

ปัญหาและผลกระทบในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมือง ควนลัง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

Problems and Effects of Personnel Management of Khuanlang Town Municipality, Hatyai District, Songkhla Province

ศตปพร มีสุขศรี¹, และ ศุภลักษณ์ สุวรรณระฆัง²

บทคัดย่อ

บทความเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและผลกระทบในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองควนลัง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้วยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 12 คน พบว่าเทศบาลเมืองควนลังกำลังประสบปัญหาและอุปสรรคในด้านต่างๆ คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการจ้างรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการเลื่อนตำแหน่งด้านการให้ออกจากงานดังนั้นจึงได้เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลไว้ ห้าด้านดังนี้ ด้านการสรรหาบุคลากร ควรมีการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง และใช้ระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่และระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร ด้านการจ้างรักษาบุคลากร รัฐบาลควรจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นเทียบเท่ากับพนักงานรัฐวิสาหกิจ ใช้ระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่และระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเรียกร้องให้มีการกำหนดระเบียบการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นและของข้าราชการพลเรือนให้มีมาตรฐานเดียวกัน ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรจัดฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการนำไปปฏิบัติจริงควรเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรควรมีการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน และควรมีการติดตามประเมินผลบุคลากรทุกครั้ง ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ควรใช้ระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่และระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการให้ออกจากงาน ควรมีการจัดทำเอกสารชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการออกจากงานในกรณีต่างๆ

คำสำคัญ: ผลกระทบ, การบริหารงานบุคคล

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Abstract

The objectives of this paper were to examine the problems and impact of personnel management of khuanlang Town Municipality, Hatyai District, and Songkhla province by into viewing 12 purposive samplings. The results showed that khuanlang Town Municipality was facing problems and obstacles in many aspects such as the aspect of personnel recruitment, personnel maintaining, personnel development, promotion and personnel discharge. There were five approaches introduced: 1) personnel recruitment : there should recruit personnel in accordance with the personnel plan and the use of new personnel management and merit system ; 2) personnel maintaining : the government should set up more welfare to reach up to that of enterprises official and the use of new personal management and merit system in the evaluation process. The request for rules and regulation of officials of local personal administration of the government at the same standard ; 3) personnel development : there should and increase more budget on merit and ethics training as well as more learning places and follow up of the evaluation of their staff ; 4) promotion : through the use of evaluation of their operations ; and 5) personnel discharge : to provide their officials and staff with deterrents in details of several cases of discharge of their personnel.

Keywords: Effects, Personnel Management

บทนำ

เทศบาลเมืองควนลัง เป็นตำบลหนึ่งของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอหาดใหญ่ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอหาดใหญ่ประมาณ 2 กิโลเมตร ซึ่งประสิทธิภาพของเทศบาลเมืองควนลังย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเช่นกัน โดยการบริหารงานจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว การบริหารงานบุคคลจึงเป็นเรื่องยุ่งยากที่สุด นับตั้งแต่คัดเลือกบุคคลเข้าทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน และจะต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญมากในการพัฒนาองค์กร สังคมและประเทศ จึงควรต้องมีการพัฒนาด้านการบริหารและพัฒนาตัวบุคคล ถึงแม้ว่าในการบริหารจะมีการใช้ขั้นตอนหรือกระบวนการบริหารต่างๆมากมาย เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การจัดการเกี่ยวกับ

บุคคล การควบคุม การประสานงาน แต่ก็ยังพบว่าเทศบาลเมืองควนลังมีข้อบกพร่องบางประการ ได้แก่ ขาดการทำนุบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลให้อยู่กับองค์กรนานๆ และไม่สามารถดึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มีลักษณะซับซ้อนและยุ่งยาก ประกอบกับความต้องการของบุคคลเป็นสิ่งที่ไม่จำกัด เหตุนี้ปัญหาการบริหารงานบุคคลจึงเป็นปัญหาที่น่าสนใจและท้าทายการศึกษา

บทความวิจัยฉบับนี้ จึงต้องการศึกษาปัญหาและผลกระทบในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองควนลัง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เพื่อนำผลที่ได้รับมาใช้ประโยชน์เป็นแนวทางการแก้ไขปัญหานั้นไปสู่วิธีแบบที่เหมาะสมในการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ใช้เป็นข้อเสนอแนะในการกำหนดทิศทางของการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะสามารถสร้างความเป็นธรรมแก่พนักงานส่วนท้องถิ่น สามารถสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านการบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และสามารถดึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวตนของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สามารถนำออกมาใช้ประโยชน์สูงสุด เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บริหาร และประชาชนผู้รับบริการ ซึ่งจะส่งผลที่ดีต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและของเทศบาลเมืองควนลัง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาปัญหา ผลกระทบและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองควนลัง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

แนวคิด ทฤษฎีการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดกับงาน และใช้บุคลากรนั้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายของหน่วยงาน โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน กระบวนการคัดเลือก กระบวนการพัฒนา และกระบวนการบำรุงรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และรวมถึงการหาวิธีการให้บุคลากรในองค์กรที่ต้องการพ้นจากการปฏิบัติงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขสมพงษ์ เกษมสิน (2556 : 3) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่าเป็นกระบวนการของการวางแผนนโยบาย ระเบียบและกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่

ปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงเป็นการปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรมการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรในด้านประสิทธิภาพของงานและเกิดผลงานมากที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับผลกระทบ

ผลกระทบคือ ผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาจเป็นเหตุที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบัน ในอนาคต เป็นไปได้ทั้งทางบวกทางลบ และอาจเกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายและมีใช้กลุ่มเป้าหมาย หรือผลกระทบต่อสถานการณ์ต่างๆทั้งทางตรงและทางอ้อม บันลือ สุทธารมณ (2527 : 2) ให้ความหมายผลกระทบไว้ว่าหมายถึงผลที่ตามมาจากผลงานหรือผลผลิตหรือผลประโยชน์ในระดับประมของแผน หรือโครงการผลกระทบอาจจะมีทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อบุคคลากร และองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล

ปัญหาเมื่อเกิดขึ้นกับองค์กรหรือหน่วยงานใด ก็มักจะทำให้องค์การนั้น ไม่สามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ สาเหตุของปัญหาการทำงานอาจมีสาเหตุมาจากความขัดแย้งทั้งในระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่ม เช่น การคิดไม่เหมือนกัน การทำไม่เหมือนกัน และผลประโยชน์ไม่เหมือนกัน ซึ่งจากประสบการณ์ที่ได้พบเห็นในระหว่างการทำงานก็พอที่จะระบุปัญหาเป็นประเด็นในเรื่องเกี่ยวกับคน/วิธีการทำงาน สรุปได้ว่า ปัญหาการทำงานในองค์กรมีสาเหตุมาจาก 1) คน เช่น เกิดการแบ่งกลุ่ม มีอคติต่อกัน ขาดความร่วมมือ 2) งาน เช่น งานไม่มีประสิทธิภาพ งานล่าช้ากว่ากำหนด 3) วิธีการทำงาน เช่น ขาดภาวะผู้นำ ขาดมนุษยสัมพันธ์ ขาดศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร จากปัญหาดังกล่าวควรจะลดระดับของปัญหาและให้สมาชิกเกิดความร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมมือผลักดันให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่ง รุ่งรัตน์ เฟิงสวย (2550) ได้กล่าวถึงปัญหาการทำงานในองค์กร ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับคน ปัญหาเกี่ยวกับงาน และปัญหาเกี่ยวกับวิธีการทำงาน

แนวคิด ทฤษฎีการบริหารราชการ

การดำรงอยู่ และการเจริญเติบโตขององค์กรยุคใหม่ล้วนขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ นั่นก็คือทรัพยากรบุคคลที่จะต้องมิตั้งผลผลิต (productivity) ประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิภาพ (effectiveness) เป็นสำคัญ แม้แต่ในระบบการบริหารจัดการยุคใหม่ที่ว่าด้วยการวัดค่าความ

สมดุลขององค์การ (balanced scorecard) ก็ยังมีมุมมองด้านการเรียนรู้และเติบโต (learning and growth perspective) ซึ่งเป็นเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับเปลี่ยนและเพิ่มพูนสมรรถนะ รวมถึงขีดความสามารถในปัจจุบันไปสู่อนาคต (ธนพรธณ ธานี, 2549 : 17) ซึ่งมีความสอดคล้องกับการบริหารจัดการองค์การ ที่ Bartol and Martin (อ้างถึงในสาราโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน, 2548 : 20) ให้ความหมายของการบริหารจัดการองค์การ (Management) ว่าเป็นกระบวนการ ปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ ซึ่งการบริหารจัดการองค์การจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติคือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำหรือสั่งการ (Leading of Direction) และการควบคุม (Controlling) และรวมไปถึงแนวคิดการบริหารจัดการแบบมียุทธศาสตร์ทุกคนมีหน้าที่ร่วมกันในการทำงานให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

“คน” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีศักยภาพสูงสุดและเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ซึ่งในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจของโลกมีพลวัตสูง ความเจริญทางเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งในความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นการเตรียมคนเพื่อให้พร้อมในความเจริญที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หลักสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ จะต้องให้ความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาการ การฝึกอบรมความรู้ที่ทันสมัยรวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไป ในขณะเดียวกันก็พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่พึงปรารถนาควบคู่ไปด้วยเพื่อเกิดนวัตกรรมหรือความเปลี่ยนแปลง นำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานเป็นการยกระดับงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การ (ธนพรธณ ธานี, 2549:17-18)

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

องค์กรมีลักษณะเหมือนสิ่งมีชีวิตคือมีเกิด มีความเจริญเติบโต มีแก่ มีดับสูญ ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เพื่อให้องค์กรมีชีวิตที่สมบูรณ์ และมีชีวิตที่คงอยู่ยาวนานในการพัฒนาองค์กร คุณลักษณะที่สำคัญของการพัฒนาองค์กร การพัฒนาควรจะมีการพัฒนาทุกส่วนขององค์กร มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้ใช้ศักยภาพ หรือสติปัญญาอย่างเต็มที่ ซึ่งจะช่วยให้ลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร การพัฒนาองค์กรจะต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก และกระทำการอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาอันยาวนาน ซึ่งทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กร ดังนั้นการจะพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตมุ่งสู่ความเป็นเลิศ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาบุคคลหรือการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ คณะผู้บริหารของเทศบาลเมืองควนลัง จำนวน 6 คน คือ นายกเทศมนตรีเมืองควนลัง 1 คน รองนายกเทศมนตรีเมืองควนลัง 2 คน เลขานุการนายกเทศมนตรี 2 คน ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี 1 คน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล จำนวน 6 คน ประกอบด้วย ปลัดเทศบาลเมืองควนลัง ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน และกองการศึกษารวมทั้งสิ้น 12 คน และศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พื้นที่ในการศึกษา คือ เทศบาลเมืองควนลัง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา แล้วนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหาตามวัตถุประสงค์และนำมาจัดลำดับความสำคัญตามคุณลักษณะของข้อมูล

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการสรรหาบุคลากร หมายถึง กระบวนการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ด้านการดำรงรักษาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ให้นานที่สุดและทำงานให้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ด้วยองค์ประกอบด้านการจูงใจ การให้ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ, ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการเกี่ยวกับการอบรม ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาด้านความรู้ มีความสามารถ มีทักษะและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น, ด้านการเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งที่ทำให้ได้รับเงินเดือน และอยู่ในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นการให้ความดีความชอบแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานได้ผลดี, ด้านการให้ออกจากงาน หมายถึง กระบวนการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการให้บุคลากรพ้นจากงานหรือออกจากราชการตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ด้วยองค์ประกอบด้านการลาออก การให้ออก การปลดออก การไล่ออก การลดจำนวนบุคลากร การออกเนื่องจากเกษียณอายุราชการ หรือการตาย ทุพพลภาพ

ผลการศึกษาพบว่า ในปัจจุบันเทศบาลเมืองควนลังเกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล ในด้านต่างๆดังนี้คือ 1) ด้านการสรรหาบุคลากร ได้แก่ ขาดแคลนบุคลากร และการสรรหาบุคลากรด้วยระบบอุปถัมภ์ 2) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ได้แก่ การใช้ระบบอุปถัมภ์

