

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ	ผลกระทบของโครงสร้างวิธีการบริหารงานบุคคล แนวใหม่ต่อขวัญและกำลังใจของปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่
ผู้เขียน	นางรัชดาพร ณ เชียงใหม่
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ	อาจารย์ คร.ปรีชา เจริญ

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ที่มีต่อขวัญและกำลังใจของปลัด อบต. ว่าเป็นไปในทิศทางใด และจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานด้านอื่นหรือไม่อย่างไร และ 2) เพื่อศึกษาถึงปัญหาและข้อจำกัดของวิธีบริหารงานบุคคลแนวใหม่ และหา แนวทางที่เหมาะสมเสนอแนะเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของ อบต. เป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสมสอดคล้องกับความเป็นจริง มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ปลัด อบต. ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 68 ราย ทำการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลแนวใหม่ทำให้

1.1 ขวัญและกำลังใจของปลัด อบต. อยู่ในระดับไม่แน่ใจ แต่เมื่อพิจารณาขวัญและกำลังใจของปลัด อบต. ปรากฏว่าขวัญและกำลังใจด้านเกียรติและศักดิ์ศรี และด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับสูงมากและสูง ตามลำดับ ขวัญและกำลังใจด้านโอกาสความก้าวหน้าอยู่ในระดับไม่แน่ใจ และด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ

1.2 การบริหารงานบุคคลแนวใหม่มีมาตรฐานดีกว่าเดิมแต่ ปลัด อบต. ไม่แน่ใจว่าจะก่อให้เกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการบริหารงานบุคคลหรือไม่เพราะคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสูงขึ้นทำให้ปลัด อบต. ซึ่งส่วนใหญ่ขาดคุณสมบัติอาจถูกสลับเปลี่ยนตำแหน่งกับผู้คุณสมบัติครบถ้วนจากหน่วยงานราชการอื่นได้ง่าย

2. การบริหารบุคคลแนวใหม่มีข้อจำกัดหลายประการ คือ ข้อจำกัดด้านการกำหนดคุณสมบัติที่กำหนดไว้สูงกว่าคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน ข้อจำกัดด้านโครงสร้างที่กำหนดให้ อบต.ขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรน้อย ทั้งๆ ที่ปริมาณงานไม่ด้อยไปกว่าอบต.ขนาดอื่น

ข้อจำกัดด้านหน้าที่ของ ก.อบต. ที่ใช้บริหารงานบุคคลโดยยึดตัวบุคคลมากกว่าการพิจารณาผลงานของปลัด อบต. และข้อจำกัดด้านสวัสดิการและการพิจารณาบำเหน็จความชอบที่มีความชัดเจนน้อยมากเมื่อเทียบกับข้าราชการในสังกัดอื่น จึงควรปรับปรุงแนวทางการบริหารบุคคลแนวใหม่ให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน หรือทดลองใช้ไประยะหนึ่งแล้วทำการประเมินผลดีผลเสียเพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title	Impacts of the New Personnel Management on the Morale of Chief Administrative Officers of Tambon Administrative Organizations in Chiang Mai Province
Author	Mrs. Rachadaporn Na Chiang Mai
Degree	Master of Public Administration
Independent Study Advisor	Lecturer Dr. Preecha Jengjalern

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to study impacts of the new personnel management on the morale and the performance of chief administrators of Tambon Administrative Organizations in Chiang Mai, and 2) to study the problems and limitations of the new personnel management and to provide the practical guidelines for Tambon Administrative Organizations to be used in daily operation.

The respondents in this study were 68 Chief Administrators of the Tambon Administrative Organizations in Chiang Mai Province. Data collection was done through questionnaire survey and analyzed by SPSS for Windows program. The statistics used in this study include frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results revealed that:

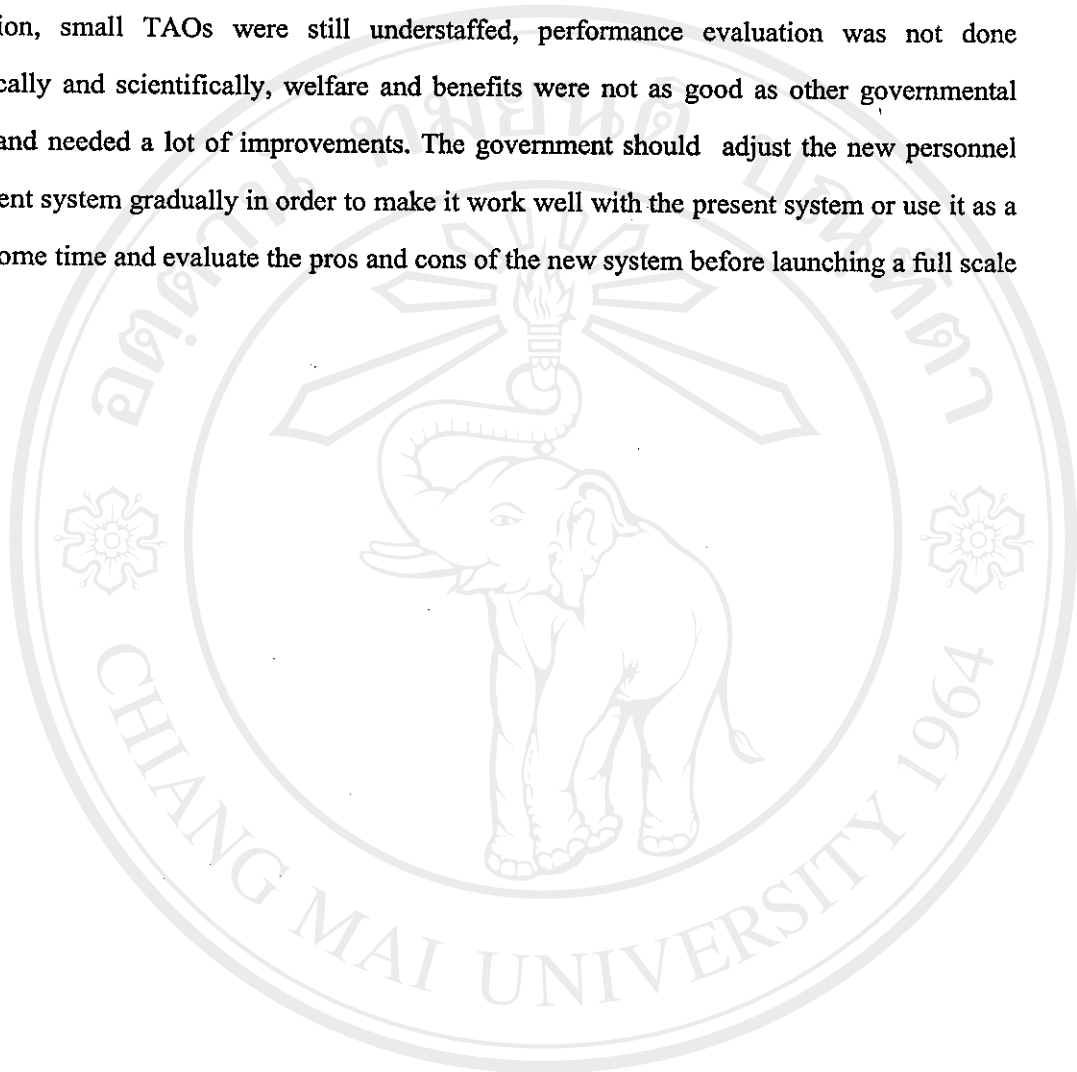
1. The new personnel management had the impacts on:

1.1 The morale of the TAO Chief Administrators moderately. The TAO Chief Administrators still feel that their work has given them high degree of honor, dignity, and recognition. Regarding the career advancement, their morale was at moderate level. However, when it comes to job security, income and welfare, the morale was low.

1.2 The new management had a better standard but the TAO Chief Administrators were not sure whether it would create problems and obstacles in the TAO personnel management because the requirement of higher qualification for the position may disqualify most of the present TAO Chief Administrators and

force them to give ways to the more senior government officials from other agencies.

2. The new personnel management had many limitations such as higher requirements for the position, small TAOs were still understaffed, performance evaluation was not done systematically and scientifically, welfare and benefits were not as good as other governmental agencies and needed a lot of improvements. The government should adjust the new personnel management system gradually in order to make it work well with the present system or use it as a pilot for some time and evaluate the pros and cons of the new system before launching a full scale operation.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved