บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 50.89 รองลงมาดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 49.11 ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นขนาดใหญ่ (มีหมู่บ้านที่รับผิดชอบตั้งแต่ 15 หมู่บ้านขึ้นไป) จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 62.75 รองลงมาเป็นขนาดเล็ก (มีหมู่บ้านที่รับผิดชอบไม่เกิน 15 หมู่บ้าน) จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 37.25 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลตำบลทุ่งคลอง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 49.68 รองลงมาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลตำบลเนินยาง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10

2. ระดับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด

พบว่า ประเภทตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านวินัยและการรักษาวินัย และจำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 1 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้

4.1. การวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่งควรมีการกำหนดมาตรฐานการกำหนดอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งตามระดับชั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยจะต้องมีการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่ให้เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด

4.2 การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ควรให้มีหน่วยงานอื่น เช่น คณะกรรมการบริหารงานบุคคล หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ป้องกันการทุจริต ป้องกันการเรียกรับผลประโยชน์

4.3 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานจะต้องใช้ระบบคุณธรรม หากมีการเลื่อนระดับในหน่วยงานต้องให้โอกาสความก้าวหน้าอย่างเต็มที่โดยการพิจารณารับโอน (ย้าย) จากบุคคลภายในหน่วยงานเพื่อเป็นการเสริมสร้างให้ทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานได้มีการเลื่อนไหลเข้าสู่ระดับที่สูงขึ้น

4.4 การปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายบริหาร ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ต้องถูกต้องซื่อสัตย์ ยึดถือระเบียบวินัย ถูกต้อง เป็นธรรม เสมอภาค ให้สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนได้ตรงกับความต้องการ

4.5 ผู้บริหารควรมีการรับฟังเหตุและผลจากประชาชน ควรมีความเป็นกลางในการบริหารโครงการต่าง ๆ และขอให้ใช้หลักในการตัดสินใจไม่เอนเอียงแก่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือเห็นแก่พวกพ้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4.6 ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริง และความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

4.7 ควรมีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นมีวินัยในตนเอง และการป้องกันไม่ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นกระทำผิดวินัย โดยการกำหนดวินัยใช้บังคับกับบุคคลนั้น

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ในแต่ละด้านต่อไปนี้

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 กระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการการเปิดโอกาสให้ข้าราชส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่น และรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงซึ่งดำรงตำแหน่ง หัวหน้าและรองหัวหน้าส่วนราชการต้องมีความหลากหลาย มีกิจกรรมที่ผู้บริหารสามารถเลือกได้ พร้อมกับส่งเสริมกิจกรรมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการพัฒนาด้านทักษะให้มาก

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัย ดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้ความสำคัญในด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นมีความโปร่งใส ซึ่งจะเห็นได้จากการเปิดโอกาสให้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกระบวนการการประเมินผล การปฏิบัติงาน และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารมีการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคลากร เข้าปฏิบัติงานมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ โดยมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ด้วยความซื่อตรงและมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ นอกจากนั้น ในการบริหารงานบุคคลยังต้องมีการคำนึงถึงด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยการพัฒนาและปรับปรุงควบคู่กันไปทั้ง 4 ด้าน เพื่อกระตุ้น ให้บุคลากรได้เห็นถึงความสำคัญ พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถทางการปฏิบัติงานให้เพิ่มสูงขึ้น สอดคล้องกับนโยบายการบริหารจัดการราชการยุคใหม่ที่ยึดหลักการบริหารจัดการที่ดีเป็น ยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญสูงสุดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 ถึง พ.ศ. 2559) มาใช้ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม พันธกิจและจุดมุ่งหมายในการให้บริการสาธารณะ และการพัฒนาท้องถิ่นให้น่าอยู่ เพื่อตอบสนอง ต่อความต้องการของประชาชน

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมร นาดประสิทธิ์ (2553 : 75-76) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชศรีมา พบว่า พฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ ภิรวัฒน์ ดายดา (2547 : 65-66) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอพระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า พฤติกรรมการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับ

มากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการมอบหมายงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล และด้านการธำรงรักษาบุคคล และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุรินทร์ ทองเกลี้ยง (2546 : 76-78) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลเพราะว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร ดังนั้นงานจะพัฒนาได้จำต้องพัฒนาคน พัฒนาบุคลากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยอาศัยเทคนิคในการคัดเลือกบุคคลที่มาทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถในการทำงาน และจุดมุ่งหมายของงานนั้น ๆ การบริหารบุคคล อาจกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการสรรหา คัดเลือก พัฒนา ตลอดจนการกำหนดนโยบายและแผนงานต่าง ๆ เพื่อเป็นการจัดการความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ควบคุมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบและเพื่อให้มีการใช้บุคลากรในการทำให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยมีแนวคิดวัตถุประสงค์ ขอบข่าย/ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับทุกประเภทตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิตติมา สัมฤทธิ์ (2553 : 81-82) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนเทศบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบุคลากรของผู้บริหารและอาจารย์ พบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติของการบริหารบุคลากร โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้านแตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานในแต่ละส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนเท่าใด โดยให้หน่วยงานจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งโดยขึ้นอยู่กับขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากว่าขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะขึ้นอยู่กับรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจะนำไปสู่เกณฑ์ต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมร นาคประสิทธิ์ (2553 : 75-76) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชศรีมา พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความแตกต่างกันในทางสถิติ และครูในโรงเรียนทั้งสามขนาดรับรู้พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับสูงและไม่มีความแตกต่างกันในทางสถิติ ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางใช้พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำเป็นลำดับแรกและผู้บริหาร โรงเรียนทั้งสามขนาดใช้พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารเป็นลำดับสุดท้ายเหมือนกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ครูใน โรงเรียนทั้งสามขนาดรับรู้พฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารด้านการควบคุมงานเป็นลำดับแรกและการติดต่อสื่อสารเป็นลำดับสุดท้ายเหมือนกัน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของละคร การะพันธ์ (2553 : 87-88) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดกลางบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน ปัญหาสำคัญ ๆ ที่พบ คือ จำนวนครูไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด บุคลากรได้มาไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน ขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญในสาขาวิชาเฉพาะ

3. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจขององค์กรปกครอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ส่วนท้องถิ่นเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้แก่ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่กำหนดใช้กับแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ และนอกจากนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต่างกันย่อมมีรายได้แตกต่างกันออกไปตามจำนวนประชากรและขนาดของหมู่บ้าน ซึ่งมีผลต่อการจัดสรรรายได้และนำไปสู่การกำหนดเกณฑ์ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะส่งกระทบโดยตรงต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภิรวัฒน์ ดายดา (2547 : 65-66) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอพระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีสองด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการพัฒนาบุคคล ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง และด้านการธำรงรักษาบุคคลระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุรินทร์ ทองเกลี้ยง (2546 : 76-78) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตชายแดนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในชายแดนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะที่วิเคราะห์ได้จากข้อค้นพบ และที่ได้จากแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ สาระสำคัญที่ประมวลได้เพื่อนำไปเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรมีการออกคำสั่งปฏิบัติราชการซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

1.2 ผู้บริหารควรมีการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ หรือแนวปฏิบัติโดยตระหนักในสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3 ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานส่วนท้องถิ่นได้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น

1.4 ผู้บริหารควรมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ตามกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานมีโดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์และเป้าหมายของแผนงาน

1.5 ผู้บริหารควรมีความสนใจปัญหาและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่จะป้องกันไม่ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นกระทำผิดวินัย

1.6 ผู้บริหารควรมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมคุ้มค่ากับผลการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลด้านวินัยและการรักษาวินัยตามแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออื่น ๆ ในจังหวัดมหาสารคาม เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับการวิจัยครั้งนี้

2.2 ควรศึกษารูปแบบการปรับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY