วันที่ 15 กันยายน 2561
ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

The Guidelines in Personal Management of the Local Government Organization in Thailand Urban and Metropolitan Areas – Case Study: Bangkok, Pattaya and the Sub-District Municipal of Bangpra

Akorn Pongsugon¹, Hatchakorn Vongsayan²

^{1,2}The Local Government Branch of the Faculty of Humanities and Social Sciences
in Suan Sunandha Rajabhat University

ABSTRACT

The human resource administration in the local government organizations in the areas of Bangkok, Pattaya and the sub-district municipal of Bangpra of which this research would make a comparative study on the human resource administration in the local government organizations, and it was found that problems and difficulties were always in the human resource administration in the local government organizations. The research methodology was a qualitative research by studying from the analysis of different documents, books and web-sites concerning the human resource administration in the local government organizations in the urban areas of Bangkok, Pattaya and the sub-district municipal of Bangpra. The tool used in this study was the interview of the people concerning the administration.

Keywords : The human resource administration, pension, the patronage system



การนำเสนอโครงการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานระดับชาติของนักศึกษา
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 1/2561
วันที่ 15 กันยายน 2561

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่ตรงกับความต้องการขององค์กรเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร เป็นการใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันเพื่อการจัดการทรัพยากรที่มีความคุ้มค่าให้ได้มากที่สุด ในองค์กร กลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปตามเวลา และสถานการณ์ จึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงตลอดเวลา และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลง

ในการบริหารองค์กรให้บรรลุตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญยิ่งและท้าทายความสามารถของผู้บริหาร เนื่องจากกระทำได้ค่อนข้างยากเพราะมีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพล เช่น ระบบอุปถัมภ์ ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน เป็นต้น กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1. การจัดหาคนเข้าทำงาน 2. การฝึกอบรมและการพัฒนา 3. การเสริมสร้างแรงจูงใจ และ 4. การรักษาคนในองค์กร (Aiyavi Veerapanpong, 2017) โดยทุกขั้นตอนต้องกระทำตามลำดับและต่อเนื่องจึงจะทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ประสบผลสำเร็จ เริ่มต้นจากการสรรหาและสิ้นสุดที่การรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป จนกระทั่งเกษียณอายุโดยไม่ให้เกิดการขาดงาน โอน ย้าย ละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงต่อเวลา ฯลฯ ซึ่งจะส่งผลต่อความสูญเสีย ความสิ้นเปลืองในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในที่สุด

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย แบ่งการปกครองออกเป็น 5 รูปแบบ ได้แก่ 1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด(อบจ.) 2. องค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) 3. เทศบาล 4. กรุงเทพมหานคร และ 5. พัทยา จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาสนใจที่จะนำเสนอองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่เขตเมือง กรุงเทพมหานคร พัทยา และเทศบาล

กรุงเทพมหานคร เป็นเมืองหลวงและนครที่มีประชากรมากที่สุดของประเทศไทย เป็นศูนย์กลางการปกครอง การศึกษา การคมนาคมขนส่ง การเงินการธนาคาร การพาณิชย์ การสื่อสาร และความเจริญของประเทศ เป็นเมืองที่มีชื่อเสียงที่สุดในโลก ตั้งอยู่บนสามเหลี่ยมปากแม่น้ำเจ้าพระยา มีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่านและแบ่งเมืองออกเป็น 2 ฝั่ง คือ ฝั่งพระนครและฝั่งธนบุรี กรุงเทพมหานครมีพื้นที่ทั้งหมด 1,568.737 ตร.กม. มีประชากรตามทะเบียนราษฎรกว่า 5 ล้านคน ทำให้กรุงเทพมหานครเป็นเอกนคร (Primate City) มีผู้กล่าวว่า กรุงเทพมหานครเป็น "เอกนครที่สุดในโลก" เพราะมีประชากรมากกว่านครที่มีประชากรมากเป็นอันดับ 2 ถึง 40 เท่า

เมืองพัทยา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษแห่งหนึ่งในจำนวนสองแห่งของประเทศไทย ตั้งอยู่ในเขตอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีระดับเทียบเท่าเทศบาลนคร จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2521 (ราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ, 2521 : 1) เป็นเมืองท่องเที่ยวที่มีหาดทรายและชายทะเลซึ่งมีชื่อเสียงระดับนานาชาติ อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางตะวันออกเฉียงใต้ ประมาณ 140 กิโลเมตร ตั้งอยู่บนฝั่งทะเลทางทิศตะวันออกของอ่าวไทย โดยแบ่งส่วนภายในของ



การนำเสนอโครงการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานระดับชาติของนักศึกษา
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 1/2561
วันที่ 15 กันยายน 2561

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

เมืองเป็น 4 ส่วนได้แก่ พัทยาเหนือ พัทยากลาง
พัทยาใต้ และหาดจอมเทียน

เทศบาล เป็นรูปแบบการปกครองส่วน
ท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในประเทศไทยปัจจุบัน
แบ่งออกเป็น 3 ประเภทตามจำนวนประชากร
และรายได้ของเทศบาลนั้น ๆ 1. เทศบาลตำบล
ท้องถิ่นซึ่งมีการประกาศกระทรวงมหาดไทย ยก
ฐานะเป็นเทศบาลตำบล ประกาศกระทรวง
มหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตเทศบาล 2. เทศบาล
เมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด
หรือท้องถิ่นชุมชนที่มีประชากรตั้งแต่ 10,000 คน
ขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่
อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้ และซึ่งมีพระราช
กฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง พระราช
กฤษฎีกานั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาล และ
3. เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่นชุมชนที่มีราษฎร
ตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่
การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตาม
พระราชบัญญัตินี้ และซึ่งมีพระราชกฤษฎีกายก
ฐานะเป็นเทศบาลนคร พระราชกฤษฎีกานั้นให้
ระบุชื่อและเขตของเทศบาล การปกครองรูปแบบ
เทศบาลเป็นการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น
ดำเนินการปกครองตนเองตามระบอบ
ประชาธิปไตย เกิดขึ้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระ
จุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยเริ่มจากการจัดตั้ง
สุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ. 116 (พ.ศ. 2440) โดยมี
พระราชกำหนดสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ. 116 ใน
ส่วนภูมิภาค มีการตราพระราชบัญญัติจัดการ
สุขาภิบาลท่าฉลอม ร.ศ. 124 (พ.ศ. 2448) ขึ้นมี
วิวัฒนาการเรื่อยมา จนถึงปี พ.ศ. 2475 ได้มีการ
เปลี่ยนแปลงการปกครอง ได้มีการกระจายอำนาจ
การปกครองที่สมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น

การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญและ
สามารถที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินงาน
ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ โดยเฉพาะคุณภาพ
ของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพา
องค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มี
คุณภาพ มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้
ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เป้าหมายหลัก
ของการบริหารงานบุคคลนั้นจะมีลักษณะที่
สำคัญๆ อยู่ 4 ประการ คือ 1. การให้ได้มาซึ่ง
บุคคล 2. การพัฒนาบุคลากร 3. การบำรุงรักษา
ซึ่งบุคคล 4. การให้บุคคลพ้นจากงาน โดย
เป้าหมายทั้ง 4 ประการที่นี้จำเป็นต้องอาศัย
กิจกรรมหรือกระบวนการที่ต้องกระทำเพื่อให้
บรรลุถึงวัตถุประสงค์ โดยจะศึกษากรณีของ
กรุงเทพมหานคร พัทยา และเทศบาลตำบล
บางพระ เพราะเนื่องจากใน 3 พื้นที่นี้เป็นพื้นที่เขต
เมืองที่มีประชากรอยู่เป็นจำนวนมาก มีเศรษฐกิจ
และรายได้ที่สูง จึงอยากทราบถึงขั้นตอนการ
บริหารงานบุคคลในแต่ละองค์กรว่ามีการจัดการ
อย่างไร ข้อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลใน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และทำการศึกษาถึง
ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการจัดทำการบริหารงาน
บุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่
เขตเมือง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ เขตเมือง
กรุงเทพมหานคร พัทยา และเทศบาลตำบล
บางพระ
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลใน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตเมือง



การนำเสนอโครงการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานระดับชาติของนักศึกษา

ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 1/2561

วันที่ 15 กันยายน 2561

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

กรุงเทพมหานคร พัทยา และเทศบาลตำบลบางพระ

3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค การบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตเมือง กรุงเทพมหานคร พัทยา และเทศบาลตำบลบางพระ

วิธีการศึกษา

สำหรับการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตเมืองในประเทศไทย ประกอบด้วย เทศบาล พัทยาและกรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาเป็นรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และใช้วิธีการสัมภาษณ์ (Interview) บุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมด 3 แห่งคือ 1. กรุงเทพมหานคร 2. พัทยา และ 3. เทศบาลตำบลบางพระ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยหลักการคิดแล้วนำมาเปรียบเทียบความแตกต่าง ปัญหาและอุปสรรค แล้วนำมาสรุปอภิปรายผลเป็นภาพรวมของการศึกษาในลักษณะของการเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

การบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลบางพระ

จากการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เขตเมืองในประเทศไทยของเทศบาลตำบลบางพระ พบว่าการบริหารงานบุคคลในองค์กรมีการปฏิบัติตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ คือ

ในระยะแรกเป็นการสรรหาบุคคลเข้าทำงานที่มีการจัดทำแผนอัตรากำลังล่วงหน้า 1 ปี เป็น

แผนที่วิเคราะห์จากงานในองค์กรและงบประมาณต่างๆ จัดทำการสรรหาทำโดยวิธีการประกาศรับสมัครในตำแหน่งที่องค์กรต้องการ โดยที่จะเป็นพนักงานจ้างทั้งหมด ส่วนตำแหน่งข้าราชการจะเป็นการคัดเลือกของส่วนกลางที่สอบบรรจุที่กรมเทศบาลตำบลบางพระไม่มีส่วนรับผิดชอบในตำแหน่งนี้ พนักงานจ้างมี 3 ประเภท คือ

1. ประเภททักษะ ที่เคยทำงานหน้าทั่วไปมาแล้วอย่างน้อย 5 ปี จึงจะมีการปรับขึ้นมาเป็นประเภททักษะ 2. ประเภทคุณวุฒิ คือ บรรจุตามวุฒิปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 3. ประเภททั่วไป โดยการคัดเลือกของเทศบาลตำบลบางพระจะเป็นวิธีการทำข้อสอบและการสัมภาษณ์ โดยที่ทางเทศบาลตำบลบางพระเลือกวิธีการสัมภาษณ์ที่เป็นตำแหน่งพนักงานจ้าง แต่งตั้งคณะกรรมการจำนวน 3 – 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการของกองนั้นๆ ปลัด เจ้าหน้าที่ และเลขา

การฝึกอบรมและพัฒนาขององค์กร มีวิธีการปฐมนิเทศพนักงานในแต่ละตำแหน่ง และวิธีการที่ทางเทศบาลตำบลบางพระแตกต่างและไม่เหมือนที่อื่น คือ การจัดทำสมุด ก.พ.7 ที่เป็นตัววัดพนักงานทั้ง 7 กอง โดยในตัวชี้วัดจะมีทั้งหมด 10 หลักสูตร ที่ใช้เป็นตัววัดพนักงานในด้านต่างๆ เช่น การแต่งกาย การมาสาย การไม่เคารพกฎหมาย อ่าน เขียน เรียนรู้ เป็นตัวชี้วัดที่ใช้เวลาประเมิน 8 เดือน และในเดือนที่ 9 จะเป็นการประเมินความดีความชอบของแต่ละกอง เป็นการแข่งขันกันว่ากองไหนจะได้คะแนนมากกว่า เป็นระบบที่มีการจัดทำตัวชี้วัดที่เป็นการให้คะแนนทั้งหมดจากหนึ่งพันคะแนน

การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กร มีการเลื่อนขั้น ให้สวัสดิการ ประกันสังคม ขอบทุน



การนำเสนอโครงการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานระดับชาติของนักศึกษา

ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 1/2561

วันที่ 15 กันยายน 2561

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

เรียนต่อ การให้บำเหน็จและบำนาญ [Ubonrat Payon (สัมภาษณ์) April 4, 2018]

การบริหารงานบุคคลเมืองพัทยา

แบ่งพนักงานออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1. พนักงานข้าราชการ
2. พนักงาน ครู
3. ลูกจ้างประจำ
4. พนักงานจ้าง

สมัยก่อนบุคลากรมาจากการแข่งขันเปิดรับสมัครจากบุคคลทั่วไปเข้ามาแข่งขัน มีการจัดตั้งคณะกรรมการเข้ามาคัดเลือก สำหรับตำแหน่งที่ขาดแคลน จะวิธีการคัดเลือกโดยจะมีคณะกรรมการคณะหนึ่งชื่อว่าคณะกรรมการเมืองพัทยา ที่มาเพื่อพิจารณาเห็นชอบว่าคัดเลือกได้ใครเข้ามาทำงานในองค์กร ถูกต้องตามกระบวนการหรือไม่ ถ้าถูกต้องก็รับเข้าทำงานตามอัตรา ในกรณีของลูกจ้างประจำรัฐบาลมีนโยบายจะยกเลิกเพื่อที่จะประหยัดงบประมาณ ถ้าตำแหน่งงานไหนของลูกจ้างประจำ หมดอายุงานหรือลาออกเกษียณก็จะทำการยุบตำแหน่งนั้นทันที สุดท้ายก็คือมีการหาตำแหน่งแทนลูกจ้างประจำ คือพนักงานจ้างถ้าเป็นพนักงานส่วนกลางเรียกว่าพนักงานราชการ แต่ระบบท้องถิ่นจะเรียกว่าพนักงานจ้าง

