ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ[1]

Factors Affecting Problems and Obstacles in Local Personnel Management A Case Study of the Sisaket Provincial Administrative Organization

นัฐยาภรณ์ ละนิล[2]

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ และ (2) ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 178 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิธีการทางสถิติที่ใช้คือ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test และสถิติ F-test (ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่าง และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 3.65) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านปัญหาที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ด้านจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอ และด้านระบบอุปถัมภ์ตามลำดับ (2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีระดับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ผลการทดสอบปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อระดับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สามารถทำนายความสัมพันธ์ของระดับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ได้ร้อยละ 4.5 (R2 = 0.0.45) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

[1] บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี

[2] นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objectives of this research were to study (1) the level of opinions on problems and obstacles in personnel management of the Sisaket Provincial Administrative Organization and (2) motivation factors affecting problems and obstacles in personnel management of the Sisaket Provincial Administrative Organization. A sample used this research was 178 personnel under the Sisaket Provincial Administrative Organization. The data were analyzed using a software package. The statistical used in this research were frequency distribution, percentage, standard deviation, t-test and F-test (ANOVA) used to test differences, and multiple regression analysis used to determine the relationship between independent variables and dependent variables.

The results of the research indicated as follows: (1) The overall level of problems and obstacles in personnel management of the Sisaket Provincial Administrative Organization was at the highest level ($\bar{x}$=3.65). While considering each aspect, technology was at the highest level, followed by organizational structure, problems related to the public, insufficient number of personnel and patronage system, respectively. (2) Different personal factors classified by gender, age, education level, position, monthly income and duration of work had no difference in the level of problems and obstacles in personnel management with a statistical significance level of 0.05. (3) The analysis results of motivation factors affecting the level of problems and obstacles in personnel management of the Sisaket Provincial Administrative Organization revealed as follows: Motivation factors that affected the level of problems and obstacles in personnel management of the Sisaket Provincial Administrative Organization were the factor of nature of work performed; which could be predicted the relationship of the level of problems and obstacles in personnel management of the Sisaket Provincial Administrative Organization at 4.5% (R2 = 0.0.45) with a statistical significance level of 0.05.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นรัฐธรรมนูญที่ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการปกครองของประชาชน และหนึ่งในการมีส่วนร่วมในการปกครองคือการกระจายอำนาจไปสู่ภาคท้องถิ่น โดยได้บัญญัติเอาไว้ในหมวดที่ 9 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่นมาตรา 282 – 290 ซึ่งในหมวดที่ 9 กล่าวถึงการที่รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นที่มีลักษณะในการปกครองตนเอง โดยจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ สมาชิกที่มาจากการเลือกตั้ง มีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครองและการบริหาร มีการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ รัฐบาลกำกับดูแลได้เท่าที่จำเป็นตามที่กฎหมายบัญญัติ

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เป็นหน่วยการปกครองที่เกิดขึ้นตามนโยบายการกระจายอำนาจ การปกครองสู่หน่วยการปกครองขั้นพื้นฐานของรัฐบาล ซึ่งเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นปัจจุบันเรียกว่า “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” มีฐานะเป็นนิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 ซึ่งได้กำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ การจัดสรรสัดส่วนรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ ตลอดจนกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการบริการของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความจำเป็นในระบอบประชาธิปไตย เพราะช่วยให้คนในท้องถิ่นต่างๆได้เสนอปัญหาและหาทางแก้ไข เป็นการจัดระเบียบ การปกครองตามหลักการกระจายอำนาจปกคาอง โดยรัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครองตนเองและจัดบริการสาธารณะบางอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยอิสระตามสมควรภายในขอบเขตของกฎหมาย

คำถามการวิจัย

1) ความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล ทำให้ระดับความคิดเห็นต่อปัญหารวมทั้งอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษแตกต่างกันหรือไม่

2) ปัญหารวมทั้งอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษมีผลเกี่ยวเนื่องมาจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหารวมทั้งอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลของสมาชิกขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษกับปัญหารวมทั้งอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์การ

3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลกระทบและทำให้เกิดปัญหารวมทั้งอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

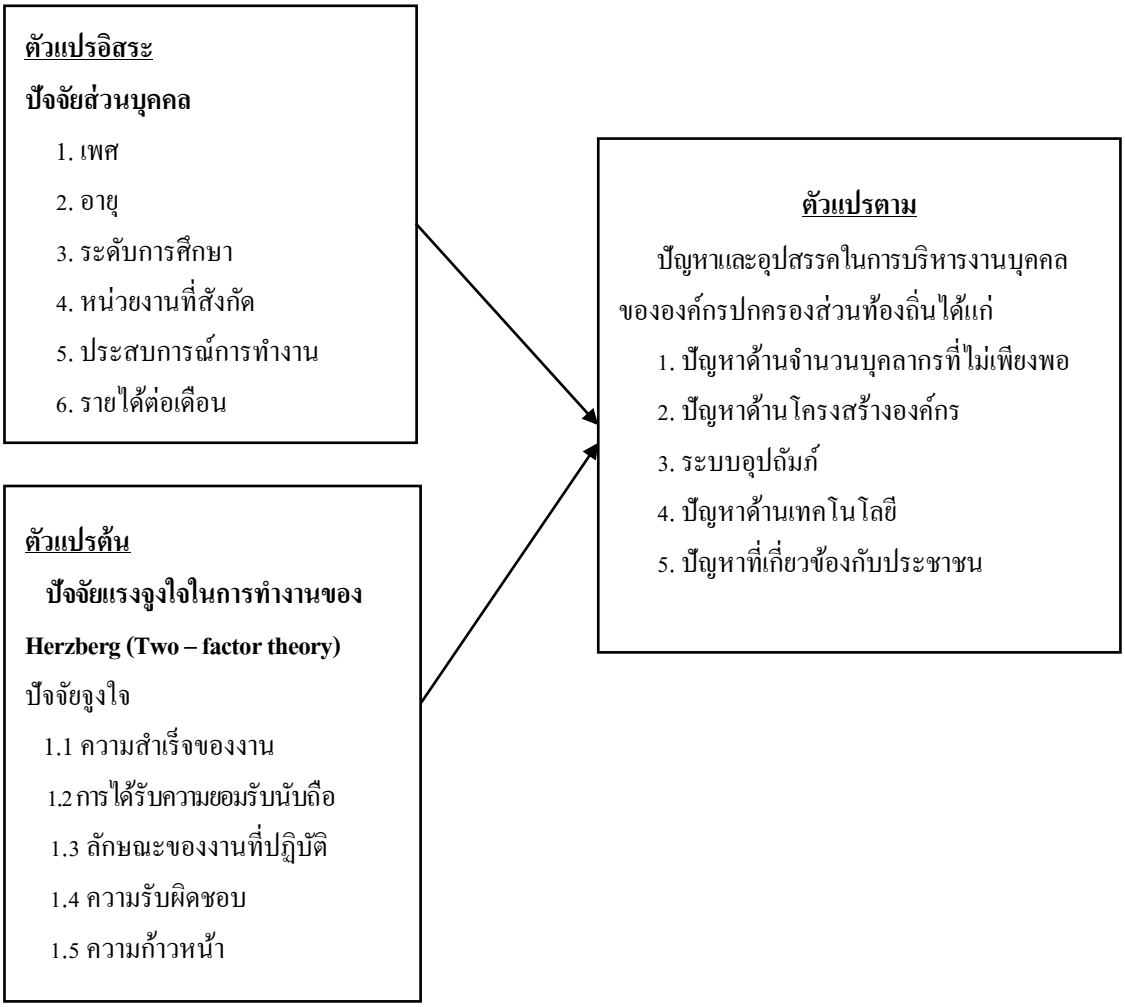
1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของ Frederick Herzberg

2.ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานที่ศึกษา

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ อำเภอเมืองจังหวัดศรีสะเกษ ทั้งหมด 319 คน

1.1 กลุ่มตัวอย่างของประชากร บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 178 คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ และการใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ มีตัวแปร 2 กลุ่ม คือ

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1) ตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน

2) ตัวแปรทีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two – factor theory)

2.1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor)

ตัวแปรตาม ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาด้านโครงสร้างองค์การ ระบบอุปถัมภ์ ปัญหาด้านเทคโนโลยี และปัญหาที่เกี่ยวกับประชาชน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแบบสอบถามลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของ Herzberg's ซึ่งแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจอย่างละ 5 ข้อ

1. คำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
2. คำถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในที่ทำงาน จำนวน 5 ข้อ
3. คำถามเกี่ยวกับการยอมรับนับถือ จำนวน 5 ข้อ
4. คำถามเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำนวน 5 ข้อ
5. คำถามเกี่ยวกับความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ ประกอบด้วย

1. ปัญหาด้านจำนวนบุคลากร จำนวน 3 ข้อ
2. ปัญหาด้านโครงสร้างองค์กร จำนวน 3 ข้อ
3. ปัญหาด้านผู้บริหาร จำนวน 3 ข้อ
4. ปัญหาด้านเทคโนโลยี จำนวน 3 ข้อ
5. ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับประชาชน จำนวน 3 ข้อ

4. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยทดสอบความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. หาความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

2. หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha, อ้างถึงบุญเรียง, 2543, หน้า 58-60) โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha 9 ต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) หรือมีค่าความเชื่อมั่น ที่ยอมรับได้ ร้อยละ 95 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้

5. **การเก็บรวบรวมข้อมูล** ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งผู้วิจัย ได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2 นำข้อมูลที่ได้มาใส่ค่าคะแนนและวิเคราะห์ข้อมูลทางสิถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูป SPSS การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative Analysis) ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ประกอบด้วย

1) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) วิเคราะห์ข้อมูลการจูงใจ ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) วิเคราะห์ข้อมูลปัญหารวมทั้งอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4) วิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โยการวิเคราะห์เนื้อหาแล้วมา แจกแจงความถี่

เกณฑ์การแปรผล แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ คือ ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำไปหารด้วยระดับที่ต้องการ

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 แปลความว่า เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 แปลความว่า เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 แปลความว่า เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 แปลความว่า เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 แปลความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อปัญหารวมทั้งอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ t-test และสถิติ F-test (ANOVA)เพื่อทดสอบความแตกต่าง และการศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัญหารวมทั้งอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องปัญหารวมทั้งอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็น 70.23 ร้อยละ 51.12 ช่วงอายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 54.50 กลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 14.04 สังกัดสำนักช่าง ร้อยละ 46.62 ประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 6 - 10 ปี ร้อยละ 46.07 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วงต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30,001 – 45,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านความก้าวหน้าในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.96

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหารวมทั้งอุปสรรคในการบริหารงาน ด้านจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ด้านขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางและการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานไม่ตรงตามความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ด้านบุคลากรมีจำนวน ไม่เพียงพอกับปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

4. ผลการทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ว่า มีปัญหารวมทั้งอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

5. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อปัญหารวมทั้งอุปสรรคในการปฏิบัติงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหารวมทั้งอุปสรรคในการปฏิบัติงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยข้อมูลที่ได้สามารถวิเคราะห์ถึงปัญหารวมทั้งอุปสรรค ในการปฏิบัติงาน ได้ 4.5% ($R^2 = 0.045$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบไม่มีผลต่อปัญหารวมทั้งอุปสรรคในการปฏิบัติงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาเรื่อง “ปัญหารวมทั้งอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ” พบว่า ปัญหารวมทั้งอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ควรมีการกำหนดนโยบายที่เอื้อต่อ การวางแผนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ การให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหารวมทั้งอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อนำมากำหนดนโยบายและวางแผนในการลดปัญหารวมทั้งอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ รวมถึงการมอบหมายงานในแต่ละกองและจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น จัดสรรงบประมาณให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง และการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรอย่างทั่วถึง

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อปัญหารวมทั้งอุปสรรคใน การบริหารงานบุคคลของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

2) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

3) ควรมีการศึกษาถึงปัญหารวมทั้งอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลในด้านความรับผิดชอบเพิ่มเติม เพื่อเป็นนำไปใช้ในการปรับปรุงนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษต่อไป

บรรณานุกรม

กมลพร กัลยาณมิตร.(2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์),6(3) 175-183.

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542.(2542, พฤศจิกายน 29). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 120 ก. หน้า1.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540.(2540, ตุลาคม 11). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 114 ตอนที่ 55 ก. หน้า1.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.(2550, สิงหาคม 24). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก. หน้า 1/1.

วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น.(2550). *ร่วมคิด ร่วมปฏิรูป การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น.* สถาบันพระปกเกล้า.

ธนาวุฒิ คำศรีสุข และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. ปัญหารวมทั้งอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, Journal of Roi Kaensarn Academi. 377-385.

แดนไทย ต๊ะวิไชย และคณะ “ปัจจัยการจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดน่าน”.สาขาการจัดการ คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ,วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า.,ปีที่5.ฉบับที่ 2.หน้า 17-21.

กนก เพ่งจินดา. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดตราด”.สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต,หน้า 51-54.

พลอากาศโท ศักดา หาญยุทธ. “รูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทย”. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย,หน้า 13-15.

อาทิตยา เล็กประทุมและคณะ. “แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง”,หน้า 174-179

ประเสริฐ อุไร.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. หน้า 1-3

อชิรญา สิรินันท์ธนกุลและคณะ.การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์.หน้า 960-961.

นวพัชญ์ ฉีดจันทร์.การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 หน้า 1-2.

ปัณณทัต นอขุนทด.ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา.หน้า 1-2.

ระวัฒน์ หมื่นมา (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผล ต่อการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน

ศิวิลัย หมู่น้อย (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจอำนวยการในสถาบันมะเร็งแห่งชาติ