

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แนวโน้มของโลกาภิวัตน์ในการจัดการภาครัฐ สะท้อนให้เกิดกระบวนทัศน์ใหม่ของการจัดการแนวใหม่ ที่ส่งผลให้มีการปฏิรูประบบราชการขึ้นในหลายประเทศ กระแสโลกาภิวัตน์ได้เปลี่ยนการบริหารแบบระบบราชการในยุคดั้งเดิม ให้เป็นระบบการจัดการสมัยใหม่ ไปสู่แนวคิดรัฐบาลผู้ประกอบการหรือการบริหารรัฐกิจที่มุ่งเน้นกลไกตลาด ซึ่งนับว่าปรากฏการณ์เหล่านี้เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งไม่เป็นเพียงรูปแบบของทฤษฎีทางการจัดการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงกระแสของการนำไปปฏิรูประบบราชการอย่างจริงจัง และเป็นรูปธรรมอีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2546 : 5)

ประเทศไทยตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงได้มีการปฏิรูประบบราชการและปรับโครงสร้างของการให้บริการประชาชนขึ้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2541 และเนื่องจากข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นกลไกสำคัญในการบริหารบ้านเมือง ข้าราชการทำงานเกี่ยวข้องกับประชาชนและผลประโยชน์ของประเทศ จึงมีบทบาทสำคัญในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนอย่างรวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรมและทั่วถึง ซึ่งข้าราชการต้องเปลี่ยนบทบาทและวัฒนธรรมการทำงานจากระบบข้าราชการเป็นเจ้านาย เป็นผู้มีอำนาจ ไปสู่ความเป็นผู้ให้หรือทำงานเพื่อประชาชนซึ่งจะเป็นผลให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ เพื่อการพัฒนาประเทศชาติไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง และสามารถแข่งขันในระดับโลก ได้อย่างมีคุณภาพ บุคคลผู้เป็นข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน จากการปฏิรูประบบราชการดังกล่าว หน่วยงานของรัฐจึงได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างบทบาทหน้าที่และลักษณะการบริการของตนเอง ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 3)

พระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งข้าราชการส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่จะมาบรรจุและแต่งตั้งให้ครอบคลุมกับหน้าที่และภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน จนถึงปัจจุบัน การสรรหาบุคลากรมาบรรจุและแต่งตั้งตามแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ ก็ไม่สามารถดำเนินการได้ครบ ยังมีตำแหน่งอื่นๆ อีกหลายตำแหน่งที่ยังว่างอยู่ แม้กฎหมายข้อระเบียบจะให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการสอบคัดเลือกเองได้หรือรับโอนข้าราชการท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการอื่นได้ก็ตาม แต่การบรรจุบุคลากรตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลก็ยังไม่สามารถทำได้ตามแผนที่กำหนด

การบริหารงานบุคคล (Personal administration) ในยุคใหม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการปรับปรุงโครงสร้างระบบราชการของรัฐบาล มีการปรับขนาดองค์กรให้เล็กลง ปรับอัตรากำลังคนให้มีจำนวนพอเหมาะกับโครงสร้างองค์กรใหม่ ทำให้มีจำนวนปริมาณงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ เพื่อให้ผลผลิตที่สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และกฎหมาย บทบาทและกิจกรรมการบริหารงานบุคคลจึงเปลี่ยนแปลงไป จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาบุคลากร และประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีการปฏิบัติ ให้เกิดประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องสำคัญที่สุด ดังนั้นจึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน และทำความเข้าใจในการบริหารงานบุคคลเพื่ออธิบายบทบาท กิจกรรมหรือหน้าที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไป ภารกิจของผู้บริหารทุกคน รวมถึงผู้อำนวยการด้านบุคลากร โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ การบริหารงานบุคคลนับเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่การบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการจัดหาบุคลากรเข้ามาร่วมกับองค์การ การจัดบุคลากรมาพัฒนา ตลอดจนการใช้ประโยชน์ทางบุคลากร เมื่อพิจารณากระบวนการดังกล่าวก็นับว่าเป็นภารกิจที่สำคัญ ที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการและมีส่วนประกอบของกิจกรรมย่อยๆ ที่จำเป็นต้องการแก้ไขปัญหาและยกระดับคุณภาพคน งานบริการต่างๆ ที่เกี่ยวกับคน เช่น การวิเคราะห์งานการวางแผนกำลังคน การคัดเลือก การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน และการประเมินผลงาน ฯลฯ ถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกคน (ชงชัย สันติวงษ์.

2542 : 1)

ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เริ่มปรากฏให้เห็นชัดเจนมากยิ่งขึ้น เมื่อหน่วยงานต่างๆ ได้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลตามกำหนดเงื่อนไขเวลา แต่ไม่สามารถดำเนินการถ่ายโอนบุคลากรที่เกี่ยวข้องมาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ เนื่องจากหลักการถ่ายโอนบุคลากรจะต้องเป็นไปด้วย

ความสมัครใจ และสืบเนื่องจากปัญหาความไม่ชัดเจนเรื่องความก้าวหน้า ในชีวิตราชการ ความมั่นคงในหน้าที่ สิทธิสวัสดิการต่างๆ ที่ไม่เหมือนกับข้าราชการพลเรือนทั่วไป ทำให้บุคลากรของหน่วยงานต่างๆ ไม่ยินยอมถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ภารกิจตามกฎหมายก็ยังคงต้องดำเนินการต่อไป ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องประสบปัญหาในการดำเนินการตามภารกิจดังกล่าว (เสนาะ ตียาวี. 2535 : 7)

จากปัญหาด้านบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจและกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็คือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เห็นถึงความสำคัญ และได้กำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ ในการที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ ในการให้้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการส่วนตำบลขึ้น และให้ความเป็นอิสระในการสรรหาบุคลากร เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหลายแห่งต้องประสบกับปัญหาในการสรรหาบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนกำหนดอัตรากำลังที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ การดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาบรรจุเป็นข้าราชการส่วนตำบล ส่วนกลางไม่สามารถกำกับดูแลได้อย่างทั่วถึง ทำให้เกิดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่นขึ้นกับ้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นจำนวนมาก และการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการส่วนตำบลเป็นไปอย่างไร้ทิศทาง ้องค์การบริหารส่วนตำบลหลายแห่งบรรจุข้าราชการส่วนตำบลเป็นจำนวนมาก ไม่มีความเหมาะสมกับภารกิจตามหน้าที่ ทำให้เป็นภาระกับ้องค์การบริหารส่วนตำบลเองในการที่จะต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อมาบริหารงานประจำ ทำให้ขีดความสามารถในการพัฒนา้องค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่างๆ ลดลง เนื่องจากงบประมาณที่้องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับมีจำนวนจำกัด สืบเนื่องมาจาก้องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ยังคงต้องอาศัยรายได้หลักมาจากการจัดสรรของรัฐบาลกลาง

้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็น้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีเนื้อที่ประมาณ 22 ตร.กม. หรือ 13,750 ไร่ แบ่งการปกครองออกเป็น 8 หมู่บ้าน มีประชากรประมาณทั้งสิ้น 4,336 คน (้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน. 2553 : 4-9) สำหรับการบริหารงานของ้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหินนั้น หน่วยงานภายในต่างๆ ยังไม่ค่อยประสบปัญหาการบริหารงานเท่าใดนัก ยกเว้น ด้านงานบริหารงานบุคคลที่ประสบปัญหาหลายประการ เช่น ปัญหาการสรรหาข้าราชการส่วนตำบลที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจ ปัญหาด้านการวางแผนกำลังคน ซึ่งขาดแคลนกำลังคน โดยเฉพาะตำแหน่ง

พนักงานจ้างชั่วคราว ปัญหาการประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคคลเข้าทำงานยังไม่ทั่วถึง การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานจ้างชั่วคราวไม่ตรงตามวุฒิและวิชาเอกที่ต้องการ ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การจัดการฝึกอบรม การศึกษาดูงานยังขาดแคลนงบประมาณ เป็นต้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมติฐานการศึกษา

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง
2. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยศึกษาจากกรอบแนวคิดของ ภิญญา สาธร (2519 : 29-30) 4 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านหลักความสามารถ
- 1.2 ด้านหลักความเสมอภาค
- 1.3 ด้านหลักความมั่นคง
- 1.4 ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง

2. ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษานี้เป็นการศึกษาจากประชากรทั้งหมด จำนวนออกเป็น 3 กลุ่ม จำนวน 55 คน ประกอบด้วย

- 2.1 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน จำนวน 16 คน
- 2.2 พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน จำนวน 15 คน
- 2.3 ลูกจ้างส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน จำนวน 24 คน

3. ขอบเขตพื้นที่ของการศึกษา

พื้นที่ในการศึกษา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

4. ระยะเวลาในการศึกษา

ระยะเวลาในการศึกษา ระหว่าง เดือน พฤษภาคม – มิถุนายน พ.ศ. 2554

5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

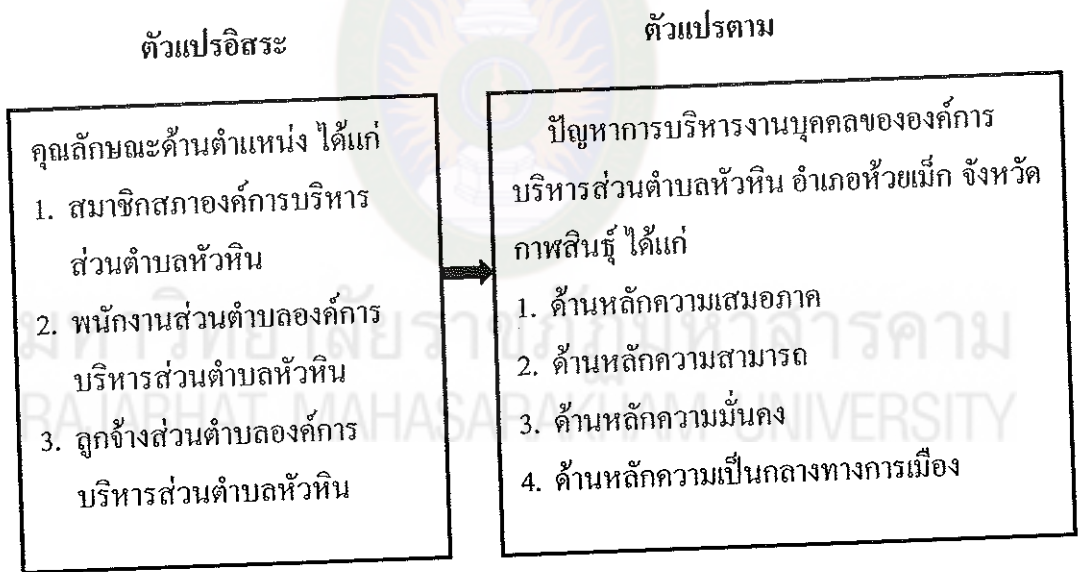
- 5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) คือ คุณลักษณะด้านตำแหน่ง ได้แก่
 - 5.1.1 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน
 - 5.1.2 พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน
 - 5.1.3 ลูกจ้างส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 5.2.1 ด้านหลักความสามารถ
- 5.2.2 ด้านหลักความเสมอภาค
- 5.2.3 ด้านหลักความมั่นคง
- 5.2.4 ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง

กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาค้นคว้านี้ ผู้ศึกษากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษา โดยศึกษาจากกรอบแนวคิดของ ภิญญโณ สารธร (2519 : 29-30) ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดและดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การแต่งตั้งการสรรหา ตลอดจนการบำรุงรักษาส่งเสริมและพัฒนาสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การ

ปัญหาการบริหารงานบุคคล หมายถึง ข้อจำกัด สิ่งกีดขวาง หรืออุปสรรค ข้อขัดข้องต่างๆ เป็นเหตุให้การบริหารงานบุคคลไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งในที่นี้มีทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านหลักความเสมอภาค หมายถึง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดคาฬสินธุ์ ที่มีการเปิด โอกาสเท่าเทียมกันในการสมัครงานสำหรับผู้ที่มิคุณสมบัติที่กำหนด มีการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลปฏิบัติงานใน อบต. การพัฒนาบุคลากร เช่น การอบรม การศึกษาต่อ การนิเทศงาน เป็นต้น การเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากรในองค์กร การมอบหมายงานเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่ สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล การปฏิบัติต่อบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปด้วยระเบียบ กฎเกณฑ์ที่อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน กระบวนการทางวินัยขององค์การการปฏิบัติงานของบุคคลและคณะกรรมการที่รับผิดชอบ
2. ด้านหลักความสามารถ หมายถึง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดคาฬสินธุ์ ที่มีการกำหนดคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งเพื่อสรรหาตามกระบวนการสอบคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลปฏิบัติงานใน อบต. การพิจารณาพัฒนาบุคลากร เช่น การอบรม การศึกษาต่อ การนิเทศงาน เป็นต้น การประเมินผลงานมีเกณฑ์และเป็นไปตามข้อกำหนดโดยใช้หลักความสามารถ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การมอบหมายงานหรือกิจกรรมให้รับผิดชอบ ผลประโยชน์เกื้อกูล นอกเหนือจากสวัสดิการและเงินเดือน คณะกรรมการหรือผู้รับผิดชอบมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม และผู้บริหารได้ใช้หลักความสามารถบริหารงาน
3. ด้านหลักความมั่นคง หมายถึง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดคาฬสินธุ์ มีความมั่นคงในเรื่องกระบวนการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งมีความชัดเจน การวิเคราะห์ตำแหน่งงานและวางแผนบริหารงานบุคคล สอดคล้องการสภาพเป็นจริง การปฏิบัติงานของบุคลากรมีกฎหมาย ระเบียบรองรับ การคุ้มครองบุคลากรตามกฎหมายระหว่างการปฏิบัติงาน การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือนมีความเหมาะสม การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร การสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น การลงโทษทางวินัยบุคลากรเป็นไปตามขั้นตอนและระเบียบราชการ มีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เหมาะสม และมีระบบและระเบียบบุคลากร เกษียณอายุราชการ

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง หมายถึง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดคาฬสินธุ์ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล โดยเท่าเทียมกันทุกรัฐบาล การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร ได้ปฏิบัติงานโดยยึดหลักอำนาจอธิปไตย บุคลากรในหน่วยงานรักษาผลประโยชน์ทุกงานอย่างเป็นกลาง การยอมรับและภักดีต่อระบบราชการ การยอมรับและภักดีต่อระบบการเมืองการปกครอง การปฏิบัติงานปราศจากการครอบงำจากผู้อื่น ผู้บริหารมีทัศนคติที่เป็นกลางโดยยอมรับฟังข้อเสนอแนะทุกฝ่าย การเชื่อมโยงและจัดโครงสร้างบุคลากรภายใน และมีการดูแลผู้เกษียณอายุราชการหรือเจ็บป่วยอย่างไม่เลือกปฏิบัติ

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดคาฬสินธุ์

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มาจาก การเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 โดยมีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปีนับแต่วันเลือกตั้ง ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดคาฬสินธุ์

พนักงานส่วนตำบล หมายถึง พนักงานส่วนตำบล หมายถึง พนักงานส่วนตำบลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบล และจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลนำมาจัดเป็นเงินเดือน ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดคาฬสินธุ์

ลูกจ้างส่วนตำบล หมายถึง ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างลักษณะผู้ชำนาญงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้รับเงินเดือนจากเงินรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง ลูกจ้างส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดคาฬสินธุ์

ประโยชน์การศึกษา

ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปปรับปรุงการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ ได้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY