

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอสว่างวีรกรรม จังหวัดนครพนม” และผลของการวิจัยมีสาระสำคัญลำดับขั้นตอนของการวิจัยโดยสรุปดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

#### สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 เป็นบุคลากรในตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 มีระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001–20,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอสว่างวีรกรรม จังหวัดนครพนม ในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X} = 4.03$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.93–4.15 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ( $\bar{X} = 4.15$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ( $\bar{X} = 4.02$ ) อยู่ในระดับมาก ด้านการให้พ้นจากงาน ( $\bar{X} = 4.00$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X} = 3.93$ ) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ โดยสามารถสรุปผลในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

2.1 ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.01–4.32 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบและกฎหมาย ( $\bar{X} = 4.32$ )

อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเป็นไปอย่างสุจริตยุติธรรม ( $\bar{X} = 4.23$ ) อยู่ในระดับมาก มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานในการสรรหาบุคลากร และมีการกำหนดรายละเอียดการคัดเลือกบุคลากรอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.21$ ) อยู่ในระดับมาก มีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรอย่างชัดเจน และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามระบบคุณธรรม ( $\bar{X} = 4.14$ ) อยู่ในระดับมาก การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตรงตามคุณวุฒิการศึกษาและตำแหน่งงาน ( $\bar{X} = 4.12$ ) อยู่ในระดับมาก มีการวิเคราะห์งานเพื่อพิจารณากำหนดอัตรากำลังบุคลากร ( $\bar{X} = 4.05$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ มีการสำรวจข้อมูลความต้องการบุคลากร และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดเลือกบุคลากร ( $\bar{X} = 4.01$ ) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.85-4.10 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปตามระบบคุณธรรมและเกณฑ์การประเมิน ( $\bar{X} = 4.10$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ขณะทดลองปฏิบัติราชการ และการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.09$ ) อยู่ในระดับมาก การให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ( $\bar{X} = 4.05$ ) อยู่ในระดับมาก มีการคุ้มครองการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบและตามกฎหมายในระหว่างการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.03$ ) อยู่ในระดับมาก การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ หลังการบรรจุแต่งตั้งในการดำรงตำแหน่ง และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรตำแหน่งต่าง ๆ ( $\bar{X} = 4.00$ ) อยู่ในระดับมาก การจัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนเข้ารับการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.94$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ การจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.85$ ) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.69-4.05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากตำแหน่งงานที่รับผิดชอบแก่บุคลากร ( $\bar{X} = 4.05$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีการสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 4.03$ ) อยู่ในระดับมาก มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับอบรมโครงการ/หลักสูตร

ที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.00$ ) อยู่ในระดับมาก มีการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบและกฎหมายกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 3.98$ ) อยู่ในระดับมาก มีการจัดเตรียมคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร และมีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.96$ ) อยู่ในระดับมาก มีการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการสนับสนุนให้บุคลากรสร้างผลงาน/โครงการใหม่ที่เป็นประโยชน์ ต่อ เทศบาล ( $\bar{X} = 3.89$ ) อยู่ในระดับมาก มีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงาน นอกสถานที่ ( $\bar{X} = 3.85$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการจัด ฝึกอบรมโดยเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้และประสบการณ์แก่บุคลากร ( $\bar{X} = 3.69$ ) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

#### 2.4 ด้านการให้พ้นจากงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ )

มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.85-4.09 เมื่อพิจารณาข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง ( $\bar{X} = 4.09$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรเป็นไปด้วยความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมีคุณธรรม และมีมาตรการป้องกันและ ควบคุมมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย ( $\bar{X} = 4.03$ ) อยู่ในระดับมาก มีมาตรการช่วยเหลือ อำนาจความสะอาดด้านเอกสารและสวัสดิการแก่บุคลากรผู้พ้นจากตำแหน่ง ( $\bar{X} = 4.01$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการแจ้งเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง ( $\bar{X} = 3.85$ ) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

### 3. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า

อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปผล ได้ดังนี้

#### 3.1 จำแนกตามคุณลักษณะด้านเพศ โดยใช้ค่าสถิติที่ทดสอบ คือ

Independent Sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า การบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

#### 3.2 จำแนกตามคุณลักษณะด้านประเภทบุคลากร โดยใช้ค่าสถิติที่ทดสอบ

คือ Independent Sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า การบริหารงาน บุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในภาพรวม ไม่แตกต่าง

กัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.3 จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.4 จำแนกตามคุณลักษณะด้านประสบการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 จำแนกตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X} = 4.03$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.93-4.15 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ( $\bar{X} = 4.15$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ( $\bar{X} = 4.02$ ) อยู่ในระดับมาก ด้านการให้พ้นจากงาน ( $\bar{X} = 4.00$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X} = 3.93$ ) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารณีย์ พุฒจันทร์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพ้นจากตำแหน่งของบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอสว่างวีรกรรม จังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

### 2.1 จำแนกตามคุณลักษณะด้านเพศ และระดับการศึกษา พบว่า

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอสว่างวีรกรรม จังหวัดนครพนม ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพิ่มพูน ทองศรี (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอ ประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มรดกความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร และ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการให้พ้นจากงาน รองลงมาคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามคุณลักษณะด้านประเภทบุคลากร พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพิ่มพูน ทองศรี (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มรดกความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร และ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการให้พ้นจากงาน รองลงมาคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามคุณลักษณะด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพิ่มพูน ทองศรี (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร และ มีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการ ให้พ้นจากงาน รองลงมาคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า การบริหาร งานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำไปใช้

1.1 เทศบาลตำบลบ้านข่า ควรพัฒนาการจัดสวัสดิการที่ทางรัฐจัดให้ได้ อย่างเต็มประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้นโดยการปรับปรุงภูมิทัศน์ ด้านอาคารสถานที่ที่ทำงาน การรักษาพยาบาล มีความปลอดภัยในชีวิตในการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เปรียบเสมือนครอบครัวให้กำลังใจกับพนักงาน เมื่อเจอปัญหาพิจารณาความดีความชอบโดยไม่เอนเอียง เสริมสร้างความคุ้นเคยกับเพื่อน ร่วมงานเพื่อให้มีการติดต่อประสานงานที่ดียิ่งขึ้นภายในหน่วยงาน

1.2 เทศบาลตำบลบ้านเช่า ควรพัฒนาการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน เมื่อมีการพัฒนาตนเองแล้วก็สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ มีการสลับเลื่อนตำแหน่ง หรือสลับเปลี่ยนสายงานให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สนับสนุนให้พนักงานได้มีการประชุม ฝึกอบรม ในตำแหน่งต่าง ๆ และนำมาปฏิบัติในหน้าที่ที่รับผิดชอบ จัดให้มีการประชุมพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนเชิญวิทยากรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางาน

1.3 เทศบาลตำบลบ้านเช่า ควรพัฒนาการดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ของทางราชการที่กำหนดไว้ แต่งตั้งกรรมการสอบวินัยเมื่อพนักงานทำความผิดทางราชการ และมีการอุทธรณ์ตามระเบียบกฎหมาย ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงาน ในกรณีพ้นจากงานด้วยการเกษียณอายุราชการ ดูแลด้านเอกสารต่าง ๆ ให้เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาต่าง ๆ แสดงมุทิตาจิตตามสมควร ในกรณีพ้นจากงาน ปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบข้อบังคับของทางราชการ

## 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษา การจัดสวัสดิการแก่พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการวิจัย เชิงผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ กับวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษากับพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อต้องการทราบสภาพการจัดสวัสดิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสอดคล้องกับการดำรงชีพในปัจจุบันหรือไม่ และพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องการให้หน่วยงานองค์กรจัดสวัสดิการอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

2.2 ควรศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการวิจัยเชิงผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณกับวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษากับประชาชนที่รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ มีประสิทธิภาพเพียงใด

2.3 ควรศึกษา ความขัดแย้งภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการวิจัยเชิงผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ กับการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงเปรียบเทียบ โดยศึกษากับพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับพนักงานและพนักงานกับพนักงาน