

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2546 มาตรา 4 ให้จัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ดังนี้ 1. ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง 2. ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค และ 3. ระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น การแบ่งส่วนราชการออกเป็นส่วนต่าง ๆ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ให้กำหนดตำแหน่งหน้าที่ราชการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย และมาตรา 69 ท้องถิ่นใดที่เห็นสมควรจัดให้ราษฎรมีส่วนในการปกครองท้องถิ่นให้จัดระเบียบการปกครองเป็นราชการส่วนท้องถิ่น โดยให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ดังนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลสุขาภิบาล ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นตามที่กฎหมายกำหนด

เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 เมื่อท้องถิ่นใดมีสภาพอันสมควรยกฐานะเป็นเทศบาลให้จัดตั้งท้องถิ่น ๆ นั้นเป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง หรือเทศบาลนคร ตามพระราชบัญญัตินี้ เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตเทศบาลไว้ด้วยและ มาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 ภายได้แห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้ 1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน 2) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ 3) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ 5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง 6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม 7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก ผู้สูงอายุและผู้พิการ 8) บำรุงศิลป ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น 9) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

องค์กรต่าง ๆ จะบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยความเพียงพอและความมีประสิทธิภาพของทรัพยากรต่าง ๆ หลายชนิดด้วยกัน ทรัพยากรดังกล่าวพอจะแบ่งออกได้เป็น เงิน เทคโนโลยี และคน บางองค์กรก็มุ่งที่ทรัพยากรเงิน (Financial resources) เช่น

ธนาคาร บางองค์การก็อาศัยความชำนาญการทางเทคโนโลยี (Technology) เช่น การสื่อสาร โทรคมนาคม การอุตสาหกรรม เป็นต้น สำหรับองค์การทางด้านกาให้บริการต้องอาศัยคุณภาพของพนักงานอย่างมาก หรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ (Human resources) และในทุกประเภทขององค์การที่กล่าวมานั้น ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุด หรือถือว่าเป็นหัวใจสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ กล่าวคือ คนเป็นผู้ออกแบบ ประดิษฐ์ คิดค้น ดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ คนควบคุมทรัพยากรเงิน และคนยังเป็นผู้บริหารจัดการคนในองค์การ เมื่อเปรียบเทียบทรัพยากรด้านเทคโนโลยี เงิน และ ทรัพยากรคนแล้ว จะประจักษ์ว่าคนเป็นทรัพยากรที่คาดการณ์หรือทำนายไม่ได้แน่นอน เหมือนทรัพยากรอื่น นอกจากนั้นยังเป็นปัจจัยที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายมากที่สุด ดังนั้น จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ทรัพยากรมนุษย์จะต้องได้รับการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความพอใจแก่บุคคล (Personal satisfaction) และความต้องการของงาน (Work needs) ตลอดจนให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (Organizational objectives) (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2550 : 3-4)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีอิสระในการบริหารงานบุคคล โดยมี คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล ทำหน้าที่กำหนด มาตรฐานกลาง มาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคล และตรวจสอบการใช้ อำนาจในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 การใช้ อำนาจในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากการที่ราชการ ส่วนกลางมีบทบาทในการบริหารงานบุคคลไปสู่การบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิด การใช้อำนาจบริหารงานบุคคลหรือการตรวจสอบอำนาจ ในการบริหารงานบุคคลของผู้ที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือ มีการดำเนินการโดยปราศจาก ขอบเขต ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ ส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารงานบุคคลในอันที่ จะต้องรักษาไว้ซึ่งระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553 : 24)

ระบบคุณธรรม (Merit system) เป็นระบบที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่ การให้ได้มาซึ่งบุคคลในการเข้าทำงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา การให้พ้นจากงาน โดยยึด การสอบและมาตรฐานในเรื่องคุณวุฒิ และความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ ระบบคุณธรรมเกิดขึ้น เพื่อป้องกันการที่ผู้ปกครองอาศัยอำนาจสิทธิขาด ประกอบกับหลักการของผู้บังคับบัญชา

แต่ละคน ซึ่งนำไปสู่การบริหารงานเพื่อประโยชน์ของคนเพียงกลุ่มใด กลุ่มหนึ่ง รวมไปถึงการใช้อำนาจในการเลือกบุคคลเข้ารับ บรรจุตำแหน่ง โดยไม่ได้คำนึงถึงความสามารถของบุคคล ก่อให้เกิดการใช้ตำแหน่งแสวงหาอำนาจ เกิดความไม่มั่นคงและไร้ประสิทธิภาพ แต่การจัดการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมมีความมุ่งหมายที่จะให้ข้าราชการได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรัฐในการที่จะเอื้ออำนวยบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน (ภิญโญ สาทร. 2519 : 23 ; อ้างถึงใน จิราภรณ์ จันทะพรหม. 2553 : 32)

การบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักระบบคุณธรรมนั้น มีแนวคิดที่ยึดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติ 4 ประการ คือ (ภิญโญ สาทร. 2519 : 30 ; อ้างถึงใน จิราภรณ์ จันทะพรหม. 2553 : 34)

1. หลักความเสมอภาค (Equality) คือ การเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการสมัครงานสำหรับผู้ที่มิคุณสมบัติและพื้นความรู้ตามที่กำหนดไว้โดยไม่มีข้อกีดกันในการกำหนดค่าตอบแทน ยึดหลัก “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” นอกจากนี้บุคลากรทุกคนจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากันด้วยระเบียบกฎเกณฑ์ที่อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบรรจุแต่งตั้ง การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการ และการรักษาวินัย

2. หลักความสามารถ (Competence) คือการยึดถือความรู้ ความสามารถเป็นหลักในการเลือกสรรบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยพยายามหาทางเลือกสรรให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ให้มากที่สุด เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับงาน

3. หลักความมั่นคง (Security) หมายถึง หลักประกันในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ ยึดถือเป็นอาชีพได้โดยผู้ปฏิบัติได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่จะมิให้ถูกกีดกันแก่งัดหรือถูกออกจากงาน โดยไม่มีความผิด ไม่ว่าจะโดยเหตุผลส่วนตัวหรือเหตุผลทางการเมือง

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality) คือการมุ่งที่จะให้ข้าราชการประจำได้ปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองหรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมือง หรือพรรคการเมืองใด ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการประจำสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเต็มภาคภูมิและเต็มความสามารถในระบบการเมืองการปกครองแบบประชาธิปไตย ส่วนบุคลากรในภาคเอกชน ย่อมมีสิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ

ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีปัญหาต่าง ๆ ในเรื่องการร้องเรียนร้องทุกข์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยกตัวอย่างเช่น ปัญหาการทุจริตจากกระบวนการสอบคัดเลือก การเรียกรับผลประโยชน์จากการบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การย้ายเปลี่ยนสายงาน การเลื่อนระดับตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้ได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ จากการเก็บรวบรวมสถิติการร้องเรียนร้องทุกข์ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด ในปี พ.ศ. 2551 จำนวน 6 เรื่อง ปี พ.ศ. 2552 จำนวน 20 เรื่อง และปี 2553 จำนวน 22 เรื่อง และจากสถิติการร้องเรียนร้องทุกข์ ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอเมืองร้อยเอ็ด ปี พ.ศ. 2551 จำนวน 10 เรื่อง ปี พ.ศ. 2552 จำนวน 13 เรื่อง และปี พ.ศ. 2553 จำนวน 19 เรื่อง (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอเมืองร้อยเอ็ด ณ มีนาคม 2554) ซึ่งพบว่าจำนวนปัญหาการร้องเรียนร้องทุกข์ที่บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด และในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในแต่ละปีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลเป็นอย่างมาก ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบล รวมทั้งภาพลักษณ์ของเทศบาลตำบล และขาดความเชื่อถือจากบุคลากรหน่วยงานราชการอื่นและประชาชนโดยทั่วไปที่อาจมองว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานราชการที่มีการทุจริตคอร์รัปชันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ดังนั้น ในฐานะผู้ศึกษาเป็นข้าราชการที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ได้รับทราบข้อมูลปัญหาต่าง ๆ ในเรื่องการร้องเรียนร้องทุกข์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ว่าอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นข้อมูลเสนอผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประเภทตำแหน่ง และอายุ

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากร ต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานการศึกษา

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประเภทตำแหน่ง และอายุ มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

1. เนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยศึกษาจากกรอบแนวคิดในการบริหารงานบุคคลที่ยึดหลักคุณธรรม 4 ประการของ ภิญญู สาทร (2519 : 30 อ้างถึงใน จิราภรณ์ จันทะพรหม, 2553 : 32) ดังนี้

- 1.1 หลักความเสมอภาค
- 1.2 หลักความสามารถ
- 1.3 หลักความมั่นคง
- 1.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง

2. พื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 2 แห่ง ได้แก่

- 2.1 เทศบาลตำบลโนนตาล
- 2.2 เทศบาลตำบลปอภาร

3. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด รวม 91 คน (เทศบาลตำบลโนนตาลและเทศบาลตำบลปอภาร ณ วันที่ 1 เมษายน 2554)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จำนวนโดยใช้สูตรทาโร ยามานะ (Yamane,1973 : 727) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 76 คน

4. ตัวแปร ประกอบด้วย

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย หน่วยงานที่สังกัด ประเภทตำแหน่ง และอายุ

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 4 ด้าน ตามแนวคิดของ ภิญโญ สาร (2519 : 30 ; อ้างถึงใน จิราภรณ์ จันทะพรหม. 2553 : 32)

1. หลักความเสมอภาค
2. หลักความสามารถ
3. หลักความมั่นคง
4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

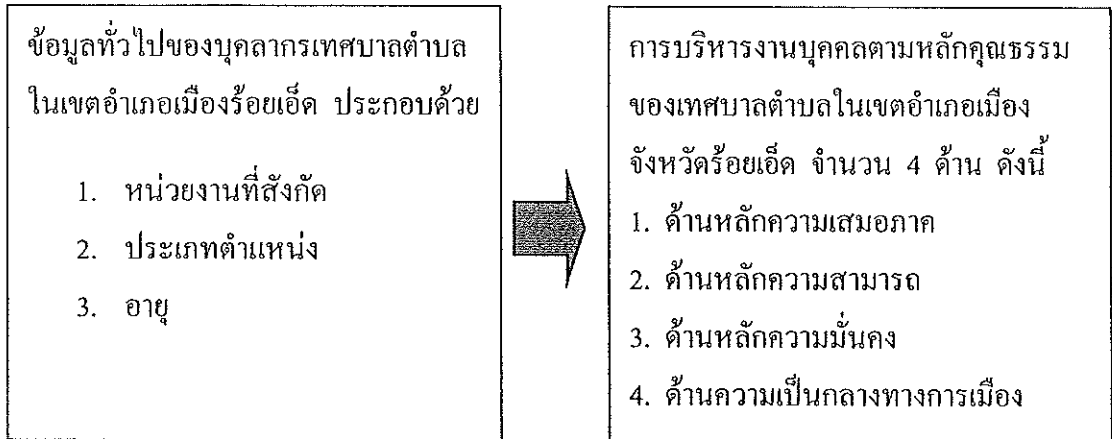
ระยะเวลาในการศึกษา ระหว่าง เดือน 23 เมษายน 2554 ถึง 30 มิถุนายน 2554

กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังแผนภูมิที่ 1 ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent variables)

ตัวแปรตาม (dependent variables)



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษาได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

เทศบาลตำบล หมายถึง องค์กรปกครองท้องถิ่นประเภทหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 ในการศึกษาครั้งนี้ให้หมายถึง เทศบาลตำบลที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 2 แห่ง คือ เทศบาลตำบลโนนตาล และ เทศบาลตำบลปอภาร

บุคลากรของเทศบาลตำบล หมายถึง บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ปฏิบัติราชการในเทศบาลตำบลโนนตาล และเทศบาลตำบลปอภาร ดังนี้

1. พนักงานเทศบาล หมายถึง พนักงานเทศบาล ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของเทศบาล และให้หมายรวมถึงพนักงานครูเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลอื่นที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลและเทศบาลนำมาจัดเป็นเงินเดือน (เทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด. 2545 : 2)

2. ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมงที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำโดยไม่มีกำหนดเวลาการจ้างตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้และรับเงินค่าจ้างจากงบประมาณหมวดค่าจ้างประจำของเทศบาล หรือหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลด้วย (เทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด. 2545 : 185)

3. พนักงานจ้างตามภารกิจ หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของพนักงานเทศบาล หรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคล (เทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด. 2547 : 1)

4. พนักงานจ้างทั่วไป หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานทั่วไป ซึ่งไม่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน และมีระยะเวลาการจ้างในช่วงสั้น ๆ ไม่เกิน 1 ปี (เทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด. 2547 : 1)

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรในองค์การนับตั้งแต่กระบวนการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การพ้นจากงาน การจ่ายบำเหน็จบำนาญ เมื่อออกจากงานไปแล้ว

การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรม หมายถึง การปฏิบัติเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ตามหลักคุณธรรมทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านหลักความเสมอภาค หมายถึง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้ มีการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการสมัครงานสำหรับผู้ที่มีความรู้และพื้นความรู้ตามที่กำหนดไว้ ให้ความเสมอภาคในโอกาสของการสมัครเข้าทำงานโดยการรับสมัครทั่วไป ให้ความเสมอภาคในคำตอบแทนยึดหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน ใช้หลักความรู้ความสามารถเป็นหลักในการเลือกสรรบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน การบรรจุผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับคะแนนที่ขึ้นบัญชีอย่างเสมอภาค การเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรเป็นไปตามหลักเกณฑ์ กฎหมาย และระเบียบของทางราชการ บุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ความเข้าใจอย่างเท่าเทียมกัน เช่น การอบรม การศึกษาต่อ การนิเทศงาน การพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ทุกคนมีโอกาสดำเนินการเท่าเทียมกัน การรับโอนพนักงานทุกตำแหน่งเป็นไปเพื่อประโยชน์และการพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น การให้สวัสดิการและผลประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติ กระบวนการดำเนินการทางวินัยขององค์กรเป็นไปตามหลักกฎหมาย และหลักความยุติธรรม

2. ด้านหลักความสามารถ หมายถึง การบริหารบุคคลของเทศบาลตำบลในเขต อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้ มีการใช้หลักความรู้ความสามารถในการคัดเลือกคนเข้าทำงาน มีกระบวนการสอบคัดเลือกที่เปิดเผยตรวจสอบได้ มีการสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นระบบโปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้ มีคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ที่มีหลักเกณฑ์เชื่อถือได้ มีการกำหนดนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การประกาศขั้นต่อน หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและโปร่งใส การตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นทางการ ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของงานแต่ละงาน มาตรฐานการปฏิบัติงานแต่ละงานที่ชัดเจนและสามารถวัดได้ ซึ่งได้แก่ คุณภาพ ปริมาณงาน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ความสามารถ ความอดสาหัส ความมีคุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3. ด้านหลักความมั่นคง หมายถึง การบริหารบุคคลของเทศบาลตำบลในเขต อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้ มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคลากรมีกฎหมาย ระเบียบรองรับ การคุ้มครองบุคลากรตามกฎหมายระหว่างกาปฏิบัติงานภายในองค์กร มีคณะกรรมการทำหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมการดำเนินการให้พ้นจากตำแหน่ง โดยการโอนอย่างถูกต้อง การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรม อย่างทั่วถึง การเพิ่มระดับที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความเหมาะสม การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร การสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น การลงโทษทางวินัยบุคลากรเป็นไปตามขั้นต่อนและระเบียบทางราชการ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เหมาะสม การให้บุคลากรได้รับประโยชน์เกื้อกูลในการเกษียณอายุราชการ

4. ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง หมายถึง การบริหารบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลโดยเท่าเทียมกันทุกรัฐบาล บุคลากรได้ปฏิบัติงานโดยยึดอำนาจอธิปไตย บุคลากรในหน่วยงานรักษาผลประโยชน์ทุกงานอย่างเป็นกลาง การยอมรับและภักดีต่อระบบราชการ การยอมรับและภักดีต่อระบบการเมืองการปกครอง การปฏิบัติงานปราศจากการครอบงำจากผู้อื่น ผู้บริหารมีทัศนคติที่เป็นกลาง โดยยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย มีการเชื่อมโยงข้อมูลและจัดโครงสร้างบุคลากรภายในหน่วยงาน

ประโยชน์การศึกษา

ข้อเสนอที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการเสนอเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY