

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 เป็นองค์กรในระดับท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนและเป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพัฒนาท้องถิ่นเริ่มตั้งแต่การคัดเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในหมู่บ้านเข้ามาทำหน้าที่ในสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาร่างระเบียบข้อบังคับตามความต้องการของประชาชนและการให้บริการแก่ประชาชน (โกวิทย์ พวงงาม, 2543 : 170)

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา 66 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมและในมาตรา 67 องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในเรื่องการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความสะอาดทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะป้องกันและระงับโรคติดต่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่งเสริมการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุ ผู้พิการผู้ทุพพลภาพผู้สูงอายุรักษาทรัพยากรธรรมชาติและศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม(โกวิทย์ พวงงามและปรีดี โชติช่วง, 2544 : 16-17)

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองตามหลักการกระจายอำนาจกล่าวคือเป็นการที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วน ซึ่งมีให้อำนาจในทางนิติบัญญัติและมีให้อำนาจในทางตุลาการ แต่เป็นอำนาจทางบริหารหรือจัดทำบริการสาธารณะต่างๆ เฉพาะในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับกองกำลังในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของรัฐให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น (สมคิดเลิศ ไพฑูรย์, 2550 : 30) ดังนั้นการบริหารงานราชการจึงจำเป็นต้องมีความรวดเร็วในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและการเปลี่ยนแปลงของโลก มุ่งผลสัมฤทธิ์ ยึดหยุ่น สร้างผู้นำท้องถิ่นให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงการบริหารในอนาคตต้องลดการควบคุมจากส่วนกลาง บริการที่มีคุณภาพ ในการบริหารงานในอนาคตต้องมีความยุติธรรม มีคุณธรรม โปร่งใส เป็นที่พึ่งพาของประชาชนได้ มีประสิทธิภาพ เป็นการมีส่วนร่วมของประชาชน และต้องปฏิบัติภายใต้กรอบของกฎหมายที่กำหนดเพื่อให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาจากประชาชน (Public Trust) (เฉลิม ศรีหุจ, 2550 : 30)

การบริหารราชการต้องมุ่งที่ประโยชน์สุขของประชาชนหรือมุ่งที่การกินดีอยู่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตที่สันติ ใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ดังนั้นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ต้องเข้าใจปัญหาวิถีคิด และภูมิปัญญาท้องถิ่นของแต่ละ “ภูมิสังคม” องค์กรที่อยู่ใกล้ชิดประชาชน ซึ่งมีความเข้าใจ รู้ปัญหา และสามารถบริหารงานแล้ว “ตรงใจ” ของประชาชน คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป จำเป็นต้องเสริมบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีบทบาทที่ “โดดเด่น” มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการองค์กร (เฉลิม ศรีผดุง, 2550 : 30)

พระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งข้าราชการส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่จะมาบรรจุและแต่งตั้งให้ครอบคลุมกับหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โอน จนถึงปัจจุบันการสรรหาคณากรมาบรรจุและแต่งตั้งตามแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ ก็ไม่สามารถดำเนินการได้ครบ ยังมีตำแหน่งอื่น ๆ อีกหลายตำแหน่งที่ยังว่างอยู่ แม้กฎหมายข้อระเบียบจะให้อำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการสอบคัดเลือกเองได้หรือรับโอนข้าราชการท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการอื่น ได้ก็ตาม แต่การบรรจุบุคลากรตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลก็ยังไม่สามารถทำได้ตามแผนที่กำหนด (รังสรรค์ แก้วขง, 2550 : 4)

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การคือการดำเนินการเป็นกระบวนการถูกใช้ตั้งแต่การวางแผนนโยบายกำหนดแผนอัตรากำลังคนการสรรหาคัดเลือกคนดีมีความสามารถเข้ามาทำงานในอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมการวางโครงสร้างและกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการการฝึกอบรมให้คนทำงาน ได้ทำงานเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนตำแหน่งโยกย้ายการพัฒนาศักยภาพให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องมีขวัญและกำลังใจและมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์การมีความจงรักภักดีจนกระทั่งพนักงานกลายเป็นพนักงานขององค์การ ทั้งนี้โดยการตระหนักถึงความสำคัญของ “ทรัพยากรมนุษย์” ใน 3 ประการคือ 1) “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นทรัพย์สินขององค์การมีใช้ซ้ำใช้ง่าย 2) “ศักยภาพของมนุษย์” พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด และ 3) “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริการขององค์การการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือบุคคลจะมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์การมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตลอดจนส่งเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในอนาคตโดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่แต่ละองค์กรต่างก็ให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพิ่มขึ้น เนื่องจากได้ตระหนักถึงความสำคัญว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่จะต้องแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมขององค์การเพื่อส่งเสริมและเป็นหลักประกันว่าทุกกิจกรรมขององค์การจะสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ผู้จัดการทุกคนต้องให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การดูแล

ของตงดั่งคำกล่าวที่ว่า “ผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์”(Every manager is Human Resource Manager) เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงแต่เป็นทรัพยากรพื้นฐานทางการจัดการเท่านั้นแต่ยังเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุดขององค์การหรือที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์ (Human Capital)” และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารจัดการในอนาคตดังนั้นผู้จัดการทุกคนจะต้องมีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้อำนาจบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่แก่องค์การ

ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เริ่มปรากฏให้เห็นชัดเจนมากยิ่งขึ้น เมื่อหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลตามกำหนดเงื่อนไขเวลาแต่ไม่สามารถดำเนินการถ่ายโอนบุคลากรที่เกี่ยวข้องมาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ เนื่องจากหลักการถ่ายโอนบุคลากรจะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ และ สืบเนื่องจากปัญหาความไม่ชัดเจนเรื่องความก้าวหน้า ในชีวิตราชการ ความมั่นคงในหน้าที่ สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ที่ไม่เหมือนกับข้าราชการพลเรือนทั่ว ๆ ไป ทำให้บุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ยินยอมถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ภารกิจตามกฎหมายก็ยังคงต้องดำเนินการต่อไป ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องประสบปัญหาในการดำเนินการตามภารกิจดังกล่าว (รังสรรค์ แก้วซัง, 2550 : 4)

จากปัญหาด้านบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจและกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็คือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เห็นถึงความสำคัญ และได้กำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ ในทางให้้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการส่วนตำบลขึ้น และให้ความเป็นอิสระในการสรรหาบุคลากร เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหลายแห่งต้องประสบกับปัญหาในการสรรหาบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนกำหนดอัตรากำลังที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่การดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาบรรจุเป็นข้าราชการส่วนตำบล ส่วนกลางไม่สามารถกำกับดูแลได้อย่างทั่วถึง ทำให้เกิดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันขึ้นกับองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นจำนวนมาก และการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการส่วนตำบลเป็นไปอย่างไร้ทิศทาง ้องค์การบริหารส่วนตำบลหลายแห่งบรรจุข้าราชการส่วนตำบลเป็นจำนวนมาก ไม่มีความเหมาะสมกับภารกิจตามหน้าที่ ทำให้เป็นภาระกับองค์การบริหารส่วนตำบลเองในการที่จะต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อมาบริหารงานประจำ ทำให้ขีดความสามารถในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่างๆ ลดลง เนื่องจากงบประมาณที่้องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับมีจำนวนจำกัด สืบเนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ยังคงต้องอาศัยรายได้หลักมาจากการจัดสรรของรัฐบาลกลาง (รังสรรค์ แก้วซัง, 2550 : 5)

อำเภอนาเชือก เดิมอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอบรบือ ต่อมาเมื่อวันที่ 19 ก.ค. 2503 จึงได้แยกตำบลเขวไร่ และตำบลนาเชือกตั้งเป็นกิ่งอำเภอนาเชือก และยกฐานะเป็นอำเภอนาเชือก เมื่อปี พ.ศ. 2506 ซึ่งมีเขตการปกครองในขณะนั้น จำนวน 6 ตำบล จากการจัดตั้งเป็นอำเภอ จึงพบปัญหาที่เกี่ยวกับการบริหารบุคคล ดังนี้ ปัญหาการสรรหาข้าราชการส่วนตำบลที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจ ปัญหาการทุจริตจากกระบวนการสอบคัดเลือก ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการส่วนตำบลเข้ารับราชการ เกิดปัญหามากมาย เช่น การเรียกรับผลประโยชน์จากผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล การเรียกรับผลประโยชน์ในการโอนย้ายของข้าราชการส่วนตำบล โดยที่ส่วนกลาง ไม่สามารถเข้ามาดำเนินการแก้ไขปัญหา รวมถึงการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่ขึ้นตรงต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนซึ่งถือว่าเป็นข้าราชการทางการเมือง โดยนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้มีอำนาจในการบริหารบุคคล นับตั้งแต่การพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาการ โอนย้าย หากนายกองค้การบริหารส่วนตำบลไม่ลงนามเห็นชอบหรืออนุมัติ กระบวนการเกี่ยวกับการบริหารบุคคลก็ไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ (อำเภอนาเชือก, 2556 : 10-11)

เนื่องจากมีบุคลากรหลายระดับปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้วิจัย มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก จึงเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการวิจัยในเรื่องปัญหาการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือกจังหวัดมหาสารคาม ในการวิจัยครั้งนี้ยังไม่มีท่านใดเคยศึกษาวิจัยปัญหาการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือกมาก่อน ผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม โดยได้สัมภาษณ์ตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล ทำให้ได้ทราบปัญหาในการบริหารงานบุคคลเบื้องต้น พร้อมทั้งได้ศึกษาจากแนวคิด วรรณกรรม วารสาร สืบค้นจากอินเทอร์เน็ต ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 10 ตำบล ในเรื่องการวางแผน การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากรและการประเมินผลงาน เพื่อจะได้ทราบข้อมูลและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคามตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคามตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคามตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
ซึ่งประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือกจังหวัดมหาสารคามจำนวน 373 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Samples) ที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือกจังหวัดมหาสารคามจำนวน 194 คนซึ่งคำนวณได้จากสูตรของ ยามาเน่ (Yamanee, 1973 : 727) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 99)

2. ด้านพื้นที่

พื้นที่ศึกษาคือได้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือกจังหวัดมหาสารคามจำนวน 10 แห่งประกอบด้วย

- 2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก

- 2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลเขวาไร่
- 2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน
- 2.4 องค์การบริหารส่วนตำบลสันป่าตอง
- 2.5 องค์การบริหารส่วนตำบลสำโรง
- 2.6 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง
- 2.7 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเม็ก
- 2.8 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุง
- 2.9 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์
- 2.10 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเรือ

3. ด้านระยะเวลา

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ระหว่างเดือน ธันวาคม 2555 – มิถุนายน 2557

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และเปรียบเทียบ ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัด มหาสารคาม โดยผู้วิจัยได้นำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ (คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม. 2545)

4.1 ตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลทั่วไปประชากรของบุคลากรขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลจำแนกเป็น

- 4.1.1 เพศ
- 4.1.2 อายุ
- 4.1.3 ระดับการศึกษา
- 4.1.4 ตำแหน่งงาน
- 4.1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน

4.2 ตัวแปรตาม คือ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล 8 ด้าน ประกอบด้วย

- 4.2.1 ด้านการคัดเลือก
- 4.2.2 ด้านการสอบแข่งขัน

4.2.3 ด้านการบรรจุ และแต่งตั้ง

4.2.4 ด้านการย้าย

4.2.5 ด้านการโอน

4.2.6 ด้านการรับโอน

4.2.7 ด้านการเลื่อนระดับ

4.2.8 ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หน่วยงานการบริหารท้องถิ่นตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและจัดตั้งโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ในงานวิจัยนี้ หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 10 แห่งในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ในงานวิจัยนี้หมายถึง พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป หมายถึง พนักงานส่วนตำบล ได้แก่ บุคลากรที่อยู่ในฐานะ พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

ปัญหาการบริหารงานบุคคล หมายถึง สภาพปัญหาและความต้องการทางด้านบุคลากรเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผน การส่งเสริมและการสนับสนุนบุคลากร ตามปัญหาที่เกิดขึ้น 8 ด้าน

1. ด้านการคัดเลือก หมายถึง การบริหารงานบุคคล โดยใช้หลักความรู้ความสามารถในการคัดเลือกพนักงาน มีหลักความเสมอภาคเท่าเทียมกันการคัดเลือกคณะกรรมการสอบคัดเลือกอย่างโปร่งใสไม่ถูกครอบงำจากอิทธิพลใดๆเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม รวมถึงการประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการคัดเลือกได้อย่างเหมาะสมและทั่วถึงกำหนดระยะเวลาในการสรรหาอย่างชัดเจน

2. ด้านการสอบแข่งขัน หมายถึง การดำเนินการสอบแข่งขันขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดหลักสูตรการสอบแข่งขัน วิธีการสอบ รวมถึงคุณสมบัติของผู้สมัครมีการตีแผ่ประกาศอย่างเป็นทางการมีการแจ้งไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น สถาบันการศึกษา หน่วยงานอื่น

3. ด้านการบรรจุ และแต่งตั้ง หมายถึง การบรรจุผู้สอบแข่งขันตามลำดับคะแนนที่ขึ้นบัญชีไว้ควรคำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่นมีการทดลองงาน โดยคำนึงถึง

ความรู้ความสามารถและความเหมาะสมในตำแหน่ง รวมไปถึงการบรรจุหรือแต่งตั้งบุคลากรที่มี
ความรู้ความสามารถและความชำนาญงานเทียบได้ในระดับเดียวกัน

4. ด้านการย้าย หมายถึง การย้ายคำนึงถึงประโยชน์ของการบริหารงานการพัฒนา
องค์กรความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งนั้นมีการ
ดำเนินการย้ายที่เสมอภาคและเป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อให้เกิดความยุติธรรม รวมไปถึงการย้าย
เพื่อพัฒนาการเรียนรู้งานใหม่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น

5. การโอน หมายถึง การโอนพนักงานส่วนตำบลจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่ง
ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลอีกแห่งหนึ่ง โดย
จะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การให้พ้นจากตำแหน่งงานโดยการโอนอย่างชัดเจนอยู่บนพื้นฐาน
ความสมัครใจของผู้จะ โอนและผู้รับ โอนในการพิจารณาการ โอนต้องมีมติเป็นเอกฉันท์ตรวจสอบ
และควบคุมการดำเนินการอย่างถูกต้อง และในการ โอนจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอน

6. ด้านการรับโอน หมายถึง การรับ โอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น และการรับ โอน
ข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมือง หรือข้าราชการวิสามัญ มาบรรจุ และแต่งตั้งเป็นพนักงาน
ส่วนตำบล จะต้องกำหนดเกณฑ์การรับโอนอย่างชัดเจน และเหมาะสมการดำเนินการรับ โอนต้อง
เสมอภาค และเท่าเทียมกัน จะต้องเป็นประโยชน์และสามารถพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้
ดีขึ้น

7. การเลื่อนระดับ หมายถึง พนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นจาก
ประธานกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ที่มีอำนาจในการสั่งเลื่อนระดับ แต่จะต้องผ่าน
ความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลด้วยการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะในการเลื่อน
ตำแหน่งจะต้องชัดเจน เทียบตรง และเชื่อถือได้ ในการพิจารณาเลื่อนระดับนั้นจะต้องคำนึงถึง
ผลงานความรู้ความสามารถความประพฤติคุณธรรมจริยธรรมและประวัติการปฏิบัติราชการการ
เลื่อนตำแหน่งต้องมีความโปร่งใสตรวจสอบได้

8. การเลื่อนขั้นเงินเดือน หมายถึง ผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่ และ
ปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ
พนักงานบริหารส่วนตำบลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการกำหนดนโยบาย
วัตถุประสงค์วิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนและผู้ที่การประเมินอย่างชัดเจนมีระบบการเลื่อนขั้น
เงินเดือน โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐาน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

สามารถใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคามในการนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไข
พัฒนาวิธีการและขั้นตอน การบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY