

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\mu$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)

$\sigma$  แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน สถิติทดสอบนัยสำคัญ ของตัวแปรอิสระ 2 ตัว

Sig แทน นัยสำคัญทางสถิติ

#### ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้ศึกษาคำเนิการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์จำนวนและร้อยละของประเภทผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ ระดับการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

2. วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกเป็นรายข้อ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ตอนที่ 1 ประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเภทบุคลากร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1.1 ข้าราชการการเมือง	22	40.74
1.2 ข้าราชการประจำและพนักงานจ้าง	32	59.26
รวม	54	100.00

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 54 คน จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประจำและพนักงานจ้าง จำนวน 32 คน (ร้อยละ 59.26) รองลงมาเป็นข้าราชการการเมือง จำนวน 22 คน (ร้อยละ 40.74)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรรายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรรายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ ดังตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	$\mu$	$\sigma$	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผนกำลังคน	3.43	0.63	ปานกลาง
2. ด้านการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน	3.54	0.41	มาก
3. ด้านการคัดเลือก	3.58	0.66	มาก
4. ด้านการปฐมนิเทศ	3.67	0.56	มาก
5. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.48	0.64	ปานกลาง
6. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.56	0.60	มาก
7. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง	3.67	0.65	มาก
รวม	3.56	0.54	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.66$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการคัดเลือก ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนกำลังคน

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร รายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ จำนวน 7 ด้าน ดังตารางที่ 5-11

2.1. ด้านการวางแผนกำลังคน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร ด้านการวางแผนกำลังคน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการวางแผนกำลังคน	$\mu$	$\sigma$	ระดับการบริหารงานบุคคล
1. การกำหนดนโยบายและการวางแผนกำลังคน ดำเนินการตามกฎระเบียบราชการ	3.69	0.66	มาก
2. การกำหนดนโยบายและการวางแผนกำลังคนยึด หลักความถูกต้องของวิชาชีพ	3.41	0.76	ปานกลาง
3. การกำหนดนโยบายและการวางแผนกำลังคนมี ความโปร่งใสตรวจสอบได้	3.44	0.74	ปานกลาง
4. การกำหนดนโยบายและการวางแผนกำลังคนเปิด โอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	3.36	0.78	ปานกลาง
5. ทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบร่วมกันในการกำหนด นโยบายและการวางแผนกำลังคน	3.37	0.80	ปานกลาง
6. การกำหนดนโยบายและแผนอัตรากำลังคนคำนึงถึง ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรบุคคล	3.31	0.92	ปานกลาง
รวม	3.43	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรด้านการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.43$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ การกำหนดนโยบายและการวางแผนกำลังคนดำเนินการตามกฎระเบียบราชการ ( $\mu=3.69$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การกำหนดนโยบายและการวางแผนกำลังคนมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ( $\mu=3.44$ ) การกำหนดนโยบายและการวางแผนกำลังคนยึดหลักความถูกต้องของวิชาชีพ ( $\mu=3.41$ ) ทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบร่วมกันในการกำหนดนโยบายและการวางแผนกำลังคน ( $\mu=3.37$ ) การกำหนดนโยบายและการวางแผนกำลังคนเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ( $\mu=3.36$ ) การกำหนดนโยบายและแผนอัตรากำลังคนคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรบุคคล ( $\mu=3.31$ )



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## 2.2 ด้านการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับการบริหารงานบุคคล
7. การสรรหาบุคคลเข้าทำงานดำเนินการตามกฎระเบียบของราชการอย่างเคร่งครัด	3.69	0.70	มาก
8. การสรรหาบุคคลเข้าทำงานยึดหลักคุณธรรมคือเป็นไปตามความสามารถของผู้ถูกสรรหา	3.44	0.69	ปานกลาง
9. การสรรหาบุคคลเข้าทำงานมีความโปร่งใสตรวจสอบได้	3.69	0.75	มาก
10. การสรรหาบุคคลเข้าทำงานเปิด โอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	3.41	0.74	ปานกลาง
11. ทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบร่วมกันในการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน	3.57	0.76	มาก
12. การสรรหาบุคคลเข้าทำงานคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรบุคคล	3.43	0.74	ปานกลาง
รวม	3.54	0.41	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรด้านการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.54$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การสรรหาบุคคลเข้าทำงานดำเนินการตามกฎระเบียบของราชการอย่างเคร่งครัด ( $\mu = 3.69$ ) การสรรหาบุคคลเข้าทำงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ( $\mu = 3.69$ ) ทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบร่วมกันในการสรร

หาบุคคลเข้าทำงาน ( $\mu = 3.57$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ได้แก่ การสรรหาบุคคลเข้าทำงานยึดหลักคุณธรรมคือเป็นไปตามความสามารถของผู้ถูกสรรหา ( $\mu = 3.44$ ) การสรรหาบุคคลเข้าทำงานคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรบุคคล ( $\mu = 3.43$ ) การสรรหาบุคคลเข้าทำงานเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ( $\mu = 3.58$ )

### 2.3 ด้านการคัดเลือก

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร ด้านการคัดเลือก จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการคัดเลือก	$\mu$	$\sigma$	ระดับ การบริหารงาน บุคคล
13. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานดำเนินการตามกฎระเบียบ ของราชการอย่างเคร่งครัด	3.74	0.67	มาก
14. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานยึดหลักคุณธรรมคือ เป็นไปตามความสามารถของผู้สมัคร	3.46	0.90	ปานกลาง
15. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	3.70	0.74	มาก
16. การคัดเลือกเข้าทำงานเปิด โอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วม	3.48	0.81	ปานกลาง
17. ทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบร่วมกันในการคัดเลือกบุคคล เข้าทำงาน	3.52	0.82	มาก
18. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานคำนึงถึงความคุ้มค่าใน การใช้ทรัพยากรบุคคล	3.59	0.80	มาก
รวม	3.58	0.66	มาก

จากตารางที่ 7 ระดับระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรด้านการคัดเลือก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.58$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ดำเนินการตามกฎหมายระเบียบของราชการอย่างเคร่งครัด ( $\mu = 3.74$ ) การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ( $\mu = 3.70$ ) การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรบุคคล ( $\mu = 3.59$ ) ทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบร่วมกันในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ( $\mu = 3.52$ ) การคัดเลือกเข้าทำงานเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ( $\mu = 3.48$ ) การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานยึดหลักคุณธรรมคือเป็นไปตามความสามารถของผู้สมัคร ( $\mu = 3.46$ )



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



## 2.4 ด้านการปฐมนิเทศ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร ด้านการปฐมนิเทศ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการปฐมนิเทศ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ การบริหารงาน บุคคล
19. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ดำเนินการเป็นไปตาม กฎระเบียบของราชการ	3.78	0.63	มาก
20. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เน้นการประพฤติปฏิบัติที่ เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม	3.67	0.72	มก
21. การจัดการปฐมนิเทศให้แก่บุคลากรใหม่ดำเนินการ ด้วยความโปร่งใส เปิดเผย	3.85	0.59	มาก
22. การจัดกิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เปิดโอกาสให้ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	3.61	0.76	มาก
23. ทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบร่วมกันในการจัดกิจกรรม ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	3.65	0.73	มาก
24. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ดำเนินการอย่างคุ้มค่าเมื่อ เปรียบเทียบกับค่าใช้จ่าย	3.48	0.77	ปานกลาง
รวม	3.67	0.56	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล โพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรด้านการปฐมนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.4$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การจัดการปฐมนิเทศให้แก่บุคลากรใหม่ดำเนินการด้วยความโปร่งใส เปิดเผย ( $\mu = 3.85$ ) การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ดำเนินการเป็นไปตามกฎระเบียบของราชการ ( $\mu = 3.78$ ) การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เน้นการประพฤติปฏิบัติที่เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม ( $\mu = 3.67$ ) ทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบร่วมกันในการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ( $\mu = 3.65$ ) การจัดกิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ( $\mu = 3.61$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ดำเนินการอย่างคุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่าย ( $\mu = 3.48$ )



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## 2.5 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร ด้านการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	$\mu$	$\sigma$	ระดับ การบริหารงาน บุคคล
25. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรดำเนินการตามกฎระเบียบราชการอย่างเคร่งครัด	3.76	0.61	มาก
26. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรยึดหลักคุณธรรมคือเป็นไปตามความสามารถของผู้สมัคร	3.44	0.81	ปานกลาง
27. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ดำเนินการด้วยความโปร่งใส เปิดเผย	3.56	0.66	มาก
28. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	3.43	0.79	ปานกลาง
29. ทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบร่วมกันในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	3.31	0.88	ปานกลาง
30. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรดำเนินการอย่างคุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายขององค์กร	3.43	0.83	ปานกลาง
รวม	3.48	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.48$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรดำเนินการตามกฎระเบียบราชการอย่างเคร่งครัด ( $\mu = 3.76$ ) การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ดำเนินการด้วยความโปร่งใส เปิดเผย ( $\mu = 3.56$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ได้แก่ การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรยึดหลักคุณธรรมคือเป็นไปตามความสามารถของผู้สมัคร ( $\mu = 3.44$ ) การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ( $\mu = 3.43$ ) การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรดำเนินการอย่างคุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายขององค์กร ( $\mu = 3.43$ ) ทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบร่วมกันในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ( $\mu = 3.31$ )



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## 2.6 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	$\mu$	$\sigma$	ระดับการบริหารงานบุคคล
31. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการ ถูกระเบียบของราชการ	3.78	0.69	มาก
32. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยึดหลักคุณธรรมคือ เป็นไปตามความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.43	0.74	ปานกลาง
33. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการ ด้วยความโปร่งใส เปิดเผย	3.61	0.73	มาก
34. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	3.57	0.69	มาก
35. ทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบร่วมกันในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.50	0.63	ปานกลาง
36. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างคุ้มค่า เมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายขององค์กร	3.50	0.81	ปานกลาง
รวม	3.56	0.60	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลของ  
 องค์การบริหารส่วนตำบลโพ้นสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของ  
 บุคลากร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.56$ ) เมื่อจำแนก  
 เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนา  
 ทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการ กฎระเบียบของราชการ ( $\mu = 3.73$ ) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
 ดำเนินการ ด้วยความโปร่งใส เปิดเผย ( $\mu = 3.61$ ) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เปิดโอกาสให้  
 ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ( $\mu = 3.57$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ได้แก่ ทุกฝ่ายมีความ  
 รับผิดชอบร่วมกันในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $\mu = 3.50$ ) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
 ดำเนินการอย่างคุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายขององค์กร ( $\mu = 3.50$ ) การพัฒนาทรัพยากร  
 มนุษย์ ยึดหลักคุณธรรมคือเป็นไปตามความรู้ความสามารถของบุคลากร ( $\mu = 3.43$ )



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## 2.7 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลต่อตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง	$\mu$	$\sigma$	ระดับการบริหารงานบุคคล
37. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ดำเนินการตามกฎหมายระเบียบราชการ	3.96	0.64	มาก
38. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ยึดหลักคุณธรรมคือเป็นไปตามความรู้ความสามารถ ของบุคลากร	3.76	0.67	มาก
39. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ดำเนินการ ด้วยความโปร่งใส เปิดเผย	3.74	0.75	มาก
40. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	3.57	0.83	มาก
41. ทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบร่วมกัน ในการประเมินผล การปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง	3.48	0.82	ปานกลาง
42. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ดำเนินการอย่างคุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายของ องค์กร	3.56	0.81	มาก
รวม	3.67	0.65	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของ บุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.67$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ชื่อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งดำเนินการตามกฎระเบียบราชการ ( $\mu = 3.96$ ) การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งยึดหลักคุณธรรมคือ เป็นไปตามความรู้ความสามารถของบุคลากร ( $\mu = 3.76$ ) การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งดำเนินการ ด้วยความโปร่งใส เปิดเผย ( $\mu = 3.74$ ) การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ( $\mu = 3.57$ ) การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งดำเนินการอย่างคุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับ ค่าใช้จ่ายขององค์กร ( $\mu = 3.56$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ชื่อ ได้แก่ ทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบร่วมกัน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ( $\mu = 3.48$ )



ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร ดังตารางที่ 12-13

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การบริหารงานบุคคลตาม หลักธรรมาภิบาล	ประเภทบุคลากร					
	ข้าราชการ การเมือง		ระดับการ บริหารงาน บุคคล	ข้าราชการ ประจำและ พนักงานจ้าง		ระดับการ บริหารงาน บุคคล
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$	
1. ด้านการวางแผนกำลังคน	3.39	0.65	ปานกลาง	3.47	0.63	ปานกลาง
2. ด้านการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน	3.52	0.42	มาก	3.54	0.40	มาก
3. ด้านการคัดเลือก	3.53	0.64	มาก	3.63	0.65	มาก
4. ด้านการปฐมนิเทศ	3.63	0.54	มาก	3.71	0.57	มาก
5. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.47	0.63	ปานกลาง	3.49	0.62	ปานกลาง
6. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.58	0.62	มาก	3.54	0.61	มาก
7. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและ การเลื่อนตำแหน่ง	3.61	0.66	มาก	3.73	0.64	มาก
รวม	3.53	0.56	มาก	3.57	0.55	มาก

จากตารางที่ 12 ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ข้าราชการการเมือง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.53$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ใน ระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย มากไปน้อย ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ( $\mu = 3.63$ ) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ( $\mu = 3.61$ ) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $\mu = 3.58$ ) ด้านการคัดเลือก ( $\mu = 3.53$ ) ด้านการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน ( $\mu = 3.52$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ( $\mu = 3.57$ ) และ ด้านการวางแผนกำลังคน ( $\mu = 3.57$ )

ข้าราชการประจำและพนักงานจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.57$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ใน ระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย มากไปน้อย ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ( $\mu = 3.73$ ) ด้านการปฐมนิเทศ ( $\mu = 3.71$ ) ด้านการคัดเลือก ( $\mu = 3.63$ ) ด้านการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน ( $\mu = 3.54$ ) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $\mu = 3.54$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ( $\mu = 3.49$ ) และ ด้านการวางแผนกำลังคน ( $\mu = 3.47$ )

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

การบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล	ประเภทบุคลากร				t	sig
	ข้าราชการ การเมือง		ข้าราชการ ประจำและ พนักงานจ้าง			
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$		
1. ด้านการวางแผนกำลังคน	3.39	0.65	3.47	0.63	-1.808	.076
2. ด้านการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน	3.52	0.42	3.54	0.40	.994	.325
3. ด้านการคัดเลือก	3.53	0.64	3.63	0.65	-.445	.660
4. ด้านการปฐมนิเทศ	3.63	0.54	3.71	0.57	-.597	.554
5. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.47	0.63	3.49	0.62	-2.065	.061
6. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.58	0.62	3.54	0.61	.172	.864
7. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง	3.61	0.66	3.73	0.64	-.890	.377
รวม	3.53	0.56	3.57	0.55	-3.82	.410

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของบุคลากร ต่อ การบริหารงานบุคคลตามหลัก  
 ธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 14 ข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อ การบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลของ  
 องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด เรียงลำดับตามค่าความถี่

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (คน)
<b>1. ด้านการวางแผนกำลังคน</b>	
1.1 ควรมีการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับลักษณะงานของอบต.	11
1.2 ควรวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับงบประมาณของอบต.	9
<b>2. ด้านการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน</b>	
2.1 ควรสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสม	8
2.2 ควรมีการประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวาง	6
<b>3. ด้านการคัดเลือก</b>	
ควรมีการคัดเลือกอย่างโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม	20
<b>4. ด้านการปฐมนิเทศ</b>	
4.1 ควรเชิญทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	11
4.2 ควรมีการปฐมนิเทศทุกครั้งที่ได้รับบุคลากรใหม่	6
<b>5. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง</b>	
5.1 ควรดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรอย่างเปิดเผย	6
5.2 ควรยึดระเบียบโดยเคร่งครัด	4
<b>6. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</b>	
6.1 ควรจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอในการศึกษาต่อของบุคลากร	20
6.2 ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	11
<b>7. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง</b>	
7.1 ควรยึดระเบียบการประเมินการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งอย่าง เคร่งครัด	13
7.2 ควรยึดความรู้ความสามารถและอาวุโสในการเลื่อนตำแหน่ง	8
7.3 ควรประเมินอย่างโปร่งใสทุกชั้นตอน	6

จากตารางที่ 14 พบว่า ข้อเสนอแนะของของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด เรียงลำดับค่าความถี่ ปรากฏ ดังนี้

1. ด้านการวางแผนกำลังคน

1.1 ควรมีการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับลักษณะงานของอบต.(11)

1.2 ควรวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับงบประมาณของอบต.(9)

2. ด้านการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน

2.1 ควรสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสม(8)

2.2 ควรมีการประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวาง(6)

3. ด้านการคัดเลือก

ควรมีการคัดเลือกอย่างโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม(20)

4. ด้านการปฐมนิเทศ

4.1 ควรเชิญทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม(11)

4.2 ควรมีการปฐมนิเทศทุกครั้งที่ได้รับบุคลากรใหม่(6)

5. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง

5.1 ควรดำเนินการบรรจุแต่งตั้งอย่างเปิดเผย(21)

5.2 ควรยึดระเบียบการบรรจุแต่งตั้งโดยเคร่งครัด(15)

6. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

6.1 ควรจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอในการศึกษาต่อของบุคลากร(20)

6.2 ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง(11)

7. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง

7.1 ควรยึดระเบียบการประเมินอย่างเคร่งครัด(13)

7.2 ควรยึดความรู้ความสามารถและอาวุโสในการเลื่อนตำแหน่ง(8)

7.3 ควรประเมินอย่างโปร่งใสทุกขั้นตอน(6)