

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม มีการสรุปผลการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามเพศ ประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานใน
องค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกันมีความคิดเห็น
ต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัด
นครพนม แตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัด
นครพนม จำนวน 205 คน ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูส่วนตำบล
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดนครพนม จำนวน 136 คน โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซ์
และมอร์แกน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิดแบ่ง
ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติคำนวณหาค่าต่าง ๆ ได้แก่ การแจก
แจงความถี่ หาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ t -test และ F -test
ในการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล 4-7 ปี อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลวังตามัว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง และองค์การบริหารส่วนตำบลขามเต่า
2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการสรรหา ด้านการย้าย ด้านการโอน ด้านการดำเนินการทางวินัย ด้านการรับโอน ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการเลื่อนระดับ และด้านการอุทธรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการให้ออกจากราชการ
3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามเพศ พบว่า โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05
4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน
5. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05
6. ข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นควรเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ดังนี้ ควรดำเนินการด้วยความ โปร่งใส บริสุทธิ์ยุติธรรมในการบรรจุและแต่งตั้ง ควรให้โอกาสนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนในด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถเป็นหลักในการสรรหาบุคลากร ควรยึดระเบียบโดยเคร่งครัดในการดำเนินการทางวินัย ควรให้ประชาชนตรวจสอบการบรรจุแต่งตั้ง

บุคลากร ควรมีการอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการอุทธรณ์เป็นประจำ ควรพิจารณาความจำเป็นของงานก่อนทำการโอนทุกครั้ง—ควรส่งเสริมพนักงานที่กำลังจะพ้นจากงานให้ทำงานเต็มประสิทธิภาพ ควรมีบุคลากรรับผิดชอบให้คำแนะนำเกี่ยวกับการอุทธรณ์ ควรมีการย้ายตามความสมัครใจไม่ใช่การกดดันแก่ง และควรส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรมากกว่าการลงโทษให้ออกจากงาน

อภิปรายผล

จากการวิจัย ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกตามบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดวิธีการสรรหาบุคลากรตามระเบียบของราชการ (ตารางที่ 4) มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามระเบียบราชการอย่างเคร่งครัดตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง และสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง (ตารางที่ 5) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากรอย่างโปร่งใส พิจารณาจากจากความรู้ ความสามารถและผลงานเป็นหลัก และมีการประชุมชี้แจงเพื่อความเข้าใจ (ตารางที่ 6) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการเลื่อนระดับบุคลากรอย่างโปร่งใส พิจารณาจากความรู้ ความสามารถและผลงานเป็นหลัก และมีการประชุมชี้แจงเพื่อความเข้าใจ (ตารางที่ 7) มีการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่จะโอนอย่างเหมาะสมก่อนทุกครั้ง มีการแจ้งเวียนหนังสือ การโอนไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีการส่งมอบงานในหน้าที่ก่อนการโอนทุกครั้ง (ตารางที่ 8) มีการประชาสัมพันธ์รับโอนบุคลากรตามตำแหน่งว่างอย่างทั่วถึง โดยพิจารณาจาก ประสบการณ์ทำงาน ความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ตารางที่ 9) มีการสอบถามความสมัครใจ และแจ้งให้บุคลากรทราบก่อนล่วงหน้าของบุคลากรในการย้าย มีการย้ายบุคลากรเพื่อความเหมาะสมไม่ใช่ลงโทษ (ตารางที่ 10) มีการดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีความประพฤติไม่เหมาะสม ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน

โดยแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและรักษาระเบียบวินัย บุคลากร (ตารางที่ 11) มีการให้บุคลากรออกจากราชการอย่างเป็นธรรม โดยมีการตั้ง คณะกรรมการสอบสวน (ตารางที่ 12) มีระบบการร้องทุกข์ตามระเบียบของราชการ และ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการอุทธรณ์ของบุคลากร (ตารางที่ 13) ซึ่งเป็นไปตามที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2543 : 314) มีความเห็นว่าประสิทธิผล หมายถึง การที่องค์กรสามารถ ทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประสิทธิผลของ องค์กรจะบรรลุผลย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานต่าง ๆ เป็นสำคัญที่สุด

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผลการวิจัยประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จึงปรากฏอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับมาโนชน์ จันทร์เกตุ (2549 : 90) ผลการวิจัยพบว่า ระดับ ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ทั้งโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับตนเอง วิเศษสิงห์ (2551 : 79) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอป้อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอป้อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมมีประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสุดใจ ทาประจิต (2550 : 88) ได้ศึกษาความรู้ และความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด อุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับศรีบุญญาวรรณ สงบ (2554 : 98) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแซง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกันมี ความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน

1. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามเพศ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครพนม มีระเบียบบริหารงานบุคคลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันที่พนักงานส่วนตำบลทุกคนไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายต้องปฏิบัติให้เป็นไปแนวทางเดียวกัน ซึ่งพิจารณาได้จากตารางที่ 15 ที่ไม่แตกต่างกันเพราะมีค่าเฉลี่ยไม่ห่างกันมาก

ผลการวิจัยสอดคล้องกับมาโนชน์ จันทร์เกตุ (2549 : 90) ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ตามความเห็นของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันตามเพศพบว่า ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ จันทร์เพ็ญ สว่างศรี (2551 : 89) ได้วิจัยปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ แตกต่างกัน มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับวณิชชา ภัทรวรรณ (2552 : 74) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .50 สอดคล้องกับ ศรัญญาวรรณ สงบ (2554 : 98) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแซง ที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าพนักงานส่วนตำบลไม่ว่ามีประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน ต้องปฏิบัติตามระเบียบขององค์การบริหารส่วนตำบล และประกอบกับสภาพแวดล้อมด้านการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ไม่แตกต่างกัน ประการที่

สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ พนักงานส่วนตำบลได้รับการอบรมจากสถาบันเดียวกัน คือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงมีผลทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับมาโนชน์ จันทร์เทศ (2549 : 90) ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ตามความเห็นของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ จันทร์เพ็ญ สว่างศรี (2551 : 89) ได้วิจัยปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนคติขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับวณิชยา ภัทรวรรณ (2552 : 74) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .50 สอดคล้องกับจิราภรณ์ จันทะพรหม (2553 : 84) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกบุคลากรตามสถานะตำแหน่งที่แตกต่าง พบว่า ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับอาคม ฝนใจเมือง (2553 : 80) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ผลการเปรียบเทียบพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสายงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคามโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตาม องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานส่วนตำบลไม่ว่าจะสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลใด มีระเบียบบริหารงานบุคคลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันที่ ซึ่งต้องปฏิบัติตามระเบียบขององค์การบริหารส่วนตำบล และประกอบกับสภาพแวดล้อมด้านการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

จังหวัดนครพนมไม่แตกต่างกัน ประการที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ พนักงานส่วนตำบล
ตำแหน่งบุคลากรดำรงตำแหน่งที่ไม่แตกต่างกัน

จันทร์เพ็ญ สว่างศรี (2551 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสอดคล้องกับอาคม ฝนใจเมือง (2553 : 80) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคามโดยรวม แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม มีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ควรเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการให้ออกจากราชการ เพราะประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นหน่วยงานจึงควรมีกระบวนการอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนในการให้ออกจากราชการ และโดยการทำการศึกษาและแนวทางแก้ปัญหา กรณีที่บุคลากรกระทำผิดต่อองค์กร เพื่อจะได้วางแผนพัฒนาหรือหาทางแก้ปัญหา และเพิ่มการให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่ออกจากราชการอย่างเหมาะสม เช่น ออกจากราชการโดยเกษียณอายุ มีการดูแลติดตามและสร้างความภาคภูมิใจ ให้ความสำคัญเมื่อมีการจัดงาน หรือเกียรติประวัติของบุคลากร

1.2 ควรเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการอุทธรณ์ เช่น การจัดอบรมให้ความรู้หรือทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทาง วิธีการอุทธรณ์ อยู่ตลอดเวลา

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรขององค์การ

บริหารส่วนตำบลตาม เพศ ประสิทธิภาพทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล และ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ตั้งกัก

2.1 เพศ ควรให้ความสนใจด้านการออกจากราชการของเพศหญิง เช่น ให้ความรู้ ให้ข้อเสนอแนะ และให้ความสำคัญเป็นพิเศษเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ

2.2 ประสิทธิภาพทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ควรเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลกับกลุ่มที่มีประสิทธิภาพทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล 8 ปี ขึ้นไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการออกจากราชการ การส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการอุทธรณ์

2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลที่ตั้งกัก ควรเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตามัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการให้ออกจากราชการ เช่นการให้ความสำคัญ การส่งเสริมความภาคภูมิใจ และการให้ความรู้การใช้ชีวิตหลังการออกจากราชการ เป็นต้น

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

3.1 ควรดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ด้วยความโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม

3.2 ควรให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.3 การสรรหาบุคลากรควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถเป็นหลัก

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการให้ออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือแนวทางแก้ปัญหาหรือส่งเสริมกำลังใจกับการให้ออกจากงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล