

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และเสนอแนะ

การศึกษารองานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล โพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร ผู้ศึกษานำมาสรุป อภิปรายผล และกำหนดข้อเสนอแนะในการศึกษา ดังนี้

#### วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล โพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล โพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตาม ประเภทบุคลากร
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบล โพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

#### สมมติฐานการศึกษา

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล โพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตาม หลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบล โพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

#### ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากรทั้งหมด จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม จำนวน 54 คน จำแนกเป็น

- |                                 |             |
|---------------------------------|-------------|
| 1. ข้าราชการการเมือง            | จำนวน 22 คน |
| 2. ข้าราชการประจำและพนักงานจ้าง | จำนวน 32 คน |

## เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

### 1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (Checklist) เกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ประเภท ได้แก่

1. ข้าราชการการเมือง จำนวน 22 คน
2. ข้าราชการประจำและพนักงานจ้าง จำนวน 32 คน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยแบ่งระดับตามความคิดเห็นเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) ได้แก่ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบการดำเนินงานใช้ t-test โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษา การบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร ปรากฏผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 54 คนจำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประจำและพนักงานจ้าง จำนวน 32 คน (ร้อยละ 59.26) รองลงมาเป็นข้าราชการการเมือง จำนวน 22 คน (ร้อยละ 40.74)

2. การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล โพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการคัดเลือก ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนกำลังคน

3. ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล โพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล โพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด เรียงลำดับค่าความถี่ ปรากฏดังนี้ ควรมีการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับลักษณะงานของอบต. ควรวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับงบประมาณของ อบต. ควรสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสม ควรมีการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากรอย่างกว้างขวาง ควรมีการคัดเลือกบุคลากรอย่างโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม ควรเชิญทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศ ควรมีการปฐมนิเทศทุกครั้งที่ได้รับบุคลากรใหม่ ควรดำเนินการบรรจุแต่งตั้งอย่างเปิดเผย ควรยึดระเบียบการบรรจุแต่งตั้งโดยเคร่งครัด ควรจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอในการศึกษาต่อของบุคลากร ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควรยึดระเบียบการประเมินอย่างเคร่งครัด ควรยึดความรู้ความสามารถและอาวุโสในการเลื่อนตำแหน่ง และควรประเมินอย่างโปร่งใสทุกขั้นตอน

## อภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล โพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร ผู้ศึกษาได้นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง**

ผลการศึกษาพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า

1. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด การกำหนดนโยบายและการวางแผนกำลังคนดำเนินการตามกฎหมายระเบียบราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระเบียบการบริหารงานบุคคลและมีพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรเป็นผู้รับผิดชอบตามนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

2. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้าทำงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

3. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานตามขั้นตอนตามกฎหมายระเบียบของราชการอย่างเคร่งครัด

4. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด จัดการปฐมนิเทศให้แก่บุคลากรใหม่ด้วยความโปร่งใส เปิดเผยม

5. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามกฎหมายระเบียบราชการอย่างเคร่งครัด

6. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สอดคล้องกับกฎหมายของราชการ

7. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งดำเนินการตามกฎหมายระเบียบราชการ ยึดหลักคุณธรรมคือเป็นไปตามความรู้ความสามารถของบุคลากร

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผลการศึกษาพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับ ปุญญพัฒน์ พันธุ์อิม (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร โดยศึกษากิจกรรมการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน คือ ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลได้ปฏิบัติในระดับมาก สอดคล้อง

กับ เภยจวรรณ วันดีศรี (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความเป็นธรรมาภิบาลของ นายองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า นายองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดร้อยเอ็ด มีธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ ทองสุข มาตย์คำมี (2549 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับระดับการบริหารงานบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลของสำนักเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และ บุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับถนัด เดชทรัพย์ (2551 : 56) ได้ศึกษา การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึกอำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัด สุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล ผลการศึกษา พบว่า การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วน ตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับยุพิน กอศรี (2551 : 58-59) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคล ของโรงพยาบาลพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม บุคลากร โรงพยาบาล พยัคฆภูมิพิสัยมีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาที่พบไม่สอดคล้องกับ จิรายุ แสนวนงษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ยโสธร ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับเส สึงหัยฐิต (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของเทศบาลเมืองวารินชำราบมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงาน ของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ไม่สอดคล้องกับพงษ์พันธ์ วงศ์อำมาตย์ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ด้านการสรรหา พนักงานส่วนตำบล ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเห็นว่า การสรรหาพนักงานส่วนตำบลมีปัญหามากที่สุด ไม่สอดคล้องกับอนันต์ อัครเศรษฐัง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีปัญหาการบริหารงาน บุคคล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับวณิชยา ภัทรวรรณ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด หนองคาย ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดหนองคาย โดยรวมและรายด้านมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

**สมมติฐานที่ 2 บุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการ  
บริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์  
จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน**

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรจำแนกตามประเภทบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการ  
บริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์  
จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตาม  
สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตาม  
สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

1. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด  
บริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลตามระเบียบของทางราชการ และมีการประชาสัมพันธ์  
ให้ทั้งข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำรวมถึงพนักงานจ้างได้ทราบโดยทั่วกัน
2. ข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำ รวมถึงพนักงานจ้างขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ดมีความเข้าใจการบริหารงานบุคคลใน  
แนวทางเดียวกัน
3. ข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำ รวมถึงพนักงานจ้างขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่เป็นบุคคลในท้องถิ่น มีความ  
ใกล้ชิดกัน และติดตามงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง จึงมีความเข้าใจ  
การบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

4. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด  
บริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่าย  
มีส่วนร่วม รวมถึงข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำรวมถึงพนักงานจ้าง

จากเหตุดังกล่าว ทำให้ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของ  
บุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาสอดคล้องกับแส สิงหัยจิต (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การบริหารงาน  
บุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษา  
พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีระดับการศึกษา

แปรสภาพการณืแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับยุพิน กอศรี (2551 : 58-59) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการเปรียบเทียบบุคลากรโรงพยาบาลพัคฆภูมิพิสัย ที่มีเพศ ระดับตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษาและประสพการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ วณิชยา ภัทรวรเมธ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับทองสุข มาตย์คำมี (2549 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ไม่สอดคล้องกับ อนันต์ อัครเศรษฐ์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ และอายุแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนตำแหน่งและการศึกษาแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมแตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากการ ศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรผู้ศึกษาได้นำมา กำหนดข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน ดังนี้

1.1 การกำหนดนโยบายและแผนอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด ควรคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรบุคคล

1.2 การสรรหาบุคคลเข้าทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด ควรเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม

1.3 การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ควรยึดหลักคุณธรรมคือเป็นไปตามความสามารถของผู้สมัคร

1.4 การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ควร ดำเนินการอย่างคุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่าย

1.5 องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ควรให้ทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบมีส่วนร่วมในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

1.6 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ควรยึดหลักคุณธรรมคือเป็นไปตามความรู้ความสามารถของบุคลากร

1.7 องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ควรให้ทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบร่วมกัน ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง

1.8 องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ควรมีการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับลักษณะงานของ อบต.

1.9 องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ควรมีการคัดเลือกและแต่งตั้งบุคลากรอย่างโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม

1.10 องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ควรจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอในการศึกษาต่อของบุคลากร

1.11 องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ควรยึดระเบียบการประเมินการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเคร่งครัด

## 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

เนื่องจากการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการบรรจุแต่งตั้ง

ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการบรรจุแต่งตั้ง