

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกำแพง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกัน ในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	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
t	แทน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ t-distribution
Sig.	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพง จังหวัดกาฬสินธุ์ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด

ตอนที่ 4 การสรุปผลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสัมพันธภาพเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคุณลักษณะทั่วไปของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ประเภทตำแหน่ง ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด โดยวิธีการหาค่าความถี่แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ โดยข้อมูลที่ได้สามารถจำแนกได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 157)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=157)	ร้อยละ
<b>1. ประเภทตำแหน่ง</b>		
1.1 ทั่วไป	75	50.89
1.2 บริหาร	82	49.11
รวม	157	100.00
<b>2. ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</b>		
2.1 ขนาดเล็ก (มีหมู่บ้านที่รับผิดชอบไม่เกิน 15 หมู่บ้าน)	52	37.25
2.2 ขนาดใหญ่ (มีหมู่บ้านที่รับผิดชอบตั้งแต่ 15 หมู่บ้านขึ้นไป)	105	62.75
รวม	157	100.00

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=157)	ร้อยละ
<b>3. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด</b>		
3.1 องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลอง	78	49.68
3.2 องค์การบริหารส่วนตำบลโพน	21	13.38
3.3 องค์การบริหารส่วนตำบลคินจี	15	9.55
3.4 องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน	13	8.28
3.5 และองค์การบริหารส่วนตำบลเนินยาง	30	19.10
รวม	157	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 50.89 รองลงมาดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 49.11 ขนาดขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นขนาดใหญ่ (มีหมู่บ้านที่รับผิดชอบตั้งแต่ 15 หมู่บ้านขึ้นไป) จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 62.75 รองลงมาเป็นขนาดเล็ก (มีหมู่บ้านที่รับผิดชอบไม่เกิน 15 หมู่บ้าน) จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 37.25 และสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลตำบลทุ่งคลอง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 49.68 รองลงมาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลตำบลเนินยาง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 จากแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยข้อมูลที่ได้อาจสามารถจำแนกได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคล  
ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม

พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.07	0.24	มาก
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.00	0.30	มาก
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.06	0.25	มาก
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.96	0.22	มาก
รวม	4.01	0.13	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ( $\bar{X} = 4.07$ ) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ( $\bar{X} = 4.06$ ) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ( $\bar{X} = 4.00$ ) และด้านวินัยและการรักษาวินัย ( $\bar{X} = 3.96$ ) ตามลำดับ และเมื่อจำแนกข้อมูลระดับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ในแต่ละด้านจะแสดงได้ ดังตารางที่ 4 - 7

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของ  
ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์  
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
1. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามตำแหน่งงานที่ขาดแคลน	4.32	0.46	มาก
2. ผู้บริหารมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ตามกรอบอัตรากำลังของ หน่วยงานมีโดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์และ เป้าหมายของแผนงาน	3.91	0.68	มาก
3. มีการนำแผนอัตรากำลังประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลและคณะ กรรมการพนักงานส่วนตำบล	3.92	0.63	มาก
4. มีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรที่รับผิดชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อจัดวางทรัพยากรมนุษย์ในปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.20	0.72	มาก
5. เสนอแผนอัตรากำลังประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับ ความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลและคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลไปต่อ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลและคณะ กรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล	3.91	0.68	มาก
6. มีการสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยการจัดทำลักษณะงาน ระบุ หน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรทุกระดับตามแผนงาน	4.21	0.55	มาก
7. การนำแผนอัตรากำลังประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลและคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลมาปฏิบัติ	3.99	0.69	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.07</b>	<b>0.24</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วน  
ตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง  
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามตำแหน่งงานที่ขาดแคลน ( $\bar{X} = 4.32$ ) มีการสร้างความเข้าใจแก่ ผู้ปฏิบัติงานโดยการจัดทำลักษณะงาน ระบุหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรทุกระดับตามแผนงาน ( $\bar{X} = 4.21$ ) และมีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรที่รับผิดชอบการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อจัดวางทรัพยากรมนุษย์ในปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.20$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนตำบล ในเขตอำเภอกำแพง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
1. การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ หรือแนวปฏิบัติ	3.94	0.67	มาก
2. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ด้วยความซื่อตรงและมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.15	0.70	มาก
3. การดำเนินการเพื่อให้ได้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้	4.01	0.66	มาก
4. มีความกระตือรือร้นที่จะรับบุคคลเข้าปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยตระหนักในสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.74	0.85	มาก
5. การให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับมีส่วนร่วมในการสรรหาและแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	4.10	0.69	มาก
6. มีการคัดเลือกบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ	4.05	0.69	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.00</b>	<b>0.30</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนตำบล ในเขตอำเภอกำแพง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่ตรงตาม

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ด้วยความซื่อตรงและมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.15$ ) การให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับมีส่วนร่วมในการสรรหาและแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.10$ ) และมีการคัดเลือกบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 4.05$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. มีการชี้แจงภาระงานตามมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานต่อบุคลากรก่อนปฏิบัติหน้าที่	4.05	0.69	มาก
2. มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎกติกา และระเบียบที่กำหนด	3.98	0.76	มาก
3. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้มีจรรยาบรรณต่อตนเองต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงาน	4.02	0.72	มาก
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นมีความ โปร่งใส ตรวจสอบได้	4.34	0.63	มาก
5. มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น	3.89	0.69	มาก
6. การเปิดโอกาสให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกระบวนการการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	4.20	0.68	มาก
7. การจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสม คู่มีค่ากับผลการปฏิบัติงาน	3.93	0.68	มาก
รวม	4.06	0.25	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ( $\bar{X} = 4.34$ ) การเปิดโอกาสให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.20$ ) และมีการชี้แจงภาระงานตามมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานต่อบุคลากรก่อนปฏิบัติหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.05$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกำแพง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวินัยและการรักษาวินัย

พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้านวินัยและการรักษาวินัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
1. การสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ	3.85	0.70	มาก
2. การปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น	3.89	0.66	มาก
3. การส่งเสริมให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัย	3.82	0.69	มาก
4. การปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และไม่ประมาท เลินเล่อในหน้าที่ราชการ	4.28	0.65	มาก
5. การปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ	3.95	0.71	มาก
6. การออกคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ	3.77	0.67	มาก



พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านวินัยและการรักษาวินัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
7. การวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และในการปฏิบัติกรอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ก็จะต้อง ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมือง ของข้าราชการโดยอนุโลม	4.01	0.69	มาก
8. มีความสนใจปัญหาและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่จะ ป้องกันไม่ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นกระทำ ผิดวินัย	3.82	0.70	มาก
9. การรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่ง หน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว	4.15	0.72	มาก
10. การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาวินัย ป้องกัน มิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัย แก่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำ ผิดวินัย	4.05	0.70	มาก
รวม	3.96	0.22	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรบริหารส่วน  
ตำบล ในเขตอำเภอกำแพง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.96$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ย  
จากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ การปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดสาหะ เอาใจใส่ รมั้ดระวัง  
รักษาประโยชน์ของทางราชการ และไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ ( $\bar{X} = 4.28$ ) การรักษา  
ชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่  
กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ( $\bar{X} = 4.15$ ) และการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้  
บังคับบัญชาวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่  
ได้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ( $\bar{X} = 4.05$ ) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด

ผู้วิจัยได้นำผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถามตอนที่ 1 และ 2 จำแนกตามประเภทตำแหน่ง และขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้ t-test (Independent sample) และจำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด ใช้ F-test (One Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กรณีพบว่ามีความแตกต่างผู้วิจัยจะใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD. (Least Significant different) ดังนี้

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภท ตำแหน่ง

พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล	ทั่วไป		บริหาร		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.08	0.22	4.05	0.26	1.030	0.305
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.10	0.26	3.88	0.29	5.208	0.000*
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.10	0.20	4.02	0.28	2.183	0.031*
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.98	0.23	3.94	0.20	1.031	0.304
รวม	4.06	0.11	3.97	0.12	4.502	0.000*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามขนาดขององค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น

พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล	ขนาดเล็ก		ขนาดใหญ่		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง	4.13	0.17	4.03	0.26	2.970	0.003*
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.04	0.26	3.97	0.31	1.377	0.170
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	4.11	0.20	4.04	0.27	1.868	0.064
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.01	0.23	3.93	0.21	2.270	0.024*
รวม	4.07	0.11	3.99	0.12	3.992	0.000*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีความ  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง  
และกำหนดตำแหน่ง และด้านวินัยและการรักษาวินัย นอกนั้นไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน  
การวิจัย

ตารางที่10 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นที่สังกัด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

พฤติกรรมการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้าง และกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	0.534	5	0.067	1.115	.356
	ภายในกลุ่ม	9.639	161	0.060		
	รวม	10.173	166			
2. ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2.587	5	0.323	4.103	.000*
	ภายในกลุ่ม	12.690	161	0.079		
	รวม	15.277	166			
3. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	0.919	5	0.115	1.876	.067
	ภายในกลุ่ม	9.859	161	0.061		
	รวม	10.778	167			
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	0.149	8	0.019	0.358	.941
	ภายในกลุ่ม	8.385	161	0.052		
	รวม	8.534	167			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.409	8	0.051	3.338	.001*
	ภายในกลุ่ม	2.465	161	0.015		
	รวม	2.874	167			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด  
โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีความ  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 1 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง  
ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD.

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบรายคู่พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นที่สังกัด โดยภาพรวม

พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร		อบต.ทุ่ง คลอง	อบต. โพน	อบต. ดินจี่	อบต. นาบอน	อบต. เนินยาง
	$\bar{X}$	4.37	3.96	3.85	3.89	3.93
1. อบต.ทุ่งคลอง	4.37	-	0.099	0.046*	0.054	0.097
2. อบต.โพน	3.96	-	-	0.087	0.024	0.263
3. อบต. ดินจี่	3.85	-	-	-	0.189	0.143
4. อบต.นาบอน	3.89	-	-	-	-	0.256
5. อบต.เนินยาง	3.93	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 11 พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมของผู้บริหารองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลทุ่งคลอง อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า พฤติกรรมการบริหาร  
งานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลดินจี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบรายคู่พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นที่สังกัด ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร		อบต.ทุ่ง คลอง	อบต. โพน	อบต. ดินจี่	อบต. นาบอน	อบต. เนินยาง
	$\bar{X}$	4.35	3.96	3.84	3.98	3.97
1. อบต.ทุ่งคลอง	4.35	-	0.952	0.048*	0.425	0.251
2. อบต.โพน	3.96	-	-	0.098	0.231	0.232
3. อบต. ดินจี่	3.84	-	-	-	0.245	0.453
4. อบต.นาบอน	3.98	-	-	-	-	0.983
5. อบต.เนินยาง	3.97	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 12 พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลอง อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนิจิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 การสรุปผลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และการพรรณนาความ (Descriptive analysis) ดังนี้

ตารางที่ 13 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
<p>1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง</p> <p>1.1 การวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่งควรมีการกำหนดมาตรฐานการกำหนดอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งตามระดับชั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน กรณีมีความจำเป็นต้องกำหนดเพิ่มเติมให้พิจารณาเป็นกรณีไป</p> <p>1.2 ควรมีการศึกษาและวิเคราะห์สถานะทางการคลังให้มีรายได้ที่นำมาใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าจ้างเงินเดือนให้สมดุลกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ โดยจะต้องมีการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่ให้เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด</p>	41
<p>2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>2.1 การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ควรมีให้มีหน่วยงานอื่น เช่น คณะกรรมการบริหารงานบุคคล หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพป้องกันการทุจริต ป้องกันการเรียกรับผลประโยชน์</p> <p>2.2 ควรมีกรอบที่ชัดเจน ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปีให้เป็นพนักงานจ้างประจำเพื่อเป็นการบำรุงรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพและเพิ่มขวัญและกำลังใจ</p>	48
	36

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
<p>2.3 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานจะต้องใช้ระบบคุณธรรม หากมีการเลื่อนระดับในหน่วยงานต้องให้โอกาสความก้าวหน้าอย่างเต็มที่ โดย การพิจารณาปรับ โอน(ย้าย) จากบุคคลภายในหน่วยงานเพื่อเป็นการเสริมสร้าง ให้ทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน ได้มีการเลื่อนไหลเข้าสู่ระดับที่สูงขึ้น ส่วน การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์เข้าทำงานในระดับปฏิบัติงานควรเน้น ในเรื่องความสามารถบุคคล มีความรู้ที่เหมาะสมกับการกิจที่จะปฏิบัติงาน</p>	14
<p>3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ</p>	
<p>3.1 การปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายบริหาร ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ต้องถูกต้อง ซื่อสัตย์ยึดถือระเบียบวินัย ผู้บริหารต้องมีความสนใจเอาใจใส่ประชาชน และให้ยึดหลักความถูกต้องเป็นธรรม เสมอภาค แก้ไขปัญหาความ เดือดร้อนได้ ตรงกับความต้องการ</p>	57
<p>3.2 ผู้บริหารควรมีการรับฟังเหตุและผลจากประชาชน ควรมีความเป็นกลาง ในการบริหารโครงการต่าง ๆ และขอให้ใช้หลักในการตัดสินใจไม่เอนเอียงแก่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือเห็นแก่พวกพ้อง</p>	26
<p>4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย</p>	
<p>4.1 ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความ จริง และความยุติธรรม โดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่า ข้าราชการกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง</p>	42
<p>4.2 ผู้บริหารควรสั่งยุติเรื่อง ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่า ไม่ได้กระทำความผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้น เงินเดือนตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่า ไม่ได้กระทำความผิดวินัยร้ายแรง</p>	36
<p>4.3 ควรมีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงาน ส่วนท้องถิ่นมีวินัยในตนเอง และการป้องกันไม่ให้ข้าราชการส่วน ท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นกระทำความผิดวินัย โดยการกำหนดวินัยใช้ บังคับกับบุคคลนั้น</p>	23

จากตารางที่ 13 พบว่า การวิเคราะห์ความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอดำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนก เป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง คือ การวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่งควรมีการกำหนดมาตรฐานการกำหนดอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งตามระดับชั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน กรณีมีความจำเป็นต้องกำหนดเพิ่มเติมให้พิจารณาเป็นกรณีไป และควรมีการศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์ทางการคลังให้มีรายได้ที่นำมาใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าจ้างเงินเดือนให้สอดคล้องกับอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยจะต้องมีการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่ให้เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง คือ การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ควรให้มีหน่วยงานอื่น เช่น คณะกรรมการบริหารงานบุคคล หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพป้องกันการทุจริต ป้องกันการเรียกรับผลประโยชน์ (ความถี่ 48) ควรมีกรอบที่ชัดเจน ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปีให้เป็นพนักงานจ้างประจำเพื่อเป็นการบำรุงรักษาพนักงานที่มีประสบการณ์และเพิ่มขวัญและกำลังใจ (ความถี่ 36) และการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานจะต้องใช้ระบบคุณธรรมหากมีการเลื่อนระดับในหน่วยงานต้องให้โอกาสความก้าวหน้าอย่างเต็มที่โดยการพิจารณารับ โอน (ย้าย) จากบุคคลภายในหน่วยงานเพื่อเป็นการเสริมสร้างให้ทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานได้มีการเลื่อนไหลเข้าสู่ระดับที่สูงขึ้นส่วนการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์เข้าทำงานในระดับปฏิบัติงานควรเน้นในเรื่องความสามารถบุคคล มีความรู้ที่เหมาะสมกับภารกิจที่จะปฏิบัติงาน (ความถี่ 14)

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ คือ การปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายบริหาร ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ต้องถูกต้องซื่อสัตย์ยึดถือระเบียบวินัย ผู้บริหารต้องมีความสนใจเอาใจใส่ประชาชนและให้ยึดหลักความถูกต้องเป็นธรรม เสมอภาค แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนได้ตรงกับความต้องการ (ความถี่ 57) ผู้บริหารควรมีการรับฟังเหตุและผลจากประชาชน ควรมีความเป็นกลางในการบริหาร โครงการต่าง ๆ และขอให้ใช้หลักในการตัดสินใจไม่เอนเอียงแก่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือเห็นแก่พวกพ้อง (ความถี่ 26)

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย คือ ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริง และความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่า ข้าราชการกระทำผิดวินัย ไม่ร้ายแรง (ความถี่ 42) ผู้บริหารควรส่งคดีเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่า ไม่ได้กระทำผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่า ไม่ได้กระทำผิดวินัยร้ายแรง (ความถี่ 36) และควรมีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นมีวินัยในตนเอง และการป้องกันไม่ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นกระทำผิดวินัย โดยการกำหนดวินัยใช้บังคับกับบุคคลนั้น (ความถี่ 23)



ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสัมภาษณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 18 คน ได้แก่ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5 คน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5 คน หัวหน้าส่วนกองคลัง จำนวน 1 คน หัวหน้าส่วนกองช่าง จำนวน 1 คน หัวหน้าส่วนสำนักปลัด จำนวน 1 คน และบุคลากร จำนวน 5 คน และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูล สรุปผลและแปลความหมายของการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่จะต้องปรับปรุงหรือพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลในแต่ละด้านต่อไปนี้

### 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ในประเด็นนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาประเด็นที่ค้นพบจากแบบสอบถามนำมาเป็นประเด็นการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน ผลจากสัมภาษณ์สรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามตำแหน่งงานที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง โดยเห็นว่าประเด็นสำคัญที่สุดของการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง คือ การกำหนดตำแหน่งว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน โดยจะต้องสอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายของหน่วยงานที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และยังเห็นว่าการจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานหรือลูกจ้างเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการระดับจังหวัดเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประเด็นหนึ่ง โดยเห็นว่าควรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางกำหนด

### 2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ในประเด็นนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาประเด็นที่ค้นพบจากแบบสอบถามนำมาเป็นประเด็นการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน ผลจากสัมภาษณ์สรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความสำคัญกับการการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ด้วยความซื่อตรงและมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ โดยให้ข้าราชการส่วน

ท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับมีส่วนร่วมในการสรรหาและแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยประเด็นการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งนั้นมุ่งไปที่การเสาะแสวงหาบุคคลที่พร้อมและสามารถจะทำงานได้เข้ามาสมัครเข้าทำงานตามที่ส่วนราชการกำหนด ใช้เกณฑ์การเลือกสรรโดยการพิจารณาบุคคลที่ส่วนราชการได้ทำการสรรหามาทั้งหมด และทำการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและส่วนราชการมากที่สุดไว้ และยังเห็นว่าควรมีการสรรหาจากภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน

### 3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ในประเด็นนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาประเด็นที่ค้นพบจากแบบสอบถามนำมาเป็นประเด็นการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน ผลจากสัมภาษณ์สรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความสำคัญกับกระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการเปิดโอกาสให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยส่วนใหญ่มองว่าการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้า และรองหัวหน้าส่วนราชการถือเป็นภารกิจที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง จึงต้องจัดทำเป็นแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อสร้างผู้บริหารให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำในการคิดริเริ่มเชิงรุก เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำตัวอย่างที่มีคุณภาพและคุณธรรม และมีโอกาสในการสร้างเครือข่ายการทำงานได้กว้างขวางขึ้น นอกจากนี้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงซึ่งดำรงตำแหน่ง หัวหน้าและรองหัวหน้าส่วนราชการต้องมีความหลากหลาย มีกิจกรรมที่ผู้บริหารสามารถเลือกได้ พร้อมกับส่งเสริมกิจกรรมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการพัฒนาด้านทักษะให้มาก

### 4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ในประเด็นนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาประเด็นที่ค้นพบจากแบบสอบถามนำมาเป็นประเด็นการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน ผลจากสัมภาษณ์สรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการการรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดย

ไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤดิชั่ว โดยมองว่าควรกำหนดข้อปฏิบัติในการรักษาวินัย ซึ่งควรประกอบด้วย ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรมต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ มติ ครม. นโยบายของรัฐ และระเบียบแบบแผนของทางราชการ ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าของทางราชการ ด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาผลประโยชน์ของทางราชการต้องปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหลักเสียงต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้ต้องรักษาความลับของทางราชการและต้องสุภาพ เรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY