

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมที่มีต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมที่มีต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมที่มีต่อกระบวนการ โอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล และ 3) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการ โอนพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนตำบล จำนวน 9 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามกระบวนการโอนย้ายบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 30 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะการโอนพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแล้วทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม จำนวน 306 คน พบว่า พนักงานส่วนตำบลเพศชายมีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20 และเพศหญิง จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 61.80 พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 รองลงมาอายุไม่เกิน 30 ปี มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 53.90 สถานภาพสมรส จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 และสถานภาพม่าย/หย่า/แยก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20

พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 63.40 รองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 59 คน พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 80.10 ระดับตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.90 ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 73.20 รองลงมามีภูมิลำเนาอยู่ในเขตภาคกลาง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60

พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 51.70 รองลงมามีอายุราชการ 6 – 10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีจำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 90.80 ความต้องการโอนพนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่ไม่ต้องการโอน มีจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 60.80 ส่วนพนักงานส่วนตำบลที่ต้องการโอน มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20

2. พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมเห็นว่ากระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความมีประสิทธิภาพ ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักคุณธรรม ตามลำดับ

2.1 ด้านหลักนิติธรรม พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมเห็นว่ากระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การโอนพนักงานส่วนตำบลมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติชัดเจน รองลงมาคือ การดำเนินการโอนพนักงานส่วนตำบลเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้ และมีการกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับการโอนพนักงานส่วนตำบลที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการโอนพนักงานส่วนตำบล

2.2 ด้านหลักคุณธรรม พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมเห็นว่ากระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คณะกรรมการคัดเลือกเพื่อพิจารณารับโอนปฏิบัติอย่างเป็นธรรม รองลงมาคือ การโอนพนักงานส่วนตำบลพิจารณาตามความจำเป็นของพนักงานส่วนบุคคลอย่างเป็นกลาง และการโอนพนักงานส่วนตำบลอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การโอนพนักงานส่วนตำบลมีความยุติธรรม

2.3 ด้านหลักความโปร่งใส พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมเห็นว่ากระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พนักงานส่วนตำบลสามารถตรวจสอบขั้นตอนการโอนของตนได้ รองลงมาคือ พนักงานส่วนตำบลสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการโอนได้ และการอนุมัติการโอนพนักงานส่วนตำบลมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลร้องเรียนกรณีเกิดความไม่โปร่งใส

2.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมเห็นว่ากระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีตัวแทนพนักงานส่วนตำบลในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล รองลงมาคือ มีตัวแทนพนักงานส่วนตำบลในคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อพิจารณารับโอน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การโอนพนักงานส่วนตำบลใช้หลักการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย และพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในกระบวนการโอน

2.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมเห็นว่ากระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คณะกรรมการคัดเลือกเพื่อพิจารณารับโอนปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ข้อบังคับและกำหนดระยะเวลา เกี่ยวกับการโอน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ข้อบังคับและกำหนดระยะเวลา เกี่ยวกับการโอน และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่รับโอนปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ข้อบังคับและกำหนดระยะเวลา เกี่ยวกับการโอน อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เมื่อมีปัญหาการโอนสามารถร้องเรียนกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดได้ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ขอโอนปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ข้อบังคับและกำหนดระยะเวลา เกี่ยวกับการโอน อยู่ในระดับปานกลาง

2.6 ด้านหลักความมีประสิทธิภาพ พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม เห็นว่ากระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือกระบวนการ

โอนพนักงานส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาของพนักงานส่วนตำบลได้ รองลงมาคือ กระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ และพนักงานส่วนตำบลมีขวัญและความพึงพอใจในกระบวนการโอน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ กระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลมีความรวดเร็วทันต่อความต้องการ และกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครปฐมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน จำแนกปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ภูมิลำเนา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล และความต้องการโอน สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

3.1 พนักงานส่วนตำบลเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.3 พนักงานส่วนตำบลที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.4 พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.5 พนักงานส่วนตำบลที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในรายด้าน พนักงานส่วนตำบลที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่าง

