

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในเขตอำเภอจันทราบึง จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและขอเสนอตามลำดับขั้นต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$n$	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
Df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
F	แทน	การแจกแจงแบบ F-distribution
P-value	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้รับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแยกเป็น 5 ตอนตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจันทาร จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจันทาร จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสายงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจันทาร จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเทศบาลที่สังกัดที่แตกต่าง

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจันทาร จังหวัดร้อยเอ็ด

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=126)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. สายงานของบุคลากร</b>		
1.1 ผู้บริหาร	16	12.70
1.2 พนักงานเทศบาล	56	44.44
1.3 พนักงานจ้าง	54	42.86
<b>2. เทศบาลที่สังกัด</b>		
2.1 เทศบาลตำบลจันทาร	26	20.64
2.2 เทศบาลตำบลคงสิงห์	43	34.12
2.3 เทศบาลตำบลคินคำ	34	26.99
2.4 เทศบาลตำบลผักแว่น	23	18.25
<b>รวม</b>	<b>126</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรในเทศบาลส่วนมากมีสายงานพนักงานเทศบาล (ร้อยละ 44.44) รองลงมา คือ พนักงานจ้าง (ร้อยละ 42.86) และผู้บริหาร (ร้อยละ 12.70) จำแนกตามเทศบาลที่สังกัด พบว่า เทศบาลตำบลคงสิงห์ (ร้อยละ 34.12) เทศบาลตำบลคินด้า (ร้อยละ 26.99) เทศบาลตำบลจันทาร (ร้อยละ 20.64) เทศบาลตำบลฝักแว่น (ร้อยละ 18.25)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจันทาร จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจันทาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

(n=126)

การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการบรรจุ	2.95	1.07	ปานกลาง
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.01	1.01	ปานกลาง
3. ด้านการประเมินผลงาน	3.02	1.05	ปานกลาง
4. ด้านการให้ค่าตอบแทน	2.89	1.06	ปานกลาง
5. ด้านการชำระรักษาพนักงาน	2.93	1.16	ปานกลาง
รวม	2.96	1.07	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.96$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลงาน ( $\bar{X} = 3.02$ ) การพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X} = 3.01$ ) การบรรจุ ( $\bar{X} = 2.95$ ) การชำระรักษาพนักงาน ( $\bar{X} = 2.93$ ) และการให้ค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 2.89$ ) ดังนั้นจึงแยกพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน ดังปรากฏในตาราง 4-8

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคล  
ของเทศบาลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบรรจุ เป็นรายชื่อ

(n=126)

การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การจัดทำแผนอัตรากำลังคนภายในเทศบาล	3.17	1.06	ปานกลาง
2. การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในตำแหน่งว่าง	3.09	1.01	ปานกลาง
3. การจัดทำ การคำนวณค่าจ้างเงินเดือนให้แก่พนักงาน	2.79	1.10	ปานกลาง
4. การกำหนดระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงาน	2.79	1.04	ปานกลาง
5. การชี้แจง การแนะนำเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ	3.09	1.07	ปานกลาง
6. การทดลองงานของพนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่	2.65	1.14	ปานกลาง
7. การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และ ความถนัด	3.00	1.10	ปานกลาง
8. ความชัดเจนเกี่ยวกับการมอบหมายงานต่าง ๆ	3.06	1.05	ปานกลาง
รวม	2.95	1.07	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล  
ในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบรรจุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง  
เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 8 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมาก  
ไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การจัดทำแผนอัตรากำลังคนภายในเทศบาล ( $\bar{X} = 3.17$ ) การคัดเลือก  
บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในตำแหน่งว่าง ( $\bar{X} = 3.09$ ) และความชัดเจนเกี่ยวกับ  
การมอบหมายงานต่าง ( $\bar{X} = 3.06$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคล  
ของเทศบาลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการพัฒนากุศลกร เป็นรายชื่อ

(n=126)

การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. งบประมาณที่จะส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม	3.16	1.01	ปานกลาง
2. การควบคุมดูแลให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ	3.04	1.02	ปานกลาง
3. การจัดอบรมให้พนักงานในหลักสูตรต่าง ๆ ตามความจำเป็น	3.03	0.96	ปานกลาง
4. การให้ความร่วมมือระหว่างการอบรมสัมมนา	2.91	0.96	ปานกลาง
5. การส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานรับการฝึกอบรม	2.95	1.11	ปานกลาง
6. ความรับผิดชอบในการพัฒนาเทศบาล	2.99	1.09	ปานกลาง
7. การใช้ทักษะ ความรู้ทางเทคนิคความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ	3.01	1.01	ปานกลาง
8. การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญและความสามารถ	2.97	0.95	ปานกลาง
รวม	3.01	1.01	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล  
ในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการพัฒนากุศลกร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง  
เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 8 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมาก  
ไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ งบประมาณที่จะส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ( $\bar{X}=3.16$ ) การ  
ควบคุมดูแลให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ ( $\bar{X}=3.04$ ) และการใช้ทักษะ ความรู้ทางเทคนิค  
ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ( $\bar{X}=3.01$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคล  
ของเทศบาลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประเมินผลงาน เป็นรายชื่อ

(n=126)

การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การบันทึกเวลาการทำงานของพนักงาน	2.80	1.20	ปานกลาง
2. การวิเคราะห์และประเมินค่างานในตำแหน่งต่าง ๆ	2.99	1.04	ปานกลาง
3. การวัดคุณค่าของคนในการปฏิบัติงานภายในช่วง ระยะเวลาที่กำหนด	3.09	0.99	ปานกลาง
4. การประเมินคุณภาพของงานตามความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	3.08	1.04	ปานกลาง
5. การประเมินผลงานตามความสำเร็จของงาน	3.11	1.03	ปานกลาง
6. การใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.06	0.98	ปานกลาง
รวม	3.02	1.05	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล  
ในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประเมินผลงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง  
เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 6 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมาก  
ไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การประเมินผลงานตามความสำเร็จของงาน ( $\bar{X}=3.11$ ) และการวัด  
คุณค่าของคนในการปฏิบัติงานภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนด ( $\bar{X}=3.09$ ) และการประเมินคุณภาพ  
ของงานตามความสามารถในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.08$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคล  
ของเทศบาลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านค่าตอบแทน เป็นรายชื่อ

(n=126)

การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ	2.94	1.10	ปานกลาง
2. การจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบที่กำลังดำเนินการในปัจจุบัน	2.88	1.08	ปานกลาง
3. การต่อรองแลกราคาตอบแทน และประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ	2.82	1.05	ปานกลาง
4. การจัดทำนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน และประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ	2.87	1.04	ปานกลาง
5. การกำหนดระบบการจ่ายค่าตอบแทน	2.92	1.05	ปานกลาง
6. การกำหนดโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทน และประโยชน์ต่าง ๆ	2.87	1.03	ปานกลาง
7. ค่าตอบแทนที่เป็นรูปตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.93	1.10	ปานกลาง
8. ความเหมาะสมระหว่างค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น	2.94	1.07	ปานกลาง
รวม	2.89	1.06	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 8 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ และความเหมาะสมระหว่างค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ( $\bar{X}=2.94$ ) ค่าตอบแทนที่เป็นรูปตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\bar{X}=2.93$ ) และการกำหนดระบบการจ่ายค่าตอบแทน ( $\bar{X}=2.92$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคล  
ของเทศบาลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านธำรงรักษาพนักงาน เป็นรายชื่อ

(n=126)

การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่ดำรงอยู่	3.05	1.12	ปานกลาง
2. รูปแบบของระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีทั้งองค์กร	2.94	1.06	ปานกลาง
3. การดูแลความเป็นอยู่ในรูปค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ จูงใจ	2.95	1.14	ปานกลาง
4. การดูแลเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน	2.81	1.17	ปานกลาง
5. การดูแลจัดสวัสดิการ/ผลประโยชน์ให้แก่พนักงาน	2.92	1.20	ปานกลาง
6. ในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และรักที่จะทำงาน	2.89	1.20	ปานกลาง
7. การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บริหารกับ ผู้ปฏิบัติงาน	2.94	1.26	ปานกลาง
รวม	2.93	1.16	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล  
ในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านธำรงรักษาพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง  
เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 7 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมาก  
ไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ( $\bar{X}=3.05$ ) การดูแลความ  
เป็นอยู่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จูงใจ ( $\bar{X}=2.95$ ) และรูปแบบของระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีทั้ง  
องค์กรและการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=2.94$ )



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการ  
บริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสายงานของบุคลากร  
ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคล  
ของเทศบาลในเขตอำเภอจันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสายงานของบุคลากรที่  
แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	ตำแหน่ง								
	ผู้บริหาร			พนักงานเทศบาล			พนักงานจ้าง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การบรรจุ	2.64	1.15	ปานกลาง	2.89	1.08	ปานกลาง	3.05	1.04	ปานกลาง
2. การพัฒนาบุคลากร	2.53	0.83	ปานกลาง	3.06	0.81	ปานกลาง	3.16	0.82	ปานกลาง
3. การประเมินผลงาน	2.78	0.99	ปานกลาง	3.06	1.07	ปานกลาง	3.01	1.03	ปานกลาง
4. การให้ค่าตอบแทน	2.25	0.94	ปานกลาง	2.95	1.07	ปานกลาง	2.93	1.05	ปานกลาง
5. การชำระรักษาพนักงาน	2.44	1.00	ปานกลาง	2.91	1.17	ปานกลาง	3.01	1.17	ปานกลาง
รวม	2.53	0.98	ปานกลาง	2.97	1.04	ปานกลาง	3.03	1.02	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์จำแนกตามสายงานในเทศบาล ได้ดังนี้  
ผู้บริหาร มีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจันทหาร  
จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี  
ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ  
การประเมินผลงาน ( $\bar{X}=2.79$ ) การบรรจุแต่งตั้ง ( $\bar{X}=2.65$ ) และการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X}=2.53$ )

พนักงานเทศบาล มีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอ  
จันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.97$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ  
ดังนี้ คือ การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลงาน ( $\bar{X}=3.06$ ) การให้ค่าตอบแทน ( $\bar{X}=2.95$ )  
และการชำระรักษาพนักงาน ( $\bar{X}=2.91$ )

พนักงานจ้าง มีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจันทหาร  
จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี  
ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ

การพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X}=3.16$ ) การบรรจุแต่งตั้ง ( $\bar{X}=3.05$ ) การประเมินผลงานและการชำระรักษาพนักงาน ( $\bar{X}=3.01$ )

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสายงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล		SS	df	MS	F	Sig.
การบรรจุ	ภายในกลุ่ม	3.049	2	1.525	1.938	0.146
	ระหว่างกลุ่ม	184.884	123	0.787		
	รวม	187.933	125			
การพัฒนาบุคลากร	ภายในกลุ่ม	5.225	2	2.612	3.921	0.021*
	ระหว่างกลุ่ม	156.561	123	0.666		
	รวม	161.786	125			
การประเมินผลงาน	รวมภายในกลุ่ม	0.769	2	0.384	0.511	0.006
	ระหว่างกลุ่ม	176.689	123	0.752		
	รวม	177.466	125			
การให้ค่าตอบแทน	ภายในกลุ่ม	6.610	2	3.305	3.731	0.025*
	ระหว่างกลุ่ม	208.184	123	0.886		
	รวม	214.794	125			
การชำระรักษาพนักงาน	ภายในกลุ่ม	3.510	2	1.755	1.633	0.198
	ระหว่างกลุ่ม	252.544	123	1.075		
	รวม	256.055	125			
รวม	ภายในกลุ่ม	2.074	2	1.037	1.479	0.230
	ระหว่างกลุ่ม	164.821	123	0.701		
	รวม	166.895	125			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรในเทศบาลที่มีสายงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลงาน การชำระรักษาพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ค่าตอบแทน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำให้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ L.S.D. ดังตารางที่ 11-12

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบรายคู่ความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสายงานที่แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร		ผู้บริหาร	พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้าง
	$\bar{X}$	2.53	3.06	3.16
ผู้บริหาร	2.53	-	.021*	.006*
พนักงานเทศบาล	3.06	-	-	.348
พนักงานจ้าง	3.16	-	-	-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้บริหารเทศบาล มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างจากพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้บริหารมองว่าการบริหารด้านการพัฒนาบุคลากรมีน้อยกว่า

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบรายคู่ความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสายงานที่แตกต่างกัน ด้านการให้ค่าตอบแทน

การให้ค่าตอบแทน		ผู้บริหาร	พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้าง
	$\bar{X}$	2.25	2.95	2.93
ผู้บริหาร	2.25	-	.012*	.007*
พนักงานเทศบาล	2.95	-	-	.726
พนักงานจ้าง	2.93	-	-	-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้บริหารเทศบาล มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้ค่าตอบแทน แตกต่างจากพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้บริหารมองว่าการบริหารด้านการให้ค่าตอบแทนมีน้อยกว่า

ตอนที่4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเทศบาลที่สังกัดที่แตกต่าง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด

จำแนกตามเทศบาล

การบริหารงานบุคคล	เทศบาล													
	จังหาร		แปดผล		ดงสิงห์		แปดผล		คันท่า		แปดผล		ผักแว่น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปดผล	$\bar{X}$	S.D.	แปดผล	$\bar{X}$	S.D.	แปดผล	$\bar{X}$	S.D.	แปดผล	$\bar{X}$	S.D.
1. การบรรจุ	2.61	0.72	ปานกลาง	2.78	0.73	ปานกลาง	2.83	0.65	ปานกลาง	2.43	0.72	น้อย	2.54	0.87
2. การพัฒนาบุคลากร	2.69	0.75	ปานกลาง	2.69	0.75	ปานกลาง	2.46	0.77	น้อย	3.00	0.93	ปานกลาง	2.82	1.07
3. การประเมินผล	3.12	0.78	ปานกลาง	3.06	0.74	ปานกลาง	3.00	0.70	ปานกลาง	3.14	1.08	ปานกลาง	3.00	0.93
4. การให้คำตอบแทน	3.29	0.98	ปานกลาง	3.18	0.72	ปานกลาง	3.41	0.85	ปานกลาง	2.97	0.95	ปานกลาง	3.12	0.86
5. การชำระรักษานักงาน	3.00	0.97	ปานกลาง	3.27	0.70	ปานกลาง	3.07	0.82	ปานกลาง	3.02	0.89	ปานกลาง	3.02	0.89
รวม														

จากตารางที่ 13 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเทศบาล ดังนี้

เทศบาลตำบลจันทหาร มีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.02$ ) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการให้ค่าตอบแทน ( $\bar{X}=3.29$ ) ด้านการประเมินผล ( $\bar{X}=3.12$ ) ด้านการชำระรักษาพนักงาน ( $\bar{X}=3.00$ ) ด้านการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X}=2.69$ ) และด้านการบรรจุ ( $\bar{X}=2.61$ )

เทศบาลตำบลดงสิงห์ มีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.07$ ) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการชำระรักษาพนักงาน ( $\bar{X}=3.27$ ) ด้านการให้ค่าตอบแทน ( $\bar{X}=3.18$ ) ด้านการประเมินผล ( $\bar{X}=3.06$ ) ด้านการบรรจุ ( $\bar{X}=2.78$ ) และด้านการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X}=2.69$ )

เทศบาลตำบลดินดำ มีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.12$ ) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการชำระรักษาพนักงาน ( $\bar{X}=3.41$ ) ด้านการประเมินผล ( $\bar{X}=3.06$ ) ด้านการให้ค่าตอบแทน ( $\bar{X}=3.00$ ) ด้านการบรรจุ ( $\bar{X}=2.83$ ) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X}=2.46$ )

เทศบาลตำบลผักแว่น มีความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.97$ ) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการชำระรักษาพนักงาน ( $\bar{X}=3.14$ ) ด้านการประเมินผล ( $\bar{X}=3.00$ ) ด้านการให้ค่าตอบแทน ( $\bar{X}=2.82$ ) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X}=2.54$ ) และด้านการบรรจุ ( $\bar{X}=2.43$ )

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขต  
อำเภอจันทบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเทศบาลที่สังกัด ที่แตกต่างกัน โดยรวมและราย  
ด้าน

การบริหารงานบุคคล		SS	Df	MS	F	Sig
การบรรจุ	ภายในกลุ่ม	30.826	3	2.202	1.833	.141
	ระหว่างกลุ่ม	157.107	122	.725		
	รวม	187.933	125			
การพัฒนาบุคลากร	ภายในกลุ่ม	25.728	3	1.838	.876	.454
	ระหว่างกลุ่ม	136.058	122	.610		
	รวม	161.786	125			
การประเมินผลงาน	ภายในกลุ่ม	28.242	3	2.017	.396	.756
	ระหว่างกลุ่ม	149.224	122	.669		
	รวม	177.466	125			
การให้ค่าตอบแทน	ภายในกลุ่ม	26.827	3	1.916	.570	.635
	ระหว่างกลุ่ม	187.967	122	.843		
	รวม	214.794	125			
การชำระรักษา พนักงาน	ภายในกลุ่ม	47.103	3	3.365	1.695	.168
	ระหว่างกลุ่ม	208.952	122	.937		
	รวม	256.055	125			
รวม	ภายในกลุ่ม	26.530	3	1.895	1.163	.324
	ระหว่างกลุ่ม	140.365	122	.629		
	รวม	166.895	125			

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรในเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน  
บุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจันทบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตอำเภอจันทบุรี  
จังหวัดร้อยเอ็ด

จากการสำรวจ พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 32.53 โดยผู้วิจัย  
ได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหา โดยจัดกลุ่มเนื้อหาออกเป็นกลุ่มๆ ตามเนื้อหาแล้วให้คะแนน(ความถี่) ตาม  
จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในประเด็นนั้น จากนั้นผู้วิจัยได้เสนอเชิงพรรณนาตามตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอจันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคล	จำนวน (ความถี่)
1. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	
1.1 ควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานโดยเน้นระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์และระบบผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกคน	7
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	
2.1 ควรจัดสรรงบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ	5
2.2 ควรมีการติดตามและประเมินบุคลากร หลังจากการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน	4
3. ด้านการประเมินผลงาน	
3.1 ควรนำหลักการประเมินผลงานปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานมีประสิทธิภาพมาใช้ในการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง	5
3.2 ผู้บริหารจะต้องมีความเป็นธรรม มีจิตใจเป็นกลางในการประเมินผลงานปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งของผู้ใต้บังคับบัญชา	4
4. ด้านค่าตอบแทน	
4.1 ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับทำสวัสดิการ และค่าตอบแทนต่างๆ ให้เหมาะสม	4
4.2 ในการเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มค่าตอบแทนจะต้องพิจารณาจากผลงานที่ผ่านมาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	4
5. ด้านการขำรงรักษาพนักงาน	
5.1 ควรมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังคน ในปัจจุบันและในอนาคต ให้ชัดเจนเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน	4
5.2 ควรส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมโครงการต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน	4



จากตารางที่ 15 พบว่า ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ส่วนใหญ่ให้  
ข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงาน โดยเน้นระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์และระบบผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกคน
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรจัดสรรงบประมาณในการจัดปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่ทุกสายงาน และควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรบรรจุใหม่ให้เข้าใจในข้อกฎหมาย นโยบายระเบียบ แบบแผนขององค์กร
3. ด้านการประเมินผลงาน ควรนำหลักการประเมินผลงานการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ มาใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง และผู้บริหารจะต้องมีความเป็นธรรม มีจิตใจเป็นกลางในการประเมินผลงานปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งของผู้ได้บังคับบัญชา
4. ด้านการให้ค่าตอบแทน ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับทำสวัสดิการ และค่าตอบแทนต่างๆให้เหมาะสม ในการเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มค่าตอบแทนจะต้องพิจารณาจากผลงานที่ผ่านมาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม
5. ด้านการชำระรักษาพนักงาน ควรมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังคน ในปัจจุบันและในอนาคต ให้ชัดเจนเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน และควรส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม โครงการต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน