

คู่มือการปฏิบัติงาน
การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนท่าวังพร้าว

คำนำ

คู่มือปฏิบัติงาน “การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง” เล่มนี้ จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับสามารถศึกษาและนำไปใช้ประโยชน์ และเพื่อให้การปฏิบัติงาน ของงานบริหารงานบุคคล งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับ มาตรฐานการปฏิบัติงานของงานบริหารงานบุคคล ของงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวผู้จัดทำจึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือปฏิบัติงานเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ และบังเกิดผลต่อการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว

สารบัญ

	หน้า
1. ความสำคัญของการบริหารทรัพยากร	1
2. วัตถุประสงค์ขอบเขตคำจำกัดความ	1
3. กระบวนการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง	1
4. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาและเลือกสรร	7
5. ขั้นตอนการดำเนินงาน และ Flow Chart แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน	8
6. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	12
7. การนำไปใช้ประโยชน์	13
8. ข้อเสนอแนะ	13

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากร

ทรัพยากรทางการบริหารที่รู้จักกันโดยทั่วไป อันประกอบด้วย 4 M's คือ คน (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และการจัดการ (management)ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่า "คน" เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร องค์กรใดที่สามารถสรรหาได้บุคลากรมาพัฒนา และธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติที่เหมาะสม องค์กรนั้นย่อมมีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่เงื่อนไขสำคัญที่ต้องคำนึงถึง นั่นก็คือจะทำอย่างไรให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ บุคลิกภาพ และคุณสมบัติที่เหมาะสมกับองค์กร คำตอบจึงอยู่ที่การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นกระบวนการสำคัญในการกลั่นกรองบุคคลเข้าสู่องค์กร นั่นหมายถึง องค์กรที่ให้ความสนใจ และความสำคัญกับเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง ดังนั้นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ในสภาวการณ์เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันคือ การแสวงหาบุคลากรที่เหมาะสมให้เข้ามาทำงานในองค์การ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อใช้เป็นคู่มือประกอบการปฏิบัติงานการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง ของงานบริหารงานบุคคล กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว
2. เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามข้อกำหนด ระเบียบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง
3. เพื่อให้ทราบถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสามารถนำไปปรับปรุงพัฒนาให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

ขอบเขต

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

คำจำกัดความ

การสรรหา หมายความว่า การประกาศรับสมัครบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดจำนวนหนึ่งเพื่อทำการเลือกสรร การเลือกสรร หมายความว่า การพิจารณาบุคคลที่ได้รับการสรรหาทั้งหมด และทำการคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมที่สุด

พนักงานจ้าง หมายความว่า ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยเป็นบุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างตามมาตรฐานทั่วไป โดยได้รับ ค่าตอบแทนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

กระบวนการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง

ในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลทั่วไป เพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการโดยยึดหลักสมรรถนะ ยุติธรรม โปร่งใส และความเท่าเทียม มีกระบวนการที่ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อการสรรหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งต้องอาศัยความรู้ทางวิชาการตลอดจนแนวคิดต่าง ๆ ที่นำมาใช้มีดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับพนักงานจ้าง

พนักงานจ้าง หมายความว่าลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว มีด้วยกัน 3 ประเภท ดังนี้

1. พนักงานจ้างทั่วไป หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานทั่วไปไม่ต้องมีความรู้หรือทักษะ ระยะเวลาจ้างไม่เกิน 1 ปี

2. พนักงานจ้างตามภารกิจ หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ซึ่งจะมีชื่อเป็นผู้ช่วยพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งนั้น หรืองานที่ต้องใช้ทักษะ เป็นพนักงานจ้างที่กำหนดคุณวุฒิการศึกษา

3. พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นที่ปรึกษาโดยเป็นผู้ที่มีความเชียวชาญเป็นพิเศษ หรือความชำนาญพิเศษ หรือวิชาชีพเฉพาะพิเศษเฉพาะด้านอันเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการหรือในงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านนั้น ๆ

คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของพนักงานจ้าง

1. มีสัญชาติไทย

2. มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี และไม่เกิน 60 ปี เว้นแต่พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษอายุไม่เกิน 70 ปี

3. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

4. ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สบประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดไว้ในประกาศกำหนดโรคที่เป็นลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับพนักงานส่วนตำบล

5. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นสมาชิกสภาท้องถิ่น

6. ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

7. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

8. ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานอื่นของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น

2 ความรู้เกี่ยวกับแผนอัตรากำลัง

การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ขององค์กร นอกจากจะมีความรอบรู้ในเรื่องของประเภทและคุณสมบัติสมบัติของพนักงานจ้าง ที่จะดำเนินการสรรหาในแต่ละครั้งเพื่อให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการบุคลากรนั้นมาปฏิบัติงาน ยังต้องมีความรอบรู้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ด้วยว่ามีภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่จำเป็นที่ต้องดำเนินการต่อไป รวมทั้งอัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ว่าส่วนราชการต่างๆ ขององค์กรมีความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับโครงสร้างของส่วนราชการและภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

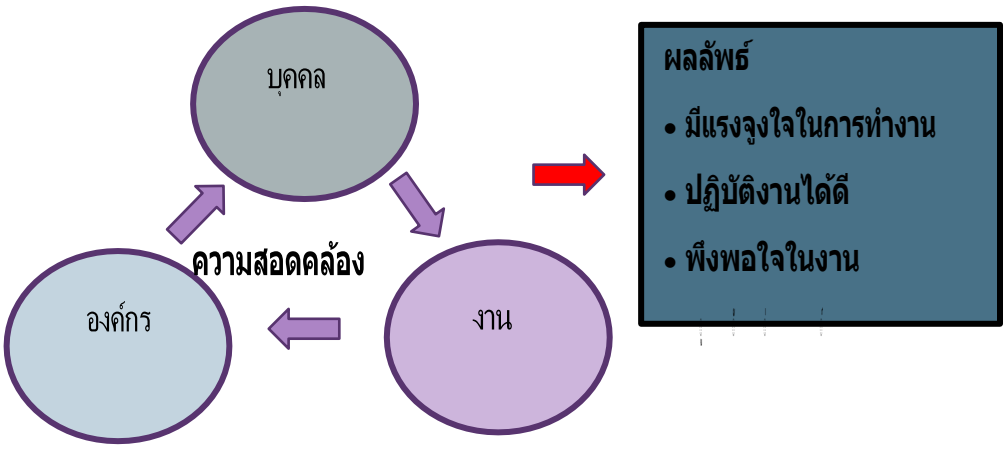
3. ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีในการสรรหาและการเลือกสรรบุคลากร

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

การคัดเลือกบุคลากร (Personnal Selection) คือ กระบวนการที่คัดเลือกผู้สมัครงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดี มีคุณสมบัติเหมาะสม ถูกต้องกับคุณลักษณะเฉพาะของงานที่กำหนดไว้ ถ้าองค์การใดสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์การนั้นย่อมจะได้รับผลสำเร็จในการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย มีผลงานดี เป็นที่เชื่อถือได้ และทำให้องค์การมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับนับถือแก่องค์การต่าง ๆ ตลอดจนประชาชนทั่วไปด้วย ดังนั้นจึงนับได้ว่า การคัดเลือกบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การความสำคัญของการคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จึงถือว่าเป็นภารกิจสำคัญขององค์กร ที่จะทำให้องค์กรได้รับบุคลากรที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร การสรรหา และคัดเลือกที่ไร้ประสิทธิภาพย่อมส่งผลให้องค์กรมีบุคลากรที่ไร้คุณภาพและจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรล้มเหลวในที่สุด โดยการคัดเลือกบุคลากรเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความพยายามในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถและมีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่สุด เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือที่คาดว่าจะพยากรณ์หรือคาดการณ์คุณสมบัติของบุคลากรได้ใกล้เคียงกับวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานมากที่สุด ที่สำคัญจะต้องตระหนักเสมอว่า การคัดเลือกบุคลากรที่ดีเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างความแข็งแกร่ง ความเจริญเติบโตก้าวหน้ามั่นคง และความอยู่รอดให้แก่องค์กร โดยอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพร่วมปฏิบัติงาน (วิลาวรรณ รพิศาล, 2550 : 95)

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นที่ทราบกันว่า หากกระบวนการสรรหาและคัดเลือกไม่มีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้เกิดผลเสียต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจึงต้องเริ่มต้นจากการมีกรอบแนวคิดที่ถูกต้องเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเสียก่อน เพราะภารกิจดังกล่าวไม่ควรจะเป็นสิ่งที่กระทาไปโดยวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวางแผน โดยกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่สามารถจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่ต้องการคือ กรอบแนวคิดที่เรียกว่า “ความสอดคล้องกันระหว่างองค์กร งาน บุคคล” (จิริสุดา เจียมบุญ และคณะ, 2551 : 14) ซึ่งพิจารณาได้จากภาพที่ 1 ดังนี้



แผนภาพที่ 1 ความสอดคล้องกันระหว่างองค์กร งาน และบุคคล

กรอบแนวคิดความสอดคล้องกันระหว่างองค์กร งาน และบุคคล ดังแสดงในภาพที่ 1 มีประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณา คือ

ประการแรก องค์กรแต่ละแห่งมีลักษณะเฉพาะของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมาย วัฒนธรรมองค์กร หรือระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดว่าจะมีตำแหน่งงานอะไรบ้าง จำนวนเท่าไร รวมทั้งเป็นสิ่งกำหนดด้วยว่าบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรควรมีค่านิยมคามเชื่อหรือทัศนคติอย่างไร

ประการที่สอง ตำแหน่งแต่ละตำแหน่งย่อมมีลักษณะงานและข้อกำหนดที่แตกต่างกัน ซึ่งจะเป็นเครื่องกำหนดว่าบุคคลที่จะมาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ จะต้องมีคุณสมบัติอย่างไร

ประการที่สาม บุคคลแต่ละบุคคลย่อมมีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ซึ่งทำให้มีความเหมาะสมกับองค์กรและงานไม่เท่ากัน

ประการที่สี่ ความสอดคล้องกันระหว่างองค์กร งาน และบุคคล จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด กล่าวคือ บุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงาน มีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

ดังนั้น กรอบแนวคิดเกี่ยวกับความสอดคล้องกันระหว่างองค์กร งาน และบุคคลผู้ขอรับการประเมินจึงคิดว่าองค์กรไม่ควรสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มี “ความสามารถสูงสุด” ในบรรดาผู้สมัครงานแต่อย่างใด แต่คิดว่าบุคคลที่จะเข้ามาเป็นสมาชิกใหม่ขององค์กรควรจะมี “คุณสมบัติที่เหมาะสม”กับงานและ องค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น ค่านิยมหรือความเชื่อ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบทั้งสามมากที่สุด

4. ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสรรหา

การสรรหาทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ มิใช่เป็นเพียงกระบวนการที่องค์กรเป็นผู้เลือกผู้สมัครงานแต่เพียงฝ่ายเดียว หากแต่เป็นกระบวนการที่ทั้งสองฝ่ายต่างเป็นผู้เลือกซึ่งกันและกัน เปรียบเสมือนถนนช่องทางที่มีรถยนต์วิ่งสวนทางกันตลอดเวลาเพราะฉะนั้นการสรรหาทรัพยากรบุคคลให้เข้ามาทำงานภายในองค์กรจึงถือว่าเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญยิ่ง โดยการสรรหาทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการที่องค์กรจะใช้กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และศิลปะในการดึงดูดและจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณสมบัติส่วนบุคคลตามที่องค์การต้องการให้มาสมัครงานกับองค์การ ซึ่งมีความใกล้เคียงกับแนวคิดของ เชอร์แมน อาร์เธอร์ ดับเบิลยู และ โบฮ์แลนเดอร์จอร์จ ดับเบิลยู (Sherman, Arthur W. and Bohlander, George W. 1992) ที่ว่าการสรรหาและกระบวนการในการค้นหา และจูงใจให้ผู้สมัครที่มีศักยภาพมาสมัครงานในตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร โดยการประชาสัมพันธ์แจ้งให้ผู้สนใจทราบเกี่ยวกับคุณสมบัติที่ต้องการในการปฏิบัติงานรวมถึงความก้าวหน้าอันพึงจะได้รับจากองค์กร และสอดคล้องกับแนวความคิดของกฤติน กุลเพ็ง (2555 : 10) ที่ว่าการสรรหาบุคลากร เป็นกระบวนการแสวงหากลุ่มบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับองค์กรให้เข้ามาร่วมงาน โดยองค์กรจะต้องประชาสัมพันธ์ตำแหน่งที่ต้องการให้ตลาดแรงงานทราบเพื่อจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสมัคร อาจเป็นการแสวงหาจากแหล่งภายในหรือภายนอกองค์กรก็ได้

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

1.) การกำหนดการสรรหา นอกจากจำนวนและคุณภาพที่ต้องการแล้ว จะต้องกำหนดคุณสมบัติขั้นต่ำที่จะรับเข้าทำงาน โดยจะต้องนำเสนอเป็นลายลักษณ์อักษรให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมพอที่จะนำไปปฏิบัติได้ เพราะการกำหนดการสรรหานั้น จะต้องให้มีความชัดเจนที่จะทำให้การสรรหาสามารถดำเนินตามได้อย่างถูกต้อง

2.) กำหนดลักษณะงาน เพื่อให้ผู้ที่สนใจจะเข้ามาทำงานได้ทราบ อันจะเป็นการป้องกันความเข้าใจผิด และความผิดหวังเมื่อเข้ามาทำงานแล้ว เพราะความคาดหวังของบุคคลในแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกัน หากไม่มีการกำหนดลักษณะของงานที่ชัดเจนเมื่อผู้สมัครได้รับการคัดเลือกเข้ามาทำงานแล้วพบว่าลักษณะของงานที่ทำไม่ตรงกับงานที่คาดหวังไว้ ก็อาจจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานได้ นอกจากการกำหนดลักษณะงานดังกล่าวแล้ว สิ่งที่จะต้องประกาศให้ทราบ คือ **คุณสมบัติที่ต้องการ** ปัญหาในการกำหนดคุณสมบัติก็คือ หากมีการกำหนดคุณสมบัติที่กว้างไปก็จะก่อให้เกิดความหลากหลายจนยากที่จะใช้เกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งมาเป็นมาตรฐานในการพิจารณา หากแคบเกินไปก็เป็นการยากที่จะได้คนที่มีคุณสมบัติโดยเฉพาะเช่นนั้น หรือทำให้โอกาสในการเลือกน้อยลง

3.) ช่องทางสำหรับการสรรหา เมื่อกำหนดแน่ชัดแล้วว่าองค์กรต้องการบุคคลที่มี คุณสมบัติเชนไร ขั้นต่อไปก็คือ การประชาสัมพันธ์ให้บุคคลทั่วไปได้ทราบ เช่น การประกาศผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ตหรือระบบออนไลน์ซึ่งเป็นที่นิยมในปัจจุบัน การประกาศผ่านทางหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะในท้องถิ่น และแหล่งที่ไม่ควรมองข้ามไปก็คือ บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรของตนเอง เพราะในบางครั้งอาจได้คนตรงตามความต้องการและมีความสามารถที่จะทำงานได้ทันที

4.) แบบฟอร์มสำหรับให้ผู้มาสมัครงานกรอก การมีแบบฟอร์มทำให้ง่ายต่อการตรวจสอบคุณสมบัติที่ตรงต่อความต้องการขององค์กร สิ่งที่ควรจะบรรจุลงในแบบฟอร์มสำหรับสมัครอย่างน้อยที่สุดก็คือ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ชื่อ นามสกุล เพศ วันเดือนปีที่เกิด ศาสนา ภูมิสำเนาปัจจุบัน ระดับการศึกษา ความชำนาญเฉพาะด้านความสามารถพิเศษ ประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา การรับราชการทหาร ภาพถ่ายผู้สมัคร ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ต่อการคัดเลือกบุคลากรต่อไป

5.) หลักเกณฑ์สำหรับการสรรหาและเลือกสรรบุคคล จะยึดหลัก “สมรรถนะ” ที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่องค์กรกำหนด ซึ่งประกอบด้วย

5.1) ความรู้ของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

5.2 ความสามารถหรือทักษะเฉพาะของบุคคลในเรื่องต่างๆที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

5.3) คุณสมบัติอื่น ๆ ของบุคคบซึ่งจำเป็นหรือเหมาะสมต่อการปฏิบัติ

6.) ภายหลังเมื่อผู้ขอรับการประเมินได้วิเคราะห์ตำแหน่งที่จะดำเนินการสรรหา โดยใช้ความรู้ความสามารถที่จำเป็นประจำสายงาน มากำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์ในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างแล้ว จึงจะรายงานต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลทั่วไปเป็นพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ต่อไป

สรุปแล้วการที่มีกระบวนการสรรหาอย่างเป็นระบบและมีความยุติธรรม ก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กร เกิดวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี เพราะจะได้ผู้สมัครที่มีความต้องการที่จะเข้ามาทำงานให้กับองค์กรอย่างแท้จริง มีความมานะ อดทนเพื่อที่จะสร้างผลงานให้ออกมาดี เป็นบุคลากรที่ดี ส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพ และความมั่นคงในระยะยาวอย่างแน่นอน

5. ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานจ้าง

1.) **สิทธิ์ในการได้รับค่าตอบแทน** พนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง ที่จะดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลทั่วไปมาปฏิบัติงานในองค์กร จะได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวดังนี้

1.1) พนักงานจ้างประเภททั่วไป ได้รับค่าตอบแทนรายเดือนเดือนละ 9,000 บาท และเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวอีกเดือนละ 2,000 บาท รวมเป็นค่าตอบแทนรายเดือนทั้งสิ้น 11,000 บาท

1.3) พนักงานจ้างตามภารกิจ จะได้รับค่าตอบแทนรายเดือนเดือนตามคุณวุฒิฯ ดังนี้

(1) ตำแหน่งพนักงานจ้างที่กำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดคุณวุฒิการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จะได้รับค่าตอบแทนรายเดือน แรกบรรจุแต่งตั้ง (ขั้นต่ำ) เดือนละ 9,400 บาท และ เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวอีกเดือนละ 2,000 รวมทั้งสิ้น 11,400 บาท และจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนไปจนถึง อัตราค่าตอบแทน 19,950 บาท(ขั้นสูง)

(2) ตำแหน่งพนักงานจ้างที่กำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดคุณวุฒิการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) จะได้รับค่าตอบแทนรายเดือน แรกบรรจุแต่งตั้ง

(ขั้นต่ำ) เดือนละ 10,840 บาท และ เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวอีกเดือนละ 2,000 รวมทั้งสิ้น 12,840 บาท และจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนไปจนถึง อัตราค่าตอบแทน 23,510 บาท(ขั้นสูง)

(3)ตำแหน่งพนักงานจ้างที่กำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดคุณวุฒิการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชั้นสูง (ปวส.) จะได้รับค่าตอบแทนรายเดือน แรกบรรจุแต่งตั้ง (ขั้นต่ำ) เดือนละ 11,500 บาท และ เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวอีกเดือนละ 1,785 รวมทั้งสิ้น 13,285 บาท และจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนไปจนถึง อัตราค่าตอบแทน 23,510 บาท(ขั้นสูง)

(4) ตำแหน่งพนักงานจ้างที่กำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดคุณวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีจะได้รับค่าตอบแทนรายเดือน แรกบรรจุแต่งตั้ง (ขั้นต่ำ) เดือนละ 15,000 บาท และจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนไปจนถึง อัตราค่าตอบแทน 31,340 บาท(ขั้นสูง)

2.) **สวัสดิการของพนักงานจ้าง** พนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดๆ 2542 โดยเป็นบุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างตามมาตรฐานทั่วไป และได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว จะได้รับสวัสดิการต่างๆดังนี้

(1) สิทธิเกี่ยวกับการลา
(2) สิทธิการรับค่าตอบแทนระหว่างลา
(3) สิทธิการรับค่าตอบแทนการปฏิบัตินอกเวลา
(4) สิทธิในการได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
(5) สิทธิในการได้รับค่าเบี้ยประชุมในการเป็นกรรมการต่าง ๆ
(6) สิทธิอื่น ๆ ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดให้ได้รับ

ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาและเลือกสรร

กระบวนการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรในแต่ล่ะครั้ง มีระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับด้วยกัน แต่ในที่นี้ผู้ขอรับการประเมินจะขอนำเสนอเฉพาะเรื่องหลัก ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ดังนี้

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

“พนักงานจ้าง” ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หมายความว่า ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเป็นบุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างตามมาตฐานกำหนดตำแหน่ง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล

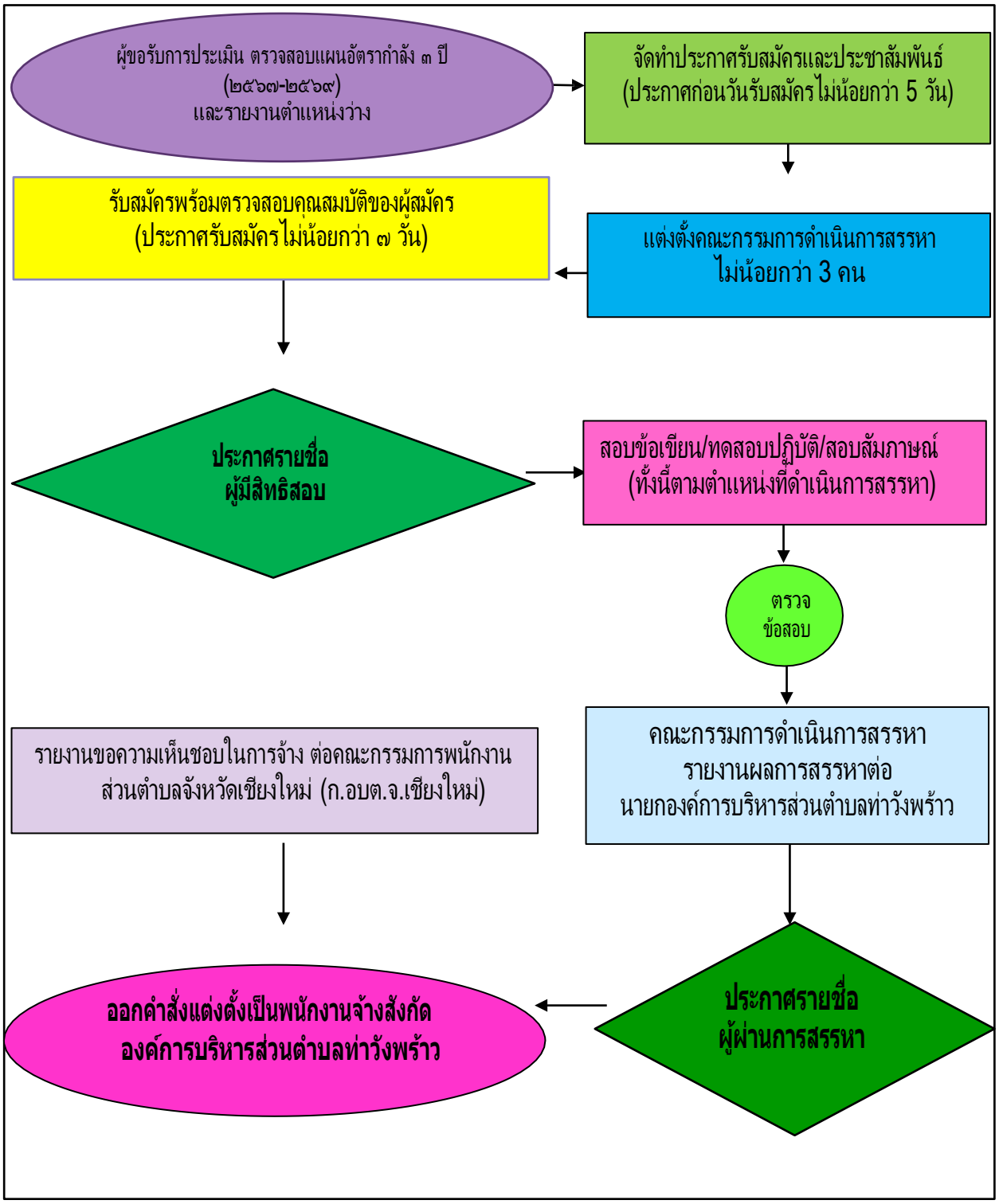
ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2547 และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 23 กรกฎาคม 2547 หมวด 4 ได้บัญญัติไว้ว่าการสรรหาและการเลือกสรร กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง ยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้ตามมาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

หนังสือสำนักงาน กจ. กท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.3/ว 1372 ลงวันที่ 1 กรกฎาคม 2558 เรื่อง ประกาศกจ. กท. และ ก.อบต.เรื่องกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ 2) ระบุให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้กำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นต้องใช้คุณวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งบรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวที่มีเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทนไม่ถึงเดือนละ 13,285 บาท ให้ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเดือนละ 2,000 บาท แต่เมื่อรวมกับเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทนแล้วต้องไม่เกิน 13,285 บาท และกรณีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ได้รับอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทนรวมกับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวแล้วไม่ถึงเดือนละ 10,000 บาท ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเพิ่มขึ้นจากเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทนอีกจนถึงเดือนละ 10,000 บาท

หนังสือสำนักงาน กจ. กท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.5/ว 36 ลงวันที่ 26 สิงหาคม 2556 เรื่องประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2558 ได้ปรับเพดานบัญชีค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2557 เป็นต้นไป

ขั้นตอนการดำเนินงาน และ Flow Chart แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน

การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ในแต่ละครั้งนั้น ผู้ขอรับการประเมินมีขั้นตอนและกระบวนการ ดังนี้



แผนภาพที่ ๒ แสดงขั้นตอนการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว

สำหรับขั้นตอนในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ผู้ขอรับการประเมินขอสรุปรายละเอียดขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบแผนอัตรากำลัง 3 ปีว่ามีตำแหน่งพนักงานจ้างประเภทใด ตำแหน่งใดว่าง แล้วรายงานให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวทราบ เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลทั่วไป โดยจะดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในสรรหาและเลือกสรรรโดยเคร่งครัด เพื่อให้การสรรหารและเลือกสรรเป็นไปด้วยความถูกต้อง ยุติธรรม โปร่งใส

ขั้นตอนที่ 2 จัดทำประกาศรับสมัคร โดยกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับประเภทของพนักงานจ้างลักษณะงาน ชื่อตำแหน่ง ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้าง ค่าตอบแทนที่จะได้รับ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรร เกณฑ์การตัดสินและเงื่อนไขการจ้างอื่น ๆ ประกอบด้วย ความรู้ของบุคคลในเรื่อง ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ความสามารถหรือทักษะเฉพาะบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลซึ่งจำเป็นหรือเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานการกำหนดคะแนนเต็มของสมรรถนะ โดยกำหนดการให้คะแนนภาคความรู้ความสามารถทั่วไป 50 คะแนน ภาคความรู้สามารถเฉพาะตำแหน่ง 50 คะแนน และคะแนนคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลที่จำเป็นเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน(การสัมภาษณ์) 100 คะแนน รวม 200 คะแนน และหาค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ โดยผู้ได้รับการสรรหาต้องมีคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 โดยขั้นตอนนี้จะกำหนดวันและเวลาของการสอบแข่งขัน และจะปิดประกาศให้ผู้มีสิทธิสมัครทราบไว้ที่เปิดเผยเป็นการทั่วไป และทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากกำนันผู้ใหญ่บ้านในตำบลท่าวังพร้าว และตำบลข้างเคียง รวมทั้งส่วนราชการต่าง ๆ ในอำเภอสันป่าตอง ได้ประกาศประชาสัมพันธ์การรับสมัครให้ประชาชนทราบเป็นการทั่วไป โดยกำหนด ระยะเวลาในการประชาสัมพันธ์ไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ

ขั้นตอนที่ 3 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา ภายหลังการประกาศรับสมัครแล้ว จะเสนอร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวลงนาม ซึ่งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง จะประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว เป็นประธานกรรมการ ผู้อำนวยการกองที่รับผิดชอบงานที่จะสรรหา เป็นกรรมการ และหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ได้รับมอบหมายเป็นกรรมการ/เลขานุการ และ นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยคณะกรรมการมีหน้าที่ในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศรับสมัครและอำนวยการในการดำเนินการสรรหารและเลือกสรรพนักงานจ้างฯ พร้อมทั้งกำกับดูแลและให้คำแนะนำคณะกรรมการฝ่ายอื่น ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและรายงานผลการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวทราบ

ขั้นตอนที่ 4 รับสมัครพร้อมตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัคร ตามคำสั่งที่แต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ซึ่งในคำสั่งดังกล่าวได้ระบุให้มีคณะกรรมการรับ สมัครและตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครด้วย โดยคณะกรรมการชุดดังกล่าวมีหน้าที่ในการรับสมัคร จัดเตรียม เอกสารสำหรับสมัคร ตรวจเอกสารหลักฐานของผู้สมัคร ตรวจสอบใบสมัคร ตรวจสอบคุณสมบัติ และเอกสารหลักฐานทั้งหมดของผู้สมัครให้เป็นไปตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว และระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด ขั้นตอนนี้จะใช้ระยะเวลารับสมัครจำนวนทั้งสิ้น ๗ วันทำการ

ขั้นตอนที่ 5 ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ เมื่อการรับสมัครได้ดำเนินการเสร็จสิ้นตามวัน และเวลาที่กำหนด แล้วองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวจะประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ พร้อมกำหนดวัน เวลาและสถานที่ในการสอบแข่งขัน

ขั้นตอนที่ 6 ดำเนินการสอบข้อเขียน/ทดสอบปฏิบัติ/สอบสัมภาษณ์โดยทำการทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไปของบุคคลในเรื่องต่างๆสอบความรู้ความสามารถหรือทักษะเฉพาะตำแหน่งของบุคคล เป็นการทดสอบด้วยข้อเขียน และการสอบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้กำหนดแนวทางการสัมภาษณ์ในหลายมิติ อาทิ บุคลิกภาพโดยรวม ท่วงทีวาจาการแต่งกาย กิริยามารยาทการพูดจา ประวัติส่วนตัว ประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา แนวคิด ทัศนคติในการทำงาน อุปนิสัย อารมณ์ ความรู้ความสามารถพิเศษที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน ของผู้เข้ารับการทดสอบ โดยขั้นตอนนี้คณะกรรมการผู้ทำหน้าที่ในการสอบสัมภาษณ์ จะเป็นคณะกรรมการชุดเดียวกันกับการออกข้อสอบ ซึ่งได้เสนอรายชื่อผู้อำนวยการกอง หรือสำนักหรือเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญในงานที่ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ในตำแหน่งนั้นๆเป็นคณะกรรมการในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรในคราวเดียวกันแล้ว ยกตัวอย่าง เช่น การสรรหาและเลือกสรรพนักงานดับเพลิง ซึ่งเป็นตำแหน่งพนักงานจ้างประเภททั่วไป ปฏิบัติงานประจำที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัด ก็กำหนดให้ หัวหน้าสำนักปลัด และเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ร่วมเป็นกรรมการออกข้อสอบด้วย เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 7 ตรวจข้อสอบ และรวบรวมผลคะแนน ขั้นตอนนี้เจ้าหน้าที่ตรวจข้อสอบ ที่ระบุรายชื่อตามคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร จะทำหน้าที่ตรวจข้อสอบของผู้เข้ารับการทดสอบ พร้อมทั้งรวบรวมคะแนนทดสอบทั้งหมดแล้วรายงานผลให้คณะกรรมการดำเนินการสรรและเลือกสรรทราบ

ขั้นตอนที่ 8 คณะกรรมการดำเนินการสรรหาสรรหาและเลือกสรรรายงานผลการสรรหาต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวเมื่อการทดสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้สามารถเฉพาะตำแหน่ง และคะแนนคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลที่จำเป็นเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน (การสัมภาษณ์) เสร็จสิ้นลง และคณะกรรมการตรวจข้อสอบได้รายงานผลคะแนนทั้งหมดต่อคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ผู้ช่วยเลขานุการ จะเป็นผู้ทำบันทึกข้อความรายงานผลการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ให้ประธานกรรมการลงนาม เพื่อรายงานผลการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวทราบ และพิจารณาประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหา และขึ้นบัญชี ไว้เป็นเวลา 1 ปี

ขั้นตอนที่ 9 ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร เมื่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวได้รับรายงานและพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างแล้ว จะลงนามในร่างประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร ที่ได้จัดทำไปพร้อมกับการายงานผลการสรรหาและเลือกสรรพนักงานที่คณะกรรมการดำเนินการสรรหารและเลือกสรรพนักงานจ้างได้ลงมติเป็นเอกฉันท์แล้ว และนำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรปิดประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไว้ในที่เปิดเผย

ขั้นตอนที่ 10 รายงานขอความเห็นชอบในการจ้างเมื่อกระบวนการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว นักทรัพยากรบุคคลในฐานะผู้ช่วยเลาขานุการ จะรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างทั้งหมด รวมทั้งจัดทำเอกสารการจ้างเสนอไปยังสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำเข้าสู่วาระการประชุมประจำเดือนของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.จ.เชียงใหม่) อนึ่งสำหรับตำแหน่งที่สรรหาและเลือกสรรในครั้งนั้นหากเป็นตำแหน่งพนักงานจ้างประเภททั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวจะออกคำสั่งจ้าง ผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรได้เลย โดยเป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว และรายงานการจ้าง

ให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่รับทราบ แต่หากตำแหน่งที่สรรหาและเลือกสรรในครั้งนั้นเป็นพนักงานจ้าง ตามภารกิจ จะต้องรอความเห็นชอบในการจ้างจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบ ต.จ.เชียงใหม่)ก่อน จึงจะออกคำสั่งจ้างพนักงานจ้างผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรได้

ขั้นตอนที่ 11 ออกคำสั่งแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.จ.เชียงใหม่) ให้ความเห็นชอบแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่จะออกคำสั่งจ้าง พนักงานจ้างผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร ในครั้ง โดยในคำสั่งดังกล่าวจะระบุให้มีผลในการจ้างพนักงานจ้าง ไม่ก่อนวันที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.จ.เชียงใหม่) มีมติให้ความเห็นชอบ และจะต้องระบุมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.จ.เชียงใหม่) ในการประชุมครั้งที่ และ วันที่เท่าไหร่ไว้เป็นสาระสำคัญ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กระบวนการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง เป็นกระบวนที่เริ่มต้นจากการวางแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน มีระบบการสรรหาและเลือกสรรที่มีมาตรฐานย่อมนำคนดีมีคุณภาพมาสู่องค์กรการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนด และมีจำนวนเพียงพอที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรจึงทำให้ภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ผู้ขอรับการประเมินในฐานะผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างในแต่ละครั้ง และเป็นผู้รับผิดชอบงานในด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวจึงต้องดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน การแสวงหาคนตามคุณลักษณะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยมุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

กล่าวโดยสรุป การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง เนื่องจากผู้ขอรับการประเมินดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ซึ่งในฐานะผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างในแต่ละครั้ง และเป็นผู้รับผิดชอบงานในด้านบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ จะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานต่าง ๆ ด้วยความรอบคอบ ถูกต้อง แม่นยำในทุกขั้นตอน โดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีพื้นฐาน และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีคุณลักษณะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์ที่สำคัญคือเป็นกลไกในการสนับสนุนและขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของภารกิจนั้น ๆ สุดท้ายเมื่อบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพ จะส่งผลให้ภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานประสบความสำเร็จ และประชาชนผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ ชุมชน สังคม และประเทศชาติย่อมมีความมั่นคง ยั่งยืนต่อไป

การนำไปใช้ประโยชน์

กระบวนดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ ยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคล ย่อมทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงาน โดยผู้ขอรับการประเมินจะขอสรุปการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ดังนี้

1. การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการขาดแคลนบุคลากรและทันต่อการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

2. การประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง เป็นการสร้างการรับรู้และเข้าถึงของบุคคลทั่วไป และเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรรวมถึงการสร้างโอกาสในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมในแต่ละหน้าที่งาน เนื่องจากองค์กรสามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมกับงานได้จากภายนอกองค์กร

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

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

ข้อเสนอแนะ

ความสำเร็จของการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอดีต อาจไม่ใช่เครื่องยืนยันรูปแบบการสรรหาแบบเดิมในอนาคตได้อีกต่อไป เนื่องจากบริบทของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่รายล้อมส่วนราชการต่าง ๆอยู่ กำลังเปลี่ยนไปและกำลังสร้างความยุ่งยากรวมทั้งสภาพการแข่งขันในตลาดแรงงานที่รุนแรงให้กับภาครัฐ ที่ยังไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ ดังนั้น “การดำเนินการสรรหาเชิงรุก” จึงเป็นความพยายามที่ผู้รับการประเมินจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนา กลยุทธ์และส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ ส่วนราชการในองค์กร ได้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ ดึงดูดและได้มาซึ่งบุคลากรที่ความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานราชการ สาเหตุสำคัญของการปรับตัวดังกล่าว มีที่มาทั้งจากกระแสความเคลื่อนไหวของบุคลากรภายในองค์กรเอง และ ปัจจัยภายนอก คือกลุ่มเป้าหมายการสรรหาและ เลือกสรรที่มีค่านิยมการดำเนินชีวิต และการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมทางสังคม และการขับเคลื่อนของ เทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้เกิดความแตกต่างทางทัศนคติของคนต่างวัย และค่านิยมในการสมัคร รับราชการ ผู้ขอรับการประเมินจึงได้มุ่งหวังให้ส่วนราชการภายในองค์กรเอง และในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดความตระหนักถึงความจำเป็นที่จะปรับกลยุทธ์ การสรรหาให้มีความเป็นเชิงรุกที่มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมอัตรากำลังให้พร้อมทั้งภารกิจปัจจุบันและบริบทที่เปลี่ยนไปในอนาคต โดยมีการวางแผนกลยุทธ์ และการกำหนดตัวชี้วัดผลงานที่ชัดเจน รวมถึงการออกแบบกิจกรรมสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อการสรรหาเชิงรุก เพื่อดึงดูดความสนใจกลุ่มเป้าหมายที่เป็นคนรุ่นใหม่ได้มาสมัครเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างที่มีคุณภาพ ต่อไป