

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้ให้ความสำคัญแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่า รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ท้องถิ่นใดมีความพร้อมจะปกครองตนเองได้ย่อมมีสิทธิได้รับการจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายบัญญัติ นอกจากนี้ยังมีบทบัญญัติหลายมาตราที่มีความเกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ ทั้งผู้บริหาร ข้าราชการเจ้าหน้าที่ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะต้องทำการศึกษาและทำความเข้าใจในสาระสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานท้องถิ่นให้เกิดมรรคผลในทางปฏิบัติให้ได้และมีประสิทธิภาพ เกิดความถูกต้องชอบธรรม และไม่ขัดหลักรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ และบรรลุผลสำเร็จ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติที่รัฐมุ่งประสงค์ไว้ นอกจากนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่ในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวม (กรมการปกครอง, 2537 : 30)

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้มีการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่นมากขึ้น ทั้งนี้ ให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการตัดสินใจกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงาน การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงิน และการคลังได้ด้วยตนเอง เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล อย่างไรก็ตามปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้เสมอในทางปฏิบัติ เช่น ราชการส่วนกลางไม่ให้ความร่วมมือ ความเข้าใจและการตีความของหน่วยงานที่แตกต่างกันความไม่พร้อม ซึ่งก็เกิดขึ้นได้ทั้งส่วนราชการกลาง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความไม่พร้อมของบุคลากรที่จะถูกถ่ายโอน การขาดอิสรภาพ

เนื่องจากมาตรการกำกับดูแล ควบคุม โดยราชการส่วนกลางมากเกินไป (ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์, 2549 : 6-7)

การบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) ในยุคใหม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก เนื่องจากการปรับปรุงโครงสร้างระบบราชการของรัฐบาล มีการปรับขนาดโครงสร้างให้เล็กลง ปรับอัตรากำลังคนให้มีจำนวนพอเหมาะกับโครงสร้างองค์กรใหม่ ทำให้มีจำนวนปริมาณงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ เพื่อให้ผลผลิตที่สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และกฎหมาย บทบาทและกิจกรรมการบริหารงานบุคคลจึงเปลี่ยนแปลงไป จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาคุณภาพบุคลากรและประยุกต์ใช้แนวความคิดและทฤษฎีการปฏิบัติ ให้เกิดประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องสำคัญที่สุด ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน และทำความเข้าใจในการบริหารงานบุคคลเพื่ออธิบายบทบาทกิจกรรมหรือหน้าที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไป (พระปลัดเสนาห์ ธรรมวโร และคณะ, 2545 : 2)

ภารกิจของผู้บริหารทุกคน รวมถึงผู้อำนวยการด้านบุคลากร โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร (ชงชัย สันติวงษ์, 2536 : 1)

การบริหารงานบุคคล นับเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่การบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการจัดหาบุคลากรเข้ามาร่วมกับองค์กร การจัดบุคลากรมาพัฒนา ตลอดจนการใช้ประโยชน์ทางบุคลากร เมื่อพิจารณากระบวนการดังกล่าวก็นับว่าเป็นภารกิจที่สำคัญ ที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการและมีส่วนประกอบของกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคน เช่น การวิเคราะห์งานการวางแผนกำลังคน การคัดเลือก การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน และการประเมินผลงาน ฯลฯ ถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกคน (เสนาะ ดิยาวี, 2535 : 7)

ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามเป็นที่ยอมรับกันว่า เรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งยากมากที่สุด ทั้งนี้ เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานบุคคลถึงแม้ว่าจะได้รับจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ มีระบบการบริหารจัดการ การบริหารงานที่ดี และมีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ หรือมีเพียงใดแต่ทว่าถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ และประพฤติอยู่ในระเบียบวินัย อันดีแล้ว ก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลตามความมุ่งหมาย แต่ถ้าได้คนดีมีความรู้

ความสามารถเหมาะสมกับงานปัญหาอื่น ๆ แทนจะหมดไปทีเดียว ส่วนสาเหตุที่ทำให้การบริหารงานบุคคลยุ่งยากมากมายนั้นก็เพราะว่าเป็นเรื่องเกี่ยวพันกันและมีผลกระทบกระเทือนต่อสิ่งมีชีวิตซึ่งเป็นมนุษย์ผู้ถูกปัญหาที่เกิดขึ้นจึงแทบจะกล่าวได้ว่าไม่มีที่สิ้นสุด

ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้นอาจจะเห็นได้ตั้งแต่การทดสอบและการสอบคัดเลือกบุคคลในการเข้าทำงานอย่างไรจึงจะได้คนดีที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะมอบหมายให้ทำ และใช้เครื่องมือใดวัดจึงจะมีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และเชื่อถือได้ ถ้าเป็นสิ่งของวัตถุเราก็มีทางที่จะตรวจสอบได้ คัดเลือกบุคคลได้ ตามที่ต้องการ เมื่อรับคนเข้ามา แล้วหาใช้จะสามารถปฏิบัติงานได้ทันที ปัญหาเรื่องฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานจึงเกิดขึ้น และยังมีแปลก ๆ ใหม่ ๆ ทันสมัย เกิดขึ้นเรื่อย ๆ นโยบายและระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงไป งานที่ปฏิบัติหรือบริการต่าง ๆ อาจขยายตัวมากขึ้น จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมโดยสม่ำเสมอ ปัญหาที่สำคัญอื่น ๆ มักจะปรากฏอยู่เสมอ โดยเฉพาะเกี่ยวกับสวัสดิการ และความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ อาจจะแก้ไขให้บรรเทาเบาบางลงไปได้ ถ้าการบริหารงานบุคคลได้รับความสนใจ และเอาใจใส่อย่างเพียงพอ (สมาน รังสิโยภยกุล, 2533 : 3)

เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 เป็นนิติบุคคล เป็นราชการส่วนท้องถิ่น ตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของรัฐบาลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ รูปแบบการปกครองของเทศบาลยังแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนครเทศบาลตำบลได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล ประกาศกระทรวงมหาดไทยให้ระบุและเขตเทศบาลไว้ด้วย (พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. 2496 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546) : มาตรา 8 เทศบาลตำบลในเขตอำเภอ จังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วยเทศบาลตำบล จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลจังหาร เทศบาลตำบลคงสิงห์ เทศบาลตำบลดินดำ และเทศบาลตำบลผักแว่น ซึ่งได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2551 โดยประกาศกระทรวงมหาดไทย โครงสร้างของเทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล เขตละ 6 คน สมาชิกสภาเทศบาลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน เทศบาลตำบลแบ่งออกเป็น 2 เขตเลือกตั้ง และมีนายกเทศมนตรีตำบลที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน

เทศบาลตำบลในเขตอำเภอจันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ได้รับการยกฐานะเปลี่ยนแปลงจาก สุขาภิบาลเป็นเทศบาล เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2542 ตามพระราชบัญญัติการเปลี่ยนแปลงฐานะ สุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการกำหนดส่วนราชการ ของเทศบาล พ.ศ. 2535 ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็นส่วนงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการและสังคม กองการประปา ปัจจุบันจากการบริหารงานบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ใน เทศบาลตำบลในเขตอำเภอจันทหาร ยังคงเป็นบุคลากรชุดเดิมบางส่วนที่เคยทำงานอยู่ในระบบ การบริหารงานบุคคลแบบเก่าที่มีโครงสร้างไม่ชัดเจน เมื่อเทศบาลต้องใช้โครงสร้างการ บริหารงานแบบใหม่ ซึ่งในบางตำแหน่งการบรรจุแต่งตั้งไม่ตรงกับสายงาน ยังขาดกำลัง อัตรากำลังที่เหมาะสม และบุคลากรยังขาดแนวทางการพัฒนางาน อันอาจก่อให้เกิดปัญหาต่อ ตนเองและองค์กร จึงเป็นปัญหาสำคัญในการบริหารงานของเทศบาลที่จะต้องมีการแก้ไข ปัญหาเพื่อให้องค์กรสามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพนักงานเทศบาลปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งบุคลากรในเทศบาลตำบลคงสิงห์ อำเภอจันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาถึงความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารโดยนำข้อมูลที่ได้จากการ วิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลใน เขตอำเภอจันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลใน เขตอำเภอจันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสายงานบุคลากร และเทศบาลที่สังกัด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลเทศบาลในเขตอำเภอ จันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลเทศบาลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสายงานบุคลากร และเทศบาลที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ศึกษาครั้งนี้ได้แก่ เทศบาลตำบลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 4 แห่ง ประกอบด้วย

- 1.1 เทศบาลตำบลจังหาร
- 1.2 เทศบาลตำบลคงสิงห์
- 1.3 เทศบาลตำบลคินคำ
- 1.4 เทศบาลตำบลผักแว่น

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 183 คน แบ่งออกเป็น ดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| 2.1.1 พนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร | จำนวน 26 คน |
| 2.1.2 พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ | จำนวน 78 คน |
| 2.1.3 พนักงานจ้าง | จำนวน 79 คน |

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973 : 727) จำนวน 126 คน และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 99) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาล จำนวน 126 คน ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| 2.2.1 พนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร | จำนวน 16 คน |
| 2.2.2 พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ | จำนวน 54 คน |
| 2.2.3 พนักงานจ้าง | จำนวน 56 คน |

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจังหวัดร้อยเอ็ด โดยผู้วิจัยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดของ อุษณีย์ จิตตะปาโล และคณะ (2542 : 21-22) สมาน รังสีโยกฤษฎ์ (2540 : 6) ภิญ โภ สาธร (2543 : 14) และเมธี ปิรันธนานนท์ (2529 : 2) ได้แก่ การบรรจุ การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลงาน การให้ค่าตอบแทน และการชำระรักษาพนักงาน

4. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น

4.1.1 สาขาของบุคลากร

- 1) พนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร
- 2) พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ
- 3) พนักงานจ้าง

4.1.2 เทศบาลที่สังกัด จำนวน 4 แห่ง ได้แก่

- 1) เทศบาลตำบลจังหาร
- 2) เทศบาลตำบลคงสิงห์
- 3) เทศบาลตำบลคินคำ
- 4) เทศบาลตำบลผักแว่น

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขต อำเภอจังหวัดร้อยเอ็ด โดยผู้วิจัยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดของ อุษณีย์ จิตตะปาโล และคณะ (2542 : 21-22) สมาน รังสีโยกฤษฎ์ (2540 : 6) ภิญ โภ สาธร (2543 : 14) และเมธี ปิรันธนานนท์ (2529 : 2) ได้แก่

4.2.1 การบรรจุ

4.2.2 การพัฒนาบุคลากร

4.2.3 การประเมินผลงาน

4.2.4 การให้ค่าตอบแทน

4.2.5 การชำระรักษาพนักงาน

5. ระยะเวลาในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่ เดือน กันยายน พ.ศ. 2556 – ตุลาคม พ.ศ. 2556

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายของศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. **ความคิดเห็น** หมายถึง ความเชื่อ ความคิด การลงความเห็น การเล็งเห็น ความสำคัญ เกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทั้งนี้มาจากพื้นฐานความรู้ ทัศนคติประสบการณ์ และสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม ของบุคคล โดยมักจะมีอารมณ์ เป็นส่วนประกอบในงานวิจัยครั้งนี้ หมายถึงความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด
2. **การบริหารงานบุคคล** หมายถึง ข้อขัดข้องเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนนโยบาย ระเบียบและกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับระบบและตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ได้กลไกของระบบและตัวบุคคลที่เหมาะสม และวิธีการบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ และมีปริมาณเพียงพอตามกำลังงบประมาณที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจและเป้าหมายโดยไม่จำเป็น ต้องยึดถือรูปแบบการบริหารงานบุคคลของฝ่ายราชการพลเรือน ซึ่งวัด โดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรของเทศบาลประกอบด้วย

2.1 **การบรรจุ** หมายถึง เป็นการรับบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถให้ตรงกับตำแหน่งที่ต้องการของหน่วยงาน เพื่อเข้าปฏิบัติงานตามหน้าที่และนโยบายของหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

2.2 **การพัฒนาบุคลากร** หมายถึง มีความรู้ความสามารถมีวิสัยทัศน์และมีขวัญ กำลังใจดี นับเป็นปัจจัยหรือเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษา เพราะการพัฒนาบุคลากรหมายถึงกระบวนการเพิ่มคุณภาพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติ ให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ดี มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความสุขในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังนำความรู้เหล่านั้นมาพัฒนาตนเองได้

2.3 **การประเมินผลงาน** หมายถึง ระบบการประเมินผลของบุคคล อันเกี่ยวเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ อย่างปราศจากอคติใดๆ

ทั้งนี้เพื่อดำเนินการตัดสินใจ วิจัยวิจัย ปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนานุเคราะห์ให้มีคุณภาพมากขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ และเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรเห็นช่องทางความก้าวหน้าของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้องค์การมีการเจริญเติบโต

2.4 การให้ค่าตอบแทน หมายถึง เป็นค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน ถือเป็นเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือนและถือเป็นรายได้ประจำ โดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงการทำงานที่เปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ การกำหนดระบบการจ่ายค่าตอบแทน การกำหนดโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทน และประโยชน์ต่าง ๆ ค่าตอบแทนที่เป็นรูปตำแหน่งที่ได้เลื่อนให้สูงขึ้น ความเหมาะสมระหว่างค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น

2.5 การธำรงรักษาพนักงาน หมายถึง เป็นกระบวนการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ด้วยการบำรุงขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจ และจัดสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรที่มีอยู่ในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจให้นานที่สุด และมีประสิทธิภาพที่สุดซึ่งการบำรุงรักษานุเคราะห์นั้นนับว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารบุคลากร

3. เทศบาล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (รวมทั้งที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2552) ในงานวิจัยนี้หมายถึง เทศบาลตำบล 4 แห่ง ในเขตอำเภอจันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด

4. สายงานของบุคลากร หมายถึง ลักษณะของงานที่หน่วยนั้น ๆ ต้องการ โดยมีบุคคลซึ่งได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งให้ได้รับตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาล โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือน ของเทศบาล ตามกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นต้น พนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ และพนักงานจ้าง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และองค์กรอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล