

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัย ได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

5.1.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ผลวิจัยพบว่า

5.1.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 237 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 เพศชาย จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4

ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมาปริญญาโท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และปริญญาเอก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8

ด้านตำแหน่ง ส่วนใหญ่อยู่ในสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 รองลงมา คือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 และสายงานผู้บริหาร จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 11 – 20 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 ประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไปจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 ประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 และประสบการณ์ 5 - 10 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1

ด้านเทศบาลที่สังกัด ส่วนใหญ่สังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 รองลงมาเทศบาลตำบลท่าขอนยาง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 เทศบาลตำบล ขามเรียง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 เทศบาลตำบลเชียงยืน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 เทศบาลตำบลโพหนอง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 เทศบาลตำบลหนองกง จำนวน 15 คน

คิดเป็นร้อยละ 6.3 เทศบาลตำบลกุศปลาต จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 เทศบาลตำบลเวียงน้ำ
 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 เทศบาลตำบลแกดำ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 เทศบาลตำบลมิตรภาพ
 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 เทศบาลตำบลหัวขวาง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 เทศบาลตำบล
 โศภพระ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3 เทศบาลตำบลนาเชือก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3 เทศบาล
 ตำบลนาคูน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3 เทศบาลตำบลหัวดง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3 เทศบาล
 ตำบลบรือ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3 เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9
 เทศบาลตำบลหนองแสง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1

5.1.1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัด
 มหาสารคาม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน
 โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.49) ด้านการ
 สรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.51) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.44$, S.D.
 = 0.49) และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.58)

5.1.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
 เทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการ
 ทำงาน และเทศบาลที่สังกัด ผลวิจัยพบว่า

5.1.2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
 ในเขตจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .05

5.1.2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
 ในเขตจังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
 ในเขตจังหวัดมหาสารคาม ที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.2.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
 ในเขตจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.2.5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
 ในเขตจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเทศบาลที่สังกัดต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.3 วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในเขตจังหวัดมหาสารคาม ผลวิจัยพบว่า

5.1.3.1 ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

ผู้บริหารควรนำระเบียบการบริหารงานบุคลากรมาใช้อย่างจริงจังใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตามกรอบกฎหมายกำหนด

5.1.3.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

ควรมีการดูแลด้านสวัสดิการของพนักงานอย่างเหมาะสม ควรมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน

5.1.3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความก้าวหน้า ควรสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติงาน

5.1.3.4 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ควรกำหนดนโยบายการบริหารส่วนบุคลากรให้ชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบโดยทั่วถึง แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงในกรณีมีข้อร้องเรียน

5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม อภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 สมมติฐานที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เทศบาลในจังหวัดมหาสารคามมีวางแผนการบริหารงานบุคคล โดยยึดตามระเบียบข้อกฎหมายต่าง ๆ เป็นหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัดและเป็นตัวกำหนดการปฏิบัติงานในด้านการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ บังอร บรรเทา (2559, น. 293) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

5.2.2 สมมติฐานที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะ พนักงานเทศบาลทั้งเพศชายและหญิง เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลแต่ละแห่งอย่างเท่าเทียมกัน เมื่อมาทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศการทำงานลักษณะเดียวกันมีบริบทและสถานการณ์การทำงานเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสุเทพ สุเทวมณี (2552, น. 107) ได้ทำการวิจัย เรื่องการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิชยา ภัทรธรรม (2552, น. 74) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากร หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ อรรถเศรษฐัง (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมไม่แตกต่างกัน ($p>.05$)

5.2.2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะบริบทของเทศบาลแต่ละแห่งในจังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติงานภายใต้กรอบงานเดียวกันจึงมีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุเทพ สุเทวมณี (2557, น. 110) ได้ทำการวิจัย การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ คำแห่ (2557, น. 127) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต

อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกระดับการศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สารีกา ทองคำ (2558, น. 708 - 716) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5.2.2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะ เทศบาลในจังหวัดมหาสารคาม ได้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังทั้งภาพรวมขององค์กร และแยกย่อยตามส่วนงานดำเนินการสรรหาบุคคลตามแผนอัตรากำลังที่ได้กำหนดไว้ การคัดเลือกบุคลากรเป็นไปด้วยความยุติธรรม มีการจัดสรรให้บุคลากรดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ตรงกับความต้องการของสายงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แจ่มจันทร์ ศรีพาแลว (2560, น. 135 - 143) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p - Value < .05$)

5.2.2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากเคยรับรู้ และแก้ไขปัญหามากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศระ วงษ์ชนะ (2553, น. 60 - 62) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัญหาของการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น : ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า เปรียบเทียบบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเทศบาลที่สังกัดต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขต จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเทศบาลที่สังกัดต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะ เทศบาลในจังหวัดมหาสารคาม มีระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเดียวกัน เมื่อมีปัญหาหรือมีข้อสงสัยในการปฏิบัติงานพนักงานมีการสอบถาม หรือปรึกษากันในแต่ละที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ พางาม (2560, น. 79 - 80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี พบว่าผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัย ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อแต่ละด้านที่มีค่าน้อยที่สุด มากำหนดเป็นข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้พัฒนาการการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้ดังนี้

5.3.1.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- 1) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสำรวจวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการคัดเลือกบุคลากรอย่างเหมาะสม ใช้ระบบคุณธรรมในการสรรหา การรับ โอน (ย้าย) และการบรรจุในตำแหน่งต่าง ๆ
- 2) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ควรมอบหมายงานในหน้าที่ให้กับพนักงานปฏิบัติได้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
- 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ให้บุคลากรอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- 4) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ควรมีการตั้งชุดกรรมการขึ้น เพื่อตรวจสอบการกระทำผิดวินัยของผู้ถูกกล่าวหา และให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพ

5.3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น