

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้กำหนดลำดับในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

|          |     |   |
|----------|-----|---|
| N        | แทน | จำนวนกลุ่มประชากร                                 |
| $\mu$    | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร (Mean)                   |
| $\sigma$ | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน                               |
| F        | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F - distribution     |
| SS       | แทน | ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)          |
| df       | แทน | ค่าระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom) |
| MS       | แทน | ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean Square)   |
| sig.     | แทน | ค่าสำคัญทางสถิติทดสอบ                             |
| *        | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05                    |

## ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ และ ร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน
  2. วิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ รายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่
    - 2.1 หลักความเสมอภาค
    - 2.2 หลักความสามารถ
    - 2.3 หลักความมั่นคง
    - 2.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกบุคลากรตามสถานะตำแหน่งที่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร

(N = 55)

| คุณลักษณะทั่วไป                               | จำนวน (คน) | ร้อยละ        |
|---|------------|---------------|
| <b>คุณลักษณะด้านตำแหน่ง</b>                   |            |               |
| 1. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน       | 16         | 29.09         |
| 2. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน | 15         | 27.27         |
| 3. ลูกจ้างส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน | 24         | 43.63         |
| <b>รวม</b>                                    | <b>55</b>  | <b>100.00</b> |

จากตารางที่ 2 คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย บุคลากรของขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกบุคลากรตามตำแหน่ง คือ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 29.09 พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 ลูกจ้างส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 43.63

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

1. วิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

| ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับปัญหา |
|---|-------|----------|------------|
| 1. ด้านหลักความสามารถ   | 3.23  | 0.86     | ปานกลาง    |
| 2. ด้านหลักความเสมอภาค  | 3.06  | 0.80     | ปานกลาง    |
| 3. ด้านหลักความมั่นคง   | 2.96  | 0.76     | ปานกลาง    |
| 4. ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง  | 2.74  | 0.72     | ปานกลาง    |
| รวม   | 2.99  | 0.71     | ปานกลาง    |

(N = 55)

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 2.99$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านหลักความสามารถ ( $\mu = 3.23$ ) รองลงมา คือ ด้านหลักความเสมอภาค ( $\mu = 3.06$ ) และด้านหลักความมั่นคง ( $\mu = 2.96$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง ( $\mu = 2.74$ )

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ รายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ จำนวน 4 ด้าน ดังตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านหลักความสามารถ จำแนกเป็นรายชื่อ

(N = 55)

| ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับปัญหา |
|--|-------|----------|------------|
| 1. การกำหนดคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งเพื่อสรรหา  | 2.97  | 1.04     | ปานกลาง    |
| 2. กระบวนการสอบคัดเลือกบุคลากร   | 3.67  | 0.94     | มาก        |
| 3. การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลปฏิบัติงานใน อบต.   | 3.32  | 1.16     | ปานกลาง    |
| 4. การพิจารณาพัฒนาบุคลากร เช่น การอบรม การศึกษาต่อ การนิเทศงาน เป็นต้น               | 2.92  | 1.01     | ปานกลาง    |
| 5. การประเมินผลงานมีเกณฑ์และเป็นไปตามข้อกำหนดโดยใช้หลักความสามารถ                    | 3.43  | 1.26     | ปานกลาง    |
| 6. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน   | 3.47  | 1.10     | ปานกลาง    |
| 7. การมอบหมายงานหรือกิจกรรมให้รับผิดชอบ  | 2.94  | 0.74     | ปานกลาง    |
| 8. ผลประโยชน์ที่เกื้อหนุนนอกเหนือจากสวัสดิการและเงินเดือน                            | 3.33  | 0.87     | ปานกลาง    |
| 9. คณะกรรมการหรือผู้รับผิดชอบมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม                           | 3.00  | 1.03     | ปานกลาง    |
| 10. ผู้บริหารได้ใช้หลักความสามารถบริหารงาน   | 3.25  | 1.19     | ปานกลาง    |
| รวม  | 3.23  | 0.86     | ปานกลาง    |

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านหลักความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.23$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ กระบวนการสอบคัดเลือกบุคลากร ( $\mu = 3.67$ ) มีระดับปัญหาคำเนินงานอยู่ระดับปานกลาง จำนวน 9 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ( $\mu = 3.47$ ) รองลงมา คือ การประเมินผลงานมีเกณฑ์และเป็นไปตามข้อกำหนดโดยใช้หลักความสามารถ ( $\mu = 3.43$ ) และ ผลประโยชน์ที่เกื้อหนุนนอกเหนือจากสวัสดิการและเงินเดือน ( $\mu = 3.33$ )

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านหลักความเสมอภาค  
จำแนกเป็นรายชื่อ

(N = 55)

| ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับปัญหา |
|--|-------|----------|------------|
| 1. การเปิดโอกาสเท่าเทียมกันในการสมัครงานสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติที่กำหนด                  | 2.97  | 0.11     | ปานกลาง    |
| 2. การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง  | 3.19  | 1.13     | ปานกลาง    |
| 3. การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลปฏิบัติงานใน อบต.   | 3.25  | 1.24     | ปานกลาง    |
| 4. การพัฒนาบุคลากร เช่น การอบรม การศึกษาต่อ การนิเทศงาน เป็นต้น                          | 2.85  | 0.97     | ปานกลาง    |
| 5. การเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากรในองค์กร   | 3.25  | 1.25     | ปานกลาง    |
| 6. การมอบหมายงานเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่  | 2.89  | 1.06     | ปานกลาง    |
| 7. สวัสดิการและผลประโยชน์แก่ลูก  | 2.83  | 1.15     | ปานกลาง    |
| 8. การปฏิบัติต่อบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปด้วยระเบียบ กฎเกณฑ์ที่อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน       | 3.42  | 1.13     | ปานกลาง    |
| 9. กระบวนการทางวินัยขององค์กร  | 3.06  | 1.08     | ปานกลาง    |
| 10. การปฏิบัติงานของบุคคลและคณะกรรมการที่รับผิดชอบ                                       | 2.97  | 1.03     | ปานกลาง    |
| รวม  | 3.06  | 0.80     | ปานกลาง    |

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านหลักความเสมอภาค โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.06$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การปฏิบัติต่อบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปด้วยระเบียบ กฎเกณฑ์ที่อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน ( $\mu = 3.42$ ) รองลงมา คือ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลปฏิบัติงานใน อบต. ( $\mu = 3.25$ ) การเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากรในองค์กร ( $\mu = 3.25$ ) และการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง ( $\mu = 3.19$ )

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านหลักความมั่นคง  
จำแนกเป็นรายชื่อ

(N = 55)

| ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับปัญหา |
|--|-------|----------|------------|
| 1. กระบวนการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งมีความชัดเจน  | 3.22  | 1.15     | ปานกลาง    |
| 2. การวิเคราะห์ตำแหน่งงานและวางแผนบริหารงานบุคคล สอดคล้องการสภาพเป็นจริง                 | 3.08  | 1.04     | ปานกลาง    |
| 3. การปฏิบัติงานของบุคลากรมีกฎหมาย ระเบียบรองรับ   | 2.92  | 0.86     | ปานกลาง    |
| 4. การคุ้มครองบุคลากรตามกฎหมายระหว่างการปฏิบัติงาน                                       | 2.96  | 0.92     | ปานกลาง    |
| 5. การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือนมีความเหมาะสม  | 3.10  | 1.16     | ปานกลาง    |
| 6. การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร                                       | 3.36  | 0.99     | ปานกลาง    |
| 7. การสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น                               | 3.36  | 1.06     | ปานกลาง    |
| 8. การลงโทษทางวินัยบุคลากรเป็นไปตามขั้นตอนและระเบียบราชการ                               | 2.42  | 1.13     | น้อย       |
| 9. มีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เหมาะสม  | 3.00  | 1.17     | ปานกลาง    |
| 10. มีระบบและระเบียบบุคลากรเกษียณอายุราชการ  | 2.21  | 0.91     | น้อย       |
| รวม  | 2.96  | 0.76     | ปานกลาง    |

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านหลักความมั่นคง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 2.96$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 8 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ( $\mu = 3.36$ ) การสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น ( $\mu = 3.36$ ) รองลงมา คือ กระบวนการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งมีความชัดเจน ( $\mu = 3.22$ ) และ การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือนมีความเหมาะสม ( $\mu = 3.10$ ) และมีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย จำนวน 2 ข้อ คือ การลงโทษทางวินัยบุคลากรเป็นไปตามขั้นตอนและระเบียบราชการ ( $\mu = 2.42$ ) และ มีระบบและระเบียบบุคลากรเกษียณอายุราชการ ( $\mu = 2.21$ )

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง จำแนกเป็นรายชื่อ

(N = 55)

| ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน<br>อำเภอหัวเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์             | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับ<br>ปัญหา |
|---|-------|----------|----------------|
| 1. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลโดยเท่าเทียมกันทุกรัฐบาล | 2.49  | 1.18     | น้อย           |
| 2. การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง   | 3.10  | 1.20     | ปานกลาง        |
| 3. บุคลากรได้ปฏิบัติงานโดยยึดหลักอำนาจอธิปไตย   | 2.71  | 0.98     | ปานกลาง        |
| 4. บุคลากรในหน่วยงานรักษาผลประโยชน์ทุกงานอย่างเป็นกลาง  | 2.61  | 0.98     | ปานกลาง        |
| 5. การยอมรับและภักดีต่อระบบราชการ   | 2.32  | 0.80     | น้อย           |
| 6. การยอมรับและภักดีต่อระบบการเมืองการปกครอง  | 2.54  | 1.04     | ปานกลาง        |
| 7. การปฏิบัติงานปราศจากการครอบงำจากผู้อื่น  | 3.24  | 1.09     | ปานกลาง        |
| 8. ผู้บริหารมีทัศนคติที่เป็นกลางโดยยอมรับฟังข้อเสนอแนะทุกฝ่าย                                     | 3.17  | 0.87     | ปานกลาง        |
| 9. การเชื่อมโยงและจัดโครงสร้างบุคลากรภายใน  | 3.01  | 0.89     | ปานกลาง        |
| 10. มีการดูแลผู้เกษียณอายุราชการหรือเจ็บป่วยอย่างไม่เลือกปฏิบัติ                                  | 2.26  | 0.96     | น้อย           |
| รวม   | 2.74  | 0.72     | ปานกลาง        |

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 2.74$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ การปฏิบัติงานปราศจากการครอบงำจากผู้อื่น ( $\mu = 3.24$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีทัศนคติที่เป็นกลางโดยยอมรับฟังข้อเสนอแนะทุกฝ่าย ( $\mu = 3.14$ ) และ การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง ( $\mu = 3.10$ ) และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลโดยเท่าเทียมกันทุกรัฐบาล ( $\mu = 2.29$ ) รองลงมา คือ การยอมรับและภักดีต่อระบบราชการ ( $\mu = 2.19$ ) และมีการดูแลผู้เกษียณอายุราชการหรือเจ็บป่วยอย่างไม่เลือกปฏิบัติ ( $\mu = 3.05$ )



ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
หัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกบุคลากรตามสถานะตำแหน่งที่แตกต่างกัน

1. เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน  
อำเภอหัวเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มี  
สถานะตำแหน่งงานแตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีสถานะตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็น (N = 55)

| ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ | สถานะตำแหน่ง                          |          |            |         |                        |          |                                     |          |            |         |
|---|---------------------------------------|----------|------------|---------|------------------------|----------|-------------------------------------|----------|------------|---------|
|   | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (N=16) |          | ระดับปัญหา |         | พนักงานส่วนตำบล (N=15) |          | ลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล (N=24) |          | ระดับปัญหา |         |
|   | $\mu$                                 | $\sigma$ | ระดับปัญหา |         | $\mu$                  | $\sigma$ | $\mu$                               | $\sigma$ |            |         |
|   |                                       |          |            |         |                        |          |                                     |          |            |         |
| 1. ด้านหลักความสามาร  | 2.65                                  | 0.84     | ปานกลาง    | ปานกลาง | 2.96                   | 0.79     | ปานกลาง                             | 3.05     | 0.96       | ปานกลาง |
| 2. ด้านหลักความเสมอภาค  | 2.85                                  | 0.86     | ปานกลาง    | ปานกลาง | 3.15                   | 0.68     | ปานกลาง                             | 3.14     | 0.87       | ปานกลาง |
| 3. ด้านหลักความมั่นคง   | 2.86                                  | 0.75     | ปานกลาง    | ปานกลาง | 2.86                   | 0.61     | ปานกลาง                             | 2.87     | 0.80       | ปานกลาง |
| 4. ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง  | 2.89                                  | 0.74     | ปานกลาง    | ปานกลาง | 2.95                   | 0.51     | ปานกลาง                             | 2.70     | 0.72       | ปานกลาง |
| รวม   | 2.81                                  | 0.77     | ปานกลาง    | ปานกลาง | 2.98                   | 0.54     | ปานกลาง                             | 2.94     | 0.73       | ปานกลาง |

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามสถานะตำแหน่ง ดังนี้

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 2.81$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง ( $\mu = 2.89$ ) รองลงมา คือ ด้านหลักความมั่นคง ( $\mu = 2.86$ ) และด้านหลักความเสมอภาค ( $\mu = 2.85$ )

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 2.98$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือด้านหลักความเสมอภาค ( $\mu = 3.15$ ) รองลงมา คือ ด้านหลักความสามารถ ( $\mu = 2.96$ ) และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง ( $\mu = 2.95$ )

ลูกจ้างส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 2.94$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านหลักความเสมอภาค ( $\mu = 3.14$ ) รองลงมา คือ ด้านหลักความสามารถ ( $\mu = 3.05$ ) และด้านหลักความมั่นคง ( $\mu = 2.87$ )

ตารางที่ 9 วิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
หัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีสถานะตำแหน่ง แตกต่างกัน

(N = 55)

| แหล่งความแปรปรวน | SS     | df | MS   | F     | sig |
|------------------|--------|----|------|-------|-----|
| ระหว่างกลุ่ม     | 1.544  | 10 | .150 | 1.144 | .34 |
| ภายในกลุ่ม       | 19.490 | 44 | .130 |       |     |
| รวม              | 21.034 | 54 |      |       |     |

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
หัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วน  
ตำบลที่มีสถานะด้านตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่  
ระดับ .05



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวนปัญหาการบริหารงานบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มี  
คุณลักษณะด้านตำแหน่งแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

(N = 55)

| ปัญหาการบริหารงานบุคคล<br>ขององค์การบริหารส่วนตำบล<br>หัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัด<br>กาฬสินธุ์ | สมาชิกสภา<br>องค์การบริหาร<br>ส่วนตำบลหัว<br>หิน<br>(N=16) |          | พนักงานส่วน<br>ตำบลองค์การ<br>บริหารส่วน<br>ตำบลหัวหิน<br>(N=15) |          | ลูกจ้างส่วน<br>ตำบลองค์การ<br>บริหารส่วน<br>ตำบลหัวหิน<br>(N=24) |          | F     | sig  |
|--|--|----------|--|----------|--|----------|-------|------|
|  | $\mu$  | $\sigma$ | $\mu$  | $\sigma$ | $\mu$  | $\sigma$ |       |      |
| 1. ด้านหลักความสามารถ  | 2.65   | 0.84     | 2.96   | 0.79     | 3.05   | 0.96     | 1.467 | 0.21 |
| 2. ด้านหลักความเสมอภาค   | 2.85   | 0.86     | 3.15   | 0.68     | 3.14   | 0.87     | 1.845 | 0.11 |
| 3. ด้านหลักความมั่นคง  | 2.86   | 0.75     | 2.86   | 0.61     | 2.87   | 0.80     | 0.872 | 0.50 |
| 4. ด้านหลักความเป็นกลาง<br>ทางการเมือง   | 2.89   | 0.74     | 2.95   | 0.51     | 2.70   | 0.72     | 1.176 | 0.33 |
| รวม  | 2.81   | 0.77     | 2.98   | 0.54     | 2.94   | 0.73     | 1.078 | 0.38 |

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการบริหารงานบุคคลของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของ  
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีคุณลักษณะด้านตำแหน่งแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน  
พบว่า ทุกด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 11 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

| ข้อเสนอแนะ  | จำนวน |
|---|-------|
| <b>1. ด้านหลักความสามารถ</b>                                    |       |
| 1.1 การบรรจุแต่งตั้งควรจัดให้มีการทดสอบความสามารถอย่างแท้จริง   | 17    |
| 1.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาถึงความสามารถของบุคลากร     | 11    |
| 1.3 ควรพิจารณาให้พนักงานเข้าศึกษาต่อเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพ    | 9     |
| <b>2. ด้านหลักความเสมอภาค</b>                                   |       |
| 2.1 ควรให้โอกาสบุคลากรเข้ารับการอบรม ศึกษาต่อ อย่างเท่าเทียมกัน | 19    |
| 2.2 ควรมอบหมายงานให้เป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่                     | 13    |
| 2.3 ควรมีการปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยระบบ กฎเกณฑ์เดียวกันทั้งองค์กร | 5     |
| <b>3. ด้านหลักความมั่นคง</b>                                    |       |
| 3.1 ควรเพิ่มสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลสำหรับบุคลากร         | 14    |
| 3.2 ควรกำหนดระเบียบดูแลบุคลากรเกษียณอายุราชการ                  | 11    |
| 3.3 ควรมีกฎหมายคุ้มครองบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน              | 10    |
| <b>4. ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง</b>                       |       |
| 4.1 ควรมีความเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน ไม่อิงต่อระบบนักการเมือง | 19    |
| 4.2 ควรยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างทางการเมือง                | 17    |
| 4.3 ควรมีความเป็นอิสระในการแสดงออกทางการเมือง                   | 8     |

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอหัวเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านหลักความเสมอภาค การบรรจุแต่งตั้งควรจัดให้มีการทดสอบความสามารถอย่างแท้จริง การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาถึงความสามารถของบุคลากร และควรพิจารณาให้พนักงานเข้าศึกษาต่อเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพ

ด้านหลักความสามารถ ควรให้โอกาสบุคลากรเข้ารับการอบรม ศึกษาต่ออย่างเท่าเทียมกัน ควรมอบหมายงานให้เป็นที่ไปตามตำแหน่งหน้าที่ และควรมีการปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยระบบ กฎเกณฑ์เดียวกันทั้งองค์กร

ด้านหลักความมั่นคง ควรเพิ่มสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับบุคลากร ควรกำหนดระเบียบดูแลบุคลากรเกษียณอายุราชการ และควรมีกฎหมายคุ้มครองบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน

ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง ควรมีความเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน ไม่อิงต่อระบบนักการเมือง ควรยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างทางการเมือง และควรมีความเป็นอิสระในการแสดงออกทางการเมือง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY