

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 13 แห่ง และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 216 คน จากนั้นผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน f-distribution
Df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Squares)
Sig	แทน	ค่าสำคัญทางสถิติทดสอบ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. พนักงานส่วนตำบล	104	48.15
2. ลูกจ้างประจำ	21	9.72
3. พนักงานจ้างตามภารกิจ	56	25.93
4. พนักงานจ้างทั่วไป	35	16.20
รวม	216	100

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 216 คน พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่เป็นพนักงานส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ

48.15 รองลงมาได้แก่ พนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 25.93 พนักงานจ้างทั่วไปคิดเป็นร้อยละ 16.20 และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 9.72

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

1. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกรายข้อของแต่ละด้าน

1. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. ด้านการวางแผนกำลังคน	3.12	.87	ปานกลาง
2. ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน	3.35	.79	ปานกลาง
3. ด้านกระบวนการคัดเลือก	3.09	.90	ปานกลาง
4. ด้านการปฐมนิเทศ	3.16	.87	ปานกลาง
5. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.15	.91	ปานกลาง
6. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.27	.81	ปานกลาง
7. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อน	3.16	.81	ปานกลาง
โดยรวม	3.19	.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ($\bar{X} = 3.35$)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.27$) ด้านการปฐมนิเทศ ($\bar{X} = 3.16$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อน ($\bar{X} = 3.16$) ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.15$) ด้านการวางแผนกำลังคน ($\bar{X} = 3.12$) และด้านกระบวนการคัดเลือก ($\bar{X} = 3.09$)

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกรายข้อของแต่ละด้าน

2.1 ด้านการวางแผนกำลังคน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการวางแผนกำลังคน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการวางแผนกำลังคน	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. ขาดการวางแผนอัตรากำลังคนในปัจจุบันและอนาคต	3.13	.79	ปานกลาง
2. ผู้บริหารยังไม่ค่อยให้ความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังคน	3.19	.92	ปานกลาง
3. การขาดแคลนบุคลากรสายงานปฏิบัติ	2.98	.98	ปานกลาง
4. ขาดการกำหนดโครงสร้างการวางแผนอัตรากำลังคน	3.11	.83	ปานกลาง
5. การขาดแผนกำลังคนที่เหมาะสมในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง	3.19	.85	ปานกลาง
โดยรวม	3.12	.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการวางแผนกำลังคน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ผู้บริหารยังไม่ค่อยให้ความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังคน ($\bar{X} = 3.19$) การขาดแผนกำลังคนที่เหมาะสม

ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ($\bar{X} = 3.19$) รองลงมาคือขาดการวางแผนอัตรากำลังคนในปัจจุบันและอนาคต ($\bar{X} = 3.13$) ขาดการกำหนดโครงสร้างการวางแผนอัตรากำลังคน ($\bar{X} = 3.11$) การขาดแคลนบุคลากรสายงานปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.98$)

2.2 ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ไม่ได้กระทำในรูปแบบของคณะกรรมการสรรหาทั้งหมด	3.43	.72	ปานกลาง
2. การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ไม่ได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในกระบวนการสรรหา	3.31	.70	ปานกลาง
3. ขาดการประชาสัมพันธ์ในวงกว้างในการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน	3.44	.94	ปานกลาง
4. วิธีการสรรหาบุคคลเข้าทำงานขาดหลักประสิทธิภาพทำให้ได้บุคลากรไม่ตรงกับตำแหน่ง	3.17	.99	ปานกลาง
5. วิธีการสรรหาบุคคลเข้าทำงานขาดหลักความโปร่งใส	3.38	.62	ปานกลาง
โดยรวม	3.35	.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ขาดการประชาสัมพันธ์ในวงกว้างในการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ($\bar{X} = 3.44$) รองลงมาคือ

การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ไม่ได้กระทำในรูปแบบของคณะกรรมการสรรหาทั้งหมด ($\bar{X} = 3.43$)
 วิธีการสรรหาบุคคลเข้าทำงานขาดหลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.38$) การสรรหาบุคคลเข้า
 ทำงานไม่ได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในกระบวนการสรรหา ($\bar{X} = 3.31$) และวิธีการสรร
 หาบุคคลเข้าทำงานขาดหลักประสิทธิภาพ ทำให้ได้บุคลากรไม่ตรงกับตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.17$)

2.3 ด้านกระบวนการคัดเลือก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหาร
 งานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
 ด้านกระบวนการคัดเลือก โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านกระบวนการคัดเลือก	\bar{X}	S.D.	ระดับ ปัญหา
1. หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก ไม่ได้นำหลักความรู้ ความสามารถเป็นเกณฑ์พิจารณา	3.07	.96	ปานกลาง
2. ขาดวิธีการประเมินที่มีประสิทธิภาพที่สามารถ คัดเลือกให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม	3.13	.91	ปานกลาง
3. ผู้บริหารไม่มีระบบที่ชัดเจนในกระบวนการคัดเลือกบุคคล	3.20	.82	ปานกลาง
4. ผู้บริหารขาดความเข้าใจในกระบวนการคัดเลือก	3.08	.88	ปานกลาง
5. ปัญหาการกำหนดคุณสมบัติของคณะกรรมการ คัดเลือกไม่มีความเหมาะสม	2.95	.92	ปานกลาง
โดยรวม	3.09	.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านกระบวนการคัดเลือก
 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ใน
 ระดับ ปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ผู้บริหารไม่มีระบบที่
 ชัดเจนในกระบวนการคัดเลือกบุคคล ($\bar{X} = 3.20$) รองลงมาคือ ขาดวิธีการประเมินที่มี
 ประสิทธิภาพที่สามารถคัดเลือกให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.13$)
 ผู้บริหารขาดความเข้าใจในกระบวนการคัดเลือก ($\bar{X} = 3.08$) หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก

ไม่ได้นำหลักความรู้ ความสามารถเป็นเกณฑ์พิจารณา ($\bar{X} = 3.07$) และปัญหาการกำหนดคุณสมบัติของคณะกรรมการคัดเลือกไม่มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.95$)

2.4 ด้านการปฐมนิเทศ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปฐมนิเทศ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปฐมนิเทศ	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. ผู้บริหารองค์การไม่ให้ความสำคัญในการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ทุกสายงาน	3.25	.87	ปานกลาง
2. การขาดงบประมาณในการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ทุกสายงาน	3.24	.89	ปานกลาง
3. บุคลากรบรรจุใหม่ยังไม่เข้าใจในข้อกำหนด นโยบายและกฎระเบียบแบบแผนขององค์กร	3.38	.85	ปานกลาง
4. การไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรบรรจุใหม่ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กร	3.04	.89	ปานกลาง
5. การปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่บางคนไม่ให้ความสำคัญในการฝึกอบรม	2.87	.87	ปานกลาง
โดยรวม	3.16	.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปฐมนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ บุคลากรบรรจุใหม่ยังไม่เข้าใจในข้อกำหนด นโยบาย และกฎระเบียบแบบแผนขององค์กร ($\bar{X} = 3.38$) รองลงมาคือผู้บริหารองค์การ ไม่ให้ความสำคัญในการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ทุกสายงาน ($\bar{X} = 3.25$) การขาดงบประมาณในการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ทุกสายงาน

($\bar{X} = 3.24$) การไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรบรรจุใหม่ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กร
 ($\bar{X} = 3.04$) และการปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่บางคนไม่ให้ความสำคัญในการฝึกอบรม
 ($\bar{X} = 2.87$)

2.5 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างชั่วคราวเพื่อรับการบรรจุแต่งตั้งขาดความน่าเชื่อถือ	3.04	.92	ปานกลาง
2. ผู้บริหารยังไม่ค่อยให้ความสำคัญกับกระบวนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่บรรจุใหม่เท่าที่ควร	3.15	.89	ปานกลาง
3. ความชัดเจนการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี ให้เป็นพนักงานส่วนตำบล ยังไม่มีกรอบที่ชัดเจน	3.38	.88	ปานกลาง
4. ผู้บริหารขาดการสนับสนุนการปรับเลื่อนตำแหน่ง สำหรับผู้ที่จบการศึกษาที่มีวุฒิสองชั้น	3.23	.90	ปานกลาง
5. การบรรจุพนักงานจ้างไม่ตรงตามวุฒิและวิชาเอกที่องค์กรต้องการ	2.97	.94	ปานกลาง
โดยรวม	3.15	.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ความชัดเจนการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี ให้เป็นพนักงานส่วนตำบล ยังไม่มีกรอบที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.38$) รองลงมาคือ ผู้บริหารขาดการสนับสนุนการปรับเลื่อนตำแหน่งสำหรับผู้จบการศึกษาที่มีวุฒิสองชั้น ($\bar{X} = 3.23$) ผู้บริหารยังไม่ค่อยให้ความสำคัญกับกระบวนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่บรรจุใหม่เท่าที่ควร ($\bar{X} = 3.15$) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างชั่วคราวเพื่อรับการบรรจุแต่งตั้งขาดความน่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 3.04$) และการบรรจุพนักงานจ้างไม่ตรงตามวุฒิและวิชาเอกที่องค์กรต้องการ ($\bar{X} = 2.97$)

2.6 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. องค์กรขาดการสำรวจความต้องการของบุคลากรในด้านการพัฒนาหรือฝึกอบรมและศึกษาดูงาน	3.24	.83	ปานกลาง
2. การขาดแคลนงบประมาณในด้านการพัฒนาหรือฝึกอบรมและศึกษาดูงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.32	.83	ปานกลาง
3. การขาดวิธีการพัฒนาความรู้หรือทักษะของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	3.28	.79	ปานกลาง
4. การขาดแคลนแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุดและระบบสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร	3.26	.88	ปานกลาง
5. การขาดการประเมินผลบุคลากร หลังจากได้มีการพัฒนา หรือฝึกอบรม และศึกษาดูงาน	3.24	.71	ปานกลาง
โดยรวม	3.27	.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ การขาดแคลนงบประมาณในด้านการพัฒนาหรือฝึกอบรม และศึกษาดูงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.32$) รองลงมาคือ การขาดวิธีการพัฒนาความรู้หรือทักษะของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.28$) การขาดแคลนแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุดและระบบสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร ($\bar{X} = 3.26$) และองค์การขาดการสำรวจความต้องการของบุคลากรในด้านการพัฒนาหรือฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 3.24$) และการขาดการประเมินผลบุคลากร หลังจากได้มีการพัฒนาหรือฝึกอบรม และศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 3.24$)

2.7 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหาร งานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง โดยรวมและจำแนก เป็นรายชื่อ

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารยังไม่ได้นำผลงานความสามารถมาประกอบในการประเมิน	3.29	.82	ปานกลาง
2. ผู้บริหารยังขาด ความเข้าใจในการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร	3.27	.82	ปานกลาง
3. ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ยังไม่มีความสามารถตรงตามตำแหน่งและตรงตามสายงาน	3.00	.91	ปานกลาง
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ไม่มีความเหมาะสมและไม่มีประสิทธิภาพ	3.10	.71	ปานกลาง
5. การประเมินผลไม่สามารถเชื่อมโยงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์	3.15	.78	ปานกลาง
โดยรวม	3.16	.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการประเมินผล
การปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อ
จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปน้อยคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารยังไม่ได้นำผลงาน ความสามารถ
มาประกอบในการประเมิน ($\bar{X} = 3.29$) รองลงมาคือ ผู้บริหารยังขาด ความเข้าใจใน
การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร ($\bar{X} = 3.27$) การประเมินผลไม่สามารถ
เชื่อมโยงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ($\bar{X} = 3.15$) การประเมินผล
การปฏิบัติงานของพนักงานจ้างไม่มีความเหมาะสมและไม่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.10$)
และผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ยังไม่มีความสามารถตรงตามตำแหน่งและตรงตามสายงาน
($\bar{X} = 3.00$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการ
บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัด
มหาสารคาม ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนก
เป็นรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง								F	Sig.
	พนักงาน ส่วนตำบล (n=104)		ลูกจ้าง ประจำ (n=21)		พนักงาน จ้าง ตามภารกิจ (n=56)		พนักงาน จ้าง ทั่วไป (n=35)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการวางแผนกำลังคน	3.12	.91	3.05	.57	3.20	.64	3.18	.77	.260	.854
2. ด้านการสรรหาบุคคลเข้า ทำงาน	3.40	.71	3.41	.64	3.49	.99	3.31	.98	.155	.926

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง								F	Sig.
	พนักงาน ส่วนตำบล (n=104)		ลูกจ้าง ประจำ (n=21)		พนักงาน จ้าง ตามภารกิจ (n=56)		พนักงาน จ้าง ทั่วไป (n=35)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
3. ด้านกระบวนการคัดเลือก	3.09	.75	2.89	.73	3.23	.76	3.00	.86	1.284	.281
4. ด้านการปฐมนิเทศ	3.18	.65	2.97	.68	3.27	.78	3.11	.73	1.034	.378
5. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.11	.72	3.55	.92	3.29	.67	3.15	.86	1.609	.188
6. ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	3.23	.70	3.47	.59	3.34	.61	3.14	.72	1.369	.253
7. ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและการเลื่อน ตำแหน่ง	3.13	.69	3.07	.64	3.38	.98	3.15	.77	1.531	.208
รวม	3.18	.73	3.20	.68	3.31	.78	3.15	.81	1.034	.441

จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า

พนักงานส่วนตำบล เห็นว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ($\bar{X} = 3.40$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.23$) ด้านการปฐมนิเทศ ($\bar{X} = 3.18$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.13$) ด้านการวางแผนกำลังคน ($\bar{X} = 3.12$) ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.11$) และด้านกระบวนการคัดเลือก ($\bar{X} = 3.09$)

ลูกจ้างประจำ เห็นว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง

($\bar{X} = 3.55$) ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.47$) ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ($\bar{X} = 3.41$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.07$) ด้านการวางแผนกำลังคน ($\bar{X} = 3.05$) ด้านการปฐมนิเทศ ($\bar{X} = 2.97$) และด้านกระบวนการคัดเลือก ($\bar{X} = 2.89$)

พนักงานจ้างตามภารกิจ เห็นว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ($\bar{X} = 3.49$) รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.38$) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.34$) ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.29$) ด้านการปฐมนิเทศ ($\bar{X} = 3.27$) และด้านกระบวนการคัดเลือก ($\bar{X} = 3.23$)

พนักงานจ้างทั่วไป เห็นว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ($\bar{X} = 3.31$) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนกำลังคน ($\bar{X} = 3.18$) ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.15$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.15$) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.14$) ด้านการปฐมนิเทศ ($\bar{X} = 3.11$) และด้านกระบวนการคัดเลือก ($\bar{X} = 3.00$)

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.836	3	.279	1.034	.441
ภายในกลุ่ม	77.167	212	.364		
รวม	78.003	215			

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคามที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 13 จำนวนความถี่ของข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ในด้านต่างๆ

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	จำนวนความถี่
ด้านที่ 1 การวางแผนกำลังคน	
1. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในด้านการบริหารงานบุคคล	21
2. การวางแผนอัตรากำลังคนไม่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน จึงควรจัดให้มีหน่วยงานกลั่นกรองตรวจสอบการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน	9
ด้านที่ 2 การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน	
1. ควรมีระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่ชัดเจนในกระบวนการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน	25
2. การใช้อำนาจของผู้บริหารไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในระเบียบ	19
3. ขาดการประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคคลเข้าทำงานในวงกว้าง	11
ด้านที่ 3 กระบวนการคัดเลือก	
1. ควรมีระบบการคัดเลือกที่โปร่งใส ไม่มีระบบอุปถัมภ์ ระบบเครือญาติ คัดเลือกอย่างเป็นธรรม	35

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	จำนวน ความถี่
2. กระบวนการคัดเลือกควรเป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการรับสมัคร หรือมีการปฏิบัติตามกระบวนการ สรรหาที่ถูกต้องชัดเจน	22
3. ควรนำคุณลักษณะที่พึงประสงค์มาประกอบการพิจารณาคัดเลือก นอกจากหลักความรู้ความสามารถ อันได้แก่ การมีคุณธรรม จริยธรรม ความเสียสละ ความรับผิดชอบ รวมทั้งความศรัทธาในวิชาชีพ	20
ด้านที่ 4 การปฐมนิเทศ	
1. ควรจัดฝึกอบรมให้แก่พนักงานใหม่ก่อนเข้าปฏิบัติงานเพื่อปลูกฝัง และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	18
2. ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการปฐมนิเทศพนักงานใหม่เท่าที่ควร	14
3. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการจัดปฐมนิเทศพนักงานใหม่	13
4. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่	5
ด้านที่ 5 การบรรจุแต่งตั้ง	
1. การพิจารณาบรรจุแต่งตั้งควรปฏิบัติตามเวลาที่กำหนด	16
2. ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	12
3. การบรรจุแต่งตั้งมีขั้นตอนมากเกินไป เกิดความล่าช้า	8
ด้านที่ 6 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	
1. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งด้านระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งด้านเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อปรับตัวให้เหมาะสมกับสังคมปัจจุบัน	32
2. ควรมีงบประมาณสนับสนุนในด้านการศึกษาต่อให้แก่พนักงาน ในระดับที่สูงขึ้น	24
3. บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมทั้งใน และนอกสถานที่เพื่อพัฒนา ตนเองอย่างสม่ำเสมอ	18

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	จำนวน ความถี่
ด้านที่ 7 การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง	
1. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งไม่ยุติธรรม ขาดความโปร่งใส ทำให้พนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	36
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ควรพิจารณาจาก ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง	25
3. การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ควรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความยุติธรรมต่อทุกฝ่าย	22

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านดังนี้

ด้านที่ 1 การวางแผนกำลังคน องค์การบริหารส่วนตำบลควรเปิดโอกาสให้ พนักงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในด้านการบริหารงาน บุคคล (21) การวางแผนอัตรากำลังคนไม่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน จึงควรจัดให้มี หน่วยงานกลั่นกรองตรวจสอบการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจหน่วยงาน (9)

ด้านที่ 2 การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ควรมีระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่ชัดเจนในกระบวนการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน (25) การใช้อำนาจของผู้บริหารไม่เป็นไป ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในระเบียบ (19) ขาดการประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคคลเข้า ทำงานในวงกว้าง (11)

ด้านที่ 3 ด้านกระบวนการคัดเลือก ควรมีระบบการคัดเลือกที่โปร่งใส ไม่มีระบบอุปถัมภ์ ระบบเครือญาติ คัดเลือกอย่างเป็นธรรม (35) กระบวนการคัดเลือกควร เป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการรับสมัคร หรือมีการปฏิบัติตาม กระบวนการสรรหาที่ถูกต้องชัดเจน (22) ควรนำคุณลักษณะที่พึงประสงค์มาประกอบ การพิจารณาคัดเลือกนอกจากหลักความรู้ความสามารถ อันได้แก่ การมีคุณธรรม จริยธรรม ความเสียสละ ความรับผิดชอบ รวมทั้งความศรัทธาในวิชาชีพ (20)

ด้านที่ 4 ด้านการปฐมนิเทศ ควรจัดฝึกอบรมให้แก่พนักงานใหม่ก่อนเข้าปฏิบัติงานเพื่อปลูกฝังและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (18) ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการปฐมนิเทศพนักงานใหม่เท่าที่ควร (14) ขาดงบประมาณสนับสนุนในการจัดปฐมนิเทศพนักงานใหม่ (13) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่ (5)

ด้านที่ 5 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง การพิจารณาบรรจุแต่งตั้งควรปฏิบัติตามเวลาที่กำหนด (16) ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (12) การบรรจุแต่งตั้งมีขั้นตอนมากเกินไป เกิดความล่าช้า (8)

ด้านที่ 6 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งด้านระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อปรับตัวให้เหมาะสมกับสังคมปัจจุบัน (32) ควรมีงบประมาณสนับสนุนในด้านการศึกษาต่อให้แก่พนักงานในระดับที่สูงขึ้น (24) บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานที่เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ (18)

ด้านที่ 7 การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งไม่ยุติธรรม ขาดความโปร่งใส ทำให้พนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (36) การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ควรพิจารณาจากความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง (25) การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ควรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความยุติธรรมต่อทุกฝ่าย (22)