พนักงานส่วนตำบลที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครปฐมมีความคิดเห็น

ต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบแตกต่างกับพนักงานส่วนตำบลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคอื่นๆ และพนักงานส่วนตำบลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลางมีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบแตกต่างกับพนักงานส่วนตำบลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคอื่นๆ

3.6 พนักงานส่วนตำบลระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานและระดับตำแหน่งผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.7 พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในรายด้าน พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักนิติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง

พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรมแตกต่างกับพนักงานส่วนตำบลที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปี และพนักงานส่วนตำบลที่มีที่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรมแตกต่างกับพนักงานส่วนตำบลที่มีที่มีอายุราชการ 11 ปี ขึ้นไป

3.8 พนักงานส่วนตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.9 พนักงานส่วนตำบลที่ไม่ต้องการโอนและพนักงานส่วนตำบลที่ต้องการโอนมีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในรายด้าน พนักงานส่วนตำบลที่ไม่ต้องการโอนและพนักงานส่วนตำบลที่ต้องการโอนมีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักความโปร่งใส และหลักความมีประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับด้านหลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านหลักนิติธรรมและหลักคุณธรรม ไม่แตกต่างกัน

4. การสรุปปัญหาและข้อเสนอแนะในการโอนพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครปฐม

4.1 สรุปปัญหาในการโอนพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครปฐม สรุปได้ดังนี้

4.1.1 ปัญหากรณีพนักงานส่วนตำบลผู้ขอโอนถูกเรียกร้องให้จ่ายเงินเมื่อต้องการโอน ส่วนมากใช้อำนาจโดยมิชอบ เรียกรับผลประโยชน์ ควรแก้ไขปัญหาการเรียกเงินจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้ได้เสียก่อน

4.1.2 ปัญหาผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะการรับหรือโอนย้ายอำนาจอยู่ที่บริหารเป็นหลักปัญหากับคณะผู้บริหาร ถ้ามีปัญหาขึ้นก็จะถูกกลั่นแกล้งไม่ให้โอนได้ ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้บริหาร โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องหลักการ/ระเบียบและคุณธรรม บางครั้งผู้บริหารไม่ยอมให้โอนย้ายก็จะขู่เรื่องไว้ไม่เช่นนั้นมัดให้/บุคลาการทำเรื่องให้ช้า อยากให้ข้าราชการมีสิทธิที่จะย้ายได้เองโดยไม่ต้องผ่านนายกเทศ.อบต.

4.1.3 มีความล่าช้า ขาดความสะดวก มีความยุ่งยากไม่มีการลดขั้นตอนในกระบวนการโอน การประสานงานค่อนข้างช้าไปนิด เพราะเวลาในการประชุมน่าจะมากกว่า 2 ครั้ง หรือเจ้าหน้าที่มีปัญหากันในที่ทำงาน ขาดการประสานงานในแต่ละอำเภอ

4.1.4 ส่วนใหญ่การโอนจะติดปัญหาจากกรณีเมื่ออนุญาตแล้ว มติ ก.อบต. ออกแล้วยังไม่ให้อำนาจโอนได้เลย เนื่องจากที่เก่ายังไม่ให้ไป

4.1.5 ไม่มีมาตรฐานในการโอนพนักงานส่วนตำบลที่ชัดเจนในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ๆ ส่วนใหญ่แต่ละ อบต. มีตำแหน่งเต็มอยู่แล้ว น้อยที่จะมีตำแหน่งว่าง ปัญหาด้านการโอนมีข้อจำกัด ของสายงาน ระหว่าง อบต. และเทศบาล ต้องรอบรมในสายงานและตำแหน่งนั้นๆ จึงจะสามารถเทียบโอนได้

4.1.6 ปัญหาการให้อำนาจทางการเมืองท้องถิ่น ระบบเส้นสายในการโอนพนักงานใน อบต. มีกรอบตำแหน่งว่าง แต่ไม่รับโอน ปัญหาส่วนใหญ่น่าจะมาจากภคนักการเมืองมากกว่า

4.1.7 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารยังเป็นความลับทางราชการ ข่าวสารการรับโอนของจังหวัดนครปฐมไม่เผยแพร่และเป็นปัจจุบัน

4.1.8 ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงานส่วนตำบล การตรวจสอบผลการโอนการจัดทำแผน

4.2 สรุปข้อเสนอแนะในการโอนพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครปฐม สรุปได้ดังนี้

4.2.1 ควรปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับ ให้เป็นไปตามขั้นตอน หลักเกณฑ์ ข้อบังคับมีความเสมอภาคที่นำมาปฏิบัติได้จริงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรแก้ไขระเบียบบริหารงานบุคคลให้เป็นอำนาจจังหวัด ควรมีคณะกรรมการระดับจังหวัดร่วมพิจารณาในแต่ละอำเภอ เสนอแก้ไขกฎหมายให้มีความเป็นกลางในการพิจารณาการโอนเพื่อลดปัญหาดังกล่าวระดมความคิดเห็นสรุปปัญหาทางแก้ไขในระดับภาค และระดับประเทศ และเห็นควรให้คณะกรรมการ ก.อบต. เสนอ ก. กลาง ในการมอบอำนาจให้ ก. อบต. มีอำนาจในการโอนย้าย

4.2.2 การโอนพนักงานส่วนตำบลควรให้พนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการในจังหวัดและควรดำเนินการด้วยความโปร่งใสมากกว่าเดิม น่าจะมีหน่วยงานของจังหวัดสามารถดูความสามารถของบุคคลเพื่อปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมโดยแบ่งเป็นช่วงๆ ในเรื่องการโอนย้ายแต่งตั้งให้กรมส่วนกลางป้องกันปัญหาการเรียกรับเงินชอง ควรปรับเปลี่ยนทัศนวิสัยของผู้บริหาร ให้มีความเข้าใจ แยกแยะเพื่อความโปร่งใส การขอโอนมี 2 กรณี คือสมัครใจกับไม่สมัครใจ กรณีหลังถ้าทางผู้บริหารท้องถิ่นไม่เอา ก็อยู่ไม่ได้ อยากให้แก้ไขในส่วนนี้ และยังมีความเชื่อว่าการโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งผู้บริหารทุก 4 ปี จะเป็นผลดีต่อประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตน ควรมีตัวแทนหรือที่ปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารส่วนบุคคล

4.2.3 ควรจัดทำเผยแพร่กรณีตัวอย่างการโอนทุกกรณี สม่าเสมอเป็นปัจจุบัน ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในพนักงานทุกปี และควรมีการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งที่จะรับโอนให้ทุก อบต. ในเขตจังหวัดทราบ

4.2.4 ควรพิจารณาคุณสมบัติให้ชัดเจนไม่ใช่ดุลพินิจส่วนตัวมาตัดสินและควรยึดระเบียบกรมปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหลัก ควรให้มีการสรรหาพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งที่โอนพร้อมกับการโอนพนักงาน ไม่ควรมีการแทรกแซงจากนักการเมืองทุกระดับ

4.2.5 ควรมีองค์กรประสานงานการโอน เพื่อช่วยเหลือผู้ที่ต้องการโอนแต่ยังไม่สามารถโอนได้

การอภิปรายผล

จากผลของการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม เห็นว่ากระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความมีประสิทธิภาพ ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้าน

หลักคุณธรรม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการโอนพนักงานส่วนตำบลมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติชัดเจน การดำเนินการโอนพนักงานส่วนตำบลเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้ และมีการกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับการโอนพนักงานส่วนตำบลที่กำหนดไว้ แต่มีปัญหากรณีพนักงานส่วนตำบลผู้ขอโอนถูกเรียกร้องให้จ่ายเงินเมื่อต้องการโอน ส่วนมากใช้อำนาจโดยมิชอบ เรียกรับผลประโยชน์ หรือปัญหาผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะการรับหรือโอนย้ายอำนาจอยู่ที่บริหารเป็นหลักปัญหากับคณะผู้บริหาร ถ้ามีปัญหาทันทีจะถูกกลั่นแกล้งไม่ให้โอนได้ ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้บริหารโดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องหลักการ/ระเบียบและคุณธรรม บางครั้งผู้บริหารไม่ยอมให้โอนย้ายก็จะยื้อเรื่องไว้ไม่เช่นนั้นอนุมัติให้ และผู้มีส่วนได้เสียไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการโอนพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในกระบวนการโอนน้อย ทำให้พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมเห็นว่ากระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง

2. จากผลการทดสอบสมมติฐาน พนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครปฐมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน อภิปรายผลดังนี้

2.1 จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่าพนักงานส่วนตำบลเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งจากผลการวิจัยพนักงานส่วนตำบลทั้งเพศชายและเพศหญิง พนักงานส่วนตำบลเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นว่ากระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลางทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้แสดงว่าพนักงานส่วนตำบล ทั้งเพศชายและเพศหญิงได้รับรู้ข้อมูลต่างๆ และปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลมาใกล้เคียงกันซึ่งมีผลต่อความคิดเห็น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศสุนีย์ โดมิ (2550 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี เพศต่างกัน มีทักษะต่อการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ อภิชาติ โชติชัยवालกุล (2550 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาเขตอำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน

2.2 จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวม

และรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งจากผลการวิจัยพนักงานส่วนตำบลทุกกลุ่มอายุ มีความคิดเห็นว่าการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้แสดงว่าพนักงานส่วนตำบลทุกกลุ่มอายุอาจได้รับรู้ข้อมูลต่างๆ และปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลมาใกล้เคียงกันซึ่งมีผลต่อความคิดเห็น หรือกระบวนการ โอนพนักงานส่วนตำบล ทุกกลุ่มอายุเสมอภาคกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ โชติชัยवालกุล (2550 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาเขตอำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตาม อายุ ไม่แตกต่างกัน

2.3 จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งจากผลการวิจัยพนักงานส่วนตำบลทุกสถานภาพการสมรส มีความคิดเห็นว่าการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้แสดงว่าพนักงานส่วนตำบลทุกสถานภาพการสมรสอาจได้รับรู้ข้อมูลต่างๆ และปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลมาใกล้เคียงกันซึ่งมีผลต่อความคิดเห็น หรือกระบวนการ โอนพนักงานส่วนตำบลทุกสถานภาพการสมรสเสมอภาคกัน ได้รับการปฏิบัติเหมือนกัน

2.4 จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีความคิดเห็นว่าการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน ด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ และหลักความมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านหลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นว่าการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมหลักความรับผิดชอบ และหลักความมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นว่าการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลางทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การได้รับข้อมูลข่าวสารหรือการมีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการโอนต่างกัน

ระดับความคิดเห็นจึงต่างกันในรายด้านแต่ก็ไม่ได้ต่างกันมากจนมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศสุณีย์ โดมิ (2550 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีทักษะต่อการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ อภิชาติ โชติชัชวาลกุล (2550 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาเขตอำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามการศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.5 จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในรายด้าน พนักงานส่วนตำบลที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่าง โดย พนักงานส่วนตำบลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครปฐมมีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบแตกต่างกับพนักงานส่วนตำบลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคอื่นๆ และพนักงานส่วนตำบลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลางมีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบแตกต่างกับพนักงานส่วนตำบลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคอื่นๆ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคอื่นๆ น้อยกว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครปฐมและพนักงานส่วนตำบลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานส่วนตำบลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคอื่นๆ มีความต้องการโอนกลับภูมิลำเนาจึงมีประสบการณ์ตรงมากกว่าพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในภูมิลำเนาตน

2.6 จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่า พนักงานส่วนตำบลระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานและระดับตำแหน่งผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลการวิจัยพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานและระดับตำแหน่งผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนตำบลทุกระดับตำแหน่งอาจได้รับรู้ข้อมูลต่างๆ และปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบล

มาใกล้เคียงกันซึ่งมีผลต่อความคิดเห็น หรือกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบล ทุกระดับตำแหน่งมีความเสมอภาคกัน ได้รับการปฏิบัติเหมือนกันผ่านกระบวนการแบบเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ โชติชัชวาลกุล (2550 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาเขตอำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

2.7 จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลการวิจัยพนักงานส่วนตำบลทุกกลุ่มอายุราชการ มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนตำบลที่มีอายุราชการต่างกัน อาจได้รับรู้ข้อมูลต่างๆ และปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลมาใกล้เคียงกันซึ่งมีผลต่อความคิดเห็น หรือกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลที่มีอายุราชการต่างกัน มีความเสมอภาคกัน ได้รับการปฏิบัติเหมือนกันผ่านกระบวนการแบบเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ โชติชัชวาลกุล (2550 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาเขตอำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ในรายด้าน พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักนิติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่าง โดยพนักงานส่วนตำบลที่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรมแตกต่างกับพนักงานส่วนตำบลที่มีที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปีและพนักงานส่วนตำบลที่มีที่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรมแตกต่างกับพนักงานส่วนตำบลที่มีที่มีอายุราชการ 11 ปี ขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนตำบลที่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี ยังไม่ทราบถึงปัญหาอุปสรรคที่พบในขั้นตอนการดำเนินการตามกฎหมายระเบียบของการโอน หรืออาจเป็นเพราะเข้ามาในตอนที่มีการกำหนดความชัดเจนเกี่ยวกับระเบียบวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการโอนแล้ว

2.8 จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกันทั้งในในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลการวิจัย

พนักงานส่วนตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุกขนาด มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลทุกขนาดก็ใช้ระเบียบวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการโอน แบบเดียวกัน และมีปัญหาอุปสรรคต่างๆคล้ายคลึงกัน

2.9 จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่ไม่ต้องการโอนและพนักงานส่วนตำบลที่ต้องการโอนมีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมของพนักงานส่วนตำบลที่ต้องการโอนมีค่าน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของพนักงานส่วนตำบลที่ไม่ต้องการโอน ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานส่วนตำบลที่ต้องการโอนได้รับประสบการณ์ตรงรับรู้ขั้นตอนกระบวนการโอน ปัญหาอุปสรรค มากกว่าพนักงานส่วนตำบลที่ไม่ต้องการโอนทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน

ในรายด้าน พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่ไม่ต้องการโอนและพนักงานส่วนตำบลที่ต้องการโอนมีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักนิติธรรมและหลักคุณธรรม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะระเบียบวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการโอนมีความชัดเจนในแง่ของขั้นตอนการปฏิบัติและเงื่อนไข ระยะเวลาต่างๆ ค่อนข้างแล้ว ส่วนความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักความโปร่งใส และหลักความมีประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับด้านหลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักความโปร่งใส หลักความมีประสิทธิภาพ ด้านหลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลที่ต้องการโอนมีค่าน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของพนักงานส่วนตำบลที่ไม่ต้องการโอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักความโปร่งใส หลักความมีประสิทธิภาพ ด้านหลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบเป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานของบุคคลซึ่งอาจมีปัญหา ความล่าช้า การให้ความสนใจดำเนินการที่แตกต่างกันไปตามแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้พนักงานส่วนตำบลที่ไม่ต้องการโอนและพนักงานส่วนตำบลที่ต้องการโอนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งข้อเสนอแนะเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากข้อค้นพบของการวิจัย

