**บทที่ 1**

**บทนำ**

**ภูมิหลัง**

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

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

 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 หมวด 14 มาตรา 281 บัญญัติไว้ว่าภายใต้ มาตรา 1 รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ ท้องถิ่นใดมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ย่อมมีสิทธิจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติมาตรา 283 บัญญัติไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นและย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารการจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะโดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัด และประเทศเป็นส่วนรวมด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งในการบริหารงานได้โดยอิสระและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาระบบการคลังท้องถิ่นให้จัดบริการสาธารณะได้โดยครบถ้วนตามอำนาจหน้าที่จัดตั้ง หรือร่วมกันจัดตั้งองค์การเพื่อการจัดทำบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าเป็นประโยชน์และให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึงให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ เพื่อกำหนดการแบ่งอำนาจหน้าที่ และจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลาง และราชการส่วนภูมิภาค กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองโดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบรวมทั้งกำหนดระบบตรวจสอบและประเมินผลโดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีจำนวนเท่ากันเป็นผู้ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550. 2550 : 112 - 113)

 การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก เนื่องจากมีการปรับปรุงโครงสร้างระบบราชการของรัฐบาล มีการปรับขนาดองค์กรให้เล็กลง ปรับอัตรากำลังคนให้มีจำนวนพอเหมาะกับโครงสร้างองค์กรใหม่ทำให้มีจำนวนปริมาณงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น การบริหารงานบุคคลนับเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่การบริหารไม่ว่าจะเป็นการจัดหาบุคลากรเข้ามาร่วมกับองค์การการพัฒนาบุคลากรตลอดจนการใช้ประโยชน์ทางบุคลากร (ธงชัย สันติวงษ์. 2542 : 1) ทำให้การบริหารงานบุคคล อาจมีปัญหาเกิดขึ้นได้เสมอเพราะบุคลากรเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจและอารมณ์ซึ่งแตกต่างกันตามคุณลักษณะและสถานะของแต่ละบุคคลไม่สามารถกำหนดเป็นกฎเกณฑ์ตายตัวได้การบริหารงาน จึงไม่ใช่เรื่องง่ายนักเป็นเรื่องของศิลปะการบริหารของแต่ละคนแต่อาจไม่ยากเกินไป หากมีความสนใจ และพยายามเข้าใจปัญหาเกี่ยวกับคนพร้อมทั้งนำวิธีที่มีอยู่ไปปฏิบัติอย่างถูกต้อง การบริหารบุคคลดีและมีคุณภาพผู้บริหารจะต้องทราบว่าปัญหาคืออะไรและจะปรับปรุงแก้ไขอย่างไรเพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญถ้าหากองค์กรมีคนที่ไม่มีคุณภาพองค์กรนั้นย่อมประสบปัญหาที่จะนำไปสู่ความล้มเหลวได้แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรมีคนที่มีคุณภาพอุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มที่ก็จะเป็นสิ่งบอกถึงความสำเร็จขององค์กรด้วยจึงถือได้ว่าคนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งของการจัดการเพราะว่าคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กร (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2543 : 15)

 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพุทธศักราช 2542 ได้กำหนดความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลโดยกำหนดอำนาจในการออกคำสั่งต่าง ๆ ในด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย เลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน อุทธรณ์ร้องทุกข์ เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่น รวมทั้งการแต่งตั้ง และให้พ้นจากตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่นแม้ว่าพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพุทธศักราช 2542 จะได้กำหนดความชัดเจน บทบาท อำนาจหน้าที่ไว้ก็ตามแต่การด้อยศักยภาพในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้กระบวนการบริหารงานบุคคลไม่มีคุณภาพทั้งใน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามต้องการ ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรที่จัดตั้งบนหลักการของการกระจายอำนาจของการบริหารการปกครองให้แก่ประชาชนตามแนวทางแห่งประชาธิปไตย แต่หากบุคลากรในองค์กรไม่พร้อมและไม่เข้าใจว่าจะพัฒนาศักยภาพของการบริหารงานบุคคลได้อย่างไรก็ย่อมไม่อาจคาดหวังว่าองค์การบริหารส่วนตำบล จะมีศักยภาพในด้านการบริหารงานบุคคลที่ดีได้

 ในการบริหารใด ๆ ก็ตามเป็นที่ยอมรับกันว่าเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญ และยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอมีการจัดองค์การและการบริหารงานที่ดีมีอุปกรณ์ และวัสดุต่างๆ พร้อมมูลสักเพียงใดถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดีไม่มีความรู้ ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีได้แล้วก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลตามความมุ่งหมาย แต่ถ้าได้คนดีมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานปัญหาอื่นๆ แทบจะหมดไปเลยทีเดียว ส่วนสาเหตุที่ทำให้การบริหารงานบุคคลยุ่งยากนั้น ก็เพราะว่าเป็นเรื่องเกี่ยวพันและมีผลกระทบกระเทือนต่อสิ่งมีชีวิตจิตใจ ซึ่งเป็นมนุษย์ปุถุชนปัญหาที่เกิดขึ้นจึงแทบจะกล่าวได้ว่าไม่มีที่สิ้นสุด (อรทัย จันทร์เหลือง. 2548 : 1)

 ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นอาจจะเห็นได้ตั้งแต่การที่จะทดสอบ หรือคัดเลือกคนเข้าทำงาน ทำอย่างไรจึงจะได้คนที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะมอบหมายให้ทำ ควรมีเครื่องมือใดวัดเป็นเครื่องวัดจึงจะสมบูรณ์ถูกต้องเชื่อถือได้ถ้าเป็นสิ่งของวัตถุเราก็มีทางที่จะตรวจสอบคัดเลือกได้ตามที่ต้องการเมื่อรับคนเข้ามาแล้วหาใช่ว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีปัญหาเรื่องฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานจึงเกิดขึ้น และยังมีความจำเป็นจะต้องมีการปฐมนิเทศหรือการแนะนำเบื้องต้นให้แก่ผู้ทำงานใหม่ถ้าเป็นเครื่องมือเครื่องจักรอย่างอื่นเราก็อาจหล่อหลอมหรือกลึงให้เข้ากับตัวจักรอื่นได้ไม่ยากเมื่อทำงานไปแล้วเป็นแรมเดือนแรมปีก็หาใช่จะหมดเรื่องการฝึกอบรมไม่เพราะเทคนิควิธีการทำงาน และเครื่องมือเครื่องใช้แปลก ๆ ใหม่ ๆ เกิดขึ้นเรื่อย ๆ นโยบายและระเบียบต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงไปงานที่ปฏิบัติหรือบริการต่างๆ อาจขยายตัวมากขึ้นจำต้องมีการฝึกอบรมโดยสม่ำเสมอ ซึ่งถ้าเป็นเครื่องมือเครื่องจักรอาจซ่อมแซมได้โดยง่ายกว่าปัญหาที่สำคัญอื่นๆ มักจะปรากฏอยู่เสมอโดยเฉพาะเกี่ยวกับสวัสดิการ และความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะแก้ไขให้บรรเทาเบาบางลงไปได้ถ้าการบริหารบุคคลได้รับความสนใจและเอาใจใส่อย่างเพียงพอ (สมาน รังสิโยกฤษฎ์. 2540 : 3)

 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ประกอบไปด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 17 แห่ง มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 678 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอโกสุมพิสัย.2557) ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม สรุปได้ดังนี้ 1) ฝ่ายการเมืองมีอำนาจในการบริหารงานบุคคลมากเกินไปโดยเฉพาะ นายก อบต. ทำให้เกิดระบบอุปถัมภ์ขึ้นในกระบวนการบริหารงานบุคคล ในขณะที่ข้าราชการประจำ (ปลัด อบต.) มีอำนาจในการบริหารงานบุคคลค่อนข้างน้อย เกิดการแย่งชิงอำนาจในการบริหารระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ ก่อให้เกิดปัญหาในการบังคับบัญชา 2) ปัญหามาตรฐานการบริหารงานบุคคล มาตรฐาน ก.อบต. จังหวัด แต่ละแห่งไม่เหมือนกัน มีหลายมาตรฐาน ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการบริหารงาน 3) มีคณะกรรมการหลายระดับ ทำให้มีความซ้ำซ้อนในบทบาท อำนาจหน้าที่ และทำให้เกิดความล่าช้าในการบริหารงาน 4) ขาดผู้รับผิดชอบด้านบุคลากรโดยตรง โดยเฉพาะในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก นอกจากนี้ผู้รับผิดชอบงานด้านบุคคล ขาดความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล ทำให้การบริหารงานบุคคลไม่มีระบบที่ชัดเจน 5) ขาดจริยธรรม คุณธรรมในการบริหารงานบุคคล มีการเล่นพรรค เล่นพวก มีการเรียกรับผลประโยชน์ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

 จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อทราบถึงปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางแก้ไขปรับปรุงให้ระบบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีคุณภาพอันจะส่งผลให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

 1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

 3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

**สมมติฐานการวิจัย**

 1. ปัญหาในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง

 2. เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

**ขอบเขตการวิจัย**

 **1. ขอบเขตด้านพื้นที่**

 การศึกษาครั้งนี้ศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

 **2. ขอบเขตด้านเนื้อหา**

 1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง

 2. ตัวแปรตาม คือ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ใน เขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย 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

**นิยามศัพท์เฉพา**ะ

 การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่

 **ปัญหาการบริหารงานบุคคล** หมายถึง ปัญหาหรืออุปสรรคที่เป็นสาเหตุทำให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ไม่บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะใน 4 ด้าน ดังนี้

 **1. การจัดทำแผนอัตรากำลัง** หมายถึง การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้าง ในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน

 **2. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร** หมายถึง การมอบหมายสั่งการให้ข้าราชการมีอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง และข้าราชการผู้นั้นจะได้รับเงินเดือนตามลำดับ และมีสิทธิใช้ฐานะแห่งการดำรงตำแหน่งนั้น ๆเพื่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามกฎหมาย

 **3. การพัฒนาบุคลากร** หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานความรู้ความสามารถทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

 **4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน** หมายถึง กิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่หน่วยงานพยายามจะทำการกำหนดให้ทราบแน่ชัดได้ว่า พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

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

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

 1. ทราบถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

 2. ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

 3. ทราบถึงข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

 4. ผลการศึกษาครั้งนี้จะนำไปเป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการวางแผนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อไป