

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยจัดระเบียบการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน คือ ราชการส่วนกลาง หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายในการบริหารประเทศ ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม ราชการส่วนภูมิภาค หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่ได้รับมอบอำนาจจากส่วนกลาง ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ต่าง ๆ ของประเทศ และทำหน้าที่ในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ขัดต่อระเบียบ กฎหมายหรือฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ได้แก่ จังหวัด อำเภอ ราชการส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยงานที่รัฐบาลกระจายอำนาจให้คนในท้องถิ่นบริหารงานเพื่อแก้ไขปัญหาพัฒนาและให้บริการแก่คนในท้องถิ่นเอง ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 5 รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (สมาน รังสิโยกฤษฎ์. 2545 : 40)

การบริหารราชการในตำบล มีกฎหมายกำหนดให้บริหารในรูปของคณะกรรมการเรียกว่า สภาตำบล สภาตำบลเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ประกอบด้วยสมาชิกโดยตำแหน่งคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านของทุกหมู่บ้านในตำบล และแพทย์ประจำตำบล และสมาชิกซึ่งได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในแต่ละหมู่บ้านในตำบลนั้นเป็นสมาชิกสภาตำบลหมู่บ้านละหนึ่งคน สภาตำบลมีกำนันเป็นประธานสภาตำบล และมีรองประธานสภาตำบลคนหนึ่งซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากสมาชิกสภาตำบลตามมติของสภาตำบล มีเลขานุการสภาตำบลคนหนึ่งซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการที่ปฏิบัติงานในตำบลนั้น หรือจากบุคคลอื่นที่คุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายระบุไว้ โดยนายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้งและถอดถอนเลขานุการสภาตำบลตามมติของสภาตำบล สภาตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลตามโครงการ แผนงาน และงบประมาณของสภาตำบล เสนอแนะส่วนราชการในการบริหารราชการและพัฒนาตำบล ปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตำบลตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 นายอำเภอมีอำนาจ

หน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการ สภาตำบลอาจได้รับการยกฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ได้ (สมาน รั้งสิทธิโยกฤษฎ์. 2545 : 43-44)

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในชุมชนระดับชนบท จัดตั้งขึ้น โดยยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้ของตนเอง (ไม่รวมเงินอุดหนุนจากรัฐบาล) ในปีงบประมาณที่ผ่านมาติดต่อกัน 3 ปี โดยเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จะประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล เป็นฝ่ายบริหาร สภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะประกอบด้วยสมาชิก 2 ประเภท คือ สมาชิกโดยตำแหน่ง ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านของหมู่บ้านในตำบล แพทย์ประจำตำบล และสมาชิกที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ 2 คน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี สภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะเลือกสมาชิกด้วยกันเองเป็นประธานสภา คนหนึ่ง รองประธานสภา คนหนึ่ง และเลขานุการสภา คนหนึ่ง โดยนายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้งตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี สำหรับคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจะประกอบด้วยกำนันเป็นประธาน (4 ปีแรก) ผู้ใหญ่บ้านไม่เกิน 2 คน และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการเลือกตั้ง ไม่เกิน 4 คน ซึ่งนายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้งตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี โดยประธานสภา รองประธานสภา และเลขานุการสภา จะเป็นคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในคราวเดียวกันไม่ได้ แต่หลังจากครบ 4 ปีแรก ประธานคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจะมาจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชน ส่วนอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก การรักษาความสะอาดของถนนหนทางและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย (ธนิต สุวรรณเมนะ. 2548 : 203 -213)

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2539 จะไม่มีบทบัญญัติตามกฎหมายที่

ระบุถึงอำนาจหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล แต่โดยที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะเสมือน “ภาพจำลอง” ของระบบการเมืองในระดับประเทศ พนักงานส่วนตำบลจึงมีฐานะเป็นฝ่ายประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2539 มาตรา 3 ให้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นข้าราชการประจำในระบบของการปกครอง ซึ่งอาจแยกออกได้เป็นฝ่ายการเมือง และฝ่ายประจำ (มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช. 2541 : 23-25)

ในด้านการปฏิบัติงานนั้น จากรายงานผลการประเมินของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนภูมิภาคที่ 7 พ.ศ. 2550 (2550 : 1-7) มีรายงานว่า ในปีที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากแล้วมีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานอยู่มาก เช่น การบริหารงานบุคคล มีปัญหาเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง ตัวอย่างเช่นการกระทำผิดระเบียบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่งในการประกาศสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล หรือองค์การบริหารส่วนตำบลมีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการได้มาของพนักงานจ้าง ด้านการเงิน การคลัง ส่วนมากมีปัญหาเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงิน ปัญหาเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามกฎหมาย มีการร้องเรียนการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการจัดการการบริหามีปัญหาในด้านความเป็นธรรมาภิบาล ประกอบหลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า ซึ่งตรวจสอบจากรายงานผลการประเมินองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการบริหารจัดการที่ดี พ.ศ. 2550 ของจังหวัดกาฬสินธุ์ซึ่งมีระดับความเป็นธรรมาภิบาลไม่มากนัก

นอกจากปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานดังกล่าวแล้ว ผลการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์” ของศราวดี ผงศิลป์ (2551 : บทคัดย่อ) พบว่า ข้อเสนอแนะต่อปัญหาการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล เกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลควรมีการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสถูกต้องตามขั้นตอน ควรบรรจุแต่งตั้งบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานควรมีการพัฒนาศักยภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรปีละ 2 ครั้ง ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาที่ดำเนินการพัฒนาอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ การจัดสรรงบประมาณควรพิจารณาตามลำดับความสำคัญของปัญหา และจากศึกษาข้อเสนอแนะงานวิจัยเรื่อง “ปัญหาการบริหารงานบุคคล

ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดหนองคาย” ของวงวิเชียร ภัทรวรรณ (2552 :. บทคัดย่อ) พบว่า การสรรหาบุคลากรควรให้เป็นอำนาจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อป้องกันการใช้อำนาจไม่โปร่งใสของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีหน่วย กลั่นกรองตรวจสอบการวางแผนอัตราค่าจ้างให้เหมาะสม รัฐควรให้การสนับสนุนงบประมาณ ในการฝึกอบรมบุคลากร ควรจัดฝึกอบรมพนักงานก่อนเข้าปฏิบัติงาน ให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในงานด้านบริหารงานบุคคล ควร จัดอบรมให้ความรู้และวิธีปฏิบัติแก่พนักงานเมื่อพ้นจากงาน ควรตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณา หลักเกณฑ์การให้พ้นจากงานให้มีความชัดเจน ซึ่งจากงานวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหา

กรณีของการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลยุดแก่ง พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานด้านการดูแลเด็ก จำนวน 19 คน มีวุฒิการศึกษาตรงสายงาน จำนวน 2 คน เท่านั้น วุฒิการศึกษาที่ไม่ตรงสายงาน จำนวน 17 คน ด้านภารกิจตามอำนาจหน้าที่ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลยุดแก่งมีพนักงานส่วนตำบลรวม ทั้งสิ้น 57 คน มีประชากรในพื้นที่ 18 หมู่บ้าน จำนวน 8,670 คน บุคลากร 1 คนต้อง รับผิดชอบดูแลบริการประชาชนในพื้นที่จำนวน 152 คน พบว่าภารกิจหน้าที่งานที่ปฏิบัติ ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรที่มี (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอนามน : 2551)

ต่อมาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามนได้มีการปรับปรุงการบริหารงาน บุคลากรหลายด้าน เช่น มีการบรรจุบุคคลที่มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น มีการอบรมด้านบุคลากร รวมถึงมีการประเมิน โบนัสให้บุคลากรเพื่อเป็นกำลังใจการปฏิบัติหน้าที่ แต่หลังจากการ ปรับปรุงแล้วยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล ผู้ศึกษาในฐานะเป็น พนักงานส่วนตำบล มีความสนใจในการศึกษาถึงปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบล เพราะการทำงานทุกองค์การจะต้องมีบุคลากรปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อน แนวนโยบายต่าง ๆ ของผู้บริหารให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจึงเป็นส่วนหนึ่งในการนำพาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ สามารถพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจ การศึกษาค้นคว้าเรื่อง “ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ นามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล” เพื่อให้ทราบเกี่ยวกับ ระบบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

จำนวน 4 แห่ง ผู้ศึกษาคาดว่าผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสำคัญในการนำเสนอเพื่อปรับปรุงพัฒนา และแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนตำบลต่อแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมติฐานการศึกษา

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานส่วนตำบล จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมี ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ 4 แห่ง จำนวน 162 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอนามน. 2551 : 12) ดังนี้

1.1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลยอดแกง	จำนวน 57 คน
1.1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม	จำนวน 47 คน
1.1.3 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว	จำนวน 35 คน
1.1.4 องค์การบริหารส่วนตำบลนามน	จำนวน 23 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาใช้สูตรคำนวณโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 114 คน (Krejcie and Morgan. 1970 : 267 ; อ้างถึงในสมเกียรติเกียรติเจริญ. 2552 : 55)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของพนักงานส่วนตำบล แบ่งเป็น

2.1.1 เพศ

2.1.2 ระดับการศึกษา

2.1.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล 4 ด้าน (ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ ข้อ 54, 109, 258 และข้อ 387 พ.ศ. 2545) ดังนี้

2.2.1 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

2.2.2 การบำรุงรักษาบุคลากร

2.2.3 การพัฒนาบุคลากร

2.2.4 การให้บุคลากรพ้นจากงาน

3. ระยะเวลาในการศึกษา

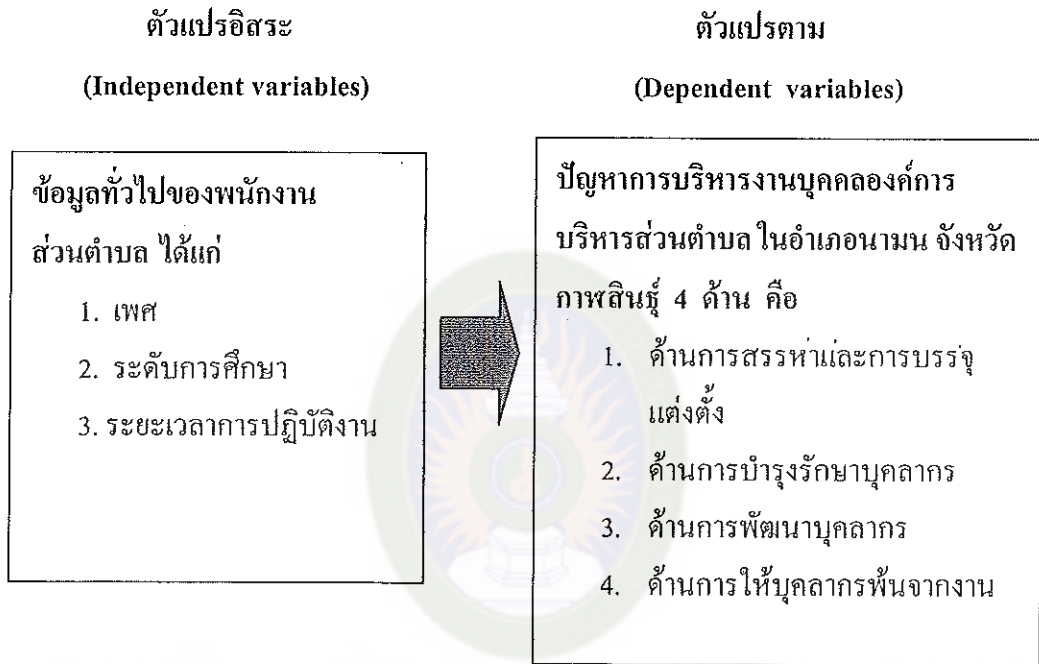
การศึกษาในครั้งนี้ มีระยะเวลาในการดำเนินการ ระหว่างเดือนมีนาคม ถึง เมษายน 2554

4. ขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษา

องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลยอดแกง องค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม องค์การบริหารส่วนตำบลนามน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลยอดแกง องค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว องค์การบริหารส่วนตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

3. ปัญหาในการบริหารงานบุคคล หมายถึง อุปสรรคหรือข้อขัดข้องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ปัญหาด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร หมายถึง อุปสรรคหรือข้อขัดข้องในการบริหารงานที่เกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ดังนี้ การวางแผนอัตรากำลังคนขององค์กรชัดเจน การจัดทำแผนในการสรรหาบุคลากรขององค์กรเป็นไปตามระเบียบการสรรหามีหลักเกณฑ์ชัดเจน ได้รับทราบข้อมูลในการสรรหาบุคลากรจากผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ พนักงานมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร การดำเนินการสรรหาเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ คุณวุฒิของพนักงานที่ได้รับการบรรจุตรงตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง มีการสรรหาและบรรจุพนักงานอย่างโปร่งใส การบรรจุพนักงานทันตามเวลาที่กำหนด

3.2 ปัญหาด้านการบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง อุปสรรคหรือข้อขัดข้องในการบริหารงานที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาบุคลากร ดังนี้ มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ก่อนเข้าปฏิบัติงานทุกครั้ง การมอบหมายงานให้กับพนักงานตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงานทุกตำแหน่ง ให้โอกาสพนักงานทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้พนักงานทราบอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างเหมาะสม มีการจัดกิจกรรมนันทนาการแก่พนักงานในหน่วยงานเป็นประจำ การให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การแก้ไขความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างทันเวลา ปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบในการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมทุกครั้ง

3.3 ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง อุปสรรคหรือข้อขัดข้องในการบริหารงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ มีการจัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง การจัดหาเอกสาร คู่มือ วัสดุ อุปกรณ์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานแก่พนักงานอย่างเพียงพอ การให้โอกาสพนักงานอย่างเสมอภาคในการไปศึกษาดูงาน มีการให้โอกาสพนักงานไปศึกษาดูงานร่วมกับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดประชุมทางวิชาการเพื่อ

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของพนักงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการเชิญวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมาให้ความรู้และประสบการณ์แก่พนักงาน มีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาการทำงานในรูปแบบของทีมงานอย่างสม่ำเสมอ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามผลการพัฒนาพนักงานหลังจากได้รับการพัฒนาแล้วทุกครั้ง

3.4 ปัญหาด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน หมายถึง อุปสรรคหรือข้อขัดข้องในการบริหารงานที่เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน ดังนี้ มีการจัดประชุมชี้แจงระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงานอย่างชัดเจน มีการสำรวจความต้องการของพนักงานที่จะพ้นจากงานเพื่อเตรียมความพร้อมพนักงานมาทดแทนอย่างสม่ำเสมอ มีมาตรการให้ความช่วยเหลือพนักงานที่พ้นจากงาน การให้พนักงานออกจากงานมีความโปร่งใสยุติธรรม ความขัดแย้งของผู้บริหารกับพนักงานที่พ้นจากงาน มีการสร้างความเข้าใจอันดีกับพนักงานที่จะพ้นจากงานอย่างสม่ำเสมอ การให้พนักงานพ้นจากงานปฏิบัติเป็นไปตามระเบียบโดยเคร่งครัด มีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานที่พ้นจากงานอย่างเหมาะสม มีการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับผลประโยชน์ของพนักงานที่พ้นจากงาน มีการติดตามผลพนักงานที่พ้นจากงาน ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ประโยชน์การศึกษา

ข้อสนเทศที่ได้รับจากการศึกษาสามารถนำเสนอเป็นข้อมูลในการพิจารณานำไปแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ต่อไป