1.1 จากข้อค้นพบจากการวิจัย ที่พบว่า พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม เห็นว่า กระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความมีประสิทธิภาพ ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักคุณธรรม ตามลำดับ ในรายละเอียดพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม เห็นว่า กระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความมีประสิทธิภาพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ กระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลมีความรวดเร็วทันต่อความต้องการ และกระบวนการ โอนพนักงานส่วนตำบลไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้าน หลักการมีส่วนร่วม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การโอนพนักงานส่วนตำบลใช้หลักการมีส่วนร่วมของ ผู้มีส่วนได้เสียและพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในกระบวนการโอน ส่วนด้านหลักคุณธรรม ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การโอนพนักงานส่วนตำบลมีความยุติธรรม และการโอนพนักงานส่วนตำบลมี ความเสมอภาค แสดงว่าในกระบวนการดำเนินการโอนยังมีปัญหาข้อขัดข้องในด้านของความเสมอภาค ความยุติธรรม เจ้าพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในกระบวนการโอนน้อยกว่าที่ต้องการ ยังขาด ประสิทธิภาพในด้านความรวดเร็วในการดำเนินงาน ดังนั้น จึงควรแก้ไขปรับปรุงกระบวนการโอนให้มีความเสมอภาคและยุติธรรมโดยให้มีการตรวจสอบจากคณะกรรมการที่เป็นกลางสำหรับรับเรื่องราวร้องทุกข์ เกี่ยวกับความเป็นธรรมต่างๆที่มีตัวแทนที่ได้รับการคัดเลือกจากพนักงานส่วนตำบลในระดับจังหวัด ส่วนในด้านของประสิทธิภาพการดำเนินการอาจเกิดจากทั้งทางตัวของพนักงานส่วนตำบลที่เข้าใจ ระเบียบและขั้นตอนปฏิบัติ และในส่วนของผู้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานล่าช้า จึงควรให้มีการจัดทำเผยแพร่ กรณีตัวอย่างการโอนทุกกรณี สม่าเสมอเป็นปัจจุบัน ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจ ในพนักงานทุกปี และควรมีการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งที่จะรับโอนให้ทุก อบต. ในเขตจังหวัดทราบ หรือให้มีองค์กรประสานงานการโอน เพื่อช่วยเหลือผู้ที่ต้องการโอนแต่ยังไม่สามารถโอนได้

1.2 จากข้อค้นพบจากการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีความต้องการโอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการ โอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและ ในรายด้าน พนักงานส่วนตำบลที่ไม่ต้องการโอนและพนักงานส่วนตำบล ที่ต้องการโอนมีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลัก ความโปร่งใส หลักความมีประสิทธิภาพ ด้านหลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีความต้องการโอนเห็นว่ากระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักความโปร่งใส หลักความมีประสิทธิภาพ ด้านหลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบ ยังมีปัญหาที่ต้องการการแก้ไขปรับปรุง จึงควรมีการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขโดยพิจารณาถึงปัญหาและความต้องการของพนักงานส่วนตำบลที่ต้องการโอนเป็นหลักเพราะเป็นเรื่องที่มีความจำเพาะไม่ใช่เรื่องทั่วไป

1.3 จากสรุปข้อเสนอแนะในการดำเนินการกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบล ข้อเสนอแนะที่ควรดำเนินการคือ ควรให้มีการปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับ ตามขั้นตอน หลักเกณฑ์ ด้วยความเสมอภาค ควรให้พนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการโอนพนักงานส่วนตำบลโดยการเป็นคณะกรรมการในจังหวัดและควรดำเนินการด้วยความโปร่งใสมากกว่าเดิม ให้หน่วยงานของจังหวัดพิจารณาความสามารถของบุคคลเพื่อปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม ในเรื่องการโอนย้ายแต่งตั้งให้กรมส่วนกลางป้องกันปัญหาการเรียกรับเงินของ และควรให้มีตัวแทนหรือที่ปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารส่วนบุคคล ควรมีองค์กรประสานงานการโอน เพื่อช่วยเหลือผู้ที่ต้องการโอนแต่ยังไม่สามารถโอนจัดทำเผยแพร่กรณีตัวอย่างการโอนทุกกรณี สม่่าเสมอเป็นปัจจุบัน ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในพนักงานทุกปี และควรมีการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งที่จะรับโอนให้ทุก อบต. ในเขตจังหวัดทราบ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อการโอนพนักงานส่วนตำบล

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบล

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติตามกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบล

2.4 ควรศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบล