

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นระบบการปกครองที่สืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจของรัฐสู่ท้องถิ่นซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หลักประการหนึ่งของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ปรากฏตามมาตรา 281 – 290 ว่ารัฐต้องกระจายอำนาจให้พึ่งตนเอง และตัดสินใจกิจการของท้องถิ่นได้เอง และด้านการปกครองท้องถิ่นโดยรัฐต้องให้ความสำคัญแก่ท้องถิ่นตามหลักการปกครอง และเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่ที่มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัด และประเทศเป็นส่วนรวมด้วย (สมชาย บำรุงทรัพย์. 2547 : 94 - 125)

การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นรากฐานการปกครองระบอบประชาธิปไตยเพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครอง สำหรับประชาชนทำให้เกิดความคุ้นเคยในสิทธิ และหน้าที่พลเมืองอันจะนำไปสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตยเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเองและเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของท้องถิ่นรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตนสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ (วีระชัย คำลั่น. 2551 : 201)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 หมวด 14 มาตรา 281 บัญญัติไว้ว่าภายใต้ มาตรา 1 รัฐจะต้องให้ความสำคัญแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ ท้องถิ่นใดมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ย่อมมีสิทธิจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติมาตรา 283 บัญญัติไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของ

ประชาชนในท้องถิ่นและย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารการจัดบริการ สาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัด และประเทศเป็นส่วนรวมด้วย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งในการ บริหารงานได้โดยอิสระและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมี ประสิทธิภาพสามารถพัฒนาระบบการคลังท้องถิ่นให้จัดบริการสาธารณะได้โดยครบถ้วนตาม อำนาจหน้าที่ที่จัดตั้ง หรือร่วมกันจัดตั้งองค์การเพื่อการจัดทำบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าเป็นประโยชน์และให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึงให้มีกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ เพื่อกำหนดการแบ่งอำนาจหน้าที่ และจัดสรรรายได้ ระหว่างราชการส่วนกลาง และราชการส่วนภูมิภาค กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นตามระดับ ความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบรวมทั้งกำหนดระบบตรวจสอบ และประเมินผลโดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องผู้แทนองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีจำนวนเท่ากันเป็นผู้ดำเนินการให้เป็นไปตาม กฎหมายกำหนด (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550, 2550 : 112 - 113)

การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก เนื่องจากมีการ ปรับปรุงโครงสร้างระบบราชการของรัฐบาล มีการปรับขนาดองค์กรให้เล็กลง ปรับอัตรา กำลังคนให้มีจำนวนพอเหมาะ กับโครงสร้างองค์กรใหม่ทำให้มีจำนวนปริมาณงานเพิ่มมา กยิ่งขึ้น การบริหารงานบุคคลนับเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่การบริหารไม่ว่าจะเป็นการจัดหา บุคลากรเข้ามาร่วมกับองค์การการพัฒนาบุคลากรตลอดจนการใช้ประโยชน์ทางบุคลากร (ธงชัย สันติวงษ์, 2542 : 1) ทำให้การบริหารงานบุคคล อาจมีปัญหาเกิดขึ้นได้เสมอเพราะ บุคลากรเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจและอารมณ์ซึ่งแตกต่างกันตามคุณลักษณะและสถานะของแต่ละ บุคคลไม่สามารถกำหนดเป็นกฎเกณฑ์ตายตัวได้การบริหารงาน จึงไม่ใช่เรื่องง่ายนักเป็นเรื่อง ของศิลปะการบริหารของแต่ละคนแต่อาจไม่ยากเกินไป หากมีความสนใจ และพยายามเข้าใจ ปัญหาเกี่ยวกับคนพร้อมทั้งนำวิธีที่มีอยู่ไปปฏิบัติอย่างถูกต้อง การบริหารบุคคลดีและมีคุณภาพ ผู้บริหารจะต้องทราบว่าปัญหาคืออะไรและจะปรับปรุงแก้ไขอย่างไรเพราะความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญถ้าหากองค์กรมีคนที่ไม่ดีมีคุณภาพขององค์กรนั้น ย่อมประสบปัญหาที่จะนำไปสู่ความล้มเหลวได้แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรมีคนที่มี คุณภาพอุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มที่ก็จะเป็นสิ่งบอกถึงความสำเร็จขององค์กรด้วยจึงถือได้ว่า

คนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งของการจัดการเพราะว่าคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กร (เกรียงศักดิ์ เจริญยิ่ง, 2543 : 15)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพุทธศักราช 2542 ได้กำหนด ความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลโดยกำหนดอำนาจในการออกคำสั่งต่าง ๆ ในด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย เลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน อุทธรณ์ร้องทุกข์ เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่น รวมทั้งการแต่งตั้ง และให้พ้นจากตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่นแม้ว่าพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพุทธศักราช 2542 จะได้กำหนดความชัดเจน บทบาท อำนาจหน้าที่ไว้ก็ตามแต่การด้อยศักยภาพในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้กระบวนการบริหารงานบุคคลไม่มีคุณภาพทั้งในด้านการวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามต้องการ ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรที่จัดตั้งบนหลักการของการกระจายอำนาจของการบริหารการปกครองให้แก่ประชาชนตามแนวทางแห่งประชาธิปไตย แต่หากบุคลากรในองค์กรไม่พร้อมและไม่เข้าใจว่าจะพัฒนา ศักยภาพของการบริหารงานบุคคลได้อย่างไรก็ย่อมไม่อาจคาดหวังว่าองค์การบริหารส่วนตำบล จะมีศักยภาพในด้านการบริหารงานบุคคลที่ดีได้

ในการบริหารใด ๆ ก็ตามเป็นที่ยอมรับกันว่าเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญ และยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้เพียงพอก็มีการจัดองค์การและการบริหารงานที่ดีมีอุปกรณ์ และวัสดุต่างๆ พร้อมมูลสักเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงาน ไม่ดีไม่มีความรู้ ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีได้แล้วก็เป็นกรยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลตามความมุ่งหมาย แต่ถ้าได้ คนดีมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานปัญหาอื่นๆ แทนจะหมดไปเลยทีเดียว ส่วนสาเหตุที่ทำให้การบริหารงานบุคคลยุ่งยากนั้น ก็เพราะว่าเป็นเรื่องเกี่ยวพันและมีผลกระทบกระเทือนต่อสิ่งมีชีวิตจิตใจ ซึ่งเป็นมนุษย์ปุถุชนปัญหาที่เกิดขึ้นจึงแทบจะกล่าวได้ว่าไม่มีที่สิ้นสุด (อรทัย จันทร์เหลือง, 2548 : 1)

ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นอาจจะเห็นได้ตั้งแต่การที่จะทดสอบ หรือคัดเลือกคนเข้าทำงาน ทำอย่างไรจึงจะได้คนที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะมอบหมายให้ทำ ควรมี เครื่องมือใดวัดเป็นเครื่องวัดจึงจะสมบูรณ์ถูกต้องเชื่อถือได้ถ้าเป็นสิ่งที่วัดดูเราก็มีทางที่จะ

ตรวจสอบคัดเลือกได้ตามที่ต้องการเมื่อรับคนเข้ามาแล้วหาให้ว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ทันที ปัญหาเรื่องฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานจึงเกิดขึ้น และยังมีความจำเป็นจะต้องมีการปฐมนิเทศหรือ การแนะนำเบื้องต้นให้แก่ผู้ทำงานใหม่ถ้าเป็นเครื่องมือเครื่องจักรอย่างอื่นเราก็อาจหล่อหลอม หรือกลึงให้เข้ากับตัวจักรอื่นได้ไม่ยากเมื่อทำงานไปแล้วเป็นแรมเดือนแรมปีก็หาให้จะหมด เรื่องการฝึกอบรมไม่เพราะเทคนิควิธีการทำงาน และเครื่องมือเครื่องใช้แปลก ๆ ใหม่ ๆ เกิดขึ้น เรื่อย ๆ นโยบายและระเบียบต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงไปงานที่ปฏิบัติ หรือบริการต่างๆ อาจขยายตัวมากขึ้นจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมโดยสม่ำเสมอ ซึ่งถ้าเป็นเครื่องมือ เครื่องจักรอาจซ่อมแซมได้โดยง่ายกว่าปัญหาที่สำคัญอื่นๆ มักจะปรากฏอยู่เสมอโดยเฉพาะ เกี่ยวกับสวัสดิการ และความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะแก้ไขให้บรรเทาเบาบางลงไปได้ถ้าการบริหารบุคคลได้รับความสนใจและเอาใจ ใส่อย่างเพียงพอ (สมาน รังสิโยกฤษฎ์. 2540 : 3)

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โกลุสมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ประกอบ ไปด้วยขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 17 แห่ง มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 678 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอ โกลุสมพิสัย.2557) ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โกลุสมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม สรุปได้ดังนี้ 1) ฝ่าย การเมืองมีอำนาจในการบริหารงานบุคคลมากเกินไปโดยเฉพาะ นายก อบต. ทำให้เกิดระบบ อุปถัมภ์ขึ้นในกระบวนการบริหารงานบุคคล ในขณะที่ข้าราชการประจำ (ปลัด อบต.) มีอำนาจ ในการบริหารงานบุคคลค่อนข้างน้อย เกิดการแย่งชิงอำนาจในการบริหารระหว่างฝ่ายการเมือง และข้าราชการประจำ ก่อให้เกิดปัญหาในการบังคับบัญชา 2) ปัญหามาตรฐานการบริหารงาน บุคคล มาตรฐาน ก.อบต. จังหวัด แต่ละแห่งไม่เหมือนกัน มีหลายมาตรฐาน ทำให้เกิดความ เหลื่อมล้ำในการบริหารงาน 3) มีคณะกรรมการหลายระดับ ทำให้มีความซ้ำซ้อนในบทบาท อำนาจหน้าที่ และทำให้เกิดความล่าช้าในการบริหารงาน 4) ขาดผู้รับผิดชอบด้านบุคลากร โดยตรง โดยเฉพาะในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก นอกจากนี้ผู้รับผิดชอบงานด้าน บุคคล ขาดความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล ทำให้การบริหารงานบุคคลไม่มีระบบที่ชัดเจน 5) ขาดจริยธรรม คุณธรรมในการบริหารงานบุคคล มีการเล่นพรรค เล่นพวก มีการเรียกรับ ผลประโยชน์ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โกลุสมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อทราบถึง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางแก้ไข

ปรับปรุงให้ระบบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีคุณภาพอันจะส่งผลให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอ โกลสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โกลสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โกลสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัญหาในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โกลสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง
2. เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โกลสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง
2. ตัวแปรตาม คือ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ใน เขตพื้นที่อำเภอ โกลสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. 2542) ได้แก่

- 2.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- 2.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร
- 2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัด มหาสารคาม จำนวน 678 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 400 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดโดยใช้สูตร Taro Yamane (1973 : 727) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

4. ขอบเขตด้านระยะ

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาในช่วงระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2558 ถึง มกราคม 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่

ปัญหาการบริหารงานบุคคล หมายถึง ปัญหาหรืออุปสรรคที่เป็นสาเหตุทำให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ไม่บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะใน 4 ด้าน ดังนี้

1. การจัดทำแผนอัตรากำลัง หมายถึง การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน

2. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร หมายถึง การมอบหมายสั่งการให้ข้าราชการมีอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง และข้าราชการผู้นั้นจะได้รับเงินเดือนตามลำดับ และมีสิทธิใช้ฐานะแห่งการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามกฎหมาย

3. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่หน่วยงานพยายามจะทำการกำหนดให้ทราบแน่ชัดได้ว่า พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

5. บุคลากร หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุ และแต่งตั้ง ให้ได้รับตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้รับเงินเดือนจากหมวดเงินเดือนและค่าตอบแทน ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอ โกลสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
2. ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอ โกลสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
3. ทราบถึงข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โกลสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
4. ผลการศึกษาครั้งนี้จะนำไปเป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการวางแผนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โกลสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อไป