

ชื่อเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย สถาปนิก พะโยโค

ปริญญา รม.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ดร.วิทยา เจริญศิริ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผศ.ดร.วัชรินทร์ สุทธิชัย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แหล่งข้อมูลเชิงปริมาณ คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 170 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ แหล่งข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 18 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการพรรณนาคความ และทำการทดสอบสมมติฐานด้วย t -test (Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F -test (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Different)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านวินัยและการรักษาวินัย

2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง คือ ควรกำหนดตำแหน่งตามระดับชั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง คือ การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ควรให้มีหน่วยงานอื่น เช่น คณะกรรมการบริหารงานบุคคล หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ คือ การปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายบริหาร ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ต้องถูกต้องซื่อสัตย์ยึดถือระเบียบวินัย และด้านวินัยและการรักษาวินัย คือ ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริง และความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง



TITLE : The Personnel Administration Behavior of Administrators of Local Administrative Organization in Nadoon District, Mahasarakham Province.

AUTHOR : Stapanig Payoco **DEGREE** M.P.A. (Public Administration)
ADVISORS : Dr.Pakdee Phosing Chairman
Dr.Witaya Charoensiri Committee
Asst.Prof. Dr.Watcharin Sutthisai Committee

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2014

ABSTRACT

This research was aimed to study and compare the personnel administration behavior of administrators of local administrative organization classified by position of type, organization of size and local administrative organizations including study their suggestion. The sample in this study was include Quantitative, personnel of Local Administrative Organization in Nadoon District, Mahasarakham Province, consist of 170 persons and used to determine the stratified sampling method. Qualitative, The sample is permanent secretary for local governments and government officials regularly of 18 persons. The select data provider by setting the purposive sample. The instrument for collecting data was five rating scale questionnaire with the reliability at .95 levels. The statistics for analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and descriptive analysis. Testing the hypothesis by Independent Samples (t-test) and One Way-ANOVA (F-test) if there was found significant statistic, it would be tested by LSD. (Least Significant different) Method with significant statistic difference at .05 levels.

The research result was found as follows;

1. The levels of personnel administration behavior of administrators of Local Administrative Organization in Nadoon District, Mahasarakham Province was found as a whole at a high level. Considering by aspects was found all aspects were at a high level, arranging the arithmetic mean from highest to lowest namely; the rate of capacity planning and positioning, the efficiency in the performance of official duties, the recruitment and appointment, and the discipline and maintain discipline, respectively.

2. The Comparison result of the personnel administration behavior of administrators of Local Administrative Organization in Nadoon District, Mahasarakham Province by the type of position, the size of organization, and the local administrative organizations, was found as a overall difference with statistically significant at the .05 level.

3. The Suggestions of the personnel administration behavior of administrators of Local Administrative Organization in Nadoon District, Mahasarakham Province was found namely; the rate of capacity planning and positioning is to determine the position and the position should be established to set the standard going rate. Determine the level of local government to the same standard. The recruitment and appointment is recruiting recruitment and appointment. Should allow other agencies such as the board of personnel management or the department of local administration is operation to effectively. The performance of official duties of official duty was management officials accurate, honest upheld discipline and discipline. The discipline and maintain discipline is the management board should be appointed to conduct an investigation, truth and justice without delay. There are cases when the data should be accused civil servants whose misconduct was not serious.