ในการพิจารณาความดีความชอบ และระเบียบการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นและข้าราชการพลเรือนไม่มีมาตรฐานเดียวกัน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากร มีจำกัด การฝึกอบรมไม่มุ่งเน้นในการนำไปใช้ปฏิบัติงานจริง และยังมีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน 4) การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ การใช้ระบบอุปถัมภ์ที่ขาดความยุติธรรม และ 5) ด้านการให้ออกจากงาน ได้แก่ บุคลากรยังไม่ทราบถึงรายละเอียดเกี่ยวกับการออกจากราชการในกรณีต่างๆ

ดังนั้นจึงมีแนวทางการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองควนลังค์คือ 1) ด้านการสรรหาบุคลากร ได้แก่ ควรมีการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง และใช้ระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่และระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร 2) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ได้แก่ รัฐบาลควรจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นเทียบเท่ากับพนักงานรัฐวิสาหกิจ ใช้ระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่และระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเรียกร้องให้มีการกำหนดระเบียบการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นและของข้าราชการพลเรือนให้มีมาตรฐานเดียวกัน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ควรจัดฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการนำไปปฏิบัติจริง ควรเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ควรมีการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน และควรมีการติดตามประเมินผลบุคลากรทุกครั้ง 4) การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ ควรใช้ระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่และระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ด้านการให้ออกจากงาน ได้แก่ ควรมีการจัดทำเอกสารชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการออกจากราชการในกรณีต่างๆ

สรุป

จากการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและผลกระทบในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองควนลังค์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ทำให้ทราบถึงปัญหาและผลกระทบต่างๆ 5 ด้านดังต่อไปนี้

ด้านการสรรหาบุคลากร ควรมีการสรรหาบุคลากรให้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง และใช้ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรมากกว่าการใช้ระบบอุปถัมภ์

ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ควรมีการเรียกร้องให้รัฐบาลให้ความสำคัญและจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นเทียบเท่ากับพนักงานรัฐวิสาหกิจ คณะผู้บริหารควรใช้ ระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดระเบียบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และของข้าราชการพลเรือนให้มีมาตรฐานเดียวกัน จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากระดับบนลงระดับล่างและจากระดับล่างขึ้นระดับบน เป็นการประเมินสองทางเพื่อให้หน่วยงานได้รับข้อมูลอย่างเป็นธรรม

ด้านการพัฒนาบุคลากร จัดฝึกอบรมเฉพาะตำแหน่ง และงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยมุ่งเน้นการนำไปปฏิบัติมากกว่าการฝึกอบรมในด้านวิชาการเพียงอย่างเดียว เพิ่มจำนวนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ มีการศึกษาวิจัยในด้านความต้องการของบุคลากรในด้านอื่นๆ มีการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมที่เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง คณะผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม การศึกษาต่อและการเรียนรู้ด้วยตนเองในทุกระดับอย่างต่อเนื่องเท่าเทียม จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน มีการติดตามประเมินผลบุคลากรทุกครั้ง ทั้งก่อนและหลังการพัฒนาตนเอง รวมทั้ง ขยายกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้น

ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ใช้ระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่และระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมากกว่าการใช้ระบบอุปถัมภ์

ด้านการให้ออกจากงาน มีการจัดทำเอกสารชี้แจงรายละเอียดให้บุคคลได้ทราบถึงผลดีผลเสีย และผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการออกจากงานในกรณีต่างๆ ตลอดจนขั้นตอนหรือกำหนดระยะเวลาในการยื่นเอกสารเพื่อดำเนินการออกจากงานในกรณีต่างๆ สนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่ม สมาคม ของบุคลากรเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรที่ต้องออกจากงานในกรณีของการเสียชีวิต หรือทุพพลภาพ ดำเนินการเรื่องการเงินบำเหน็จบำนาญกรณีเกษียณอายุราชการ และเงินช่วยเหลือต่างๆกรณีเสียชีวิตหรือทุพพลภาพให้รวดเร็วขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ธนพรรณ ธานี. (2549). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่*. ขอนแก่น : ขอนแก่นการพิมพ์.

บันลือ สุทธารมณ. (2527). *ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรมแนวคิดทฤษฎีสังคม*.

คณะพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

รุ่งรัตน์ เพ็งสว. (2550). *ปัญหาการทำงานในองค์กร*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2556 ,

จาก <http://www.learners.in.th/blogs/posts/103280>

สมพงษ์ เกษมสิน. (2536). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.