

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอ
จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. สรุปผล
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขต
อำเภอจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขต
อำเภอจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสายงานบุคลากร และเทศบาลที่สังกัด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจังหวัด
ร้อยเอ็ด

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลเทศบาลในเขตอำเภอ
จังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับปานกลาง
2. ความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลเทศบาลในเขตอำเภอจังหวัด
ร้อยเอ็ด จำแนกตามสายงานบุคลากร และเทศบาลที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็น
แตกต่างกัน

สรุปผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. บุคลากรในเทศบาลส่วนมากมีสายงานพนักงานเทศบาล (ร้อยละ 44.44)

รองลงมา คือ พนักงานจ้าง (ร้อยละ 42.86) และผู้บริหาร (ร้อยละ 12.70) ส่วนเทศบาลที่มีบุคลากรในเทศบาลมากที่สุด คือ เทศบาลตำบลคงสิงห์ (ร้อยละ 34.12) รองลงมา คือ เทศบาลตำบลคินคำ (ร้อยละ 26.99) เทศบาลตำบลจังหาร (ร้อยละ 20.64) และเทศบาลตำบลฝักแว่น (ร้อยละ 18.25)

2. ความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร การบรรจุ การธำรงรักษาพนักงาน และการให้ค่าตอบแทน

2.1 ด้านการบรรจุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 8 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การจัดทำแผนอัตรากำลังคนภายในเทศบาล การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในตำแหน่งว่าง และความชัดเจนเกี่ยวกับการมอบหมายงานต่าง ๆ

2.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 8 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านงบประมาณที่จะส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การควบคุมดูแลให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ และการใช้ทักษะ ความรู้ทางเทคนิคความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

2.3 ด้านการประเมินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 6 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การประเมินผลงานตามความสำเร็จของงาน การวัดคุณค่าของคนในการปฏิบัติงานภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนด และการประเมินคุณภาพของงานตามความสามารถในการปฏิบัติงาน

2.4 ด้านการให้ค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 8 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ และความเหมาะสมระหว่างค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น ค่าตอบแทนที่เป็นรูปตำแหน่งที่สูงขึ้น และกำหนดระบบการจ่ายค่าตอบแทน

2.5 ด้านธำรงรักษาพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 8 เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ และความเหมาะสมระหว่างค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น ค่าตอบแทนที่เป็นรูปตำแหน่งที่สูงขึ้น และการกำหนดระบบการจ่ายค่าตอบแทน

3. บุคลากรในเทศบาลที่มีสายงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุ ด้านการประเมินผลงาน ด้านการธำรงรักษาพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านให้ค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. บุคลากรในเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 ด้านการบรรจุ ควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงาน โดยเน้นระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์และระบบผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกคน

5.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรจัดสรรงบประมาณในการจัดปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่ทุกสายงาน และควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรบรรจุใหม่ให้เข้าใจในข้อกำหนด นโยบาย ระเบียบ แบบแผนขององค์กร

5.3 ด้านการประเมินผลงาน ควรนำหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ มาใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง และผู้บริหารจะต้องมีความเป็นธรรม มีจิตใจเป็นกลาง ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งของผู้ใต้บังคับบัญชา

5.4 ด้านการให้ค่าตอบแทน ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดทำสวัสดิการและค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้เหมาะสม ในการเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มค่าตอบแทนจะต้องพิจารณาจากผลงานที่ผ่านมาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

5.5 ด้านการธำรงรักษาพนักงาน ควรมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังคน ในปัจจุบันและในอนาคต ให้ชัดเจนเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน และควรส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม โครงการต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจังหวัดร้อยเอ็ด มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยที่พบเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรของเทศบาลในเขตอำเภอจังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ การประเมินผลงาน การพัฒนาบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง องค์กรประกอบสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นดังกล่าว เนื่องจากระบบการบริหารงาน ตลอดจน โครงสร้างของเทศบาลที่ประกอบด้วย ฝ่ายการเมือง และฝ่ายข้าราชการประจำ ซึ่งทุกฝ่ายสามารถบริหารงานบุคคลภายใต้กรอบนโยบาย / ข้อกฎหมายได้ค่อนข้างดี จึงน่าจะเป็นเหตุผลให้มีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ อรทัย จันทร์เหลือง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงใน เห็นว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลโดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยสอดคล้องกับ วิจิต โภธาราม (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารจัดการ มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยสอดคล้องกับ นภาพร พลโคตร (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนหวานกับองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนหวานมีการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยสอดคล้องกับ แส สึงหัชฐิต (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ

จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า บุคลากรเทศบาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยสอดคล้องกับ จันทร์เพ็ญ สว่างศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีทัศนะเกี่ยวกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยสอดคล้องกับ อนันต์ อรรถเศรษฐัง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยสอดคล้องกับ สายฝน สวณงาม (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยสอดคล้องกับ นิชาภัทร การะเกด (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยสอดคล้องกับ พงศธร ผาสิงห์ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัดอุดรดิตถ์ จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน พบว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัดอุดรดิตถ์ จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนงานบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ เนตนา อ่อนพินา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย พบว่า มีปัญหาอีก 2 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดี ความชอบ วินัย อยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสายงานบุคลากร และเทศบาลที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. บุคลากรในเทศบาลที่มีตำแหน่งต่างกันมีการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของเทศบาลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง มีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการบริหารงานบุคคล จะถูกกำหนดตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการบริหารงานบุคคล ระเบียบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และระเบียบกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยผ่านรูปแบบคณะกรรมการเข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน ทั้งด้านการบรรจุ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลงาน ด้านการให้ค่าตอบแทน และด้านการธำรงรักษาพนักงาน จึงทำให้บุคลากรไม่ว่าจะมีตำแหน่งงานต่างกัน ซึ่งก็ไม่ได้สร้างความแตกต่างในการมองเห็นการบริหารงานบุคคล เนื่องบุคลากรต่างก็ได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง โดยจะต้องทำการศึกษาและทำความเข้าใจระเบียบกฎหมายและแนวปฏิบัติเดียวกัน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ วิจิต โปธาราม (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีความแตกต่างกันในเรื่องระดับการศึกษาและตำแหน่ง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ แส สึงหัยจิต (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี บุคลากรที่มีตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลโดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ณิชากัทร การะเกด (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ตำแหน่งแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาการบริหารบุคคลของเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ อนันต์ อรรคเศรษฐ์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ตำแหน่งแตกต่างกัน เห็นว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

2. บุคลากรในเทศบาลที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่อยู่ในเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคลเท่าเทียมกัน โดยที่เทศบาลทั้ง 4 แห่ง ในอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด มีการจัดฝึกอบรมการสอนงาน และให้ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ดังนั้น จึงน่าจะส่งผลให้มีการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ อรทัย จันทร์เหลือง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า บุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ อนันต์ อรรถเศรษฐัง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน เห็นว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะที่วิเคราะห์ได้จากข้อค้นพบ และที่ได้จากแบบสอบถามสาระสำคัญที่ประมวลได้เพื่อนำไปเป็นแนวปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเพื่อการวิจัยในโอกาสต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน จากผลการวิจัยควรมีการดำเนินการ ดังนี้

1.1.1 ควรมีการทดลองงานของพนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ เพื่อให้เข้าใจข้อกำหนด นโยบาย ระเบียบ แบบแผนขององค์กร

1.1.2 ควรมีการบันทึกเวลาการทำงานของพนักงาน เพื่อความถูกต้อง เป็นธรรมแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

1.1.3 ควรมีการดูแลเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน

1.1.4 ควรมีการต่อรองแลกค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เพื่อพิจารณาผลงานที่ผ่านมาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

1.1.5 ควรมีการให้ความร่วมมือระหว่างการอบรมสัมมนาแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.2 ผลการวิจัย การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจังหวัด ร้อยเอ็ด ที่สายงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน มองว่าบุคลากรในเทศบาลที่มีสายงานของบุคลากรต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจังหวัด ร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลงาน การชำระรักษาพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยควรมีการดำเนินการ ดังนี้

1.2.1 ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดทำสวัสดิการและค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้เหมาะสม เสมอภาค และเป็นธรรม

1.2.2 ควรมีงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรทุกด้านให้เพียงพอและเสมอภาค เป็นธรรม ควรให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อปฏิบัติของทางราชการและควรประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เป็นจริง และเป็นธรรมมากที่สุด

1.3 ผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจังหวัด ร้อยเอ็ด ที่มีเทศบาลที่แตกต่างกัน มองว่าบุคลากรในเทศบาลที่มีเทศบาลต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจังหวัด ร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยควรมีการดำเนินการ ดังนี้

1.3.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดสรรงบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอให้มีความเสมอภาค และเป็นธรรม

1.3.2 ในการเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มค่าตอบแทนจะต้องพิจารณาจากผลงานที่ผ่านมาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

1.4 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยข้อเสนอแนะทั่วไป

1.4.1 เทศบาลในเขตอำเภอจังหวัด ร้อยเอ็ด ต้องมีการศึกษานโยบายของรัฐบาล เช่น นโยบายชาติ นโยบายกระทรวง นโยบายการปฏิรูประบบราชการ โดยเฉพาะแผนการปรับลดอัตรากำลังคนภาครัฐและมุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพด้านบุคลากร ซึ่งนับเป็นตัว

แปรสำคัญในการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ตามกรอบอัตรากำลังเดิมของหน่วยงานรัฐ เพื่อให้เป็นข้อมูลในการวางแผนด้านอัตรากำลังคนในปัจจุบันและในอนาคตได้อย่างถูกต้อง

1.4.2 ควรกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงานย่อยภายในองค์กร

1.4.3 ควรจัดสรรงบประมาณในการจัดปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่ทุกสายงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้ค่าตอบแทน ด้านการชำระรักษาพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับสาเหตุและปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 ควรมีการวิจัยในเชิงลึกเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการให้ค่าตอบแทน และการชำระรักษาพนักงานในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดและพื้นที่อื่น ๆ เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกัน