

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ วันที่ 2 มีนาคม 2538 เป็นองค์กรในระดับท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน และเป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพัฒนาท้องถิ่น เริ่มตั้งแต่การคัดเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในหมู่บ้าน เข้ามาทำหน้าที่ในสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนา ร่างระเบียบข้อบังคับตามความต้องการของประชาชนและการให้บริการแก่ประชาชน (โกวิทย์ พวงงาม. 2543 : 170)

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา 66 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และในมาตรา 67 องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในเรื่องการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความสะอาดทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ กลุ่มครอบครัวและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม (โกวิทย์ พวงงาม และปรีดี โชติช่วง. 2544 : 16-17)

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองตามหลักการกระจายอำนาจ กล่าวคือเป็นการที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วน ซึ่งมีให้อำนาจในทางนิติบัญญัติและมีให้อำนาจในทางตุลาการ แต่เป็นอำนาจทางบริหารหรือจัดทำบริการสาธารณะต่างๆ เฉพาะในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับกองกำลังในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของรัฐให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น (สมคิด เลิศไพฑูรย์. 2550 : 30) ดังนั้นการบริหารงานราชการจึงจำเป็นต้องมีความรวดเร็วในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและการเปลี่ยนแปลงของโลก มุ่งผลสัมฤทธิ์ ยึดหยุ่น สร้างผู้นำท้องถิ่นให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารในอนาคตต้องลดการควบคุมจากส่วนกลาง

บริการที่มีคุณภาพ ในการบริหารงานในอนาคตต้องมีความยุติธรรม มีคุณธรรม โปร่งใส เป็นที่พึ่งพาของประชาชนได้ มีประสิทธิภาพ เป็นการมีส่วนร่วมของประชาชน และต้องปฏิบัติภายใต้กรอบของกฎหมายที่กำหนดเพื่อให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาจากประชาชน (Public Trust) (เฉลิม ศรีผดุง. 2550 : 30)

การบริหารราชการต้องมุ่งที่ประโยชน์สุขของประชาชนหรือมุ่งที่การกินดี อยู่ดี มีความปลอดภัย มีชีวิตที่สันติ ใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว จากข้อมูลปี พ.ศ. 2548 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น รวบรวม โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระบุว่าประชากรของประเทศไทยมีจำนวนทั้งสิ้น 62,418,504 คน เป็นประชากรในส่วนภูมิภาค จำนวน 56,759,101 คน หรือประมาณร้อยละ 90 ของประชากรทั้งประเทศ และในส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) มีจำนวน 5,658,953 คน หรือร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ ดังนั้นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ต้องเข้าใจปัญหาวิถีคิด และภูมิปัญญาท้องถิ่นของแต่ละ “ภูมิสังคม” องค์กรที่อยู่ใกล้ชิดประชาชน ซึ่งมีความเข้าใจปัญหา และสามารถบริหารงานแล้ว “ตรงใจ” ของประชาชน คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป จำเป็นต้องเสริมบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีบทบาทที่ “โดดเด่น” มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการองค์กร (เฉลิม ศรีผดุง. 2550 : 30)

พระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งข้าราชการส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่จะมาบรรจุและแต่งตั้งให้ครอบคลุมกับหน้าที่และภารกิจที่ได้รับถ่ายโอน จนถึงปัจจุบันการสรรหาบุคลากรมาบรรจุและแต่งตั้งตามแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ ก็ไม่สามารถดำเนินการได้ครบ ยังมีตำแหน่งอื่น ๆ อีกหลายตำแหน่งที่ยังว่างอยู่ แม้กฎหมายข้อระเบียบจะให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการสอบคัดเลือกเองได้หรือรับ โอนข้าราชการท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการอื่นได้ก็ตาม แต่การบรรจุบุคลากรตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลก็ยังไม่สามารถทำได้ตามแผนที่กำหนด (รังสรรค์ แก้วขัง. 2550 : 4)

ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เริ่มปรากฏให้เห็นชัดเจนมากยิ่งขึ้น เมื่อหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลตามกำหนดเงื่อนไขเวลาแต่ไม่สามารถดำเนินการถ่ายโอนบุคลากรที่เกี่ยวข้องมาสู้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ เนื่องจากหลักการถ่ายโอนบุคลากรจะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ และ สืบเนื่องจากปัญหาความไม่ชัดเจนเรื่องความก้าวหน้า ในชีวิตราชการ ความมั่นคงในหน้าที่ สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ที่ไม่เหมือนกับข้าราชการพลเรือนทั่ว ๆ ไป ทำให้

บุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ยินยอมถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ภารกิจตามกฎหมายก็ยังคงต้องดำเนินการต่อไป ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องประสบปัญหาในการดำเนินการตามภารกิจดังกล่าว (รังสรรค์ แก้วซัง. 2550 : 4)

จากปัญหาด้านบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจและกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็คือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เห็นถึงความสำคัญ และได้กำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในภารกิจที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ ในการให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการส่วนตำบลขึ้น และให้ความเป็นอิสระในการสรรหาบุคลากร เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหลายแห่งต้องประสบกับปัญหาในการสรรหาบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนกำหนดอัตรากำลังที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ การดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาบรรจุเป็นข้าราชการส่วนตำบลส่วนกลางไม่สามารถกำกับดูแลได้อย่างทั่วถึง ทำให้เกิดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่นขึ้นขึ้นกับองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นจำนวนมาก และการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการส่วนตำบลเป็นไปอย่างไร้ทิศทาง องค์การบริหารส่วนตำบลหลายแห่งบรรจุข้าราชการส่วนตำบลเป็นจำนวนมาก ไม่มีความเหมาะสมกับภารกิจตามหน้าที่ ทำให้เป็นภาระกับองค์การบริหารส่วนตำบลเองในการที่จะต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อมาบริหารงานประจำ ทำให้ขีดความสามารถในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่างๆ ลดลง เนื่องจากงบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับมีจำนวนจำกัด สืบเนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ยังคงต้องอาศัยรายได้หลักมาจากการจัดสรรของรัฐบาลกลาง (รังสรรค์ แก้วซัง. 2550 : 5)

นอกจากปัญหาการสรรหาข้าราชการส่วนตำบลที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจแล้ว ปัญหาการทุจริตจากกระบวนการสอบคัดเลือก ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการส่วนตำบลเข้ารับราชการ ก็เกิดปัญหามากมายเช่นเดียวกัน เช่น การเรียกรับผลประโยชน์จากผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล การเรียกรับผลประโยชน์ในการโอนย้ายของข้าราชการส่วนตำบล โดยที่ส่วนกลางไม่สามารถเข้ามาดำเนินการแก้ไขปัญหา รวมถึงการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่ขึ้นตรงต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากคัดเลือกตั้งของประชาชน ซึ่งถือว่าเป็นข้าราชการทางการเมือง โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้มีอำนาจในการบริหารบุคคล นับตั้งแต่การพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาการโอนย้าย หากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ลงนามเห็นชอบหรืออนุมัติ

กระบวนการเกี่ยวกับการบริหารบุคคลที่ไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ ด้วยประเด็นดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม เพื่อนำผลจากการศึกษาเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ต่อไป

### วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรตามสถานะตำแหน่งที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

### สมมติฐานการศึกษา

- ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานการศึกษา ดังนี้
1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง
  2. บุคลากรที่มีสถานะตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน

### ขอบเขตการศึกษา

- ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้
1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยศึกษาจากกรอบแนวคิดของ ภิญ โยุ สาทร

(2519 : 29–30) 4 ด้าน ดังนี้ 1) หลักความเสมอภาค 2) หลักความสามารถ 3) หลักความมั่นคง และ 4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง

## 2. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 12 แห่ง

## 3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 72 คน (ข้อมูลจากทะเบียนผู้บริหารท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ณ วันที่ 1 มีนาคม 2553) โดยผู้ศึกษาใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

## 4. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณลักษณะทั่วไปของของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ได้แก่ สถานะตำแหน่ง

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 4 ด้าน ตามแนวคิดของกัญญา โสธร (2519 : 29–30) คือ

4.2.1. หลักความเสมอภาค

4.2.2. หลักความสามารถ

4.2.3. หลักความมั่นคง

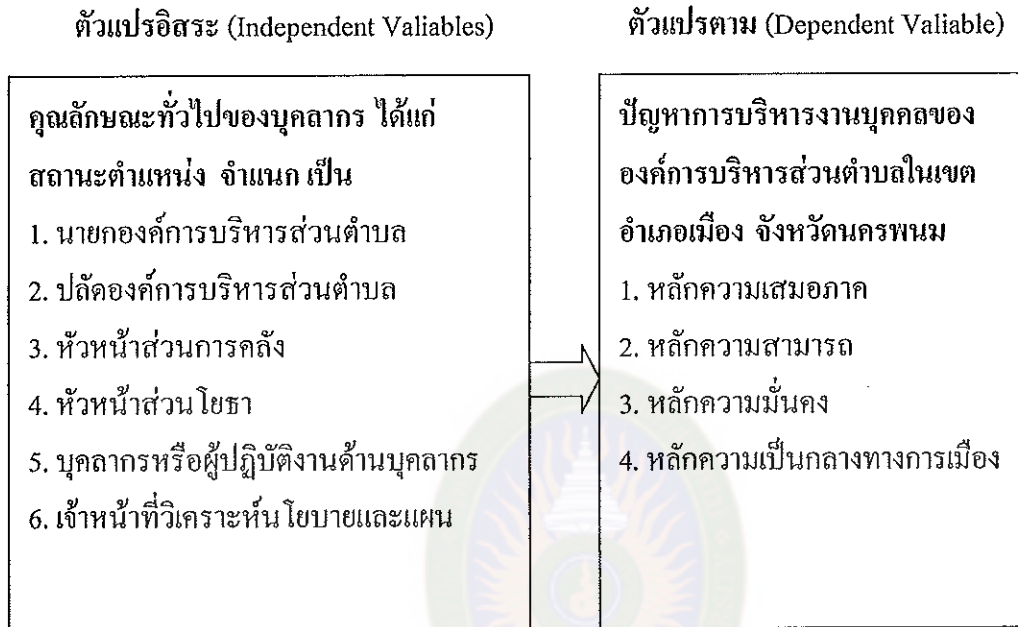
4.2.4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง

## 5. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ศึกษา

ระยะเวลาศึกษา ระหว่างวันที่ 20 สิงหาคม 2553 ถึงวันที่ 5 กันยายน 2553

## กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิด การศึกษาแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้



แผนภาพที่ 1 : กรอบแนวคิดในการศึกษา

## นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทหนึ่ง ที่จัดตั้งขึ้น โดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ในการศึกษาครั้งนี้ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ องค์การบริหารส่วนตำบลนาราชควาย องค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก องค์การบริหารส่วนตำบลกุรุคุ องค์การบริหารส่วนตำบลคงขวาง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผึ้ง องค์การบริหารส่วนตำบลวังตามัว

2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม หมายถึง บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่ปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนการคลัง หัวหน้าส่วน โยธา บุคลากรหรือ ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคลากร และเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

3. การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด ศึกษารักษา และพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานสามารถทำภารกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความมุ่งหมาย ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

4. ปัญหาการบริหารงานบุคคล หมายถึง ข้อจำกัด สิ่งกีดขวาง หรืออุปสรรค ข้อขัดข้องต่างๆ เป็นเหตุให้การบริหารงานบุคคลไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งในที่นี้มีทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้

4.1 หลักความเสมอภาค หมายถึง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีการเปิด โอกาสเท่าเทียมกันในการสมัครงาน สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติที่กำหนด มีการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลปฏิบัติงาน ใน อบต. การพัฒนาบุคลากร เช่น การอบรม การศึกษาต่อ การนิเทศงาน เป็นต้น การเลื่อนขั้น เงินเดือนบุคลากรในองค์กร การมอบหมายงานเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่ สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล การปฏิบัติต่อบุคลากรในหน่วยงานเป็น ไปด้วยระเบียบ กฎเกณฑ์ที่อยู่ใน มาตรฐานเดียวกัน กระบวนการทางวินัยขององค์กรการปฏิบัติงานของบุคคลและคณะกรรมการ ที่รับผิดชอบ

4.2 หลักความสามารถ หมายถึง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีการกำหนดคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งเพื่อ สรรหาตามกระบวนการสอบคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลปฏิบัติงานใน อบต. การพิจารณาพัฒนาบุคลากร เช่น การอบรม การศึกษาต่อ การนิเทศงาน เป็นต้น การประเมินผล งานมีเกณฑ์และเป็นไปตามข้อกำหนดโดยใช้หลักความสามารถ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การมอบหมายงานหรือกิจกรรมให้รับผิดชอบ ผลประโยชน์เกื้อกูลนอกเหนือจากสวัสดิการ

และเงินเดือน คณะกรรมการหรือผู้รับผิดชอบมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม และผู้บริหารได้ใช้หลักความสามารถบริหารงาน

**4.3 หลักความมั่นคง** หมายถึง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม มีความมั่นคงในเรื่องกระบวนการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้ง มีความชัดเจน การวิเคราะห์ตำแหน่งงานและวางแผนบริหารงานบุคคลสอดคล้องการสภาพเป็นจริง การปฏิบัติงานของบุคลากรมีกฎหมาย ระเบียบรองรับ การคุ้มครองบุคลากรตามกฎหมายระหว่างการปฏิบัติงาน การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือนมีความเหมาะสม การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร การสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น การลงโทษทางวินัยบุคลากรเป็นไปตามขั้นตอนและระเบียบราชการ มีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เหมาะสม และมีระบบและระเบียบบุคลากรเกี่ยณอายุราชการ

**4.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง** หมายถึง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลโดยเท่าเทียมกันทุกรัฐบาล การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากรได้ปฏิบัติงานโดยยึดหลักอำนาจอธิปไตย บุคลากรในหน่วยงานรักษาผลประโยชน์ทุกงานอย่างเป็นกลาง การยอมรับและภักดีต่อระบบราชการ การยอมรับและภักดีต่อระบบการเมืองการปกครอง การปฏิบัติงานปราศจากการครอบงำจากผู้อื่น ผู้บริหารมีทัศนคติที่เป็นกลาง โดยยอมรับฟังข้อเสนอแนะทุกฝ่าย การเชื่อมโยงและจัดโครงสร้างบุคลากรภายใน และมีการดูแลผู้เกษียณอายุราชการหรือเจ็บป่วยอย่างไม่เลือกปฏิบัติ

#### ประโยชน์การศึกษา

ข้อเสนอเทศที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปเป็นข้อมูลวางแผนแก้ไขปัญหาและพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม