บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยแบ่งการบริหารการปกครองประเทศออกเป็น 3 ระดับ มานานนับตั้งแต่การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการบริหารราชการแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ. 2476 ซึ่งแบ่งการปกครองออกเป็น ส่วนกลาง คือ หน่วยงาน กระทรวง ทบวง กรม ที่อยู่ส่วนกลาง เป็นศูนย์กลางการบริหารงานรัฐบาล ส่วนภูมิภาค คือ หน่วยงานที่บริหารงานในส่วนกลางจัดส่งข้าราชการไปดำเนินงานในภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น คือ องค์กรการปกครองที่ตั้งขึ้นให้คนในท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองกันเอง โดยในระยะเริ่มแรกคือ เทศบาล ต่อมาเพิ่มเป็นกรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) แม้ว่าประเทศไทยจะมีการจัดรูปแบบการบริหารงานในรูปแบบที่หลากหลายขึ้น ระบบ การปกครองและการบริหารยังเป็นระบบที่รวมศูนย์อำนาจอยู่ที่ส่วนกลาง การบริหารงาน และการกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด โดยข้าราชการและหน่วยงานส่วนกลางซึ่งเป็นการใช้อำนาจบริหารงานที่ลดหลั่นกันลงไปจากระดับกระทรวง กรม หน่วยงานในภูมิภาค อันได้แก่ จังหวัด อำเภอ ไปจนถึงตำบล หมู่บ้านตามลำดับ (ชูวงศ์ ฉายะบุตร. 2539 : 30)

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 111 ตอน 53 ก ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2537 ผลจากพระราชบัญญัติ ฉบับนี้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินขนานใหญ่ เป็นการกระจายอำนาจจากรัฐบาลลงสู่องค์กรประชาชนในระดับตำบล และมีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด (ชูวงศ์ ฉายะบุตร. 2539 : 150) การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542 ในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น มี

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
RAJABHAT RAMPHAIPHANNEE UNIVERSITY

เจ้าหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงานประจำ ซึ่งเดิมทีได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราช กฤษฎีการะเบียบพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2539 (กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง. 2542 : 79) และมีองค์กรที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลร่วมกับพนักงานเทศบาลเรียกว่า "คณะกรรมการพนักงานเทศบาล" หรือชื่อย่อ "กท" ซึ่งทำหน้าที่ในเรื่องการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลตั้งแต่การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การโอน การย้าย การดำเนินการทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการในการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่างๆ ซึ่งโดยส่วนมากนำมาจากหลักเกณฑ์และวิธีการของพนักงานเทศบาลเป็นหลัก ก็เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการจัดตั้งใหม่ไม่มีองค์กรเพื่อทำหน้าที่บริหารงานบุคคลของตนเอง (กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง. 2542 : 173)

ต่อมารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 กำหนดให้รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครองการบริหาร การเงิน การคลัง และการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานบุคคลมีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ขึ้น กำหนดรายละเอียดและวิธีการในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการเพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่น และประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวมและสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นได้ เรียกว่า คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเรียกโดยย่อว่า "ก.ถ." ในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้มีคณะกรรมการในการบริหารงานบุคคลเรียกว่า "คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล" ในระดับจังหวัดมีการกำหนดคณะกรรมการในการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดที่เรียกว่าคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) (พิชิต ศิริสวัสดิ์. 2543 : 60-64)

ถึงแม้ว่าจะมีการกำหนดคณะกรรมการในระดับต่างๆ แต่อำนาจในการบริหารยังเป็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการมีหน้าที่เพียงกำกับให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ แต่อำนาจตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากตำแหน่ง ยังเป็นอำนาจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

หน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลมีข้อครหาในเรื่องการแสวงหาผลประโยชน์จากการบริหารงานบุคคล เช่น การสอบแข่งขันการบรรจุแต่งตั้งไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด มีข้อร้องเรียนว่ามีการรับผลประโยชน์จากผู้สอบแข่งขันได้ การร้องเรียนการทุจริตการจัดสอบแข่งขันบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล กรณี องค์การบริการส่วนตำบลทุ่งคลอง อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จนถูกดำเนินการทางปกครองของจังหวัดกาฬสินธุ์ การใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ กรณีเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน จังหวัดกาญจนบุรี ที่กรรมการพนักงานเทศบาลมีมติให้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยนใช้ได้เฉพาะเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยนซึ่งเป็นผู้จัดสอบเท่านั้น แต่ยังมีองค์กรปกครองท้องถิ่นอื่น รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขอใช้บัญชีเพื่อบรรจุแต่งตั้งจนเป็นเหตุต้องนำเรื่องขึ้นสู่ศาลปกครอง การร้องเรียนการใช้อิทธิพลเพื่อขอให้ผู้สอบแข่งขันได้ลงชื่อสละสิทธิ์เพื่อให้ผู้แข่งขันได้ในลำดับถัดไปได้รับการบรรจุแต่งตั้งแทน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2548 : 10)

จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล มีแนวทางที่แตกต่างจากการบริหารงานบุคคลข้าราชการประเภทอื่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 มาตรา 60 ได้บัญญัติให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 12 และมาตรา 25 ยังกำหนดให้การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งโดยส่วนใหญ่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ยังขาดความรู้และประสบการณ์ในด้านการบริหารงานบุคคล

เรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญ ทั้งนี้เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้นแม้ว่าจะมีงบประมาณให้เพียงพอ มีการจัดองค์กรและการบริหารงานที่ดีมีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมมูลสักเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดีไม่มีความรู้ความสามารถขาดความซื่อสัตย์สุจริตและไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้ว ก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุตามความมุ่งหมาย แต่ถ้าได้คนดีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานปัญหาอื่น ๆ ก็หมดไปส่วนสาเหตุที่ทำให้การบริหารงานบุคคลยุ่งยากมากนั้น

อาจเป็นเรื่องเกี่ยวพันและมีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาที่ต่อเนื่อง และจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในด้านอื่น ๆ ทั้งมวล เพราะงานทุกด้านมีบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ (วณิชยา ภัทรวรเมธ. 2552 : 2)

องค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีสภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากร ในการจัดอัตรากำลังการกำหนดตำแหน่งมากเกินความจำเป็น เช่น ปัญหาคนล้นงาน ตลอดจนขาดการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และบุคลากรยังขาดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มี ประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผลก่อให้เกิดปัญหาในการพัฒนาองค์กร ซึ่งสิ่งสำคัญ ที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ คือ บุคลากร

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้ศึกษาซึ่งเป็นพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง บุคลากร มีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาซึ่งจะนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปรับปรุงให้ระบบการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลประสบผลสำเร็จ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามขา และเสริมสร้างการบริหารงานบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นปัญหาการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามเพศ สถานะตำแหน่ง และระยะเวลาในการทำงาน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมติฐานการศึกษา

1. ความคิดเห็นปัญหาการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ สถานะตำแหน่ง และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์แตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ การบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ.2553 จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 106 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรยามาเน่ (Yamane. 1973 : 125-127) จำนวน 85 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

3.1.1 เพศ

3.1.2 สถานะตำแหน่ง

3.1.3 ระยะเวลาในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ปัญหาการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ 4 ด้าน ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2545 แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ.2553 ได้แก่

3.2.1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

3.2.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

3.2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

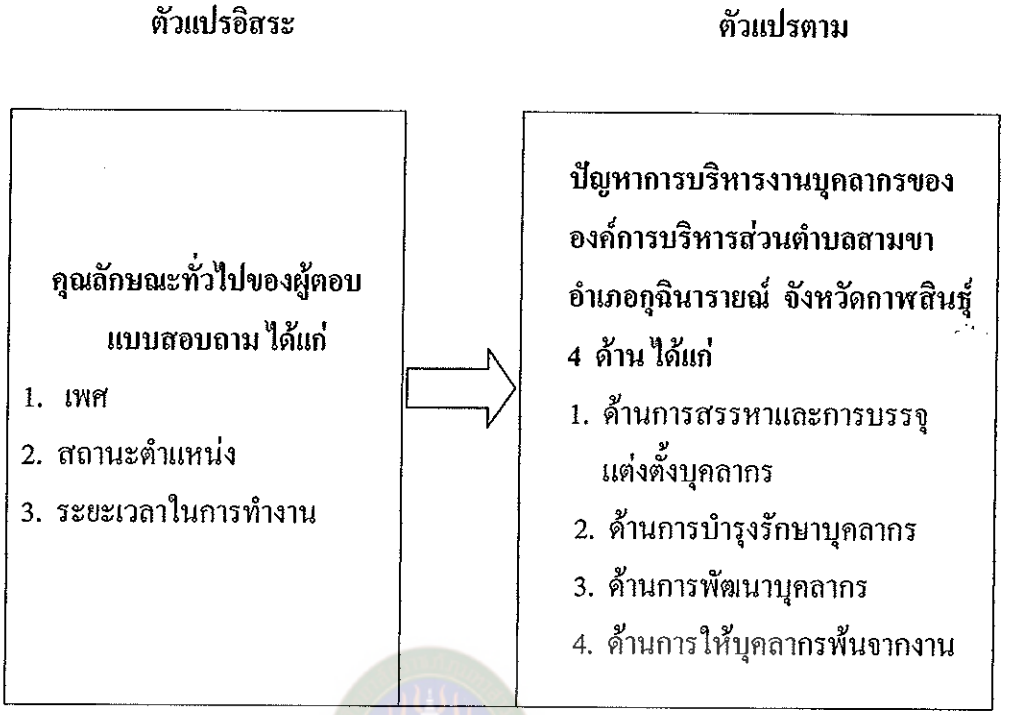
3.2.4 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ศึกษา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา คือ 15 - 30 สิงหาคม พ.ศ. 2553

กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้ศึกษาตามกรอบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ.2553 จำนวน 4 ด้าน ดังแผนภูมิที่ 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามประกาศการจัดตั้งของกระทรวงมหาดไทย โดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 ในการศึกษาครั้งนี้หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ หมายถึง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ลูกจ้าง สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหารงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

3. พนักงาน หมายถึง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

4. พนักงานจ้าง หมายถึง ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยเป็นบุคคลซึ่งได้รับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การจ้างตามสัญญาจ้างตามมาตรฐานทั่วไปนี้ โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล

5. คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมิใช่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย ได้ไม่เกิน 2 คน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล คนหนึ่ง ซึ่งมิได้เป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้

6. ปัญหาการบริหารงานบุคลากร หมายถึง อุปสรรคหรือข้อขัดข้องเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ 4 ด้าน ได้แก่

6.1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร หมายถึง การที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีอุปสรรค หรือข้อขัดข้องเกี่ยวกับ การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ดังนี้ มีการวางแผนอัตรากำลังคน มีการจัดทำแผนในการสรรหา การได้รับข้อมูลในการสรรหา ได้รับความร่วมมือจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การดำเนินการสรรหาเป็นไปตามระเบียบ วิธีการสรรหามีหลักเกณฑ์และขั้นตอน คุณวุฒิของพนักงานตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และการบรรจุแต่งตั้งพนักงานได้รับความเห็นชอบตามมติ ก.อบต. จังหวัด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

6.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง การที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีอุปสรรคหรือมีข้อขัดข้องเกี่ยวกับการบำรุงรักษาบุคลากร ดังนี้ มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ก่อนเข้าปฏิบัติงานทุกครั้ง ให้โอกาสพนักงานทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีการแจ้งข่าวสารของทางราชการให้แก่พนักงานทราบอย่างต่อเนื่อง มีการมอบหมายงานให้กับพนักงานตรงกับความรู้ของพนักงานทุกตำแหน่ง การให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน มีการจัดกิจกรรมนันทนาการแก่พนักงานในหน่วยงาน มีการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานได้รับการแก้ไข มีการชี้แจง แนะนำระเบียบการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีความยุติธรรม

6.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีอุปสรรค หรือข้อขัดข้องเกี่ยวกับ การพัฒนาบุคลากร ดังนี้ มีการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อเป็นการพัฒนาพนักงาน มีการให้โอกาสพนักงานไปศึกษาดูงานร่วมกับหน่วยงานอื่น มีการจัดหาเอกสาร คู่มือ วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน มีการเชิญวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกให้ความรู้และประสบการณ์แก่พนักงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานยุติธรรม มีการพัฒนาการทำงานในรูปของทีมงาน มีการส่งเสริมให้พนักงานมีการศึกษา การติดตามผลการพัฒนาพนักงานหลังจากได้รับการพัฒนา

6.4 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน หมายถึง การที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีอุปสรรคหรือข้อขัดข้องเกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน ดังนี้ มีการจัดชี้แจงระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน การสำรวจความต้องการของพนักงานที่จะพ้นจากงานเพื่อเตรียมพนักงานมาทดแทน การให้พนักงานออกจากงาน มีความโปร่งใส เป็นธรรม มีการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับผลประโยชน์ของพนักงานที่พ้นจากงาน การให้พนักงานออกจากงาน เป็นไปตามระเบียบ มีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานที่จะพ้นจากงาน

ประโยชน์การศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปเสนอเป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาและแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการที่ดีต่อไป