พนักงานจ้างแบ่งออกเป็นหลายกลุ่ม

1. ผู้มีคุณวุฒิ
2. ผู้มีประสบการณ์ หมายถึง ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี
3. กลุ่มพนักงานจ้างทั่วไป เป็นประเภทใช้แรงงาน รับเข้ามาโดยไม่สนใจคุณวุฒิ เช่น ทำสวน เก็บขยะ

สองกลุ่มแรก ถ้าประเมินผลปฏิบัติงานผ่านจะให้จ้างได้ไม่เกิน 4 ปี แต่เมืองพัทยา จะเลือกจ้างปีต่อปีก็ได้ หรือจ้างหกเดือนก็ได้ ทุกปีจะมี

การประเมินต่อสัญญาจ้างและมีการพิจารณาขึ้นเงินเดือน การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน หากคนเข้ารับตำแหน่งที่เราต้องการ คุณวุฒิที่ต้องการ ก่อนการสรรหาบุคคลต้องมีการวางแผนก่อนการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี การวางแผนว่าในอนาคตจะใช้คนประเภทไหน ปีถัดไปขาดคนในตำแหน่งอะไรบ้าง ก็จะต้องวางแผนก่อนการสรรหาเพื่อจะกำหนดคนที่จะเข้ามาทำงานได้ การจะสรรหาบุคคลนอกจะมีการวางแผนอัตรากำลังแล้วต้องมียงบประมาณในการจ้างคนด้วย

การสรรหามีหลายรูปแบบ

1. การสอบแข่งขัน สอบภาค ก. ข. ค.
2. การคัดเลือก กรณีพิเศษ นักเรียนทุน เช่น ทุนทันตแพทย์ เรียน 6 ปี ใช้ทุน 3 ปี คัดเลือกตามตำแหน่งที่ขาดแคลน การคัดเลือกจากการสัมภาษณ์ ดูบุคลิกภาพ ดูเกรดเฉลี่ยสะสมหรือการทดลองงานได้
3. คัดเลือกในตำแหน่งสูงขึ้น (ตำแหน่งที่มีอยู่แล้ว) เลื่อนจากตำแหน่งเดิมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ยกตัวอย่างเช่น จากตำแหน่งปฏิบัติการเป็นชำนาญการ
4. คัดเลือกเพื่อรับโอนแล้วแต่กรณี เอาคนจากต่างศูนย์ราชการ เช่น จากพัทยาารับโอนจากเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ฝ่ายพัฒนามีหลายรูปแบบมี ทั้งการจัดอบรมเองและการจัดอบรมนอกสถานที่ รูปแบบพัฒนาเอง คือมีการจัดอบรมพัฒนาเองการจัดอบรมเองที่เชิญวิทยากรจากภายนอก เข้ามาอบรมในสถานที่ของเราเองและการจัดอบรมนอกสถานที่ มีการจัดประชุมในสถานที่ของเราเอง ข้อเสีย คือไม่ค่อยมีบุคลากรอยู่ฟังบรรยายจนจบและคนในองค์กรแต่ละตำแหน่งมีจำนวนคนน้อย จึงไม่คุ้ม



การนำเสนอโครงการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานระดับชาติของนักศึกษา

ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 1/2561

วันที่ 15 กันยายน 2561

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ค่าจ้างวิทยากร ส่วนการอบรมนอกสถานที่ที่จะไม่สามารถออกไปที่อื่นได้ ก็จะทำให้ความสนใจและเข้าร่วมฟังอบรมมากขึ้น ข้อเสีย คือ ใช้งบประมาณและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เข้าสถานที่ ค่าอาหาร และค่าวิทยากรสูง และรูปแบบที่มีการส่งคนไปอบรมตามสถานที่ที่รัฐบาลจัดขึ้น มีรุ่นที่สอน น้อย มีการให้เลื่อนตำแหน่งและให้ค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน จัดคนลงให้ตรงตามตำแหน่งใช้งานตามตำแหน่งตามทฤษฎีของ Frederic W. Taylor: put the right man on the right job

ประเมินพนักงานเพื่ออบรม มีการสำรวจความต้องการการจัดอบรม การจัดอบรมครั้งผ่านๆมา ก็จะมีการให้กรอกความเห็นว่าการจะอบรมด้านไหนก็จะรวบรวมความเห็นทั้งหมดมาสรุปในเรื่องของการอบรมจะมากู้กับแผนอัตรากำลัง 3 ปี เท่ากัน เราวางแผนอัตรากำลังความต้องการของเรา ต้องการเข้ามาก็ต้องมีแผนการพัฒนาบุคลากร เอาคนเข้ามาก็ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น โครงสร้างการอบรมจะไปด้วยกัน มีการประเมิน สองครั้งต่อปี มีการประเมินใครเด่นใครด้อยเรื่องอะไร ทำรายชื่อที่ต้องการ และก็จะส่งไปอบรมเรื่องที่ด้อย และก็จะมีการประเมินเรื่อยๆ ถ้ายิ่งไม่ผ่าน หรือไม่มีการพัฒนา ก็จะมีการเชิญออก แต่ส่วนใหญ่จะทนการประเมินไม่ไหวแล้วลาออกเอง

อุปสรรคที่เกิดในแต่ละฝ่ายมีบุคลากรไม่พอทำงาน ปัญหาคือ คนหนึ่งรับผิดชอบงานน้อย เช่น คนเดินหนังสือก็จะทำแค่เดินหนังสืออย่างเดียว ไม่ค่อยมีปัญหาเรื่องของคนทะเลาะกันเอง มีปัญหาเรื่องทำงานไม่ถูกระเบียบ เพราะในบางที่มีระเบียบการที่ออกมาใหม่ คนยังไม่รู้ก็จะทำผิด

ถ้าเป็นเรื่องของการทุจริต จะมีการตรวจสอบจากภายนอกเข้ามาตรวจสอบ (Wikipedia, ม.ป.ป.)

การบริหารงานบุคคลกรุงเทพมหานคร

ในระยะแรกของการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร จะต้องจัดทำการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ไว้ล่วงหน้า โดยการวางแผนจะต้องวิเคราะห์ทบทวนพิจารณาจากหน้าที่ภารกิจ และรวมถึงการใช้กำลังคนหรือปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน การใช้กำลังคนในภาพรวมของส่วนราชการ เช่น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว วางแผนการกำหนดตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งใดจะขาดคนทำงาน หรือตำแหน่งงานใดจะต้องทำการพัฒนา การกำหนดค่าใช้จ่ายงบประมาณ ในการจ้างบุคลากร ให้สามารถใช้งบประมาณด้านบุคคลได้อย่างเหมาะสม ไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือก็คือไม่ทำให้งบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลสูงกว่างบประมาณที่ส่วนราชการได้รับ

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของกรุงเทพมหานคร ทำโดยวิธีการ การสอบแข่งขัน และการคัดเลือก

การสอบแข่งขันจะมีสำนักงาน ก.ก. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน จะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบที่เหมาะสม วัดความรู้ความสามารถของบุคคล โดยข้อสอบจะมีทั้งข้อเขียนและสอบภาคปฏิบัติ

การคัดเลือก การรับบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการในกรณีพิเศษโดยไม่ต้องสอบแข่งขัน เป็นตำแหน่งสำหรับคุณวุฒิการศึกษา

ซึ่งการเลือกสรรทั้ง 2 รูปแบบนี้จะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่เหมาะสม มีการกำหนด



การนำเสนอโครงการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานระดับชาติของนักศึกษา
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 1/2561
วันที่ 15 กันยายน 2561

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

มาตรฐานทั้งด้านเทคนิคและวิธีการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้กับกรุงเทพมหานคร โครงสร้างและประเภทตำแหน่งของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

1. ทัวไป
2. วิชาชีพ/เชี่ยวชาญเฉพาะ ตาม พระราชกฤษฎีกา
3. บริหารระดับกลาง/บริหารระดับสูง ตาม พระราชกฤษฎีกา

ข้าราชการกรุงเทพมหานคร มี 3 ประเภท คือ

1. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร
3. ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา

บุคลากรกรุงเทพมหานคร มี 2 ประเภท คือ

1. ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
2. พนักงานกรุงเทพมหานคร

การพัฒนาบุคลากรในองค์กร กรุงเทพมหานคร ได้จัดทำโครงการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงาน โดยจัดทำโครงการประเมิน ปีละ 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ระยะที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน มีการกำหนดตัวชี้วัด เป้าหมายการประเมินที่ชัดเจน เพื่อนำผลของการประเมินการปฏิบัติไปใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ (เลื่อนเงินเดือน) ตามมาตรฐานและหลักความเป็นธรรม มีการมีฝึกอบรม เปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้ด้วยตัวเอง จัดการความรู้ พัฒนาผลงานและการพัฒนาด้วยตัวเอง สร้างเส้นทางการพัฒนาในสายอาชีพ เป็นต้น

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร มีนโยบายให้มีการผลักดันกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบค่าตอบแทน ให้สอดคล้องและเกิดผลลัพธ์สูงสุดต่อองค์กร

การรักษาบุคลากรในองค์กร มีการให้ค่าตอบแทนที่เป็น เงินเดือนที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนการปฏิบัติงานจ่ายแบบรายเดือน เป็นรายได้ประจำ และค่าจ้างที่จ่ายเป็นรายชั่วโมง นอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ยังส่งเสริมให้มีสวัสดิการ ที่เป็นสิ่งที่จะช่วยเหลือในการครองชีพและเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจ และผลประโยชน์แก่ลูก เป็นเงินหรือสิ่งของเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ตอบแทนการทำงาน เป็นสินน้ำใจหรือจูงใจให้ตั้งใจทำงานและเพื่อรักษาบุคลากรในองค์กร

สิทธิประโยชน์ในระหว่างทำงานและพ้นจากการทำงานไปแล้ว สิทธิประโยชน์ระหว่างทำงาน เช่น สิทธิการลา เงินสวัสดิการรักษาพยาบาล การศึกษาของบุตร ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา เป็นต้น ส่วนสิทธิประโยชน์ที่พ้นจากการทำงานไปแล้ว ก็คือ บำเหน็จ ที่เป็นเงินก้อนจ่ายครั้งเดียว และบำนาญ ที่จ่ายให้เป็นรายเดือนและรวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นๆ (Wikipedia, ม.ป.ป.)

เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลระหว่างเทศบาลตำบลบางพระ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

จากการศึกษาแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เมืองและมหานครของไทย : กรณีศึกษา



การนำเสนอโครงการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานระดับชาติของนักศึกษา

ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 1/2561

วันที่ 15 กันยายน 2561

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

กรุงเทพมหานคร, พัทธยา และเทศบาลตำบล บางพระพบว่ามีความเหมือนกัน ในส่วนของการ รับคนเข้าหน่วยงานในตำแหน่งพนักงานราชการ ซึ่งทั้งสามหน่วยงานต่างก็ได้รับคนในตำแหน่ง ราชการ โดยการสอบแข่งขัน ก.พ. จากส่วนกลาง เพื่อวัดความรู้ ความสามารถของผู้สมัครเข้า ทำงาน วิธีสอบมี 3 ภาค คือภาค ก. เป็นการสอบ วัดระดับความรู้ทั่วไป ภาค ข. เป็นการสอบวัด ระดับความรู้เฉพาะตำแหน่ง และ ภาค ค. เป็น การสอบความเหมาะสมกับตำแหน่งโดยการ สัมภาษณ์ โดยท้องถิ่นไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วม

การวางแผนอัตรากำลังคนของทั้ง 3 แห่ง ไม่สามารถกำหนดค่าแรงบุคลากรเกินร้อยละ 35 ของรายได้ ซึ่งเป็นข้อกำหนดจากส่วนกลาง

ในส่วนของการจูงใจด้วยการให้ สวัสดิการ หรือการมอบบำเหน็จบำนาญเมื่อพ้นสภาพการ ทำงานเมื่ออายุเกินตามที่กฎหมายได้กำหนดจะ เหมือนกันทั้ง 3 แห่ง จะเห็นได้ว่ามีความเป็น อิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการ คลังนั้น ถูกจำกัดจากส่วนกลาง ถึงจะเป็นการตั้ง กฎหมายค่าแรงบุคลากรไว้ เพื่อให้ประโยชน์และ เงินกลับคืนสู่ประชาชน

ในส่วนของความแตกต่างกันในแต่ละที่ คือ การรับพนักงานจ้าง เพราะไม่ว่าจะเป็นเทศบาล ตำบลบางพระ เมืองพัททยาและกรุงเทพมหานคร ต่างก็สามารถเปิดรับบุคลากรในส่วนหนึ่งของพนักงาน อัตราจ้างได้ด้วยตนเอง ซึ่งพวกเขาจะมีความต้องการคนที่แตกต่างกันตามแต่ภาระหน้าที่ ของเขา ซึ่งจะรับคนจำนวนเท่าใด ฝ่ายใด จะอยู่ ในแผนอัตรากำลังคนทั้งสิ้น แต่วิธีการจะแตกต่างกันไป พัทธยาจะพิเศษกว่าตรงที่มีการสอบ สมรรถภาพร่างกายด้วย ไม่ว่าจะเป็นต้นพื้น ซิท อัพ วิ่ง 800 เมตร และว่ายน้ำ เพราะถ้าหาก

บุคลากรมีความพร้อมทางด้านร่างกายใน การปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การทำงานด้วย

ความแตกต่างของการประเมินในแต่ละที่ โดยพัททยาจะมีการประเมินที่ดึงเอารูปแบบของ เอกชนมาใช้ เช่น ประเมินประสิทธิภาพการ ทำงาน ความเร็วในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ลดขั้นตอน ไปจนถึงปริมาณงานที่ได้รับเทียบเป็น ปีต่อปี ซึ่งถ้าหากทำงานได้ลดลง ก็จะส่งผลต่อ หน้าที่การงานและเงินเดือน หรือรายได้ไม่ถึงต่อ สัญญาการจ้างในปีต่อไป อีกทั้งยังมีการประเมิน สมรรถภาพร่างกายด้วย เช่น ซิทอัพ ต้นพื้น วิ่ง 800 เมตร และว่ายน้ำ ถ้าหากร่างกายทรุดโทรม ไม่ผ่านการประเมิน ก็จะไม่ต่อสัญญาจ้างใน ปีต่อไป

ส่วนเทศบาลตำบลบางพระ มีการประเมิน ตัวชี้วัด ซึ่งจะมีรูปแบบเป็นการแข่งขันกัน ใน องค์กร แต่ละกองจะแข่งขันกัน ทั้งด้านกฎระเบียบ วินัย การทำงาน เครื่องแต่งกาย รวมไปถึงการ เรียนรู้ ซึ่งแต่ละตัวชี้วัดจะมีคะแนนเก็บ 1,000 คะแนน โดยการจ้างคณะกรรมการประเมินจาก ภายนอกเข้ามาทำการประเมิน ถ้าหากกองใดขณะ จะมีรางวัลมอบให้ทั้งประกาศนียบัตร โล่รางวัล รวมจนถึงเงินรางวัล และการได้รับโบนัสหรือการ ขอความอนุเคราะห์ทั้งด้านการศึกษาด้วย เป็นการ ประเมินที่มีการจูงใจในการทำงานไปในตัวเอง และสร้างการทำงานเป็นทีมที่ต้องช่วยเหลือกัน ด้วย

ส่วนกรุงเทพมหานคร จะมีการประเมิน ประจำปี แต่จะมีลักษณะการเปรียบเทียบด้วย เพราะกรุงเทพมหานครมีการแบ่งพื้นที่ออกเป็น เขตถึง 50 เขต ดังนั้นแต่ละเขตก็จะมีประเมิน ของแต่ละเขต และการประเมินแบบภาพรวมของ



การนำเสนอโครงการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานระดับชาติของนักศึกษา

ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 1/2561

วันที่ 15 กันยายน 2561

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

กรุงเทพมหานคร ซึ่งการประเมินจะส่งผลต่อขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เป็นการจูงใจอีกในลักษณะของเงิน

ซึ่งจะเห็นได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรของตนเอง เพราะสามารถเปิดรับคนเองได้ ถึงจะไม่ใช่ทุกตำแหน่งหรือไม่ถึงกับสามารถกำหนดเองได้เลยทุกอย่าง แต่ก็ยังมีอิสระในระดับหนึ่งที่สามารถตัดสินใจรับหรือไม่รับบุคลากรใด [Chalermchai Soapan, Charlie Duangdao (สัมภาษณ์) April 4, 2018]

ปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานบุคคล

ปัญหาของการบริหารงานบุคคลจากกรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถูกจำกัดจากส่วนกลางตามกฎหมายว่า ค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ได้ไม่เกินร้อยละ 35 % ของรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงทำให้ท้องถิ่นไม่สามารถจ้างพนักงานหรือบุคลากรได้ตามความต้องการ เช่น เมืองพัทยา เพราะการเป็นพื้นที่พิเศษด้านเศรษฐกิจ เมืองพัทยาจึงต้องการพนักงานที่มีความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ เพื่อมาทำงานแต่การจ้างจะใช้ต้นทุนสูง ซึ่งยิ่งค่ามีความสามารถสูงค่าจ้างก็ยิ่งแพง ทำให้ในการจ้างคนมีความสามารถสูง 1 คน อาจจะจ้างแรงงานมาเพื่อทำงานต่างๆได้ถึง 3 - 4 คน ถ้าหากจ้างพนักงานมีความสามารถสูงก็อาจส่งผลให้งานหรือกิจกรรมต่างๆ เกิดความล่าช้าหรือคนไม่พอต่อจำนวนงานได้พนักงานไม่สามารถทนต่อการประเมินได้ หรือไม่ยากที่จะเข้ารับการประเมิน ถึงจะส่งผลต่อการพัฒนาตัวพนักงานเองเพราะการประเมินส่งผลต่อเงินเดือนหรือโบนัสของพนักงาน

ปัญหาของเงินบำเหน็จและบำนาญและสวัสดิการจากการพ้นสภาพ เพราะเงินเหล่านี้ถูกใช้ในอัตราที่สูงพอสมควร ซึ่งการจูงใจในรูปแบบนี้เปรียบเสมือนดาบสองคม เพราะถึงจะดึงดูดให้คนเก่งคนมีความสามารถเข้ามาทำงาน แต่ก็เพิ่มภาระทางการคลังกับท้องถิ่นไปในตัวด้วย

สรุปและอภิปรายผล

การบริหารงานบุคคล ในกรณีตัวอย่างที่ได้ทำการศึกษาและอภิปรายไปในข้างต้นนั้น มีความเหมือนกันและแตกต่างกัน ความเหมือนกันของทั้งสามก็คือ พนักงานราชการที่มาจากการสอบ ก.พ. ซึ่งท้องถิ่นไม่มีส่วนร่วมในการจัดการสอบแต่อย่างใด ส่วนกลางเป็นผู้กำหนดและจัดการสอบ ท้องถิ่นทั้งสามแห่งจะมีการประเมินประจำปีเหมือนกัน ซึ่งจะมีตัวชี้วัดตามที่ส่วนกลางกำหนด สวัสดิการและการพ้นสภาพปฏิบัติตามกฎหมายเหมือนกัน ซึ่งความแตกต่างของแต่ละท้องถิ่นคือ การรับพนักงานจ้างโดยแต่ละท้องถิ่นสามารถกำหนดวิธีรับได้ การประเมินท้องถิ่นแต่ละแห่งสามารถจัดการการประเมินเพิ่มขึ้นในองค์กรได้ เช่น เทศบาลตำบลบางพระ การพัฒนาหรือรูปแบบการพัฒนา รวมไปถึงการจูงใจเพื่อธำรงรักษาพนักงานของตนเองสามารถออกแบบเองและบริหารจัดการเองได้ ทั้งนี้ทั้งนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งว่าจะสามารถจัดทำแผนการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่หรือปัญหาของท้องถิ่นแต่ละแห่ง อีกทั้งปัญหาจากการกำหนดไม่ให้อำนาจท้องถิ่นจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนได้เกิน 35% ของรายรับยังทำให้ไม่สามารถจ้างบุคลากรที่มีความสามารถสูงเพื่อมาทำงาน เพราะยังมี



การนำเสนอโครงการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานระดับชาติของนักศึกษา
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 1/2561
วันที่ 15 กันยายน 2561

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ความสามารถสูงยิ่งส่งผลให้ต้องจ่ายค่าตอบแทนที่
สูงตามไปด้วย และเงินบำเหน็จบำนาญที่ต้องจ่าย
ก็ยิ่งเป็นภาระต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย
เพราะเงินในส่วนที่ต้องจ่าย สามารถนำไปทำ
อย่างอื่นได้อีกมากมาย

ข้อเสนอแนะ

1. ควรจะเพิ่มความเป็นอิสระให้แก่องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะแต่ละท้องถิ่นก็มี
ความต้องการ หรือปัญหาที่แตกต่างกัน การที่ถูก
จำกัดในด้านการบริหารงานบุคคล ย่อมส่งผลให้
ไม่สามารถแก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความ
ต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้
2. ลดการจ่ายเงินบำเหน็จหรือบำนาญลง
เพื่อลดภาระการใช้จ่ายเงินขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- Chalermchai Soapan Head of Recruitment,
Packing and Appointment Interview
April 4, 2018.
- Charlie Duangdao Director Interviews,
April 4, 2018.
- Office of the Bangkok Metropolitan
Administration <http://www.bangkok.go.th/csc>
- Aiyavi Veerapanpong Human Resource
Management in Local Government
Organizations.
- Ubonrat Payon Chief of Staff Interviews,
April 4, 2018.
- Wikipedia.
<https://en.wikipedia.org/wiki/Bangkok>
Pattaya. <https://en.wikipedia.org/wiki/Pattaya>
City.