

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อีกทั้งผลที่ได้รับจะเป็นแนวทางการพัฒนาและการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้ศึกษาและสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

##### 1. ข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 136 คน สามารถสรุปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดสรุปในภาพรวม พบว่า พนักงานเทศบาล ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในระหว่าง 25-35 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานพนักงานเทศบาล และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี

##### 2. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามความคิดเห็นบุคลากรของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกพิจารณาการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยแยกพิจารณาแต่ละด้าน

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวมพบว่าพนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ใน

ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การวางแผนอัตรากำลังของเทศบาลมีการวางแผนไว้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ การวางแผนอัตรากำลัง มีการกำหนดรายละเอียดของงานในทุกตำแหน่งอย่างเหมาะสม และ การวางแผนอัตรากำลังมีการสำรวจอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน ตามลำดับ

2.2 ด้านการสรรหามนุษยทรัพยากร โดยรวมพบว่าพนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การสรรหามนุษยทรัพยากรมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับ แผนอัตรากำลังที่วางไว้ รองลงมาคือ การสรรหามนุษยทรัพยากรเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ วิธีการสรรหามนุษยทรัพยากรใช้วิธีการที่เหมาะสมยึดหลักความเป็นธรรม

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมพบว่าพนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าฝึกอบรมตามความถนัด และความสนใจ รองลงมาคือ จัดให้มีการประชุม อบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับพนักงาน เป็นประจำทุกปี และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ มีการสนับสนุนให้ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรของเทศบาล

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่าพนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ แจ้งขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากความสามารถ ความอดสาหะ และการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสม และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างเปิดเผย และเป็นธรรม

3. การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีดังนี้

3.1 พนักงานเทศบาลที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน แสดงว่า บุคลากรที่มีเพศชาย มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน



## อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในครั้งนี้สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานเทศบาลส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามลำดับ ผลที่ได้จากการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นผลมาจากการที่เทศบาลในอำเภอฝักไ้มีการจัดการบริหารราชการที่ดี มีการวางแผนในการพัฒนาที่ดี การวางแผนอัตรากำลัง รวมทั้งมีการบริหารงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และบริหารงานตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อบกพร่องก็นำมาปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการพัฒนาทั้งองค์กร และพัฒนาบุคลากรในองค์กร อีกทั้งพนักงานทุกคนมีความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการทำงานที่ดี มีการทำงานแบบบูรณาการและทำงานเชิงรุก มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งก่อนและหลัง เพื่อที่จะได้นำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงและแก้ไขให้ดีขึ้น จึงทำให้ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีผลออกมามีค่ามากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมพบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าฝึกอบรมตามความถนัด และความสนใจ รองลงมาคือ จัดให้มีการประชุม อบรมเชิงปฏิบัติการ สำหรับพนักงาน เป็นประจำทุกปี และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ มีการสนับสนุนให้ทุนการศึกษา สำหรับบุคลากรของเทศบาล ซึ่งเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการวางแผนเพื่อพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก เปิดโอกาสให้มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความถนัดของบุคลากร

รวมทั้งมีการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติสำหรับพนักงานประจำทุกปี รวมทั้งมีการสนับสนุนให้ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบัญญัติ เื่อนสีเมือง (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับดังนี้ คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคคลมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ในทัศนะระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอน พบว่า มีความแตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ตามขนาดโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลาง ทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสิทธิผลการบริหารงานด้านการพัฒนาบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวมพบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การวางแผนอัตรากำลังของเทศบาลมีการวางแผนไว้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ การวางแผนอัตรากำลัง มีการกำหนดรายละเอียดของงานในทุกตำแหน่งอย่างเหมาะสม และการวางแผนอัตรากำลังมีการสำรวจอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน ตามลำดับ ทั้งนี้มาจากการวางแผนงาน และระบบการบริหารราชการที่ดีของเทศบาลในอำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาปรับใช้ในการบริหารงานบุคคล และมีการจัดดำเนินการแผนอัตรากำลังอย่างมีระบบและแบบแผน จึงทำให้ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาออกมามากที่สุดทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประภาภรณ์ บุญส่งเสริม (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองบ้านฉาง : ปัญหาและข้อเสนอแนะ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองบ้านฉาง ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการวางแผนกำลังคน มีการสรรหาบุคลากร ด้วยวิธีการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ร้อยละ 68.2 ไม่มีการสรรหาบุคลากร ด้วยวิธีการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ร้อยละ 31.8 การคัดเลือกมีการ

ใช้หลักความเป็นกลางทางการเมืองในการคัดเลือกบุคลากร ร้อยละ 60.9 ไม่มีการใช้หลักความเป็นกลางทางการเมืองในการคัดเลือกบุคลากร ร้อยละ 39.1 2) ด้านการบรรจุแต่งตั้ง การโอน การรับโอน และการย้าย มีการดำเนินการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ร้อยละ 69.1 ไม่มีการดำเนินการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ร้อยละ 30.9 3) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มีการปฐมนิเทศก่อนเข้าทำงาน ร้อยละ 39.1 ไม่มีการปฐมนิเทศก่อนเข้าทำงาน ร้อยละ 60.9 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ร้อยละ 41.8 มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ร้อยละ 58.2 5) ด้านการให้รางวัลและสวัสดิการ มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับเรื่องๆ โดยเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน ร้อยละ 50.9 ไม่มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับเรื่องๆ โดยเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน ร้อยละ 49.1 เท่ากับ มีการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับเรื่องๆ ร้อยละ 50.9 ไม่มี การสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับเรื่องๆ ร้อยละ 49.1 6) ด้านการดำเนินการทางวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ มีการฝึกอบรมสร้างวินัยให้แก่บุคลากร ร้อยละ 55.5 ไม่มีการฝึกอบรมสร้างวินัยให้แก่บุคลากร ร้อยละ 44.5 7) ด้านการให้พ้นจากราชการ มีการให้รางวัลพิเศษเมื่อบุคลากรเกษียณอายุราชการ ร้อยละ 60.9 ไม่มีการให้รางวัลพิเศษเมื่อบุคลากรเกษียณอายุราชการ ร้อยละ 39.1

3. ด้านการสรรหาบุคคล โดยรวมพบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไถ่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การสรรหาบุคคลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับแผนอัตรากำลังที่วางไว้ รองลงมาคือ การสรรหาบุคคลเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ วิธีการสรรหาบุคคล ใช้วิธีการที่เหมาะสมยึดหลักความเป็นธรรม อาจมาจากการบริหารงานบุคคลภายใต้ระบบคุณธรรมมีผลดีที่ทำให้การบริหารงานบุคคลสอดคล้องกับระบอบประชาธิปไตยที่เน้นความเสมอภาค ยึดหลักความรู้ความสามารถของทุกคนเป็นหลักสำคัญ โดยการประเมินจากผลงานที่ผ่านมาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะระบบคุณธรรมเปิดโอกาสให้ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งอย่างมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนและทำให้อิทธิพลทางการเมืองหรือปัจจัยภายนอกเข้าแทรกแซงได้ยาก ส่งผลให้การทุจริตคอร์รัปชันในการบริหารงานบุคคลเกิดขึ้น ได้ยากด้วย ทำให้เกิดผลดีแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นจะมีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพการรับราชการ และมีส่วนช่วยให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดการพัฒนาย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในทางกลับกันการบริหารงานบุคคล

ภายใต้ระบบคุณธรรมก็ผลเสีย เพราะเป็นการสร้างความสัมพันธ์แบบที่เป็นทางการมากเกินไป ทำให้การดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลเกิดความล่าช้าและเสียค่าใช้จ่ายในการสอบแข่งขันสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตนา อ่อนพินา (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาปรากฏดังนี้ 1) บุคลากรเทศบาลตำบล โดยรวมและจำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่เห็นว่ามีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวม และเป็นรายด้าน 2 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ออกจากงานและบำเหน็จบำนาญอยู่ในระดับปานกลาง และเห็นว่ายังมีปัญหาอีก 2 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดี ความชอบ วินัย อยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกา เฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกา เฉพาะด้านการสรรหาบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกา โดยรวม ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการให้ออกจากงานและบำเหน็จบำนาญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกา ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ออกจากงานและบำเหน็จบำนาญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ แข็งขันต่อน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากความสามารถ ความอดุสาหะ และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างเปิดเผย และเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉิมภักดิ์ การะเกด (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาปรากฏดังนี้ 1) บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีปัญหามากที่สุดคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามลำดับ 2) บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับ

การศึกษาและตำแหน่งแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาการบริหารบุคคลของเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน โดยสรุป บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม เห็นว่ามีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารบุคคลของเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไข การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สุขต่อองค์กรและประชาชนในท้องถิ่นต่อไป

การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกได้ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานเทศบาลที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 4 ด้าน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงทำให้พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน เพศหญิง , เพศชาย อาจจะมีความรู้สึกนึกคิดแตกต่างกัน รวมทั้งมีพฤติกรรมแตกต่างจึงมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกวลิ มุลมี (2553, บทคัดย่อ) ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้ 1) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามชัย โดยรวมและจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เห็นว่ามีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร และด้านการบำรุงบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง และเห็นว่ามีปัญหา ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับน้อย 2) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามชัย ที่มีเพศต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาการบริหารงานบุคคล เฉพาะด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) บุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามชัย ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมและเป็นราย ด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2. จำแนกตามอายุ แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ใน อำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานเทศบาลที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ทั้ง 4 ด้าน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการพัฒนา บุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงทำให้พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน อาจมาจากพนักงานเทศบาลช่วงอายุ 56 ปีขึ้นไปนั้นมีประสบการณ์ในการทำงานมีความ เชี่ยวชาญกับงาน แต่ไม่ว่าอายุแตกต่างกันลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่ได้ทำให้เกิดข้อจำกัดที่ เกี่ยวกับอายุ จึงสามารถพัฒนาองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน และปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ องค์กรอย่างมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสายฝน สนวนงาม (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำ การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัด ร้อยเอ็ดในการศึกษา ครั้งนี้ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้ 1) บุคลากร โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ เกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการ บำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน 2) บุคคลที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ และประสบการณ์ทำงานในเทศบาลตำบลต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานในเทศบาลตำบลต่างกัน มี ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จำแนกตามระดับการศึกษาแสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของ เทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงาน เทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 4 ด้าน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา

บุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงทำให้พนักงานเทศบาล มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน อาจมาจากพนักงานเทศบาลมีความรู้และสำเร็จการศึกษาในระดับที่แตกต่างกัน แต่อยู่ในสังคมและสภาพแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน คือทำหน้าที่ในการทำงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ใช้ภูมิปัญญาความรู้ ความสามารถในการพัฒนาองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตนา อ่อนพินา (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาปรากฏดังนี้ 1) บุคลากรเทศบาลตำบลโดยรวมและจำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่เห็นว่ามีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวม และเป็นรายด้าน 2 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ออกจากงานและบำเหน็จบำนาญอยู่ในระดับปานกลาง และเห็นว่ามีปัญหาอีก 2 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดี ความชอบ วินัยอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกา เฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกา เฉพาะด้านการสรรหาบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกา โดยรวม ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการให้ออกจากงานและบำเหน็จบำนาญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกา ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ออกจากงานและบำเหน็จบำนาญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. จำแนกตามตำแหน่งงาน แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานเทศบาลที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 4 ด้าน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงทำให้พนักงานเทศบาล มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน อาจมาจากตำแหน่งงานที่พนักงานเทศบาลแต่ละคนได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบนั้นอาจไม่ตรงตามตำแหน่ง หรืออาจจะไม่มีความรู้ ความชำนาญ ในตำแหน่งงานนั้น

จึงทำให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรไม่เกิดประสิทธิภาพที่ดีอย่างที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิชาภัทร การะเกด (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาปรากฏดังนี้ 1) บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคามมีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีปัญหามากที่สุดคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามลำดับ 2) บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาการบริหารบุคคลของเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคามโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันโดยสรุป บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม เห็นว่า มีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารบุคคลของเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา สามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไข การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สุขต่อองค์กรและประชาชน ในท้องถิ่นต่อไป

5. จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไถ่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไถ่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 4 ด้าน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงทำให้พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไถ่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน เมื่อพนักงานมีประสบการณ์และทักษะในการทำงานที่แตกต่างกันจึงทำให้มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สริน พรหมคนชื้อ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการสรรหา ด้านการย้าย ด้านการโอน ด้านการดำเนินการทางวินัย ด้านการรับโอน ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการเลื่อนระดับ ด้านการอุทธรณ์ อยู่ในระดับกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการให้ออกจากราชการ 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงาน

บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามเพศ ประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังเทศบาลในอำเภอผักไห่ ควรใช้วิธีการวางแผนอัตรากำลัง ที่มีการวิเคราะห์ตามความต้องการของเทศบาล

1.2 ด้านการสรรหามูลบุคคลเทศบาลในอำเภอผักไห่ ควรใช้วิธีการที่เหมาะสมและยึดหลักความเป็นธรรมในการสรรหามูลบุคคล

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเทศบาลในอำเภอผักไห่ ควรมีการสนับสนุนให้ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรของเทศบาล

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานเทศบาลในอำเภอผักไห่ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างเปิดเผย และเป็นธรรม

#### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอผักไห่ และนำข้อเสนอแนะที่ได้มาแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องในการบริหารงานบุคคลในองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าในการบริหารงานขององค์กรต่อไป

2.2 ควรเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานภาครัฐประเภทอื่น