

ชื่อเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวาปีปทุม

จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้ศึกษา จำเอกอาคม ฝนใจเมือง

ปริญญา ร.ป.ม.

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. สัตยญา เคนมาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคามตาม ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคามตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามตำแหน่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 238 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามวัดปัญหาการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 37 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยค่า (Item Total Correlation) ระหว่าง .35-.75 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F- test (One - way ANOVA)

ผลการศึกษา พบว่า

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การชำระรักษาพนักงาน และการให้ค่าตอบแทน

2. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสายงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผล งานการข้าราชการพนักงาน ไม่แตกต่างกันอย่าง ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลงาน การข้าราชการพนักงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ ควรมีกรอบที่ชัดเจน ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปีให้เป็นพนักงานจ้างประจำ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ควรจัดสรรงบประมาณในการจัดปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่ทุกสายงาน และควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรบรรจุใหม่ให้เข้าใจในข้อกำหนดนโยบาย ระเบียบ แบบแผนขององค์กร ควรนำหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ มาใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง และผู้บริหารจะต้องมีความเป็นธรรม มีจิตใจเป็นกลาง ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดทำสวัสดิการ และค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้เหมาะสม ในการเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มค่าตอบแทนจะต้องพิจารณาจากผลงานที่ผ่านมาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ควรจัดสรรงบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ และควรมีการติดตามและประเมินผลบุคลากร หลังจากการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน

Title : The personnel management problem of sub-district administrative organization in Wapeepathum district, Mahasarakham province following the opinion of personnel.

Author : Sergeant Major Arkhom Phonjaimueng

Degree : M.P.A.

Advisor : Dr.Sanya Kenaphoom

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2010

ABSTRACT

This research was aimed to study the personnel management problem of sub-district administrative organization in Wapeepathum district, Mahasarakham province following the opinion of personnel, to compare the personnel management problem of sub-district administrative organization in Wapeepathum district, Mahasarakham province following the opinion of personnel by the work position and the sub-district administrative organization. And to study the suggestion about the personnel management problem of sub-district administrative organization. The sample was personnel of sub-district administrative organization in Wapeepathum district, Mahasarakham province consist of 238 persons. The instrument used for collecting data was 37 items five rating scale of questionnaire with the Item Total Correlation between 0.35-0.75 and the reliability was at .89 levels. The statistic for analyze were frequency, percentage, arithmetic mean and standard deviation. Testing hypothesis by One Way ANOVA (F-test) if there was found significant statistic, it would be tested by LSD. (Least significance different) Method with significant statistic difference at .05 levels.

The research result was found as follows;

1. The personnel management problem of sub-district administrative organization in Wapeepathum district, Mahasarakham province following the opinion of personnel as a whole and all aspects was in the moderate levels arranging the arithmetic mean from high to low namely; the evaluation, the personnel development, the appointment, the maintenance and the compensate.

2. The personnel who was different work position had an opinion towards the personnel management problem of sub-district administrative organization in Wapeepathum district, Mahasarakham province as a whole not different, considering by aspect found that the personnel development and the compensate was different with statistical significant differently at .05 levels.

3. The personnel who was in different sub-district administrative organization had an opinion towards the personnel management problem of sub-district administrative organization in Wapeepathum district, Mahasarakham province as a whole not different, considering by aspect found that the personnel development and the compensate was different with statistical significant differently at .05 levels.

4. The suggestion about the personnel management problem of sub-district administrative organization was found namely; the framework should be clear about the appointment the temporary employees who worked least five years as a regular employee in order to be build employee morale, allocated to contain all new staff orientation and trained to educate and understand the law, policies, regulations and scheme of the organization. Adopt the job evaluation and performance standards used to evaluate work for the promotion. Administrators must be fair and impartial mind to evaluate the performance and promotion of subordinates. Allocated for the preparation of various benefits and compensation with the appropriate promotion. Consider the past performance appropriately and fairly to increase compensation. Budget in terms for development personal such as regularly training and visits other organization. And should include monitoring and evaluation of staff after training or visiting the other organization.