# บทที่ 1

# บทนำ

## ภูมิหลัง

การปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยของประเทศไทย เพราะประเทศไทยมีพื้นที่กว้าง รัฐบาลเข้าไปดูแลได้ทั่วถึงได้ยาก จึงต้องมีการบริหารราชการที่จะต้องกระจายอำนาจ เพื่อให้ท้องถิ่นได้สามารถช่วยเหลือตนเอง คือ ให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง เพราะผู้ที่อยู่ในท้องถิ่นและผู้นำท้องถิ่นย่อมเข้าใจถึงปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นดี การปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนั้น การปกครองท้องถิ่นยังเป็นการฝึกให้ประชาชนในท้องถิ่นได้รู้จักแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง รู้แนวทางในการที่จะพัฒนารวมถึงการนำทรัพยากรมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการพัฒนานั้นจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อท้องถิ่นของตนเอง นอกจากนั้นยังเป็นการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีสิทธิ มีเสียง และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะส่งผลให้เกิดความต้องการในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น (ลิขิต ธีรเวคิน. 2548 : 106)

จึงอาจจะกล่าวได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรูปแบบการปกครองที่มีการกระจายอำนาจให้กับหน่วยปกครองพื้นฐานของประเทศอย่างแท้จริง อันเป็นการสนองนโยบายการกระจายอำนาจ สู่ท้องถิ่นของรัฐบาล ที่จะให้อำนาจการบริหารแก่หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นท้องถิ่นสามารถบริหารพัฒนางานแก้ไขปัญหาพัฒนาท้องถิ่นด้วยตนเองตามอำนาจหน้าที่ และมีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องถิ่นตามขอบข่ายกฎหมายกำหนด (กรมการปกครอง. 2546 : 14-15)

การปกครองท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามนัยมาตรา 40 และมาตรา 95 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 จนกระทั่งเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.2539 มีจำนวนทั้งสิ้น 2,760 แห่ง และข้อมูล ณ วันที่ 10 กรกฎาคม 2555 จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสิ้น 5,667 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2555 : 12)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การเพิ่มขึ้นของจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนแต่ละท้องถิ่นที่มีลักษณะแตกต่างกัน นอกจากความต้องการที่เพิ่มมากขึ้นตามปกติแล้วยังมีการเรียกร้องและการแสดงความจำนงในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเดินขบวน การแสดงการคัดค้านหรือสนับสนุน การประท้วง เป็นต้น ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าว หากมองในส่วนของกระบวนการบริหารของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลแล้ว ต้องถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกัน จากเหตุการณ์ข้างต้นทำให้เกิดกฎเกณฑ์ด้านการบริหารงานขึ้นเป็นจำนวนมาก และมีผู้คิดแนวทางด้านการบริหารขึ้นหลายแนวทางซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามยุคสมัย แนวทางการบริหารบางอย่างไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้หรือปฏิบัติได้ยาก หรือไม่เหมาะสมกับกาลเวลา ซึ่งไม่มีผู้นิยมใช้และไม่แพร่หลาย ส่วนแนวทางหรือวิธีการบริหารที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้ก็มีการยอมรับและนำไปปฏิบัติจนแพร่หลาย รวมทั้งมีการปรับปรุงและพัฒนาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น (ละมุล บุตรา. 2552 : 2)

ในส่วนของการบริหารงานนั้น ประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคล เป็นที่ยอมรับกันว่ามีความสำคัญมากในการที่จะช่วยให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ รวมถึงทำให้เกิดการประหยัด และเกิดประสิทธิภาพรวมถึงประสิทธิผลของงาน เพราะบุคคลนั้นจะดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์ ขยัน และตั้งใจทำงานด้วยความ อุดสาหะวิริยะ ทำให้ผลของงานมากขึ้นและสูงขึ้น ในขณะเดียวกันในองค์กรใดก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือองค์กรของเอกชน ถ้าการบริหารงานบุคคลขาดประสิทธิผล คุณภาพของงานจะลดต่ำลง ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานจะหมดไป ประสิทธิภาพของงานต่ำลงในที่สุด (แวน เดอร์ซอล. 2522 : 80)

ดังนั้น การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ ดังปณิธานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นว่า “จะพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความเป็นอิสระเป็นธรรมเป็นกลางทางการเมืองเสริมสร้างความมีคุณธรรมและจริยธรรมในตัวบุคคลรวมทั้งพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพและได้มาตรฐานทัดเทียมกับการบริหารงานบุคคลอาชีพอื่น ๆ ในสังคม” (กรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น. 2551 : 24)

นอกจากนั้น พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542 ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 116

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 40 ก. ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2542 ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ประกอบด้วย ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 2 คน ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนตำแหน่งละ 1 คน โดยมีอำนาจหน้าที่ทางด้านนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหารประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน มีอำนาจหน้าที่ทางด้านการบริหาร และฝ่ายข้าราชการประจำ คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการในตำแหน่งโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาล เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่ดูแลรักษาประโยชน์สาธารณะหรือเป็นฝ่ายปฏิบัติงาน ที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญที่จะนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานในแต่ละปีมีการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานการเงิน และด้านการบริการสาธารณะ และในปี พ.ศ. 2554 ผลประเมิน ด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับสูง ปี พ.ศ. 2555 อยู่ในระดับปานกลาง และในปี พ.ศ. 2556 ได้มีการปรับปรุงด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แต่ยังไม่มีการประเมิน

ตามปรากฏการณ์ดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะวิจัยประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม เพื่อนำผลการวิจัยเสนอเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตามเพศ ประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

## สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน

## ขอบเขตการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

**1. ด้านเนื้อหา**

การวิจัย เรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ ใช้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. 2550 จำนวน 10 ด้าน ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2549 : 94-102)

1.1 การสรรหา

1.2 การบรรจุและแต่งตั้ง

1.3 การเลื่อนขั้นเงินเดือน

1.4 การเลื่อนระดับ

1.5 การโอน

1.6 การรับโอน

1.7 การย้าย

1.8 การดำเนินการทางวินัย

1.9 การให้ออกจากราชการ

1.10 การอุทธรณ์

**2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

**2.1 ประชากร** ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 205 คน ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูส่วนตำบล (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองนครพนม. 2555 : 24)

**2.2 กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 136 คน โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 267 ; อ้างถึงใน สมเกียรติ เกียรติเจริญ. 2552 : 55) ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูส่วนตำบล

**3. ด้านพื้นที่**

พื้นที่ในการวิจัย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 12 แห่ง ได้แก่ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลวังตามัว 2) องค์การบริหารส่วนตำบลกุรุคุ 3) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผึ้ง 4) องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก 5) องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย 6) องค์การบริหารส่วนตำบลนาราชควาย 7) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง 8) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ 9) องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า 10) องค์การบริหารส่วนตำบลดงขวาง 11) องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย และ12) องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ

**4. ด้านระยะเวลาในการวิจัย**

ใช้ระยะเวลาในการวิจัย วันที่ 1 – 31 เดือน กรกฎาคม พ.ศ.2556

**5. ด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย**

**5.1 ตัวแปรอิสระ(Independent variable)** ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.1.1 เพศ

5.1.2.ประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

5.1.3.องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

**5.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable)** ได้แก่ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม 10 ด้าน ได้แก่

5.2.1 การสรรหา

5.2.2 การบรรจุและแต่งตั้ง

5.2.3 การเลื่อนขั้นเงินเดือน

5.2.4 การเลื่อนระดับ

5.2.5 การโอน

5.2.6 การรับโอน

5.2.7 การย้าย

5.2.8 การดำเนินการทางวินัย

5.2.9 การให้ออกจากราชการ

5.2.10 การอุทธรณ์

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**1. องค์การบริหารส่วนตำบล** หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 12 แห่ง ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

**2. ประสิทธิผล** หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึงผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

**3. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล** หมายถึง การดำเนินการให้ได้คนและใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงานในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**3.1 การสรรหา** หมายถึง การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้ หน่วยงานได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง กำหนดวิธีการสรรหาบุคลากรตามระเบียบของราชการ ดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างโปร่งใส

**3.2 การบรรจุและแต่งตั้ง** หมายถึง การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามระเบียบราชการอย่างเคร่งครัด และมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้

**3.3 การเลื่อนขั้นเงินเดือน** หมายถึง การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้ มีการประชุมชี้แจงบุคลากรเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากรจากความรู้ ความสามารถและผลงานเป็นหลัก มีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากร และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากร

**3.4 การเลื่อนระดับ** หมายถึง การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้ มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับบุคลากร ได้พิจารณาเลื่อนระดับบุคลากรจากความรู้ ความสามารถและผลงานเป็นหลัก ได้พิจารณาเลื่อนระดับบุคลากรโดยเรียงลำดับอาวุโส มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการเลื่อนระดับบุคลากรทุกครั้ง

**3.5 การโอน** หมายถึง การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้ มีการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่จะโอนก่อนทุกครั้ง มีการแจ้งเวียนหนังสือการโอนไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการพิจารณาการโอนบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการส่งมอบงานในหน้าที่ก่อนการโอนทุกครั้ง

**3.6 การรับโอน** หมายถึง การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้ มีการประชาสัมพันธ์รับโอนบุคลากรตามตำแหน่งว่างอย่างทั่วถึง พิจารณาการรับโอนบุคลากรโดยพิจารณาจากประสบการณ์ทำงานเป็นหลัก พิจารณาจาก ความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่งในการรับโอนบุคลากร และมีการรับโอนบุคลากรอย่างโปร่งใส

**3.7 การย้าย** หมายถึง การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้ มีการสอบถามความสมัครใจของบุคลากรในการย้าย มีการแจ้งให้บุคลากรทราบก่อนล่วงหน้าทุกครั้งก่อนมีการย้าย มีการย้ายบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของส่วนราชการ และมีการย้ายบุคลากรไม่ใช่เพื่อเป็นการลงโทษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**3.8 การดำเนินการทางวินัย** การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนบุคลากรอย่างเป็นธรรม มีการดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีความประพฤติไม่เหมาะสม ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและรักษาระเบียบวินัยบุคลากร ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยแก่บุคลากรเป็นประจำ

**3.9 การให้ออกจากราชการ** หมายถึง การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้ มีกระบวนการอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนในการให้ออกจากราชการ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนให้บุคลากรออกจากราชการ มีการให้บุคลากรออกจากราชการอย่างเป็นธรรม และมีการให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่ออกจากราชการ

**3.10 การอุทธรณ์** หมายถึง การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้ มีระบบการร้องทุกข์ตามระเบียบของราชการ มีการจัดการอบรมเกี่ยวกับการอุทธรณ์ของบุคลากร ระดับความรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการอุทธรณ์ และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการอุทธรณ์ของบุคลากร

**4.** บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ถูกแต่งตั้งตามกฎหมายของท้องถิ่น โดยมีเงินเดือนประจำจากเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลในที่นี้ คือ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อค้นพบจากการวิจัยสามารถนำไปเสนอเป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนมให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น