

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดคาฬสินธุ์ ผู้ศึกษานำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดคาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดคาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน พนักงานส่วนตำบลหัวหิน และลูกจ้างส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดคาฬสินธุ์

#### สมมติฐานการศึกษา

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดคาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง
2. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดคาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดคาฬสินธุ์ การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากรทั้งหมด จำนวน ออกเป็น 3 กลุ่ม จำนวน 55 คน ประกอบด้วย

- |   |             |
|---|-------------|
| 1. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน       | จำนวน 16 คน |
| 2. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน | จำนวน 15 คน |
| 3. ลูกจ้างส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน | จำนวน 24 คน |

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปที่เป็นข้อมูลจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ สถานะตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เกี่ยวกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้ง 4 ด้าน โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

### สรุปผล

จากการศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ มีตำแหน่งเป็น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 29.09 พนักงานส่วนตำบล จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 ลูกจ้างส่วนตำบล จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 43.63

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านหลักความสามารถ รองลงมา คือ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักความมั่นคง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง

3. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกบุคลากรตามสถานะตำแหน่งที่แตกต่างกัน พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมมีปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านหลักความเสมอภาค การบรรจุแต่งตั้งควรจัดให้มีการทดสอบความสามารถอย่างแท้จริง การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาถึงความสามารถของบุคลากร และควรพิจารณาให้พนักงานเข้าศึกษาต่อเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพ

ด้านหลักความสามารถ ควรให้โอกาสบุคลากรเข้ารับการอบรม ศึกษาต่ออย่างเท่าเทียมกัน ควรมอบหมายงานให้เยี่ยงไปตามตำแหน่งหน้าที่ และควรมีการปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยระบบ กฎเกณฑ์เดียวกันทั้งองค์กร

ด้านหลักความมั่นคง ควรเพิ่มสวัสดิการและผลประโยชน์แก่บุคลากรสำหรับบุคลากร ควรกำหนดระเบียบดูแลบุคลากรเกษียณอายุราชการ และควรมีกฎหมายคุ้มครองบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน

ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง ควรมีความเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน ไม่อิงต่อระบบนักการเมือง ควรยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างทางการเมือง และควรมีความเป็นอิสระในการแสดงออกทางการเมือง

## อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาที่พบเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้มีการดูแลบุคลากรตามระเบียบบริหารงานบุคคล มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังและบรรจุแต่งตั้งตามเงื่อนไขของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ มีกฎระเบียบรองรับในการปฏิบัติงาน มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาต่อ รวมถึงมีระบบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการปรับเปลี่ยนสายงานเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน และปัจจุบันกระบวนการสอบคัดเลือกบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการ ได้เอง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเปิดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ทำให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานด้านบุคลากรได้รับรู้ปัญหาจากการดำเนินการสอบคัดเลือกบุคลากร เช่น ปัญหาการใช้ระบบอุปถัมภ์มาคัดเลือกบุคลากร ก่อให้เกิดปัญหาการทุจริตและการเรียกรับผลประโยชน์จากผู้เข้าสอบคัดเลือก

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ แส ตึงหทัยจิต (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษา การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของเทศบาลเมืองวารินชำราบมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ อนันต์ อัครเศรษฐ์ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ วณิชยา ภัทรพรเมธ (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคล

ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย โดยรวมและรายด้านมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ไม่สอดคล้องกับ ยูพิน กอศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลพยัคฆภูมิพิสัย ผลการศึกษา พบว่า บุคลากร โรงพยาบาลพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากร โรงพยาบาลพยัคฆภูมิพิสัย โดยรวมและรายด้าน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีสถานะตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีสถานะตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน ได้ปฏิบัติงานภายใต้กฎ ระเบียบเดียวกัน มีบุคลากรจำนวนไม่มาก มีการประชุมร่วมกันเป็นประจำจึงทำให้รับรู้รับทราบรวมกัน จึงฟังพาและแก้ไขปัญหา ตลอดจนดำเนินกิจกรรมต่างร่วมกันเสมอ ทำให้เกิดความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร

ผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับ ยูพิน กอศรี (2551 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า บุคลากรที่ระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ มุตตอเหล็บ โตะมูสอ (2546 – 81) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดปัตตานี พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนคติต่อสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานีไม่แตกต่างกัน

ไม่สอดคล้องกับ อัญชลา สงวนศักดิ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของพนักงานในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์การญี่ปุ่น กรณีศึกษา บริษัท โซนี่ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อการ

บริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ในด้านการสรรหาและคัดเลือก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อเสนอแนะในการนำไปใช้เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น จัดอบรม สัมมนา การให้ทุนในการศึกษาต่อ เป็นต้น

1.2 ควรมีการมอบหมายงานหรือกิจกรรมที่รับผิดชอบตรงกับตำแหน่ง

1.3 การเปิดโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการสมัครงานสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติที่กำหนด

1.4 ควรจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ให้แก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

1.5 ควรส่งเสริมและทำความเข้าใจให้กับบุคลากร โดยยึดการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ตามตำแหน่งหน้าที่โดยปราศจากการครอบงำจากผู้อื่น หรือให้ผู้บริหารมีทัศนคติที่เป็นกลาง

1.6 ควรส่งเสริมและสร้างความเสมอภาคให้กับบุคลากรทุกตำแหน่ง

1.7 การลงโทษทางวินัยบุคลากรเป็นไปตามขั้นตอนและระเบียบราชการ

1.8 ควรมีการดูแลผู้เกษียณอายุราชการหรือผู้ที่เจ็บป่วยอย่างไม่เลือกปฏิบัติ

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในคราวต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ อำเภอหัวเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์