

424140133 : สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา ; ค.ม.(การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล / องค์การบริหารส่วนตำบล

นายบุญญพัฒน์ พันธุ์ชัย : การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดกำแพงเพชร (A STUDY OF PERSONNEL ADMINISTRATION PERFORMED
BY ADMINISTRATORS IN SUB-DISTRICT ORGANIZATION IN KAMPHAENGPHE
T PROVINCE)

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ : ศาสตราจารย์ ดร. พันธ์ หันนาคินทร์ และ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตนา รักการ 126 หน้า

ISBN 974-388-106-9

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชรในด้าน 1) เพื่อศึกษาสภาพบริหารงานบุคคล 2) เพื่อศึกษา
ปัญหาการบริหารงานบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคล กิจกรรม
การบริหารงานบุคคลที่ศึกษามี 4 ด้าน คือ การให้ได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การชำระ
รักษานักการ และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารองค์การ
บริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้กลุ่ม
ตัวอย่าง จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม 5 ระดับ และการ
สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อขอความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาบุคลากร สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลได้ปฏิบัติในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน สูงสุดคือ
การให้ได้มาซึ่งบุคลากร ต่ำสุดคือ การพัฒนาบุคลากร
2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลมีปัญหาอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ปัญหาสูงสุดคือ
การให้ได้มาซึ่งบุคลากร ต่ำสุดคือ การให้บุคลากรพ้นจากงาน
3. ผู้เชี่ยวชาญได้แนะนำการพัฒนาการบริหารงานบุคคลเป็นรายด้านดังนี้
 - 3.1 การให้ได้มาซึ่งบุคลากร ; ควรมีคณะกรรมการพิจารณาการขอโอนย้าย
และควรมีการร่วมมือระหว่างองค์การเพื่อช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลัง
 - 3.2 การพัฒนาบุคลากร ; ควรใช้ประโยชน์จากการไปดูงานโดยการปรับให้
เข้ากับสภาพขององค์การ และ ควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น

3.3 การทำรงรักษาบุคลากร ; ควรมีการดำเนินการปฐมนิเทศทุกครั้งที่มีบุคลากรเข้าทำงานใหม่ และ ควรมีการประเมินผลงาน โดยเน้นผลงานและความรับผิดชอบ โดยการชี้เกณฑ์มาตรฐานที่ได้มาตรฐาน

3.4 การให้บุคลากรพ้นจากงาน ; ควรมีการวางแผนจัดอัตรากำลังตามความต้องการขององค์กร และควรมีคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาการให้บุคลากรพ้นจากงาน

Kamphaengphet
Rajabhat
University

424140133: MAJOR: EDUCATION ADMINISTRATION;

M.Ed. (EDUCATION ADMINISTRATION)

KEYWORDS: PERSONNEL ADMINISTRATION / SUB - DISTRICT ORGANIZATION

MR.PHUNYAPAT PHANYIM: A STUDY OF PERSONNEL ADMINISTRATION
PERFORMED BY ADMINISTRATORS IN SUB - DISTRICT ORGANIZATION IN
KAMPHANGPHET PROVINCE

THESIS ADVISOR: PROF. PANAS HANNAKIN, ED.D. AND

ASST. PROF. RATANA RAKKAN, M.Ed., 126 PP.

ISBN 974-388-106-9

The purposes of this research were to study personnel administration managed by administrators of sub – district organization in 3 categories, 1) the profile of administration, 2) the problems regarding personnel administration, and 3) the proposal for better personnel administration. Areas of study were 1) the recruitment and selection of personnel, 2) the development of personnel, 3) the maintenance of personnel, and 4) the termination of personnel. The population studied were administrators in sub – district organization from which 112 administrators were sampled by multi - stage random sampling. The data in first and the second categories were obtained by questionnaire and in the third category by interviewed authorities in the field of personnel administration to obtain their recommendations in each area of study. The statistics applied for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, and standard deviation.

The research findings were as follows:

1.The administrators managed all four areas at a high level. The highest was the recruitment and the selection of personnel while the lowest was the development of personnel .

2. The administrators indicated their problems at a low level. The highest problem was the recruitment and the selection of personnel while the lowest was the dismissal of personnel

3.The recommendations of the authorities in the field were:

3.1 In the area of recruitment and the selection: a committee should be appointed to consider the request for transfer, and there should be co-operation among organization to help one another in case of the shortage of personnel.

3.2 In the area of development of personnel: observation of other organizations should be selected and adapted to meet the situation of the local organization, and more budgets should be available for personnel development.

3.3 In the area of maintenance of personnel: orientation program should be performed for the new personnel, and standard criteria should be applied for evaluation by emphasizing professional performance and responsibility.

3.4 In the area of termination of personnel: personnel planning should be made to meet the need of the organization, and there should be a committee responsible for personnel dismissal.

Kamphaengphet
Rajabhat
University