

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องเจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับเจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย เพื่อเปรียบเทียบเจตคติของบุคลากร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำนวน 230 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดโดยใช้สูตร ตาราง สำเร็จรูปของเกรจซีและมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ แบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดให้ประเภทของบุคลากรแต่ละประเภทเป็น 1 กลุ่ม ได้จำนวน 3 กลุ่ม และ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Random Sampling) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับ เจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน เป็นคำถามปลายเปิด ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย เป็นคำถามปลายเปิด โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างรายข้อกับรวมทุกข้อ (Item Total Correlation) ได้ค่าระหว่าง 0.20 ถึง 0.63 และมีความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficeince) เท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test (Independent sample) และ F-test (One Way ANOVA) ส่วนข้อมูลคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

#### สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. เจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมพบว่าเจตคติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก

3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

2. เจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีเจตคติไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ ระดับ .05

3. เจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีเจตคติ ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ ระดับ .05

4. เจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีเจตคติไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่บุคลากรที่จบการศึกษาระดับอนุปริญาตรีมีเจตคติที่ต่ำสุด

5. เจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีเจตคติต่อการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

6. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย มีดังนี้ การสรรหาบุคลากรควรให้เป็นอำนาจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อป้องกันการใช้อำนาจไม่โปร่งใสของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในงานด้านบริหารงานบุคคล ควรจัดอบรมให้ความรู้และวิธีปฏิบัติแก่พนักงานเมื่อพ้นจากงาน รัฐควรให้การสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมบุคลากร ให้มีหน่วยงานกลั่นกรองตรวจสอบการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม ผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน การพิจารณาการบรรจุแต่งตั้งควรปฏิบัติตามเวลาที่กำหนด

## อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง เจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย อภิปรายผล ดังนี้

1. เจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ยังมีความต้องการให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาสนับสนุนด้านขวัญกำลังใจเพิ่มขึ้นเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ บุคลากรอาจมีความ

ต้องการให้มีการจัดการอบรมเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง และลดความขัดแย้งที่อาจมีระหว่างบุคลากร นอกจากนี้ บุคลากรยังต้องการ โอกาสในการศึกษา ดูงานเพิ่มขึ้น และผู้บริหารอาจมีการปฐมนิเทศพนักงานเป็นบ้างครั้งและไม่กระทำอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ อารยา เดชภิมล (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการณ์ และ ปัญหาในการบริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบลวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการบริหาร สมาชิกสภา และ พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย วิจิต โภธาราม (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่า ผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขต จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ ด้าน บริหารจัดการ มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับ จันทร์เพ็ญ สว่างศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบลมีทัศนะเกี่ยวกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบทางสถิติของระดับเจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน พบว่า

2.1. เจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน จังหวัด หนองคายที่มี เพศ แตกต่างกัน พบว่าโดยรวมมีเจตคติต่อการบริหารงานด้านบุคคล ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดหนองคาย มีระเบียบบริหารงานบุคคล ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน กล่าวคือ บุคลากร ทุกคนไม่ว่าเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย ก็จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปแนวทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานของ จันทร์เพ็ญ สว่างศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทาง แก้ไขปัญหาการ บริหารงานบุคคลตามทัศนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน

2.2. เจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน จังหวัดหนองคายที่มี อายุ แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีเจตคติต่อการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดหนองคาย มีระเบียบบริหารงานบุคคลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันที่บุคลากรทุกคนไม่ว่า จะแตกต่าง ด้วยอายุหรือไม่ก็จะต้องปฏิบัติให้เป็น ไปแนวทางเดียวกันซึ่งสอดคล้อง กับผลงาน

หนองคาย ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ อรทัย จันทร์เหลือง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเชียงใน โดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์เพ็ญ สว่างศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานด้านบุคคลไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การวิจัยเรื่องเจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ผู้เขียนขอแนะนำข้อเสนอแนะข้อเสนอนี้ ดังต่อไปนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การศึกษาระดับเจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 5 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังคนขององค์กรอย่างเหมาะสม การบรรจุพนักงานทันตามเวลาที่กำหนด ให้โอกาสพนักงานทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน การให้โอกาสพนักงานไปศึกษาดูงานร่วมกับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ และการจัดประชุมชี้แจงระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงานทุกครั้ง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ควรดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1.1.1 ควรมีการวางแผนอัตรากำลังคนขององค์กรอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

1.1.2 ควรดำเนินการบรรจุพนักงานทันตามเวลาที่กำหนด เพื่อลดการเสียโอกาสในการดำเนินงานของพนักงานและเพิ่มการดำเนินงานในองค์กร

1.1.3 ควรให้โอกาสพนักงานทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเพื่อจะได้นำความคิดเห็นมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.1.4 ควรให้โอกาสพนักงาน ไปศึกษาดูงานร่วมกับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

1.1.5 ควรมีการจัดประชุมชี้แจงระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้น จากงานทุกครั้ง เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรลดการความเสี่ยงในการร้องเรียนของบุคลากร

1.2 ผลจากการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การเปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรที่มี ต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับ การศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

พบว่า เจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน จังหวัดหนองคาย ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร มีความแตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยที่ บุคลากรที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาตรีมีเจตคติที่ต่ำสุด ดังนั้นองค์การบริหารส่วนจังหวัด ควรดำเนินการ ดังต่อไปนี้ คือ ควรสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร โดยการสนับสนุนทุนการศึกษา ให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และเพื่อเพิ่ม โอกาสให้บุคคลกร ได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นหรือมีทางเลือกในการเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น

1.3 ผลจากการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย พบที่ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1.3.1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร มีข้อเสนอแนะ คือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรเข้ามามีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการสรรหาเพื่อให้เป็น องค์กรกลางที่ประชาชนทั่วไปมีความมั่นใจในด้านการเป็นธรรมและความ โปร่งใสสร้างมาตรฐาน และความยุติธรรม

1.3.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็น องค์กรที่ปฏิบัติงานดูแลทั้งจังหวัด ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรสร้างขวัญและกำลังใจ ให้แก่บุคลากรซึ่งอาจจะทำได้ในรูปของการจัดสวัสดิการมากขึ้นการให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ปฏิบัติ

1.3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรเปิด โอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น เพราะบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติโดยตรงจึงทราบ ปัญหาและเข้าใจปัญหารวมทั้งแนวทางในการแก้ปัญหาซึ่งจะนำไปสู่การแก้ปัญหาและพัฒนา บุคลากรได้ถูกทาง

1.3.4 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรจัดอบรม ให้ความรู้และวิธีปฏิบัติงานแก่บุคลากรและเมื่อบุคลากร ไปปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด อื่นจะมีความรู้และความสามารถในการทำงาน

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรวิจัยเกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน และ กระบวนการสรรหาและแต่งตั้ง  
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย เพื่อพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น  
ต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY