

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 170 คน พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 61.80 รองลงมาประเภทบริหาร จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20 ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดเป็นขนาดเล็ก (มีหมู่บ้านที่รับผิดชอบไม่เกิน 15 หมู่บ้าน) จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมาขนาดใหญ่ (มีหมู่บ้านที่รับผิดชอบตั้งแต่ 15 หมู่บ้านขึ้นไป) จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลตำบลนาดูน จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 รองลงมาสังกัดเทศบาลตำบลหัวดง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80

2. ระดับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ขนาดขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

4.1. การวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่งควรมีการกำหนดมาตรฐานการ กำหนดอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งตามระดับชั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นมาตรฐาน เดียวกัน โดยจะต้องมีการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่ให้เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด

4.2. การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ควรให้มีหน่วยงานอื่น เช่น คณะกรรมการ บริหารงานบุคคล หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ป้องกันการทุจริต ป้องกันการเรียกรับผลประโยชน์

4.3. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานจะต้องใช้ระบบคุณธรรม หากมี การเลื่อนระดับในหน่วยงานต้องให้โอกาสความก้าวหน้าอย่างเต็มที่โดยการพิจารณารับโอน(ย้าย) จากบุคคลภายในหน่วยงานเพื่อเป็นการเสริมสร้างให้ทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน ได้มีการเลื่อน โหลเข้าสู่ระดับที่สูงขึ้น

4.4. การปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายบริหาร ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ต้องถูกต้องซื่อสัตย์ ยึดถือระเบียบวินัย ถูกต้อง เป็นธรรม เสมอภาค ให้สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ได้ตรงกับ ความต้องการ

4.5. ผู้บริหารควรมีการรับฟังเหตุและผลจากประชาชน ควรมีความเป็นกลางในการ บริหาร โครงการต่าง ๆ และขอให้ใช้หลักในการตัดสินใจไม่เอนเอียงแก่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือเห็น แก่พวกพ้อง

4.6. ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริง และ ความยุติธรรม โดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

4.7. ควรมีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วน ท้องถิ่นมีวินัยในตนเอง และการป้องกันไม่ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่น กระทำผิดวินัย โดยการกำหนดวินัยใช้บังคับกับบุคคลนั้น

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ในแต่ละ ด้านต่อไปนี้

5.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง คือ การกำหนดตำแหน่งว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณงาน โดยจะต้องสอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายของหน่วยงานที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางกำหนด

5.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง คือ การการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ด้วยความซื่อตรง และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ โดยให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับมีส่วนร่วมในการสรรหาและแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และควรมีการสรรหาจากภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน

5.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ คือ กระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการเปิดโอกาสให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่น และรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงซึ่งดำรงตำแหน่ง หัวหน้าและรองหัวหน้าส่วนราชการต้องมีความหลากหลาย มีกิจกรรมที่ผู้บริหารสามารถเลือกได้ พร้อมกับส่งเสริมกิจกรรมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการพัฒนาด้านทักษะให้มาก

5.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย คือ การปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะเอาใจใส่ รับผิดชอบรักษาประโยชน์ของทางราชการ และไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการการรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว และต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ให้ความสำคัญในด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นมีความโปร่งใส ซึ่งจะเห็นได้จากการเปิดโอกาสให้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารมีการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ โดยมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ด้วยความซื่อตรงและมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ นอกจากนี้ในการบริหารงานบุคคลยังต้องมีการคำนึงถึงด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยการพัฒนาและปรับปรุงควบคู่กัน ไปทั้ง 4 ด้าน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรได้เห็นถึงความสำคัญ พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถทางการปฏิบัติงานให้เพิ่มสูงขึ้น สอดคล้องกับนโยบายการบริหารจัดการราชการยุคใหม่ที่ยึดหลักการบริหารจัดการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญสูงสุดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 ถึง พ.ศ. 2559) มาใช้ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพันธกิจและจุดมุ่งหมายในการให้บริการสาธารณะ และการพัฒนาท้องถิ่นให้น่าอยู่ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมร นาคประสิทธิ์ (2553 : 75 - 76) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของภริวัฒน์ ดายดา (2547 : 65 - 66) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอพระกาฬพิชัย จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมากทั้ง โดยภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการมอบหมายงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล และด้านการธำรงรักษาบุคคล และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุรินทร์ ทองเกลี้ยง (2546 : 76 - 78) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลเพราะว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร ดังนั้นงานจะพัฒนาได้จำเป็นต้องพัฒนาคน พัฒนากุศลกร ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยอาศัยเทคนิคในการคัดเลือกบุคคลที่มาทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถในการทำงาน และจุดมุ่งหมายของงานนั้น ๆ การบริหารบุคคลอาจกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการสรรหา คัดเลือก พัฒนา ตลอดจนการกำหนดนโยบายและแผนงานต่าง ๆ เพื่อเป็นการจัดการความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ควบคุมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบและเพื่อให้มีการใช้บุคลากรในการทำให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยมีแนวคิดวัตถุประสงค์ ขอบข่าย และภารกิจที่เกี่ยวข้องของทุกประเภทตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิตติมา สัมฤทธิ์ (2553 : 81 - 82) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนเทศบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบุคลากรของผู้บริหารและอาจารย์ พบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติของการบริหารบุคลากร โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้านแตกต่างกัน

2. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ที่มีขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานในแต่ละส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนเท่าใด โดยให้หน่วยงานจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนด

ตำแหน่งโดยขึ้นอยู่กับขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากว่าขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะขึ้นอยู่กับรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจะนำไปสู่เกณฑ์ต่างๆ ในการบริหารงานบุคคล

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมร นาคประสิทธิ์ (2553 : 75 - 76)

ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความแตกต่างกันในทางสถิติ และครูในโรงเรียนทั้งสามขนาดรับรู้พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับสูงและไม่มีความแตกต่างกันในทางสถิติ ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางใช้พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำเป็นลำดับแรกและผู้บริหาร โรงเรียนทั้งสามขนาดใช้พฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารเป็นลำดับสุดท้ายเหมือนกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ครูในโรงเรียนทั้งสามขนาดรับรู้พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการควบคุมงานเป็นลำดับแรก และการติดต่อสื่อสารเป็นลำดับสุดท้ายเหมือนกัน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของละคร การะพันธ์ (2553 : 87 - 88) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดกลางบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน ปัญหาสำคัญๆ ที่พบ คือ จำนวนครูไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด บุคลากรได้มาไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน ขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญในสาขาวิชาเฉพาะ

3. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาขูน จังหวัด

มหาสารคาม ที่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรม การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสระ ภายใต้กฎหมายระเบียบของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้แก่ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่กำหนดใช้กับแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ และนอกจากนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต่างกันย่อมมีรายได้แตกต่างกันออกไปตามจำนวนประชากรและขนาดของหมู่บ้าน ซึ่งมีผลต่อการจัดสรรรายได้และนำไปสู่การกำหนดเกณฑ์ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะส่งกระทบโดยตรงต่อการบริหารงานบุคคล

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของภริวัฒน์ ดาษดา (2547 : 65-66) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอพระกาฬ จังหวัด อุบลราชธานี พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีสองด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการพัฒนาบุคคล ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง และด้านการชำระรักษาบุคคลระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุรินทร์ ทองเกลี้ยง (2546 : 76-78) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะที่วิเคราะห์ได้จากข้อค้นพบ และที่ได้จากแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ สารสำคัญที่ประมวลได้เพื่อนำไปเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ผู้บริหารควรมีการออกคำสั่งปฏิบัติราชการซึ่งตั้งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ
- 1.2 ผู้บริหารควรมีการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ หรือแนวปฏิบัติโดยตระหนักในสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบ ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 1.3 ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานส่วนท้องถิ่นได้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น
- 1.4 ผู้บริหารควรมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ตามกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน มีโดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์และเป้าหมายของแผนงาน

1.5 ผู้บริหารควรมีความสนใจปัญหาและกระท่อร้อนในการแก้ปัญหาที่จะป้องกันไม่ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นกระทำผิดวินัย

1.6 ผู้บริหารควรมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมคุ้มค้ำกับผลการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลด้านวินัยและการรักษาวินัยตามแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออื่น ๆ ในจังหวัดมหาสารคาม เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับกรวิจัยครั้งนี้

2.2 ควรศึกษารูปแบบการปรับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

