

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอยางเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

The Personnel Management Problems of Huahin Sub-district Administrative Organization, Huaymek District, Kalasin province

ณัฐภาพ สีดาแก้ว¹, และยุพาพร ยูภาศ²

Nadhabhop Seedakaew,¹ and Yupaporn Yupas,²

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกบุคลากรตามคุณลักษณะด้านตำแหน่ง และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอยางเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 55 คน โดยใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอยางเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน
2. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอยางเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกบุคลากรตามสถานะตำแหน่งที่แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน
3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอยางเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ การบรรจุแต่งตั้งควรจัดให้มีการทดสอบความสามารถอย่างแท้จริง ควรให้โอกาสบุคลากรเข้ารับการอบรม ศึกษาต่อ อย่างเท่าเทียมกัน ควรเพิ่มสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลสำหรับบุคลากร และควรมีความเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน ไม่อิงต่อระบบนักการเมือง

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน

¹ นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the level of personnel management problems of Huahin Sub-district administrative organization, Huaymek district, Kalasin province. This classified by their position attributes including the useful suggestions. The target group consisted of 55 members of local council, officers and employees in the Huahin sub-district administrative organization, Huaymek district, Kalasin province. The instrument was a five rating scale questionnaire with .96 of reliability. The statistics used for analyzing data were frequency, percentage, mean, standard deviation and F-test (One-way ANOVA) for hypothesis testing with the statistical significant at .05 level.

The research results were found as follows:

1. The personnel management problems of Huahin Sub-district administrative organization, Huaymek district, Kalasin province were rated at a moderate level as a whole. Considering each aspect, it was also rated at a moderate level.
2. The comparison of personnel management problems of Huahin Sub-district administrative organization, Huaymek district, Kalasin province classified by their position attributes was not significant difference at .05 level as a whole and an individual.
3. The useful suggestions were found that the personnel appointments must be tested with their abilities, there should be provided opportunities for staff to attend the training or further study equally, there should be increased the welfare and fringe benefits for staff, and there should be also unity in work operation by not referring to politicians.

Key word : The Personnel management, Huahin Sub-district Administrative Organization.

บทนำ

พระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งข้าราชการส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่จะมาบรรจุและแต่งตั้งให้ครอบคลุมกับหน้าที่และภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน จนถึงปัจจุบันการสรรหาบุคลากรมาบรรจุและแต่งตั้งอีกหลายตำแหน่งที่ยังว่างอยู่ แม้กฎหมายข้อระเบียบจะให้อำนาจดำเนินการสอบคัดเลือกเองได้หรือรับโอนข้าราชการท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการอื่นได้ก็ตาม แต่การบรรจุบุคลากรตามแผนอัตรากำลังก็ยังไม่สามารถทำได้ตามแผนที่กำหนด

การบริหารงานบุคคล ในยุคใหม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการปรับปรุงโครงสร้างระบบราชการของรัฐบาล มีการปรับขนาดองค์กรให้เล็กลง ปรับอัตรากำลังคนให้มีจำนวนพอเหมาะกับโครงสร้างองค์กร ทำให้มีปริมาณ

งานเพิ่มมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ เพื่อให้ผลผลิตที่สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และกฎหมาย บทบาทและกิจกรรมการบริหารงานบุคคลจึงเปลี่ยนแปลงไป จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรและประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ และทำความเข้าใจในการบริหารงานบุคคล เพื่ออธิบายบทบาท กิจกรรมหรือหน้าที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไป (ธงชัย สันติวงษ์, 2542 : 1)

ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เริ่มปรากฏให้เห็นชัดเจนมากยิ่งขึ้น เมื่อหน่วยงานต่างๆ ได้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลตามกำหนดเงื่อนไขเวลา แต่ไม่สามารถดำเนินการถ่ายโอนบุคลากรที่เกี่ยวข้องมาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ เนื่องจากหลักการถ่ายโอนบุคลากรจะต้องเป็นไปด้วยความ

สมัครใจ และสืบเนื่องจากปัญหาความไม่ชัดเจนเรื่องความก้าวหน้าในชีวิตราชการ ความมั่นคงในหน้าที่ สิทธิสวัสดิการต่างๆ ที่ไม่เหมือนกับข้าราชการพลเรือนทั่วไป ทำให้บุคลากรของหน่วยงานต่างๆ ไม่ยินยอมถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล (เสนอ ตีแยว, 2535 : 7)

จากปัญหาด้านบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจและกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ก็คือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เห็นถึงความสำคัญ และได้กำหนดหลักเกณฑ์ ในการให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการจัดทำแผนอัตรา กำลังข้าราชการส่วนตำบลขึ้น และให้ความเป็นอิสระในการสรรหาบุคลากร เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน หน่วยงานภายในต่างๆ ยังไม่ค่อยประสบปัญหาการบริหารงานเท่าใดนัก ยกเว้นด้านงานบริหารงานบุคคลที่ประสบปัญหาหลายประการ เช่น ปัญหาการสรรหาข้าราชการส่วนตำบลที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจ ปัญหา ด้านการวางแผนกำลังคน ซึ่งขาดแคลนกำลังคน โดยเฉพาะ ตำแหน่งพนักงานจ้างชั่วคราว ปัญหาการประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคคลเข้าทำงานยังไม่ทั่วถึง การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และพนักงานจ้างชั่วคราวไม่ตรงตามวุฒิและวิชาเอกที่ต้องการ ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การจัดการฝึกอบรม การศึกษาดูงานยังขาดแคลนงบประมาณ เป็นต้น

จากปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะวิจัยเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิจัยระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

3. เพื่อวิจัยข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งวิจัยปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน และลูกจ้างส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1.2.1 ด้านหลักความสามารถ

1.2.2 ด้านหลักความเสมอภาค

1.2.3 ด้านหลักความมั่นคง

1.2.4 ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง

2. พื้นที่ ได้แก่ เขตที่ตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยจากประชากรทั้งหมด จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม จำนวน 55 คน ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน จำนวน 16 คน พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน จำนวน 15 คน และ ลูกจ้างส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน จำนวน 24 คน



เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามแนวคิดของ ภิญโญ สาร (2519 : 30) แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าตามรูปแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) ได้แก่ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด นำแบบสอบถามไปตรวจสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข จึงไปทดลองใช้ (Try - out) กับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด อำเภอกัญฉะ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 93 - 95) ได้ค่าความเชื่อมั่น .96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำจากวิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอกัญฉะ จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด อำเภอกัญฉะ จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อขอทดลองใช้เครื่องมือ แจกแบบสอบถามและขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยได้รับคืนทุกฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์แบบสอบถามตามค่าคะแนนที่กำหนดไว้หาค่าเฉลี่ย (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน โดยใช้ F-test (One-Way ANOVA) และวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดโดยสรุปประเด็นและประเมินค่าเป็นความถี่แล้วนำมาสรุปในเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีดังนี้

1. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน มีตำแหน่งเป็น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 16 คน คิด

เป็นร้อยละ 29.09 พนักงานส่วนตำบล จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 ลูกจ้างส่วนตำบล จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 43.63

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอกัญฉะ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.99$) และเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.81$) ลูกจ้างส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.94$) และพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.98$)

2.1 ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านหลักความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.23$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ชื่อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ชื่อ

2.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านหลักความเสมอภาค โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.06$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทุกชื่อ

2.3 ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านหลักความมั่นคง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.96$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 8 ชื่อ และอยู่ในระดับน้อย จำนวน 2 ชื่อ

2.4 ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.74$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 7 ชื่ออยู่ในระดับน้อย จำนวน 3 ชื่อ

3. เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอกัญฉะ จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกบุคลากรตามสถานะตำแหน่งที่แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอกัญฉะ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

4.1 ด้านหลักความเสมอภาค การบรรจุแต่งตั้งควร จัดให้มีการทดสอบความสามารถอย่างแท้จริง การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาถึงความสามารถของบุคลากร และควร พิจารณาให้พนักงานเข้าศึกษาต่อเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพ

4.2 ด้านหลักความสามารถ ควรให้ออกสบุคลากรเข้า รับการอบรม ศึกษาต่ออย่างเท่าเทียมกัน ความมอบหมายงาน ให้เป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่ และควรมีการปฏิบัติต่อบุคลากร ด้วยระบบ กฎเกณฑ์เดียวกันทั้งองค์กร

4.3 ด้านหลักความมั่นคง ควรเพิ่มสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลสำหรับบุคลากร ควรกำหนดระเบียบดูแล บุคลากรเกษียณอายุราชการ และควรมีกฎหมายคุ้มครอง บุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน

4.4 ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง ควรมีความ เป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน ไม่อิงต่อระบบนักการเมือง ควร ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างทางการเมือง และควรมี ความเป็นอิสระในการแสดงออกทางการเมือง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยมีประเด็นที่น่ายกมาอภิปรายผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลห้วยเม็ก อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ ในระดับปานกลาง ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารงาน บุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเม็ก อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้มีการดูแลบุคลากรตามระเบียบบริหารงาน บุคคล มีการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างและบรรจุแต่งตั้งตาม เงื่อนไขของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยลักษณะงาน ที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ มีกฎระเบียบรองรับใน การปฏิบัติงาน มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีการเปิด โอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาต่อ รวมถึง มีระบบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการปรับเปลี่ยน สายงานเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน ผลการวิจัย สอดคล้องกับ แส สิงห์ขุติ (2547 : บทคัดย่อ) ได้วิจัย การ บริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปาน กลาง สอดคล้องกับ อนันต์ อัครเศรษฐ์ (2551 : บทคัดย่อ)

ได้วิจัย ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับ ยุพิน กอศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้วิจัย ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาล พยัคฆภูมิพิสัย ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรโรงพยาบาล พยัคฆภูมิพิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผล การวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้าน มีปัญหาการบริหารงาน บุคคลอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีสถานะตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลห้วยเม็ก อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ แตก ต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลห้วยเม็ก ที่มีสถานะตำแหน่งแตกต่างกัน มี ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัย ที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมาชิก สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเม็ก ได้ปฏิบัติงานภายใต้ กฎ ระเบียบเดียวกัน มีบุคลากรจำนวนไม่มาก มีการประชุม ร่วมกันเป็นประจำจึงทำให้รับรู้รับทราบร่วมกัน จึงฟังพาและ แก้ไขปัญหา ตลอดจนดำเนินกิจกรรมต่างร่วมกันเสมอ ทำให้ เกิดความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร สอดคล้องกับ ยุพิน กอ ศรี (2551 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า บุคลากรที่ระดับตำแหน่งแตก ต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน ไม่ แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับ อัญชลี สงวนสัตย์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้วิจัย ความพึงพอใจของพนักงานในการบริหาร งานด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์การญี่ปุ่น กรณีวิจัย บริษัท โซนี่ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเม็ก มีตำแหน่ง เป็น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 16 คน คิด เป็นร้อยละ 29.09 พนักงานส่วนตำบล จำนวน 15 คน คิดเป็น ร้อยละ 27.27 ลูกจ้างส่วนตำบล จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 43.63



2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยหิน อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกบุคลากรตามสถานะตำแหน่งที่แตกต่าง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีปัญหาการบริหารงาน บุคคลไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น จัดอบรม สัมมนา การให้ทุนในการศึกษาต่อ เป็นต้น
2. ควรมีการมอบหมายงานหรือกิจกรรมที่รับผิดชอบตรงกับตำแหน่ง
3. การเปิดโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการสมัครงานสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติที่กำหนด
4. ควรจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ให้แก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
5. ควรส่งเสริมและทำความเข้าใจกับบุคลากร โดยยึด การปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ตามตำแหน่งหน้าที่โดยปราศจากการครอบงำจากผู้อื่น หรือให้ผู้บริหารมีทัศนคติที่เป็นกลาง
6. ควรส่งเสริมและสร้างความเสมอภาคให้กับบุคลากรทุกตำแหน่ง

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้ ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ อาจารย์ดร.ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัยสอบการค้นคว้าอิสระ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนภูมิ ผู้ทรงคุณวุฒิสอบการค้นคว้าอิสระผู้ซึ่งได้กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อย่างดียิ่ง ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- ธงชัย ล้นตุงษ์. (2542). **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เสนาะ ตีแยว. (2535). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์.
- ภิญญู สาร. (2519). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- แส สิงห์ขจิต. (2547). **การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี**. การค้นคว้าอิสระ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อนันต์ อัครเศรษฐ. (2551). **ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์**. การค้นคว้าอิสระ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัญชลี สงวนสัตย์. (2546). **ความพึงพอใจของพนักงานใน การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์การญี่ปุ่นกรณีศึกษา บริษัท โซนี่ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด**. สารนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ยุพิน กอศรี. (2551). **ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาล พยัคฆภูมิพิสัย**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.