

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้ผู้บริหารขององค์การจำเป็นต้องวางแผนเพื่อพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคต การปฏิบัติงานขององค์การในปัจจุบันและอนาคต แม้จะมีความเป็นไปได้ยากในการพยากรณ์ลักษณะและผลกระทบที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง การเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้และเป็นที่ยอมรับว่าทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ การบริหารงานในหน่วยงานใดก็ตามจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ การทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและมีการพัฒนาอยู่เสมอ ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับทรัพยากรพื้นฐานของการบริหาร (Administrative Resources) คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ สิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Management) ในบรรดาทรัพยากรเหล่านี้ คนหรือมนุษย์ นับว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดและมีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เพราะทรัพยากรอื่น ๆ จะถูกนำมาใช้โดยคน ดังนั้นทรัพยากรอื่นที่ไม่มีชีวิตนี้หากคนไม่นำมาใช้ก็หาประโยชน์ไม่ได้ การสร้างพนักงานภายในองค์การให้ทำหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ดีที่สุด ทুমเทกกำลังกาย กำลังใจในการทำงานมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและผลานผลประโยชน์กับองค์การได้อย่างกลมกลืนนั้น องค์การควรให้ความสนใจและเอาใจใส่ เกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานควบคู่กันไปกับการปรับปรุงการบริหารให้ก้าวหน้าสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ ซึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์การ ทั้งปัจจุบันและในอนาคตอย่างไรก็ตามผู้บริหารจำเป็นต้องเตรียมพร้อมสำหรับปัญหาและโอกาสที่จะเกิดขึ้น ผู้บริหารที่ได้ชื่อเสียได้ตั้งจากผลการปฏิบัติงานที่สูงและจากผลงานที่ให้กับองค์การอย่างสม่ำเสมออาจไม่สามารถรับประกันได้ว่าความสำเร็จจากการปฏิบัติงานของเขาในปัจจุบันจะสามารถช่วยเหลือเขาได้ในอนาคต (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2545, หน้า 512)

บทบัญญัติภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดกรอบแนวคิดการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้บัญญัติไว้ในหมวด 14 รวม 10 มาตรา ตั้งแต่มาตรา 281 ถึงมาตรา 290 สรุปได้ว่า รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลังและมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยรัฐบาลเป็นผู้กับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็น ภายใต้กรอบของกฎหมายและการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีกฎหมายที่มีความสำคัญอีกฉบับหนึ่ง คือ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 กฎหมายฉบับนี้ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกระจายอำนาจทางการคลัง โดยกำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา 4 ปี คือ ภายในปี 2553 รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา เป็นท้องถิ่นที่มีการปกครองรูปแบบพิเศษ การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ในปัจจุบันนั้นกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติมาตราที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่นและการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครอบคลุมบทบาท อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมาตรา 281 มาตรา 283 และมาตรา 288 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น เรื่องการแต่งตั้งและการให้ข้าราชการและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งต้องเป็นไป ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่นและต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นก่อนจึงนับว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่นคงมีบทบาทสำคัญในการรักษาไว้ซึ่งการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพโปร่งใสและเป็นธรรม เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมตามความต้องการขององค์กร โดยองค์กรสามารถพึงพาอํารงรักษาให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กร โดยมีขอบเขตของการบริหารงาน

บุคคลซึ่งจำแนกออกเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังคน การวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การย้าย การโอน การฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงาน การพิจารณา ความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามหน้าที่ปริมาณและระดับความรับผิดชอบ ของงาน การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา บัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนให้สินน้ำใจ รางวัล บำเหน็จ บำนาญ หรือเงินสมนาคุณเมื่อ ออกจากงานไป (นิตยา วัชชุม, 2556, หน้า 1)

การบริหารงานในองค์การต่าง ๆ มีปัจจัยหลายอย่างที่จะช่วยให้องค์การ ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งปัจจุบันระบบการปกครองได้ขยายส่วน งานออกสู่ภูมิภาคมากขึ้น เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นได้ปกครองตนเองเทศบาลตำบลจึงเข้า มาร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัย พนักงานที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมกันบริหารงาน องค์การจึงจะประสบ ความสำเร็จและเนื่องจากเทศบาลตำบลบางแห่งมีการสับเปลี่ยนหรือการย้ายเข้าและ ย้ายออกของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานใหม่ที่ต้องมีการศึกษาและปรับตัวเพื่อให้พร้อมรับ การสายงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี เทศบาลตำบลบ้านข่า มีการโยกย้าย และปรับเปลี่ยนพนักงานอยู่เสมอ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นอาจเห็นได้ตั้งแต่การที่จะ ทดสอบหรือคัดเลือกคนเข้าทำงานทำอย่างไรจึงจะได้คนที่มีความสามารถเหมาะสมกับ งานที่จะมอบหมายให้ทำจะใช้อะไรเป็นเครื่องวัดจึงจะสมบูรณ์ ถูกต้อง เชื่อถือได้ ถ้าเป็น ลิ่งของวัดเราก็มีทางที่จะตรวจสอบ คัดเลือกได้ตามที่ต้องการ เมื่อรับคนเข้ามา แล้วหา ใช้ว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ทันที ปัญหาเรื่องฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานจึงเกิดขึ้น และ ยังมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปฐมนิเทศหรือการแนะนำเบื้องต้นให้แก่ผู้ทำงานใหม่ถ้าเป็น เครื่องมือเครื่องจักรอย่างอื่นเราก็อาจหล่อหลอมหรือกลึงให้เข้ากับตัวจักรอื่นได้ไม่ยาก เมื่อทำงานไปแล้วแรมเดือนแรมปีก็หาใช้จะหมดปัญหาเรื่องการฝึกอบรม เพราะเทคนิค วิธีการทำงานและเครื่องมือเครื่องใช้แปลง ๆ ใหม่ ๆ เกิดขึ้นเรื่อย ๆ นโยบายและระเบียบ การต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงไป งานที่ปฏิบัติหรือบริการต่าง ๆ อาจขยายตัวมากขึ้นจำเป็นต้องมีการฝึกอบรม โดยสม่ำเสมอซึ่งถ้าเป็นเครื่องมือ เครื่องจักร ก็อาจซ่อมแซมเช็คด้าง ชัดถูได้โดยง่ายกว่า ปัญหาที่สำคัญอื่น ๆ มักจะปรากฏอยู่เสมอ โดยเฉพาะเกี่ยวกับสวัสดิการและความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะแก้ไขให้บรรเทาเบาบางลงไปได้ ถ้าการบริหารงานบุคคลได้รับความสนใจและเอาใจใส่อย่างเพียงพอ (สมาน รังสิโยภฤกษ์, 2530, หน้า 3 อ้างถึงใน อรรถัย จันทร์เหลืออง, 2548, หน้า 2)

เทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศักยภาพความพร้อมในด้านต่าง ๆ การปฏิบัติภารกิจหน้าที่ต่าง ๆ จึงมีความพร้อม เพื่อให้มีศักยภาพที่จะสามารถรองรับการถ่ายโอนภารกิจ หน้าที่และงบประมาณในอนาคต จากภารกิจต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลบ้านเช่า มีหลายด้าน จึงมีข้าราชการ ลูกจ้าง รับผิดชอบหน้าที่แตกต่างกันไปตามสายงานและแต่ละหน่วยงาน ก็มีลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นปริมาณงานย่อมไม่เท่ากัน จึงเหล่านี้อย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ทำให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลบ้านเช่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ ผลสำเร็จของเทศบาลตำบลบ้านเช่า จึงขึ้นอยู่กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานต่าง ๆ ด้วยการตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นความเชื่อมั่นในตนเองและเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กร ดังนั้นผู้ศึกษาในฐานะพนักงานเทศบาลตำบลบ้านเช่า จึงมีความสนใจที่จะศึกษา การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม เพื่อให้ทราบถึงระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า และนำผลที่ได้จากการศึกษาไปกำหนดแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในด้านการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลภายในเทศบาลตำบลบ้านเช่า ต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับใด
2. การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือไม่ อย่างไร

3. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอสว่างนคราม จังหวัดนครพนมควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอสว่างนคราม จังหวัดนครพนม ได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอสว่างนคราม จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอสว่างนคราม จังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอสว่างนคราม จังหวัดนครพนม

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอสว่างนคราม จังหวัดนครพนม ได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านเช่าที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอสว่างนคราม จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอสว่างนคราม จังหวัดนครพนม ได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้ทราบถึงระดับของการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอสว่างนคราม จังหวัดนครพนม

2. ทำให้ทราบถึงการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

1.1 ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานสังกัดเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำนวน 55 คน

2. พื้นที่ศึกษา

เทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

3. ระยะเวลา

ระหว่างเดือน ธันวาคม 2559 ถึง เมษายน 2560

4. ตัวแปรที่ศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

- 4.1.1 เพศ
- 4.1.2 ประเภทบุคลากร
- 4.1.3 ระดับการศึกษา
- 4.1.4 ประสบการณ์การทำงาน
- 4.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า

อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ (อัจฉรา สังข์สุวรรณ, 2546, หน้า 17)

- 4.2.1 ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร
- 4.2.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร
- 4.2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 4.2.4 ด้านการให้พ้นจากงาน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ (อัจฉรา สังข์สุวรรณ, 2546, หน้า 17) ได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลดี มีความรู้ เหมาะสมกับงาน หน่วยงานสามารถธำรงรักษาและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ สามารถทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายขององค์กร ประกอบด้วย

1.1 การได้มาซึ่งบุคลากร หมายถึง การได้มาซึ่งบุคลากรตั้งแต่ การจัดทำแผนปฏิบัติงาน การสำรวจข้อมูลความต้องการของบุคลากร การวิเคราะห์งาน เพื่อกำหนดอัตรากำลังพร้อมทั้งการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากร โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้เป็นไปตามขั้นตอน ระเบียบ กฎหมายที่กำหนดไว้ อย่างสุจริต ยุติธรรม

1.2 การบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง การปฐมนิเทศบุคลากรก่อน การปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานขณะทดลองปฏิบัติราชการ การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากร โดยมีการจัดตั้งอำนาจความสะดวกในการปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษาช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานและมีระบบการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบตามเกณฑ์การประเมิน

1.3 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดเตรียมคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานแก่บุคลากร การมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากตำแหน่งงานที่รับผิดชอบโดยตรง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบอย่างเป็นระบบพร้อม การสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ารับการอบรม การศึกษาต่อ การดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานและการสร้างผลงาน/โครงการใหม่ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

1.4 การให้พ้นจากงาน หมายถึง ขั้นตอนหรือกระบวนการที่มีการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยเทศบาลต้องมีการแจ้งเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อเกิดการทำผิดวินัยของบุคลากร เทศบาลต้องแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง เพื่อให้การสอบวินัยกับบุคลากร เป็นไปด้วยความถูกต้องและยุติธรรม รวมถึงการสร้างมาตรการป้องกันและควบคุมมิให้

กระทำผิดวินัยจนถึงขั้นพ้นจากงาน พร้อมทั้งให้การช่วยเหลืออำนวยความสะดวก
ด้านเอกสารและสวัสดิการแก่บุคลากรผู้พ้นจากตำแหน่ง

2. เทศบาลตำบล หมายถึง หน่วยงานของกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น
ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2549 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546
คือ เทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

3. บุคลากรเทศบาล หมายถึง พนักงานเทศบาลตำบล ลูกจ้างประจำ
พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลบ้านเช่า
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

4. คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง สิ่งที่กำหนดเป็นลักษณะประจำตัว
บุคคลคนใดบุคคลหนึ่งนี้อาจไม่เหมือนกัน และส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ได้แก่

4.1 เพศ หมายถึง คุณลักษณะที่บ่งบอกความเป็นผู้ชาย และผู้หญิง
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ประเภทบุคลากร หมายถึง คุณลักษณะที่บ่งบอกถึงประเภท
ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ระดับการศึกษา หมายถึง คุณลักษณะที่บ่งถึงความรู้ของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

4.4 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ได้รับการบรรจุ
แต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

4.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง คุณลักษณะที่บ่งถึงรายได้เฉลี่ย
ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

5. แนวทางการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคล หมายถึง การศึกษา
ถึงการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
นำมาวิเคราะห์และประเมินผลโดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมแต่ละด้าน
แล้วนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาที่มีคุณภาพต่อไป