

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองแบบประชาธิปไตย ให้ความสำคัญกับการปกครองตนเอง หรือ การปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Government) เป็นอย่างมาก เพราะถือว่าเป็นสัญลักษณ์ อีกประการหนึ่งของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย รูปแบบการปกครองท้องถิ่น ดังกล่าว เกิดจากการนำเอาหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) มาใช้ โดยรัฐบาล กลางมอบอำนาจให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครอง และจัดกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง ท้องถิ่นสามารถกำหนดวิถีชีวิตของท้องถิ่น โดยคนของท้องถิ่น ตาม ความประสงค์ของท้องถิ่น สำหรับประเทศที่พัฒนาแล้วรัฐบาลกลางถือว่าการเสริมสร้าง ความเข้มแข็งแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการสร้างความเข้มแข็งแก่ประเทศ เพราะ ทำให้มีนโยบายสาธารณะที่มีประสิทธิภาพและเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น นอกจากนี้ การปกครองส่วนท้องถิ่นยังเป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ช่วยลดการติดขัดของ การดำเนินการแบบเดิม ซึ่งมีศูนย์กลางอยู่ที่ส่วนกลาง ช่วยปรับปรุงและเร่งการดำเนินงาน ของรัฐ รวมทั้งกระตุ้นให้ท้องถิ่นมีการริเริ่มดำเนินการใหม่ ๆ ด้วย (สัมฤทธิ์ สุขสงค์. 2545 : 1)

ในบทบัญญัติภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 กำหนดกรอบ แนวคิดการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้บัญญัติไว้ในหมวด 14 รวม 10 มาตรา ตั้งแต่มาตราที่ 281 ถึงมาตรา 290 สรุปได้ว่า รัฐจะต้องให้ความสำคัญ เป็นอิสระ แก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ โดยรัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็น ภายใต้กรอบ ของกฎหมายและเพื่อการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมี

กฎหมายที่มีความสำคัญอีกฉบับหนึ่งคือ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กฎหมายฉบับนี้ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากได้มีการกำหนด สาระสำคัญในการกระจายอำนาจทางการคลัง โดยกำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา 4 ปี คือภายในปี 2553 รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศประกอบด้วย องค์การบริหาร ส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา เป็นท้องถิ่นที่มีการปกครองรูปแบบพิเศษ

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบล่าสุด โดยมีวิวัฒนาการมาจากสภาตำบล เหตุที่มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นมาใหม่นั้น เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นให้มากขึ้น จึงได้พิจารณาปรับปรุง กฎหมายเกี่ยวกับสภาตำบลที่มีอยู่เดิม และได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยให้ยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ที่ กำหนดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เรียกว่า “องค์การบริหารส่วนตำบล” ซึ่งปัจจุบัน ได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล จนถึง ปัจจุบัน ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2546) โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งโดยแท้จริงคือเพื่อให้้องค์การ บริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและ วัฒนธรรมและอำนาจอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด มีบุคลากร ทรัพยากร และมีงบประมาณ ในการบริหารเป็นของตัวเอง มีความเป็นอิสระในการบริหารกิจการทั้งปวง ภายใต้ บทบัญญัติแห่งกฎหมาย (สถาบันดำรงราชานุภาพ. 2542 : 101)

จากสภาพการณ์ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัด มหาสารคาม มีทั้งหมด 13 แห่ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคามได้ให้ความเห็นชอบกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วน ตำบลให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง จำนวน 13 แห่ง โดยกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการในภาพรวมออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล ส่วนการคลัง และส่วนโยธา แต่ปัจจุบันได้มี้องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง เพิ่มขึ้น และได้มีการปรับโครงสร้างส่วนราชการเพื่อให้เหมาะสมและครอบคลุมภารกิจ และอำนาจหน้าที่ บางแห่งอาจมีการจัดตั้งส่วนราชการเพื่อให้เหมาะสม และครอบคลุม

ภารกิจและอำนาจหน้าที่และตามความจำเป็น เช่น ส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนสวัสดิการสังคม ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนส่งเสริมการเกษตร โดยแต่ละแห่งจะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลสูงสุดไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละขนาดจะสามารถกำหนดตำแหน่ง หรือจ้างพนักงานจ้างได้โดยการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและ เงินค่าจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละ 40 ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ไม่ได้ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคามหลายแห่ง มีการกำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างที่ไม่เหมาะสมกับงาน และ ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มขึ้นได้ตามความต้องการ และมีความจำเป็นต้องใช้คน ที่มีความรู้ความสามารถในด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ และบางแห่งมีการกำหนดตำแหน่งมากเกินไปจนเกินความจำเป็น เกินความพร้อมและสมรรถนะที่จะบริหารตนเองได้ จนเกิดปัญหาคนล้นกรอบ (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม. 2551 : 12)

จะเห็นได้ว่าแนวการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล มีแนวทางที่แตกต่างจากการบริหารงานบุคคลข้าราชการประเภทอื่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 มาตรา 60 ได้บัญญัติให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 15 และมาตรา 25 ยังกำหนดให้การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุ และการแต่งตั้ง การย้าย การโอนการรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งโดยส่วนใหญ่่นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ยังขาดความรู้และขาดประสบการณ์ในด้านการบริหารงานบุคคล (บุญญาพัฒน์ พันธุ์ยิ้ม. 2545 : 72)

เรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญ ทั้งนี้เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้นแม้ว่าจะมีงบประมาณให้เพียงพอก็ มีการจัดองค์การและการบริหารงานที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมมูลสักเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดีไม่มีความรู้ความสามารถขาดความ

ชื่อสำคัญสุดจริต และไม่ประพุดคืออยู่ในระเบียบวินัยดีแล้ว ปัญหาการบริหารงานบุคคลที่ประสบปัญหาอยู่ในปัจจุบันก็เกิดขึ้น เช่น ปัญหาด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ปัญหาด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ยังไม่ค่อยนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการสรรหา ปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคคลยังไม่ทั่วถึง ปัญหาด้านการปฐมนิเทศ ยังขาดแคลนงบประมาณในการจัดปฐมนิเทศให้แก่บุคลากรเข้าใหม่ ปัญหาด้านการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานจ้างชั่วคราวไม่ตรงตามคุณสมบัติและวิชาเอกที่ต้องการ ปัญหาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การจัดการอบรม การศึกษาดูงานยังขาดแคลนงบประมาณ เป็นต้น (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2543 : 42)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว จึงทำให้ผู้ศึกษาซึ่งเป็นพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งบุคลากรมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม ผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลและการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

สมมุติฐานการศึกษา

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคามที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

1. ด้านประชากร

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 13 แห่ง รวม 469 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองมหาสารคาม. 2552)

1.1.1	กลุ่มพนักงานส่วนตำบล	จำนวน	221	คน
1.1.2	กลุ่มลูกจ้างประจำ	จำนวน	44	คน
1.1.3	กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	127	คน
1.1.4	กลุ่มพนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	77	คน
	รวม	จำนวน	469	คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane 1973 : 727) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 216 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่งของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็น

- 1) พนักงานส่วนตำบล
- 2) ลูกจ้างประจำ
- 3) พนักงานจ้างตามภารกิจ
- 4) พนักงานจ้างทั่วไป

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 7 ด้าน โดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดของนักวิชาการ 4 ท่าน คือ การบริหารงานบุคคลของ

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 138, 180, 251) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบรรยงค์ ไตจินดา (2543 : 112-113) องค์การและการจัดการของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 183) องค์การและการจัดการของศิริอร ชันชหัตต์ (2539 : 112-113, 117-118) ได้แก่

- 1) การวางแผนกำลังคน
- 2) การสรรหานักคนเข้าทำงาน
- 3) การคัดเลือก
- 4) การปฐมนิเทศ
- 5) การบรรจุแต่งตั้ง
- 6) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 7) การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อน

นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาพตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกซึ่งความรู้ความเข้าใจของแต่ละบุคคลมาว่าจะทางบวกหรือทางลบ ซึ่งเป็นผลจากเจตคติ ค่านิยม หรือจากสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้น ซึ่งอาจเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ และอาจเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลาหรือสถานการณ์

การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวง ที่เกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้มีปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

กระบวนการบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผนกำลังคนและกระบวนการสรรหานักคนเข้าทำงาน กระบวนการคัดเลือก การปฐมนิเทศและการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งงาน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล หมายถึง สภาพปัญหาหรืออุปสรรคที่เป็นสาเหตุ ทำให้การบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลไม่บรรลุวัตถุประสงค์ เฉพาะใน 7 ด้าน คือ

1. การวางแผนกำลังคน หมายถึง ความพยายามให้มีกำลังคนพอเพียง เป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นการพิจารณา และ กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานขององค์การ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งเป็นการคาดการณ์เป้าหมายที่ปรารถนาสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น ฉะนั้น การวางแผนจึงเป็นกระบวนการทางสถิติปัญหาที่จะพิจารณากำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยมีรากฐานในการตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ใช้ความรู้ในการคาดคะเน การพิจารณาวางแผนองค์การจึงจะสำเร็จบรรลุผลที่ได้กำหนดไว้
2. การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน หมายถึง การค้นหาบุคคลต่าง ๆ ที่มี ความสามารถในการที่จะสมัครงานในตำแหน่งที่ว่างอยู่ในองค์การ และเป็นกระบวนการที่ชักจูงผู้สมัครในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมมีจำนวนที่เพียงพอ ประกอบด้วยคุณสมบัติตรงตามความต้องการ และกระตุ้นให้สมัครงานกับองค์การ เพื่อความต้องการทรัพยากรมนุษย์ได้ระบุไว้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการสรรหาต้องเริ่มจากพิจารณาถึงความจำเป็นในการสรรหา พิจารณาคุณสมบัติของพนักงาน และตัวพนักงาน แหล่งการสรรหา ภายนอก และจะต้องรู้วิธีการสรรหาที่เหมาะสมที่สุด สำหรับการสรรหาภายในหรือภายนอก องค์การก็เพื่อให้ได้พนักงานที่ตรงตามความต้องการขององค์การและมีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ
3. การคัดเลือก หมายถึง กระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ปัญหา การคัดเลือกที่ปรากฏ คือ ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการปรับปรุงการประเมินผู้สมัครงาน จะต้องจัด โปรแกรมเพื่อวินิจฉัยจุดเด่น จุดด้อย และความสามารถของผู้สมัครแต่ละคนด้วย เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมที่สุดจากกลุ่มผู้สมัคร ซึ่งเริ่มต้นจากการกลั่นกรองจากผู้สมัครจำนวนมาก เอาคนที่ไม่เหมาะสมและขาดคุณสมบัติซึ่ง ไม่ตรงตามความต้องการของตำแหน่ง ออกไป ต่อไปที่คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเข้าทำงาน และควรให้ได้ข้อมูลที่ เชื่อถือได้และเที่ยงตรง เกี่ยวกับตัวผู้สมัครให้มากที่สุดที่จะเป็นไปได้ กระบวนการคัดเลือก คือการวิเคราะห์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์และการสรรหา ดังนั้น กระบวนการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพจะทำให้บังเกิดผลสำเร็จต่อผู้บริหารและองค์การการจ้คนบุคคลให้เข้าทำงาน

4. การปฐมนิเทศ หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพยายามแนะนำพนักงานใหม่ให้รู้จักหน่วยงาน ช่วยให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในงาน กฎระเบียบ ประเพณีวัฒนธรรม ตลอดจนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายที่ต้องปฏิบัติ และเป็นการแนะนำผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในองค์กร และเพื่อสร้างความคุ้นเคยและความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และยังช่วยให้บุคลากรใหม่ปรับตัวสร้างความประทับใจ และการยอมรับอันจะส่งผลถึงความร่วมมือและการประสานงานที่ดีต่อไปในอนาคต

5. การบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การมอบหมาย สั่งการ ให้ข้าราชการหรือพนักงานมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง และข้าราชการผู้นั้นจะได้รับเงินเดือนตามลำดับและมีสิทธิที่จะใช้ฐานะแห่งการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ และเมื่อองค์กรได้สรรหา และคัดเลือกได้บุคลากรที่ต้องการแล้ว ก็ควรจะดำเนินการบรรจุแต่งตั้งหรือมอบหมายหน้าที่การงานให้ปฏิบัติ โดยถือเป็นหลักการว่าบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและในการบรรจุจะต้องมีเงื่อนไขว่าให้มีการทดลองปฏิบัติราชการในระยะหนึ่ง ที่ควรจะมีระยะ 6 เดือน แต่ไม่ควรเกิน 12 เดือน

6. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการและการบริหารงานบุคคล เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้การศึกษาต่อเนื่อง ให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเตรียมพนักงานเพื่อความรับผิดชอบงานในอนาคต ในขณะที่เดียวกันก็พยายามบรรจุเนื้อหาเกี่ยวกับความกล้าสมัยของพนักงาน ความหลากหลายของกำลังแรงงาน การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การปฏิบัติงานแผนก้าวหน้า ตลอดจนการเข้าออกของพนักงานและช่วยให้พนักงานได้รับความรู้ ทักษะตามที่ต้องการสำหรับงานในปัจจุบันและในอนาคต เพื่อให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล ให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนการพัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญงาน และกระตุ้นให้เกิดความมั่นใจในความสำเร็จ สามารถทำให้บุคลากรพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตน ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

7. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาผลตอบแทน การพิจารณาให้ความคิดความชอบ โดยใช้ผลงานเป็นหลักในการตัดสินใจของผู้บริหารและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้

พนักงานได้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยการกำหนด และหาแนวทางให้มีแผนการพิจารณาเลื่อนขั้น ให้อย่างชัดเจน และให้นำเอาผลงานมา พิจารณาประกอบด้วยควบคู่กัน ไปด้วยกับความสามารถในการพิจารณา

ประโยชน์การศึกษา

ข้อสนเทศที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY