

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) เป็นกระบวนการในการดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร รวมถึงการพัฒนา ให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะคติ มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน การธำรงรักษาสมาชิกที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ให้มีความพึงพอใจ มีโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านตำแหน่ง และมาตรการในการอุปการะทรัพยากรมนุษย์เมื่อสิ้นวาระการทำงานแล้ว โดยตระหนักว่ามนุษย์คือสิ่งที่มีคุณค่ายิ่งต่อองค์กร เพราะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเสมือนหนึ่งเป็นการลงทุนมิใช่เป็นเพียงภาระค่าใช้จ่าย และมองว่าทรัพยากรมนุษย์เป็น “ทุนมนุษย์” (Human capital) ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จึงควรตระหนักว่าการใช้ทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนที่สำคัญที่สุดขององค์กรในอนาคต การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมิใช่เป็นเพียง การสรรหาบุคคล การบรรจุแต่งตั้งเท่านั้น แต่ยังมีภารกิจสำคัญอีกหลายอย่างที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งต้องการการจัดการที่มีประสิทธิภาพ (เกรียงศักดิ์ เขียวขิง. 2550 : 45)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแนวคิดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ในการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องเป็นผู้รับผิดชอบประสานความร่วมมือร่วมกับผู้บริหารฝ่ายอื่น ๆ เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพียงพอและเหมาะสม 2) การสรรหาและการคัดเลือก เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถ สามารถปรับตนเองให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเริ่มตั้งแต่บุคคลเข้ามาทำงานในองค์กร และพัฒนาต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่บุคคลนั้นอยู่ในองค์กร 4) การรักษาพนักงานเพื่อให้มีความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การมีรายได้พอเพียงกับ

ความเป็นอยู่ 5) การใช้ประโยชน์ คือการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามแนวทางในการจัดแผนกำลังคน การจัดคนที่เหมาะสมให้ตรงกับงาน นอกจากนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถตรวจสอบและควบคุมได้ ตลอดจนให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพได้ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางในการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ ซึ่งรวมถึงการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย (ณรงค์วิทย์ แสนทอง. 2548 : 14)

การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หมวด 3 มาตรา 25 โดยให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลร่วมกับคณะหนึ่งในเขตจังหวัด ประกอบด้วย 1) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน 2) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจำนวนแปดคน 3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนเก้าคน โดยคัดเลือกจากประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคน คัดเลือกจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคน คัดเลือกจากผู้แทนพนักงานส่วนตำบลจำนวนสามคน 4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเก้าคน คัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ และตามมาตรา 26 กำหนดให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน และคณะกรรมการทั้งสองคณะมีหน้าที่ 1) กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่จำเป็นสำหรับพนักงานส่วนตำบล 2) กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและการจ่ายเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น 3) กำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การเลื่อนระดับ การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ 4) กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล 5) กำกับ ดูแล ตรวจสอบแนะนำชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่พนักงานส่วนตำบล ซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จะเห็นได้ว่าอำนาจในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ภายใต้การควบคุมจากคณะกรรมการทั้งสองคณะ ทำให้ไม่มีอิสระในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเต็มที่ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล (กรมการปกครอง. 2539 : 45)

นอกจากนั้นประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ  
 วุฒิภาวะและคุณวุฒิของผู้บริหารตลอดจนขนาดขององค์กร เนื่องจากความรู้ความสามารถ  
 ของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารประกอบกับขนาดขององค์กรย่อมมีต่อ  
 ประสิทธิภาพ และขนาดบ่งบอกถึงทรัพยากร องค์กรขนาดใหญ่ย่อมมีทรัพยากรที่พร้อม  
 กว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นองค์กรขนาดเล็ก ที่มีอำนาจในการบริหารงบประมาณ  
 และมีการบริหารงานบุคคลภายในองค์กรของตนเอง หากมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มี  
 ประสิทธิภาพ จะทำให้เกิดความคุ้มค่า ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานขององค์กรบริหารส่วน  
 ตำบลมีการพัฒนาก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ในกระบวนการจัดการ  
 ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนที่สำคัญ ซึ่ง  
 จะส่งผลให้การบริหารจัดการองค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมี  
 ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรบริหารส่วนตำบล ประกอบไปด้วยฝ่ายบริหาร ฝ่ายสมาชิกสภา  
 องค์กรบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ซึ่งแต่ละส่วนมีหน้าที่ต่างกันแต่ต้อง  
 ประสานการปฏิบัติให้สอดคล้องกันจึงจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ  
 องค์กรบริหารส่วนตำบล และในปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยสถาบัน  
 พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ได้จัดให้มีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร  
 ปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีหลักสูตรแยกไปตามหน้าที่ปฏิบัติที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นแนวทางใน  
 การส่งเสริมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรบริหารส่วนตำบล ให้มีประสิทธิภาพ  
 เพิ่มขึ้น (คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล. 2555 : เว็บไซต์)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้มี  
 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล โดยแบ่งขนาดการบริหารงานออกเป็น 3 ขนาด คือ  
 ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โครงสร้างการบริหารงานจะมีความแตกต่างกันที่  
 ปริมาณงาน ด้วยเหตุผลของการเปลี่ยนแปลงทางกฎหมายและความต้องการขององค์กร  
 ปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเจตนาจะให้รูปแบบการบริหารงานอิสระเป็นไปตามหลักการ  
 ปกครองตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องเป็นไปตาม  
 ความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงาน  
 ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีจำนวนแตกต่างกันหรือไม่เท่ากันสืบเนื่องมาจากการจัด  
 ขนาดที่แตกต่างกัน กระบวนการจัดการ เช่น การสรรหาทรัพยากรมนุษย์จากภายในหรือ  
 ภายนอก การดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ จะมีความแตกต่างกันไปด้วย (ยงยุทธ เกษสาคร.  
 2549 : 34)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดองค์กรบริหารส่วนตำบลกับระดับการศึกษาของผู้บริหารที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม เพื่อให้ทราบถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลว่าอยู่ในระดับใด ปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดองค์กรกับระดับการศึกษาของผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้และทำให้การปกครองท้องถิ่นพัฒนาไปได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดองค์กรกับระดับการศึกษาของผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

### สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดองค์กรกับระดับการศึกษาของผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง
2. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดองค์กรและระดับการศึกษาของผู้บริหารที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

### 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และ ฝายสภา จำนวน 863 คน ตามรายละเอียด ดังนี้ (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอบรบือ. 2555 : 21-25)

2.1.1 คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 75 คน

2.1.2 พนักงานส่วนตำบล จำนวน 338 คน

2.1.3 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 450 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และ ฝายสภา จำนวน 375 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota sampling) ตามสัดส่วนที่พอ ๆ กัน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sample) แล้วเลือกตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ตามรายละเอียด ดังนี้

#### 2.2.1 คณะผู้บริหาร ประกอบด้วย

1) นายกององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน

2) รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 คน

3) เลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน

4) ที่ปรึกษานายกององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน

#### 2.2.2 พนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

1) ปลัดและหัวหน้าส่วน จำนวน 5 คน

2) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 5 คน

3) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 5 คน

#### 2.2.3 ฝายสภา ประกอบด้วย

1) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5 คน

รวมกลุ่มตัวอย่าง องค์การบริหารส่วนตำบลละ 25 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง  
ทั้งสิ้น 375 คน

### 3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดองค์กรกับระดับการศึกษาของผู้บริหาร  
องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตอำเภอศรีบรี อังค์มหาสารคาม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดกระบวนการ  
จัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยสังเคราะห์แนวคิดของ สุกัญญา เอ็มเอ็มธรรม (2549 : 39 ; Clark.  
1992 : 43-50 ; Cherrington. 1998 : 617 : 623 ; and Joiner. 1998 : 151) ในประเด็นต่อไปนี้

- 3.1 ด้านการวางแผนกำลังคน
- 3.2 ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล
- 3.3 ด้านการบำรุงรักษาบุคคล
- 3.4 ด้านการพัฒนาบุคคล
- 3.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### 4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ  
แบบสอบถาม ได้แก่

- 4.1.1. ขนาดองค์กรบริหารส่วนตำบล
- 4.1.2. ระดับการศึกษาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) คือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีบรี อังค์มหาสารคาม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบ  
แนวคิดกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยสังเคราะห์แนวคิดของ สุกัญญา เอ็มเอ็ม  
ธรรม (2549 : 39 ; Clark. 1992 : 43-50 ; Cherrington. 1998 : 617 : 623 ; and Joiner. 1998 :  
151) จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

- 4.2.1 ด้านการวางแผนกำลังคน
- 4.2.2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล
- 4.2.3 ด้านการบำรุงรักษาบุคคล
- 4.2.4 ด้านการพัฒนาบุคคล

#### 4.2.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. ระยะเวลาในการวิจัย ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ – เมษายน พ.ศ. 2556

#### ข้อตกลงเบื้องต้น

การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้กำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้ 1) องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 1 กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ 2) องค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 2 และ 3 กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง และ 3) องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 4 และ 5 กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก และใช้เกณฑ์ในการกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลจากรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง รายได้จริง ทั้งนี้ ไม่รวมเงินอุดหนุนทุกประเภท เงินกู้ และเงินสะสม ให้กำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ มีรายได้ 20 ล้านบาทขึ้นไป องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีรายได้ระหว่าง 6 -20 ล้านบาทขึ้นไป และองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก มีรายได้ไม่เกิน 6 ล้านบาท

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดให้จำนวนหมู่บ้านที่องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งรับผิดชอบในการบริการสาธารณะเป็นเกณฑ์ในการกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งหากมีหมู่บ้านที่รับผิดชอบมากแสดงว่ามีภาระที่ต้องรับผิดชอบดูแลมาก ตรงกันข้ามหากจำนวนหมู่บ้านในพื้นที่น้อยแสดงว่าภาระรับผิดชอบน้อย ซึ่งจำนวนหมู่บ้านที่มีอยู่ขึ้นอยู่กับจำนวนประชากรหรือจำนวนพลเมือง ดังนั้นผู้วิจัยจึงแบ่งขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก หมายถึง จำนวนหมู่บ้านในสังกัดที่องค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบ ไม่เกินจำนวน 15 หมู่บ้าน
2. องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ หมายถึง จำนวนหมู่บ้านในสังกัดที่องค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบ ตั้งแต่ 15 หมู่บ้านขึ้นไป

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**ปฏิสัมพันธ์** หมายถึง การกระทำซึ่งกันและกันระหว่างสองอย่าง หรือสองสิ่ง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล กับ ระดับการศึกษาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

**ระดับการศึกษาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล** หมายถึง ระดับการศึกษาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในตำแหน่งรับผิดชอบเป็นผู้บริหารหน่วยงานขึ้นไปในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม มีทั้งหมด 2 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป

**ขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล** หมายถึง รูปแบบการปกครองที่กำหนดให้จำนวนหมู่บ้านที่องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งรับผิดชอบในการบริการสาธารณะเป็นเกณฑ์ในการกำหนด ซึ่งหากมีหมู่บ้านที่รับผิดชอบมากแสดงว่ามีภาระที่ต้องรับผิดชอบดูแลมากตรงกันข้ามหากจำนวนหมู่บ้านในพื้นที่น้อยแสดงว่าภาระรับผิดชอบน้อย ซึ่งจำนวนหมู่บ้านที่มีอยู่ขึ้นอยู่กับจำนวนประชากรหรือจำนวนพลเมือง ดังนั้นผู้วิจัยจึงแบ่งขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1. **องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก** หมายถึง จำนวนหมู่บ้านในสังกัดที่องค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบ ไม่เกินจำนวน 15 หมู่บ้าน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบรบือ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนจัว องค์การบริหารส่วนตำบลวังไชย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม องค์การบริหารส่วนตำบลโนนราษี องค์การบริหารส่วนตำบลบัวมาศ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโก

2. **องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่** หมายถึง จำนวนหมู่บ้านในสังกัดที่องค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบ ตั้งแต่ 15 หมู่บ้านขึ้นไป ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด และองค์การบริหารส่วนตำบลยาง

**การจัดการทรัพยากรมนุษย์** หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยขั้นตอนในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนกำลังคน



การสรรหาและการคัดเลือกบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. การวางแผนกำลังคน หมายถึง การกำหนดความต้องการการใช้บุคคล การกำหนดความรู้ ความสามารถ การกำหนดคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของบุคคล และจำนวนบุคคล
2. การสรรหาและการคัดเลือกบุคคล หมายถึง การใช้มาตรการหรือวิธีการต่าง ๆ ที่จะให้ได้มาซึ่งบุคคล เช่น การคัดเลือกบุคคลจากใบสมัครการสอบข้อเขียนและการสอบสัมภาษณ์ เป็นต้น เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ
3. การบำรุงรักษาบุคคล หมายถึง การทำให้บุคคลเกิดขวัญกำลังใจมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน และดำเนินการให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ มีการตอบแทนที่เหมาะสม มีความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน และได้รับการยอมรับในสภาพทางสังคมในหน่วยงานนั้น ๆ
4. การพัฒนาบุคคล หมายถึง การหาวิธีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีวิธีทำงานที่ดีขึ้นทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การตรวจสอบและพิจารณาถึงผลงานที่บุคคลได้ทำไปแล้วว่า มีข้อดีข้อด้อยตรงไหนบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยแค่ไหน เพียงไรเพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น และเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบตอบสนองของผู้ปฏิบัติตามความเหมาะสมและยุติธรรมด้วย

**ทรัพยากรมนุษย์** หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปรือ จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปรือ จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 15 แห่ง

**องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปรือ** หมายถึง รูปแบบการปกครองอีกรูปแบบหนึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2542 ที่ได้กำหนดให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 69 และมาตรา 70 และตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546

ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง องค์กรบริหารส่วนตำบลจำนวน 15 แห่ง ในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย องค์กรบริหารส่วนตำบลบรบือ องค์กรบริหารส่วนตำบลบ่อใหญ่ องค์กรบริหารส่วนตำบลวังไซย องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองม่วง องค์กรบริหารส่วนตำบลคำพิ องค์กรบริหารส่วนตำบลโนนราสี องค์กรบริหารส่วนตำบลโนนแดง องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองจิก องค์กรบริหารส่วนตำบลบัวมาศ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด องค์กรบริหารส่วนตำบลวังใหม่ องค์กรบริหารส่วนตำบลยาง องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองสิม องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองโก และองค์กรบริหารส่วนตำบลดอนจัว

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ข้อมูลการวิจัยจะเป็นแนวทางการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง ใช้ผลการวิจัยเพื่อปรับปรุงงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ดีขึ้น