

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ
นาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับ
มาก การวางแผนและประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง การบำรุงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับน้อย

2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
เขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มี
เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า เพศและ
ประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ ระดับ
การศึกษา และตำแหน่งงาน ไม่มีความแตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ควรมีการดูแลจัดสวัสดิการแก่พนักงาน การสร้างความสัมพันธ์
อันดีต่อกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจ
และรักที่จะทำงาน

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า คยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า อบต.ไม่มีคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมการดำเนินงานอย่างถูกต้อง ในการพิจารณาการ โอน คณะกรรมการไม่มีมติที่เป็นเอกฉันท์ ในการพิจารณา อบต.ไม่ได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การให้พ้นจากตำแหน่งงาน โดยการ โอน หรืออาจไม่มีมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน นอกจากด้านการ โอนแล้ว การวิจัยยังพบว่า อบต.ไม่มีการกำหนดเกณฑ์การรับ โอนอย่างชัดเจนและเหมาะสม

ซึ่งผลวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับ อิศระ วงษ์ชนะ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง และด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการคัดเลือก ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

และผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ ยุพิน กอศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของ โรงพยาบาลพัจฉาภูมิพิสัย ผลการศึกษาปรากฏว่า บุคลากร โรงพยาบาลพัจฉาภูมิพิสัย โดยรวมและเป็นรายด้าน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า

1. เพศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็น ไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง ไม่สามารถปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันได้ เนื่องจากว่างานบางงานต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบจึงเหมาะสมกับเพศหญิง และงานบางงานอาจต้องใช้แรงจึงเหมาะสมกับเพศชาย เพศจึงมีปัญหาต่อการบริหารงานบุคคล

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ วณิชยา ภัทรวรเมธ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นพบว่า บุคลากรที่มีเพศ โดยรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.05

2. ประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า จะสามารถรู้ถึงปัญหาและการแก้ไขปัญหาในการทำงาน ได้ดีกว่าบุคลากรที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานหรืออาจจะมีประสบการณ์ในการทำงานที่ยังน้อย ประสบการณ์ในการทำงานจึงมีปัญหาด้านการบริหารบุคคล

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ อิศระ วงษ์ชนะ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. อายุ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือกได้รับรู้ปัญหาเดียวกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอายุ ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นในสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ อรรค เศรษฐรัง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุแตกต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน ($p > .05$)

4. ระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือกปฏิบัติงานภายใต้กรอบเดียวกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษา ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นในสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ วณิชยา ภัทรวรเมธ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.05

5. ตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก ปฏิบัติงานและดำเนินงานในด้านต่างๆ ตามตำแหน่งที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และเหมาะสม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตำแหน่งงาน ไม่ได้ส่งผลต่อความคิดเห็นในสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยสอดคล้องกับ วณิชยา ภัทรวรเมธ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน บุคลากรที่มีการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคามตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก 5 ลำดับ ดังนี้

1.1.1 การเลื่อนตำแหน่งมีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.15$)

1.1.2 อบต.มีการย้ายโดยคำนึงถึงประโยชน์ของการบริหารงานการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.33$)

1.1.3 คณะกรรมการสอบแข่งขันมีการขึ้นบัญชีผู้สอบได้ รวมถึงการบรรจุเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.35$)

1.1.4 อบต. มีการทดลองงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมในตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.35$)

1.1.5 อบต. ของท่านมีมาตรฐานการปฏิบัติงานแต่ละงานที่ชัดเจนและสามารถวัดได้ ซึ่ง ได้แก่ คุณภาพ ปริมาณงาน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติความสามารถ ความอดุสาหะ ความมีคุณธรรมจริยธรรม การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 4.51$)

ดังนั้น จึงได้กำหนดข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

1. ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งควรส่งเสริมให้มีการตรวจสอบและมีความโปร่งใส

2. เมื่อมีการย้ายบุคลากร อบต.ควรคำนึงถึงประโยชน์ของการบริหารงานพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหลัก

3. คณะกรรมการสอบแข่งขัน ควรจัดทำบัญชีผู้สอบได้ รวมไปถึงการบรรจุ
ควรดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4. อบต. ควรส่งเสริมให้มีการทดลองงาน โดยการทดลองงานควรอยู่ในกรอบ
ความรู้ความสามารถตามตำแหน่งนั้น ๆ

5. อบต. ควรกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานในแต่ละงานให้ชัดเจน และ
สามารถตรวจสอบได้

1.2 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการศึกษา ปรากฏ ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
เขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มี
เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า เพศและ
ประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ ระดับ
การศึกษา และตำแหน่งงาน ไม่มีความแตกต่างกัน ดังนั้น จึงได้กำหนดข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
คือ

1.2.1 นายกองดีการบริหารส่วนตำบล ควรให้การดูแลความเป็นอยู่ในรูปแบบ
ต่างๆ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการเพื่อเป็นแรงจูงใจให้แก่พนักงานในการปฏิบัติหน้าที่

1.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคามควร
สนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มความสามารถ เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
การงานที่พนักงานปฏิบัติหน้าที่อยู่

1.3 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการศึกษา ปรากฏข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่น้อย
สุดของ 5 ข้อแรก ดังนี้

1.3.1 อบต. ควรส่งเสริมในเรื่องความเสมอภาคในการคัดเลือกบุคลากร

1.3.2 การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรควรคำนึงถึงความต้องกรและ
ความเหมาะสมของ อบต. นั้น ๆ

1.3.3 อบต. ควรมีการตรวจสอบการย้าย โดยคำนึงถึงประโยชน์ของการ
บริหารงานการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหลัก

1.3.4 อบต. ควรกำหนดกลไกในการตรวจสอบการย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น
เพื่อให้เกิดความยุติธรรม

1.3.5 คณะกรรมการในการพิจารณาการ โอน ควรมีมติในการพิจารณาที่เป็น
เอกฉันท์

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษากระบวนการปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการสอบแข่งขันขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับประเด็นด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ในหน่วยงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY