

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ พัทลุงภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ในการนำเสนอข้อมูลในการศึกษามีดังต่อไปนี้

- | | | |
|-----------|-----|--|
| n | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย (Mean) |
| S.D. | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Decimation) |
| S.S. | แทน | ผลบวกยกกำลังสอง (Sum of Squares) |
| df | แทน | ระดับขั้นความอิสระ (Degree of Freedom) |
| MS | แทน | ค่าเฉลี่ยของผลบวกยกกำลังสอง (Mean of Squares) |
| t | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความนัยสำคัญในการแจกแจง
(t – Distribution) |
| F | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความนัยสำคัญในการแจกแจง
(F – Distribution) |
| Sig | แทน | ค่านัยสำคัญทางสถิติ |

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ พัทลุงภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาเสนอผลการศึกษาดังลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และ หาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภอพัทลุงภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมแยกเป็นรายด้าน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. เปรียบเทียบระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัญหาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง วิเคราะห์โดยการแจกแจงแบบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
4. วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ในเขตอำเภอพัทลุงภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม วิเคราะห์โดยวิธีการอ่านวิเคราะห์ จับประเด็น หากความหมายแล้วให้ความถี่ จากนั้นนำเสนอโดยวิธีพรรณนาความ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 60)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพทางเพศ		
- ชาย	28	46.70
- หญิง	32	54.30
2. ตำแหน่ง		
- นายกองตำบล	11	18.33
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	13	21.67
- หัวหน้าส่วนการคลัง	12	20.00
- หัวหน้าส่วนโยธา	12	20.00
- บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	12	20.00

จากตารางที่ 1 พบว่าสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 60 คน ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 เพศชายจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21.70 รองลงมาเป็นตำแหน่ง หัวหน้าส่วนโยธา หัวหน้าส่วนการคลัง และบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

2.1 วิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ในภาพรวม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและแยกเป็นรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	3.30	0.58	ปานกลาง
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	3.06	0.72	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.20	0.52	ปานกลาง
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	2.95	0.61	ปานกลาง
รวม	3.13	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกหมวด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.30$) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.06$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.20$) และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 2.95$)

2.2 วิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต
อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม แยกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหาร ส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

(n = 60)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. การวางแผนอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบล	3.27	0.69	ปานกลาง
2. การจัดทำแผนการสรรหาตามระเบียบกฎหมาย	3.27	0.86	ปานกลาง
3. การให้ข้อมูลการสรรหากับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	3.27	0.94	ปานกลาง
4. การมีส่วนร่วมของพนักงานในการสรรหา	3.32	1.20	ปานกลาง
5. การสรรหาเป็นไปอย่างถูกต้อง	3.40	0.96	ปานกลาง
6. การสรรหาที่มีขั้นตอนที่เป็นมาตรฐานตามระเบียบกฎหมาย	3.42	0.81	ปานกลาง
7. คุณวุฒิของพนักงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	3.45	0.98	ปานกลาง
8. ความสามารถของพนักงานเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.32	0.79	ปานกลาง
9. มีความโปร่งใสในการบรรจุแต่งตั้ง	2.93	0.94	ปานกลาง
10. การบรรจุแต่งตั้งเป็นไปตามกำหนดเวลา	3.40	1.03	ปานกลาง
รวม	3.30	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต
อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ในด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.30$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไป
หาน้อย คือ การกำหนดคุณวุฒิของพนักงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมาคือ
การสรรหาที่มีขั้นตอนที่เป็นมาตรฐานตามระเบียบกฎหมาย ($\bar{X} = 3.42$) รองลงมาคือ การสรรหา
เป็นไปอย่างถูกต้อง และการบรรจุแต่งตั้งเป็นไปตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 3.40$) รองลงมาคือ
ความสามารถของพนักงานเหมาะสมกับตำแหน่ง และการมีส่วนร่วมของพนักงานในการสรรหา
($\bar{X} = 3.32$) รองลงมาคือ การวางแผนอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำ
แผนการสรรหาตามระเบียบกฎหมาย การให้ข้อมูลการสรรหากับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.27$)
และมีความโปร่งใสในการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 2.93$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

(n = 60)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	2.60	1.03	ปานกลาง
2. การมีส่วนร่วมของพนักงานในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.15	1.04	ปานกลาง
3. การรับแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ของพนักงาน	2.95	0.95	ปานกลาง
4. การมอบหมายงานให้กับพนักงานตรงกับความรู้ความสามารถ	3.13	0.72	ปานกลาง
5. การให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน	3.15	0.90	ปานกลาง
6. การจัดกิจกรรมนันทนาการให้กับพนักงาน	3.00	1.10	ปานกลาง
7. การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้กับพนักงาน	2.95	0.87	ปานกลาง
8. การแก้ไขความขัดแย้งระหว่างพนักงาน	3.15	0.63	ปานกลาง
9. การเอาใจเขามาเปรียบของเพื่อนร่วมงาน	3.22	0.92	ปานกลาง
10. การเลื่อนระดับ/เลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน	3.27	0.86	ปานกลาง
รวม	3.06	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต
อำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม ในด้านการบำรุงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.06$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไป
หาน้อย คือ การเลื่อนระดับ/เลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน ($\bar{X} = 3.27$) รองลงมาคือ การเอาใจเขา
เปรียบของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.22$) รองลงมาคือ การแก้ไขความขัดแย้งระหว่างพนักงาน การให้
ความช่วยเหลือแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของพนักงานในการปฏิบัติงานของ
หน่วยงาน ($\bar{X} = 3.15$) รองลงมาคือ การมอบหมายงานให้กับพนักงานตรงกับความรู้ความสามารถ
($\bar{X} = 3.13$) รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมนันทนาการให้กับพนักงาน ($\bar{X} = 3.00$) รองลงมาคือ การจัด
สภาพแวดล้อมการทำงานให้กับพนักงาน การรับแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ของพนักงาน ($\bar{X} = 2.95$) และ
การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 2.60$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ด้านการพัฒนาบุคลากร

(n = 60)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	3.45	0.50	ปานกลาง
2. ความต่อเนื่องของแผนการพัฒนาบุคลากร	3.13	0.62	ปานกลาง
3. ความเสมอภาคของการศึกษาดูงานของบุคลากร	3.15	0.82	ปานกลาง
4. การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.28	0.58	ปานกลาง
5. การจัดหาข่าวสารด้านการพัฒนาบุคลากร	3.08	0.87	ปานกลาง
6. การให้ความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรจากภายนอกองค์กร	3.07	0.86	ปานกลาง
7. การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นด้านการพัฒนาของบุคลากร	3.22	0.67	ปานกลาง
8. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.35	0.88	ปานกลาง
9. การพัฒนาทีมงานของบุคลากร	3.15	0.63	ปานกลาง
10. การสนับสนุนให้การศึกษาแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.15	0.73	ปานกลาง
รวม	3.20	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต
อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.20$)
เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ
ปัญหาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=3.45$) รองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของ
บุคลากร ($\bar{X}=3.35$) รองลงมาคือ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X}=3.28$)
รองลงมาคือ การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นด้านการพัฒนาของบุคลากร ($\bar{X}=3.22$) รองลงมาคือ
การพัฒนาทีมงานของบุคลากร ($\bar{X}=3.15$) การสนับสนุนให้การศึกษาแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง
($\bar{X}=3.15$) ความเสมอภาคของการศึกษาดูงานของบุคลากร ($\bar{X}=3.15$) ความต่อเนื่องของแผนพัฒนา
บุคลากร ($\bar{X}=3.13$) รองลงมาคือ การจัดหาข่าวสารด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=3.08$) และการให้
ความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรจากภายนอกองค์กร ($\bar{X}=3.07$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

(n = 60)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. ความชัดเจนของระเบียบเกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.42	0.62	ปานกลาง
2. ความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรที่พ้นจากงาน	2.63	0.97	ปานกลาง
3. การช่วยเหลือ/แนะนำกับบุคลากรที่พ้นจากงาน	3.03	0.97	ปานกลาง
4. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานกับบุคลากรที่พ้นจากงาน	2.62	0.80	ปานกลาง
5. การให้พนักงานพ้นจากงานอย่างโปร่งใส	3.17	0.89	ปานกลาง
6. ระเบียบเกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน	2.82	0.93	ปานกลาง
7. การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่พ้นจากงาน	3.10	0.86	ปานกลาง
8. การสร้างความสัมพันธ์อันดีของหน่วยงานกับบุคลากรที่พ้นจากงาน	2.97	0.94	ปานกลาง
9. การจัดสวัสดิการของบุคลากรที่พ้นจากงาน	2.83	0.67	ปานกลาง
10. การติดตามผลหลังจากให้บุคลากรพ้นจากงาน	2.90	0.90	ปานกลาง
รวม	2.95	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต
อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 2.95$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไป
หาน้อย คือ ปัญหาความชัดเจนของระเบียบเกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.42$) รองลงมา
คือ การให้พนักงานพ้นจากงานอย่างโปร่งใส ($\bar{X} = 3.17$) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่
พ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.10$) รองลงมาคือ การช่วยเหลือ/แนะนำกับบุคลากรที่พ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.03$)
รองลงมาคือ การสร้างความสัมพันธ์อันดีของหน่วยงานกับบุคลากรที่พ้นจากงาน ($\bar{X} = 2.93$)
รองลงมาคือ การติดตามผลหลังจากให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 2.90$) รองลงมาคือ การจัด
สวัสดิการของบุคลากรที่พ้นจากงาน และระเบียบเกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 2.83$)
รองลงมาคือความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและบุคลากรที่พ้นจากงาน ($\bar{X} = 2.63$) และรองลงมาคือ
ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานกับบุคลากรที่พ้นจากงาน ($\bar{X} = 2.62$)

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง

1. เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ
พยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ ตำแหน่งและระยะเวลาดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เพศชาย
และเพศหญิง โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 60)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม	เพศ					
	ชาย (n=28)		ระดับ ปัญหา	หญิง (n=32)		ระดับ ปัญหา
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	3.22	0.49	ปานกลาง	3.37	0.64	ปานกลาง
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	2.93	0.68	ปานกลาง	3.17	0.75	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.09	0.54	ปานกลาง	3.31	0.48	ปานกลาง
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	2.92	0.65	ปานกลาง	2.97	0.59	ปานกลาง
รวม	3.04	0.55	ปานกลาง	3.21	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เพศชายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$)
และจำแนกเป็นรายด้าน จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด
เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ($\bar{X} = 3.22$) ด้านการพัฒนา
บุคลากร ($\bar{X} = 3.09$) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 2.93$) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน
($\bar{X} = 2.92$)

ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิ
พิสัย จังหวัดมหาสารคามเพศหญิงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) จำแนกเป็นรายด้าน
จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไป
น้อย คือ ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ($\bar{X} = 3.37$) การบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.17$)

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศต่างกัน

(n = 60)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	เพศ				t	sig
	เพศชาย (n=28)		เพศหญิง (n=32)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	3.22	0.49	3.38	0.64	.31	.14
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	2.93	0.68	3.17	0.75	.20	.49
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.09	0.54	3.31	0.48	.10	.39
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	2.92	0.65	2.97	0.59	.75	.84
รวม	3.04	0.55	3.21	0.57	.26	.93

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคามที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวม
และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ตำแหน่งนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล , ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล , หัวหน้าส่วนการคลัง , หัวหน้าส่วนโยธา และบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 60)

การบริหารงานบุคลากรของ บริหารส่วนตำบลในเขต แก่งพิสัยภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม		ตำแหน่ง												ระดับ ปัญหา
		นายกองจัดการ บริหารส่วนตำบล (n=11)		ปลัดองค์การ บริหารส่วน ตำบล(n=13)		หัวหน้าส่วนการ คลัง(n=12)		หัวหน้าส่วน โยธา(n=12)		ระดับ ปัญหา		บุคลากรหรือ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน (n=12)		
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
บรรพบุรุษแต่งตั้งบุคลากร		3.15	0.56	3.13	0.27	3.45	0.73	3.20	0.67	ปานกลาง	ปานกลาง	3.56	0.51	ปานกลาง
มอบรางวัลบุคลากร		2.86	0.93	2.86	0.47	3.22	0.97	3.03	0.60	ปานกลาง	ปานกลาง	3.29	0.51	ปานกลาง
รับพัฒนาบุคลากร		3.07	0.67	2.87	0.43	3.49	0.41	3.32	0.34	ปานกลาง	ปานกลาง	3.26	0.51	ปานกลาง
รับบุคลากรพ้นจากงาน		2.95	0.85	2.78	0.36	3.16	0.70	2.96	0.52	ปานกลาง	ปานกลาง	2.88	0.57	ปานกลาง
รวม		3.01	0.74	2.91	0.37	3.34	0.66	3.13	0.51	ปานกลาง	ปานกลาง	3.25	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$) โดยจำแนกเป็นรายด้าน 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ($\bar{X} = 3.16$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.07$) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 2.95$) และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 2.86$)

ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$) โดยจำแนกเป็นรายด้าน 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง บุคลากร ($\bar{X} = 3.13$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 2.87$) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 2.86$) และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 2.78$)

ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ตำแหน่งหัวหน้าส่วนการคลัง โดยรวมมีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) โดยจำแนกเป็นรายด้าน 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.49$) ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ($\bar{X} = 3.45$) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.22$) และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.16$)

ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ตำแหน่งหัวหน้าส่วนโยธา โดยรวมมีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) โดยจำแนกเป็นรายด้าน 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.32$) ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ($\bar{X} = 3.20$) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.03$) และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 2.96$)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ตำแหน่งบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน โดยรวมมีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) โดยจำแนกเป็นรายด้าน 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ($\bar{X} = 3.56$) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.29$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.26$) และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 2.88$)

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน

(n = 60)

ปัญหาการบริหาร งานบุคคล	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.44	40.00	.36	1.14	.35
ภายในกลุ่ม	17.33	55.00	.32		
รวม	18.77	59.00			

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงาน
บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีตำแหน่ง
ต่างกัน มีระดับปัญหาไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 11 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	ความถี่
1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	
1.1 ควรประชาสัมพันธ์ให้คนทั่วไปทราบการสรรหา	13
1.2 ควรเปิดโอกาสให้คนต่างตำบลร่วมสอบคัดเลือกอย่างโปร่งใส	17
1.3 ควรเปิดสอบคัดเลือกลูกจ้างโดยอำเภอหรือจังหวัด	12
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	
2.1 ควรให้มีการสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ	4
2.2 พิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม	9
2.3 หน่วยงานต้องสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร	8
2.4 หน่วยงานควรมีกิจกรรมสร้างความสามัคคีอยู่เสมอ	6
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	
3.1 หน่วยงานควรจัดงบประมาณให้บุคลากรในการพัฒนาตนเอง	14
3.2 ควรจัดให้บุคลากรทุกระดับเข้าอบรมเท่าเทียมกัน	8
3.3 ควรติดตามผลหลังบุคลากรในหน่วยงานเข้าศึกษาอบรม	2
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	
4.1 ชี้แจงระเบียบเกี่ยวกับสวัสดิการเมื่อบุคลากรพ้นจากงาน	3
4.2 แต่งตั้งคณะทำงานช่วยเหลือเพื่อบุคลากรพ้นจากงาน	7
4.3 ติดต่อสอบถามบุคลากรที่พ้นจากงานถึงสภาพทั่วไปและสภาพที่ทำงานใหม่	6

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ควรเปิดโอกาสให้คนต่างตำบลร่วมสอบคัดเลือกอย่างโปร่งใส ควรประชาสัมพันธ์ให้คนทั่วไปทราบการสรรหา และควรเปิดสอบคัดเลือกลูกจ้างโดยอำเภอหรือจังหวัด

2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ พิจารณาความดี ความชอบอย่างเป็นธรรม หน่วยงานต้องสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร หน่วยงานควรมีกิจกรรมสร้างความสามัคคีอยู่เสมอ และควรให้มีการสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ หน่วยงานควรจัดงบประมาณให้บุคลากรในการพัฒนาตนเอง ควรจัดให้บุคลากรทุกระดับเข้าอบรมเท่าเทียมกัน และควรติดตามผลหลังบุคลากรในหน่วยงานเข้าศึกษาอบรม

4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ แต่งตั้งคณะทำงานช่วยเหลือเพื่อบุคลากรพ้นจากงาน ติดต่อสอบถามบุคลากรที่พ้นจากงานถึงสภาพทั่วไปและสภาพที่ทำงานใหม่ และชี้แจงระเบียบเกี่ยวกับสวัสดิการเมื่อบุคลากรพ้นจากงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY