

ชื่อเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน

จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล

ผู้ศึกษา ศศิมาพร ดอนประทุม

ปริญญา ร.ป.ม.

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์วัชรินทร์ สุทธิชัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2555

### บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานส่วนตำบลใน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 4 แห่ง รวม 114 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t - test (Independent-samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) F-test

#### ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการแสวงหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการพัฒนาบุคลากร

2. ระดับความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก

1 ข้อ ได้แก่ พนักงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

3. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ปรากฏ ดังนี้

4.1 มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร และ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

4.2 อนุปริญญาหรือ ปวส. โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

4.3 ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และ ด้านการพัฒนาบุคลากร

5. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

6. ข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนตำบล ต่อแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏดังนี้

6.1 องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการจัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การสรรหาและการบรรจุพนักงานควรมีความโปร่งใส และยุติธรรม ควรมีการวางแผนอัตรากำลังคนขององค์กรชัดเจน และการสรรหาและการบรรจุพนักงานให้ เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ ควรมอบหมายงานให้กับพนักงานตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ควรมี

การส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และควรมีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อบุคลากรพ้นจากงานควรมีการจัดประชุมชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับ การให้บุคลากรพ้นจากงานอย่างชัดเจน การให้พนักงานพ้นจากงานปฏิบัติเป็นไปตามระเบียบโดยเคร่งครัด และมีการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับผลประโยชน์ของพนักงานที่พ้นจากงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**TITLE :** The Problem of Personnel Administration of the Sub-district Administration Organizations in Namon District, Kalasin Province as the Opinion of the Sub-district Officers

**AUTHOR :** Mrs. Sasimaporn Donpratun

**DEGREE :** M.P.A.

**ADVISOR :** Mr. Watcharin Sutthisai

**RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2012**

### **ABSTRACT**

The aims of this study were to study and to compare the problem of the personnel administration of the sub-district administrative organizations in Namon District, Kalasin Province as the opinion of the sub-district officers classified by their gender, educational level and duration of work performance including their suggestion. Samples were 114 sub-district officers in 4 sub-district administrative organizations in Namon District, Kalasin Province selected through stratified random sampling and simple random samplings. The instruments used for collecting data questionnaire with the reliability value at .92. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, *t*-test and One-way ANOVA with the statistic significant different at .05

**The result of the study were as follows;**

1. The problem of the personnel administration of the sub-district administrative organizations in Namon District, Kalasin Province as the opinion of the sub-district officers as a whole was rated at moderately level. As considered by aspects, all aspects was rated at moderately level. The were the dismissing of the personnel, the maintenance of the personnel, the recruitment and appointment of the personnel and the development of the personnel.

2. As the results of the comparison of the problem of the personnel administration of the sub-district administrative organizations in Namon District, Kalasin Province as the opinion of the sub-district officers were as follows;

2.1 The problem of the personnel administration of the sub-district administrative organizations in Namon District, Kalasin Province as the opinion of the sub-district officers classified by gender was not different by the statistic at .05.

2.2 The problem of the personnel administration of the sub-district administrative organizations in Namon District, Kalasin Province as the opinion of the sub-district officers classified by educational level was not different by the statistic at .05.

2.3 The problem of the personnel administration of the sub-district administrative organizations in Namon District, Kalasin Province as the opinion of the sub-district officers classified by duration of work performance was not different by the statistic at .05.

3. The highest frequency recommendation of each aspect of the sub-district officers were as follows; the recruitment and appointment of the officers should be transparent, the work should be delegated to the ability and knowledge of the officers, the personnel development plan should be made continuously, the conference about the rule, law and regulation for the officers should be clearly held.