

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ในปัจจุบันสังคมโลกอยู่ในยุคการเปลี่ยนแปลงเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้พัฒนาก้าวรุดหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งมีผลกระทบมาสู่สังคมไทยเป็นอย่างมาก จึงมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาคนในประเทศให้มีศักยภาพเพียงพอแก่การดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและร่วมมือแข่งขัน ได้อย่างเหมาะสมมีความสามารถในการแข่งขันในสังคมโลกได้ “คน” มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความเสื่อมขององค์กร ดังนั้นการบริหารจัดการ “คน” จึงถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อองค์กรทุกองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ คนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของการบริหารเพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กร หากไม่มีคนหรือมีคนไม่มีคุณภาพ การบริหารที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรย่อมดำเนินไปได้โดยยากยิ่ง การจะได้คนดีที่มีคุณภาพเข้าทำงานย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคลที่ดี วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลเพื่อเลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน และควบคุมดูแลให้เขาปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร อีกทั้งเชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร แผนทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์เปรียบเสมือนเข็มทิศชี้้นำการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้น การที่จะได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพจำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการและการวางแผนที่ดี เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน ไม่สร้างปัญหาให้แก่ผู้บริหารและสร้างปัญหาให้แก่องค์กร (สุนันทา เลานันท์, 2556 : 88 - 89)

องค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานคือ งานและคน งานเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จ แต่ในการที่จะดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ งานที่จะดำเนินการจำเป็นจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและการจัดระบบงาน การวางแผน การควบคุม กำกับติดตาม และประเมินผล ซึ่งรวมเรียกว่าการบริหาร เพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานหรือองค์ประกอบการประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่วนประกอบนี้เรียกว่า การบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคน และผู้ชำนาญการด้านบุคลากร โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์

ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2546 : 3)

จากการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองเพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นได้โดยตรง และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบมีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม จึงกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าวมีลักษณะไตรภาคี ประกอบด้วย ผู้แทนจากส่วนราชการ ท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานและแนวทางการบริหารงานบุคคลรวมทั้งกำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบในงานธุรการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น แต่ทั้งนี้ การกำหนดค่าใช้จ่ายด้านกำลังคนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่า ร้อยละ 40 ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ไม่ได้ จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลจึงเป็นงานที่ผู้บริหารในองค์กรทุกคนต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้ เพราะงานด้านบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อฝึกอบรมพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในองค์กรเหล่านี้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มพูนมากขึ้น และทำงานในฝ่ายของตนเอง รวมทั้งประสานงานระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถรองรับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุชาติ สบาย, 2545 : 7)

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยตรง ผู้บริหารต้องดำเนินการบริหารงานบุคคลตามขอบข่ายภารกิจการบริหารและจัดการองค์กร ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ การกระจายอำนาจดังกล่าวทำให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักของการบริหารจัดการ โดยใช้องค์กรเป็นฐาน จากแนวคิดดังกล่าวองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นนิติบุคคล โดยได้บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นนั้น ๆ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2555 : 26) จึงทำให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาระหนักในการบริหาร ดังนั้น พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามขอบข่ายภารกิจจะประสบความสำเร็จได้ต้องใช้ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล โดยที่ผ่านมาพบว่า มีข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารบางคนสร้างอิทธิพลให้กับตนเอง คำนี้ถึงประโยชน์ของบุคคลในกลุ่ม ไม่ยึดหลักคุณธรรม เช่น การพิจารณาความดีความชอบประจำปีพฤติกรรมลักษณะนี้ของผู้บริหารก่อให้เกิดความขัดแย้งกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (จำนง ยินดี, 2547 : 3)

นอกจากนี้ จากรายงานประจำปี 2555 ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) รายงานเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ได้พิจารณาเรื่องการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่นรวมทั้งสิ้น 133 ราย และพิจารณา เรื่อง การอุทธรณ์ร้องทุกข์ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น 171 ราย (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2555 : 39 - 40) และคดีปกครอง ตัวอย่างเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กรณีไม่เรียกผู้ที่ได้รับคัดเลือกมาบรรจุเข้ารับราชการ กรณีมีคำสั่งงดการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยไม่เป็นธรรม กรณีมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย (ชาญชัย แสวงศักดิ์, 2550 : 39 - 43)

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดมหาสารคาม ในส่วนของการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นหน้าที่และภารกิจหลักที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าปัญหาด้านความขาดแคลนบุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น วิศวกรรวมโยธา นิติกร เป็นต้น รวมทั้งปัญหาด้านการวางแผน อัตรากำลังและกระบวนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร จึงทำให้ผู้บริหารมีปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งอาจจะเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาในการบริหารงานบุคคลและพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลที่ไม่พึงพอใจของบุคลากรในการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ตามพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับบุคลิกและคุณวุฒิของผู้บริหารตลอดจนขนาดขององค์กร เนื่องจากความรู้ความสามารถของผู้บริหารย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหาร ประกอบกับขนาดขององค์กรย่อมมีต่อประสิทธิภาพ เนื่องจากขนาดบ่งบอกถึงทรัพยากร องค์กรขนาดใหญ่ย่อมมีทรัพยากรที่พร้อมกว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรขนาดเล็กที่มีอำนาจในการบริหารงบประมาณและมีการบริหารงานบุคคลภายในองค์กรของตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2555 : 74)

ด้วยเหตุผลและสภาพพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลในด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

### สมมติฐานการวิจัย

1. พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก
2. พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด แตกต่างกัน

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านพื้นที่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม 9 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบลนาดูน เทศบาลตำบลหัวดง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู องค์การบริหารส่วนตำบลคงยาง องค์การบริหารส่วนตำบลคงควน องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ องค์การบริหารส่วนตำบลคงบัง องค์การบริหารส่วนตำบลกู่สันตรัตน์ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่

### 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 2.1 แหล่งข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2.1.1 ประชากร (Population) หมายถึง บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 298 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอนาดูน, 2555 : 5 - 15)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) หมายถึง บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 170 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ของยามานะ (Yamane, 1973 : 727) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

#### 2.2 แหล่งข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 18 คน ได้แก่ ปลัดเทศบาล จำนวน 2 คน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7 คน ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกองการเกษตร จำนวน 1 คน และบุคลากร จำนวน 3 คน ผู้ให้สัมภาษณ์ได้จากการเลือกผู้ให้ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sample) ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม และใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)



### 3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

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

### 4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

4.1 ตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

4.1.1 ประเภทตำแหน่ง

4.1.2 ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด

4.2 ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

4.2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

4.2.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

4.2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4.2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

5. ระยะเวลาในการวิจัย ระหว่างเดือน สิงหาคม 2556 – ธันวาคม 2556

### นิยามศัพท์เฉพาะ

พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคล หมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อการดำเนินงานในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัยของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามตำแหน่งงานที่ขาดแคลน โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์และเป้าหมายของแผนงาน การนำแผนอัตรากำลัง

ประจำปีเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการระดับจังหวัด (ก.ท.จ. และ ก.อบต.) การกำหนดตำแหน่งบุคลากรที่รับผิดชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง การเสนอแผนอัตรากำลังประจำปีที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการระดับจังหวัด (ก.ท.จ. และ ก.อบต.) ไปต่อ ก.กลาง. (ก.ท. และ ก.อบต.) การจัดทำลักษณะงาน ระบุหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรทุกระดับตามแผนงาน และการปฏิบัติตามแผนอัตรากำลังประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ หรือแนวปฏิบัติที่ตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ด้วยความซื่อตรงและมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ การปฏิบัติงานมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ความกระตือรือร้นที่จะรับบุคคลเข้าปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยตระหนักในสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับมีส่วนร่วมในการสรรหาและแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ และการชี้แจงภาระงานตามมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานต่อบุคลากรก่อนปฏิบัติหน้าที่

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เพื่อเพิ่มความชำนาญ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนด บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีจรรยาบรรณต่อตนเองต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การส่งเสริม สนับสนุนให้ได้เข้ารับการอบรม สัมมนา และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงานการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมคุ้มค่ากับผลการปฏิบัติงาน

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นมีวินัยในตนเอง และการป้องกันไม่ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นกระทำผิดวินัย โดยการสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม การส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการการเสริมสร้างวินัย การปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ การวางตนเป็นกลางทางการเมือง การรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย

โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประทุษร้าย การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

ประเภทตำแหน่ง หมายถึง ประเภทตำแหน่งของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งกำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบล จำแนกเป็น ประเภททั่วไป และประเภทผู้บริหาร

ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง รูปแบบการปกครองที่กำหนดให้จำนวนหมู่บ้านที่เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งรับผิดชอบในการบริการสาธารณะเป็นเกณฑ์ในการกำหนด ซึ่งหากมีหมู่บ้านที่รับผิดชอบมากแสดงว่ามีภาระที่ต้องรับผิดชอบดูแลมาก ตรงกันข้ามหากจำนวนหมู่บ้านในพื้นที่น้อยแสดงว่าภาระรับผิดชอบน้อย ซึ่งจำนวนหมู่บ้านที่มีอยู่ขึ้นอยู่กับจำนวนประชากร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงแบ่งขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก หมายถึง จำนวนหมู่บ้านในสังกัดที่เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบ ไม่เกินจำนวน 15 หมู่บ้าน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลคูสันตรัตน์ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ องค์การบริหารส่วนตำบลดงควน และองค์การบริหารส่วนตำบลดงยาง

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ หมายถึง จำนวนหมู่บ้านในสังกัดที่เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบตั้งแต่ 15 หมู่บ้านขึ้นไป ได้แก่ เทศบาลตำบลนาควน เทศบาลตำบลหัวดง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู และองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด หมายถึง หน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำ โดยแบ่งออกเป็น เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย 9 แห่ง คือ เทศบาลตำบลนาควน และเทศบาลตำบลหัวดง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู องค์การบริหารส่วนตำบลดงยาง องค์การบริหารส่วนตำบลดงควน องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง องค์การบริหารส่วนตำบลคูสันตรัตน์ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่



ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง นายกเทศมนตรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง รูปแบบการปกครองอีกรูปแบบหนึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2542 ที่ได้กำหนดให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 69 และมาตรา 70 ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติม (ถึงฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ถึงฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 มาตรา 40 และมาตรา 41 ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง เทศบาลตำบลจำนวน 2 แห่ง ในเขตอำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย เทศบาลตำบลนาคู และเทศบาลตำบลหัวดง องค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 7 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู องค์การบริหารส่วนตำบลดงยาง องค์การบริหารส่วนตำบลดงควน องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง องค์การบริหารส่วนตำบลกุ้งสำริด และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม ว่าอยู่ในระดับใด ผลการวิจัยจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลที่มุ่งเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อฝึกอบรมพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในองค์กรเหล่านี้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มพูนมากขึ้น และทำงานในฝ่ายของตนเอง รวมทั้งประสานงานระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่าง ๆ
2. เพื่อจะได้นำผลของการวิจัยไปใช้กำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอื่น ๆ ได้