

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2545 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการคัดเลือก ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเลื่อนระดับ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน และด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และนอกจากนี้ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนมจะต้องปฏิบัติตามระเบียบประกาศ และหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือกระทรวงมหาดไทย กำหนด ได้แก่ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2549 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2553 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2555 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม สำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลรับรองว่าคุณวุฒินั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2557 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2557 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร

ส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2557 ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 3) เป็นต้น ผู้วิจัย ได้นำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 80 รองลงมาคือ อนุปริญญา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 และมีมัธยมศึกษา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 ระยะเวลาการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ที่ 5-8 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมาคือ มากกว่า 8 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 1-4 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 และ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 และตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็น พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 รองลงมาคือ พนักงานส่วนตำบล จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 และ ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการคัดเลือก ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน และด้านการเลื่อนระดับ

3. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ดังนี้

3.1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ ตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม โดยรวมต่างกัน

4. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ดังนี้

4.1 ด้านการคัดเลือก ควรให้มีบุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการสรรหาพนักงาน ควรมีการประชุมสัมพันธ์ประกาศการรับสมัครให้ทราบ โดยทั่วไปเป็นการเปิดเผย และมากที่สุด ให้มีการสำรวจตำแหน่งและคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานตามตำแหน่งที่ว่าง ควรสรรหากคนที่มีความรู้ความสามารถตรงกับงานและมีความตั้งใจที่จะทำงานเข้ามาทำงาน ควรสรรหาพนักงานให้ครบทุกตำแหน่งที่ว่าง

4.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง หลีกเลี่ยงระบบอุปถัมภ์ ควรบรรจุแต่งตั้งผู้ที่มีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ปฏิบัติ ควรจะให้มีการมอบหมายงานให้ชัดเจน ควรมีการประชุมนิเทศพนักงานก่อนมอบหมายงานปฏิบัติ การบรรจุพนักงานควรมีความโปร่งใส

4.3 ด้านการเลื่อนระดับ ให้เจ้าตัวเป็นคนเสนอเรื่องให้ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาเอง ควรมีการชี้แจงและอธิบายถึงหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับให้พนักงานทราบ

4.4 ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการประเมินการปฏิบัติงานจริงของแต่ละคน ให้คณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ให้พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตำแหน่งสายปฏิบัติก่อนสายบริหาร ควรยึดถือตามหลักเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ควรพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนในรูปของคณะกรรมการ

4.5 ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ผู้บริหารควรมีความเด็ดขาดในการบริหารและควรมีการตักเตือนพนักงานที่ทำผิด ควรให้มีการอบรมภายในทั้งองค์กร โดยเชิญวิทยากรที่มีความชำนาญตามสายงานของแต่ละตำแหน่งมาให้ความรู้ ควรให้พนักงานเข้ารับการอบรมอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ควรให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานแต่ละคน

## อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหา ต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ เนื่องจากในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลต้องยึดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะต้องมีวุฒิการศึกษาและ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ๆ นอกจากนี้ยังมี สายการบังคับบัญชาหลายชั้นซึ่งจะช่วยถ่วงถ่วงการปฏิบัติงานให้มีความถูกต้องยิ่งขึ้น และ บุคลากรทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและองค์การบริหาร ส่วนตำบลได้มีการจัดส่งบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ อรทัย จันทรเหลื่อง (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขื่องใน อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลเขื่องใน เห็นว่า ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล โดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การ บำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับวณิชยา ภัทรพรเมธ (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมพบว่ามี ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ อาคม ฝนใจเมือง(2553: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวาปีปทุม จังหวัด มหาสารคาม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัด มหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับ ฐฎาภพ สีดาแก้ว (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอ หัวยี่เหล็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวยี่เหล็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับ ศศิมาพร ดอนประทุม(2555: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัย ไม่สอดคล้องกับ เพ็ญนี้สุคำภา (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอกันทรวิชัยจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรของเทศบาลเห็นว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ และตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีระเบียบ ประกาศ หนังสือสั่งการ ซึ่งบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ว่าจะเป็นเพศชาย หรือเพศหญิง และทุกตำแหน่งงาน จะต้องปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกัน

ส่วนบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม จำแนกตาม ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นจะมีความรู้ในเรื่องการบริหารงานบุคคลมากขึ้น และเมื่อบุคลากรมีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากขึ้นจึงทำให้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นด้วยทำให้รู้จักวิธีการในการแก้ไขปัญหาและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้รวดเร็วกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย

ผลการเปรียบเทียบทางสถิติของระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน โดยรวมและรายด้านพบว่า

1. ผลการเปรียบเทียบบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างขององค์กรที่ชัดเจนมีสายการบังคับบัญชาหลายชั้นและการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการรองรับที่ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงทุกตำแหน่งงานจะต้องปฏิบัติตาม

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ วณิชยา ภัทรวรรณ (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ศศิมาพร คอนประทุม (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ เพ็ญณี สุคำภา (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลเพศชายเห็นว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลมีปัญหามากกว่าบุคลากรเทศบาลเพศหญิง

2. ผลการเปรียบเทียบบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการจัดส่งบุคลากรที่ยังไม่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีให้ศึกษาต่อให้จบอย่างน้อยในระดับปริญญาตรี ซึ่งคณะอาจารย์ที่ทำการสอนส่วนหนึ่งเป็นบุคลากรที่มาจากส่วนท้องถิ่นหรือเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในระดับผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับท้องถิ่น ประกอบกับเนื้อหาในหลักสูตรที่ทำการสอนได้สอดแทรกวิชาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับท้องถิ่น เช่น ด้านการเงินการคลังท้องถิ่น การปกครองท้องถิ่น การบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น เป็นต้น ทำให้บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมองว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่สำเร็จการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือปวส. ที่มองว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีปัญหามาก

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ เพ็ญณี สุคำภา (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี เห็นว่ามีปัญหาการ

บริหารงานบุคคลมากกว่าบุคลากรเทศบาลที่มีระดับการศึกษาไม่เกิน ม.6/ปวช. และปวส./อนุปริญญา

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ วณิชยา ภัทรวรรณ (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ อรทัย จันทร์เหลือง (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับ ศศิมาพร ดอนประทุม (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า และกระบวนการทำงานที่เป็นขั้นตอนตายตัวเมื่อปฏิบัติงานนาน ๆ ทำให้สามารถเข้าใจถึงปัญหา ถัดคิด ถัดตัดสินใจ และเมื่อพบกับปัญหาในการปฏิบัติงานก็จะมีเทคนิคในการทำงานและรู้จักวิธีการในการแก้ไขปัญหา จึงทำให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ สมัย สว่างวงษ์ (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการรวมพลัง ด้านการธำรงรักษา ด้านการให้พ้นจากงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 ด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน โดย ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ต่างเข้าใจปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารเป็นอย่างดีและชัดเจนกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และสอดคล้องกับ พรชัย ลีจิตรธรรมโรจน์ (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในภาคใต้ของไทย และ

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า อายุและระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ อรทัย จันท์เหลือง (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชิงใน อำเภอเชิงใน จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับวณิชยา ภัทรวรรณ (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบลจะมีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมในแต่ละปีอย่างน้อย 1 หลักสูตรที่ตรงกับกรปฏิบัติงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และแต่ละหลักสูตรจะมีการแทรกเนื้อหาการศึกษาอบรมในด้านการบริหารงานบุคคลสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้เข้าใจในสิทธิประโยชน์ของพนักงานเข้าไปด้วย จึงทำให้บุคลากรตำแหน่งงานต่าง ๆ ได้รับรู้ระเบียบ กฎหมายด้านการบริหารงานบุคคลเท่าเทียมกัน

ผลการวิจัย สอดคล้องกับ อาคม ฝนใจเมือง (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสายงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ฐฎาภพ สีดาแก้ว (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวยี่เม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสถานะตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลหัวหิน อำเภอหัวยี่เม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ เพ็ญณี สุคำภา (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลฝ่ายนิติบัญญัติ พนักงานจ้างภารกิจ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง



ทั่วไป เห็นว่ามีปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร มากกว่าบุคลากรฝ่ายบริหาร

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม มีข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อเสนอฝ่ายบริหารในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ดังนี้

1.1 ด้านการคัดเลือก ควรมีการประชาสัมพันธ์ประกาศในการคัดเลือกอย่างเปิดเผย โดยการส่งประกาศประชาสัมพันธ์การรับสมัครให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ และองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง และติดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ที่องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปที่สนใจมาสมัครและคัดเลือกบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน

1.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง การบรรจุแต่งตั้งพนักงานควรมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการในการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลังควรมีการวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่และกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมตามภารกิจ ควรดำเนินการสรรหาบุคลากรตำแหน่งว่างเพื่อมาบรรจุแต่งตั้งตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง การแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาควรแต่งตั้งคณะกรรมการที่มาจากจังหวัด อำเภอ และผู้เชี่ยวชาญในตำแหน่งที่จะรับสมัคร ร่วมเป็นคณะกรรมการในการสรรหาแล้ว ดำเนินการสรรหาตามหลักเกณฑ์ที่มีมาตรฐาน ชัดเจน และ โปร่งใส เมื่อกระบวนการในการสรรหามีความโปร่งใสแล้วการบรรจุแต่งตั้งก็จะมี ความโปร่งใสด้วย

1.3 ด้านการเลื่อนระดับ ควรให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการเลื่อนระดับพนักงานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต.กำหนด โดยนำองค์ประกอบในการพิจารณาซึ่งได้แก่องค์ประกอบเกี่ยวกับงานเช่น ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน คุณภาพของงาน เป็นต้น ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความประพฤติ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และองค์ประกอบอื่น ๆ ควรให้นำเสนอผลงานเพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาการประเมินเพื่อเลื่อนระดับด้วยทุกครั้ง

1.4 ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้บริหารควรมีความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรมีการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนในรูปของคณะกรรมการ โดยกำหนด

หลักเกณฑ์การประเมินที่มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ แล้วนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน ที่มาจากความสามารถ ความอดุสาหะ ความมีวินัยของบุคคลมาเป็นข้อมูลในการพิจารณาเลื่อน ขึ้นเงินเดือน

1.5 ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลควรมี การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในรูปแบบที่เกิดจากความต้องการของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และควรจะมีเปิด โอกาสให้พนักงานส่วนตำบลได้ไปศึกษาดู งานกับหน่วยงานอื่น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลควรตั้งงบประมาณในการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลให้เพียงพอและมีการประเมินผลหลังการฝึกอบรมแล้วเสนอรายงานให้ผู้บริหารและ ผู้บังคับบัญชาทราบ และนอกจากองค์การบริหารส่วนตำบลจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มี ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้วสิ่งที่ จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลควบคู่ไปด้วยก็จะต้องพัฒนาด้านจิตใจและความคิดให้มี ทศนคติที่ดีต่อหน้าที่ สร้างความสามัคคี พัฒนาการทำงานในรูปของทีมงาน สร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลประพฤติและปฏิบัติตนตามประมวล จริยธรรมของข้าราชการ เมื่อพนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาแล้วองค์กรก็จะพัฒนาตาม

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในเขต อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม