

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการกระจายอำนาจและอุดมการณ์ประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรมการปกครองตนเองในระดับหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง มีการเลือกตั้ง มีองค์กร หรือสถาบันที่จำเป็นในการปกครองตนเอง และที่สำคัญคือ ประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างกว้างขวางเป็นการปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครอง และดำเนินกิจการบางอย่าง โดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตนการบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วน ทั้งนี้จะปราศจากการควบคุมของรัฐ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นที่รัฐทำให้เกิดขึ้น หรือการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระ เพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่นมีอำนาจอิสระ พร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้ โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลาง หรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด (โกวิท พวงงาม, 2543 น. 21)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลักการ คือ เป็นการปกครองของชุมชนหนึ่ง มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม หน่วยปกครองต้องมีสิทธิตามกฎหมาย หน่วยปกครองมีสิทธิที่จะตรากฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ได้เอง มีสิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและปกครองตนเอง และประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างใดก็ตาม ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายรูปแบบที่ขึ้นอยู่กับประชากร และรายได้ ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เมืองพัทยา กรุงเทพมหานคร เทศบาล และองค์กรบริหารส่วนตำบล ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยปกครองท้องถิ่นที่มีจำนวนมากที่สุดในประเทศไทย จึงถือว่าเป็นหน่วยงานที่ครอบคลุมพื้นที่ในระดับชุมชนมากที่สุด และมีความสำคัญที่สุดในการปลูกฝังระบอบประชาธิปไตย รวมทั้งมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมให้แก่ประชากรของประเทศ (โกวิท พวงงาม, 2543 น. 26)

เทศบาลเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีอิสระในการปกครองตนเองตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 มาตรา 7 วรรค 2 บัญญัติไว้ว่า ให้เทศบาลเป็นทบวงการเมือง มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น องค์กรปกครองท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครองการบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตน โดยเฉพาะเทศบาลเป็นระบอบการปกครองท้องถิ่นที่ใช้กับชุมชนเมือง เพื่อสนองต่อความต้องการของคนในท้องถิ่น และถือได้ว่าเป็นสถาบันที่ส่งเสริมการปกครองที่ให้การศึกษาด้านการเมืองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนอย่างแท้จริงสามารถแบ่งเบาภาระของรัฐบาลไปปฏิบัติจัดทำให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่น สามารถจัดทำบริการสาธารณะสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ (ประหยัด หงส์ทองคำ, 2556, น. 261 - 267)

“ทรัพยากรมนุษย์” ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ หรือเอกชน หากองค์กรใดมีทรัพยากรที่มีความรู้ ความสามารถ องค์กรนั้น ย่อมมีโอกาสที่จะบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นรากฐานที่สำคัญที่จะทำให้เกิดการรู้จักตนเอง การมีคุณธรรม การมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งจำเป็นจะต้องมีการสร้างหลักเกณฑ์การพัฒนามนุษย์ มีเป้าหมายที่จะทำให้มนุษย์สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพทำให้ท้องถิ่น หรือประเทศชาติ มีทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้งานได้อย่างไม่จำกัด และเหมาะสม ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาประเทศจากด้านการเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น มีการแข่งขันมากขึ้นจำเป็นจะต้องมีการผลิตสินค้าของที่มีคุณภาพแปลกใหม่ ถูกตาต้องใจให้ต่างจากคู่แข่ง จึงจำเป็นจะต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและเก่งเข้ามาทำงาน ซึ่งบทบาทสำคัญที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีการพัฒนาได้นั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องให้การสนับสนุนทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข โครงสร้างพื้นฐาน ด้านพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ ด้านสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมด้านอาชีพที่จะส่งเสริมให้ประชาชนได้รับทั้งภาคบริการอย่างเท่าเทียมกันเกิดประโยชน์สูงสุด และคุ้มค่างบประมาณที่เสียไป ดังนั้นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าการลงทุนที่คุ้มค่า และยั่งยืนเพราะความสำเร็จของการทำงานนั้น จะขึ้นอยู่กับศักยภาพของมนุษย์ หากท้องถิ่นหรือประเทศชาติใดไม่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณลักษณะ จริยธรรม ย่อมทำให้ท้องถิ่น หรือประเทศชาตินั้นขาดการพัฒนาของงานไม่มีการขับเคลื่อนหรือการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถที่จะทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งท้องถิ่นหรือประเทศทุกประเทศ จึงปรารถนาที่อยากจะได้ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นคนดี และเก่งอยู่ตลอดเวลา (กิตติพล รชตะวณิชย์, 2554, น. 12) การบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) ในยุคใหม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก เนื่องจากการปรับปรุงโครงสร้างระบบราชการของรัฐบาล

มีการปรับขนาดโครงสร้างให้เล็กลง ปรับอัตรากำลังคนให้มีจำนวนพอเหมาะกับโครงสร้างองค์กรใหม่ ทำให้มีจำนวนปริมาณงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ เพื่อให้ผลผลิตที่สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และกฎหมาย บทบาท และกิจกรรม การบริหารงานบุคคลจึงเปลี่ยนแปลงไป จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาคุณภาพบุคลากรและ ประยุกต์ใช้แนวความคิดและทฤษฎีการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่สุด ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน และ ทำความเข้าใจในการบริหารงานบุคคลเพื่ออธิบายบทบาท กิจกรรม หรือหน้าที่การบริหารทรัพยากร มนุษย์ต่อไป ภารกิจของผู้บริหารทุกคนรวมถึงผู้อำนวยการด้านบุคลากร โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติ กิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ สูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร (ชงชัย สันติวงษ์, 2536, น. 1)

จะเห็นว่า การบริหารงานบุคคลจึงเป็นงานที่ผู้บริหารในองค์กรทุกคนต้องให้ความสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารและบุคลากร ทั้งนี้ เพราะงานด้านบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อฝึกอบรมพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคล ซึ่งเป็นสมาชิก ในองค์กรเหล่านี้ มีความรู้ความสามารถเพิ่มพูนมากขึ้น และทำงานในฝ่ายของตนเอง รวมทั้งประสานงาน ระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุดา วรรณภิรมย์, 2547, น. 7) ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามเป็นที่ยอมรับกันว่า เรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นเรื่องสำคัญ และยุ่งยากมากที่สุดทั้งนี้ เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงาน บุคคลถึงแม้ว่าจะได้รับจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ มีระบบการบริหารจัดการการบริหารงานที่ดี และมีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ พร้อมเพียงใด แต่ทว่าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ความสามารถ ความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ที่ตน ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ และประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดี แล้วก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลตามความมุ่งหมาย แต่ถ้าได้คนดีที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานปัญหาอื่น ๆ แทนจะหมดไปทีเดียวส่วนสาเหตุที่ทำให้การบริหารงานบุคคลยุ่งยากนั้น ก็เพราะว่าเป็นเรื่องเกี่ยวพันกัน และมีผลกระทบกระเทือนต่อสิ่งมีชีวิต ซึ่งเป็นมนุษย์ปุถุชนปัญหา ที่เกิดขึ้น จึงแทบจะกล่าวได้ว่าไม่มีที่สิ้นสุดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น อาจได้เห็นได้ตั้งแต่การทดสอบ และการสอบคัดเลือกบุคคลในการเข้าทำงานอย่างไร จึงจะได้คนดีที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน ที่จะมอบหมายให้ทำ และใช้เครื่องมือใดวัดจึงจะมีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และเชื่อถือได้ถ้าเป็นสิ่งของ วัตถุเราก็มีทางที่จะตรวจสอบได้ คัดเลือกบุคคลได้ตามที่ต้องการ เมื่อรับคนเข้ามาแล้วหาให้จะสามารถ ปฏิบัติงานได้ทันที ปัญหาเรื่องฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานจึงเกิดขึ้น และยังมีแปลก ๆ ใหม่ ๆ ทนสมัย เกิดขึ้นเรื่อย ๆ นโยบาย และระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงไป งานที่ปฏิบัติ หรือบริการต่าง ๆ อาจขยายตัวมากขึ้น จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมโดยสม่ำเสมอปัญหา

ที่สำคัญอื่น ๆ มักจะปรากฏอยู่เสมอ โดยเฉพาะเกี่ยวกับสวัสดิการและความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ อาจแก้ไขให้บรรเทาเบาบางลงไปได้ถ้าการบริหารงานบุคคลได้รับความสนใจ และเอาใจใส่อย่างเพียงพอ (สมาน รังสิโยภยกุล, 2533, น. 3)

จากการข้อมูลเบื้องต้น ท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคามเกี่ยวกับปัญหาเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ พบว่า ยังมีเรื่องร้องเรียน ประกอบไปด้วย เรื่องการวางแผนอัตรากำลังที่ยังขาดการวิเคราะห์แผนทั้งหมดขององค์กร หรือบางครั้งเมื่อมีบุคลากรโอน (ย้าย) ไปดำรงตำแหน่งที่อื่น การบรรจุแต่งตั้งทดแทนอัตรากำลังที่ว่างทำได้ช้า การบันทึกข้อมูลบุคลากรไม่เป็นปัจจุบัน การได้มาซึ่งบุคลากรไม่ตรงกับความรู้ความสามารถบุคลากรไม่ค่อยได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาเพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ตลอดจนเรื่องของการขาดความซื่อสัตย์ และขาดจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของบุคลากร (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม, 2560, น. 6) ดังนั้น ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นพนักงานเทศบาลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ผู้วิจัย ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม เพื่อหาข้อเสนอเทศในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้เกิดประสิทธิภาพ ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และเทศบาลที่สังกัด

