

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษารครั้งนี้เป็นการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร เกี่ยวกับความคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีการกระจายอำนาจ
2. แนวคิดทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น
3. การปกครองท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
5. การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
6. บริบทองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศไทย
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีการกระจายอำนาจ

1. ความหมายของการกระจายอำนาจ

ความหมายของการกระจายอำนาจ ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายได้หลายท่าน ดังนี้

เฮอ์เบิร์ต (Herbert. 1963 : 105) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการกระจายอำนาจไว้ว่า การกระจายอำนาจ (Decentralization) แบ่งออกได้เป็น 2 ความหมาย คือ

1.1 การกระจายอำนาจตามอาณาเขต (Size and boundary) หมายถึง การมอบอำนาจไปให้ท้องถิ่นจัดทำกิจกรรมหรือบริการสาธารณะภายในท้องถิ่น แต่ละท้องถิ่นมีอิสระบางประการในการปกครองตนเอง

1.2 การกระจายอำนาจตามภารกิจ (Function) หมายถึง การมอบอำนาจให้องค์การสาธารณะ จัดทำกิจกรรมประเภทใดประเภทหนึ่งให้มีอิสระในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับเทคนิคของงานนั้น เช่น การไฟฟ้า การประปา และองค์การโทรศัพท์ เป็นต้น

ซวงส์ ฉายะบุตร (2539 : 1-4) ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจ หมายถึง การที่รัฐมอบอำนาจหน้าที่ในการบริหารหรือกิจการบางอย่างให้องค์กรปกครองหรือสถาบันของรัฐไปกระทำหรือดำเนินการ โดยอยู่ในการควบคุมดูแลของรัฐ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การที่ส่วนกลางโอนหรือกระจายอำนาจปกครองบางส่วนไปให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเอง โดยส่วนกลางเพียงแต่คอยควบคุมมิให้ออกนอกขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้

โกวิท พวงงาม (2550 : 36) ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจว่า หมายถึง การโอนกิจการสาธารณะบางเรื่องจากรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนกลางไปให้ชุมชนซึ่งตั้งอยู่ในท้องถิ่นต่าง ๆ ของประเทศ หรือหน่วยงานบางหน่วยงานรับผิดชอบจัดทำอย่างเป็นอิสระจากองค์กรปกครองส่วนกลาง

จากความหมายของการกระจายอำนาจข้างต้นพอสรุปได้ว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง สถานะที่หน่วยงานหรือชุมชนระดับล่างสุดมีอำนาจในการตัดสินใจ เกี่ยวกับแนวทางและวิธีการดำเนินกิจกรรมของตนเองได้อย่างกว้างขวาง การกระจายอำนาจเป็นสถานะที่ตรงกันข้ามกับการรวมอำนาจ (Centralization) ซึ่งเป็นสถานะที่หน่วยงาน ระดับบนสุดหรือองค์กรระดับสูงสุด เป็นผู้ กำหนดแนวทางและวิธีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในทุกเรื่อง ซึ่งเกิดจากรัฐบาลกลางมอบอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปจัดบริการสาธารณะต่าง ๆ เพื่อประชาชน โดยมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่และมีสถานภาพเป็นนิติบุคคล

2. เงื่อนไขการกระจายอำนาจ

ทฤษฎีการกระจายอำนาจในทางการเมือง การบริหาร การพัฒนา และทางเศรษฐศาสตร์ มีเงื่อนไขและสมมติฐานที่มักจะไม่ค่อยได้กล่าวถึงมากนัก มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงเงื่อนไขที่ควรพิจารณาในการกระจายอำนาจไว้ดังนี้

จรัส สุวรรณเวลา (2538 : 12-15) ได้ให้เงื่อนไขที่ควรพิจารณาในการกระจายอำนาจไว้เป็นประเด็นใหญ่ ๆ 3 ประเด็น คือ

2.1 สถานะของชุมชน เงื่อนไขประการแรกของการกระจายอำนาจทางการเมืองสู่ชุมชนซึ่งเป็นหน่วยที่จะรับการกระจายอำนาจ การกระจายอำนาจมีโอกาสประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อมีชุมชนที่เข้มแข็ง มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน มีวัฒนธรรมที่เน้นการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เห็นประโยชน์ของชุมชนส่วนรวม และมีวัฒนธรรมประชาธิปไตยด้วยแล้ว โอกาสที่การกระจายอำนาจจะประสบความสำเร็จสูง ในทางตรงกันข้าม ถ้าในพื้นที่หนึ่งมีคนอยู่ร่วมกันหนาแน่น แต่ไม่มีความเป็นชุมชน ต่างคนต่างอยู่ไม่สนใจที่จะดำเนินกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ร่วมกัน ไม่เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ไม่มีผู้นำชุมชน หรือมีวัฒนธรรมแบบเจ้าพ่อ-ลูกน้อง แบ่งเป็นกลุ่ม เป็นคัน ถึงจะมี

การออกกฎหมายจัดตั้งพื้นที่ให้เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นขึ้นมาได้ การกระจายอำนาจในสถานการณ์เช่นนี้ยากที่จะประสบความสำเร็จได้

2.2 สถานะขององค์กร องค์กรต่าง ๆ มีสถานะแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรที่แตกต่างกัน องค์กรที่มีสถานะแวดล้อมภายนอก (ผู้ใช้บริการ เทคโนโลยี ปัจจัยการผลิต ฯลฯ) เปลี่ยนแปลงรวดเร็วตลอดเวลา หรือในกรณีที่องค์กรเน้นกลยุทธ์เพื่อการขยายตัว ต้องการส่งเสริมความคิดริเริ่ม ต้องการสร้างงานใหม่ หรือต้องการทดลองวิธีการใหม่ ในกรณีเช่นนี้ การกระจายอำนาจจะสมประโยชน์ตามหลักการที่กล่าวข้างต้น ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีสถานะแวดล้อมที่คงที่ เน้นวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ ต้องการรักษาสถานภาพเดิม ๆ ไว้ ไม่ส่งเสริมการขยายตัวหรือการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน หรือองค์กรที่กำลังใช้กลยุทธ์เพื่อลดขนาดการดำเนินงาน (Cut-back strategies) หรือต้องการยุบเลิกองค์กร ในกรณีหลังนี้ การรวมอำนาจการบริหารและการตัดสินใจอาจมีความเหมาะสมมากกว่าการกระจายอำนาจ สถานะของผู้บริหารในหน่วยงานระดับล่างเป็นเงื่อนไขอีกประการหนึ่ง ทฤษฎีการกระจายอำนาจด้านการบริหารนั้นมีข้อสมมติฐานว่า เมื่อหน่วยงานระดับล่างมีอำนาจในการตัดสินใจ ผู้บริหารหน่วยงานระดับล่างจะต้องใช้ดุลพินิจ (Discretion) หรืออำนาจนั้นเพื่อประโยชน์สุขขององค์กร อย่างไรก็ตามในความเป็นจริงนั้น ผู้บริหารระดับล่างอาจตัดสินใจผิดพลาดด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรือเพราะความด้อยประสิทธิภาพของผู้บริหารเอง หรืออาจมีแรงจูงใจที่จะใช้ดุลพินิจ หรืออำนาจเพื่อตนเอง เพื่อพวกพ้อง หรือเพื่อเหตุผลอื่นใดก็ตาม ดังนั้น การกระจายอำนาจไม่จำเป็นต้องเป็นผลดีเสมอไปดังทฤษฎีที่กล่าวถึงก็ได้ วัฒนธรรมขององค์กรเป็นอีกปัจจัยหนึ่ง องค์กรที่ใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมกันอย่างกว้างขวางนับตั้งแต่ “ลูกค้า” หรือผู้ใช้บริการ และพนักงานระดับล่างสุดขึ้นมาจนถึงผู้บริหารระดับสูง มีวัฒนธรรมแบบประชาธิปไตย เปิดเผย โปร่งใส ย่อมเกื้อกูลกันสนับสนุนให้การกระจายอำนาจประสบความสำเร็จได้สูง ในทางตรงกันข้าม การกระจายอำนาจให้องค์การที่มีวัฒนธรรมเผด็จการ บริหารงานแบบปิดตนเอง หรือผู้คนในและนอกองค์กรมีท่ามีเมินเฉยต่อกันและไม่สนใจขององค์กร ย่อมไม่สมประโยชน์ตามที่กล่าวไว้แต่อย่างใด ศักยภาพของบุคลากรในองค์กรระดับล่างเป็นอีกปัจจัยหนึ่ง หากมีความพร้อมศักยภาพสูง มีความกระตือรือร้น และมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่สูง เมื่อได้รับโอกาสในการตัดสินใจโดยอิสระก็จะแสดงความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าได้ ในทางตรงกันข้าม การกระจายอำนาจให้องค์การที่มีพนักงานด้อยคุณภาพย่อมไม่อาจคาดหวังที่จะเห็นการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานได้มากนัก

2.3 ลักษณะกิจกรรม โดยทั่วไปกิจกรรมแต่ละประเภทมีขนาดการดำเนินการที่ประหยัด (Economy of scale) แตกต่างกันไปกิจกรรมบางประเภทสามารถดำเนินการขนาดเล็ก

แต่ประหยัดได้เพราะมีโครงสร้างต้นทุนคงที่ (Fix costs) ในสัดส่วนที่น้อย และมีต้นทุนผันแปร (Variable costs) ในอัตราที่สูง กิจกรรมประเภทนี้สามารถกระจายอำนาจให้หน่วยงานระดับล่างดำเนินการได้ตามสภาพของหน่วยงานและชุมชน ในทางตรงกันข้าม กิจกรรมบางประเภทที่มีโครงสร้างต้นทุนคงที่สูงมาก ในขณะที่ต้นทุนแปรผันค่อนข้างต่ำ ในกรณีนี้ควรจะดำเนินการในขนาดที่ใหญ่จึงจะสามารถประหยัดต้นทุน การดำเนินการในกิจกรรมประเภทหลังนี้ควรดำเนินการแบบรวมศูนย์เพื่อประหยัดต้นทุน การกระจายกิจกรรมให้แก่แต่ละหน่วยงานหรือแต่ละชุมชนดำเนินการกันเองโดยลำพัง นอกจากจะไม่ช่วยให้ประหยัดแล้วยังอาจมีความสิ้นเปลืองอย่างมากอีกด้วย

จากข้างต้น สรุปได้ว่าการกระจายอำนาจจะบรรลุเป้าหมายตามทฤษฎีได้นั้น จึงขึ้นอยู่กับเงื่อนไข 3 ประการ คือ สภาพของชุมชน สภาพขององค์กร และลักษณะของกิจกรรม ซึ่งทั้ง 3 สภาพจะดังกล่าวจะต้องสอดคล้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

3. ความสำคัญของการกระจายอำนาจ

ลิขิต ธีรเวคิน (2535 : 3) ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจ โดยกล่าวว่า การกระจายอำนาจการปกครองมีความสำคัญในทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม โดยสรุปได้ดังนี้

3.1 การกระจายอำนาจเป็นรากแก้วของระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย เนื่องด้วยประชาธิปไตยต้องประกอบด้วยโครงสร้างส่วนบน คือ ระดับชาติและโครงสร้างส่วนฐาน คือ ระดับท้องถิ่น การปกครองตนเองในรูปแบบการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง คือ รากแก้วเป็นฐานเสริมสำคัญยิ่งของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตย

3.2 การกระจายอำนาจมีความสำคัญทางเศรษฐกิจและสังคม ในด้านการพัฒนาชนบทโดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของประชาชนซึ่งลักษณะที่มีความอิสระพอสมควร ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็จะต้องมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจมีความสำคัญ คือ เป็นการให้โอกาสแก่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น ซึ่งมีผลต่อเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศอีกด้วย

4. องค์ประกอบของการกระจายอำนาจ

ลิขิต ธีรเวคิน (2535 : 8-10) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการกระจายอำนาจไว้ดังนี้

4.1 ความเป็นนิติบุคคล การกระจายอำนาจการปกครองนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์เป็นนิติบุคคลต่างหากจากองค์กรของรัฐบาลกลาง การมียุทธศาสตร์เป็นนิติบุคคลต่างหากนี้ก็เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน องค์กรเหล่านี้จะต้องมีงบประมาณ ทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

4.2 มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่เป็นหลักการสำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจ การปกครอง เพราะหากองค์กรนั้นไม่มีอำนาจหน้าที่ จะต้องรอคำสั่งจากรัฐบาลกลางอยู่เสมอ องค์กรเช่นนี้ก็จะมียุทธศาสตร์ไม่ผิดไปจากหน่วย การปกครองส่วนภูมิภาค ซึ่งมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐบาลกลางที่ประจำอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอิสระในการปฏิบัติการกิจของตนเอง ตลอดจน มีอิสระพอสมควรในการกำหนดนโยบาย หรือการตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ แต่มีข้อน่า สังเกตว่า อำนาจอิสระขององค์กรปกครองท้องถิ่นนั้นจะต้องมีพอสมควรไม่มากจนเกินไป จนทำให้เกิดความกระทบกระเทือนต่อเอกภาพและอธิปไตย (Unity and sovereignty) ของประเทศ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง องค์กรปกครองท้องถิ่นมิใช่เป็นสถาบันการเมืองที่มีอำนาจอธิปไตยเป็นของ ตนเอง หากแต่ว่ามี อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดให้ และให้มีองค์กรที่จำเป็นสำหรับทำ หน้าที่ทางด้านนิติบัญญัติและบริหารกิจการมอันเป็นหน้าที่ของตนเองเท่านั้น

4.3 ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหารและผู้นำที่นิติบัญญัติ การมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในท้องถิ่นของประชาชนนั้น อาจทำได้หลายระดับ แล้วแต่ ความความสามารถและความสนใจของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ประชาชนบางคน อาจจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่น เฉพาะการไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งตัวแทนของตนเข้าไป ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น แต่บางคนอาจมีความ สนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการปกครองของท้องถิ่น มากกว่านั้นถึงกับสมัครเข้ารับ การเลือกตั้งเป็นตัวแทนของประชาชน เพื่อให้ได้มีโอกาสมามีบทบาทในการดำเนินกิจกรรม อันเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเองก็อาจจะกระทำได้

4.4 มีงบประมาณของตนเอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีอำนาจในการจัดเก็บ รายได้ด้วยตนเอง รวมไปถึงการมีอำนาจในการบริหารงบประมาณที่ได้มานั้นด้วยตนเอง การให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดเก็บและบริหารรายได้ด้วยตนเองนี้เป็นการมอบ อำนาจการตัดสินใจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด ตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงาน การจัดเก็บรายได้ การบริหารและการบริการประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ประการของหลักการกระจายอำนาจตามที่กล่าวมานี้ หาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานส่วนท้องถิ่นมีองค์ประกอบครบทั้ง 4 ประการ และปฏิบัติงานโดยปราศจากการควบคุมหรือแทรกแซงจากหน่วยงานระดับสูงกว่า ไม่ว่าจะ เป็น ส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคแล้ว ย่อมจะเป็นหน่วยงานส่วนท้องถิ่น ที่มีความสมบูรณ์และพร้อมที่ จะปฏิบัติงานเพื่อท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานเพื่อท้องถิ่นของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับ ส่วนประกอบอื่น ๆ อีกด้วย

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการกระจายอำนาจ มีปัจจัยประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การมีความเป็นนิติบุคคล การมีอำนาจอิสระในการบริหารงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน ในท้องถิ่น และมีงบประมาณเป็นของตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และสามารถดำเนินกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

แนวคิดทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

มีนักวิชาการให้นิยามของการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

ประทาน คงฤทธิศึกษาการ (2525 : 7) ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น เป็นหน่วยการปกครองของรัฐ ได้จัดตั้งขึ้นให้มีอำนาจปกครองตนเอง มีสิทธิตามกฎหมายและมีองค์กรที่จำเป็นในการปกครอง เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

ทวี พันธุลาสิฐฐ์ (2531 : 108) อธิบายว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองตนเองของชุมชนที่มีองค์กรเกิดขึ้น ทำหน้าที่ในเขตพื้นที่ที่กำหนด มีอำนาจในการบริหารงาน มีอำนาจในการวินิจฉัยตัดสินใจและมีสภาพของท้องถิ่นเป็นองค์กรที่สำคัญ

พรชัย เทพปัญญา และคณะ (2526 : 1) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น คือ อำนาจหน้าที่ที่จะกำหนด และการบริหารกิจการภายในพื้นที่ที่กำหนด และขนาดของพื้นที่ที่ว่านี้ อยู่ภายในประเทศ และมีขนาดเล็กกว่าประเทศ และยังอธิบายไว้เพิ่มเติมอีกว่า การปกครองท้องถิ่นคือ การบริหารงานทางการเมืองของหน่วยย่อยทางพื้นที่ และประชากรของประเทศซึ่งมีขนาดเล็กที่สุด

สมพงษ์ เกษมสิน (2535 : 140) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองของประเทศ หรือรัฐ ซึ่งมีหน้าที่สำคัญที่รับผิดชอบในการดำเนินเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับประชาชนในท้องที่ หรือในขอบเขตแห่งใดแห่งหนึ่งโดยเฉพาะ และเป็นการสมควรที่จะมอบเรื่องดังกล่าวให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหาร โดยมีฐานะเป็นรองจากการบริหารของรัฐบาลส่วนกลาง

ลิขิต ชีรเวทิน (2535 : 386) ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่นว่า เป็นการปกครองโดยวิธีการซึ่งหน่วยการปกครองในท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งผู้ทำหน้าที่ปกครองโดยอิสระ และได้รับอำนาจโดยอิสระ โดยความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง แต่การปกครองท้องถิ่นยังอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ มิใช่ว่าได้กลายเป็นรัฐอธิปไตยไป

จากนิยามที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่อยู่ภายใต้หน่วยการปกครองระดับประเทศในประเทศที่เป็นรัฐเดี่ยว และอยู่ต่ำกว่าหน่วยการปกครองระดับมลรัฐในประเทศที่เป็นรัฐรวม โดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยการปกครองดังกล่าว มีความรับผิดชอบขั้นต้นต่อท้องถิ่นของตน และได้รับการรับรองให้มีอำนาจหน้าที่ที่จะใช้ดุลพินิจในเรื่องสำคัญ ๆ ได้โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากรัฐบาลกลางหรือมลรัฐซึ่งเป็นผู้ให้กำเนิด หรือจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ดังนั้น จึงอาจกล่าวในแง่ประชาธิปไตยว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง

2. วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

พรชัย เทพปัญญา และคณะ (2537 : 5-7) อธิบายว่า การปกครองท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

2.1 เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้บริการซึ่งบุคคลหรือเอกชน ไม่สามารถจัดทำให้ได้ หรือไม่อยู่ในฐานะที่จะจัดทำให้ได้ ในลักษณะเช่นนี้รัฐบาลหรือหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นจะจัดบริการให้ เช่น ได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้รับสวัสดิการและได้รับความสะดวกในการดำเนินชีวิต

2.2 เพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง เนื่องจากการดำเนินชีวิตของบุคคลอาจจะเกิดการขัดแย้งเพราะความคิดเห็น และผลประโยชน์แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะมี การอภิปรายถกเถียงกันอย่างมีเหตุผล หรือมีการโต้แย้งกันอย่างรุนแรง หรืออาจมีการตัดสินบน หรือมีการต่อสู้กัน กรณีเช่นนี้รัฐบาลหรือหน่วยปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเข้ามาแก้ไขปัญหา โดยการเป็นผู้วางกฎเกณฑ์ควบคุมการขัดแย้ง เป็นผู้ประนีประนอมหรือแบ่งผลประโยชน์ หรือเป็นผู้ตัดสินกรณีพิพาท ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องเชื่อฟังและยอมรับคำตัดสินนั้น

2.3 เพื่อการแบ่งเบาภาระและการเป็นตัวแทนของแต่ละหน่วยของประเทศ การจัดตั้งหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น ด้วยวัตถุประสงค์ที่จะแบ่งเบาภาระของส่วนกลางให้ท้องถิ่นจัดปกครองตนเองสำหรับประเทศที่ยังไม่พัฒนา แต่สำหรับประเทศที่พัฒนาแล้วนั้น ถือว่าการปกครองท้องถิ่น จะเป็นตัวแทนของประเทศส่วนหนึ่งในการสร้างความเจริญให้แก่ประเทศ อย่างเช่น ชาวอเมริกามีความเห็นว่าการปกครองท้องถิ่นจะเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างชีวิตที่เป็นประชาธิปไตย หรือแม้แต่ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนจีน และรัสเซีย ก็คาดหวังไว้เช่นเดียวกัน แต่อาจจะดำเนินการแตกต่างกันเท่านั้น

3. ประโยชน์ของการปกครองท้องถิ่น

ในการศึกษาประโยชน์ที่ได้จากการปกครองท้องถิ่นนั้น อาจถือตามแนวความคิดของ

มองเตสกีเออ (Montesquieu) และลินนาร์ด์ ลันด์ควิสต์ (Lennart Lundquist) ดังนี้ (พรชัย เทพปัญญา และคณะ. 2526 : 14-15)

3.1 ประโยชน์ตามแนวคิดของมองเตสกีเออ

Montesquieu นักปรัชญาชาวฝรั่งเศสสมัยคริสต์ศตวรรษที่ 19 ได้เขียนบทความสนับสนุนการปกครองท้องถิ่นในยุโรปสมัยนั้น สรุปความได้ว่า การปกครองท้องถิ่นที่เข้มแข็งจะสามารถต่อต้านการปฏิวัติรัฐประหารได้ และการปกครองท้องถิ่นที่มีอิสระจะช่วยส่งเสริมให้สถาบันการเมืองต่าง ๆ ในยุโรปมีความมั่นคงยิ่งขึ้น

ประโยชน์ของการปกครองท้องถิ่นตามแนวคิดของมองเตสกีเออในครั้งนั้น เหมาะกับการเคลื่อนไหวทางการเมืองของประเทศที่กำลังพัฒนาในปัจจุบันมาก เพราะในประเทศเหล่านั้น มีการปฏิวัติหรือรัฐประหารบ่อยที่สุด ดังนั้น ถ้าการปกครองท้องถิ่นของประเทศดังกล่าวนั้นเจริญก้าวหน้า ประชาชนมีการศึกษาสูง รัฐให้ความคุ้มครองสิทธิของพวกเขา พวกเขารู้จักให้สิทธิและหน้าที่ของตนเอง และกระตือรือร้นในการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองด้วยแล้ว สภาพของประชาชนดังกล่าวจะขัดขวางการเกิดปฏิวัติหรือรัฐประหารได้ดีที่สุด เพราะไม่มีใครคิดอยากจะทำหรือถ้ามีใครจะกระทำจะต้องได้รับการต่อต้านอย่างจริงจัง

3.2 ประโยชน์ตามแนวคิดของลันด์ควิสต์

Lundquist กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นมีประโยชน์ในการช่วยส่งเสริมเสรีภาพความเจริญก้าวหน้าและเสถียรภาพ

3.3 ประโยชน์ตามแนวคิดของ ลิจิต ซีรเวคิน

ลิจิต ซีรเวคิน ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการปกครองในรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า (2535 : 103)

3.3.1 ประโยชน์ในการพัฒนาระบบประชาธิปไตย การปกครองท้องถิ่น มีส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนากิจการทางการเมืองในชาติขึ้นได้ โดยการที่การปกครองท้องถิ่นเป็นฐานทางการเมือง และเป็นสนามแห่งแรกของการที่จะให้ประชาชนเข้าใจ และมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องการเมือง ถ้าการปกครองท้องถิ่นประสบความสำเร็จแล้ว ย่อมมีผลกระทบไปถึงพัฒนากิจการทางการเมืองด้วย ดังนั้น การปกครองท้องถิ่นและการพัฒนาทางการเมืองจึงมีความสัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น และเมื่อของประเทศเป็นแบบประชาธิปไตย การปกครองท้องถิ่นก็จะมีส่วนพัฒนากิจการเมืองระบอบประชาธิปไตยด้วย เพราะการปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในระบอบการเมืองและประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเองได้กล่าวมาแล้ว

3.3.2 ประโยชน์ในการพัฒนาสังคม การพัฒนาสังคมจะต้องกระทำทั้งสามด้าน คือ ด้านสังคม เศรษฐกิจ และด้านการเมือง การปกครองท้องถิ่นมีส่วนช่วยพัฒนาสังคมมากใน ด้านการเมืองตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ส่วนด้านสังคมและเศรษฐกิจนั้น การปกครองท้องถิ่นเป็น การปกครองที่สนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ประชาชนในท้องถิ่นต้องการ อะไร ก็จะทำโครงการพัฒนาขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เช่น การบริการสังคม หรือด้านเศรษฐกิจ เช่น การจัดตลาดในชุมชน เป็นต้น โดยคนในท้องถิ่นได้ร่วมกันเสียสละเอื้อเฟื้อต่อสังคม ภายใต้ การชี้แนะและการให้ความช่วยเหลือจากส่วนกลาง ก็จะทำให้มาตรฐานการดำรงชีวิตของคนใน ท้องถิ่นดีขึ้น อีกทั้งบ้านเมืองก็เจริญก้าวหน้าตามไปด้วย

จากข้างต้นสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจทางการเมือง โดย การปกครองท้องถิ่นมีประโยชน์ในการทำให้เกิดการพัฒนาการทางการเมืองในชาติขึ้นได้ โดยที่ การปกครองท้องถิ่นเป็นฐานทางการเมือง และเป็นสนามแห่งแรกของการที่จะให้ประชาชนเข้าใจ และมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องการเมืองเป็นเบื้องต้น ตลอดจนเป็นสนามแห่งแรกของการที่จะให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองอันเป็นจุดสำคัญในการพัฒนาการเมือง ถ้าการ ปกครองท้องถิ่นประสบความสำเร็จแล้ว ย่อมมีผลกระทบไปถึงพัฒนาการเมืองด้วย ดังนั้น การปกครองท้องถิ่นและการพัฒนาการเมือง จึงมีความสัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น และ เมื่อการเมืองของประเทศเป็นแบบประชาธิปไตย การปกครองท้องถิ่นจะมีส่วนพัฒนาการเมือง ทางการเมืองระบอบประชาธิปไตยไปด้วย เพราะการปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในระบอบการเมือง และประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเองแท้จริง

การปกครองท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล

1. การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้อธิบายถึง การจัดตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบล ไว้เป็นลำดับ (โกวิทย์ พวงงาม. 2550 : 6-10) ดังนี้

สภาตำบลได้จัดตั้งขึ้นตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ในขณะนั้นไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ทำให้การบริหารงานไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน สมควรปรับปรุงฐานะของสภาตำบล และ การบริหารงานของสภาตำบลเสียใหม่ ให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนได้ มากขึ้น รวมทั้งการยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์การบริหาร ส่วนตำบล ซึ่งเป็นราชการส่วนท้องถิ่นได้

ต่อมาเกิดกระแสการสนับสนุนการปกครองท้องถิ่น และนำมาซึ่งการเรียกร้องให้ รัฐบาลพิจารณากระจายการปกครองตนเองไปสู่ท้องถิ่นระดับตำบล จึงได้มีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2538 และต่อมาได้ประกาศจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 617 แห่ง ซึ่งได้มีการเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลครั้งแรกเมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2538 ส่วนสภาตำบลทั่วประเทศได้รับการยกฐานะเป็นนิติบุคคลทั้งหมด และเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2539 กระทรวงมหาดไทยประกาศจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มขึ้นอีก 2,143 แห่ง หรือการเพิ่ม องค์การบริหารส่วนตำบลแบบก้าวกระโดดในปี 2541 ให้เป็นหกพันกว่าแห่ง และระบุให้เป็น ราชการบริหารส่วนท้องถิ่นจนถึงปัจจุบัน พ.ศ. 2550 จำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลได้เพิ่มขึ้น ตามการพัฒนาท้องถิ่น คือ มีจำนวนทั้งสิ้น 6,616 แห่ง

ต่อมาได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ได้มีบทบัญญัติกำหนดให้มีการยุบรวมองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเขตติดต่อกันภายในเขตอำเภอเดียวกันได้ ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น

1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ที่มีเขตติดต่อกันภายในเขตอำเภอเดียวกันได้ ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น

1.3 องค์การบริหารส่วนตำบลใดมีจำนวนประชากรทั้งหมดไม่ถึง 2,000 คน เป็นเหตุให้ไม่สามารถบริหารงานพื้นที่นั้นให้มีประสิทธิภาพได้ ให้กระทรวงมหาดไทยประกาศยุบรวม องค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว โดยให้รวมพื้นที่เข้ากับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นที่มีเขต ติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกัน หรือให้รวมพื้นที่เข้ากับหน่วยการบริหารราชการท้องถิ่นที่มีเขต ติดต่อกันภายในเขตอำเภอเดียวกัน ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น

นอกจากนี้ยังได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเดิม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 สภาองค์การบริหารส่วน ตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านแพทย์ประจำ ตำบล เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยตำแหน่ง และให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบลที่ได้รับการเลือกตั้งจากราษฎร ในแต่ละหมู่บ้าน หมู่บ้านละ 2 คน คณะกรรมการ บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยประธานคณะกรรมการบริหาร โดยกฎหมาย กำหนดให้ประธาน โดยตำแหน่งกรรมการบริหารให้เลือกจากผู้ใหญ่บ้านไม่เกิน 2 คน และเลือก จากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เกิน 4 คน โดยให้นายอำเภอแต่งตั้งคณะกรรมการ บริหาร เปลี่ยนมาเป็นสภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหาร

ส่วนตำบลซึ่งได้รับเลือกตั้งจากรายชื่อในแต่ละหมู่บ้าน หมู่บ้านละ 2 คน คณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยประธานคณะกรรมการบริหาร โดยกฎหมายกำหนดให้ กำนันเป็นประธานโดยตำแหน่ง กรรมการบริหารให้เลือกจากผู้ใหญ่บ้านไม่เกิน 2 คน และเลือก จากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เกิน 4 คน โดยให้นายอำเภอแต่งตั้งคณะกรรมการ บริหาร เปลี่ยนมาเป็นสภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน ตำบลได้รับเลือกตั้งจากรายชื่อในแต่ละหมู่บ้าน หมู่บ้านละ 2 คน คณะกรรมการบริหารองค์การ บริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการบริหารได้จากที่ประชุมสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล หรือให้เป็นไปตามมติที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล เลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน โดยให้นายอำเภอ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหาร

ต่อมาได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ได้กำหนดเพิ่มเติมให้ สภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณ ที่ล่วงมาติดต่อกันเป็นเวลา 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ก็อาจจัดตั้งเป็นองค์การ บริหารส่วนตำบลได้ ทั้งนี้เพื่อให้มีความสัมพันธ์กับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และเป็นไปตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 นอกจากนี้ยังได้ปรับโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายนิติบัญญัติ หรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้รับเลือก ตั้งจากรายชื่อในหมู่บ้านในตำบลนั้น ๆ หมู่บ้านละ 2 คน ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้หมู่บ้านละ 3 คน แต่ถ้าองค์การบริหาร ส่วนตำบลใดมี 1 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้หมู่บ้านละ 6 คน โดยมีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน รองประธานสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบล จำนวน 1 คน และเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน ซึ่ง ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ได้รับเลือก จากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน ตำบล ฝ่ายบริหาร ได้แก่ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่า ด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตาม บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ที่ให้ผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของ ประชาชน

2. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 มีดังนี้

2.1 มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (มาตรา 66)

2.2 มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ (มาตรา 67)

2.2.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

2.2.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

2.2.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

2.2.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2.2.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

2.2.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

2.2.7 คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.2.8 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

2.2.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ (มาตรา 68)

2.3.1 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและเกษตร

2.3.2 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

2.3.3 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

2.3.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวน

สาธารณะ

2.3.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

2.3.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

2.3.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

2.3.8 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

2.3.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.3.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

2.3.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

2.3.12 การท่องเที่ยว

2.3.13 การผังเมือง

2.4 หน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล ต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้าตามสมควร หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าว ให้นำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินการนั้นด้วย (มาตรา 69)

2.5 การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร (มาตรา 69/1)

2.6 มีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารทางราชการ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจการของทางราชการในตำบล (มาตรา 70)

2.7 ออกข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้บังคับในตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บ และกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิได้กำหนดโทษปรับเกิน 1,000 บาท (มาตรา 71)

2.8 ขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราว ไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม (มาตรา 72)

2.9 ทำกิจกรรมนอกเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล หรือหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำการกิจการร่วมกันได้ (มาตรา 73)

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารงานบุคคล มีแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. แนวคิดการบริหารของเฮนรี ฟาโยล์ (Henry Fayol ค.ศ.1841-1952)

ฟาโยล์คิดค้นหลักการ 14 ข้อ ซึ่งเขาเรียกว่า “หลักการจัดการ (Principle of management) ขึ้นมาเพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเขาแนะนำว่าควรใช้หลักการนี้อย่างยืดหยุ่น ความท้าทายจึงอยู่ที่ว่าผู้บริหารควรจะใช้หลักการเหล่านี้เมื่อใด

และอย่างไร รายละเอียดของหลักการทั้ง 14 ข้อ มีดังนี้ (ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ. 2540 : 130-132)

1.1 หลักอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and responsibility)

ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่แยกกันไม่ได้ และอำนาจหน้าที่ควรจะมีควบคู่กับความรับผิดชอบ และเมื่อผู้ใดได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานใดงานหนึ่ง ผู้นั้นก็ควรจะได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่เพียงพอที่จะใช้ปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้เป็นอย่างดี

1.2 หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of command) ผู้ใต้บังคับ

บัญชาแต่ละคนควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น เพื่อป้องกันมิให้เกิดความสับสนในคำสั่งที่เกิดขึ้น

1.3 หลักของการไปในทิศทางเดียวกัน (Unity of direction) กิจกรรมของกลุ่ม

ควรมีเป้าหมายเดียวกัน และจะต้องดำเนินไปในทิศทางเดียวกันตามแผนงานที่กำหนด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมายขององค์การในที่สุด

1.4 หลักสายการบังคับบัญชา (Scalar chain) การแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง

ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาในระดับสูงสุดมายังระดับต่ำสุดในองค์การ ที่จะเอื้ออำนวยให้การบังคับบัญชาเป็นไปตามกหลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว และช่วยให้เกิดระเบียบในการติดต่อสื่อสารในองค์การอีกด้วย

1.5 หลักของการแบ่งงานกันทำ (Division of work or specialization) การแบ่งงาน

กันตามความถนัด เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์ของบุคลากรในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามหลักเศรษฐศาสตร์

1.6 หลักความมีระเบียบวินัย (Discipline) การยอมรับและปฏิบัติตามข้อตกลงของ

สมาชิกภายในองค์การ โดยมุ่งให้เกิดความเคารพเชื่อฟังและทำงานตามหน้าที่ด้วยความตั้งใจ โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความยุติธรรมและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.7 หลักประโยชน์ของส่วนบุคคลเป็นรองจากผลประโยชน์ส่วนรวม

(Subordination Of the individual interest of general interest) เป้าหมาย ผลประโยชน์ และส่วนได้เสียจากส่วนรวมหรือขององค์การ จะต้องมีความสำคัญนอกเหนือกว่าเป้าหมายส่วนบุคคลหรือของส่วนย่อยต่าง ๆ แต่ทั้งนี้จะต้องมีการตกลงร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหาร คนงาน และกลุ่มต่าง ๆ โดยยึดถือหลักความเป็นธรรม

1.8 หลักของการให้ผลตอบแทน (Remuneration) ต้องมีความยุติธรรมและให้เกิด

ความพอใจ และประโยชน์มากที่สุดแก่ทั้ง 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างให้สามารถดำรงอยู่ได้ในสังคม

1.9 หลักของการรวมอำนาจ (Centralization) การจัดการจะต้องมีการรวมอำนาจ

ไว้ที่จุดกลาง เพื่อที่จะควบคุมส่วนต่าง ๆ ขององค์การไว้ได้เสมอแต่ต้องมีความสมดุลระหว่าง

การรวมอำนาจ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดเท่าที่จะทำได้

1.10 หลักความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Order) การจัดระเบียบสำหรับการทำงานของคนงานในองค์กรนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องกำหนดลักษณะและขอบเขตของงานให้ถูกต้องชัดเจน พร้อมทั้งระบุถึงความสัมพันธ์ต่องานอื่น รวมถึงการจัดหาที่ตั้งของเครื่องมือและวัสดุต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน

1.11 หลักความเสมอภาค (Equity) ผู้บริหารต้องมีเมตตา และให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายในองค์กร เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความจงรักภักดีและอุทิศตนงานการทำงานให้กับองค์กร

1.12 หลักความมั่นคงในการทำงาน (Stability of tenure) การที่คนเข้าออกมากย่อมเป็นสาเหตุของการสิ้นเปลืองและทำให้การจัดการงานไม่เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้เวลาระยะหนึ่ง เพื่อเรียนรู้งานและปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร

1.13 หลักความคิดริเริ่ม (Initiative) การเปิด โอกาสให้คนงานภายในองค์กรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา จะเป็นพลังอันสำคัญที่จะทำให้องค์กรเข้มแข็งขึ้น เพื่อปฏิบัติตามแผนงานและเป้าหมายต่าง ๆ ให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.4 หลักความสามัคคี (Esprit de corps) การเน้นถึงความจำเป็นที่ทุกคนในองค์กรจะต้องทำงานเป็นกลุ่มที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อจะให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นอย่างดีภายในทิศทางเดียวกัน

2. แนวคิดการบริหารของแมกซ์ เว็บบอร์ (Max Weber ค.ศ. 1864 – 1920)

นักคิดด้านอุดมคติ และนักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน เข้าได้พัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างและกิจกรรมขององค์กรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับอำนาจหน้าที่ โดยเรียกรูปแบบองค์กรในอุดมคติของเขาว่า “ระบบราชการ” (Bureaucracy) ทฤษฎีระบบราชการของเว็บเบอร์เป็นต้นแบบ (Model) ที่องค์กรขนาดใหญ่จำนวนมากในปัจจุบันยังคงใช้อยู่ ซึ่งหลักการของทฤษฎีนี้มีส่วนละม้ายคล้ายคลึงกับทฤษฎีการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ในเรื่องของความเป็นอุดมคติ ความมีเหตุผล ความสามารถในการพยากรณ์ ความเป็นทางการ ความสามารถทางเทคนิค และความเป็นอำนาจนิยม

ระบบราชการในอุดมคติของเว็บเบอร์ มีลักษณะสำคัญ 6 ประการ ดังต่อไปนี้ (พิทยา บวรวัฒนา. 2540 : 170)

2.1 การแบ่งงานกันทำ งานต่าง ๆ ในองค์กรจะถูกแตกออกเป็นงานเล็กๆ ง่าย ๆ มีลักษณะเป็นงานประจำและเป็นงานที่ถูกกำหนดไว้แล้วอย่างดี

2.2 ลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่ ตำแหน่งต่าง ๆ จะถูกกำหนดหรือจัดให้อยู่ในลักษณะลำดับชั้นสายการบังคับบัญชาที่ลดหลั่นกันลงไป ตำแหน่งที่ต่ำกว่าจะถูกบังคับบัญชาโดยตำแหน่งที่สูงกว่า

2.3 การคัดเลือกอย่างเป็นทางการ สมาชิกองค์การทุกคนจะถูกคัดเลือกมาจากการฝึกอบรม การศึกษาหรือการสอบคัดเลือกที่เป็นทางการเท่านั้น ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวกหรือความเสน่หาจากผู้บริหารในระดับใดระดับหนึ่งขององค์การแต่อย่างใด

2.4 กฎเกณฑ์ระเบียบที่เป็นทางการ เพื่อประกันความเป็นเอกภาพและการแสดงออกของลูกจ้างอย่างมีวินัย ผู้บริหารต้องอิงอยู่กับกฎเกณฑ์ ระเบียบทางราชการอย่างเป็นทางการ

2.5 ความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ การใช้กฎและระเบียบราชการในการควบคุมให้เป็นเอกภาพมีเหตุผลมาจากความพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวของลูกจ้างนั่นเอง ดังนั้นความสัมพันธ์ในองค์การควรมีรูปแบบของความสัมพันธ์ที่เป็นทางการเท่านั้น

2.6 ความเป็นสายอาชีพ ผู้บริหารในระบบราชการ คือ มีอาชีพที่ทำงานภายใต้เงินเดือนประจำและมุ่งพัฒนาวิชาชีพตนเองในองค์การ มีใจเจ้าของหรือผู้ประกอบการแต่อย่างใด

3. แนวคิดการบริหาร PDCA ของเดมมิง (Dr.W.Edwards Deming, 1900-1993)

เดมมิงเป็นปรมาจารย์ทางการบริหารคุณภาพ PDCA เป็นเทคนิคในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถคิดปรับปรุงอย่างเป็นระบบ

วงจร PDCA ที่สมบูรณ์นั้นจะต้องหมุนไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงโดยไม่ที่มีที่สิ้นสุด PDCA มีรายละเอียดดังนี้ (กิตติมา ปรีดีลิขิต, 2533 : 142-143)

3.1 วางแผน (Plan) หมายความรวมถึง การกำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานวิธีการและขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายในการวางแผน จะต้องทำความเข้าใจกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เป้าหมายที่กำหนดต้องเป็นไปตามนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานวิธีการและขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อให้การดำเนินงานมีเป้าหมายในการวางแผน จะต้องทำความเข้าใจกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เป้าหมายที่กำหนดในการวางแผนจะต้องเป็นไปตามนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร การวางแผนในบางด้านอาจจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานของวิธีการทำงานหรือเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ไปพร้อมกันด้วย ข้อกำหนดที่เป็นมาตรฐานนี้จะช่วยให้การวางแผนมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพราะใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบได้ว่า การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ได้ระบุไว้ในแผนหรือไม่

3.2 ปฏิบัติ (Do) หมายถึง การปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งก่อนที่จะปฏิบัติงานใด ๆ จำเป็นต้องศึกษาข้อมูลและเงื่อนไขต่าง ๆ ของสภาพงานที่เกี่ยวข้องเสียก่อน ในกรณีที่เป็นการปฏิบัติงานประจำที่เคยปฏิบัติหรือเป็นงานเล็ก อาจใช้วิธีการเรียนรู้ ศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง แต่ถ้าเป็นงานใหม่หรืองานใหญ่ที่ต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก อาจต้องจัดให้มีการฝึกอบรมก่อนที่จะปฏิบัติจะต้องดำเนินการไปตามแผน วิธีการ และขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ และจะต้องเก็บรวบรวมและบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้ด้วย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานในขั้นตอนต่อไป

3.3 ตรวจสอบ (Check) เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อประเมินผลว่า มีการปฏิบัติงานตามแผนหรือไม่ มีปัญหาเกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานหรือไม่ ขั้นตอนนี้มีความสำคัญ เนื่องจาก ในการดำเนินงานใด ๆ มักจะเกิดปัญหาแทรกซ้อน ที่ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนอยู่เสมอ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงาน การติดตามการตรวจสอบและการประเมินปัญหา จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกระทำควบคู่ไปกับการดำเนินงานเพื่อจะได้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพของการดำเนินงานต่อไป ในการตรวจสอบและการประเมินการปฏิบัติงาน จะต้องตรวจสอบด้วยการปฏิบัติที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่

3.4 การปรับปรุง (Act) เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น หลักจากที่ได้ตรวจสอบแล้ว การปรับปรุงอาจเป็นการแก้ไขแบบเร่งด่วนเฉพาะหน้า หรือการค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำรอยเดิม การปรับปรุงอาจนำไปสู่การกำหนดมาตรฐานของวิธีการทำงานที่ต่างจากเดิมเมื่อมีการดำเนินงานตามวงจร PDCA ในรอบใหม่ ข้อมูลที่ได้จากการปรับปรุงจะช่วยให้การวางแผนมีความสมบูรณ์ และมีคุณภาพเพิ่มขึ้นด้วย

การบริหารงานในระดับต่าง ๆ ทุกระดับตั้งแต่เล็กที่สุดคือการปฏิบัติงานประจำวันของบุคคลหนึ่ง จนถึงโครงการในระดับใหญ่ที่ต้องใช้กำลังคนและเงินงบประมาณจำนวนมากย่อมมีกิจกรรม PDCA เกิดขึ้นเสมอ โดยมีการดำเนินกิจกรรมที่ครบวงจรบ้าง ไม่ครบวงจรบ้าง แตกต่างกันไปตามลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในแต่ละองค์กรจะมีวงจร PDCA อยู่หลาย ๆ วง วงใหญ่ที่สุดคือ วงที่มีวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นแผนงาน (P) แผนงานวงใหญ่สุดนี้อาจครอบคลุมระยะเวลาต่อเนื่องกันหลายปี จึงจะบรรลุผลการผลักดันให้ได้วิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรปรากฏเป็นจริงได้จะต้องปฏิบัติ (D) โดยนำแผนยุทธศาสตร์มากำหนดเป็นแผนการปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กร แผนการปฏิบัติงานประจำปีจะก่อให้เกิดวงจร PDCA ของหน่วยงานขึ้นใหม่ หากหน่วยงานมีขนาดใหญ่ มีบุคลากรที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ก็จะต้องแบ่งกระจายความเชื่อมโยงและซ้อนกันอยู่ การปฏิบัติงานของหน่วยงานทั้งหมดจะรวมกันเป็นองค์กรนั้น ซึ่งองค์กรจะต้องทำการติดตามตรวจสอบ (C) และแก้ไข

ปรับปรุงที่เป็นปัญหาหรืออาจต้องปรับแผนใหม่ในแต่ละปี (A) เพื่อให้วิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวนั้นปรากฏเป็นจริงและทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

1. ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารงานทุกคน (และของผู้ชำนาญการด้านบุคลากร โดยเฉพาะ) ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร กระบวนการบริหารงานบุคคลเริ่มต้นด้วยการสรรหา การคัดเลือก การสอบ การเลื่อนขั้น การจำแนกตำแหน่ง การโอนย้าย การฝึกอบรม การพัฒนาบุคคล การประเมินผลบุคคล การออกจากราชการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง เป็นต้น ส่วนใหญ่มักจะอยู่ในความหมายของการกระทำสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เท่านั้น คือ

- 1.1 การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) และการสรรหา (Recruitment)
- 1.2 การสัมภาษณ์ และการคัดเลือก (Interviewing and Selection)
- 1.3 การแต่งตั้ง (Promotion) การโยกย้าย (Transfer)
- 1.4 การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน หรือการพิจารณาเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน
- 1.5 การจัดสิ่งจูงใจ (Incentive) และผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ (Benefits)
- 1.6 สร้างความร่วมมือ และพัฒนาให้มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน
- 1.7 อบรมพัฒนาความรู้ความสามารถผู้ได้บังคับบัญชา
- 1.8 เสริมสร้าง และรักษาขวัญกำลังใจ (Morale) ให้อยู่ในระดับสูง
- 1.9 การประเมินผลงาน (Appraising Performance)

สรุป โดยความสำคัญของงานด้านการบริหารบุคคลดังกล่าวนี้เอง ซึ่งทำให้งานบริหารบุคคลเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญที่สุดของหน้าที่งานทางด้านบริหาร และยังเป็นรากฐานที่เกี่ยวข้องไปในงานทุกด้านขององค์กร ซึ่งในความสำคัญที่กล่าวย่อมนั้นถือว่า การบริหารงานบุคคลไม่ควรจะเป็นเพียงการบริหาร เกี่ยวกับคนของหัวหน้างานหรือไม่ควรเป็นเพียงงานด้านบุคลากรที่มอบหมายให้เป็นความรับผิดชอบของแผนกใดแผนกหนึ่งเท่านั้น หากแต่ควรจะมีฐานะเป็น “ระบบงานย่อยที่สำคัญที่สุด” (A Major subsystem) ที่ครอบคลุมและมีอยู่ในทุกส่วนขององค์กร

2. ความหมายของการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีสถานภาพเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทในการพัฒนาชุมชนและประชาชนให้มีชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น แต่ในทางปฏิบัติการบริหารงานบุคคลสำคัญที่สุด เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นการสร้างพลัง เป็น การสร้างยุทธวิธีที่จะจัดหาคนที่มีความรู้ ความสามารถและใช้บุคคลนั้นๆ ให้เป็นประโยชน์มากที่สุด ผู้บริหารจึงต้องรู้ความหมาย สร้างทักษะ และมีศิลปะในการปกครองคนงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจึงอาจหมายถึง การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง และได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ เช่น

ฟิปปโป (Fippo. 1970 : 5) ได้สรุปความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า “การบริหารงานบุคคล คือ การวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยความสะดวก และการควบคุมเกี่ยวกับการได้มา การพัฒนา การให้ค่าตอบแทน การประสานประโยชน์ การบำรุงรักษาบุคคลเพื่อช่วยให้เป้าหมายขององค์การบริหารบรรลุความสำเร็จ”

ภิญโญ สาธร (2523 : 267) กล่าวว่า “การบริหารงานบุคคล คือ การใช้คนให้ได้ผลดีที่สุด โดยใช้เวลาน้อยที่สุด สิ้นเปลืองเงินและวัสดุในการทำงานนั้น ๆ น้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันกับคนที่เราใช้นั้นมีความสุข มีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้ พยายามที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ หรืออีกนัยหนึ่ง คือ การบริหารให้บรรดากิจกรรมต่าง ๆ ของผู้ให้การศึกษาดำเนินไปด้วยดี และเกิดประโยชน์สมความมุ่งหมายของการศึกษา โดยอาศัยเทคนิคของการคัดเลือกบุคคลที่มาทำงานให้เหมาะสม และเทคนิคในการพัฒนาบุคคลที่มีอยู่แล้ว ให้มีความรู้ความสามารถที่จะให้เกิดประโยชน์ ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้คนเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้า และได้รับผลตอบแทนเป็นที่พอใจ และมีความสุขในการทำงาน”

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2531 : 9) ให้ความหมายว่า “การบริหารงานบุคคลคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้คนดี มีคุณวุฒิ และมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะมาทำงานด้วยความสนใจ และมีความสุขในการทำงาน”

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 179) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (The Human Resource Management : HRM) เป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อจัดหาและร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยแสดงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคคล (Training and Development) การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) สุขภาพและความปลอดภัย (Health and Safety) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานและการวิจัยทรัพยากรมนุษย์

สวัตน์ วรวัตน์ (2542 : 12-13) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคลไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน ประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญ 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกว่า 4 Ms ปัจจัย 4 ประการดังกล่าวนี้ คน นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้นำปัจจัยอื่นอีก 3 ประการไปบริหารให้เกิดผลออกมา

การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารหรือการจัดการที่เกี่ยวกับตัวบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้าทำงานให้มีความเพียงพอ เพื่อให้การใช้คนให้เกิดประโยชน์เต็มที่ และรักษากำลังแรงงาน ตลอดจนการบำรุงรักษาส่งเสริมสมรรถภาพและบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์กร การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับนโยบายการงานแผนโครงการ ระเบียบและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและปริมาณที่เพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การบริหารงานนั้นผู้บริหารไม่สามารถที่จะดำเนินงานทั้งหมดให้สำเร็จโดยลำพังได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ร่วมงานหรือบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร

สรุป ความหมายของการบริหารงานบุคคลหมายถึง ศิลปะการสรรหา การบริหาร การจัดการ การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กร การมอบหมายงาน การพัฒนาบุคคล การจ่ายค่าตอบแทน การธำรงรักษา การวางแผน การเลื่อนตำแหน่ง และการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรและทรัพยากรมนุษย์ซึ่งต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพของผลผลิตหรือการบริหารองค์กรในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งหวังเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งบุคคลและองค์กรในสังคมโดยรวม

3. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

องค์ประกอบสำคัญของการบริหารทุกชนิด มี 4 อย่าง คือ (1) คน หรือบุคคล (Man) (2) เงินหรืองบประมาณ (Money) (3) วัสดุและอุปกรณ์ (Material) และ (4) การจัดการหรือเทคนิคในการบริหารงาน (Management) องค์ประกอบทั้ง 4 นี้มีความสำคัญมาก แต่องค์ประกอบแรกคือคน หรือบุคคล (Man) มีความสำคัญที่สุด (ภิญโญ สาร. 2523 : 267)

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2540 : 2) ได้อธิบายการบริหารงานบุคคลไว้ว่า “ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม เป็นที่ยอมรับกันว่า การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องสำคัญ และยุ่งยากที่สุดทั้งนี้เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณได้อย่างเพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมมูลเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงาน

ไม่ดีขาดความสามารถ ความความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้ว ก็เป็นการยากที่จะบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความมุ่งหมาย แต่ถ้าได้มีคนตีมีความรู้ความสามารถเหมาะกับงาน ปัญหาต่างๆ แทบจะหมดไปทีเดียว ส่วนสาเหตุที่ทำให้การบริหารงานบุคคลยุ่งยากนั้น ก็เพราะว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกันและมีผลกระทบต่อสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ ซึ่งเป็นมนุษย์ปุถุชน ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงแทบจะกล่าวได้ว่าไม่มีที่สิ้นสุด

เมธี ปิณฑนนานนท์ (2529 : 2) กล่าวว่า “บุคลากรเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เพราะเป็นส่วนประกอบที่เป็นมนุษย์ และไม่มียานใดที่จะยากลำบากและไม่แน่นอนเท่ากับการทำงานร่วมกันกับบุคคล เพราะบุคคลมีความต้องการต่าง ๆ กัน และความต้องการเหล่านั้นนอกจากจะมีจำนวนไม่เท่ากันแล้ว ยังมีลำดับขั้นของความต้องการต่าง ๆ กัน อีกด้วย ดังที่ มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้เป็น 5 ลำดับ บุคลากรจะเป็นเครื่องชี้ว่าระบบการทำงานจะสัมฤทธิ์ผลหรือไม่เพียงใด ความสำคัญจึงอยู่ที่การบริหารบุคคล อันเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคนอย่างเหมาะสม การสรรหาและคัดเลือกให้ได้ บุคลากรที่เหมาะสม การพัฒนาบุคลากร การให้บุคลากรได้รับการชดเชยตอบแทนที่เหมาะสม การประเมินค่า การสร้างแรงจูงใจด้วยสวัสดิการ ตลอดจนการให้บุคคลเกิดความมั่นใจ และปลอดภัย เมื่อต้องพ้นจากหน้าที่การงาน”

สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 1) กล่าวเพิ่มเติมว่า “บุคคลยังมีบทบาทสำคัญในขั้นตอนการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน 5 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการเกี่ยวกับคน การประสานงาน และควบคุมงาน ในบรรดาองค์ประกอบเหล่านี้ การจัดการเกี่ยวกับบุคคล โดยเฉพาะการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงานและบำรุงรักษาดูแลให้บุคคลเหล่านั้น ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมเต็มที่ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดการจัดการเกี่ยวกับคนนั้นเป็นเรื่องยุ่งยากซับซ้อน เพราะคนมีชีวิตจิตใจมีความรู้สึก มีปัญหา และความต้องการแตกต่างกันไป แต่ถ้าสามารถจัดการเกี่ยวกับบุคคลให้ดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อยปัญหาอื่นๆ ก็จะหมดไป ดังนั้น การบริหารเกี่ยวกับบุคคลในองค์การจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง”

สรุปแล้วไม่ว่าองค์การหรือหน่วยงาน ตลอดจนสถาบันต่าง ๆ จะเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายที่วางไว้มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพและคุณภาพของผู้กำหนดนโยบาย วางโครงการ ตกลงใจและถือปฏิบัติ หากผู้บริหารสามารถจัดการเรื่องคน ปัญหาและความต้องการของคนได้แล้ว ปัญหาอื่นๆ แทบจะหมดไป สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ในปัจจุบัน ไม่ว่าปัญหาจะมีคนทำงานในองค์การไม่เพียงพอ ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานไม่ได้รับความยุติธรรมต่าง ๆ เกิดจากปัญหาการบริหารงานบุคคลที่ขาดประสิทธิภาพของผู้บริหาร หรือผู้จัดการ การบริหารงานบุคคลที่ดีจะช่วยแก้และลดปัญหาดังกล่าวได้ หากผู้บริหารจะศึกษากันอย่างจริงจัง

4. ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผนนโยบาย การวางแผน การวางระเบียบ และข้อบังคับที่ปฏิบัติในองค์กร หรือหน่วยงานเพื่อให้ได้ใช้ประโยชน์ และรักษาทรัพยากรมนุษย์ (Human resources) ให้มีประสิทธิภาพและปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

4.1 กระบวนการบริหารงานบุคคล เกี่ยวข้องกับการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ และการควบคุม ประกอบด้วยกระบวนการ 11 ข้อดังนี้

4.1.1 การวางแผนกำลังคน

4.1.2 การสรรหา

4.1.3 การคัดเลือก

4.1.4 การบรรจุ

4.1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.1.6 การพัฒนา

4.1.7 การให้ค่าตอบแทน

4.1.8 การกระทำต่อเนื่อง

4.1.9 การให้ความมั่นคงปลอดภัย

4.1.10 การเจรจาต่อรอง

4.1.11 การให้ข่าวสาร

4.2 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล 13 ข้อ ดังนี้

4.2.1 การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน

4.2.2 การจัดตั้งหน่วยงานใหม่

4.2.3 การจัดฝึกอบรม

4.2.4 การสร้างภาวะผู้นำขึ้นในตัวบุคคล

4.2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.2.6 การฝึกงาน และการแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง

4.2.7 การให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน

4.2.8 การให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้มีอำนาจในการเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง

การโอนย้าย และการให้ออกจากงาน

4.2.9 การนำกฎระเบียบต่าง ๆ ออกใช้และการรักษากฎระเบียบนั้น

4.2.10 การแจ้งและการชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติทราบ

4.2.11 การเสนอข้อคิดเห็นของผู้ปฏิบัติให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

- 4.2.12 การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
- 4.2.13 การจัดสวัสดิการ และหลักประกันในการทำงาน
- 4.3 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล 12 ข้อ ได้แก่ (ประชุม รอดประเสริฐ. 2528 : 2)
 - 4.3.1 การวางแผนนโยบาย ออกกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล
 - 4.3.2 การวางแผนกำลังคน
 - 4.3.3 การกำหนดตำแหน่ง
 - 4.3.4 การกำหนดเงินเดือน
 - 4.3.5 การสรรหาบุคคล
 - 4.3.6 การบรรจุ และแต่งตั้ง
 - 4.3.7 การจัดทำทะเบียนประวัติ
 - 4.3.8 การพัฒนาบุคคล
 - 4.3.9 การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบ
 - 4.3.10 วินัย และการดำเนินการตามระเบียบ
 - 4.3.11 การจัดสวัสดิการตามระเบียบวินัย
 - 4.3.12 การให้ออกจากงาน และบำเหน็จบำนาญ
- 4.4 ขั้นตอนการบริหารงานบุคลากรให้ได้ผลดีไว้ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2517 : 5)
 - 4.4.1 การวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 - 4.4.2 การสรรหาบุคคล
 - 4.4.3 การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง
 - 4.4.4 การประเมินผลการปฏิบัติ และการปูนบำเหน็จ
 - 4.4.5 การปกครองบังคับบัญชา
 - 4.4.6 การพัฒนาบุคลากร
 - 4.4.7 การจัดประโยชน์แก่ผู้อื่น ๆ
 - 4.4.8 การวินิจฉัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

5. ขั้นตอนกระบวนการบริหารงานบุคคล

กระบวนการบริหารงานบุคคลคือการดำเนินการต่าง ๆ ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย และแผนเกี่ยวกับกำลังคน กำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคคล การเลือกสรรบุคคล ให้เข้าทำงาน การควบคุมการทำงาน การตอบแทนผลการทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม จนกระทั่ง การออกจากงานไปซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

5.1 การกำหนดนโยบายและแผนงาน ตลอดจนระเบียบข้อบังคับทางด้านกำลังคน ที่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

5.2 การกำหนดหน้าที่ของตำแหน่ง และการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลให้ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

5.3 การกำหนดชั้น ระดับของตำแหน่งและกำหนดอัตราเงินเดือน

5.4 การสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

5.5 การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอน การย้าย

5.6 การทดลองปฏิบัติงาน

5.7 การจัดทำทะเบียนประวัติ

5.8 การให้รับเงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

5.9 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

5.10 การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม

5.11 การให้บำเหน็จความดีความชอบ

5.12 การเลื่อนตำแหน่ง

5.13 การรักษาสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน

5.14 การจัดสวัสดิการ

5.15 การควบคุมพฤติกรรม และวินัย

5.16 การบำรุงขวัญ และแรงจูงใจในการทำงาน

5.17 การเจ้าหน้าที่สัมพันธ์

5.18 การเกษียณอายุ และการฟื้นฟูสภาพการทำงาน

5.19 การให้บำเหน็จบำนาญ

5.20 การค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับบุคคลและระบบ

5.21 การดำเนินการอื่น ๆ ที่จะสร้างความพึงพอใจและความสัมพันธ์อันดี

6. หลักการ กระบวนการ และวิธีการบริหารงานบุคคล

จากกระบวนการการบริหารงานบุคคลที่ได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่ากิจกรรมที่ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีมากมาย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าในการบริหารงานบุคคลภาครัฐของ ทุกๆ ประเทศย่อมต้องมีกิจกรรมดังกล่าวด้วยกันทั้งสิ้น แต่จะมีมากน้อยแตกต่างกันหรือมีจุดเน้น ที่เรื่องใดบ้างนั้นย่อมขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม และปัญหาของบุคคลภาครัฐของประเทศนั้น ๆ เป็น หลักจากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวมา พอจะสรุปขอบข่ายที่สำคัญเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคล คือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงาน ซึ่งผู้บริหารบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ควรจะได้ศึกษาการดำเนินงาน ในแต่ละชั้นโดยอาศัยความรู้ในแนวทางหลักการ กระบวนการ และวิธีการดังต่อไปนี้

6.1 กระบวนการสรรหาบุคลากร

การสรรหาบุคลากรเป็นกระบวนการเลือกสรรบุคลากรจากตลาดแรงงานมาใช้ ประโยชน์ในหน่วยงาน ซึ่งหมายถึงการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้ได้คนดีมีความรู้ ความสามารถเข้า มาปฏิบัติงาน นับตั้งแต่การรับสมัคร การประชาสัมพันธ์การเลือกใช้ข้อสอบคัดเลือกการเสาะหา บุคลากรมาจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากภายในหน่วยงานเดียวกัน และจากภายนอกหน่วยงานหรือ กล่าวอีกนัยหนึ่ง การสรรหาบุคลากรเป็นกระบวนการเสาะหาบุคลากรและจงใจให้เข้ามาสมัคร เข้าทำงานในหน่วยงาน จึงเป็นกระบวนการที่จะต้องเริ่มขึ้นหลังจากหน่วยงานทราบแน่ชัดว่ามี ความต้องการบุคลากรเข้ามาทำงานในตำแหน่งอะไร ซึ่งมีกระบวนการดังต่อไปนี้ (สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสีโยกฤษฎ์, 2533 : 36)

6.1.1 การสำรวจแหล่งที่ได้มาซึ่งบุคลากร

6.1.2 การประกาศรับสมัคร

6.1.3 การประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวาง

6.1.4 การเลือกใช้ข้อสอบคัดเลือก หรือการวางแผนแนวทางสัมภาษณ์

6.1.5 การค้นหาบุคลากรมาจากแหล่งบุคลากรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก

6.1.6 การบรรจุบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ จัดสรรให้เหมาะสมกับงาน

6.1.7 การปฐมนิเทศให้รู้ระบบ หลักเกณฑ์ สถานที่ บุคลากร และชุมชน

6.1.8 ติดตามดูแลทดลองผลการปฏิบัติงาน

6.2 เกณฑ์สำหรับการสรรหาบุคลากร ได้แก่ (ประชุม รอดประเสริฐ, 2528 : 85-87)

6.2.1 ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถที่จะใช้ร่างกาย และจิตใจประสาน ใน การปฏิบัติงาน

6.2.2 ความชัดเจนหรือความชำนาญ (Experience) เป็นการพิจารณาในด้านความ ชำนาญในการปฏิบัติงาน

6.2.3 อายุ (Age) ใช้อายุประกอบการพิจารณาคุณสมบัติ

6.2.4 เพศ (Sex) เพศมีความเกี่ยวข้องกับงานบางชนิด

6.2.5 การศึกษา และการอบรม (Education and training) เป็นเครื่องแสดง ความสามารถของแต่ละคนที่จะใช้ความรู้พิเศษที่ได้รับการศึกษา และอบรมสัมมนาโดยเฉพาะ

6.2.6 ลักษณะร่างกาย (Physical Characteristics) งานบางอย่างใช้อวัยวะ จึงต้องพิจารณาร่างกายส่วนนั้น ๆ เป็นสำคัญ

6.2.7 ท่าทางลักษณะ (Appearance) พิจารณารูปร่าง ร่างกาย ความสะอาด ความสามารถที่จะทำงานได้ดีขึ้น และความสนใจต่อสภาพงานหาทางแก้ไข

6.2.8 ความคิดริเริ่ม และความตื่นตัวในการทำงาน (Initiation and mental leerness) ความสามารถที่จะทำงานได้ดีขึ้น และความสนใจต่อสภาพงานหาทางแก้ไข

6.2.9 ความถนัด (Aptitude) เชื่อว่าคนที่มีความถนัดสูงจะฝึกอบรมได้ง่าย สามารถปรับตัวเข้าสภาพของงานใหม่และเป็นคุณสมบัติที่ได้รับความนิยมในปัจจุบัน

6.2.10 ความมั่นคงและความรับผิดชอบ (Stability and Responsibility) ได้แก่ ความรับผิดชอบในทรัพย์สิน การทำงาน และความปลอดภัย การตรวจสอบ การทำงานของผู้อื่น

6.2.11 ทักษะคติต่อนายจ้าง (Attitude Toward Employers) อาจใช้วิธีการค้นหา เหตุผลการมาสมัคร เพื่อพิจารณาความตั้งใจที่จะมาทำงานความคิดเห็นที่มีต่อนายจ้าง และลูกจ้าง ในองค์กรนั้น

สรุป การสรรหาบุคลากรเป็นกระบวนการที่แสวงหาและชักชวนให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเกิดความสนใจมาสมัครงานกับองค์กร

6.3 กระบวนการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร หลังจากที่ได้มีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรไว้แล้ว งานขั้นต่อไปก็คือ การบรรจุผู้ผ่านการคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอันเป็นการเปลี่ยนฐานะของบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าเป็นบุคลากร และมอบหมายหน้าที่การงานให้ปฏิบัติ

การที่จะมอบหมายหน้าที่การงานอะไรให้ข้าราชการผู้ใดปฏิบัติ นั้น จะต้องเป็นไปตามหลักการที่ว่า การมอบหมายหน้าที่การงานให้ผู้ใดปฏิบัติจะต้องให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้นั้น (Put the Right Man to the Right Job) ทั้งนี้ ก็เพื่อให้มีการใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุด แต่เพื่อให้เป็นที่แน่ใจว่าผู้ใดมีความรู้ความสามารถในด้านใดนั้น นอกจากจะกระทำโดยการทดสอบความรู้ความสามารถแล้วยังจะต้องมอบหมายหน้าที่การงานให้ทดลองปฏิบัติสักระยะหนึ่งว่าจะสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้หรือไม่เพียงใด ก่อนที่จะมอบหมายหน้าที่การงานนั้น ๆ ให้ปฏิบัติเป็นการถาวรต่อไป

การโยกย้ายสับเปลี่ยนเป็นหน้าที่ ตลอดจนการโอนข้าราชการให้ไปดำรงตำแหน่งทั้งในระดับเดียวกันหรือระดับสูงขึ้น ไปก็ต้องเป็นไปตามหลักการ ดังกล่าวข้างต้นด้วย

การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการ การบรรจุบุคลากรเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น อาจกระทำได้ 3 วิธีด้วยกันคือ

6.3.1 บรรจุ และแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ โดยบรรจุแต่งตั้งตามลำดับที่

6.3.2 บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ได้รับคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษ อาจคัดเลือกบุคลากรเข้ารับราชการได้โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน ซึ่ง ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังต่อไปนี้ คือ

- 1) กรณีการบรรจุ และแต่งตั้งจากผู้ได้รับทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาในประเทศ หรือต่างประเทศ
- 2) กรณีการบรรจุ และแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพที่ขาดแคลน ที่ ก.พ. จะกำหนด
- 3) กรณีการบรรจุ และแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ ก.พ. อนุมัติ ให้ส่วนราชการใดจัดการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการในส่วนราชการนั้น โดยเฉพาะกรณีอื่นที่ ก.พ. กำหนด

6.3.3 การบรรจุและแต่งตั้งในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ในกรณีที่มีเหตุผล และความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการที่จะต้องบรรจุผู้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูงมากเป็นพิเศษ เข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิให้บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด (สमान รังสิโยกฤษฎ์. 2540 : 77-78)

โดยสรุป การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร เข้าปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่สำคัญจากกา คัดเลือก และเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการสรรหาบุคลากร การบรรจุ หมายถึง การรับบุคลากรเข้าทำงาน เป็นข้าราชการ หรือพนักงาน การแต่งตั้ง หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการ หรือพนักงานมีอำนาจหน้าที่ และรับผิดชอบงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง

6.4 กระบวนการบำรุงรักษาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากรให้ทำงานในหน่วยงานให้นานที่สุด และมีประสิทธิภาพที่สุดนั้น เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความพึงพอใจ หรือสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากรซึ่งขวัญกำลังใจเป็นลักษณะสภาพจิตที่ปกติสุข ที่ผู้วิจัย ให้ความสำคัญ คือผู้มีความสุข รู้สึกปลอดภัย รู้สึกมั่นใจ มั่นคง มีพลังใจเข้มแข็ง พร้อมทั้งจะต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับ อุทัย หิรัญโต (2531:163) ที่กล่าวว่าขวัญเป็นสภาวะแห่งจิตที่ สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการทำงาน หรือแสดงออกให้เห็นถึงความตั้งใจ และความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

6.5 การพัฒนาบุคลากร คนหรือบุคลากร ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด คนเป็น องค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองหรือเสื่อมโทรม เพราะคนมีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ทั้งหมด ซึ่งได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ดังนั้น องค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถแล้ว องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสที่จะดำเนินงานไปได้

อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แม้ว่าองค์กรจะได้พยายามสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแล้วก็ตาม แต่ต่อมาสภาพสังคมได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตคนมากขึ้น และการเพิ่มของประชากรในอัตราสูงเป็นผลทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องขยายการผลิตและการให้บริการต่าง ๆ (จิระพจน์ สุนาถวินิชย์กุล. 2533 : 20) รวมทั้งการขยายตัวของบริการในด้านการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ ซึ่งเป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่จะต้องให้บุคลากร

พนัส หันนาคินทร์(2526 : 152) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไม่มีวันจบสิ้น เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณธรรมของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพื่อผลงานขององค์กรเอง และเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้นๆ

สุทธิ สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสิโยภฤกษ์ (2533 : 37) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำต่อเนื่องไปตลอดเวลาที่บุคลากรทำงานอยู่ในองค์กรเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงต้องพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น สำหรับบุคลากรที่เป็นพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ที่รับเข้ามาทำงานย่อมมีคุณสมบัติแตกต่างกันไปเมื่อเทียบกับคุณสมบัติตามทีในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลต้องการ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงถือว่าเป็นกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

6.6 การให้บุคลากรพ้นจากงาน เป็นการที่บุคคลได้มาปฏิบัติงาน และหมดสิทธิในการรับเงินเดือนจากหน่วยงาน หรือเป็นการที่บุคคลปฏิบัติงานไปได้ช่วงระยะเวลาหนึ่ง แล้วบุคคลนั้นอาจไม่พึงพอใจในสภาพการทำงานจึงขอลาออกไปหรืออาจมีสุขภาพไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับที่องค์กรกำหนดไว้ (เมธี ปิลันธนานนท์. 2529 : 118)

6.6.1 สาเหตุสำหรับข้าราชการที่จะพ้นจากงานไป มี 4 กรณี คือ (เสนห์ ผดุงญาติ. 2535 : 20-22)

- 1) การย้าย หมายถึง การส่งให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปดำรงตำแหน่งอย่างอื่นในระดับเดียวกันภายในหน่วยงานหรือกรมเดียวกัน ในบางกรณีอาจมีการส่งให้ไปดำรงตำแหน่งในระดับต่ำกว่าเดิมก็ได้
 - 2) การโอน หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการในสังกัดกระทรวง ทบวง หรือ กรมหนึ่งให้ไปดำรงตำแหน่งในอีกที่หนึ่ง
 - 3) การเลื่อน และแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น หมายถึง การที่ข้าราชการรายใดรายหนึ่งเปลี่ยนแปลงตำแหน่งสูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น และมีเกียรติภูมิ หรือสถานภาพทางสังคมสูงขึ้น
 - 4) การออกจากราชการ มีอยู่ 16 กรณีย่อย ดังนี้
 - 4.1) ตาย
 - 4.2) พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
 - 4.3) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
 - 4.4) ถูกสั่งให้ออกระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพราะมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ หรือไม่มีความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่
 - 4.5) ถูกสั่งให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไปโดยไม่ได้รับการยกเว้น
 - 4.6) ถูกสั่งให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
 - 4.7) ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะเจ็บป่วย
 - 4.8) ออกไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ
 - 4.9) ถูกสั่งให้ออกเพราะหย่อนความสามารถ
 - 4.10) ถูกสั่งให้ออกเพราะมีมลทิน หรือมัวหมอง
 - 4.11) ได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความคิดที่กระทำโดยประมาท
 - 4.12) ออกไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร
 - 4.13) ถูกลงโทษให้ออก
 - 4.14) ถูกลงโทษปลดออก
 - 4.15) ถูกลงโทษไล่ออก
 - 4.16) ออกเพราะขุบเลิกตำแหน่ง
- 6.6.2 สาเหตุการออกจางาน ได้แก่ ฟิฟโฟ (Fippo. 1970 : 547)
- 1) เกษียณอายุราชการ เป็นกรณีที่คนงานจนอายุมากตามที่กำหนด
 - 2) การขุบหรือเลิกตำแหน่งเป็นกรณีที่องค์กรนั้นไม่ต้องการตำแหน่งนั้น
 - 3) การปลดออกเป็นกรณีที่คนงานนั้นไม่ทำงานตามความคาดหวัง

6.6.3 ความหมายของการให้บุคลากรพ้นจากงาน

เฮอแมนและคณะอื่น ๆ (Human and Other, 1981 : 13) กล่าวว่า การให้บุคลากรพ้นจากงาน หมายถึงการที่บุคลากรพ้นจากการจ้างเนื่องจากการลาออก การพ้นจากงานชั่วคราว สาเหตุจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเกษียณอายุ ทูพลภาพ การไล่ออก การตาย หรือการออกไปเพื่อรับราชการ

ประทุม รอดประเสริฐ (2528 : 158-164) ให้แนวคิดว่าการให้บุคลากรพ้นจากงานเป็นกิจกรรมของการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเมื่อเจ้าหน้าที่ในองค์กรได้ออกงานนั้นไป ซึ่งมีสาเหตุดังนี้ ลาออกเพราะไม่พอใจในสภาพการปฏิบัติงาน ลาออกเพราะสุขภาพไม่ดี ถูกไล่ออกจากงาน หรือต้องการเพราะเกษียณอายุ เป็นต้น

การให้บุคลากรพ้นจากงาน เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการบริหารงานบุคคล เป็นเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินงานให้บุคลากรที่ไม่พึงประสงค์หมดภาระหน้าที่การงานในองค์กร ด้วยเหตุที่บุคลากรไม่พึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน สุขภาพไม่เหมาะสมที่จะทำงาน ทูพลภาพ เกษียณอายุ การตาย หรือเนื่องจากบุคลากรมีข้อบกพร่องในการทำงาน กระทำผิดทุจริตในองค์กรล้วนเป็นสาเหตุ ที่ทำให้บุคลากรพ้นจากงาน ซึ่งการพ้นจากงานนี้อาจก่อประโยชน์ให้แก่องค์กร คือ ลดจำนวนบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้องค์กรได้สรรหาบุคลากรใหม่ที่มีประสิทธิภาพมาปฏิบัติงาน

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล เป็นไปตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2539 ในระยะเริ่มแรกจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารพนักงานส่วนตำบลไม่มีองค์กรที่ทำหน้าที่บริหารบุคคลเป็นของตนเอง แต่มีองค์กรที่ทำหน้าที่บริหารบุคคลของพนักงานส่วนตำบล เรียกว่า “คณะกรรมการพนักงานเทศบาล” หรือชื่อย่อว่า “ก.ท.” ซึ่งทำหน้าที่ในเรื่องการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลรวมทั้งการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และมี “คณะอนุกรรมการพนักงานเทศบาลประจำจังหวัด” เรียกชื่อย่อว่า “อ.ก.ท. จังหวัด” เป็นผู้ช่วย ก.ท. ปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนั้น (กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง, 2539 : 79)

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลในระยะเริ่มแรกจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงมหาดไทย อธิบดีกรมการปกครอง อธิบดีกรมโยธาธิการ อธิบดีกรมบัญชีกลาง เลขาธิการคุรุสภา เลขาธิการ ก.พ. และผู้แทนกระทรวงสาธารณสุขเป็นกรรมการ โดยมีรองอธิบดีกรมการปกครอง ฝ่ายบริหาร

ประจำจังหวัด ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธาน อนุกรรมการ รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด เป็นอนุกรรมการ โดยมีผู้ตรวจราชการส่วนท้องถิ่นเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

ในปัจจุบัน รัฐบาลโดยกระทรวงมหาดไทย มีนโยบายกระจายอำนาจทางการบริหารงานบุคคลให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล โดยปรับระบบและองค์การในการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นให้มีเอกภาพ และเป็นองค์กรร่วมระหว่างรัฐ ท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยออกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ออกมาบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 พฤศจิกายน 2542 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 116 ตอน 120 ก ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2542 ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ มาตรา 288 และนโยบายของรัฐบาลในการถ่ายโอนบุคลากรระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น และส่วนกลางกับท้องถิ่น ให้พนักงานของท้องถิ่นทราบอนาคตของตนเองและมีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตดังกล่าว (ธานี ศักดิ์เศรษฐ์. 2543 : 4)

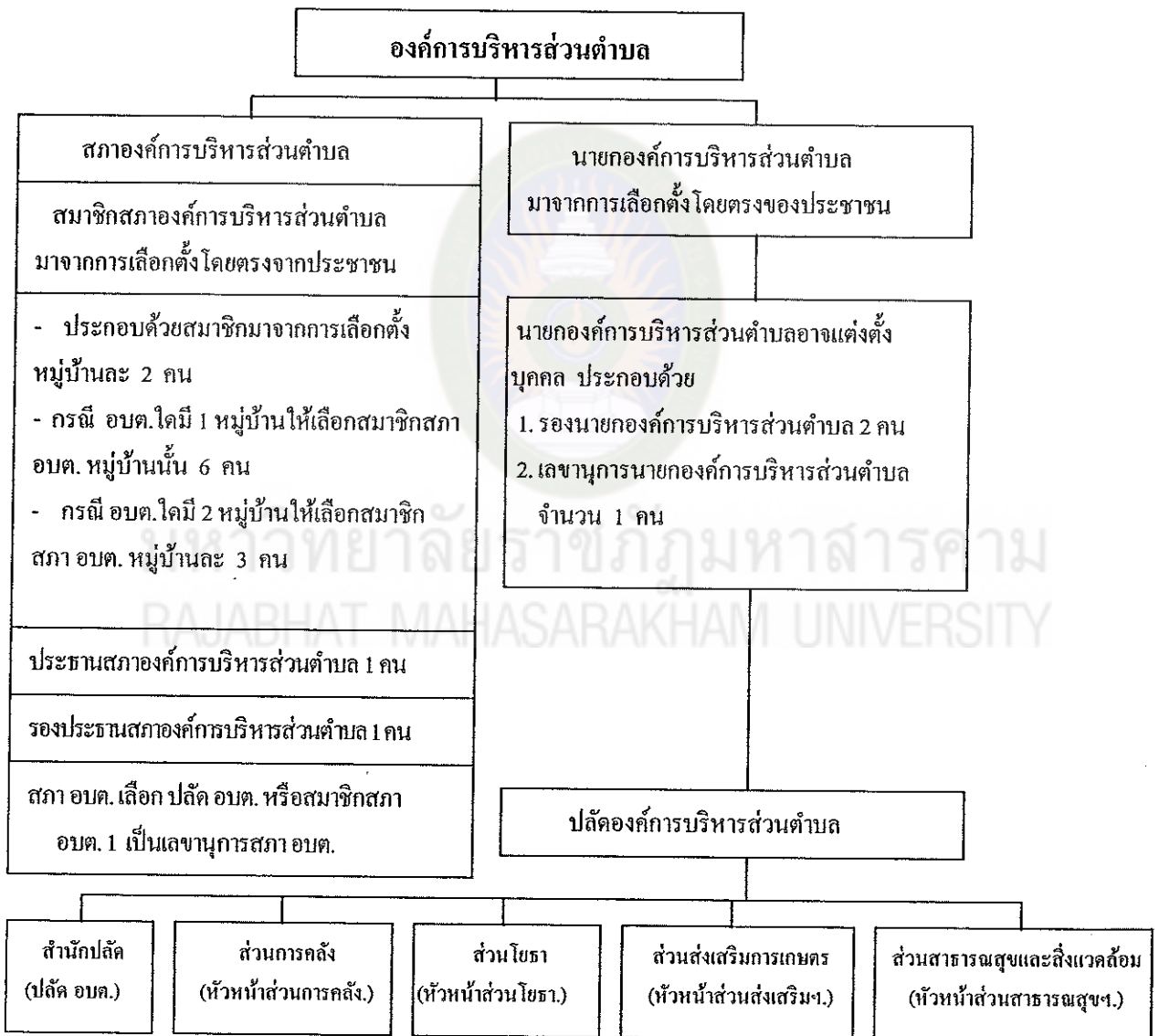
ตามพระราชบัญญัติดังกล่าว กำหนดให้การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล มีองค์การทำหน้าที่บริหารงานบุคคลเป็นของตนเอง เรียกว่า “คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล” ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขานุการ ก.พ. ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมการปกครอง (ตัวแทนฝ่ายรัฐ) เป็นกรรมการ ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 คน ซึ่งคัดเลือกจากประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน (ตัวแทนฝ่ายท้องถิ่น) เป็นกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ โดยมีข้าราชการในกรมการปกครอง จำนวน 1 คน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีซึ่งอธิบดีกรมการปกครองแต่งตั้งเป็นเลขานุการ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จำเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดสำหรับในแต่ละจังหวัดกำหนดให้มี “คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลของจังหวัด” เพื่อทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการ นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดที่เกี่ยวข้อง จำนวน 8 คน (ตัวแทนฝ่ายรัฐ) เป็นกรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้น จำนวน 9 คน (ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งคัดเลือกกันเอง 3 คน

ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งคัดเลือกกันเอง 3 คน และผู้แทนพนักงานส่วนตำบลซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคัดเลือกกันเอง 3 คน) เป็นกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ซึ่งคัดเลือกจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ โดยมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลในจังหวัด 1 คน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้ง ทำหน้าที่เป็นเลขานุการ ซึ่งทั้งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลของจังหวัด จะต้องอยู่ในการกำกับดูแลของ “คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น” หรือ ชื่อย่อว่า “ก.ถ.” ซึ่งทำหน้าที่กำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ จากการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งการบริหารงานส่วนตำบล ซึ่งถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งนั้น การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลตาม พ.ร.บ. ดังกล่าว องค์กรที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ จากองค์กรในรูปแบบเดิม “คณะกรรมการพนักงานเทศบาล” เปลี่ยนเป็น “คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล” ชื่อย่อ “ก.อบต.” และ “คณะกรรมการพนักงานเทศบาลประจำจังหวัด” เปลี่ยนเป็น “คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลของจังหวัด” ชื่อย่อ “ก.อบต.จังหวัด” ในระยะเริ่มแรกที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกาศใช้และอยู่ในขั้นตอนของการเตรียมการในเรื่องการออกกฎระเบียบต่าง ๆ การสรรหาคณะกรรมการ เพื่อออกมารองรับ ซึ่งจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 5 ปี นับแต่วันที่ พ.ร.บ. ฉบับนี้ใช้บังคับการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกาศใช้ใหม่ ๆ จึงต้องอยู่ภายใต้การบริหารงานของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล และคณะอนุกรรมการพนักงานเทศบาลประจำจังหวัดไปก่อน

จะเห็นได้ว่า รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรปกครองท้องถิ่นได้มีอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการของท้องถิ่นซึ่งรวมถึงการคัดเลือกพนักงานของท้องถิ่นเองด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลก็เช่นเดียวกัน เพราะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ย่อมมีอิสระในการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนให้ตรงตามความต้องการตามความเหมาะสม ตรงกับงาน ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าของหน่วยงานในโอกาสข้างหน้าต่อไป

1. การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย โครงสร้างทั้งฝ่ายการเมืองและโครงสร้างทางบริหารของงานประจำ ซึ่งจะต้องมีพนักงานปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน ดังนั้นการบริหารงานบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง หากการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ทราบถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอนำหลักการและวิธีการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมาอธิบาย ดังนี้ (กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง. 2539 : 79-90)



แผนภูมิ 2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่มา : พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546

2. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งจะมีบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ 3 กลุ่ม คือ

2.1 พนักงานส่วนตำบล เป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับเงินเดือนประจำจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนที่ตั้งจากทางองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลเกิดขึ้นตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2539 (มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 เมษายน 2539)

2.2 ลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีปริมาณงานมากและมีรายได้เพียงพอที่สามารถจ้างลูกจ้างเพื่อช่วยปฏิบัติงานได้ โดยถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ้างลูกจ้างของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2536 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2538

2.3 ข้าราชการ พนักงาน หรือ ลูกจ้างของหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลร้องขอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดให้ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราว ทั้งนี้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. 2542 มาตรา 72 วรรค 3

3. องค์การกลางในการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 30 กำหนดให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ เรียกว่า คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือ ก.ถ. มาตรา 26 กำหนดให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลหรือ ก.กลาง และมาตรา 25 กำหนดให้แต่ละจังหวัดมีคณะกรรมการในการบริหารงานบุคคลสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งในเขตจังหวัด เรียกว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด หรือ ก.อบต.จังหวัด เป็นองค์กรรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลใน 3 ระดับ ซึ่งคณะกรรมการมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ดังนี้

3.1 คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น เรียกโดยย่อว่า “ก.ถ.” ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธานกรรมการโดยตำแหน่งจำนวน 6 คน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ผู้แทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวน 1 คน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจำนวน 1 คน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจำนวน 1 คน ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครจำนวน 1 คน ผู้แทนคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาจำนวน 1 คน และในกรณีที่ถูกกฎหมายจัดตั้งองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นก็ให้มีคณะผู้แทนคณะกรรมการพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ซึ่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นคัดเลือกกันเองจำนวน 1 คน ซึ่งมีหน้าที่ดังนี้

3.1.1 กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางจะต้องไม่มีลักษณะเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะเจาะจงที่ทำให้้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้

3.1.2 กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสู่้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

3.1.3 กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก

3.1.4 ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

3.1.5 ประสานงานกับคณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐ ้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ

3.1.6 ให้คำปรึกษา แนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

3.1.7 กำหนดมาตรฐานกลางให้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

3.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ซึ่งประกอบด้วย รัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นประธาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงานประมาธ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมการปกครอง ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล 6 คน ซึ่งคัดเลือกจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 3 คน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ 6 คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานบุคคลที่จะเป็นประโยชน์แก่องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่

3.2.1 กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2.2 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

3.2.3 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง

3.2.4 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

3.2.5 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน และการเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.2.6 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการวินัย

3.2.7 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ

3.2.8 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาและการอุทธรณ์

3.2.9 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนจังหวัด

3.2.10 ให้ข้อคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด

3.2.11 กำกับดูแล แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่พนักงานส่วนตำบล

3.3 คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้น จำนวน 8 คน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 9 คน ประกอบด้วย ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 3 คน นายกององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน ผู้แทนพนักงานส่วนตำบลซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้นคัดเลือกตนเองจำนวน 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่

3.3.1 กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนั้น

3.3.2 กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น สำหรับพนักงานส่วนตำบล

3.3.3 กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์

3.3.4 กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

3.3.5 กำกับ ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่พนักงานส่วนตำบล

3.4 ระเบียบการบริหารงานบุคคลและการปฏิบัติงาน

มาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานบุคคลเป็นลำดับขั้น เริ่มต้นจากผู้ปฏิบัติในงานที่แบ่งออกมาจากส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งผู้รับผิดชอบเป็นงานต่าง ๆ เช่น งานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมการเกษตร งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานการเงินและบัญชี ซึ่งผู้ปฏิบัติในงานต่าง ๆ ขึ้นการบังคับบัญชากับหัวหน้าส่วนสำนักปลัด

ส่วนการคลัง แบ่งผู้รับผิดชอบออกเป็นงานต่าง ๆ เช่น งานบริหารงานทั่วไป งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

ส่วนโยธา แบ่งผู้รับผิดชอบออกเป็นงานต่าง ๆ เช่น งานบริหารงาน งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานสาธารณสุขปโภค งานผังเมือง

ส่วนราชการอื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดขึ้น เพื่อกำหนดส่วนราชการแล้วก็จะกำหนดงานต่าง ๆ ขึ้นเพื่อรับผิดชอบซึ่งผู้ปฏิบัติแต่ละด้านก็จะรับผิดชอบงานของตนเอง

หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ภายใต้การบังคับบัญชากับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลก็อยู่ภายใต้การบังคับบัญชากับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งการควบคุมบังคับบัญชาจะเป็นไปตามสายงาน

ตามลำดับขั้นจากผู้ปฏิบัติจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับจะมีการควบคุมสั่งการ ประเมินผลเป็นไปตามลำดับขั้น

ในการสรรหาและและบรรจุแต่งตั้งทุกระดับจะต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์งาน วิเคราะห์คนเพื่อให้ทราบจำนวนและคุณสมบัติที่เหมาะสมของบุคลากรในแต่ละงาน

บริบทองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย

1. ประวัติอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย

อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย ตั้งเป็นเมืองปี พ.ศ. 2422 มีพระศรีสุวรรณวงศฯ(เดช) เป็นเจ้าเมืองคนแรก ได้นำไพร่พลช้างม้า เสบียงอาหารและยุทโธปกรณ์ไปตั้งที่ทำการครั้งแรกที่บ้านนาข่า ตำบลนาข่า อำเภอกวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคามในปัจจุบัน ครั้งนั้นกรมหลวงสรรพสิทธิประสงค์ ข้าหลวงต่างพระองค์ มลฑลอุบลราชธานี ทรงออกตรวจราชการที่เมืองวาปีปทุม ได้รับเรื่องร้องเรียนจากเจ้าเมืองวาปีปทุมว่า พระศรีสุวรรณวงศฯ ได้เข้าไปตั้งที่ทำการเมืองในเขตท้องที่ของตน เมื่อสอบสวนแล้วเป็นความจริง จึงรับสั่งให้ย้ายที่ทำการเมืองไปตั้งในเขตท้องที่ของตน ณ ตำบลปะหลาน (บ้านปะหลาน) ซึ่งมีเขตติดต่อกับบ้านเมืองเสื่อในเวลานั้น ขึ้นกับเมืองสุวรรณภูมิ จนถึง พ.ศ. 2444 ได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นอำเภอ ขึ้นกับจังหวัดร้อยเอ็ด ต่อมาได้โอนมาขึ้นกับจังหวัดมหาสารคาม ในปี พ.ศ. 2456 คำว่า อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย คงจะถือเอาตามบ้านเมืองเสื่อ มาจากรากศัพท์ในภาษามาลีคือ “พยัคฆ” ซึ่งแปลว่าเสื่อ จึงได้ชื่อเมืองว่า “พยัคฆภูมิพิสัย”

2. ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอพยัคฆภูมิพิสัยตั้งอยู่ทางทิศใต้สุดของจังหวัดมหาสารคาม มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียง ดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับอำเภอยางสีสุราช อำเภอนาดูน
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับอำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด
ทิศใต้	ติดต่อกับอำเภอยุวมลบุรี จังหวัดสุรินทร์
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับอำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ และอำเภอยางสีสุราช

3. คำขวัญประจำอำเภอ

ถิ่นข้าวหอมมะลิเลื่องชื่อ ฝีมือทอผ้าไหม ศิลปาศิพน้ำพระทัย ทุ่งกุลาร่องไหงามตา

4. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารราชการแผ่นดินในอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย เป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

1 เทศบาลตำบล และ 14 องค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้ (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม. 2545 : 45)

- 4.1 เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย
- 4.2 องค์การบริหารส่วนตำบลปะหลาน
- 4.3 องค์การบริหารส่วนตำบลลานสะแก
- 4.4 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
- 4.5 องค์การบริหารส่วนตำบลเม็กคำ
- 4.6 องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ
- 4.7 องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงสะอาด
- 4.8 องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงชัย
- 4.9 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว
- 4.10 องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา
- 4.11 องค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู
- 4.12 องค์การบริหารส่วนตำบลการแอน
- 4.13 องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวน
- 4.14 องค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา
- 4.15 องค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์เจริญ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนามูลค่าบุคลากร ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

คมคาย มากมูล (2552 : บทคัดย่อ) จากการศึกษาการบริหารงานของเทศบาลตำบลในเขต จังหวัดหนองคาย ผลของปัญหาการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารจัดการ ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านวัสดุและอุปกรณ์ แตกต่างกัน 3 ด้าน คือ

ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณและด้านบริหารจัดการ ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในจังหวัดหนองคายที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

จันทร์ สุนทรานุรักษ์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ระยองเขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านพบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ระยองเขต 1 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็กมีมากกว่าสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

จันทร์เพ็ญ สว่างศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนคติของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปลัดมีทัศนคติเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปลัดที่มีเพศระยะเวลาในการปฏิบัติงานและขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน แนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลควรเปิดให้บุคคลภายนอกทราบกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี ควรส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ และควรจัดประชุมชี้แจงระเบียบให้บุคลากร ได้ทราบและเข้าใจถึงการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ธนิศา อูมา (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กร ผลการศึกษาพบว่าทัศนคติในการบริหารงานบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ อายุการทำงาน พบว่าทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อจำแนกตามระดับการบริหารพบว่า ทัศนคติในการบริหารงานบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการให้พ้นจากงานอยู่ในระดับน้อย

มยุรี ภูมทอง (2553 : 88-89) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร

และด้านให้บุคลากรพ้นจากงาน ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล จำแนกตามเพศที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่งทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ยุพิน กอศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาล พยัคฆภูมิพิสัย ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรของโรงพยาบาลพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล อายุ 26-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี
2. บุคลากรโรงพยาบาลพยัคฆภูมิพิสัย โดยรวมและเป็นรายด้าน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับปัญหาจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ด้านปฐมนิเทศ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อน ตำแหน่ง
3. บุคลากรโรงพยาบาลพยัคฆภูมิพิสัย ที่มีเพศ ระดับตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ($P = .05$)

วณิชยา ภัทรวรรณ (2552 : บทคัดย่อ) จากการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย โดยรวมพบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ศักรินทร์ ทูมแสน (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการโอนย้ายของนักปกครองไปสังกัดหน่วยงานอื่น ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากเห็นว่าการกิจของกรมการปกครองในปัจจุบันมีความเหมาะสมปานกลางทุกด้าน กรมการปกครองและหน่วยงานใหม่มีการจูงใจและการเกื้อหนุนปานกลางแทบทุกด้าน ยกเว้นด้านลักษณะงาน ซึ่งหน่วยงานใหม่มีการจูงใจสูงกว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่าเพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ ตำแหน่งหลังโอนย้าย ระดับตำแหน่งก่อนและหลังการโอนย้าย

ประสบการณ์หรือระยะเวลาที่ทำงานก่อนและหลังการโอนย้าย หน่วยงานที่สังกัดก่อนและหลังการโอนย้าย จังหวัดที่ปฏิบัติราชการก่อนและหลังการโอนย้าย มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อภารกิจขององค์กร ในขณะที่อายุ การศึกษา ตำแหน่งก่อนและหลังการโอนย้าย ระดับตำแหน่งก่อนและหลังการโอนย้าย ประสบการณ์หรือระยะเวลาที่ทำงานก่อนและหลังการโอนย้าย หน่วยงานที่สังกัดก่อนและหลังการโอนย้าย และจังหวัดที่ปฏิบัติราชการก่อนและหลังการโอนย้าย มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีการจงใจและการเกื้อหนุนขององค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อภารกิจมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการจงใจและการเกื้อหนุนของกรมการปกครองและหน่วยงานใหม่

สุทธิศักดิ์ สีทาดี (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย โดยศึกษาจากโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย จำนวน 31 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 75 คน ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 352 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 75 คน ครูผู้สอน 277 คน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหาบุคคลและการธำรงรักษาบุคคลอยู่ในระดับ “มาก” ส่วนการพัฒนาบุคคลและการให้บุคคลพ้นจากงานได้ปฏิบัติอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ปัญหาการบริหารงานบุคคลมีอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ปัญหาที่สำคัญได้แก่ ปัญหาด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ แนวทางแก้ไขปรับปรุงการบริหารงานบุคคลที่สำคัญคือ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคล นอกจากนั้นจะเน้นการพัฒนาบุคคล การจัดหาบุคคลและการธำรงรักษาบุคคล

สิงห์โต โพธิ์จี (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาการปฏิบัติงานบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สำนักงานพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต.1 ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าการพัฒนาการปฏิบัติงานบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งทำได้แนวทางในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จัดหาคู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้ศึกษาและอ้างอิงในการปฏิบัติงานให้ครบทุกงาน แต่งตั้งผู้ทำหน้าที่กำกับงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน จัดบุคลากรเข้ารับฝึชขอบตามความเหมาะสมและจัดคู่มือให้สามารถช่วยเหลือในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ งานด้านการแต่งตั้ง ย้ายโอน ข้าราชการครู มีการจัดทำปฏิทินการแต่งตั้งโยกย้าย โอนข้าราชการครูให้สอดคล้องกับหน่วยงานอื่น แต่งตั้งผู้ทำหน้าที่กำกับงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน และจัดให้มีการดำเนินการสำรวจข้อมูลอัตรากำลังของสถานศึกษาทุกเดือน โดยให้สถานศึกษารายงานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตและสำเนาเอกสารส่ง งานการออกจากราชการ จัดทำ

ปฏิทินการปฏิบัติงาน แต่งตั้งผู้ทำหน้าที่กำกับงานและให้คำปรึกษาในการพัฒนาการปฏิบัติงาน บุคคลด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อยและเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

สมชาติ รัชตวิฑูร (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัญหาและการแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีปัญหาในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายขั้นตอน มีปัญหาในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน 2. ปัญหาการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 3. ปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 4. การแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สรุปได้ดังนี้ 4.1 การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีปัญหา ขาดเครื่องมือในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร แก้ปัญหาโดย มอบหมายบุคคลรับผิดชอบสร้างเครื่องมือการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยให้ศึกษาจากเอกสาร ตำราวิชาการ หรือเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้แก่บุคลากร 4.2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร มีปัญหา ขาดงบประมาณในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร แก้ปัญหาโดย จัดทำแผนยุทธศาสตร์ของงบประมาณจากทางราชการล่วงหน้า หรือระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนมาใช้ในการบริหารจัดการ 4.3 การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ มีปัญหา ขาดการติดตาม และตรวจสอบ การปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการ แก้ปัญหาโดย ส่งเสริม สนับสนุน และเร่งรัดบุคลากร ผู้รับผิดชอบแต่ละแผนงานหรือโครงการ ให้ปฏิบัติตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ 4.4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีปัญหา ไม่นำข้อมูลที่ได้รับการติดตามและประเมินผลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป แก้ปัญหาโดย แต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการประเมิน ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับผิดชอบในการวางแผน จัดทำโครงการนำข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินผลไปจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป

อนันต์ อัครเศรษฐัง (2551 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนกำลังคน และด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน เนื่องจากอาจเป็นเพราะปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้อ เช่น ด้านทรัพยากรมนุษย์ องค์กรขาดแคลนงบประมาณในการจัดพัฒนาหรือฝึกอบรม และศึกษาดูงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ด้านการวางแผนกำลังคน องค์กรขาดการวางแผนอัตรา

กำลังคนในปัจจุบันและในอนาคต และด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน องค์การขาดการประชาสัมพันธ์ในวงกว้างในการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน เป็นต้น จึงน่าจะเป็นเหตุผลให้มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายได้อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

อรทัย จันทร์เหลือง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขื่องใน อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า 1.บุคลากรของเทศบาลตำบลเขื่องในเห็นว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน เห็นว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขื่องใน โดยรวม 4 ด้าน คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงานไม่แตกต่างกัน 3. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เห็นว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขื่องใน โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงานไม่แตกต่างกัน

อารยา เดชภิมล (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการณ์ และปัญหาในการบริหารงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการบริหารงาน สมาชิกสภา และพนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก คณะกรรมการบริหารสมาชิกสภา และพนักงานส่วนตำบล เห็นว่าปัญหาในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ด้านงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน แต่คณะกรรมการบริหารสมาชิกสภา และพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสรุปปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวารินชำราบจังหวัดอุบลราชธานี ด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับปานกลางแต่ระดับบุคคลและงบประมาณอยู่ในระดับมาก จึงควรหาแนวทางการส่งเสริม พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อองค์การจะได้บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

สรุป จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันออกไปตามสภาพของหน่วยงานและการดำรงตำแหน่งของบุคลากร ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ในองค์กรนั้นๆ มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาบุคคล
เข้าทำงาน ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา และด้านการให้พนักงานพ้นจากตำแหน่ง ในการ
บริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้
อย่างชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติ การสรรหาบุคลากร ควรให้เป็นอำนาจของกรมส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่น เพื่อป้องกันการใช้อำนาจไม่โปร่งใสของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
โดยให้มีหน่วยงานที่ดำเนินการตรวจสอบ ควบคุม รัฐบาลควรให้การสนับสนุนการพัฒนาองค์
ความรู้และส่งเสริมการมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น โดยให้พนักงานส่วนตำบลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลขององค์กร เพื่อจะ
ได้ลดปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์กร



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY