

บุคลากรออกจากราชการ หน่วยงานของท่านมีการให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่ออกจาก
ราชการอย่างเหมาะสม หน่วยงานของท่านมีการให้บุคลากรออกจากราชการอย่างเป็นธรรม

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหาร ส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

3.1 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามเพศ ปรากฏ
ดังนี้

3.1.1 เพศชาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ทุกด้าน
อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการให้
ออกจากราชการ ด้านการสรรหา ด้านการดำเนินการทางวินัย ด้านการย้าย ด้านการรับโอน ด้าน
การโอน ด้านการเลื่อนระดับและด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.1.2 เพศหญิง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ทุก
ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการ
เลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการสรรหา ด้านการรับโอน ด้านการโอน ด้านการเลื่อนระดับ ด้านการ
ย้าย ด้านการดำเนินการทางวินัย ด้านการให้ออกจากราชการ

3.2 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามเพศ
พบว่า โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามประสบการณ์
ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ปรากฏดังนี้

3.3.1 ต่ำกว่า 1 ปี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ทุก
ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเลื่อนระดับและด้านการ
ให้ออกจากราชการ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการย้าย ด้านการโอน ด้านการเลื่อนขั้น
เงินเดือนและด้านการรับโอน ด้านการดำเนินการทางวินัยและด้านการสรรหา

3.3.2 ตั้งแต่ 1 - 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้ออกจากราชการ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการสรรหา ด้านการรับโอน ด้านการดำเนินการทางวินัยและด้านการโอน ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการย้ายและด้านการเลื่อนระดับ

3.3.3 มากกว่า 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการสรรหา ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการรับโอน ด้านการย้าย ด้านการโอน ด้านการเลื่อนระดับ ด้านการดำเนินการทางวินัยและด้านการให้ออกจากราชการ

3.4 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรรององค์การบริหารส่วนตำบลตามประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหา ด้านการบรรจุและแต่งตั้งและด้านการย้าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการเลื่อนระดับ ด้านการโอน ด้านการรับโอน ด้านการดำเนินการทางวินัยและด้านการให้ออกจากราชการ

3.4.1 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรรององค์การบริหารส่วนตำบลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการสรรหา เป็นรายกลุ่ม พบว่า บุคลากรรององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้ บุคลากรรององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ระยะเวลาต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหา แตกต่างกับบุคลากรรององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มากกว่า 5 ปี

3.4.2 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรรององค์การบริหารส่วนตำบลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง เป็นรายกลุ่ม พบว่า บุคลากรรององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ระยะเวลาต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง แตกต่างกับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มากกว่า 5 ปี และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ระยะเวลาตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง แตกต่างกับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มากกว่า 5 ปี

3.4.3 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านด้านการย้าย เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ระยะเวลาต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการด้านการย้าย แตกต่างกับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งแต่ 1-5 ปี และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ระยะเวลาตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการย้าย แตกต่างกับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มากกว่า 5 ปี

3.5 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ปรากฏดังนี้

3.5.1 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสรรหาและด้านการบรรจุและแต่งตั้งด้านการเลื่อนระดับ ด้านการเลื่อนขั้น

เงินเดือนและ ด้านการรับโอน ด้านการย้าย ด้านการ โอน ด้านการดำเนินการทางวินัยและด้านการให้ออกจากราชการ

3.5.2 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการ โอน ด้านการสรรหาและด้านการย้าย ด้านการเลื่อนระดับและด้านการรับโอน ด้านการดำเนินการทางวินัยและด้านการให้ออกจากราชการ

3.5.3 องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการดำเนินการทางวินัย ด้านการย้าย ด้านการให้ออกจากราชการ ด้านการ โอน ด้านการรับโอน และด้านการสรรหา และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุและแต่งตั้งด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนและด้านการเลื่อนระดับ

3.5.4 องค์การบริหารส่วนตำบลลูกตาก็ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการให้ออกจากราชการ ด้านการสรรหาและด้านการย้าย ด้านการรับโอน ด้านการ โอน ด้านการดำเนินการทางวินัย ด้านการเลื่อนระดับและด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.5.5 องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการรับโอน ด้านการ โอน ด้านการดำเนินการทางวินัยและด้านการเลื่อนระดับ ด้านการสรรหา ด้านการย้ายและด้านการให้ออกจากราชการ

3.5.6 องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการสรรหา ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการให้ออกจากราชการ ด้านการย้าย ด้านการดำเนินการทางวินัยและด้านการรับโอน ด้านการเลื่อนระดับและด้านการโอน

3.5.7 องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการให้ออกจากราชการ ด้านการรับโอน ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการ โอน ด้านการเลื่อนระดับ ด้านการย้าย ด้านการสรรหา ด้านการดำเนินการทางวินัย และด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.5.8 องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการสรรหา ด้านการให้ออกจากราชการและด้านการโอน ด้านการเลื่อนระดับและด้านการดำเนินการทางวินัย ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการย้ายและด้านการรับโอน

3.6 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นควรเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ดังนี้ ควรดำเนินการด้วยความ โปร่งใสตรวจสอบได้ การบรรจุแต่งตั้งด้วยวิธีสุจริตธรรม ควรให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนในด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถเป็นหลักในด้านการสรรหาบุคลากร ควรยึดระเบียบโดยเคร่งครัดในการดำเนินการทางวินัย ควรให้ประชาชนตรวจสอบการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ควรจัดให้มีการอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการอุทธรณ์เป็นประจำ ควรพิจารณาความเป็นของงานก่อนทำการ โอนทุกครั้ง ควรส่งเสริมพนักงานที่กำลังจะพ้นจากงานให้ทำงานเต็มประสิทธิภาพ ควรมีบุคลากรรับผิดชอบให้คำแนะนำเกี่ยวกับการอุทธรณ์ ควรมีการย้ายตามความสมัครใจไม่ใช่การกลั่นแกล้ง และควรมีส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม สามารถอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตามบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดวิธีการสรรหาบุคลากรตามระเบียบของราชการ (ตารางที่ 31) มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามระเบียบราชการอย่างเคร่งครัดตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง และสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง (ตารางที่ 32) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากรอย่างโปร่งใส พิจารณาจากความรู้ ความสามารถและผลงานเป็นหลัก และมีการประชุมชี้แจงเพื่อความเข้าใจ (ตารางที่ 33) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการเลื่อนระดับบุคลากรอย่างโปร่งใส พิจารณาจากความรู้ ความสามารถเป็นหลัก และมีการประชุมชี้แจงเพื่อความเข้าใจ (ตารางที่ 34) มีการพิจารณาคุณสมบัติของบุคลากรที่จะโอนอย่างเหมาะสมก่อนทุกครั้ง มีการแจ้งเวียนหนังสือ การโอนไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีการส่งงานในหน้าที่ก่อนการโอนทุกครั้ง (ตารางที่ 35) มีการประชาสัมพันธ์รับโอนบุคลากรตามตำแหน่งว่างอย่างทั่วถึง โดยพิจารณาจาก ประสบการณ์ทำงาน ความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ตารางที่ 36) มีการสอบถาม ความสมัครใจ และแจ้งให้บุคลากรทราบล่วงหน้าของบุคลากรในการย้าย มีการย้ายบุคลากร เพื่อความเหมาะสมที่มีความประพฤติไม่เหมาะสม ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน โดยแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวน และมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและรักษาระเบียบวินัยบุคลากร (ตารางที่ 37) มีการให้บุคลากรออกจากราชการอย่างเป็นธรรม โดยมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวน (ตารางที่ 38) ซึ่งเป็นไปตามที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2543 : 314) มีความคิดเห็นว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่องค์การสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประสิทธิภาพขององค์การจะบรรลุผลขึ้นอยู่กับความสามารถในการ กำหนดเป้าหมายและแผนงานต่าง ๆ เป็นสำคัญที่สุด

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผลการวิจัยประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จึงปรากฏอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของมาโนชน์ จันทร์เกตุ (2549 : 90) ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องสนอง วิเศษสิงห์ (2551 : 79) ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมมีประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับจำเอกสริน พรหมคนชื่อ (2556 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ

สุดใจ ทาประจิต (2550 : 88) ได้ศึกษาความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับศรีบุญวารณ สงบ (2554 : 98) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริการงานบุคคลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแซง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ทำงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกันมีความคิดเห็น ต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน

1. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็น ต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งต้องยึดถือให้ถูกต้อง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับมาโนชน์ จันทร์เกตุ (2549 : 90) ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ตามความเห็นของบุคลากรที่มีความแตกต่างเพศ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ จันทร์เพ็ญสว่างศรี (2551 : 89) ได้วิจัยปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหารการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ แตกต่างกัน มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับวณิชชา ภัทรวรเมธ (2552 : 74) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับ ศรีบุญวารณ สงบ (2554 : 98) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบล

ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแซง ที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามประเภทการทำงาน แตกต่างกันมีความคิดเห็น ต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจเป็นเพราะ ประสบการณ์ของบุคคลที่แตกต่างกัน มีความรู้ ความเข้าใจ ในระเบียบ ข้อกฎหมายและหนังสือสั่งการในการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ตามรูปแบบบูรณาการของฮอยและมิสเกล(Hoy & Miskel, 1991) เป็นรูปแบบที่ครอบคลุมแนวทางการศึกษาประสิทธิผลองค์กรต่าง ๆ เป็นการบูรณาการแนวทางการบรรลุเป้าหมายและแนวทางเชิงระบบ โดยองค์การในฐานะที่เป็นระบบมีหน้าที่ 4 ประการ คือ 1) ความสามารถในการปรับตัว 2) บรรลุเป้าหมาย 3) การบูรณาการเพื่อรักษาความมั่นคงของระบบภายใน 4) การรักษาสິงซ้อนเร้นภายใน มุ่งเน้นทางปัจจัยนำเข้า กระบวนการ เปลี่ยนสภาพปัจจัยนำเข้า ปัจจัยนำออกหรือผลผลิต โดยมีสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การเป็นระบบที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการดังกล่าว นอกจากนี้ รูปแบบบูรณาการนี้ยังคำนึงถึงกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องต้องมีความพอใจในประสิทธิผลขององค์การ จึงสอดคล้องกับแนวทางเชิงกลยุทธ์ – กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีมโนทัศน์ในเรื่องประสิทธิผลองค์การเกี่ยวข้องกับกรอบเวลา โดยตัวบ่งชี้ประสิทธิผลจะเกี่ยวข้องกับช่วงระยะเวลาในการพิจารณา คือ ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว หรือแต่ละระยะของวงจรชีวิตขององค์การแตกต่างกัน กล่าวคือ มีตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรแตกต่างกันตามระยะของวงจรชีวิตขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการนำวงจรชีวิตขององค์การมาพิจารณาในแนวทางการศึกษาประสิทธิผลองค์กรเชิงการแข่งขันคุณค่า ซึ่ง

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ อาคม ฝนใจเมือง (2553 : 80) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกัน

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ ศรีญญาวรรณ สงบ (2554 : 98) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกันมีความคิดเห็น ต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนตำบลไม่ว่าจะสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลใด ถือเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ภายใต้ออกกฎหมาย ระเบียบ และประกอบกับสภาพแวดล้อมด้านการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครพนมไม่แตกต่างกัน ประการที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรดำรงตำแหน่งที่ไม่แตกต่างกับผลการวิจัยสอดคล้อง จันทร์เพ็ญ สว่างศรี (2551 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ อาคม ฝนใจเมือง (2553 : 80) ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคามโดยรวม แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ควรเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เช่น การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การรับโอน การย้าย ควรมีระบบที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ไม่มีอิทธิพลทางการเมืองแทรกแซง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ที่อุทิศตนในการปฏิบัติงานและเกิดความรักองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ เมื่อบุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ก็จะทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ควรส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้ไปฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานของตน รวมทั้งการส่งเสริมให้บุคลากรได้

ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ก็จะเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และสร้างความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ควรจัดสภาพแวดล้อมหรือสถานที่ทำงานให้เหมาะสมน่าทำงาน รวมทั้งการพิจารณาเพิ่มผลตอบแทนและสวัสดิการด้านต่าง ๆ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม เพศ ประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล และ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ตั้งกัก

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตาม ประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหา ด้านการบรรจุ และแต่งตั้งและด้านการย้าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการเลื่อนระดับ ด้านการโอน ด้านการรับโอน ด้านการดำเนินการทางวินัยและด้านการให้ออกจากราชการ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ควรดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้วยความบริสุทธิ์ โปร่งใส ยุติธรรม และเป็นกลาง และให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในด้านต่างๆ การสรรหาหรือบรรจุแต่งตั้งบุคลากรควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถเป็นหลัก

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

จากผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ปลาปาก จังหวัดนครพนม ตารางที่ 30 พบว่า ด้านการดำเนินการทางวินัย มีผลต่อการบริหารงานบุคคลของปกครองส่วนท้องถิ่น น้อยที่สุด ดังนั้นควรศึกษาตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการดำเนินการทางวินัย \ ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรดำเนินการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพหรือเจาะลึกจากผู้ปฏิบัติหน้าทีการบริหารงานบุคคลโดยตรง