บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษานำผลการวิจัยมาสรุป อภิปรายผลและได้ข้อเสนอแนะดังนี้

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประเภทตำแหน่ง และอายุ

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากร ต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานการศึกษา

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัด ประเภทตำแหน่ง และอายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด รวม 91 คน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด คำนวณโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane. 1973 : 727) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 76 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ผู้ศึกษาได้กำหนดแบบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย หน่วยงานที่สังกัด ประเภทตำแหน่ง และ อายุ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิด (Open end) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t - test (Independent Sample) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA : F-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กรณีพบความแตกต่างผู้ศึกษาได้เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย โดยจะทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD. (Least Significant Difference)

สรุปผลการศึกษา

จากผลการศึกษาค้นคว้า การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด สรุปผลได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่สังกัดอยู่ในเทศบาลตำบลปอภาร ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ และมีอายุ 31-39 ปีขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักความสามารถ ด้านหลักความมั่นคง และ ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัด ประเภทตำแหน่ง และอายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้

2.1 บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักคุณธรรมในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรม ดังนี้ เทศบาลตำบลควรเพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทนให้ได้รับอย่างเหมาะสม เทศบาลตำบลควรให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง

เทศบาลตำบลควรลงโทษทางวินัยบุคลากรให้เป็นไปตามขั้นตอนและระเบียบราชการ เทศบาลตำบลควรแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการโอนและควบคุมการดำเนินการให้พ้นจากตำแหน่งโดยการโอนอย่างถูกต้อง พนักงานเทศบาลควรปฏิบัติตามนโยบายเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลโดยเท่าเทียมกันทุกรัฐบาล บุคลากรควรปฏิบัติงานโดยยึดอำนาจอธิปไตย โดยไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งของฝ่ายการเมือง บุคลากรของเทศบาลตำบลควรยอมรับและภักดีต่อระบบราชการและบุคลากรควรยอมรับและภักดีต่อระบบการเมืองการปกครอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษาได้นำมาอภิปรายผลตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นไปตามสมมติฐานผลการศึกษา สอดคล้องกับ จันทร์เพ็ญ สว่างศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีทัศนะเกี่ยวกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ อนันต์ อัครเศรษฐัง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ปัญหาด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาด้านการวางแผนกำลังคน

ผลการศึกษาสอดคล้องกับวณิชยา ภัทรวรเมธ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย โดยรวมพบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน สอดคล้องกับจิราภรณ์ จันทะพรหม (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า มีปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านหลักความสามารถ รองลงมา คือ ด้านหลักความเสมอภาค และด้านหลักความมั่นคง สอดคล้องกับ มยุรี ภูนบทอง (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามขา พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน เรียงจาก

ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

การที่ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า

1. เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เปิดโอกาสยังไม่ที่เท่าเทียมกันในการสมัครงานสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติและความรู้ตามที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการประชาสัมพันธ์ที่ยังทำไม่ได้ทั่วถึง

2. เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีการสอบแข่งขันหรือการสอบคัดเลือกที่ยังไม่อาจกล่าวได้ว่ามีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ทุกครั้ง

3. เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรยังไม่มากเท่าที่ควร

4. ผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีทัศนคติที่ไม่เป็น กลางโดยยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายเพียงบางเรื่อง และเป็นบางครั้ง เท่านั้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผลการศึกษา จึงพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมจึงปรากฏในระดับปานกลาง

นำข้อปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ไม่แตกกันมาบังคับใช้กับหน่วยงาน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลได้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ของทางราชการ อย่างเคร่งครัด และได้รับตรวจสอบจากหน่วยงานอื่น ๆ เป็นประจำทุกปี จึงไม่แตกต่างกันแม้จะอยู่คนละหน่วยงาน

จากผลการศึกษา การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

1. ด้านหลักความเสมอภาค เนื่องจากเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีนโยบายการบริหารงานแตกต่างกัน และให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน เช่น การสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กร ผู้บริหารอาจจะเลือกผู้เข้ามาทำงานแล้ว เพียงแต่ให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลประกาศรับสมัครให้เป็นไปตามตามระเบียบเท่านั้น ซึ่งไม่เป็นการเปิดโอกาสโดยเท่าเทียมกัน จึงปิดโอกาสไม่ให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงานในองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ด้านหลักความสามารถ เนื่องจากระบบการคัดเลือกคนเข้าทำงานที่ไม่โปร่งใสมีการทุจริตการสอบคัดเลือก ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ไม่เป็นธรรม เช่น นำระบบเครือญาติมาใช้ ผู้ที่ไม่ใกล้ชิดกับผู้บริหารแม้จะทำงานขยัน และมีผลงาน แต่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือมีคณะกรรมการพิจารณาระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน แต่คณะกรรมการไม่นำมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน ทำให้การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมด้านหลักความสามารถไม่เป็นที่ยอมรับ

3. ด้านหลักความมั่นคง เนื่องจาก ผู้บริหารของเทศบาลตำบลมีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี ก็หมดวาระทำให้การบริหารงานขาดความต่อเนื่อง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานก็ต้องยอมรับ และขวัญและกำลังใจพนักงานบางคนก็ลดลงด้วย ซึ่งส่งต่อการทำงานของบุคลากรทำให้ตนเองคิดว่าเมื่อผู้บริหารใหม่เข้ามาตัวเองอาจถูกเลิกจ้าง หรือไม่ได้รับการเลื่อนระดับหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนด้วย

4. ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง เมื่อมีการเปลี่ยนรัฐบาลหรือผู้บริหารนโยบายก็มีการเปลี่ยนแปลง บุคลากรในหน่วยงานอาจไม่ยอมรับในตัวผู้บริหารหรือนโยบาย ทำให้เกิดความเอนเอียงทางการเมือง หรือการปฏิบัติงานต้องถูกครอบงำจากผู้ที่เห็นด้วยกับผู้บริหารจึงจะสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยที่ตัวเองไม่พอใจหรือเต็มใจ และผู้บริหารไม่ยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากใคร โดยยึดถือประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก ไม่คำนึงถึงความเดือดร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชา

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัด ประเภทตำแหน่ง และอายุ แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

1. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

ผลการศึกษาสอดคล้องกับประสงค์ พิมพ์พิทักษ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงครามจำแนกตามเขตที่อยู่อาศัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับอนันต์ อัครเศรษฐัง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งและการศึกษาแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับกับ ยุพิน กอศรี (2551 : 58-59) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลพยัคฆภูมิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม บุคลากรโรงพยาบาลพยัคฆภูมิพิสัยมีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบบุคลากรโรงพยาบาลพยัคฆภูมิพิสัยที่มี ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับมยุรี ภูนบทอง (2553 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามขา ที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสามขา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับแส สิงหัษฐิต (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยรวมไม่แตกต่าง

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า

1.1 เทศบาลตำบลโนนตาล และเทศบาลตำบลปอภารมีกระบวนการบริหารบุคคลแตกต่างกันในรายละเอียด

1.2 เทศบาลตำบลโนนตาล และเทศบาลตำบลปอภารกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันในรายละเอียด เพราะมีนายกมาจากการเลือกตั้งคนละพื้นที่

1.3 เทศบาลตำบลโนนตาล และเทศบาลตำบลปอภารมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน จึงมีการบริหารบุคคลแตกต่างกัน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลโนนตาล และเทศบาลตำบลปอภาร ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด จึงแตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาสอดคล้องกับกับ ยุพิน กอศรี (2551 : 58 - 59) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลพยัคฆภูมิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลพยัคฆภูมิพิสัยที่มี ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวม และเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ มยุรี ภูนบทอง (2553 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามขา ที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสามขา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแส สิงหัษฐิต (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลโดยรวมไม่แตกต่าง

ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับประสงค์ พิมพ์พิทักษ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงครามจำแนกตามเขตที่อยู่อาศัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับอนันต์ อัครเศรษฐัง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งและการศึกษาแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมแตกต่างกัน

การที่บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประเภทตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

2.1 บุคลากรของเทศบาลตำบลแม้จะมีตำแหน่งแตกต่างกันแต่อยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบบังคับใช้ที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของสถานที่ปฏิบัติงานก็ไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.3 ตำแหน่งของพนักงานในทศบาลตำบลแต่ละแห่งถูกกำหนดโดยกฎหมายที่มีความชัดเจน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวบุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประเภทตำแหน่ง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

3. บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาสอดคล้องกับกับ ยุพิน กอศรี (2551 : 58-59) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลพยัคฆภูมิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลพยัคฆภูมิพิสัยที่มี ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับมยุรี ภูนบทอง (2553 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามขา ที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสามขา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแสง สิงหัษฐิต (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลโดยรวมไม่แตกต่าง

ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับประสงค์ พิมพ์พิทักษ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงครามจำแนกตามเขตที่อยู่อาศัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับอนันต์ อัครเศรษฐัง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งและการศึกษาแตกต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมแตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การที่บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

2.1 บุคลากรของเทศบาลตำบลแม้จะมีอายุแตกต่างกัน แต่อยู่ภายใต้กฎหมายระเบียบบังคับใช้ที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของสถานที่ปฏิบัติงานก็ไม่แตกต่างกัน

2.3 พนักงานของเทศบาลตำบลโนนตาล และเทศบาลตำบลปอภาร มีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน สามารถทำงานร่วมกันได้โดยไม่มีข้อแตกต่างด้านอายุ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวบุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำไปใช้ คือ

1.1 การเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรในหน่วยงานทุกคนเป็นไปตามหลักเกณฑ์กฎหมาย และระเบียบของทางราชการ

1.2 การตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนควรดำเนินการอย่างเป็นธรรม

1.3 มีคณะกรรมการทำหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมการดำเนินการให้พ้นจากตำแหน่งโดยการโอนอย่างถูกต้องเป็นไปตามหลักการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมโดยให้บุคลากรในแต่ละท้องถิ่นขึ้นตรงต่อคณะกรรมการดังกล่าว

1.4 เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล บุคลากรในหน่วยงานควรปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลโดยเท่าเทียมกันทุกรัฐบาล

1.5 ควรมีการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลโนนตาล อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ดทั้ง 4 ด้าน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจทำได้โดยการจัดอบรม หรือสัมมนาให้ความรู้กับบุคลากรทุกฝ่าย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.6 ควรมีการจัดอบรม หรือสัมมนาให้ความรู้กับบุคลากรทุกฝ่ายของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีความรู้ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมทั้ง 4 ด้าน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ผลการการศึกษาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อ การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของ เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY