

ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล

ในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

Problems of Personnel Management as based on the opinions. by the officer of
sub-district administrative organization of Plapak district.

Nakhon Phanom province.

สาริกา ทองคำ¹

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา²

เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม 2) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำนวน 93 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบ t -test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F - test วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ L.S.D. ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน ระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน ระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน และระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ

2. พนักงานส่วนตำบล ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม มีดังนี้ 1) ผู้บริหารควรใช้ระบบคุณธรรมสรรหาพนักงาน 2) ควรส่งเสริม

¹ นักศึกษาหลักสูตร รม. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

^{2,3} ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 3) ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 4) ควรมีการตั้งคณะกรรมการสอบวินัยพนักงานโดยเฉพาะ และไม่ควรมีฝ่ายการเมืองเข้ามายุ่งเกี่ยว

คำสำคัญ : ปัญหาการบริหารงานบุคคล

Abstract

This research aimed to study The purpose of the research include to study the level of Problems of Personnel Management as based on the opinions. by the officer of sub-district administrative organization of Plapak district. Nakhon Phanom province. and compare the Problems of Personnel Management as based on the opinions. by the officer of sub-district administrative organization of Plapak district. Nakhon Phanom province. by sex, age, education, and institutional affiliation. To study the suggestions regarding the Problems of personnel management based on the opinions of sub-district administrative organization of Plapak district. Nakhon Phanom province. The sample was 93 of officer of sub-district administrative organization of Plapak district. Nakhon Phanom province. ; they were sized by Yamane Method and selected by simple random sampling. The instrument was the five rating scale questionnaire with 0.86 of reliability. The statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation, *t*-test (independent sample) and *F*-test (One Way ANOVA)

The research results were found as follows;

1. the level Problems of Personnel Management as based on the opinions. by the officer of sub-district administrative organization of Plapak district. Nakhon Phanom province as overall moderated level, considering each aspect was moderated for one. aspects, at low level for one. and lowest level for one . sorting arithmetic meant from highest to lowest; The recruiting staff , Human resource development, The persistence of personnel, The personnel retirement. respectively.

2. the officer of sub-district administrative organization. classified gender and sex, age, education, and institutional affiliation were not different by statistical significant at 0.05

3. The suggestions regarding the Problems of Personnel Management as based on the opinions. by the officer of sub-district administrative organization of Plapak district. Nakhon Phanom province. were found that; administrator take Merit System Recruitment officer. Encourage officer to study at a higher level. Should build morale in the operation. and Should the disciplinary committee staff in particular. Do not allow political parties to intervene.

Keywords : Problems of Personnel Management

บทนำ

การบริหารงานบุคคลเป็นการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน การรับบำเหน็จ

บ้านญาติ เมื่อออกจากงานไปแล้ว การบริหารที่กล่าวนี้เพื่อที่จะให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรในด้านประสิทธิภาพของงานและเกิดผลงานมากที่สุด (อุทัย หิรัญโต 2531, หน้า 2)

องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เล็กที่สุด มีจำนวนมากที่สุดและเป็นองค์กรที่รับผิดชอบพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน เป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง บรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอำนาจอิสระในการบริหารจัดการภายใต้กฎหมายบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถกำหนดแผนงานและกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบ ได้อย่างสอดคล้องและตรงตามความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ในปี พ.ศ. 2542 ได้มีพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้ระบบงานและหน่วยงานต่างๆ ที่อยู่ในท้องถิ่นถูกถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในส่วนผลสำเร็จในการดำเนินงานของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะเกิดขึ้นได้และบรรลุตามเจตนารมณ์ของรัฐบาลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงาน และจำเป็นอย่างไรที่จะต้องได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากทุกฝ่าย (พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542. (2542 : 12)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปรากฏชัดเมื่อหน่วยงานต่าง ๆ ถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลตามเงื่อนไขและกำหนดเวลาแต่ไม่สามารถถ่ายโอนบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากการถ่ายโอนบุคลากรต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ และจากความไม่ชัดเจนเรื่องความก้าวหน้า ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ไม่เหมือนข้าราชการพลเรือนทั่วไป ทำให้บุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ยินยอมที่จะถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ภารกิจที่ถ่ายโอนมาจะต้องดำเนินการต่อไป ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลประสบปัญหาในการขาดแคลนบุคลากรที่จะดำเนินการตามภารกิจที่ถ่ายโอน

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เป็นองค์กรหนึ่งที่ประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรตามการถ่ายโอนภารกิจ และนอกจากนั้นยังมีปัญหาในการสรรหาซึ่งไม่เป็นไปตามแผน ปัญหาการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการและพนักงานจ้าง เนื่องจากใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรมจึงได้บุคลากรที่มีความสามารถไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานไม่ได้ตามที่มอบหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีก็ยังผ่านการประเมิน จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้บุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัญหาการเลื่อนระดับซึ่งไม่เป็นไปตามกรอบระยะเวลา เนื่องจากการออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ ในตำแหน่งบุคลากร จึงสนใจศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงานเพื่อจะได้ทราบข้อมูลและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนมให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อคุณภาพการบริการประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

สมมุติฐานของการศึกษา

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมายไว้ คือ

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จากองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 8 แห่ง จำนวน 120 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอปลาปาก 2556. แผนพัฒนาสามปี 2557-2559)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำนวน 93 คน โดยการคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane (บุญชม ศรีสะอาด.2545 : 41-42)

2. ด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ 2) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี 3) องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ 4) องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตาไก่ 5) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง 6) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง 7) องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก 8) องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

3. ด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร 2) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง(Self Administered Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วน
ตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลตาม
ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปากจังหวัดนครพนม

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการบริหารงานบุคคลและวิธี
สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

2.2 ร่างแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.3 นำแบบสอบถามให้คณะกรรมการที่ปรึกษาได้ตรวจสอบและนำกลับมาปรับปรุงตาม
ข้อเสนอแนะ

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญให้พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม
และวัตถุประสงค์ด้านเนื้อหา ภาษา การประเมินผล โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective
Congruence หรือ IOC) นำแบบสอบถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .67 ขึ้นไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครพนม ที่ไม่ใช่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน จากนั้นนำไปหาค่าอำนาจจำแนกราย
ข้อด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างรายข้อได้ค่าระหว่าง .835 - .888 แล้วหาค่าความเชื่อมั่น
(Reliability) ทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach' Coefficient Alpha. 1970 อ้างถึงใน
บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 102) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .86

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกด้าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1. ขออนุญาตรับรอง และแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ส่งหนังสือถึง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้
บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลตอบแบบสอบถามการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยกำหนดให้มีผู้ช่วยวิจัยในการเก็บข้อมูล จำนวน 8 ตำบล ๆ ละ 1 คน จะมีผู้ช่วยทั้งหมด
8 คน เพื่อนำแบบสอบถามแจกให้กลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัย ซึ่งแจ้งขั้นตอนและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง

4.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์รวบรวมได้ มาลงรหัสและบันทึกคะแนน

4.3 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อโดยกำหนดค่าเกณฑ์ระดับแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4.4 นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้วไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์
แล้วนำมาเทียบเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2551 : 186)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลนายช่างโยธาที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
จังหวัดนครพนม ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะนายช่างโยธาที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วน

ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Stand Deviation)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประเภทของ เพศ ใช้ t -test (Independent) และ สมมติฐาน อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัดบุคลากร ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F - test (One Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05 กรณีพบมีความแตกต่างจะใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการของ ของ L.S.D. (least Significant Different)

5.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปากจังหวัดนครพนม โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ โดยดำเนินการจัดกลุ่มเนื้อหาแล้วดำเนินการแจกแจงความถี่และใช้การพรรณนาความ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม พบว่า

1. ระดับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =2.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน ระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน ระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน และระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร (\bar{X} =4.05) ด้านการพัฒนาบุคลากร (\bar{X} =3.20) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร (\bar{X} =2.58) และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน (\bar{X} =1.69) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ เพื่อเปรียบเทียบการปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า

จำแนกตามเพศ ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก เพศชายและเพศหญิง มีปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t =-0.272,df =87.062 , Sig =.786) โดยพนักงานส่วนตำบลเพศชาย (\bar{X} =2.89) มีปัญหาการบริหารงานบุคคล สูงกว่าเพศหญิง (\bar{X} =2.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

จำแนกตามอายุ ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ที่มีอายุต่างกันมี ปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F =0.149, Sig = .930) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ที่มีอายุต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้านดังต่อไปนี้

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F =0.015, Sig = .985) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ที่มีอายุต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้านคือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร(F =3.406 ,Sig = .037) เมื่อทำการทดสอบรายคู่พบคู่ที่แตกต่างกันคือ พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูง

กว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F=0.061$, Sig = 1.000) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

3. ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ดังนี้

1) ในการสรรหาพนักงานหรือการรับโอนพนักงานมาบรรจุควรเลือกรับพนักงานด้วยหลักคุณธรรมมากกว่าหลักอุปถัมภ์ และต้องการให้ระเบียบในเรื่องของการสรรหา การบรรจุ การรับพนักงานต่างๆ ชัดเจน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ระเบียบตัวเดียวกันทั่วประเทศ แต่ในทางปฏิบัติกลับไม่เหมือนกัน 2) บุคลากรต้องการให้มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 3) ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ต่างๆ เช่น การเข้าอบรม การศึกษาดูงาน ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 4) ผู้บริหารไม่ควรกดดันพนักงานหรือบุคลากรในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ มากเกินไป

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้ พบประเด็นที่สำคัญสมควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่าระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ปัญหาในการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก ยังมองเห็นว่าการบริหารงานบุคคลยังคงเป็นปัญหา ถึงแม้จะมีกฎระเบียบตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เป็นระเบียบที่ให้ยึดและให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศใช้เหมือนๆ กัน แต่ปัญหายังคงเกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่ที่การแก้ไขปัญหาหรือการตีความของปัญหาหรือตีความของระเบียบไม่เป็นแนวทางเดียวกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับจันทร์เพ็ญ สว่างศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีทัศนะเกี่ยวกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิจัยพบว่า

พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า พนักงานส่วนตำบลทุกคนใช้ระเบียบตัวเดียวกันในการปฏิบัติงาน เพศหญิง เพศชาย ได้รับสิทธิ์ สวัสดิการต่างๆ เหมือนกัน จึงทำให้ปัญหาที่พบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานส่วนตำบลเพศ

ชาย มีปัญหาการบริหารงานบุคคล สูงกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าเพศชายเป็นเพศที่มีการทำงานที่ไม่ค่อย
ละเอียด หรืออาจไม่ค่อยสนใจในการศึกษาระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เวลาที่มีปัญหาจะไม่ค่อยปรึกษาคนอื่น
จึงทำให้เขาคิดว่ามันเป็นปัญหาใหญ่ แต่สำหรับเพศหญิงเวลาที่มีปัญหาถ้าที่จะปรึกษาเพื่อนร่วมงานหรือสอบถาม
หัวหน้างานจึงได้รับการแก้ไขปัญหาให้เบาลง จึงทำให้เกิดปัญหาน้อยกว่าเพศชาย ผลการวิจัยสอดคล้องกับ วณิชยา
ภัทรพรเมธ (2552 : 74) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย
ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่ง
บุคลากรเกี่ยวกับตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด
หนองคาย ที่มี เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทาง
สถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลา
ปาก จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า
บุคลากรที่มีอายุต่างกันใช้ระเบียบและกฎหมายตัวเดียวกันในการปฏิบัติงาน อยู่ภายใต้การบริหารงานของนายคน
เดียวกัน ได้รับสิทธิ์สวัสดิการต่างๆ เหมือนกันตามสิทธิ์ของตัวเองพึงได้ เวลาพบกับปัญหา ก็จะปรึกษาเพื่อนร่วมงาน
หรือหัวหน้างานอยู่แล้ว จึงทำให้บุคลากรที่มีอายุที่ต่างกันพบกับปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีปัญหาการบริหารงานบุคคล สูงกว่าพนักงานที่
มีอายุในระดับอื่นๆ ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ผู้ที่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี จะเป็นพนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับ
หัวหน้างานซึ่งต้องรับผิดชอบงานและรับผิดชอบลูกน้องหลายๆ คน อาจทำให้พนักงานเหล่านี้มีปัญหาของ
ผู้บังคับบัญชาความคิดหาวิธีแก้ปัญหาจึงทำให้ปัญหามีสูงกว่าคนที่อายุอื่นๆ

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลใน
เขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า
ภายใต้การทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ชัดเจนในเรื่องของวุฒิการศึกษา
ที่ตำแหน่งต่างๆ จะต้องและมีแนวโน้มในการขึ้นสู่ตำแหน่งต่างๆ พนักงานในแต่ละตำแหน่งที่เข้ามาทำงานจึงรู้ถึง
การทำงานตามหน้าที่ของตนเอง และแต่ละตำแหน่งก็จะศึกษางานในด้านของตนเอง ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาใน
ระดับปริญญาตรีซึ่งเป็นสายตรงที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลจึงประสบกับปัญหาสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาใน
ระดับอื่นๆ จึงทำให้ผู้ที่มีการศึกษาในระดับที่ต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยสอดคล้องกับ วณิชยา ภัทรพรเมธ (2552 : 74) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล
ตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทาง
สถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัด
นครพนม ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
จำนวน 1 ด้านคือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี จะ
เป็นตำแหน่งงานที่เริ่มจากสายเจ้าพนักงาน เป็นตำแหน่งที่ยังคงจะต้องปฏิบัติงานตามการควบคุมของหัวหน้างาน และ
ปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้า และไม่ต้องรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติยาก จึงไม่ต้องนำปัญหาต่างๆ มาคิดหรือแก้ไขมากนัก
อีกทั้งไม่ค่อยมีโอกาสได้ไปศึกษาหรืออบรมเพื่อพัฒนาความรู้ต่างๆ จึงไม่ค่อยเข้าใจหรือรับรู้ในระเบียบการทำงานด้าน
บุคลากรต่างๆ เท่ากับผู้ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี จึงทำให้ความคิดเห็นต่างกับผู้ที่มี
การศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี

พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ไม่ว่าจะพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจะสังกัดที่หน่วยงานไหนก็มีระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตัวเดียวกัน ด้วยอำเภอปลาปากเป็นอำเภอที่ไม่ใหญ่มาก พนักงานจะรู้จักกันแทบทุกทีเวลามีปัญหาหรือมีข้อสงสัยในการปฏิบัติงานพนักงานก็จะสอบถามหรือปรึกษากันในแต่ละที่ และบางครั้งก็มีการประสานเพื่อขอดูงานในแต่ละที่อยู่แล้ว ปัญหาต่างๆ ที่พบจึงเป็นปัญหาที่ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับจันทร์เพ็ญ สุวงศ์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยขอแนะนำแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล ดังต่อไปนี้

1. ในการสรรหาพนักงาน ผู้บริหารควรใช้ระบบคุณธรรม ในการรับโอน(ย้าย) หรือในการบรรจุหรือการจ้างพนักงานจ้างในตำแหน่งต่างๆ จะได้บุคคลกรหรือพนักงานที่มีความรู้ความชำนาญในงานด้านนั้นๆ
2. ควรส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน เช่น แก้ไขระเบียบหรือจัดทำระเบียบในเรื่องของการให้ทุนการศึกษาที่ชัดเจน
3. ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น มีการยกย่องชมเชย ถ้ามีโอกาสหรือมีตำแหน่งที่สูงขึ้นควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับตำแหน่งนั้น
4. ควรมีการตั้งชุดกรรมการสำหรับในเรื่องการสอบวินัยพนักงานโดยเฉพาะ

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด .(2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น, พิมพ์ครั้งที่ 3
- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2552”ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 126 ตอนที่ 84 ก. หน้า 8 วันที่ 6 พฤศจิกายน 2552.
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542.”ราชกิจจานุเบกษา.เล่ม 116 ตอนที่ 114 ก.หน้า 48-66 . 17 พฤศจิกายน 2542.
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2551).**ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**.มหาสารคาม : สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- วณิชยา ภัทรวรรณ.(2552). **ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย**, วิทยานิพนธ์ รม.มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- อุทัย หิรัญโต. (2532). **การปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ ฯ : โอเดียนสโตร์
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York : harer Row