การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาวะที่มีข้อจำกัดด้านอัตรากำลัง กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT UNDER THE CONDITION OF MANPOWER LIMITATIONS: A CASE STUDY OF CHAIRIT SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, CHAIYO DISTRICT, ANGTHONG PROVINCE

จรัสพิมพ์ เปี่ยมศิริ[1*] กัมลาศ เยาวะนิจ[1] และ ภิศักดิ์ กัลยาณมิตร[1]
Charatphim Piamsiri[1*] Kamalas Yaowanit[1] and Pisak Kalayanamitra[1]

Received : 13 August 2024 Revised : 2 November 2024 Accepted : 7 November 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาวะที่มีข้อจำกัดด้านอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ 2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาวะที่มีข้อจำกัดด้านอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้ข้อจำกัดด้านอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ วิธีดำเนินการวิจัย การศึกษาโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร และอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง และผู้เกี่ยวข้องในฐานะผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลท้องถิ่น คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง ผู้แทนจากสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดอ่างทอง รวมทั้งสิ้น 54 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ข้าราชการและพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ จำนวน 15 คน ผู้แทนจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอ่างทอง จำนวน 1 คน และผู้แทนคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์และศึกษาเอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการสรุปผลการศึกษา

[1] หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
[1] Master of Public Administration, Program in Public Administration, The graduate school, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the royal patronage, Pathum Thani Province
[*] ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: Charatphim.piam@vru.ac.th

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาวะที่มีข้อจำกัดด้านอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการบุคลากร 2) ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาวะที่มีข้อจำกัดด้านอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ คือ ปัญหาและข้อจำกัดด้านงบประมาณ กระบวนการสรรหาโดยส่วนกลาง การโอน(ย้าย)ของข้าราชการ และนโยบายของผู้บริหาร และ 3) แนวทางแก้ไขปัญหาและการพัฒนาบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้ข้อจำกัดด้านอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ คือ สร้างความรู้ความเข้าใจในบริบทของผู้บริหาร แจ้งให้ผู้บริหารรับทราบถึงปัญหาในการขาดแคลนบุคลากร ส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้าง เข้าร่วมอบรมในสายงานที่รับผิดชอบ และให้ท้องถิ่นจังหวัดในการใช้ระเบียบกฎหมายงานบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์ / ผู้บริหาร / อัตรากำลัง

ABSTRACT

The objectives of this research article are 1) to study human resource management in a situation where there are limitations in manpower of the Chairit Subdistrict Administrative Organization 2) to study problems and obstacles arising from human resource management in a situation where there are limitations in Manpower of Chairit Subdistrict Administrative Organization. and 3) To study solutions to human resource management problems. Under the limitations on manpower of the Chairit Subdistrict Administrative Organization. Research methodology. A study using a qualitative research design. The population used in this study consisted of the executives and personnel of Chairit Subdistrict Administrative Organization, Chaiyo District, Angthong Province, and those involved in the role of local personnel administration the committee of local government employees of Ang Thong Province, representatives from the Angthong Provincial Local Office, totaling 54 people. Key Informant Interviews 15 government officer and Manpower working in Chairit Subdistrict Administrative Organization, 1 representative from the Local Administration Promotion Office of Angthong Province, and 3 representatives from the Angthong Subdistrict Manpower Committee. The tools used in data collection were interviews and document studies. Data analysis the researcher analyzed the data obtained to conclude the study results.

The research results found that 1) Human resource management in a situation of limitations in manpower of the Chairit Subdistrict Administrative Organization. Manpower is planned. By preparing a 3-year manpower plan, there is an analysis of problems and personnel needs. 2) Problems and obstacles in human resource management in a situation with manpower limitations of Chairit Subdistrict Administrative

Organization. That is, budget problems and limitations centralized recruitment process transfer of government officer and executive policies. 3) Solutions to solve problems and develop human resource management under the limitations of manpower of the Chairit Subdistrict Administrative Organization is to create knowledge and understanding in the context of administrators inform executives of the problem of personnel shortages. Encourage civil servants and employees to hire participate in training in the line of responsibility and for local provinces to use local personnel management regulations and laws.

Keywords: Human resources management / Administrator / Manpower

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งอำนาจหน้าที่ตามข้อ 66, 67 และ 68 ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้หลายประการ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อสนองความต้องการของประชาชน และปฏิบัติตามข้อสั่งการของผู้บังคับบัญชา ซึ่งในการบริหารจัดการที่ดีนั้น สิ่งที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนให้ทุกอย่างบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั่นคือ ทรัพยากรบุคคลขององค์ที่มีคุณภาพ เพื่อสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ไปได้ด้วยดี ปัจจุบัน งานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องยึดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. 2555 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ สำนัก/กอง กำหนดตำแหน่งในสำนัก/กอง ซึ่งแต่ละสำนัก/กอง จะมีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งสิ่งที่จะกำหนดตำแหน่งหรืออัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งบังคับใช้ในทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดไว้ว่าการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ และประเภทสามัญ ระดับสูง ให้มีส่วนราชการหลัก ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย ให้เป็นระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล ในแต่ละสำนัก/กองให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า 3 อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย 1 อัตรา และตำแหน่ง ประเภททั่วไป อย่างน้อย 2 อัตรา หน่วยตรวจสอบภายให้มีนักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน 1 อัตรา สำหรับการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ การสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร แบ่งได้ 2 กรณี 1) ตำแหน่งว่างใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาเองภายในระยะเวลา 60 วัน หรือรายงานให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา 2) ตำแหน่งว่างเกิน 60 วัน ให้รายงาน ก.อบต. ดำเนินการสรรหา การดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ แบ่งได้ 2 กรณี 1) รับโอน(ย้าย) 2) ขอใช้บัญชีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน มีพนักงานส่วนตำบล มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 คิดเป็นร้อยละ 37.89 ตามโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566) พบว่ากรอบอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการตามที่ ก.อบต. กำหนด ได้แก่ กองคลัง มีกรอบอัตรากำลัง ผู้อำนวยการกอง 1 ตำแหน่ง ตำแหน่งสายปฏิบัติ ประเภททั่วไป 2 ตำแหน่ง ซึ่งยังขาดข้าราชการตำแหน่งสายปฏิบัติ ประเภท วิชาการ 1 ตำแหน่ง กองช่าง มีกรอบอัตรากำลัง ผู้อำนวยการกอง 1 ตำแหน่ง ตำแหน่งสายปฏิบัติ ประเภททั่วไป 1 ตำแหน่ง ซึ่งยังขาดข้าราชการตำแหน่งสายปฏิบัติ ประเภท วิชาการ 1 ตำแหน่ง ข้าราชการตำแหน่งสายปฏิบัติ ประเภท ทั่วไป 1 ตำแหน่ง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีกรอบอัตรากำลัง ผู้อำนวยการกอง 1 ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย 1 ตำแหน่ง ตำแหน่งสายปฏิบัติ ประเภทวิชาการ 1 ตำแหน่ง ซึ่งยังขาดข้าราชการตำแหน่งสายปฏิบัติ ประเภท ทั่วไป 2 ตำแหน่ง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีกรอบอัตรากำลัง ผู้อำนวยการกอง 1 ตำแหน่ง ตำแหน่งสายปฏิบัติ ประเภทวิชาการ 1 ตำแหน่ง ซึ่งยังขาดข้าราชการตำแหน่งสายปฏิบัติ ประเภท ทั่วไป 2 ตำแหน่ง ส่วนสำนักปลัด มีกรอบอัตรากำลัง หัวหน้าสำนัก/กอง 1 ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย 1 ตำแหน่ง ตำแหน่งสายปฏิบัติ ประเภทวิชาการ 3 ตำแหน่ง ตำแหน่งสายปฏิบัติ ประเภททั่วไป 1 ตำแหน่ง ซึ่งเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการตามที่ ก.อบต. กำหนด และยังมีตำแหน่งที่สำคัญไม่มีคนครอง สำหรับตำแหน่งว่างที่เป็นตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ต้องให้ ก.อบต. เป็นผู้ดำเนินการสรรหาเท่านั้น ในส่วนของตำแหน่งว่างสายปฏิบัตินั้น อบต. สามารถ

ดำเนินการรับโอน(ย้าย) ได้เอง หรือ ให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา การรับโอน(ย้าย) เอง ในตำแหน่งที่ขาดแคลน ก็ยากที่จะหาคนเข้ามาในตำแหน่งนั้น การขอใช้บัญชีในตำแหน่งที่ขาดแคลนคนสอบผ่านน้อย บางที่ไม่ได้รับจัดสรรตำแหน่งก็ไม่สามารถรับโอน(ย้าย) ได้

จากข้างต้นจะทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานหลายประการ ประการที่หนึ่ง ในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก/กองที่ว่าง ทำให้ต้องหาคนมาทำหน้าที่รักษาราชการแทน ในตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้ที่มารักษาราชการแทนจะเป็นข้าราชการระดับหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งข้อจำกัดในการให้หัวหน้าส่วนราชการมารักษาราชการแทนในตำแหน่งกองอื่น คือ ความรู้ ความสามารถในการทำงานในการทำงานที่ไม่ใช้สายงานของตนเอง อาจไม่มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ต้องรับผิดชอบเป็นต้น ประการที่สอง ในสายงานของผู้ปฏิบัติก็เช่นกัน ในบางตำแหน่งที่ว่างและเป็นตำแหน่งที่สำคัญต้องหาคนมาทำหน้าที่แทน คนที่มาทำหน้าที่แทนก็ไม่ได้มีความรู้ในตำแหน่งที่ตนต้องไปทำหน้าที่แทน ไม่รู้ขั้นตอน ไม่รู้วิธีการที่ถูกต้อง ต้องมานั่งศึกษาใหม่ จนบางครั้งแม้แต่งานในหน้าที่ของตนเองก็ถูกลดความสำคัญไป และประการที่สาม จากโครงสร้างส่วนราชการด้านบน จะเห็นได้ว่า มีบางสำนัก/กองที่มีตำแหน่งอยู่หลายอัตรา แต่ตำแหน่งที่มีคนครอง มีเพียง 1 อัตราเท่านั้น นั่นหมายความว่า สำนัก/กอง นั้น ๆ มีคนทำงานเพียงคนเดียว แต่ด้วยภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น คน ๆ เดียวไม่สามารถทำงานให้ดีและมีประสิทธิภาพประสิทธิผลได้ ทำให้ผู้ศึกษาในฐานะบุคลากรในสังกัด ซึ่งดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นตำแหน่งที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จึงเกิดความสนใจที่จะทำการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาวะที่มีข้อจำกัดด้านอัตรากำลัง เพื่อที่จะทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาวะที่มีข้อจำกัดด้านอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นในการปฏิบัติงาน การปรับใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีปัญหาคล้ายกัน รวมไปถึงการนำผลการศึกษาที่ใช้ไปต่อยอดในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาวะที่มีข้อจำกัดด้านอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาวะที่มีข้อจำกัดด้านอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์
3. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้ข้อจำกัดด้านอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร และอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง จำนวน 29 คน และผู้เกี่ยวข้องในฐานะ

ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลท้องถิ่น คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง ผู้แทนจากสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดอ่างทอง จำนวน 25 คน รวมทั้งสิ้น 54 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) จากประชากรทั้งหมด 54 คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างในการรวมรวมข้อมูลออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

2.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก ดำเนินการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ จำนวน 15 คน โดยคัดเลือกจาก ตัวแทนผู้บริหาร ข้าราชการ ที่รับผิดชอบงานมากกว่า 1 งาน และพนักงานจ้างที่มีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยของข้าราชการ แต่ไม่มีข้าราชการครองตำแหน่งในตำแหน่งนั้น

2.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก ดำเนินการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในฐานะผู้กำกับ ดูแล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดอ่างทอง และในฐานะเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง คือ ผู้แทนจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอ่างทอง จำนวน 1 คน

2.3 การสัมภาษณ์เชิงลึก ดำเนินการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลท้องถิ่น หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง จำนวน 3 คน โดยคัดเลือกจาก ผู้แทนประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง และผู้ทรงคุณวุฒิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ เป็นคำถามการสัมภาษณ์ใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่

1. แนวคิด หลักการ กระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์

2. แนวโน้มและสาเหตุของการเปลี่ยนแปลง เคลื่อนย้าย อัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์

3. แนวทางในการแก้ไขปัญหาในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ ข้าราชการ และพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ และคณะกรรมการ

พนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง ผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอ่างทอง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 ผู้ศึกษาได้นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

1.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้ให้ข้อมูลสำคัญและขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์เชิงลึก

1.3 ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้เวลาคนละไม่เกิน 1 ชั่วโมง 30 นาที โดยมีเครื่องมือประเด็นคำถาม ตามที่กำหนด ในระหว่างการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้มีการจดบันทึกและบันทึกเสียงร่วมด้วย

1.4 ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บได้ มาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์เนื้อหา ตามประเด็นที่จะศึกษาและนำเสนอตามวัตถุประสงค์การศึกษา

2. การศึกษาเอกสาร ดังนี้ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศโครงสร้างโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหาร ส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 และระเบียบ หลักเกณฑ์อื่น ๆ เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ โดยเลือกจากระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ในเรื่องของแผนอัตรากำลัง กรอบอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ เป็นต้น

3. การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม จะเป็นรูปแบบการเก็บข้อมูลเสริมวิธีการอื่น ๆ โดยใช้กระบวนการสังเกต เช่น การเข้าร่วมประชุมประจำเดือน การประชุมวางแผนอัตรากำลัง เป็นต้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลมีความเที่ยงตรง น่าเชื่อถือ และป้องกันความผิดพลาด จึงต้องมีการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูล โดยใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ซึ่งมีวิธีการดังนี้ ตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulate) เป็นการพิสูจน์ความถูกต้องของข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ ศึกษาเอกสาร และการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม โดยพิจารณาเวลา บุคคลผู้ให้สัมภาษณ์ที่ตำแหน่งแตกต่างกัน ถ้าข้อมูลต่างเวลากันจะเหมือนกันหรือต่างกันหรือไม่ และถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไปข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่

2. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพนั้น ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาทำการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ตามเนื้อหาสาระและวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อกำหนดประเด็นปัญหาจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและค้นหาสาเหตุของปัญหา วิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและวิเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นที่จะศึกษาและเรียบเรียงเป็นรายงานโดยวิธีการพรรณนาและวิธีพรรณนาวิเคราะห์ ดำเนินการสังเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลเพื่อสรุปผลการศึกษา

ผลการวิจัย

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาวะที่มีข้อจำกัดด้านอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการบุคลากร รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนทรัพยากรบุคคล ในรูปแบบของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคณะกรรมการจะประกอบไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ และหัวหน้าส่วนราชการ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเป็นตัวแทนของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น ปัญหา และความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลของสำนัก/กองนั้น แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นในการวางแผนอัตรากำลัง จำเป็นต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่ให้เงินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญอีกทั้งไม่สามารถคำนวณรายได้ในอนาคตได้อย่างชัดเจน เป็นผลให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเพิ่มขึ้นจนเกินวงเงินทำกำหนดไว้ ซึ่งในแผนอัตรากำลังดังกล่าว มีการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการด้านอัตรากำลัง การวิเคราะห์ปริมาณงานการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ซึ่งผ่านการแสดงความคิดเห็น และลงความเห็นในรูปของคณะกรรมการก่อนที่จะนำมาบรรจุลงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในการวางแผนอัตรากำลังผู้ตัดสินใจนั้นคือผู้บริหารเพียงผู้เดียว โดยไม่ได้มีการศึกษารายละเอียดหรือตรวจสอบกลั่นกรองข้อมูลอื่น เพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจ การจัดคนลงสู่ตำแหน่งโดยการบรรจุแต่งตั้ง การสรรหา เมื่อได้ข้าราชการมาบรรจุหรือทำงานแล้ว ถ้ามีตำแหน่งว่างไม่มีคนทำงานในตำแหน่งนั้น จะเป็นการพิจารณาและใช้ดุลพินิจของผู้บริหารในการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง หรือมอบหมายงานให้บุคลากรทำงานในตำแหน่งที่ว่าง รวมไปถึงการจ้างเหมาบุคคลภายนอกเข้ามาทำงานเป็นผู้ช่วยของข้าราชการที่ได้รับมอบหมายในตำแหน่งนั้น บางครั้งอาจทำให้เกิดการไม่เข้าใจในงาน ไม่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน การใช้คนไม่ถูกกับงาน รวมไปถึงการสั่งงานที่ซ้ำซ้อนระหว่างการสั่งการของผู้บริหารและหัวหน้าส่วนในองค์กร

2. ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาวะที่มีข้อจำกัดด้านอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาวะที่มีข้อจำกัดด้านอัตรากำลัง โดยแบ่งเป็น 4 ประเด็น ดังนี้

2.1 ปัญหาและข้อจำกัดด้านงบประมาณ ด้วยการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้าง ต้องเป็นตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยระเบียบหลักที่เป็นตัวกำหนดกรอบอัตรากำลัง คือ ประกาศโครงสร้างส่วนราชการฯ ซึงเป็นตัวกำหนดกรอบข้าราชการในแต่ละสำนัก/กอง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ คือ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ต้องไม่เกินร้อยละ 35 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ร้อยละ 37.89 จึงไม่สามารถกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามประกาศโครงสร้างส่วนราชการได้ และไม่สามารถกำหนดตำแหน่งที่จำเป็นต่อภาระงานหรือยุบ/เลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็นได้

2.2 กระบวนการสรรหาโดยส่วนกลาง ส่วนกลาง ที่มีความล่าช้าซึ่งส่งผลให้ตำแหน่งสายผู้บริหารว่างลงเป็นเวลานานและไม่สามารถรับโอน(ย้าย) ข้าราชการอื่นมาดำรงตำแหน่งได้ต้องรอกรมฯ จัดสรรเท่านั้น ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ ติดการขอใช้บัญชีของกรมฯ ในตำแหน่งสายบริหาร หรือตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ (หัวหน้าสำนัก/กอง) ที่ว่างเกิน 60 วัน

อยู่หลายอัตรา และต้องรอบัญชีจากส่วนกลางเท่านั้น ทำให้การบริหารงานตามนโยบายและภารกิจงานติดขัด ไม่สามารถดำเนินการตามที่ควร

2.3 การโอน(ย้าย) ของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ ดังที่กล่าวในข้อ 2.2 ตำแหน่งสายบริหาร ที่ว่างเกิน 60 วัน ติดการขอใช้บัญชีของส่วนกลาง ส่วนตำแหน่งสายปฏิบัติ มีการโอน(ย้าย) ออก จำนวนหลายตำแหน่ง ด้วยสาเหตุ กลับภูมิลำเนา ต้องการความก้าวหน้าในสายงาน เป็นต้น และด้วยนโยบายของผู้บริหาร คือผู้ตัดสินใจสูงสุดในองค์การมีนโยบายไม่รับโอน(ย้าย) ข้าราชการ มาทำงานในตำแหน่งที่ว่าง แต่ใช้วิธีให้ข้าราชการหรือพนักงานจ้างที่ดำรงตำแหน่งอยู่ทำงานแทน ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพและขาดความต่อเนื่องของงาน

2.4 นโยบายของผู้บริหาร ผู้บริหารไม่มีนโยบายที่จะรับโอน(ย้าย) ข้าราชการ หรือขอใช้บัญชีจากส่วนกลางในตำแหน่งกรอบอัตรากำลังที่ว่าง จะใช้วิธีการมอบหมายงานให้ข้าราชการตำแหน่งอื่นทำแทน

3. แนวทางแก้ไขปัญหาบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้ข้อจำกัดด้านอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ พบว่า แนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ข้อจำกัดด้านอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ มีดังนี้

3.1 สร้างความรู้ความเข้าใจในบริบทของผู้บริหาร ให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ เข้าใจระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคล

3.2 การมอบหมายงานตามความเหมาะสมเลือกคนให้เหมาะกับงาน สร้างความเท่าเทียมในการมอบหมายงานให้แต่ละคนเท่า ๆ กัน

3.3 แจ้งให้ให้ผู้บริหารรับทราบถึงปัญหาในการขาดแคลนบุคลากรแต่ละตำแหน่ง และหาทางออกร่วมกันในการมอบหมายงาน

3.4 ส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด เข้าร่วมอบรมในสายงานที่รับผิดชอบ ตามแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ ทั้งในงานของตัวเองและงานที่ได้รับมอบหมาย

3.5 ให้เลขานุการ ก.อบต. ท้องถิ่นจังหวัด ในฐานะผู้กำกับดูแลเป็นพี่เลี้ยงสร้างความสมดุลการใช้ระเบียบกฎหมายงานบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ทั้งในส่วนของความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่นข้าราชการท้องถิ่น พนักงานจ้าง โดยให้ความสำคัญกับทุกส่วนให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และต้องอยู่ภายใต้ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การคอยชี้แนะ และแนะนำแนวทางที่ถูกต้องให้ อปท. ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาวะที่มีข้อจำกัดด้านอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นว่าควรรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน ในส่วนของปริมาณงาน ภารกิจ อำนาจหน้าที่ งบประมาณ ตลอดจนนโยบายของผู้บริหารเพื่อประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบในรูปแบบของคณะกรรมการ พิจารณาตรวจสอบรายละเอียด เพื่อเสนอผู้บริหารในการตัดสินใจ แต่ต้องคำนึงถึงระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตรากำลังคนการคาดการณ์ วิเคราะห์เหตุการณ์ล่วงหน้า และวิเคราะห์งานเพื่อกำหนด

ตำแหน่ง การกำหนดนโยบายและแนวทางในการสรรหาอัตรากำลังที่ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นการรับโอน (ย้าย)ข้าราชการ การขอใช้บัญชีจากส่วนกลางเพื่อมาทำงานในตำแหน่งที่ว่าง รวมไปถึงกระบวนการจัดคนลงสู่ตำแหน่งที่ว่างต้องคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสม และภาระงานปัจจุบันไม่มากเกินไปจนทำไม่ไหว หรือในกรณีที่จ้างเหมาบุคคลภายนอกเข้ามาทำงานในตำแหน่งที่ว่าง จะต้องเลือกจากคนที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมกันงานนั้น ซึ่งสอดคล้องกับ จักรพันธ์ จันเขตร (2564) ที่ได้ศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านอัตรากำลัง กรณีศึกษาเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า เทศบาลนครระยอง มีการบริหารอัตรากำลัง มีกระบวนการจัดทำกรอบอัตรากำลังสอดคล้องกับแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

2. ปัญหา และอุปสรรค ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาวะที่มีข้อจำกัดด้านอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ ด้วยปัญหาและข้อจำกัดด้านงบประมาณในการกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ความล่าช้าของกระบวนการสรรหาโดยส่วนกลาง ที่ทำให้ตำแหน่งว่างไม่มีคนครองหลายตำแหน่ง การโอน(ย้าย)ของข้าราชการ เนื่องจาก ความต้องการก้าวหน้าในสายงาน และกลับภูมิลำเนา ซึ่งส่งผลให้ตำแหน่งว่างและไม่มีคนทำงาน รวมไปถึงการให้ผู้บริหารมีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจในทุกเรื่อง ซึ่งผู้บริหารไม่มีนโยบายที่จะรับโอนย้ายหรือขอใช้บัญชีจากส่วนกลาง แต่ใช้วิธีพิจารณามอบหมายงานให้ข้าราชการตำแหน่งอื่นทำงานแทนหรือทำงานมากกว่า 1 ตำแหน่งแทน ซึ่งสอดคล้องกับ เจษฎา สิงหเสรี (2564) ที่ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของราชการส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลนครสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการสรรหาบุคลากรของเทศบาลนครสมุทรสาคร คือ 1) กระบวนการสรรหาโดยการร้องของให้ส่วนกลางดำเนินการสรรหา ซึ่งใช้ระยะเวลานาน มีผู้ผ่านการสรรหาน้อยกว่าตำแหน่งที่ว่าง ทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน 2) การโอน(ย้าย) กลับภูมิลำเนาของผู้ผ่านการสรรหา

3. แนวทางแก้ไขปัญหา และการพัฒนาบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้ข้อจำกัดด้านอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ การมอบหมายงานตามความเหมาะสมเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน สร้างความเท่าเทียมและเหมาะสมในการมอบหมายงาน การส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัดได้รับการพัฒนาในสายงานของตนเองและสายงานที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ ธนวัฒน์ จารุเดชา (2563) ซึ่งศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ข้อจำกัดด้านกำลังคน กรณีศึกษา สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักอนามัย มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีอยู่อย่างจำกัดทำให้เกิดประสิทธิภาพแก่หน่วยงานมากที่สุด รวมไปถึงการส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัดได้รับการพัฒนาในสายงานของตนเองและสายงานที่รับผิดชอบอย่าง ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ แต่อย่างไรก็ตามยังคงเป็นปัญหาของกลุ่มเป้าหมาย คือ ไม่มีการนำแผนมาปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยให้แนวทางไว้ว่าต้องนำแผนมาถือปฏิบัติ มีการประเมินผลก่อนและหลังการอบรมและพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับ อุดร คำทิพย์โพธิ์ทอง (2560) ที่ได้ศึกษาการประเมินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่ พบว่า เทศบาลตำบลบ้านเวียง มีการส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน และมีการจัดการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับการทำงาน พร้อมกับการจัดหาวิทยากร

ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน และข้อเสนอแนะแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของเทศบาลตำบลบ้านเวียง ด้านการพัฒนาควรมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการกำหนดนโยบาย สำหรับหน่วยงาน ให้มีการวางแผนรายเดือน รายปี ให้อยู่ภายใต้แผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยการจัดทำแผนรายเดือนและรายปีต้องอ้างอิงจากแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยการมีส่วนร่วมของพนักงานและผู้บริหาร

2. การวางแผนกำลังคน ควรมีการวางแผนในการจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสม โดยเลือกจากตำแหน่งที่สำคัญก่อน เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน พิจารณารับโอน(ย้าย) ข้าราชการเข้ามาในตำแหน่งที่ว่าง

3. ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด เข้ารับการพัฒนาในสายงานของตนเองและสายงานที่รับผิดชอบ เพื่อเพิ่มทักษะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. การแก้ปัญหาการขาดอัตรากำลังคนในการปฏิบัติงาน โดยการจ้างเหมาบุคคลภายนอกเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง

5. การกำหนดนโยบายและแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานให้ชัดเจน โดยกำหนดเป็นนโยบายหรือแนวทางว่าถ้าตำแหน่งว่างจะทำอย่างไร ถ้าจะมอบหมายบุคคลอื่นทำงานแทนหรือจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาทำแทนจะมีแนวทางการดำเนินการอย่างไร

ข้อเสนอเชิงปฏิบัติ

1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จากผลการศึกษาทำให้ทราบว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเสนอให้มีการประชุมบุคลากรเป็นประจำทุกเดือน เพื่อเป็นการมอบนโยบาย สร้างความเข้าใจร่วมกันในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน รับฟังปัญหาและอุปสรรค และความต้องการของบุคลากรในองค์กร ควรจัดให้มีการประชุมบุคลากรในองค์กรเป็นประจำ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

2. การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลัง และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลการ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของตัวบุคลากรเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารสูงสุด

3. นำแผนที่จัดทำไว้มาสู่การปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีและแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี โดยการนำโครงการที่บรรจุอยู่ในแผนดังกล่าวนำมาปฏิบัติจริง เช่น การส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ การนำแนวทางการจัดคนลงสู่ตำแหน่งมาใช้ในการคัดเลือกคนที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น

4. ให้เลขานุการ ก.อบต. ท้องถิ่นจังหวัด ในฐานะผู้กำกับดูแลเป็นพี่เลี้ยงให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเรื่องของการใช้ระเบียบกฎหมายงานบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่น ข้าราชการท้องถิ่น พนักงานจ้าง โดยสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ

ตนเอง และต้องอยู่ภายใต้ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การคอยชี้แนะ และแนะนำแนวทางที่ถูกต้องให้ อปท. ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ภาวะที่มีข้อจำกัดด้านอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดอ่างทองที่มีสภาพปัญหาคล้ายกัน โดยอาจจะขยายขนาดประชากรให้ครอบคลุมทั้งจังหวัด

2. ควรศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทอง และนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในจังหวัดอ่างทองต่อไป

3. ควรมีการศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทอง เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบหรือที่มีการบริหารจัดการที่ดีด้านการบริหารงานบุคคล

เอกสารอ้างอิง

จักรพันธ์ จันเขตร. (2564). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านอัตรากำลัง กรณีศึกษาเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง**. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เจษฎา สิงหเสรี. (2564). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของราชการส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลนครสมุทรสาคร**. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณัทนภัค สุดใจ.(2557).**การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

ธนวัฒน์ จารุเดชา.(2563).**การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้ข้อจำกัดด้านกำลังคน กรณีศึกษาสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร**. โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. (2542, 18 พฤศจิกายน). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 116 ตอนที่ 120 ก. หน้า 1-20.

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. (2537, 26 พฤศจิกายน). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 111 ตอนที่ 53 ก. หน้า 1-44.

สำนักงาน ก.อบต. (2545, 24 ตุลาคม). **ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. 2555**.

สำนักงาน ก.อบต. (2563, 19 สิงหาคม). **ประกาศคณะกรรมการพนักงานกลางส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563**.

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์. (2563, 19 ตุลาคม). **แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566) องค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง**.

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์. (2566, 29 กันยายน). **แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2569) องค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง**.

อุดร คำทิพย์โพธิ์ทอง. (2560). **การประเมินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่**. ค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.