

ชื่อเรื่อง : ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่

อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย : แจ่มจันทร์ ศรีพาแลว

ปริญญา : รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รศ.ดร.พรวิวัฒน์ ศรีประเสริฐ

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถาม มีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ .919 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลตัวแปร เพศ โดยใช้สถิติ T - Test และการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง โดยใช้สถิติ F - Test (One - way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ 1.1) ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง 1.2) ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร 1.3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 1.4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวม แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P - Value < .05$) ส่วนระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะ 3.1) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัยต้องมีการศึกษานโยบายของรัฐ เช่น นโยบายชาติ นโยบายกระทรวง นโยบายการปฏิรูประบบราชการ โดยเฉพาะแผนปรับลด อัตรากำลังคนภาครัฐ และมุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพด้านบุคลากร ซึ่งนับเป็นตัวแปรสำคัญในการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ตามกรอบอัตรากำลังเดิมของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เป็นข้อมูลในการวางแผนด้านอัตรากำลังคนในปัจจุบันและในอนาคตได้อย่างถูกต้อง 3.2) ควรมีกรอบที่ชัดเจนในการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน

gender, age, and job position (p-value <.05) ; but there are no significant differences in their opinions classified according to their educational levels 3) The suggestions regarding problems in personnel management were given as follows : 3.1) the Sub-district Local Administrations in Kosumpisai District should take into consideration government policies such as national policies, ministerial policies, and government system reform policies; particularly, government manpower reduction plans and focus on promoting personnel efficiency, which is an important factor in recruiting personnel based on the original human capital plans for government agencies to be used as data for making proper current and future human capital plans ; 3.2) there should be clear personnel placement plans for appointing sub-district government employees and contract employees, to give personnel morale and encouragement.