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และเทศบาลที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 พื้นที่

เทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม

1.4.2 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ทั้งหมด 18 แห่ง ยกเว้นข้าราชการฝ่ายการเมืองและพนักงานจ้าง จำนวน 577 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม, 2561)

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ยกเว้นข้าราชการฝ่ายการเมือง และพนักงานจ้าง จำนวน 237 คน โดยการใช้สูตรหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ (Yamane, 1973, p. 727)

1.4.3 ด้านตัวแปร

1.4.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็น

- 1) เพศ
- 2) ระดับการศึกษา
- 3) ตำแหน่ง
- 4) ประสบการณ์ในการทำงาน
- 5) เทศบาลที่สังกัด

1.4.3.2 ตัวแปรตาม การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัย ปรับปรุงจากหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. 2545 ที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดมหาสารคาม

- 1) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 2) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร
- 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 4) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

1.4.4 ระยะเวลา

ระยะเวลาในการวิจัย ตั้งแต่เดือนมิถุนายน - สิงหาคม 2561

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

“บุคลากร” หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุ และแต่งตั้ง ให้ได้รับตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ ในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้รับเงินเดือนจากหมวดเงินเดือน และค่าตอบแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ สายงานผู้บริหาร (ปลัดเทศบาล / รองปลัดเทศบาล / ผู้อำนวยการสำนัก / หัวหน้าฝ่ายฯลฯ) สายงานผู้ปฏิบัติ ลูกจ้างประจำ

“การบริหารงานบุคคล” หมายถึง ศิลปะในการสรรหา และการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ในองค์การ การมอบหมายงาน การพัฒนาบุคคล การจ่ายค่าตอบแทน การชำระรักษา การวางแผน และการเลื่อนตำแหน่งโดยการดำเนินการต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพของผลผลิต หรือการบริการ ขององค์การในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งบุคคล และองค์การ และสังคมโดยรวม

1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการเริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การจัดทำแผนสรรหา การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดคุณสมบัติตามมาตรฐาน การสรรหาบุคคล เพื่อบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาล และการคัดเลือกพนักงานเทศบาล เพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

2 การบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง การทำให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ และมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การมอบงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมนันทนาการ สร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีการพัฒนาด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้ มีความมั่นคง ในการทำงานให้ได้รับสิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการอย่างเพียงพอ

3 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง เทศบาลต้องมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และอำนาจหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบบประชาธิปไตย และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี

4 การให้บุคลากรพ้นจากงาน หมายถึง พนักงานเทศบาล หรือบุคลากรของเทศบาลจะพ้นจากราชการเมื่อเกิดกรณี ดังต่อไปนี้ ได้แก่ การโอน การย้าย การยุบเลิกตำแหน่ง การตาย หรือทุพพลภาพ พ้นจากราชการว่าด้วยบำเหน็จพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับอนุญาตให้ลาออก ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไปของพนักงานเทศบาล ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก โดยกระทำแบบโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม สร้างความเข้าใจอันดีแก่พนักงาน และต้องให้คำแนะนำช่วยเหลือ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่จัดให้แก่พนักงาน เมื่อพ้นจากราชการไปแล้ว อีกทั้งต้องมีการติดตามดูแลอย่างต่อเนื่องด้วย

“การปกครองท้องถิ่น” หมายถึง รูปแบบการปกครององค์กรรูปแบบหนึ่ง ที่มีพื้นที่อาณาเขต และประชากรเป็นของตนเอง โดยมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองเป็นองค์กรที่มีอำนาจในการ กำหนดนโยบายงบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในระดับท้องถิ่น โดยผ่านตัวแทนที่มาจากการเลือกตั้ง

“เทศบาล” หมายถึง หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญ มีสถานะเป็นนิติบุคคล โดยรัฐบาลใช้เทศบาลเป็นเครื่องมือสำคัญในการปกครองประเทศโดย มีหน้าที่ บริการสาธารณะประโยชน์ และบำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชากรในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ

ข้อเสนอเทศจากการวิจัย สามารถนำเสนอเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด