

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้สรุปผลตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำมาสรุปผล ปรากฏดังนี้

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสรรหา และด้านบรรจุแต่งตั้ง ปัญหาการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรด้านสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงานและการเลือกตำแหน่ง และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน และปัญหาการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการพัฒนาบุคลากร

2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช ที่มีเพศ และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากร ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ควรพิจารณากำหนด โครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังคน ให้สามารถปฏิบัติการกิจของหน่วยงานได้ตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริงเพื่อให้

การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงปริมาณงาน และภารกิจของงานเป็นสำคัญ เพื่อเป็นเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานตรงตามความต้องการและตรงกับภารกิจของงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านการสรรหาบุคคลและการบรรจุแต่งตั้ง ควรมีการทดสอบความรู้ความสามารถของบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่วางไว้ โดยบุคคลที่จะรับเข้ามาปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ความสามารถที่ตรงกับภารกิจงานที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นหลัก และการสรรหาบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรยึดหลักคุณธรรม ผดุงความยุติธรรม และมีความโปร่งใส ในการคัดเลือกและสรรหาบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ทุกครั้ง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เห็นว่า มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสรรหา และด้านบรรจุแต่งตั้ง ปัญหาการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลือกตำแหน่ง และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน และปัญหาการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่า ในกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรยังมีปัญหาในการบริหาร ปัญหาอาจจะเกิดจากการตัดสินใจเพื่อที่จะให้ความดีความชอบในการปฏิบัติงานที่เป็นอำนาจของผู้บริหารทำให้ไม่เกิดความพึงพอใจในทุกๆระดับ แต่การบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ พัฒนาบุคลากรปกติ ซึ่งเป็นกระบวนการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการอยู่แล้ว ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อนันต์ อรรคเศรษฐัง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลางทุกด้าน เช่นเดียวกับ จันทร์เพ็ญ สว่างศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนระของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคามพบว่า ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนระของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวม และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ พงศธร ผาลิ่งห์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัดอุดรดิษฐ์ จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่านพบว่า การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และยังสอดคล้องกับ วณิชยา ภัทรพรเมธ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ ยุพิน กอศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลพักษณภูมิพิสัย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลพักษณภูมิพิสัย โดยรวมและเป็นรายด้าน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก และเช่นเดียวกับ เนตนาภา อ่อนพินา (2553 : บทคัดย่อ) การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบล โดยรวม และจำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่เห็นว่า มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดี ความชอบ วินัย อยู่ในระดับมาก

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช ที่มีเพศ และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช มีระเบียบบริหารงานบุคคลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันที่บุคลากรทุกคนไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายต้องปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกัน จากผลการวิจัยบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช ที่มีเพศต่างกัน พบว่า มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับรายงานผลการศึกษาของ อนันต์ อรรถเศรษฐัง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

($p > .05$) เช่นเดียวกับยูพิน กอศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลพัยคณภูมิพิสัย ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากร โรงพยาบาลพัยคณภูมิพิสัย ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ($p > .05$) ศศิมาพร ดอนประทุม (2555 : 96 – 97) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล มีเพศต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของวงวิเศษ ภัทรวรเมธ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ อิศระ วงษ์ชนะ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน 5 ด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรไม่ว่าจะปฏิบัติงานเป็นเวลาที่ปีต้องปฏิบัติตามระเบียบขององค์การบริหารส่วนตำบลและประกอบกับสภาพแวดล้อมด้านการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกัน ประกอบกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราชได้รับการอบรมจากสถาบันเดียวกัน จึงอาจมีผลทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพ็ญศรี คลองโป่งเกตุ (2553 : บทคัดย่อ) การศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > .05$) เช่นเดียวกับ ยูพิน กอศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลพัยคณภูมิพิสัย ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากร โรงพยาบาลพัยคณภูมิพิสัย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่าง มีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวม

และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ($p > .05$) และยังสอดคล้องกับ วณิชชา ภัทรวรรณ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่มีประสิทธิผลในการทำงาน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน ($p > .05$)

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ อิศระ วงษ์ชนะ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรที่มีประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 18-29 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 30-39 ปี และ 40 ปีขึ้นไป บุคลากรที่มีวุฒิปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกับบุคลากรที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรตำแหน่งพนักงานจ้างกับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช ที่มีอายุ มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 18-29 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมมากกว่าบุคลากร ที่มีอายุ 30-39 ปี และ 40 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ถือว่าเป็นรากฐานการพัฒนาระบบราชการในท้องถิ่นยังมีปัญหาการบริหาร ด้วยความคิดเห็นที่แตกต่างระหว่างวุฒิของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อิศระ วงษ์ชนะ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น:กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ เนตนาภา อ่อนพินา (2553 : บทคัดย่อ) การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย พบว่า การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ

เซกา จังหวัดหนองคาย ที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ เกลี มูลมี (2553 : บทคัดย่อ) ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามชัย ที่มีอายุ แตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายกลุ่มพบว่า บุคลากรที่มีวุฒิปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา การบริหารงานบุคคลแตกต่างกับบุคลากรที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาวุฒิปริญญาตรีอยู่ในตำแหน่งงานที่สูงกว่าและได้รับการอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ เนตนา อ่อนพินา (2553 : บทคัดย่อ) การศึกษาปัญหา การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกา โดยรวม ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการให้ออกจากงานและบำเหน็จบำนาญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับ เจริญศรี คลองโป่งเกตุ (2553 : บทคัดย่อ) การศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ด้านการคัดเลือก ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการประเมินผลปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ อรทัย จันทร์เหลือง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขื่องใน อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขื่องใน โดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้พ้นจากงาน ไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า บุคลากรตำแหน่งพนักงานจ้างกับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อนันต์ อรรถเศรษฐัง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งของบุคลากรต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 เช่นเดียวกับ เนตนาถ อ่อนพินา (2553 : บทคัดย่อ) การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย พบว่า การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย ที่มีตำแหน่งของบุคลากร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับเพ็ญศรี คลองโป่งเกตุ (2553 : บทคัดย่อ) การศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า การศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ เหวลลี มูลมณี (2553 : บทคัดย่อ) ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามชัย ที่มีตำแหน่งของบุคลากร แตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษา ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม พบว่า มีข้อเสนอแนะหลายประเด็น อาจเป็นเพราะว่าผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนเห็นควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้ดีขึ้นกว่าเดิมที่เป็นอยู่ คือ ควรมีระบบการให้ความดีความชอบเป็นระบบที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของข้าราชการ พนักงานทุกตำแหน่ง ควรนำผลการปฏิบัติงานจริงมาใช้พิจารณาความดีความชอบ ควรนำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ควรมีการปฐมนิเทศก่อนบรรจุเข้าตำแหน่งงานอย่างเป็นระบบ ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ ควรทำการติดตาม และประเมินผล

หลังการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการต่าง ๆ ควรประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากรอย่างครอบคลุมและทั่วถึง ควรนำผลการปฏิบัติงานจริงมาใช้พิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยการบริหารงานบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้กำหนดข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1.1 ควรมีการมอบหมายงานหรือกิจกรรมที่รับผิดชอบตรงกับตำแหน่ง
- 1.2 ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น จัดอบรม สัมมนา การให้ทุนในการศึกษาต่อ เป็นต้น
- 1.3 ควรจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ให้แก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
- 1.4 ควรส่งเสริมและทำความเข้าใจให้กับบุคลากร โดยยึดการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ตามตำแหน่งหน้าที่โดยปราศจากการครอบงำจากผู้อื่น หรือให้ผู้บริหารมีทัศนคติที่เป็นกลาง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการวิจัยกระบวนการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม
- 2.2 ควรมีการวิจัยการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม
- 2.3 ควรนำผลที่ได้จากการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ไปเป็นข้อเสนอเทศาให้หน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานเช่นเดียวกันปรับปรุงเพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น