

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันสังคมโลกอยู่ในยุคการเปลี่ยนแปลงเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้พัฒนาก้าวรุดหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งมีผลกระทบมาสู่สังคมไทยเป็นอย่างมาก จึงมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาคนในประเทศให้มีศักยภาพเพียงพอแก่การดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและร่วมมือแข่งขันได้อย่างเหมาะสมมีความสามารถในการแข่งขันในสังคมโลกได้ “คน” มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความเสื่อมขององค์กร ดังนั้นการบริหารจัดการ “คน” จึงถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อองค์กรทุกองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ คนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของการบริหารเพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กร หากไม่มีคนหรือมีคนไม่มีคุณภาพ การบริหารที่จะให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรย่อมดำเนินไปได้โดยยากยิ่ง การจะได้คนดีที่มีคุณภาพเข้าทำงานย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคลที่ดี วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลเพื่อเลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน และควบคุมดูแลให้เขาปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร อีกทั้งเชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร แผนทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์เปรียบเสมือนเข็มทิศชี้้นำการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้น การที่จะได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพจำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการและการวางแผนที่ดี เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน ไม่สร้างปัญหาให้แก่ผู้บริหารและสร้างปัญหาให้แก่องค์กร (สุนันทา เลานันทน์. 2556 : 88- 89)

องค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานคือ งานและคน งานเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จ แต่ในการที่จะดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ งานที่จะดำเนินการจำเป็นจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและการจัดระบบงาน การวางแผน การควบคุมกำกับติดตามและประเมินผล ซึ่งรวมเรียกว่าการบริหาร เพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานหรือองค์ประกอบการประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่วนประกอบนี้เรียกว่า การบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคน และผู้อำนวยการด้านบุคลากร โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร (ธงชัย สันติวงษ์. 2546 : 3)

จากการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองเพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้โดยตรง และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบมีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม จึงกำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าวมีลักษณะไตรภาคี ประกอบด้วย ผู้แทนจากรัฐราชการ ท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานและแนวทางการบริหารงานบุคคลรวมทั้งกำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบในงานธุรการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น แต่ทั้งนี้ การกำหนดค่าใช้จ่ายด้านกำลังคนขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่า ร้อยละ 40 ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลจึงเป็นงานที่ผู้บริหารในองค์กรทุกคนต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้ เพราะงานด้านบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างค่องเนื่อง เพื่อฝึกอบรมพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในองค์กรเหล่านี้มีความรู้ความสามารถเพิ่มพูนมากขึ้น และทำงานในฝ่ายของตนเอง รวมทั้งประสานงานระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถรองรับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุชาติ สบาย. 2545 : 7)

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยตรง ผู้บริหารต้องดำเนินการบริหารงานบุคคลตามขอบข่ายภารกิจการบริหารและจัดการองค์การ ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ การกระจายอำนาจดังกล่าวทำให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ เป็นไปตามหลักของการบริหารจัดการโดยใช้้องค์การเป็นฐาน จากแนวคิดดังกล่าวองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นนิติบุคคล โดยได้บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2555 : ออนไลน์) จึงทำให้ผู้บริหาร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภาระหนักในการบริหาร ดังนั้น พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล

ตามขอบข่ายภารกิจ จะประสบความสำเร็จได้ต้องใช้ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล โดยที่ผ่านมามีข้อร้องเรียน ร้องทุกข์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารบางคนสร้างอิทธิพลให้กับตนเอง คำนึงถึงประโยชน์ของบุคคลในกลุ่ม ไม่ยึดหลักคุณธรรม เช่น การพิจารณาความดีความชอบประจำปีพฤติกรรมลักษณะนี้ของผู้บริหารก่อให้เกิดความขัดแย้งกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (จันทน์ ยินดี. 2547 : 3)

นอกจากนี้ จากรายงานประจำปี 2555 ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) รายงานเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการได้พิจารณาเรื่องการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่นรวมทั้งสิ้น 133 ราย และพิจารณา เรื่อง การอุทธรณ์ร้องทุกข์ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น 171 ราย (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. 2555 : 39-40) และคดีปกครอง ตัวอย่างเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กรณีไม่เรียกผู้ที่ได้รับคัดเลือกมาบรรจุเข้ารับราชการ กรณีมีคำสั่งงดการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยไม่เป็นธรรม กรณีมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้น โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย (ชาญชัย แสวงศักดิ์. 2550 : 39-43)

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลำปาง จังหวัดกาฬสินธุ์ ในส่วนของการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นหน้าที่และภารกิจหลักที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าปัญหาด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกระบวนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร จึงทำให้ผู้บริหารมีปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งอาจจะเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาในการบริหารงานบุคคลและพฤติกรรมการบริหารงานบุคคล ที่ไม่พึงพอใจของบุคลากรในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างไรก็ตามพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับวุฒิภาวะและคุณวุฒิของผู้บริหารตลอดจนขนาดขององค์กร เนื่องจากความรู้ความสามารถของผู้บริหารย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหาร ประกอบกับขนาดขององค์กรย่อมมีต่อประสิทธิภาพ เนื่องจากขนาดบ่งบอกถึงทรัพยากร องค์กรขนาดใหญ่ย่อมมีทรัพยากรที่พร้อมกว่าองค์กรบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นองค์กรขนาดเล็กที่มีอำนาจในการบริหารงบประมาณและมีการบริหารงานบุคคลภายในองค์กรของตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. 2555 : 74)

ด้วยเหตุผลและสภาพพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลที่กล่าวมาผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลำปาง จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลในด้านการวางแผน

อัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมติฐานการวิจัย

1. พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก
2. พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ในเขตอำเภอกำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ 5 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลอง องค์การบริหารส่วนตำบลโพน องค์การบริหารส่วนตำบลคินจี่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน และองค์การบริหารส่วนตำบลเนินยาง

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 แหล่งข้อมูลเชิงปริมาณ

2.1.1 ประชากร (Population) หมายถึง บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 259 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอคำม่วง, 2556 : 3-25)

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) หมายถึง บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 157 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ของยามานะ (Yamane, 1973 : 727) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling)

2.2 แหล่งข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 18 คน ได้แก่ นายก องค์การองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5 คน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5 คน หัวหน้าส่วนกองคลัง จำนวน 1 คน หัวหน้าส่วนกองช่าง จำนวน 1 คน หัวหน้าส่วนสำนักปลัด จำนวน 1 คน และบุคลากร จำนวน 5 คน ผู้ให้สัมภาษณ์ได้จากการเลือกผู้ให้ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sample) ซึ่งจะทำได้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ และใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview)

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2555 : 12 – 20)

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

4.1 ตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประเภทตำแหน่ง ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

4.2 ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

- 4.2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 4.2.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 4.2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4.2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

5. ระยะเวลาในการวิจัย ระหว่างเดือน มกราคม 2557 – มีนาคม 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล หมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อดำเนินงานในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัยของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกำแพง จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามตำแหน่งงานที่ขาดแคลน โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์และเป้าหมายของแผนงาน การนำแผนอัตรากำลังประจำปีเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการระดับจังหวัด (ก.ท.จ./ก.อบต.) การกำหนดตำแหน่งบุคลากรที่รับผิดชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง การเสนอแผนอัตรากำลังประจำปีที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการระดับจังหวัด (ก.ท.จ./ก.อบต.) ไปต่อ ก.กลาง. (ก.ท./ก.อบต.) การจัดทำลักษณะงาน ระบุหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรทุกระดับตามแผนงาน และปฏิบัติตามแผนอัตรากำลังประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ หรือแนวปฏิบัติที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ด้วยความซื่อตรงและมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ การปฏิบัติงานมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ความกระตือรือร้นที่จะรับบุคคลเข้าปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยตระหนักในสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์การบริหารส่วนตำบล การให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับมีส่วนร่วมในการสรรหาและแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ และการชี้แจงภาระ

งานตามมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานต่อบุคลากรก่อนปฏิบัติหน้าที่

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เพื่อเพิ่มความชำนาญ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกฏกติกา และระเบียบที่กำหนด บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีจรรยาบรรณต่อตนเองต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การส่งเสริม สนับสนุนให้ได้เข้ารับการอบรม สัมมนา และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงานการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมคุ้มค่ากับผลการปฏิบัติงาน

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นมีวินัยในตนเอง และการป้องกันไม่ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นกระทำความผิดวินัย โดยการสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม การส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการการเสริมสร้างวินัย การปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ การวางตนเป็นกลางทางการเมือง การรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย

ประเภทตำแหน่ง หมายถึง ประเภทตำแหน่งของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งกำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล จำแนกเป็น ประเภททั่วไป และประเภทผู้บริหาร

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำปาง จังหวัดกาฬสินธุ์

องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำปาง จังหวัดกาฬสินธุ์ มี 5 อบต. ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลอง องค์การบริหาร

ส่วนตำบลโพธิ์ องค์การบริหารส่วนตำบลคันทิชี องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน องค์การบริหารส่วนตำบลเนินยาง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ว่าอยู่ในระดับใด ผลการวิจัยจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลที่มุ่งเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อฝึกอบรมพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในองค์การเหล่านี้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มพูนมากขึ้น และทำงานในฝ่ายของตนเอง รวมทั้งประสานงานระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่าง ๆ
2. เพื่อจะได้นำผลของการวิจัยไปใช้กำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอื่น ๆ ได้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY