

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย มีการสรุปผลการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
4. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สรุปผลการวิจัย
8. อภิปรายผล
9. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน ต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดหนองคายแตกต่างกัน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ คุณสมบัติทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย จำนวน 103 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้กำหนดจากประชากรโดยการใช้ สูตร ของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973 : 727) ได้จำนวน 81 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย รวม 4 ด้าน คือ (1) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (2) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร (3) ด้านการพัฒนาบุคลากร (4) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

โดยแบ่งระดับของปัญหาเป็นมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย จำนวน 4 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติคำนวณหาค่าต่าง ๆ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ t -test ในการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน
2. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน
3. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และมีความคิดเห็นแตกต่างกัน จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร
4. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันเกี่ยวกับปัญหาการ

บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งบุคลากร มีปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย มีดังนี้ ข้าราชการกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอ การสรรหาและแต่งตั้งบุคลากรในบางครั้งไม่โปร่งใส ไม่มีการปฐมนิเทศพนักงานก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง ไม่มีการจัดสรรงบประมาณในการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง พนักงานที่กำลังจะพ้นจากงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานใช้อำนาจของผู้บริหารไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในระเบียบ พนักงานไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในด้านการบริหารบุคคลอย่างเปิดเผย การบรรจุแต่งตั้งมีหลายขั้นตอนเกินไป การวางแผนอัตรากำลังคนไม่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน การให้พนักงานพ้นจากตำแหน่งในบางครั้งไม่โปร่งใส การแจ้งระเบียบการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบมีความล่าช้า

5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย มีดังนี้

รัฐควรให้การสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมบุคลากร การสรรหาบุคลากรควรให้เป็นอำนาจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อป้องกันการใช้อำนาจไม่โปร่งใสของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจัดอบรมให้ความรู้และวิธีปฏิบัติแก่พนักงานเมื่อพ้นจากงาน ให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในงานด้านบริหารงานบุคคล ให้มีหน่วยงานกลั่นกรองตรวจสอบการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม ผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน การพิจารณาการบรรจุแต่งตั้งควรปฏิบัติตามเวลาที่กำหนด ควรจัดฝึกอบรมพนักงานก่อนเข้าปฏิบัติงาน ควรมีการจัดอบรมระเบียบปฏิบัติแก่บุคลากรเป็นประจำ ควรตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์การให้พ้นจากงานให้มีความชัดเจน

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดหนองคาย อภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดหนองคายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดหนองคายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ทั้งนี้อาจ
เป็นเพราะว่า

พนักงานส่วนตำบลของจังหวัดหนองคายยังมีความต้องการให้ผู้บังคับบัญชาได้
พิจารณาสนับสนุนด้านขวัญกำลังใจเพิ่มขึ้นเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็ม
ประสิทธิภาพ

ส่วนในด้านการวางแผนอัตรากำลังคนนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลอาจวางแผน
ในระยะสั้นไม่ได้วางแผนในระยะยาวซึ่งอาจถูกมองว่ายังต้องมีการปรับปรุงด้านความ
เหมาะสม อีกประการหนึ่งคือ พนักงานส่วนตำบลอาจมีความต้องการให้มีการจัดการอบรม
เกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องและลดความขัดแย้งที่อาจมี
ระหว่างพนักงาน

นอกจากนั้น พนักงานส่วนตำบลยังต้องการ โอกาสในการศึกษาดูงานเพิ่มขึ้น
และผู้บริหารอาจมีการปฐมนิเทศพนักงานเป็นบ้างครั้งและไม่กระทำอย่างต่อเนื่อง ในด้านของ
พนักงานส่วนตำบลที่จะพ้นจากงานอาจลดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพราะคิดว่า
ตนเอง จะไม่ได้ปฏิบัติงานในสถานที่เดิม แต่ก็ไม่ถึงกับทิ้งงานหรือหมดความกระตือรือร้น

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ แนวคิดของ วิจิตร ศรีสะอาด (2543 : 47-48)
ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการการบริหารงานบุคคล โดยทั่วไปประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 3
ขั้นตอน คือ การกำหนดความต้องการด้านบุคลากร การตอบสนองความต้องการด้าน
บุคลากร การธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรและบริการ

แต่การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดหนองคาย ส่วนใหญ่ไม่ได้ปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลดังกล่าวข้างต้น
กล่าวคือ การกำหนดความต้องการด้านบุคลากร ไม่ได้กำหนดความต้องการของบุคลากรตาม
กรอบอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดไว้ กระบวนการสรรหาเลือกสรร

บรรจุแต่งตั้งยังมีปัญหา จึงทำให้ผลการวิจัยปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคายอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ วิจิต โภธาราม (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดผลการศึกษาพบว่า ผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ ด้านบริหารจัดการ มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ อรทัย จันทร์เหลือง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงใน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน โดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ จันทร์เพ็ญ สว่างศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีทัศนะเกี่ยวกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ ปิยะ อุทสิงห์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยปัญหาและแนวทางแก้ปัญหการบริหารงานบุคลากร : กรณีศึกษาครูอัตราจ้าง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารบุคลากรกรณีศึกษาครูอัตราจ้างตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และไม่สอดคล้องกับ อารยา เดชภิมล (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการณ์และปัญหาในการบริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบลวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการบริหาร สมาชิกสภา และพนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สมมุติฐานที่ 2 พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคายแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบทางสถิติของระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคายตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน พบว่า

1. ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย มีระเบียบบริหารงานบุคคลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันที่พนักงานส่วนตำบลทุกคนไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายต้องปฏิบัติให้เป็นไปแนวทางเดียวกันซึ่งสอดคล้องกับผลงานของ จำเรียง ภาวจิตร (2536 : 248-249) ที่อธิบายว่าปัจจัยเพศอาจทำให้บุคคลมีความคิดเห็นเหมือนกันหรือต่างกันก็ได้ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าไม่แตกต่างกัน และได้เสนอปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคิดเห็นว่าความคิดเห็นอาจเหมือนหรือแตกต่างกันขึ้นอยู่กับเพศด้วย และสอดคล้องกับจันทร์เพ็ญ สว่างศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนคติของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

2. พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรระดับการศึกษาปริญญาตรีกับปริญญาโท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าพนักงานส่วนตำบลไม่ว่าจะสำเร็จการศึกษา ระดับใดต้องปฏิบัติตามระเบียบขององค์การบริหารส่วนตำบล และประกอบกับสภาพแวดล้อมด้านการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดหนองคายไม่แตกต่างกัน ประการที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรได้รับการอบรมจากสถาบันเดียวกัน คือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงมีผลทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ออสแกมป์ (Oskamp, 1977 : 119-133) ที่ได้เสนอปัจจัยที่ทำให้เกิดความคิดเห็น คือ ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล กล่าวคือ บุคคลได้รับความรู้สึกและความคิดต่าง ๆ จากประสบการณ์โดยตรงเป็นการกระทำหรือพบเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ โดยตนเอง ทำให้เกิดเจตคติหรือความคิดเห็นจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับ ดังนั้น พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรที่มีระดับการศึกษา

แตกต่างกันแต่มีประสบการณ์ไม่แตกต่างกันทำให้มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวิชิต โปธาราม (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีความแตกต่างกันในเรื่องระดับการศึกษาและตำแหน่ง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ อรทัย จันทร์เหลือง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชิงไฉ อำเภอเชิงไฉ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชิงไฉ โดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 3 ปีกับตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานส่วนตำบลไม่ว่าจะปฏิบัติงานเป็นเวลากี่ปีก็ต้องปฏิบัติตามระเบียบขององค์การบริหารส่วนตำบลและประกอบกับสภาพแวดล้อมด้านการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดหนองคายไม่แตกต่างกัน ประการที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรได้รับการอบรมจากสถาบันเดียวกัน คือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงมีผลทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ อรทัย จันทร์เหลือง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชิงไฉ อำเภอเชิงไฉ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชิงไฉ โดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับจันทร์เพ็ญ สว่างศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วน

ตำบลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคายมีข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้

1.1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร มีข้อเสนอแนะ คือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรเข้ามามีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการสรรหาเพื่อให้เป็นองค์กรกลางที่ประชาชนทั่วไปมีความมั่นใจในด้านการเป็นธรรมและความโปร่งใสสร้างมาตรฐานและความยุติธรรม

1.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ชนบทบางแห่งห่างไกลจากชุมชนเมือง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ซึ่งอาจจะทำได้ในรูปของการจัดสวัสดิการมากขึ้น การให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติ

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น เพราะพนักงานเป็นผู้ปฏิบัติโดยตรงจึงทราบปัญหาและเข้าใจปัญหารวมทั้งแนวทางในการแก้ปัญหาซึ่งจะนำไปสู่การแก้ปัญหาและพัฒนาบุคลากรได้ถูกทาง

1.4 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดอบรมให้ความรู้และวิธีปฏิบัติงานแก่พนักงานและเมื่อพนักงานไปปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลอื่นจะมีความรู้และความสามารถในการทำงาน และเพื่อให้การพ้นจากงานมีความชัดเจนเป็นไปในแนวทางเดียวกัน องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีคณะกรรมการพิจารณาในเรื่องนี้

1.5 ถ้าเป็นไปได้ไม่ควรกำหนดวาระในการดำรงตำแหน่งของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการแสวงหาผลประโยชน์ของผู้บริหาร เพราะปัจจุบันผู้บริหารสามารถดำรงตำแหน่งได้ไม่เกิน 2 วาระติดต่อกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยกระบวนการสรรหาและแต่งตั้งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย
2. ควรมีการวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย
3. ควรมีการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY