

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้ให้ความสำคัญกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะมาตรา 283 บัญญัติไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแล และจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัด และประเทศเป็นส่วนรวมด้วย (องค์การบริหารส่วนจังหวัดวิเศษ. 2552 : 1) นอกจากนี้ในมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ยังได้กำหนดให้คณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ กำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการจัดระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดนโยบายและมาตรการการกระจายบุคลากรจากราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคไปสู่ส่วนท้องถิ่น โดยการสร้างระบบการถ่ายเทกำลังคนสู่ท้องถิ่นและสร้างระบบความก้าวหน้าสายอาชีพที่เหมาะสม (ณัฐพงษ์ ใจเฉพาะ. 2550 : 2-3)

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการบริหารที่ยึดหลักความถูกต้องชอบธรรมทางกฎหมายเป็นสำคัญ มีระบบและกระบวนการบริหารที่คำนึงถึงหลักการบริหารจัดการที่ดี อันได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ซึ่งหลักดังกล่าวทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรและบุคลากร โดยเฉพาะความมั่นคงก้าวหน้า การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ในที่สุด เนื่องจากการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความเหมาะสมตามความต้องการขององค์กร โดยองค์กรสามารถพึงพา ธารรักษาให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กร โดยมีขอบเขตของการบริหารงานบุคคลซึ่งจำแนกออกเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์การจัดโครงสร้างและอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ฯลฯ

จนถึงการฟื้นฟูราชการ จึงมีการจัดทำโครงการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประจำทุกปี โดยสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) เพื่อดูว่ามีปัญหาอุปสรรคอย่างไร หรือไม่ เพราะการติดตามและประเมินผลเป็นการชี้วัดเพื่อให้ได้ทราบผลของการดำเนินงาน ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำไปใช้เป็นเครื่องมือปรับปรุงและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และสามารถนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร โดยการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดหา การให้รางวัล การพัฒนา และการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ และเกณฑ์ค่าเฉลี่ยรวมในการปฏิบัติงานแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งจะต้องมีค่ามากกว่า 3.50 จึงถือว่าหน่วยงานมีการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในระดับมาก (บุญศรี พรหมมาพันธุ์ และคนอื่น ๆ. 2547 : 1-2)

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) ได้ประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการ โครงการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ 2551 ด้านประสิทธิผลในการดำเนินการตามตัวชี้วัด 4 องค์ประกอบ ในการประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ในภาพรวมแล้วองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคคลทั้ง 4 องค์ประกอบ อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ กล่าวคือ เท่ากับ 3.60 และ 3.65 ตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบแล้ว กลับพบว่า มีค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าที่เกณฑ์มาตรฐานกำหนดอยู่ 1 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.35 และ 3.33 ตามลำดับ (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. 2551 : 1)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหนึ่งที่กำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตั้งแต่การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง การคัดเลือก การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น การย้าย การโอนและการรับโอน การเลื่อนระดับ

การพัฒนาข้าราชการ วินัยและการรักษาวินัย การบริหารงานบุคคลเป็นงานเกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการวางแผน นโยบาย การศึกษาวิจัย และการออกกฎ ระเบียบ การจัดการกับบุคคลของรัฐหรือข้าราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพและสามารถใช้ประโยชน์ ชำรงรักษา และพัฒนาบุคคลเหล่านั้นไว้กับราชการ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด บรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการ และสนองต่อความต้องการของประชาชน กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรแล้ว จะช่วยให้หน่วยงานมีโอกาสเพิ่มบุคลากรมากขึ้นในการได้มาซึ่งกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานมาใช้ประโยชน์ ทำให้งานบรรลุเป้าหมาย เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม ทำให้การมีกำลังคนในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีเหตุผล สอดคล้องต่อความจำเป็น การปฏิบัติภารกิจเป็นเครื่องชี้้นำให้การใช้กำลังคนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเพิ่มคุณภาพและพัฒนากำลังคนเป็นไปอย่างสอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริง (ทองหมูน น้อยนนท์. 2549 : 94-95)

จากผลการประเมินความสำเร็จของการดำเนินการ โครงการติดตามประเมินผล การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร (อบจ.ยส) จึงเล็งเห็นความสำคัญในเรื่องของการประเมินผลการบริหารงานบุคคล เพื่อจะได้ทราบถึงมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์สำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ที่สำนักงาน ก.ค.กำหนด ทำให้มีความสนใจที่จะทำการวิจัย เรื่องการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ อบจ.ยส. ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์สำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยจะทำการศึกษาว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ อบจ.ยส. กันอย่างไร และปัจจัยอะไรที่ส่งผลกระทบต่อการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากร มนุษย์ ตลอดจนข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตาม ตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของ อบจ.ยส. โดยจะนำ ผลลัพธ์ รวมทั้งข้อเสนอแนะไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของ อบจ.ยส. ให้มีประสิทธิภาพและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
3. เพื่อศึกษาข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

สมมติฐานการวิจัย

การประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
2. กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านสถานที่ (Place)

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร (อบจ.ยส.) จำนวน 206 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ อบจ.ยส. จำนวน 172 ราย ลูกจ้างประจำ อบจ.ยส.จำนวน 14 ราย และ ข้าราชการครู สังกัด อบจ.ยส. จำนวน 20 ราย (องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร. 2552 : 40-47) โดยผู้วิจัยได้กำหนดให้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา (Content)

การวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษา การประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

3.1 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ โดยศึกษาแนวคิดมาจากจอห์น เอ็ม. อิวานชีวิช (John M. Ivancevich. ; อ้างถึงใน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย สำนักคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. 2549 : 8) ดังนี้

3.1.1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (Acquiring Human Resources) ได้แก่

- 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
- 2) การวิเคราะห์งานและการออกแบบงาน
- 3) การสรรหา
- 4) การคัดเลือก

3.1.2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (Rewarding Human Resources) ได้แก่

- 1) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2) ค่าตอบแทน
- 3) การเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.1.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Developing Human Resources) ได้แก่

- 1) การฝึกอบรมและพัฒนา
- 2) การวางแผนและพัฒนาอาชีพ
- 3) การดำเนินการทางวินัย

3.1.4 การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (Maintaining and Protection Human Resources) ได้แก่

- 1) พนักงานสัมพันธ์
- 2) สุขภาพ และความปลอดภัย

3.2 ตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา และการคัดเลือก รวม 10 ตัวชี้วัด และแต่ละตัวชี้วัดมีเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติเฉลี่ยรวมมากกว่า 3.50

องค์ประกอบที่ 2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวม 5 ตัวชี้วัด และแต่ละตัวชี้วัดมีเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติเฉลี่ยรวมมากกว่า 3.50

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ การฝึกอบรม การวางแผนและพัฒนาอาชีพ และการดำเนินการทางวินัย รวม 7 ตัวชี้วัด และแต่ละตัวชี้วัดมีเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติเฉลี่ยรวมมากกว่า 3.50

องค์ประกอบที่ 4 การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ พนักงานสัมพันธ์ และสุขภาพและความปลอดภัย รวม 3 ตัวชี้วัด และแต่ละตัวชี้วัดมีเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติเฉลี่ยรวมมากกว่า 3.50 (สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. 2548 : 21-24)

4. ขอบเขตด้านเวลา (Time)

ขอบเขตเวลาที่ใช้ในการวิจัย คือ ช่วงเดือนตุลาคม 2552 – พฤษภาคม 2553

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

การประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวัดผลการปฏิบัติงาน ใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีตัวชี้วัดและเกณฑ์ตามที่สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา และการคัดเลือก รวม 10 ตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวม 5 ตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ การฝึกอบรม การวางแผนและพัฒนาอาชีพ และการดำเนินการทางวินัย รวม 7 ตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 4 การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ พนักงานสัมพันธ์ และสุขภาพและความปลอดภัย รวม 3 ตัวชี้วัด

ปัจจัย หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคล และกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคน ประกอบด้วย

1. เพศ หมายถึง เพศชายหรือเพศหญิงของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคน
2. อายุ หมายถึง อายุตั้งแต่เกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม โดยนับอายุเต็มบริบูรณ์ตั้งแต่อายุต่ำกว่า 30 ปี อายุระหว่าง 30-40 ปี อายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุสูงกว่า 51 ปี
3. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบบการศึกษา ปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ช่วง คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก
4. สถานภาพ หมายถึง สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคน ได้แก่ โสด สมรส และหม้าย
5. หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองแผนและงบประมาณ กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต กองพัสดุและทรัพย์สิน หน่วยตรวจสอบภายใน โรงเรียนกีฬา องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร และโรงเรียนหนองแห่นพัฒนาวิทยาคม

6. ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคน ได้แก่ ระยะเวลาต่ำกว่า 5 ปี ระยะเวลาระหว่าง 5-10 ปี ระยะเวลาระหว่าง 11-15 ปี ระยะเวลาระหว่าง 16-20 ปี และระยะเวลาสูงกว่า 21 ปี

7. ประเภทบุคลากร หมายถึง ประเภทของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามแต่ละคน ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ข้าราชการครู และพนักงานจ้างทั่วไป
กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรม หรือ การดำเนินงานใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติงานบุคลากร 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งานและการออกแบบงาน การสรรหา และการคัดเลือก ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้
1.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่จะให้ได้มาซึ่งคนที่เหมาะสม และตรงกับความรู้ความสามารถตามความต้องการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

1.2 การวิเคราะห์งานและการออกแบบงาน หมายถึง การรวบรวมข้อมูลภาระงาน เพื่อนำมาจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

1.3 การสรรหา หมายถึง การแสวงหาบุคคลทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงานที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภาระงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

1.4 การคัดเลือก หมายถึง วิธีการได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับภาระงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

2. การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน และประโยชน์และบริการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การวัดผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากเกณฑ์ที่มีความน่าเชื่อถือ เพื่อใช้พิจารณาการเลื่อนระดับของข้าราชการ การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพิจารณาความดีความชอบประจำปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

2.2 ค่าตอบแทน หมายถึง เงินหรือสิ่งตอบแทนอื่นที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจ่ายให้แก่บุคลากรจากการทำงาน

2.3 ประโยชน์และบริการ หมายถึง สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรจัดให้แก่บุคลากรนอกเหนือจากค่าตอบแทน

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การฝึกอบรมและการพัฒนา การวางแผน อาชีพและการพัฒนาอาชีพ และการจัดการวินัยบุคลากร มีรายละเอียดดังนี้

3.1 การฝึกอบรมและการพัฒนา หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรได้ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์

3.2 การวางแผนอาชีพและการพัฒนาอาชีพ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ

3.3 การจัดการวินัยบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมและการดำเนินการให้ บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบ

4. การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง แรงงานสัมพันธ์และ เจริญต่อรอง สุขภาพและความปลอดภัย มีรายละเอียดดังนี้

4.1 พนักงานสัมพันธ์ หมายถึง การสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การบริหารงาน การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค

4.2 สุขภาพและความปลอดภัย หมายถึง กิจกรรมการส่งเสริมป้องกันและ ดูแลสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ และการสร้างความรู้สึกรับประกันในการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัด หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร (อบจ.ยส.) ที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ข้าราชการครู และ พนักงานทั่วไป สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

ระดับความคิดเห็น หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากร มนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

ระดับการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผล การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ข้อจำกัดการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น มีข้อจำกัดของการวิจัย ดังนี้

1. ไม่ได้นำลูกจ้างรายวันมารวมเป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานเพียงชั่วคราวระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น ไม่สามารถที่จะทราบถึงขั้นตอนและรายละเอียดการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรได้

2. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จำนวน 172 คน ได้รวมผู้วิจัยเป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างด้วย เนื่องจากเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร จึงต้องร่วมแสดงความคิดเห็น และประเมินผลการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยในเรื่อง การประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร (อบจ.ยส.) ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยคาดว่าจะได้รับมีประโยชน์ของการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับความคิดเห็นและระดับการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ซึ่งแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ การจัดการให้รางวัล การพัฒนา และการชำระรักษาบุคลากร โดยสามารถที่จะนำผลลัพธ์ที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลของ อบจ.ยส.

2. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งสามารถที่จะนำผลการประเมินมาใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาระบบงานปรับปรุงแก้ไข และกำหนดแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้มีความถูกต้องชัดเจนเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

3. ทำให้ทราบข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น อันจะสามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรมากที่สุด

4. ได้ข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งสามารถนำไปใช้สำหรับการวางแผนการดำเนินงานในด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรและประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY