

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณา
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณา
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน
Sig.	แทน	ค่าสำคัญทางสถิติทดสอบ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 29 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	37	40.20
หญิง	55	59.80
รวม	92	100.00
2. ประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล		
ต่ำกว่า 1 ปี	9	9.80
ตั้งแต่ 1 – 5 ปี	31	33.70
มากกว่า 5 ปี	52	56.50
รวม	92	100.00

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด		
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่	13	14.10
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี	11	12.00
องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ	7	7.60
องค์การบริหารส่วนตำบลกุตาไก่	14	15.20
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง	11	12.00
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง	11	12.00
องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก	11	12.00
องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย	14	15.20
รวม	92	100.00

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏ ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20
2. จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ส่วนใหญ่ มากกว่า 5 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 56.50 รองลงมา ตั้งแต่ 1 – 5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 33.70 และต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80
3. จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด พบว่า ส่วนใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลกุตาไก่ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20 องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และองค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยรวมและ
เป็นรายด้าน

ประสิทธิผลการดำเนินงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. ด้านการสรรหา	3.92	0.62	มาก
2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	4.03	0.66	มาก
3. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.86	0.70	มาก
4. ด้านการเลื่อนระดับ	3.82	0.66	มาก
5. ด้านการโอน	3.84	0.63	มาก
6. ด้านการรับโอน	3.85	0.63	มาก
7. ด้านการย้าย	3.84	0.57	มาก
8. ด้านการดำเนินการทางวินัย	3.79	0.69	มาก
9. ด้านการให้ออกจากราชการ	3.84	0.93	มาก
รวม	3.44	0.47	มาก

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.03$) ด้านการสรรหา ($\bar{X} = 3.92$) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.86$) ด้านการรับโอน ($\bar{X} = 3.85$) ด้านการโอน ($\bar{X} = 3.84$) ด้านการย้าย ($\bar{X} = 3.84$) ด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.84$) ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.82$) และด้านการดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 3.79$)

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล
ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการสรรหา
โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล
ด้านการสรรหา			
1. หน่วยงานของท่านการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรไว้อย่างเหมาะสม	3.95	0.64	มาก
2. หน่วยงานของท่านได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	3.90	0.81	มาก
3. หน่วยงานของท่านกำหนดวิธีการสรรหาบุคลากรตามระเบียบของราชการ	4.01	0.76	มาก
4. หน่วยงานของท่านดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างโปร่งใส	3.80	0.84	มาก
รวม	3.92	0.62	มาก

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการสรรหา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านกำหนดวิธีการสรรหาบุคลากรตามระเบียบของราชการ ($\bar{X} = 4.01$) หน่วยงานของท่านการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรไว้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.95$) หน่วยงานของท่านได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 3.90$) หน่วยงานของท่านดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างโปร่งใส ($\bar{X} = 3.80$)

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการ
บรรจุแต่งตั้ง โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล
ด้านการบรรจุแต่งตั้ง			
1. หน่วยงานของท่านได้บรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง	4.07	0.72	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	3.96	0.74	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามระเบียบของราชการ	4.09	0.74	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้	4.01	0.79	มาก
รวม	4.03	0.66	มาก

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามระเบียบของราชการ ($\bar{X} = 4.09$) หน่วยงานของท่านได้บรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 4.07$) หน่วยงานของท่านมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.01$) หน่วยงานของท่านมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 3.96$)

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการเลื่อน
ขึ้นเงินเดือน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลการดำเนินงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล
ด้านการเลื่อนขึ้นเงินเดือน			
1. หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงบุคลากรเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือน	3.97	0.88	มาก
2. หน่วยงานของท่านได้พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนจากความรู้ความสามารถและผลงานเป็นหลัก	3.80	0.79	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนบุคลากร	3.77	0.89	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนบุคลากร	3.91	0.77	มาก
รวม	3.86	0.70	มาก

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการเลื่อนขึ้นเงินเดือน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงบุคลากรเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.97$) หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนบุคลากร ($\bar{X} = 3.91$) หน่วยงานของท่านได้พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนจากความรู้ความสามารถและผลงานเป็นหลัก ($\bar{X} = 3.80$) หน่วยงานของท่านมีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนบุคลากร ($\bar{X} = 3.77$)

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการเลื่อนระดับโดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล
ด้านการเลื่อนระดับ			
1. หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับบุคลากร	3.79	0.93	มาก
2. หน่วยงานของท่านได้พิจารณาเลื่อนระดับบุคลากรจากความรู้ ความสามารถและผลงานเป็นหลัก	3.85	0.81	มาก
3. หน่วยงานของท่านได้พิจารณาเลื่อนระดับบุคลากรตามลำดับอาวุโส	3.66	0.92	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีการบรรจุแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการเลื่อนระดับบุคลากรทุกครั้ง	3.99	0.83	มาก
รวม	3.82	0.66	มาก

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการเลื่อนระดับ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการบรรจุแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการเลื่อนระดับบุคลากรทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.99$) หน่วยงานของท่านได้พิจารณาเลื่อนระดับบุคลากรจากความรู้ ความสามารถและผลงานเป็นหลัก ($\bar{X} = 3.85$) หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับบุคลากร ($\bar{X} = 3.79$) หน่วยงานของท่านได้พิจารณาเลื่อนระดับบุคลากรตามลำดับอาวุโส ($\bar{X} = 3.66$)

ตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการโอน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล
ด้านการโอน			
1. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่จะ โอนก่อนทุกครั้ง	3.85	0.73	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการแจ้งเวียนหนังสือการโอนไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.87	0.79	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาการโอนบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.86	0.72	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีการส่งมอบงานในหน้าที่ก่อนการโอนทุกครั้ง	3.77	0.77	มาก
รวม	3.84	0.63	มาก

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการ โอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการแจ้งเวียนหนังสือการโอนไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.87$) หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาการโอนบุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.86$) หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่จะ โอนก่อนทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.85$) หน่วยงานของท่านมีการส่งมอบงานในหน้าที่ก่อนการ โอนทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.77$)

ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการรับโอน
โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล
ด้านการรับโอน			
1. หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์รับโอนบุคลากรตามตำแหน่งว่างอย่างทั่วถึง	3.84	0.77	มาก
2. หน่วยงานของท่านพิจารณาการรับโอนบุคลากรโดยพิจารณาจากประสบการณ์ทำงานเป็นหลัก	3.77	0.77	มาก
3. หน่วยงานของท่านพิจารณาจากความรู้ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่งในการรับโอนบุคลากร	3.83	0.71	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีการรับโอนบุคลากรอย่างโปร่งใส	3.96	0.74	มาก
รวม	3.85	0.63	มาก

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการรับโอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการรับโอนบุคลากรอย่างโปร่งใส ($\bar{X} = 3.96$) หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์รับโอนบุคลากรตามตำแหน่งว่างอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.84$) หน่วยงานของท่านพิจารณาจากความรู้ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่งในการรับโอนบุคลากร ($\bar{X} = 3.83$) หน่วยงานของท่านพิจารณาการรับโอนบุคลากรโดยพิจารณาจากประสบการณ์ทำงานเป็นหลัก ($\bar{X} = 3.77$)

ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการย้าย
โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล
ด้านการย้าย			
1. หน่วยงานของท่านมีการสอบถามความสมัครใจ ของบุคลากรในการย้าย	4.03	0.58	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการแจ้งให้บุคลากรทราบ ก่อนล่วงหน้าทุกครั้งก่อนมีการย้าย	3.92	0.58	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการย้ายบุคลากรเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานของส่วนราชการ	3.70	0.82	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีการย้ายบุคลากรไม่ใช่เพื่อ เป็นการลงโทษ	3.70	0.94	มาก
รวม	3.84	0.57	มาก

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการย้าย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการสอบถามความสมัครใจของบุคลากรในการย้าย ($\bar{X} = 4.03$) หน่วยงานของท่านมีการแจ้งให้บุคลากรทราบก่อนล่วงหน้าทุกครั้งก่อนมีการย้าย ($\bar{X} = 3.92$) หน่วยงานของท่านมีการย้ายบุคลากรไม่ใช่เพื่อเป็นการลงโทษและหน่วยงานของท่านมีการย้ายบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของส่วนราชการ ($\bar{X} = 3.70$) เท่ากัน

ตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการ
ดำเนินการทางวินัย โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล
ด้านการดำเนินการทางวินัย			
1. หน่วยงานของท่านมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนบุคลากรอย่างเป็นธรรม	3.88	0.74	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการทางวินัยต่อ บุคลากรที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมภายใต้ มาตรฐานเดียวกัน	3.84	0.75	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม และรักษาระเบียบวินัยบุคลากร	3.68	0.95	มาก
4. หน่วยงานของท่านให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยแก่ บุคลากรเป็นประจำ	3.76	0.88	มาก
รวม	3.79	0.69	มาก

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการดำเนินการทางวินัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนบุคลากรอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.88$) หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมภายใต้มาตรฐานเดียวกัน ($\bar{X} = 3.84$) หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและรักษาระเบียบวินัยบุคลากร ($\bar{X} = 3.68$) และหน่วยงานของท่านให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยแก่บุคลากรเป็นประจำ ($\bar{X} = 3.76$)

ตารางที่ 39 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการให้ออกจากทางราชการ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล
ด้านการให้ออกจากทางราชการ			
1. หน่วยงานของท่านมีกระบวนการอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนในการให้ออกจากทางราชการ	4.01	0.93	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนให้บุคลากรออกจากทางราชการ	3.86	1.02	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการให้บุคลากรออกจากทางราชการอย่างเป็นธรรม	3.72	1.09	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีการให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่ออกจากทางราชการอย่างเหมาะสม	3.77	1.03	มาก
รวม	3.84	0.93	มาก

จากตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ด้านการให้ออกจากทางราชการพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีกระบวนการอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนในการให้ออกจากทางราชการ ($\bar{X} = 4.01$) หน่วยงานของท่านมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนให้บุคลากรออกจากทางราชการ ($\bar{X} = 3.86$) หน่วยงานของท่านมีการให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่ออกจากทางราชการอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.77$) หน่วยงานของท่านมีการให้บุคลากรออกจากทางราชการอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.72$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามเพศ

ตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามเพศ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	เพศ					
	ชาย		ระดับประสิทธิผล	หญิง		ระดับประสิทธิผล
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการสรรหา	3.97	0.64	มาก	3.88	0.61	มาก
2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	4.07	0.66	มาก	4.00	0.66	มาก
3. ด้านการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	3.81	0.65	มาก	3.90	0.74	มาก
4. ด้านการเลื่อนระดับ	3.82	0.63	มาก	3.82	0.68	มาก
5. ด้านการโอน	3.83	0.69	มาก	3.84	0.60	มาก
6. ด้านการรับโอน	3.84	0.64	มาก	3.85	0.62	มาก
7. ด้านการย้าย	3.87	0.59	มาก	3.81	0.55	มาก
8. ด้านการดำเนินการทางวินัย	3.90	0.73	มาก	3.72	0.67	มาก
9. ด้านการให้ออกจากราชการ	4.05	0.80	มาก	3.70	0.99	มาก
โดยรวม	3.48	0.47	มาก	3.41	0.48	มาก

จากตารางที่ 40 ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามเพศ ปรากฏดังนี้

1. เพศชาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.07$) ด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.05$) ด้านการสรรหา ($\bar{X} = 3.97$) ด้านการดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 3.90$) ด้านการย้าย ($\bar{X} = 3.87$) ด้านการรับโอน ($\bar{X} = 3.84$) ด้านการโอน ($\bar{X} = 3.83$) ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.82$) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.81$)

2. เพศหญิง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.00$) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.90$) ด้านการสรรหา ($\bar{X} = 3.88$) ด้านการรับโอน ($\bar{X} = 3.85$) ด้านการโอน ($\bar{X} = 3.84$) ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.82$) ด้านการย้าย ($\bar{X} = 3.81$) ด้านการดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 3.72$) ด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.70$)

ตารางที่ 41 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามเพศ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	เพศ				t	sig
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการสรรหา	3.97	0.64	3.88	0.61	0.64	0.52
2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	4.07	0.66	4.00	0.66	0.45	0.66
3. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.81	0.65	3.90	0.74	-0.60	0.55
4. ด้านการเลื่อนระดับ	3.82	0.63	3.82	0.68	0.01	0.99
5. ด้านการโอน	3.83	0.69	3.84	0.60	-0.07	0.94
6. ด้านการรับโอน	3.84	0.64	3.85	0.62	-0.13	0.90
7. ด้านการย้าย	3.87	0.59	3.81	0.55	0.48	0.63
8. ด้านการดำเนินการทางวินัย	3.90	0.73	3.72	0.67	1.23	0.22
9. ด้านการให้ออกจากราชการ	4.05	0.80	3.70	0.99	1.77	0.08
โดยรวม	3.48	0.47	3.41	0.48	0.70	0.49

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 41 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามเพศ พบว่า โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

ตารางที่ 42 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	ประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล								
	ต่ำกว่า 1 ปี		ระดับ	ตั้งแต่ 1 – 5 ปี		ระดับ	มากกว่า 5 ปี		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	ประสิทธิผล	\bar{X}	S.D.	ประสิทธิผล	\bar{X}	S.D.	ประสิทธิผล
1. ด้านการสรรหา	3.58	0.22	มาก	3.69	0.40	มาก	4.11	0.70	มาก
2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	3.83	0.33	มาก	3.82	0.54	มาก	4.19	0.73	มาก
3. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.69	0.35	มาก	3.65	0.52	มาก	4.02	0.80	มาก
4. ด้านการเลื่อนระดับ	3.92	0.41	มาก	3.59	0.51	มาก	3.95	0.74	มาก
5. ด้านการโอน	3.72	0.23	มาก	3.66	0.43	มาก	3.96	0.75	มาก
6. ด้านการรับโอน	3.69	0.30	มาก	3.68	0.45	มาก	3.98	0.73	มาก
7. ด้านการย้าย	3.78	0.32	มาก	3.63	0.38	มาก	3.97	0.65	มาก
8. ด้านการดำเนินการทางวินัย	3.58	0.33	มาก	3.66	0.44	มาก	3.90	0.83	มาก
9. ด้านการให้ออกจากราชการ	3.92	0.18	มาก	3.84	0.65	มาก	3.83	1.14	มาก
โดยรวม	3.34	0.14	ปานกลาง	3.28	0.27	ปานกลาง	3.55	0.57	มาก

จากตารางที่ 42 ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ปรากฏดังนี้

1. ต่ำกว่า 1 ปี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเลื่อนระดับและด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.92$) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.83$) ด้านการย้าย ($\bar{X} = 3.78$) ด้านการโอน ($\bar{X} = 3.72$) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนและด้านการรับโอน ($\bar{X} = 3.69$) ด้านการดำเนินการทางวินัยและด้านการสรรหา ($\bar{X} = 3.58$)

2. ตั้งแต่ 1 - 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.84$) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.82$) ด้านการสรรหา ($\bar{X} = 3.69$) ด้านการรับโอน ($\bar{X} = 3.68$) ด้านการดำเนินการทางวินัยและด้านการโอน ($\bar{X} = 3.66$) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.65$) ด้านการย้าย ($\bar{X} = 3.63$) และด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.59$)

3. มากกว่า 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.19$) ด้านการสรรหา ($\bar{X} = 4.11$) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 4.02$) ด้านการรับโอน ($\bar{X} = 3.98$) ด้านการย้าย ($\bar{X} = 3.97$) ด้านการโอน ($\bar{X} = 3.96$) ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.95$) ด้านการดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 3.90$) ด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.83$)

ตารางที่ 43 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
เขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตาม
ประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

ประสิทธิผลการบริหาร งานบุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการสรรหา	ระหว่างกลุ่ม	4.612	2	2.306	6.802	0.002*
	ภายในกลุ่ม	30.173	89	0.339		
	รวม	34.785	91			
2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2.972	2	1.486	3.598	0.031*
	ภายในกลุ่ม	36.759	89	0.413		
	รวม	39.730	91			
3. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2.889	2	1.444	3.067	0.051
	ภายในกลุ่ม	41.913	89	0.471		
	รวม	44.802	91			
4. ด้านการเลื่อนระดับ	ระหว่างกลุ่ม	2.582	2	1.291	3.106	0.050
	ภายในกลุ่ม	36.986	89	0.416		
	รวม	39.567	91			
5. ด้านการโอน	ระหว่างกลุ่ม	1.882	2	0.941	2.433	0.094
	ภายในกลุ่ม	34.422	89	0.387		
	รวม	36.304	91			
6. ด้านการรับโอน	ระหว่างกลุ่ม	1.966	2	0.983	2.599	0.080
	ภายในกลุ่ม	33.654	89	0.378		
	รวม	35.620	91			
7. ด้านการย้าย	ระหว่างกลุ่ม	2.308	2	1.154	3.822	0.026*
	ภายในกลุ่ม	26.871	89	0.302		
	รวม	29.179	91			

ประสิทธิผลการบริหาร งานบุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
8. ด้านการดำเนินการทางวินัย	ระหว่างกลุ่ม	1.572	2	0.786	1.657	0.197
	ภายในกลุ่ม	42.213	89	0.474		
	รวม	43.785	91			
9. ด้านการให้ออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	0.062	2	0.031	0.035	0.966
	ภายในกลุ่ม	79.011	89	0.888		
	รวม	79.073	91			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.469	2	0.734	3.454	0.306
	ภายในกลุ่ม	18.923	89	0.213		
	รวม	20.391	91			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 43 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหา ด้านการบรรจุและแต่งตั้งและด้านการย้าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการเลื่อนระดับ ด้านการโอน ด้านการรับโอน ด้านการดำเนินการทางวินัยและด้านการให้ออกจากราชการ

เมื่อพบความแตกต่างจึงได้ทำการทดสอบรายคู่ ตามตารางที่ 44-46 ดังนี้

ตารางที่ 44 ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ
ปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตาม
ประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการสรรหา เป็นรายคู่

ประสบการณ์ทำงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบล		ต่ำกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
	\bar{X}	3.18	3.69	4.11
ต่ำกว่า 1 ปี	3.18	-	-	0.218*
ตั้งแต่ 1-5 ปี	3.69	-	-	-
มากกว่า 5 ปี	4.11	-	-	-

จากตารางที่ 44 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก
จังหวัดนครพนม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการ
สรรหา เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
องค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ
0.05 ดังนี้ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล ระยะเวลาต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการ
สรรหา แตกต่างกับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานขององค์การ
บริหารส่วนตำบล มากกว่า 5 ปี

ตารางที่ 45 ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต่อ

ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตาม
 ประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง
 เป็นรายคู่

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
ในองค์การบริหารส่วนตำบล	\bar{X}	3.18	3.69	4.11
ต่ำกว่า 1 ปี	3.18	-	-	0.228*
ตั้งแต่ 1-5 ปี	3.69	-	-	0.209*
มากกว่า 5 ปี	4.11	-	-	-

จากตารางที่ 45 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ระยะเวลาต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลด้านการบรรจุและแต่งตั้ง แตกต่างกับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มากกว่า 5 ปี และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ระยะเวลาตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง แตกต่างกับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มากกว่า 5 ปี

ตารางที่ 46 ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ
ปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตาม
ประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการย้าย เป็นรายคู่

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
ในองค์การบริหารส่วนตำบล	\bar{X}	3.18	3.69	4.11
ต่ำกว่า 1 ปี	3.18	-	0.09*	-
ตั้งแต่ 1-5 ปี	3.69	-	-	0.179*
มากกว่า 5 ปี	4.11	-	-	-

จากตารางที่ 46 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก
จังหวัดนครพนม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านด้าน
การย้าย เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
องค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ
0.05 ดังนี้ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล ระยะเวลาต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการ
ด้านการย้าย แตกต่างกับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
องค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งแต่ 1-5 ปี และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์
ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ระยะเวลาตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานบุคคล ด้านการย้าย แตกต่างกับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี
ประสบการณ์ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มากกว่า 5 ปี

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

ตารางที่ 47 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนก
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

ประสิทธิผลการบริหาร งานบุคคล	องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด								
	หนองเทา ใหญ่		ระดับ ประสิทธิผล	หนองฮี		ระดับ ประสิทธิผล	นามะเขือ		ระดับ ประสิทธิผล
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการสรรหา	3.90	0.70	มาก	3.80	0.51	มาก	4.21	1.21	มากที่สุด
2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	3.90	0.67	มาก	3.86	0.57	มาก	4.18	1.29	มาก
3. ด้านการเลื่อนขั้น เงินเดือน	3.73	0.74	มาก	3.93	0.55	มาก	4.14	1.40	มาก
4. ด้านการเลื่อนระดับ	3.87	0.67	มาก	3.75	0.45	มาก	4.11	1.31	มาก
5. ด้านการโอน	3.63	0.73	มาก	3.84	0.55	มาก	4.36	1.00	มากที่สุด
6. ด้านการรับโอน	3.73	0.71	มาก	3.75	0.42	มาก	4.29	1.25	มากที่สุด
7. ด้านการย้าย	3.71	0.69	มาก	3.80	0.42	มาก	4.54	0.57	มากที่สุด
8. ด้านการดำเนินการทาง วินัย	3.54	0.91	มาก	3.68	0.55	มาก	4.57	0.93	มากที่สุด
9. ด้านการให้ออกจาก ราชการ	3.52	1.12	มาก	3.55	1.13	มาก	4.43	1.20	มากที่สุด
โดยภาพรวม	3.31	0.59	ปานกลาง	3.36	0.35	ปานกลาง	3.84	0.93	มาก

ประสิทธิผลการ บริหาร งานบุคคล	องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด								
	คูตาไ้		ระดับ	โคกสว่าง		ระดับ	โคกสูง		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	ประสิทธิผล	\bar{X}	S.D.	ประสิทธิผล	\bar{X}	S.D.	ประสิทธิผล
1. ด้านการสรรหา	3.96	0.60	มาก	3.82	0.55	มาก	4.11	0.41	มาก
2. ด้านการบรรจุและ แต่งตั้ง	4.11	0.65	มาก	4.05	0.56	มาก	4.36	0.39	มาก
3. ด้านการเลื่อนขั้น เงินเดือน	3.75	0.72	มาก	4.16	0.34	มาก	4.05	0.53	มาก
4. ด้านการเลื่อนระดับ	3.79	0.81	มาก	3.84	0.55	มาก	3.82	0.43	มาก
5. ด้านการโอน	3.84	0.55	มาก	3.93	0.62	มาก	3.75	0.72	มาก
6. ด้านการรับโอน	3.88	0.52	มาก	3.98	0.45	มาก	3.84	0.52	มาก
7. ด้านการย้าย	3.96	0.44	มาก	3.68	0.46	มาก	3.86	0.60	มาก
8. ด้านการดำเนินการ ทางวินัย	3.80	0.64	มาก	3.84	0.55	มาก	3.84	0.73	มาก
9. ด้านการให้ออกจาก ราชการ	4.04	0.54	มาก	3.48	1.14	มาก	4.30	0.44	มาก
โดยภาพรวม	3.47	0.41	มาก	3.42	0.42	มาก	3.57	0.34	มาก

ประสิทธิผลการบริหาร งานบุคคล	องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด					
	ปลาปาก		ระดับ ประสิทธิผล	มหาชัย		ระดับ ประสิทธิผล
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการสรรหา	3.57	0.32	มาก	4.02	0.57	มาก
2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	3.73	0.59	มาก	4.09	0.59	มาก
3. ด้านการเลื่อนขั้น เงินเดือน	3.50	0.54	มาก	3.82	0.68	มาก
4. ด้านการเลื่อนระดับ	3.68	0.56	มาก	3.84	0.59	มาก
5. ด้านการโอน	3.70	0.35	มาก	3.86	0.53	มาก
6. ด้านการรับโอน	3.75	0.58	มาก	3.77	0.62	มาก
7. ด้านการย้าย	3.59	0.52	มาก	3.80	0.56	มาก
8. ด้านการดำเนินการทาง วินัย	3.52	0.36	มาก	3.84	0.59	มาก
9. ด้านการให้ออกจาก ราชการ	3.77	0.43	มาก	3.86	1.01	มาก
โดยภาพรวม	3.23	0.21	ปานกลาง	3.46	0.40	มาก

จากตารางที่ 47 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ปรากฏดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสรรหาและด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.90$) ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.87$) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนและ ด้านการรับโอน ($\bar{X} = 3.73$) ด้านการย้าย ($\bar{X} = 3.71$) ด้านการโอน ($\bar{X} = 3.63$) ด้านการดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 3.54$) และด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.52$)

2. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้

2.1 ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.93$) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.86$) ด้านการโอน ($\bar{X} = 3.84$) ด้านการสรรหาและด้านการย้าย ($\bar{X} = 3.80$) ด้านการเลื่อนระดับและด้านการรับโอน ($\bar{X} = 3.75$) ด้านการดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 3.68$) และด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.55$)

3. องค์การบริหารส่วนตำบลนวมะเขือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 4.57$) ด้านการย้าย ($\bar{X} = 4.54$) ด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.43$) ด้านการโอน ($\bar{X} = 4.36$) ด้านการรับโอน ($\bar{X} = 4.29$) และด้านการสรรหา ($\bar{X} = 4.21$) และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.18$) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 4.14$) และด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 4.11$)

4. องค์การบริหารส่วนตำบลลูกตาก็ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.11$) ด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.04$) ด้านการสรรหาและด้านการย้าย ($\bar{X} = 3.96$) ด้านการรับโอน ($\bar{X} = 3.88$) ด้านการโอน ($\bar{X} = 3.84$) ด้านการดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 3.80$) ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.79$) และด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.75$)

5. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 4.16$) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.05$) ด้านการรับโอน ($\bar{X} = 3.98$) ด้านการโอน ($\bar{X} = 3.93$) ด้านการดำเนินการทางวินัยและด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.84$) ด้านการสรรหา ($\bar{X} = 3.82$) ด้านการย้าย ($\bar{X} = 3.68$) และด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.48$)

6. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.36$) ด้านการสรรหา ($\bar{X} = 4.11$) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 4.05$) ด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.30$) ด้านการย้าย ($\bar{X} = 3.86$) ด้านการดำเนินการทางวินัยและด้านการรับโอน ($\bar{X} = 3.84$) ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.82$) และด้านการโอน ($\bar{X} = 3.75$)

7. องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.77$) ด้านการรับโอน ($\bar{X} = 3.75$) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.73$) ด้านการโอน ($\bar{X} = 3.70$) ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.68$) ด้านการย้าย ($\bar{X} = 3.59$) ด้านการสรรหา ($\bar{X} = 3.57$) ด้านการดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 3.52$) และด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.50$)

8. องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.09$) ด้านการสรรหา ($\bar{X} = 4.02$) ด้านการให้ออกจากราชการและด้านการโอน ($\bar{X} = 3.86$) ด้านการเลื่อนระดับและด้านการดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 3.84$) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.82$) ด้านการย้าย ($\bar{X} = 3.80$) และด้านการรับโอน ($\bar{X} = 3.77$)

ตารางที่ 48 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
เขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตาม
องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

ประสิทธิผลการบริหาร งานบุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการสรรหา	ระหว่างกลุ่ม	2.828	7	0.404	1.062	0.395
	ภายในกลุ่ม	31.957	84	0.38		
	รวม	34.785	91			
2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	3.034	7	0.433	0.992	0.443
	ภายในกลุ่ม	36.697	84	0.437		
	รวม	39.73	91			
3. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3.81	7	0.544	1.116	0.361
	ภายในกลุ่ม	40.991	84	0.488		
	รวม	44.802	91			
4. ด้านการเลื่อนระดับ	ระหว่างกลุ่ม	0.893	7	0.128	0.277	0.961
	ภายในกลุ่ม	38.674	84	0.46		
	รวม	39.567	91			
5. ด้านการโอน	ระหว่างกลุ่ม	2.807	7	0.401	1.006	0.433
	ภายในกลุ่ม	33.497	84	0.399		
	รวม	36.304	91			
6. ด้านการรับโอน	ระหว่างกลุ่ม	2.016	7	0.288	0.72	0.655
	ภายในกลุ่ม	33.604	84	0.4		
	รวม	35.62	91			
7. ด้านการย้าย	ระหว่างกลุ่ม	4.822	7	0.689	2.376	0.209
	ภายในกลุ่ม	24.357	84	0.29		
	รวม	29.179	91			

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
8. ด้านการดำเนินการทางวินัย	ระหว่างกลุ่ม	6.105	7	0.872	1.944	0.073
	ภายในกลุ่ม	37.68	84	0.449		
	รวม	43.785	91			
9. ด้านการให้ออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	9.036	7	1.291	1.548	0.162
	ภายในกลุ่ม	70.037	84	0.834		
	รวม	79.073	91			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.078	7	0.297	1.361	0.232
	ภายในกลุ่ม	18.314	84	0.218		
	รวม	20.391	91			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 48 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 49 ข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	ความถี่
1. ด้านการสรรหา	
1.1 ควรให้ส่วนกลางสรรหาเพื่อดำเนินการสอบ	12
1.2 มีการสรรหาบุคลากรอย่างเป็นธรรม	13
1.3 ควรดำเนินการตามระเบียบของทางราชการ	14
1.4 ควรสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นหลัก	15

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	ความถี่
2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	
2.1 ควรให้ส่วนกลางสอบและแต่งตั้ง	11
2.2 ควรดำเนินการตามระเบียบของทางราชการ	14
2.3 ควรบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมตรงตามสายงาน	14
3. ด้านการเลื่อนเงินเดือน	
3.1 ควรพิจารณาให้เลื่อนตามอายุงาน ความรู้ความสามารถ ปริมาณงานและผลงานของแต่ละตำแหน่งที่ปฏิบัติ	17
3.2 ควรมีการประชุม โปร่งใสและเป็นธรรม	14
4. ด้านการเลื่อนระดับ	
4.1 พิจารณาเลื่อนตามอายุงานของบุคลากรที่มีคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ	16
5. ด้านการโอน	
5.1 ควร โอนตามความต้องการของบุคลากรที่เหมาะสมกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	14
5.2 ควรดำเนินการถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	12
6. ด้านการรับโอน	
6.1 ควรรับ โอนตามตำแหน่งว่างเพื่อให้งานสะดวก	5
6.2 ควรรับ โอนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงาน	14
7. ด้านการย้าย	
7.1 ควรพิจารณาตามความเหมาะสม เหตุผลที่มีความประสงค์ต้องการย้าย	16
7.2 รับ โอนจากที่อื่นมาสังกัด อบต. เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรเอง	3
8. ด้านการดำเนินการทางวินัย	
8.1 ควรสอบสวนตามความจริง ดำเนินการอย่างเป็นธรรม	15
8.2 ควรตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามความผิด	13
9. ด้านการให้ออกจากราชการ	
9.1 พิจารณาตามข้อเท็จจริงและยึดหลักกฤษฎีธรรม	17

จากตารางที่ 49 ข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ปรากฏดังนี้

1. ด้านการสรรหา

การสรรหาบุคลากรควรคำนึงถึงควรสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นหลัก ควรดำเนินการตามระเบียบของทางราชการ มีการสรรหาบุคลากรอย่างเป็นธรรม และควรให้ส่วนกลางสรรหาเพื่อดำเนินการสอบ

2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

ควรดำเนินการตามระเบียบของทางราชการ ควรบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมตรงตามสายงานและควรให้ส่วนกลางสอบและแต่งตั้ง

3. ด้านการเลื่อนเงินเดือน

ควรพิจารณาให้เลื่อนตามอายุงาน ความรู้ความสามารถ ปริมาณงานและผลงานของแต่ละตำแหน่งที่ปฏิบัติและควรมีการประชุม โปร่งใสและเป็นธรรม

4. ด้านการเลื่อนระดับ

ควรพิจารณาเลื่อนตามอายุงานของบุคลากรที่มีคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ

5. ด้านการโอน

ควรโอนตามความต้องการของบุคลากรที่เหมาะสมกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และควรดำเนินการถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ

6. ด้านการรับโอน

ควรรับ โอนตามตำแหน่งว่างเพื่อให้งานสะดวกและควรรับ โอนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงาน

7. ด้านการย้าย

ควรพิจารณาตามความเหมาะสม เหตุผลที่มีความประสงค์ต้องการย้ายและรับ โอนจากที่อื่นมาสังกัด อบต. เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรเอง

8. ด้านการดำเนินการทางวินัย

ควรสอบสวนตามความจริง ดำเนินการอย่างเป็นธรรมและควรตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามความผิด

9. ด้านการให้ออกจากราชการ

ควรพิจารณาตามข้อเท็จจริงและยึดหลักยุติธรรม