

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ผู้ศึกษานำมาสรุปผล อภิปรายผล และเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนตำบลต่อแนวทางการแก้ไขปัญหา การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

#### สมมติฐานการศึกษา

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานส่วนตำบล จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

## ขอบเขตการศึกษา

1. ประชากร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ 4 แห่ง จำนวน 162 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 114 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การศึกษาคั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทาง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานส่วนตำบลใน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นแบบสอบถามรายการ (Check Lists)
  - ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วน
  - ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล

## สรุปผลการศึกษา

การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ได้ผลการศึกษา ดังนี้

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการพัฒนาบุคลากร
2. ระดับความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ พนักงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

3. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน ปรากฏ ดังนี้

มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้าน การบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร และ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

อนุปริญญาหรือ ปวส. โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้บุคลากร พ้นจากงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้ง

ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้าน การให้บุคลากรพ้นจากงาน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และ ด้านการพัฒนาบุคลากร

5. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า .แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

6. ข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนตำบลต่อแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการจัดทำแผนงาน/โครงการ พัฒนาบุคลากร อย่างต่อเนื่อง การสรรหาและการบรรจุพนักงานควรมีความโปร่งใส และยุติธรรม ควรมีการวางแผนอัตรากำลังคนขององค์กรชัดเจน และการสรรหาและการบรรจุพนักงานให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ ควรมอบหมายงานให้กับพนักงานตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ควรมีการ

ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและ ควรมีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อบุคลากรพ้นจากงานควรมีการจัดประชุมชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับ การให้บุคลากรพ้นจากงานอย่างชัดเจน การให้พนักงานพ้นจากงานปฏิบัติเป็นไปตามระเบียบโดยเคร่งครัด และมีการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับผลประโยชน์ของพนักงานที่พ้นจากงาน

## อภิปรายผล

จากการศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล มีประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

1. คุณวุฒิของพนักงานที่ได้รับการบรรจุบางตำแหน่งตรงตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง
2. การบรรจุพนักงานบางตำแหน่งไม่โปร่งใสเท่าที่ควรจะเป็น
3. พนักงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเป็นบางครั้ง
4. การจัดกิจกรรมนันทนาการแก่พนักงานในหน่วยงานไม่ได้กระทำเป็นประจำ
5. การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองไม่ได้กระทำอย่างต่อเนื่อง
6. การพัฒนาการทำงานในรูปของทีมงานได้กระทำให้เป็นวัฒนธรรมขององค์กร
7. การติดตามผลพนักงานที่พ้นจากงานไม่ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
8. การจัดประชุมชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงานมีเพียงบางครั้ง

ผลการศึกษาสอดคล้องกับวิจัย ตั้งรุ่งเรืองอยู่ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตกิ่งอำเภอน้องชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมและจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมและเป็น

รายด้าน อยู่ในระดับปานกลางคือการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับอรรถัย จันทร์เหลือง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขื่องในอำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลเขื่องใน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขื่องใน โดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับจันทร์เพ็ญ สว่างศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีทัศนะเกี่ยวกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ วณิชยา ภัทรวรรณ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย โดยรวมพบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับกระทรวงมหาดไทย (2539 : 85 – 102) สถาบันดำรงราชานุภาพ รายงานการวิจัยปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เอกสาร สตร. 11/2539 โดยนำเสนอปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล 4 ด้าน คือด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า คณะกรรมการบริหารไม่มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับและกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สอดคล้องกับศิริพงษ์ มุขศรี (2540 : 157 - 160) ได้ศึกษาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ปัญหาบุคลากรและสมาชิกแต่ละตำแหน่งไม่เข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเอง ปัญหาผู้บริหารไม่เข้มแข็ง ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ ไม่สอดคล้องกับบุญญพัฒน์ พันธุ์ยิ้ม (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

สมมติฐานที่ 2 พนักงานส่วนตำบล จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่าพนักงานส่วนตำบลจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร

ส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า

1. ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามเพศ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

1.1 การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีระเบียบบริหารงานบุคคลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันที่พนักงานส่วนตำบลทุกคนไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายต้องปฏิบัติให้เป็นไปแนวทางเดียวกัน

1.2 สภาพแวดล้อมด้านการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน จึงมีผลทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาสอดคล้องกับฉนวน พรหมมีเดช (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอตาลชุม จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า บุคลากรที่มีเพศ แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับจันทร์เพ็ญ สว่างศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนคติของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับวณิชชา ภัทรพรเมธ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

2. พนักงานส่วนตำบลจำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า

2.1 พนักงานส่วนตำบลไม่ว่าจะสำเร็จการศึกษาระดับใดต้องปฏิบัติตามระเบียบขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 สภาพแวดล้อมด้านการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน ประการที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ พนักงานส่วน

ตำบลได้รับการอบรมจากสถาบันเดียวกัน คือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงมีผลทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาสอดคล้องกับฉวี นพรมมีเดช (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอตาลชุม จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่ง ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อรทัย จันทร์เหลือง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชิงในอำเภอเชิงใน จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชิงใน โดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับวณิชยา ภัทรวรรณ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

3. พนักงานส่วนตำบลจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

3.1 พนักงานส่วนตำบลไม่ว่าจะปฏิบัติงานเป็นเวลาที่ปีต้องปฏิบัติตามระเบียบขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.2 สภาพแวดล้อมด้านการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน จึงมีผลทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาสอดคล้องกับฉวี นพรมมีเดช (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอตาลชุม จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับเริงชัย ตั้งรุ่งเรืองอยู่ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารขององค์การบริหารส่วน

ตำบล กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตกิ่งอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับอรรถัย จันทรเหลือง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชิงในอำเภอเชิงใน จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า สอดคล้องกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชิงใน โดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับจันทรเพ็ญ สุว่างศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสอดคล้องกับวณิชยา ภัทรธรรม (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่มี และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ผู้ศึกษานำมาเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ ดังนี้

ด้านการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง



ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลควรมอบหมายงานให้กับพนักงานตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมของหน่วยงานเหมาะสมและสวยงาม เพื่อการปฏิบัติงานจะได้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ควรให้พนักงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น อาจจะเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างมีอิสระและมีเหตุผลในการปฏิบัติงาน

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลควรทำหนังสือร้องขอไปยังกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการสรรหา เพื่อให้เป็นองค์กรกลางที่ประชาชนทั่วไปมีความมั่นใจในความโปร่งใสและยุติธรรม การสรรหาควรมีการวางแผนอัตรากำลังขององค์กรชัดเจนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ควรดำเนินการสรรหาและบรรจุพนักงานให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด เพื่อสร้างมาตรฐานความโปร่งใสและเป็นธรรม

ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการจัดประชุมชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับ ให้ความรู้และวิธีปฏิบัติแก่พนักงานเมื่อให้บุคลากรพ้นจากงาน การให้พนักงานพ้นจากงานควรปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด โดยเคร่งครัดและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับผลประโยชน์ของพนักงานที่พ้นจากงาน

## 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลาง

ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาบทบาทและอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY