

ชื่อเรื่อง	ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย	
ผู้วิจัย	วลีชยา ภัทรวรรณ	ปริญญา รม.ม.
กรรมการที่ปรึกษา	ศส.ดร.สมเกียรติ เกียรติเจริญ	ประธานกรรมการ
	อาจารย์วิทยา เจริญศิริ	กรรมการ
	ศส.ยุภาพร ยูภาส	กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2552

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัญหา เปรียบเทียบความคิดเห็นและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากร จำนวน 81 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น .96 สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ  $t$  - test

#### ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย โดยรวมพบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

แตกต่างกัน พบว่า โคจรรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ได้แก่ การสรรหาบุคลากรควรให้เป็นอำนาจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อป้องกันการใช้อำนาจไม่โปร่งใสของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีหน่วยงานกลั่นกรองตรวจสอบการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม รัฐควรให้การสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมบุคลากร ควรจัดฝึกอบรมพนักงานก่อนเข้าปฏิบัติงาน ให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในงานด้านบริหารงานบุคคล ควรจัดอบรมให้ความรู้และวิธีปฏิบัติแก่พนักงานเมื่อพ้นจากงาน ควรตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์การให้พ้นจากงานให้มีความชัดเจน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**Title :** Problems of the Personnel Administration of Sub-district Administration  
Organization in Nongkhai Province

**Author :** Miss Wanitchaya Phattharaworamet

**Degree :** M.P.A.

**Advisors :** Asst. Prof. Dr. Somkiet Kietjareon

Chairman

Mr. Witaya Charoensiri

Committee

Asst. Prof. Yupaporn Yupas

Committee

**RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2009**

### **ABSTRACT**

The aims of this research were to study the level of the problems, to compare the opinion of the personnel administrative officials of sub-district administration organization or the officials who work as the personnel administration and to study their suggestions of the personnel administration problems of sub-district administration organization in Nongkhai Province. Samples for the research were 81 personnel administrative officials of sub-district administration organization or the officials who work as the personnel administration by using stratified random sampling and simple random sampling. The instrument used for collecting data was a rating scale questionnaire with .96 reliability. The statistics used were frequency, percentage, standard deviation and *t*-test.

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

1. The problem of the personnel administration of the sub-district administration organization in Nongkhai Province as a whole was rated at moderately level. Considering all aspects, they were rated at moderately level. They were the recruitment and appointment of the personnel, the maintenance of the personnel, the development of the personnel and the termination of the personnel from the job.

2. The comparison of the opinion of the personnel administrative officials or the officials who work as the personnel administration towards the problems of the

personnel administration of sub-district administrative organization in Nongkhai Province classified by gender, educational level and the duration of work position, was not different.

3. The problems presented were as follows; the recruitment and the appointment were sometimes not transparently. The spirit and the virtue of the officials were sometimes not promoted. The first orientation for work was not provided for the new officials and the officials who will be terminated were not active.

4. The recommendation for the problems were as follows; The recruitment and appointment should be the authority of the department of the local administration. The government should support the budget for training the officials. The officials should be given the opportunity to express their ideas. The officials should be trained about the work performance after their termination and there should be the committee who considered the regulation of terminating.