

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่

ผู้เขียน นายทศพร วงศ์ทะกัณฑ์

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ไพรัช ตระการศิรินนท์ ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ศิริพงษ์ ตดาวัลย์ ณ อยุธยา กรรมการ

รองศาสตราจารย์เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ กรรมการ

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ประเมินผลการบริหารทรัพยากร มนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ สำหรับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน กค.) สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ และ(3) เสนอแนะแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามตามตัวชี้วัดและ เกณฑ์สำหรับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน กค.) สำนักงานปลัดกระทรวง มหาดไทย และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง โดย ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

2. ปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอฝาง มีอยู่ 4 ด้าน คือ 1) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ พบปัญหา การคัดเลือกถูก ครอบงำจากระบบอุปถัมภ์ 2) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ พบปัญหา ขาดการสร้างขวัญและ

3. แนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาให้ข้อเสนอแนะว่า 1) ให้มีการอบรมผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา แต่งตั้งผู้ประเมินในรูปคณะกรรมการคัดเลือก มีกระบวนการคัดเลือกผู้บริหารที่ดี 2) ให้มีการออกระเบียบกำหนดมาตรฐานแนวทางการประเมินผลการเลื่อนขึ้นเงินเดือน และควรมีการแต่งตั้งผู้ประเมินในรูปของคณะกรรมการที่เป็นกลาง 3) ให้มีการเพิ่มตำแหน่งเจ้าที่บุคลากรเพื่อรับผิดชอบงานโดยตรง ควรกำหนดให้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้าน การส่งเสริมการศึกษา การฝึกอบรม การส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ และจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ อบต. 4) ให้มีการจัดกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์แบบมีส่วนร่วมและใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม ฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาในเรื่องการดำเนินการทางวินัย ควรมีการกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดและมีการตรวจประเมินผลการดำเนินการด้านสุขภาพและความปลอดภัย อบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในเรื่อง มนุษย์สัมพันธ์ คุณธรรมและจริยธรรม แก้ไขระเบียบกำหนดให้มีคณะกรรมการที่มีความเป็นกลางประจำหน่วยงานเป็นผู้มีอำนาจในการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลของ อบต.

Independent Study Title Performance Evaluation in Human Resource Management of Tambon Administrative Organizations in Fang District, Chiang Mai Province

Author Mr. Thodsporn Wongtagan

Degree Master of Public Administration

Independent Study Advisory Committee

Assoc. Prof Pairat Trakarnsirinont Chairperson

Assoc. Prof Siripong Ladavalya Na Ayudhya Member

Assoc. Prof Seksin Srivattananukulkit Member

ABSTRACT

The objective of “Performance Evaluation in Human Resource Management of Tambon Administrative Organizations in Fang District, Chiang Mai Province” are: 1) to evaluate the Human Resource Management by the Key Performance of the Indicators for evaluation of local organization personel administration; 2) to study the problems and the obstacles; 3) to suggest the ways to prevent and solve the problems and the obstacles in Human Resource Management of Fang District Administrative Organization, Chiang Mai Province.

The data of this study was collected from 234 samples consisted of Administrators And Officers of Tambon Administrative Organizations in Fang District, Chiang Mai Province. the study instrument are questionnaires and statistical procedures for the mean, standardeviation, percentage

The results are as follows:

- (1) The brief results of this study as the whole were high performance level.
- (2) The results of the study about the problems and the obstacles of Tambon Administrative Organizations in Fang District have 4 aspects were First, Human Resource Procurements have the problems about the selection process which have the influence from Patrimonial Society groups, Second, Human Resource Reward has the problems about the lack of the moral and motivation in the unfair of the performance evaluation of the salary increase, Third,

Human Resource Development has the problems about the lack training, education and career planning and development, unfair of the chance about training and education of the officers, lack of personnel officer, Last, Human Resource Maintenance and Preservation have the problems about the lack of activities about employee Relations, health and security., lack of understanding about disciplinary action, health and security, lack of the health and security officer and the executive have extremely authority in the transfer of discharge.

(3) The ways to prevent and solve the problems and the obstacles in Human Resource Management of Fang District Administrative Organizations and the sample suggested that were first, appointing the neutrality personnel committees for the selection process, changing the election process for elect the appropriate the executive. Second, making the order and the practice for the performance evaluation of the salary increase, appointing the neutrality personnel committee for the performance evaluation of the salary increase. Third, having the personnel officer, making strategic action planning for training, education, career planing and development, the making strategic planing for development Human Resource in Tambon Administrative Organizations. Last, having the participant employee activities programs, use the appropriate ways for communication in organization, training the executive and immediate superiors about disciplinary action, design and use the standard indicators for performance evaluation of health and security, training the officer about human relationship and the moral and ethics of work, improve the order and regulation and the practice of local organization personnel administration by increasing the neutrality personnel committees in the personnel process.