

ชื่อเรื่อง	การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอสว่างศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
ผู้วิจัย	ชินวัฒน์ ทีสุกะ
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอสว่างศรีสงคราม จังหวัดนครพนม กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย บุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดเทศบาลตำบลบ้านข่า จำนวน 55 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .98 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอสว่างศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ($\bar{X} = 4.15$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 4.02$) อยู่ในระดับมาก ด้านการให้พ้นจากงาน ($\bar{X} = 4.00$) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.93$) อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอสว่างศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามคุณลักษณะด้านเพศ และระดับการศึกษา พบว่า

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอสว่างศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามคุณลักษณะด้านประเภทบุคลากร พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.3 จำแนกตามคุณลักษณะด้านประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.4 จำแนกตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

TITLE Personnel Management of Ban Khah Sub–District Municipality,
Si Songkhram District, Nakhon Phanom Province

AUTHOR Chinphat Theesuka

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Jitti Kittilertpaisanj
Asst. Prof. Dr. Lamai Romyen

DEGREE M.P.A. (Public Administration)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2017

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate personnel management of Ban Khah Sub–district Municipality, Si Songkhram district, Nakhon Phanom province. The target group used in study was 5 personnel working in Ban Khah Sub–district Municipality. The instrument used in data collection was a questionnaire which had a coefficient of entire reliability equal to .98; and statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t–test and one–way ANOVA.

The findings of study revealed as follows:

1. Personnel management of Ban Khah Sub–district Municipality, Si Songkhram district, Nakhon Phanom province as a whole was at high level (mean = 4.03). Considering it by aspect, the aspect that gained the highest mean score was of ‘acquisition of personnel’ (mean = 4.15) which was at high level, followed by the aspect of ‘maintenance of personnel’ (mean = 4.02) which was at high level. The aspect of ‘allowing to leave or quit a job’ (mean = 4.00) was at high level. The aspect that gained the lowest mean score was of ‘personnel development’ ($\bar{X} = 3.93$) which was at high level.

2. The comparisons of personnel management of Ban Khah Sub–district Municipality, Si Songkhram district, Nakhon Phanom province according to the personal background can be concluded as follows.

2.1 As classified by sex and educational attainment, it showed that personnel management of Ban Khah Sub–district Municipality, Si Songkhram district, Nakhon Phanom province as a whole and each aspect was found not different.

2.2 As classified by type of personnel, it showed that personnel management of Ban Khah Sub–district Municipality as a whole was found not different. Considering it by aspect, the aspect of ‘personnel development’ was found significantly different at the .05 level.

2.3 As classified by work experience, it showed that personnel management of Ban Khah Sub–district Municipality as a whole was found not different. Considering it by aspect, the aspect of ‘personnel development’ was found significantly different at the .05 level.

2.4 As classified by income per month, it showed that personnel management of Ban Khah Sub–district Municipality as a whole and each aspect was found significantly different at the .05 level.

Keywords: Personnel Management

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์