

ชื่อเรื่อง เจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดหนองคาย

ผู้วิจัย วิยะดา อุดมมาน

ปริญญา รม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

กรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.บุภาพร บุภาพร

กรรมการที่ปรึกษาหลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร

กรรมการที่ปรึกษาร่วม

ดร.ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ

กรรมการที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับเจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยมีบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบประมาลค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น .93 สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F-test กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า

1. เจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมพบว่า มีเจตคติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีเจตคติอยู่ในระดับดีมาก 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

2. เจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายที่มี เพศ แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีเจตคติต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายไม่แตกต่างกัน

3. เจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายที่มีอายุ แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีเจตคติต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายไม่แตกต่างกัน

4. เจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน พบว่าโดยรวมมีเจตคติต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายไม่แตกต่างกัน

5. เจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน พบว่าโดยรวมมีเจตคติต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายไม่แตกต่างกัน

6. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย มีดังนี้ การสรรหาบุคลากรควรให้เป็นอำนาจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อป้องกันการใช้อำนาจไม่โปร่งใสของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในงานด้านบริหารงานบุคคล ควรจัดอบรมให้ความรู้และวิธีปฏิบัติแก่พนักงานเมื่อพ้นจากงาน รัฐควรให้การสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมบุคลากร ให้มีหน่วยงานกลั่นกรองตรวจสอบการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม ผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน การพิจารณาการบรรจุแต่งตั้งควรปฏิบัติตามเวลาที่กำหนด

TITLE : Attitude toward Personnel Management in Nong Khai Provincial Administrative Organization

AUTHOR : Wiyada Auttamarn

DEGREE : M.P.A. (Public Administration)

ADVISORS : Assoc. Prof. Dr. Yupaporn Yupas

Chairman

Assoc. Prof. Dr. Soavalak Kosonkittiumporn

Committee

Dr. Songsak Jeerasombat

Committee

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY, 2015

ABSTRACT

The purpose of this research were to study level of personal attitudes toward personnel management; and compare the attitude with problem solving solutions in Nong Khai Provincial Administrative Organization. Population in this study were 144 officers in Nong Khai Provincial Administrative Organization retrieving by simple random sampling method. The instrument was a rating scale questionnaire with the reliability rate at .93. The data were analyzed by using percentage, average, standard deviation : SD, and F-test. The statistical significance is .05

The results founded ;

1. Personal attitudes toward personnel management were rated at the high level in three parts; personal developing, personal rewarding, personal recruiting and was rated at the medium level in personal letting go.
2. The variance derivation rate between the officers who have different age was Difference and found.
3. The variance derivation rate between the officers who have different educational background was Difference and found the same.
4. The comparing result between the officers who have different length of working period was the same.
5. The suggestions found from conducting this research were recruiting officers should be the Department of Local Administration' job in order to prevent authorities' corruption,

officers should be allowed and listened to their voice in problem solving solutions, more budget from the government should be provide on personal developing, constructing a checking unit on personnel planning is a must, recruiting governmental officer should be done straightforwardly