



คู่มือการปฏิบัติงาน
การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง



คำนำ

คู่มือปฏิบัติงาน “การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง” เล่มนี้ จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับสามารถศึกษาและนำไปใช้ประโยชน์ และเพื่อให้การปฏิบัติงาน ของงานบริหารงานบุคคล กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับ มาตรฐานการปฏิบัติงานของงานบริหารงานบุคคล ของกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมืองผู้จัดทำจึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือปฏิบัติงานเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ และบังเกิดผลต่อการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สารบัญ

	หน้า
๑. ความสำคัญของการบริหารทรัพยากร	๑
๒. วัตถุประสงค์ขอบเขตจำกัดความ	๑
๓. กระบวนการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง	๑
๔. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาและเลือกสรร	๖
๕. ระยะเวลาในการดำเนินการ	๘
๖. ขั้นตอนการดำเนินงาน	๙
๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๑๑
๘. การนำไปใช้ประโยชน์	๑๑
๙. ข้อเสนอแนะ	๑๒

๑. ความสำคัญของการบริหารทรัพยากร

ทรัพยากรทางการบริหารที่รู้จักกันโดยทั่วไป อันประกอบด้วย ๔ M's คือ คน (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และการจัดการ (management) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่า “คน” เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร องค์กรใดที่สามารถสรรหาได้บุคลากรมาพัฒนาและธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติที่เหมาะสม องค์กรนั้นย่อมมีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่เงื่อนไขสำคัญที่ต้องคำนึงถึง นั่นก็คือจะอย่างไรให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ บุคลิกภาพ และคุณสมบัติที่เหมาะสมกับองค์กร คำตอบจึงอยู่ที่การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นกระบวนการสำคัญในการกลั่นกรองบุคคลเข้าสู่องค์กร นั้นหมายถึง องค์กรที่ให้ความสนใจ และความสำคัญกับเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง ดังนั้นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ในสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันคือ การแสวงหาบุคลากรที่เหมาะสมให้เข้ามาทำงานในองค์กร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อใช้เป็นคู่มือประกอบการปฏิบัติงานการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง ของงานบริหารงานบุคคล กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง
๒. เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามข้อกำหนด ระเบียบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง
๓. เพื่อให้ทราบถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสามารถนำไปปรับปรุงพัฒนาให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

ขอบเขต

ขั้นตอนการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง เริ่มตั้งแต่ การเสนอขออนุมัติสรรหา การประกาศรับสมัคร การคัดเลือก การประกาศผลการสรรหา การจ้างพนักงานจ้าง และรายงานการจ้างไปยัง ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด

คำจำกัดความ

การสรรหา หมายความว่า การประกาศรับสมัครบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดจำนวนหนึ่งเพื่อทำการเลือกสรร

การเลือกสรร หมายความว่า การพิจารณาบุคคลที่ได้รับการสรรหาทั้งหมด และทำการ คัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมที่สุด

พนักงานจ้าง หมายความว่า ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยเป็นบุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างตามมาตรฐานทั่วไป โดยได้รับ ค่าตอบแทนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

๒. กระบวนการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง

ในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลทั่วไป เพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ดำเนินการโดยยึดหลักสมรรถนะ ยุติธรรม โปร่งใส และความเท่าเทียม มีกระบวนการที่ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อการสรรหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งต้องอาศัยความรู้ทางวิชาการตลอดจนแนวคิดต่าง ๆ ที่นำมาใช้มีดังนี้

๑ ความรู้เกี่ยวกับพนักงานจ้าง

พนักงานจ้าง หมายความว่าลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ มีด้วยกัน ๓ ประเภท ดังนี้

๑. พนักงานจ้างทั่วไป หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานทั่วไปไม่ต้องมีความรู้หรือทักษะ ระยะเวลาจ้างไม่เกิน ๑ ปี

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ซึ่งจะมีชื่อเป็นผู้ช่วยพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งนั้น หรืองานที่ต้องใช้ทักษะ เป็นพนักงานจ้างที่กำหนดคุณวุฒิการศึกษา

๓. พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นที่ปรึกษาโดยเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ หรือความชำนาญพิเศษ หรือวิชาชีพเฉพาะพิเศษเฉพาะด้านอันเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการหรือในงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านนั้น ๆ

คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของพนักงานจ้าง

๑. มีสัญชาติไทย
๒. มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี และไม่เกิน ๖๐ ปี เว้นแต่พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษอายุไม่เกิน ๗๐ ปี
๓. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
๔. ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดไว้ในประกาศกำหนดโรคที่เป็นลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับพนักงานส่วนตำบล
๕. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นสมาชิกสภาท้องถิ่น
๖. ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
๗. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
๘. ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานอื่นของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น

๒ ความรู้เกี่ยวกับแผนอัตรากำลัง

การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ขององค์กร นอกจากจะมีความรอบรู้ในเรื่องของประเภทและคุณสมบัติสมบัติของพนักงานจ้าง ที่จะดำเนินการสรรหาในแต่ละครั้งเพื่อให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการบุคลากรนั้นมาปฏิบัติงาน ยังต้องมีความรอบรู้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วยว่ามีภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่จำเป็นที่ต้องดำเนินการต่อไป รวมทั้งอัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ว่าส่วนราชการต่างๆ ขององค์กรมีความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับโครงสร้างของส่วนราชการและภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

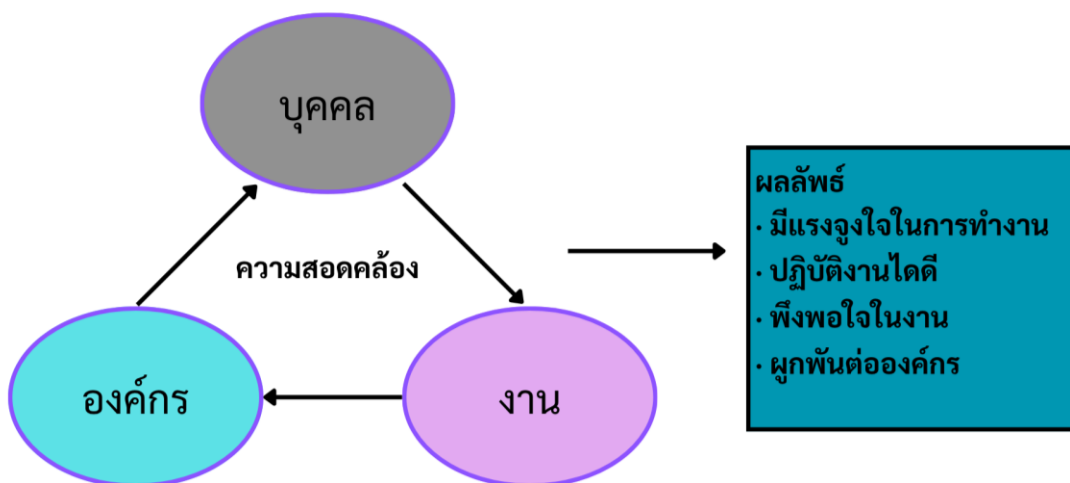
๓ ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีในการสรรหาและการเลือกสรรบุคลากร

การสรรหา (Recruitment) คือ กระบวนการกลั่นกรอง และคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ คุณวุฒิทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมาสมัครงานในตำแหน่งต่าง ๆ ที่องค์กรเปิดรับสมัคร

การคัดเลือกบุคลากร (Personnel Selection) คือ กระบวนการที่คัดเลือกผู้สมัครงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดี มีคุณสมบัติเหมาะสม ถูกต้องกับคุณลักษณะเฉพาะของงานที่กำหนดไว้ ถ้าองค์กรใดสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรนั้นย่อมจะได้รับผลสำเร็จในการดำเนินงาน บรรลุเป้าหมาย มีผลงานดี เป็นที่เชื่อถือได้ และทำให้องค์กรมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับนับถือแก่องค์กรต่าง ๆ ตลอดจนประชาชนทั่วไปด้วย ดังนั้นจึงนับได้ว่า การคัดเลือกบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ความสำคัญของการคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จึงถือว่าเป็นภารกิจสำคัญขององค์กร ที่จะทำให้องค์กรได้รับบุคลากรที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร การสรรหา และคัดเลือกที่ไร้ประสิทธิภาพย่อมส่งผลให้องค์กรมีบุคลากรที่ไร้คุณภาพและจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรล้มเหลวในที่สุด โดยการคัดเลือกบุคลากรเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความพยายามในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่สุด เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือที่คาดว่าจะพยากรณ์หรือคาดการณ์คุณสมบัติของบุคลากรได้ใกล้เคียงกับวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานมากที่สุด ที่สำคัญจะต้องตระหนักเสมอว่า การคัดเลือกบุคลากรที่ดีเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างความแข็งแกร่ง ความเจริญเติบโต ก้าวหน้ามั่นคง และความอยู่รอดใหแก่องค์กร โดยอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพร่วมปฏิบัติงาน (วิลาวรรณ พิศาล, ๒๕๕๐ : ๙๕)

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นที่ทราบกันว่า หากกระบวนการสรรหา และคัดเลือกไม่มีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้เกิดผลเสียต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจึงต้องเริ่มต้นจากการมีกรอบแนวคิดที่ถูกต้องเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเสียก่อน เพราะภารกิจดังกล่าวไม่ควรจะเป็นสิ่งที่กระทำได้โดยวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวางแผน โดยกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่สามารถจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่ต้องการคือ กรอบแนวคิดที่เรียกว่า “ความสอดคล้องกันระหว่างองค์กร งาน บุคคล” (จิริสุตา เจียมบุญ และคณะ, ๒๕๕๑ : ๑๔) ซึ่งพิจารณาได้จากภาพที่ ๑ ดังนี้



แผนภาพที่ ๑ ความสอดคล้องกันระหว่างองค์กร งาน และบุคคล

กรอบแนวคิดความสอดคล้องกันระหว่างองค์กร งาน และบุคคล ดังแสดงในภาพที่ ๑ มีประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณา คือ

ประการแรก องค์กรแต่ละแห่งมีลักษณะเฉพาะของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมาย

วัฒนธรรมองค์กร หรือระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดว่าจะมีตำแหน่งงานอะไรบ้าง จำนวนเท่าไร รวมทั้งเป็นสิ่งกำหนดด้วยว่าบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรควรมีค่านิยมความเชื่อหรือทัศนคติอย่างไร

ประการที่สอง ตำแหน่งแต่ละตำแหน่งย่อมมีลักษณะงานและข้อกำหนดที่แตกต่างกัน ซึ่งจะเป็นเครื่องกำหนดว่าบุคคลที่จะมาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ จะต้องมีความสมบัติอย่างไร

ประการที่สาม บุคคลแต่ละบุคคลย่อมมีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ซึ่งทำให้มีความเหมาะสมกับองค์กรและงานไม่เท่ากัน

ประการที่สี่ ความสอดคล้องกันระหว่างองค์กร งาน และบุคคล จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด กล่าวคือ บุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงาน มีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

ดังนั้น กรอบแนวคิดเกี่ยวกับความสอดคล้องกันระหว่างองค์กร งาน และบุคคลผู้ขอรับการประเมินจึงคิดว่าองค์กรไม่ควรสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มี “ความสามารถสูงสุด” ในบรรดาผู้สมัครงานแต่อย่างใด แต่คิดว่าบุคคลที่จะเข้ามาเป็นสมาชิกใหม่ขององค์กรควรมี “คุณสมบัติที่เหมาะสม” กับงานและองค์กร ไม่ว่าจะในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น ค่านิยมหรือความเชื่อ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบทั้งสามมากที่สุด

๔. ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสรรหา

การสรรหาทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ มิใช่เป็นเพียงกระบวนการที่องค์กรเป็นผู้เลือกผู้สมัครงานแต่เพียงฝ่ายเดียว หากแต่เป็นกระบวนการที่ทั้งสองฝ่ายต่างเป็นผู้เลือกซึ่งกันและกัน เปรียบเสมือนถนนช่องทางที่มีรถยนต์วิ่งสวนทางกันตลอดเวลาเพราะฉะนั้นการสรรหาทรัพยากรบุคคลให้เข้ามาทำงานภายในองค์กรจึงถือว่าเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญยิ่ง โดยการสรรหาทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการที่องค์กรจะใช้กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และศิลปะในการดึงดูดและจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณสมบัติส่วนบุคคลตามที่องค์กรต้องการให้มาสมัครงานกับองค์กร ซึ่งมีความใกล้เคียงกับแนวคิดของ เซอร์แมน อาร์เธอร์ ดับเบิลยู และ โบห์แลนด์เจอร์จ ดับเบิลยู (Sherman, Arthur W. and Bohlander, George W. ๑๙๙๒) ที่ว่าการสรรหาและกระบวนการในการค้นหา และจูงใจให้ผู้สมัครที่มีศักยภาพมาสมัครงานในตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร โดยการประชาสัมพันธ์แจ้งให้ผู้สนใจทราบเกี่ยวกับคุณสมบัติที่ต้องการในการปฏิบัติงานรวมถึงความก้าวหน้าอันพึงจะได้รับจากองค์กร และสอดคล้องกับแนวความคิดของกูดิน กุลเพ็ง (๒๕๕๕ : ๑๐) ที่ว่าการสรรหาบุคลากร เป็นกระบวนการแสวงหากลุ่มบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับองค์กรให้เข้ามาร่วมงาน โดยองค์กรจะต้องประชาสัมพันธ์ตำแหน่งที่ต้องการให้ตลาดแรงงานทราบเพื่อจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสมัคร อาจเป็นการแสวงหาจากแหล่งภายในหรือภายนอกองค์กรก็ได้

จากแนวคิดต่าง ๆ ข้างต้นจึงขอกกล่าวโดยสรุปว่า การสรรหาบุคคลทั่วไป เป็นกระบวนการแสวงหากลุ่มคนที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กรให้เข้ามาปฏิบัติงาน โดยเริ่มตั้งแต่การก่อให้เกิดความสนใจในงาน การประกาศให้ทราบถึงตำแหน่งลักษณะงาน และข้อมูลอื่น ๆ เพื่อชักจูงให้บุคคลเกิดความสนใจในงานขององค์กร และมาสมัครเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานต่อไปสำหรับการลดความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพในการสรรหาบุคคลทั่วไป ผู้ขอรับการประเมิน จะดำเนินการตามกระบวนการที่ถูกต้องและมีความเหมาะสม โดยจะดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถหาคนที่ต้องการให้ได้ตามเวลาที่กำหนด หากการสรรหา มีการดำเนินการไปอย่างไม่เป็นระบบ ผลสุดท้ายองค์กรอาจเกิดปัญหาในการดำเนินงานได้ จึงกำหนดแนวทาง และหลักเกณฑ์ ในการสรรหา ดังนี้

๑.) การกำหนดการสรรหา นอกจากจำนวนและคุณภาพที่ต้องการแล้ว จะต้องกำหนดคุณสมบัติขั้นต่ำที่จะรับเข้าทำงาน โดยจะต้องนำเสนอเป็นลายลักษณ์อักษรให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมพอที่จะนำไปปฏิบัติได้ เพราะการกำหนดการสรรหานั้น จะต้องให้มีความชัดเจนที่จะทำให้การสรรหาสามารถดำเนินตามได้อย่างถูกต้อง

๒.) กำหนดลักษณะงาน เพื่อให้ผู้ที่สนใจจะเข้ามาทำงานได้ทราบ อันจะเป็นการป้องกันความเข้าใจผิด และความผิดหวังเมื่อเข้ามาทำงานแล้ว เพราะความคาดหวังของบุคคลในแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกัน หากไม่มีการกำหนดลักษณะของงานที่ชัดเจนเมื่อผู้สมัครได้รับการคัดเลือกเข้ามาทำงานแล้วพบว่าลักษณะของงานที่ทำไม่ตรงกับงานที่คาดหวังไว้ ก็อาจจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานได้ นอกจากการกำหนดลักษณะงานดังกล่าวแล้ว สิ่งที่จะต้องประกาศให้ทราบ คือ **คุณสมบัติที่ต้องการ** ปัญหาในการกำหนดคุณสมบัติก็คือ หากมีการกำหนดคุณสมบัติที่กว้างไปก็จะก่อให้เกิดความหลากหลายจนยากที่จะใช้เกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งมาเป็นมาตรฐานในการพิจารณา หากแคบเกินไปก็เป็นการยากที่จะได้คนที่มีคุณสมบัติ โดยเฉพาะเช่นนั้น หรือทำให้โอกาสในการเลือกน้อยลง

๓.) ช่องทางสำหรับการสรรหา เมื่อกำหนดแน่ชัดแล้วว่าองค์กรต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติเช่นไร ขึ้นต่อไปก็คือ การประชาสัมพันธ์ให้บุคคลทั่วไปได้ทราบ เช่น การประกาศผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ตหรือระบบออนไลน์ซึ่งเป็นที่นิยมในปัจจุบัน การประกาศผ่านทางหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะในท้องถิ่น และแหล่งที่ไม่ควรมองข้ามไปก็คือ บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรของตนเอง เพราะในบางครั้งอาจได้คนตรงตามความต้องการและมีความสามารถที่จะทำงานได้ทันที

๔.) แบบฟอร์มสำหรับให้ผู้มาสมัครงานกรอก การมีแบบฟอร์มทำให้ง่ายต่อการตรวจสอบคุณสมบัติที่ตรงต่อความต้องการขององค์กร สิ่งที่ควรบรรจุลงในแบบฟอร์มสำหรับสมัครอย่างน้อยที่สุดก็คือ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ชื่อ นามสกุล เพศ วันเดือนปีที่เกิด ศาสนา ภูมิลำเนาปัจจุบัน ระดับการศึกษา ความชำนาญเฉพาะด้านความสามารถพิเศษ ประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา การรับราชการทหาร ภาพถ่ายผู้สมัคร ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ต่อการคัดเลือกบุคลากรต่อไป

๕.) หลักเกณฑ์สำหรับการสรรหาและเลือกสรรบุคคล จะยึดหลัก “สมรรถนะ” ที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่องค์กรกำหนด ซึ่งประกอบด้วย

๕.๑) ความรู้ของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๕.๒) ความสามารถหรือทักษะเฉพาะของบุคคลในเรื่องต่างๆที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๕.๓) คุณสมบัติอื่น ๆ ของบุคคลซึ่งจำเป็นหรือเหมาะสมต่อการปฏิบัติ

๖.) ภายหลังเมื่อผู้ขอรับการประเมินได้วิเคราะห์ตำแหน่งที่จะดำเนินการสรรหา โดยใช้ความรู้ความสามารถที่จำเป็นประจำสายงาน มากำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์ในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างแล้ว จึงจะรายงานต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลทั่วไปเป็นพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ต่อไป

สรุปแล้วการที่มีกระบวนการสรรหาอย่างเป็นระบบและมีความยุติธรรม ก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กร เกิดวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี เพราะจะได้ผู้สมัครที่มีความต้องการที่จะเข้ามาทำงานให้กับองค์กรอย่างแท้จริง มีความมานะ อดทนเพื่อที่จะสร้างผลงานให้ออกมาดี เป็นบุคลากรที่ดี ส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพและความมั่นคงในระยะยาวอย่างแน่นอน

๕. ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานจ้าง

๑.) **สิทธิในการได้รับค่าตอบแทน** พนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง ที่จะดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลทั่วไปมาปฏิบัติงานในองค์กร จะได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของ

องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ดังนี้

๑.๑) พนักงานจ้างประเภททั่วไป ได้รับค่าตอบแทนรายเดือนเดือนละ ๙,๐๐๐ บาท และเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวอีกเดือนละ ๒,๐๐๐ บาท รวมเป็นค่าตอบแทนรายเดือนทั้งสิ้น ๑๑,๐๐๐ บาท

๑.๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ จะได้รับค่าตอบแทนรายเดือนเดือนตามคุณวุฒิฯ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งพนักงานจ้างที่กำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดคุณวุฒิการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จะได้รับค่าตอบแทนรายเดือน แรกบรรจุแต่งตั้ง (ขั้นต่ำ) เดือนละ ๙,๔๐๐ บาท และ เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวอีกเดือนละ ๒,๐๐๐ รวมทั้งสิ้น ๑๑,๔๐๐ บาท และจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนไปจนถึง อัตราค่าตอบแทน ๑๙,๙๕๐ บาท(ขั้นสูง)

(๒) ตำแหน่งพนักงานจ้างที่กำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดคุณวุฒิการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) จะได้รับค่าตอบแทนรายเดือน แรกบรรจุแต่งตั้ง (ขั้นต่ำ) เดือนละ ๑๐,๘๔๐ บาท และ เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวอีกเดือนละ ๒,๐๐๐ รวมทั้งสิ้น ๑๒,๘๔๐ บาท และจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนไปจนถึง อัตราค่าตอบแทน ๒๓,๕๑๐ บาท(ขั้นสูง)

(๓) ตำแหน่งพนักงานจ้างที่กำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดคุณวุฒิการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จะได้รับค่าตอบแทนรายเดือน แรกบรรจุแต่งตั้ง (ขั้นต่ำ) เดือนละ ๑๑,๕๐๐ บาท และ เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวอีกเดือนละ ๑,๗๘๕ รวมทั้งสิ้น ๑๓,๒๘๕ บาท และจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนไปจนถึง อัตราค่าตอบแทน ๒๓,๕๑๐ บาท(ขั้นสูง)

(๔) ตำแหน่งพนักงานจ้างที่กำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดคุณวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีจะได้รับค่าตอบแทนรายเดือน แรกบรรจุแต่งตั้ง (ขั้นต่ำ) เดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท และจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนไปจนถึง อัตราค่าตอบแทน ๓๑,๔๓๐ บาท(ขั้นสูง)

๒.) สวัสดิการของพนักงานจ้าง พนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ๆ ๒๕๔๒ โดยเป็นบุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างตามมาตรฐานทั่วไป และได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ จะได้รับสวัสดิการต่างๆดังนี้

- (๑) สิทธิเกี่ยวกับการลา
- (๒) สิทธิการรับค่าตอบแทนระหว่างลา
- (๓) สิทธิการรับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา
- (๔) สิทธิในการได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
- (๕) สิทธิในการได้รับค่าเบี้ยประชุมในการเป็นกรรมการต่าง ๆ
- (๖) สิทธิอื่น ๆ ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดให้ได้รับ

ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาและเลือกสรร

กระบวนการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรในแต่ละครั้ง มีระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับด้วยกัน แต่ในที่นี้ผู้ขอรับการประเมินจะขอเสนอเฉพาะเรื่องหลัก ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ดังนี้

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

“พนักงานจ้าง” ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หมายความว่า ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเป็นบุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล

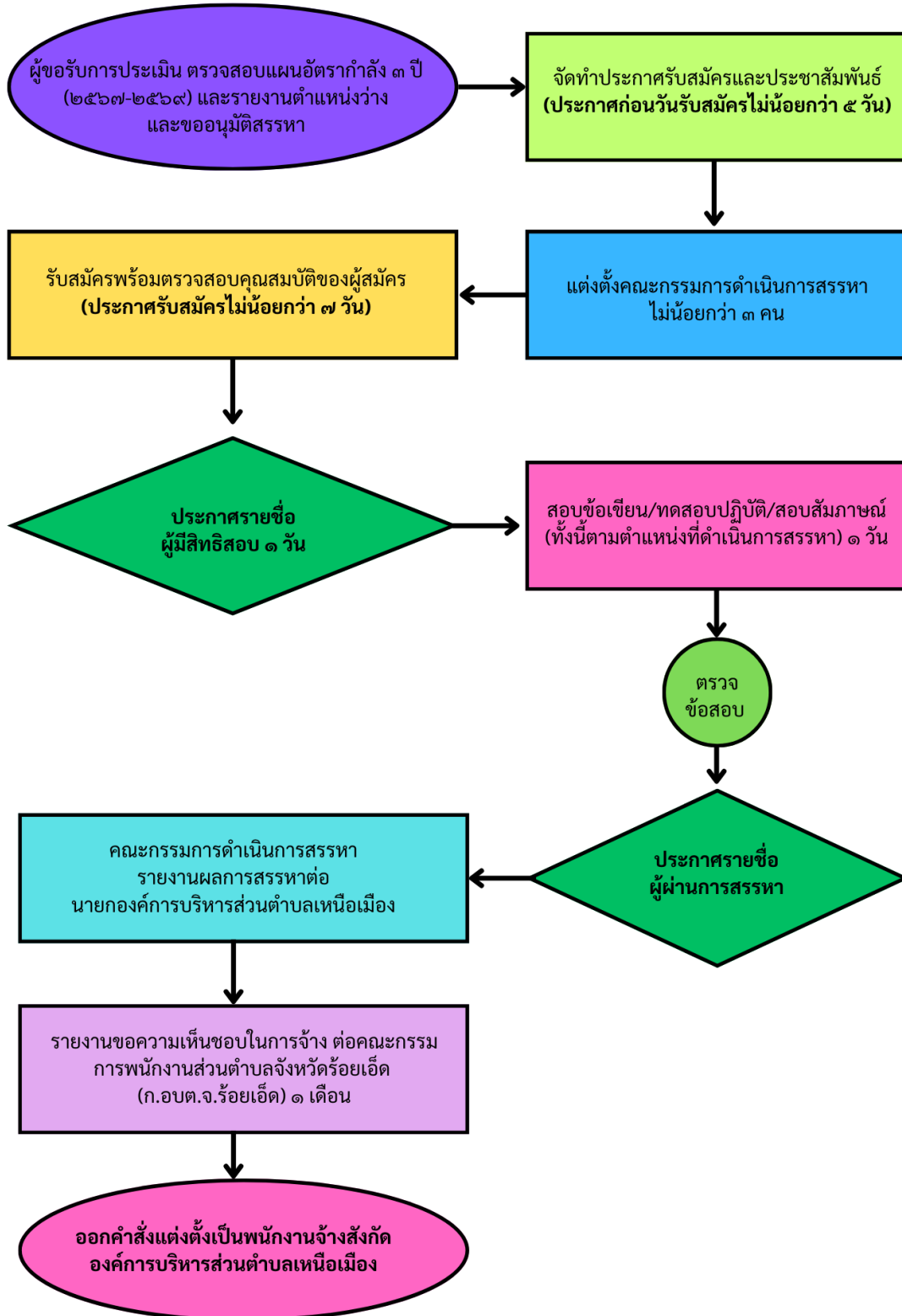
ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๔๗ หมวด ๔ ได้บัญญัติไว้ว่าการสรรหาและการเลือกสรร กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง ยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้ตามมาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

หนังสือสำนักงาน กจ. กท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๓๗๒ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่องประกาศกจ. กท. และ ก.อบต.เรื่องกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) ระบุให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้กำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นต้องใช้คุณวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งบรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวที่มีเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทนไม่ถึงเดือนละ ๑๓,๒๘๕ บาท ให้ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเดือนละ ๒,๐๐๐ บาท แต่เมื่อรวมกับเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทนแล้วต้องไม่เกิน ๑๓,๒๘๕ บาท และกรณีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ได้รับอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทนรวมกับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวแล้วไม่ถึงเดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเพิ่มขึ้นจากเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทนอีกจนถึงเดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท

หนังสือสำนักงาน กจ. กท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๓๖๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่องประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๘ ได้ปรับเพดานบัญชีค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ระยะเวลาในการดำเนินการ

การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง ในแต่ละครั้งนั้น มีระยะเวลา ขั้นตอน กระบวนการ ดังนี้



แผนภาพที่ ๒ แสดงขั้นตอนระยะเวลาในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง ใช้ระยะเวลาประมาณ ๒ เดือน

ขั้นตอนการดำเนินงาน

สำหรับขั้นตอนในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง ผู้ขอรับการประเมินขอสรุปรายละเอียดขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ตรวจสอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่ามีตำแหน่งพนักงานจ้างประเภทใด ตำแหน่งใดว่าง แล้วรายงานให้นายกองการบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ทราบ เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลทั่วไป โดยจะดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในสรรหาและเลือกสรรโดยเคร่งครัด เพื่อให้การสรรหาและเลือกสรรเป็นไปด้วยความถูกต้อง ยุติธรรม โปร่งใส

ขั้นตอนที่ ๒ จัดทำประกาศรับสมัคร โดยกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับประเภทของพนักงานจ้างลักษณะงาน ชื่อตำแหน่ง ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้าง ค่าตอบแทนที่จะได้รับ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรร เกณฑ์การตัดสินและเงื่อนไขการจ้างอื่น ๆ ประกอบด้วย ความรู้ของบุคคลในเรื่อง ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ความสามารถหรือทักษะเฉพาะบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลซึ่งจำเป็นหรือเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานการกำหนดคะแนนเต็มของสมรรถนะ โดยกำหนดการให้คะแนนภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ๕๐ คะแนน ภาคความรู้เฉพาะตำแหน่ง ๕๐ คะแนน และคะแนนคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน(การสัมภาษณ์) ๑๐๐ คะแนน รวม ๒๐๐ คะแนน และหาค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ โดยผู้ได้รับการสรรหาต้องมีคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ โดยขั้นตอนนี้จะกำหนดวันและเวลาของการสอบแข่งขัน และจะปิดประกาศให้ผู้มีสิทธิสมัครทราบไว้ที่เปิดเผยเป็นการทั่วไป และทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากกำนันผู้ใหญ่บ้านในตำบลพรมสวรรค์ และตำบลข้างเคียง รวมทั้งส่วนราชการต่าง ๆ ในอำเภอโพธารอง ได้ประกาศประชาสัมพันธ์การรับสมัครให้ประชาชนทราบเป็นการทั่วไป โดยกำหนดระยะเวลาในการประชาสัมพันธ์ไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ

ขั้นตอนที่ ๓ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา ภายหลังจากประกาศรับสมัครแล้ว จะเสนอร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลเหนือเมืองลงนาม ซึ่งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง จะประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ เป็นประธานกรรมการ ผู้อำนวยการกองที่รับผิดชอบงานที่จะสรรหา เป็นกรรมการ และหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ได้รับมอบหมายเป็นกรรมการ/เลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยคณะกรรมการมีหน้าที่ในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศรับสมัครและอำนาจในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างฯ พร้อมทั้งกำกับดูแลและให้คำแนะนำคณะกรรมการฝ่ายอื่น ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและรายงานผลการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลเหนือเมืองทราบ

ขั้นตอนที่ ๔ รับสมัครพร้อมตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัคร ตามคำสั่งที่แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ซึ่งในคำสั่งดังกล่าวได้ระบุให้มีคณะกรรมการรับสมัครและตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครด้วย โดยคณะกรรมการชุดดังกล่าวมีหน้าที่ในการรับสมัคร จัดเตรียมเอกสารสำหรับสมัคร ตรวจสอบเอกสาร หลักฐานของผู้สมัคร ตรวจสอบใบสมัคร ตรวจสอบคุณสมบัติ และเอกสารหลักฐานทั้งหมดของผู้สมัครให้เป็นไปตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ และระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด ขั้นตอนนี้จะใช้ระยะเวลารับสมัครจำนวนทั้งสิ้น ๗ วันทำการ

ขั้นตอนที่ ๕ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ เมื่อการรับสมัครได้ดำเนินการเสร็จสิ้นตามวันและเวลาที่กำหนด แล้วองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์จะประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ พร้อมกำหนดวันเวลาและสถานที่ในการสอบแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๖ ดำเนินการสอบข้อเขียน/ทดสอบปฏิบัติ/สอบสัมภาษณ์ โดยทำการทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไปของบุคคลในเรื่องต่างๆสอบความรู้ความสามารถหรือทักษะเฉพาะตำแหน่งของบุคคล เป็นการทดสอบด้วยข้อเขียน และการสอบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้กำหนดแนวทางการสัมภาษณ์ในหลายมิติ อาทิ บุคลิกภาพโดยรวม ท่วงท่าจากการแต่งกาย กิริยามารยาทการพูดจา ประวัติส่วนตัว ประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา แนวคิด ทักษะคติในการทำงาน อุปนิสัย อารมณ์ ความรู้ความสามารถพิเศษที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน ของผู้เข้ารับการทดสอบ โดยขั้นตอนนี้คณะกรรมการผู้ทำหน้าที่ในการสอบสัมภาษณ์ จะเป็นคณะกรรมการชุดเดียวกันกับการออกข้อสอบ ซึ่งได้เสนอรายชื่อผู้อำนวยการกองหรือสำนัก หรือเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญในงานที่ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ในตำแหน่งนั้นๆเป็นคณะกรรมการในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรในคราวเดียวกันแล้ว ยกตัวอย่าง เช่น การสรรหาและเลือกสรรพนักงานดับเพลิง ซึ่งเป็นตำแหน่งพนักงานจ้างประเภททั่วไป ปฏิบัติงานประจำที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัด ก็กำหนดให้ หัวหน้าสำนักปลัด และเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ร่วมเป็นกรรมการออกข้อสอบด้วย เป็นต้น

ขั้นตอนที่ ๗ ตรวจข้อสอบ และรวบรวมผลคะแนน ขั้นตอนนี้เจ้าหน้าที่ตรวจข้อสอบ ที่ระบุรายชื่อตามคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร จะทำหน้าที่ตรวจข้อสอบของผู้เข้ารับการทดสอบ พร้อมทั้งรวบรวมคะแนนทดสอบทั้งหมดแล้วรายงานผลให้คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรทราบ

ขั้นตอนที่ ๘ คณะกรรมการดำเนินการสรรหาสรรหาและเลือกสรรรายงานผลการสรรหา ต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมืองเมื่อการทดสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และคะแนนคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลที่จำเป็นเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน (การสัมภาษณ์) เสร็จสิ้นลง และคณะกรรมการตรวจข้อสอบได้รายงานผลคะแนนทั้งหมดต่อคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ผู้ช่วยเลขานุการ จะเป็นผู้ทำบันทึกข้อความรายงานผลการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ให้ประธานกรรมการลงนาม เพื่อรายงานผลการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ทราบ และพิจารณาประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหา และขึ้นบัญชีไว้ เป็นเวลา ๑ ปี

ขั้นตอนที่ ๙ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร เมื่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมืองได้รับรายงานและพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างแล้ว จะลงนามในร่างประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร ที่ได้จัดทำไปพร้อมกับการรายงานผลการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างที่คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างได้ลงมติเป็นเอกฉันท์แล้ว และนำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรปิดประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไว้ในที่เปิดเผย

ขั้นตอนที่ ๑๐ รายงานขอความเห็นชอบในการจ้าง เมื่อกระบวนการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว นักทรัพยากรบุคคลในฐานะผู้ช่วยเลขานุการ จะรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างทั้งหมด รวมทั้งจัดทำเอกสารการจ้างเสนอไปยังสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำเข้าสู่วาระการประชุมประจำเดือนของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จ.ร้อยเอ็ด) อนึ่งสำหรับตำแหน่งที่สรรหาและเลือกสรรในครั้งนั้น หากเป็นตำแหน่งพนักงานจ้างประเภททั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์จะออกคำสั่งจ้าง ผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรได้เลย โดยเป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ และรายงานการจ้างให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ดรับทราบ แต่หากตำแหน่งที่สรรหาและเลือกสรรในครั้งนั้น เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จะต้องรอความเห็นชอบในการจ้างจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จ.ร้อยเอ็ด) ก่อน จึงจะออกคำสั่งจ้างพนักงานจ้างผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรได้

ขั้นตอนที่ ๑๑ ออกคำสั่งแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จ.ร้อยเอ็ด) ให้ความเห็นชอบแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลร้อยเอ็ด จะออกคำสั่งจ้างพนักงานจ้างผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร ในครั้ง โดยในคำสั่งดังกล่าวจะระบุให้มีผลในการจ้างพนักงานจ้างไม่ก่อนวันที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จ.ร้อยเอ็ด) มีมติให้ความเห็นชอบ และจะต้องระบุมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จ.ร้อยเอ็ด) ในการประชุมครั้งที่ และวันที่เท่าไรไว้เป็นสาระสำคัญ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กระบวนการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง เป็นกระบวนการที่เริ่มต้นจากการวางแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน มีระบบการสรรหาและเลือกสรรที่มีมาตรฐานย่อมนำคนดีมีคุณภาพมาสู่องค์กรการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณสมบัติ ครบถ้วนตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนด และมีจำนวนเพียงพอที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรจึงทำให้ภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ผู้ขอรับการประเมินในฐานะผู้ช่วยเหลืองานคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างในแต่ละครั้ง และเป็นผู้รับผิดชอบงานในด้านบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมืองจึงต้องดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน การแสวงหาคนตามคุณลักษณะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยมุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

กล่าวโดยสรุป การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง เนื่องจากผู้ขอรับการประเมินดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ซึ่งในฐานะผู้ช่วยเหลืองานคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างในแต่ละครั้ง และเป็นผู้รับผิดชอบงานในด้านบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ จะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานต่าง ๆ ด้วยความรอบคอบ ถูกต้องแม่นยำในทุกขั้นตอน โดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีพื้นฐาน และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีคุณลักษณะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์ที่สำคัญคือเป็นกลไกในการสนับสนุนและขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของภารกิจนั้น ๆ สุดท้ายเมื่อบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพ จะส่งผลให้ภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานประสบความสำเร็จ และประชาชนผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ ชุมชน สังคม และประเทศชาติย่อมมีความมั่นคงยั่งยืนต่อไป

การนำไปใช้ประโยชน์

กระบวนการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ ยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคล ย่อมทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงาน โดยผู้ขอรับการประเมินจะขอสรุปการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างดังนี้

๑. การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการขาดแคลนบุคลากรและทันต่อการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

๒. การประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง เป็นการสร้างการรับรู้และเข้าถึงของบุคคลทั่วไป และเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรรวมถึงการสร้างโอกาสในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมในแต่ละหน้าทำงาน เนื่องจากองค์กรสามารถสรรหาบุคลากร

ที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมกับงานได้จากภายนอกองค์กร

๓.สร้างความหลากหลายในการวิเคราะห์ โอกาส การแก้ปัญหา และการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ เนื่องจากองค์กรรับบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในด้านต่าง ๆ จากภายนอกซึ่งบุคคลเหล่านี้จะทำให้องค์กรมีมุมมองที่แตกต่างจากบุคลากรที่มีอยู่เดิมภายในองค์กร

๔.การมีกระบวนการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม ทำให้องค์กรได้คัดสรรคนที่มีคุณภาพ มีคุณลักษณะตรงตามที่กำหนด จะส่งผลให้ภารกิจขององค์กรในด้านต่าง ๆ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อีกทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีให้องค์กร หรือหน่วยงานอื่นนำไปเป็นแนวทางในการสรรหาบุคลากรที่ดีต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ความสำเร็จของการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอดีต อาจไม่ใช่เครื่องยืนยันรูปแบบการสรรหาแบบเดิมในอนาคตได้อีกต่อไป เนื่องจากบริบทของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่รายล้อมส่วนราชการต่าง ๆ อยู่ กำลังเปลี่ยนแปลงและกำลังสร้างความยุ่งยากรวมทั้งสภาพการแข่งขันในตลาดแรงงานที่รุนแรงให้กับภาครัฐ ที่ยังไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับ ความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ ดังนั้น “การดำเนินการสรรหาเชิงรุก” จึงเป็นความพยายามที่ผู้รับการประเมินจำเป็นต้องมีการพัฒนา กลยุทธ์ และส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ ส่วนราชการในองค์กร ได้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ ดึงดูดและได้มาซึ่งบุคลากรที่ความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานราชการ สาเหตุสำคัญของการปรับตัวดังกล่าว มีที่มาจากกระแสความเคลื่อนไหวของบุคลากรภายในองค์กรเอง และปัจจัยภายนอก คือกลุ่มเป้าหมายการสรรหาและ เลือกสรรที่มีค่านิยมการดำเนินชีวิต และการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมทางสังคม และการขับเคลื่อนของ เทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้เกิดความแตกต่างทางทัศนคติของคนต่างวัย และค่านิยมในการสมัคร รับราชการ ผู้ขอรับการประเมินจึงได้มุ่งหวังให้ส่วนราชการภายในองค์กรเอง และในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดความตระหนักถึงความจำเป็นที่จะปรับกลยุทธ์ การสรรหาให้มีความเป็นเชิงรุกที่มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมอัตรากำลังให้พร้อมทั้งภารกิจ ปัจจุบันและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต โดยมีการวางแผนกลยุทธ์ และการกำหนดตัวชี้วัดผลงานที่ชัดเจน รวมถึงการออกแบบกิจกรรมสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อการสรรหาเชิงรุก เพื่อดึงดูดความสนใจกลุ่มเป้าหมายที่เป็นคนรุ่นใหม่ได้มาสมัครเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างที่มีคุณภาพ ต่อไป