

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทนค่า จำนวนประชากร
n	แทนค่า กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทนค่า ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D	แทนค่า ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทนค่า สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน t – distribution

ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ผลปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	32	39.50
1.2 หญิง	49	60.50
รวม	81	100.0
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	61	75.30
2.2 ปริญญาโท	20	24.70
รวม	81	100.0
3. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง		
3.1 น้อยกว่า 3 ปี	35	43.20
3.2 ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป	46	56.80
รวม	81	100.0

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 81 คน พบว่า พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง จำนวน 49 คน (ร้อยละ 60.50) รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 32 คน (ร้อยละ 39.50) และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 61 คน (ร้อยละ 75.30) รองมาระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 20 คน (ร้อยละ 24.70) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 46 คน (ร้อยละ 56.80) รองลงมา มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 35 คน (ร้อยละ 43.20)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดหนองคาย

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ปัญหา	\bar{X}	S.D	ระดับปัญหา
1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	2.85	0.76	ปานกลาง
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	2.82	0.75	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.79	0.73	ปานกลาง
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	2.58	0.80	ปานกลาง
รวม	2.76	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย โดยรวมพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ($\bar{X} = 2.85$) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 2.82$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 2.79$) และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 2.58$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	\bar{X}	S.D	ระดับปัญหา
1. มีการวางแผนอัตรากำลังคนขององค์กรอย่างเหมาะสม	3.17	1.02	ปานกลาง
2. มีการจัดทำแผนในการสรรหาบุคลากร ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง	2.73	1.11	ปานกลาง
3. มีการได้รับข้อมูลในการสรรหาบุคลากรจากผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ	3.09	0.89	ปานกลาง
4. มีความร่วมมือของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสรรหาบุคลากรอย่างเหมาะสม	2.96	0.94	ปานกลาง
5. การมีส่วนร่วมของพนักงานในการสรรหาบุคลากรอย่างเป็นระบบมีความร่วมมือของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสรรหาบุคลากรอย่างเหมาะสม	2.88	0.98	ปานกลาง
6. มีการดำเนินการสรรหาเป็นไปตาม ระเบียบที่กำหนดไว้ทุกครั้ง	2.79	1.38	ปานกลาง
7. วิธีการสรรหามีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจน	2.63	1.19	ปานกลาง
8. วัสดุของพนักงานที่ได้รับการบรรจุตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทุกตำแหน่ง	2.25	1.34	น้อย
9. การบรรจุพนักงานมีความโปร่งใส	3.27	1.08	ปานกลาง
10. การบรรจุพนักงานทันตามเวลาที่กำหนด	2.72	1.23	ปานกลาง
รวม	2.85	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรโดยรวมพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การบรรจุพนักงานมีความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.27$) มีการวางแผนอัตรากำลังคนขององค์กรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.17$) มีการได้รับข้อมูลในการสรรหาบุคลากรจากผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.09$) มีความร่วมมือของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสรรหาบุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.96$) มีความร่วมมือของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสรรหาบุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.88$) มีการดำเนินการสรรหาเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ทุกครั้ง ($\bar{X} = 2.79$) มีการจัดทำแผนในการสรรหาบุคลากร ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.73$) การบรรจุพนักงานทันตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 2.72$) วิธีการสรรหามีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจน ($\bar{X} = 2.63$) และมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ข้อ คือ คุณวุฒิของพนักงานที่ได้รับการบรรจุตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทุกตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.25$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร จำแนกเป็นรายข้อ

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	\bar{X}	S.D	ระดับปัญหา
1. มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ก่อนเข้าปฏิบัติงานทุกครั้ง	2.74	1.11	ปานกลาง
2. ให้โอกาสพนักงานทุกคน ได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของหน่วยงานสม่ำเสมอ	2.94	1.13	ปานกลาง
3. มีการแจ้งข่าวสารของทางราชการ ให้แก่พนักงานทราบอย่างต่อเนื่อง	2.60	1.21	ปานกลาง
4. มีการมอบหมายงานให้กับพนักงานตรงกับความรู้ของพนักงานทุกตำแหน่ง	2.77	1.04	ปานกลาง

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	\bar{X}	S.D	ระดับปัญหา
5. การให้ความช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงานแก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง	2.70	0.97	ปานกลาง
6. มีการจัดกิจกรรมนันทนาการแก่พนักงานในหน่วยงานเป็นประจำ	2.59	1.02	ปานกลาง
7. มีการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างเหมาะสม	2.72	0.99	ปานกลาง
8. มีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างทันเวลา	3.06	1.07	ปานกลาง
9. ปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานได้รับการแก้ไขอย่างทันเวลา	2.80	1.01	ปานกลาง
10. มีการชี้แจง แนะนำระเบียบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.10	0.90	ปานกลาง
11. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมทุกครั้ง	3.05	1.08	ปานกลาง
รวม	2.82	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรโดยรวมพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 11 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีการชี้แจง แนะนำระเบียบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.10$) มีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างทันเวลา ($\bar{X} = 3.06$) การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม ทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.05$) ให้โอกาสพนักงานทุกคน ได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของหน่วยงานสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.94$) ปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานได้รับการแก้ไขอย่างทันเวลา ($\bar{X} = 2.80$) มีการมอบหมายงานให้กับพนักงานตรงกับความรู้ของ

พนักงานทุกตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.77$) มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ก่อนเข้าปฏิบัติงานทุกครั้ง ($\bar{X} = 2.74$) มีการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.72$) การให้ความช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงานแก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.70$) มีการแจ้งข่าวสารของทางราชการ ให้แก่พนักงานทราบอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.60$) มีการจัดกิจกรรมนันทนาการแก่พนักงานในหน่วยงานเป็นประจำ ($\bar{X} = 2.59$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ด้านการพัฒนากุศลกร จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการพัฒนากุศลกร	\bar{X}	S.D	ระดับปัญหา
1. มีการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อเป็นการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.04	0.91	ปานกลาง
2. มีการให้โอกาสพนักงานไปศึกษาดูงานร่วมกับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ	2.98	0.99	ปานกลาง
3. มีการจัดหาเอกสาร คู่มือ วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานแก่พนักงานอย่างพอเพียง	2.57	1.03	ปานกลาง
4. มีการจัดประชุมทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของพนักงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	2.65	1.07	ปานกลาง
5. มีการเชิญวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมาให้ความรู้และประสบการณ์แก่พนักงานเป็นประจำ	2.80	0.95	ปานกลาง
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน ยุติธรรม	2.96	1.03	ปานกลาง
7. มีการพัฒนาการทำงานในรูปของ ทีมงานอย่างสม่ำเสมอ	2.68	1.14	ปานกลาง
8. มีการส่งเสริมให้พนักงานมีการศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง	2.70	1.07	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.58$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานที่จะพ้นจากงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.79$) การสำรวจความต้องการของพนักงานที่จะพ้นจากงาน เพื่อเตรียมพนักงานมาทดแทนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.74$) มีการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับผลประโยชน์ของพนักงานที่พ้นจากงาน ($\bar{X} = 2.73$) การให้พนักงานออกจากงาน มีความโปร่งใส เป็นธรรม ($\bar{X} = 2.68$) มีการจัดประชุมชี้แจงระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงานทุกครั้ง ($\bar{X} = 2.67$) การให้พนักงานออกจากงาน เป็นไปตามระเบียบทุกครั้ง ($\bar{X} = 2.63$) มีการให้ความช่วยเหลือ พนักงานที่จะพ้นจากงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.56$) และมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย จำนวน 3 ข้อ คือ มีการสร้างความเข้าใจอันดีกับพนักงานที่จะพ้นจากงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.44$) จัดให้ความรู้และแนะนำวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการพ้นจากงานให้แก่พนักงานที่กำลังพ้นจากงานทุกครั้ง ($\bar{X} = 2.35$) การปฏิบัติงานของพนักงานที่จะพ้นจากงาน ($\bar{X} = 2.20$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดหนองคาย

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคายที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดหนองคาย ที่มีเพศแตกต่างกัน

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	เพศ						t	Sig.
	ชาย (n = 32)			หญิง (n = 49)				
	\bar{X}	S.D	ระดับ	\bar{X}	S.D	ระดับ		
1.ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	2.91	0.80	ปานกลาง	2.80	0.73	ปานกลาง	0.61	.55
2.ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	2.95	0.89	ปานกลาง	2.74	0.65	ปานกลาง	1.25	.21
3.ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.84	0.81	ปานกลาง	2.76	0.68	ปานกลาง	0.50	.62
4.ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	2.76	0.95	ปานกลาง	2.46	0.66	ปานกลาง	1.71	.09
รวม	2.87	0.80	ปานกลาง	2.70	0.59	ปานกลาง	1.15	.26

จากตารางที่ 9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดหนองคาย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับการศึกษา						t	Sig.
	ปริญญาตรี (n = 61)			ปริญญาโท (n = 20)				
	\bar{X}	S.D	ระดับ	\bar{X}	S.D	ระดับ		
1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	2.96	0.78	ปานกลาง	2.52	0.57	ปานกลาง	2.34	.02
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	2.90	0.79	ปานกลาง	2.62	0.61	ปานกลาง	1.39	.17
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.90	0.76	ปานกลาง	2.47	0.53	ปานกลาง	2.39	.02
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	2.61	0.87	ปานกลาง	2.47	0.50	ปานกลาง	0.73	.47
รวม	2.84	0.72	ปานกลาง	2.52	0.51	ปานกลาง	1.87	.07

จากตารางที่ 10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย

พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และมีความคิดเห็นแตกต่างกันจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดหนองคาย ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง						t	Sig.
	น้อยกว่า 3 ปี (n = 35)			ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป (n = 46)				
	\bar{X}	S.D	ระดับ	\bar{X}	S.D	ระดับ		
1.ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	2.77	0.80	ปานกลาง	2.90	0.73	ปานกลาง	-0.82	.42
2.ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	2.74	0.76	ปานกลาง	2.89	0.75	ปานกลาง	-0.88	.38
3.ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.71	0.77	ปานกลาง	2.85	0.70	ปานกลาง	-0.79	.44
4.ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	2.47	0.77	น้อย	2.66	0.81	ปานกลาง	-1.09	.28
รวม	2.67	0.73	ปานกลาง	2.83	0.65	ปานกลาง	-0.98	.33

จากตารางที่ 11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากร หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันเกี่ยวกับ ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ตารางที่ 12 จำนวนความถี่เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตจังหวัดหนองคาย

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ความถี่
1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอ	46
2. การสรรหาและแต่งตั้งบุคลากรในบางครั้งไม่โปร่งใส	41
3. ไม่มีการประชุมนิเทศพนักงานก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง	40
4. ไม่มีการจัดสรรงบประมาณในการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	39
5. พนักงานที่กำลังจะพ้นจากงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	39
6. การใช้อำนาจของผู้บริหารไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในระเบียบ	38
7. พนักงานไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในด้านการบริหารบุคคลอย่างเปิดเผย	35
8. การบรรจุแต่งตั้งมีหลายขั้นตอนเกินไป	26
9. การวางแผนอัตรากำลังคนไม่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	20
10. การให้พนักงานพ้นจากตำแหน่งในบางครั้งไม่โปร่งใส	19
11. การแจ้งระเบียบการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบมีความล่าช้า	18

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย มีดังนี้

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอ (จำนวน 46 คน) การสรรหาและแต่งตั้งบุคลากรในบางครั้งไม่โปร่งใส (จำนวน 41 คน)

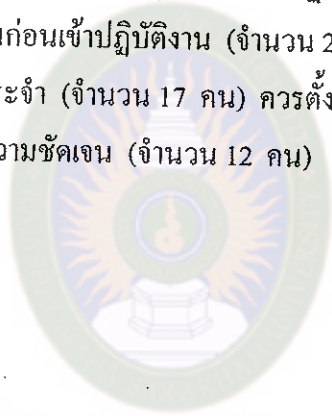
ไม่มีการปฐมนิเทศพนักงานก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง (จำนวน 40 คน) ไม่มีการจัดสรรงบประมาณในการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (จำนวน 39 คน) พนักงานที่กำลังจะพ้นจากงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน (จำนวน 39 คน) การใช้อำนาจของผู้บริหารไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในระเบียบ (จำนวน 38 คน) พนักงานไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในด้านการบริหารบุคคลอย่างเปิดเผย (จำนวน 35 คน) การบรรจุแต่งตั้งมีหลายขั้นตอนเกินไป (จำนวน 26 คน) การวางแผนอัตรากำลังคนไม่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน (จำนวน 20 คน) การให้พนักงานพ้นจากตำแหน่งในบางครั้งไม่โปร่งใส (จำนวน 19 คน) การแจ้งระเบียบการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบมีความล่าช้า (จำนวน 18 คน)

ตารางที่ 13 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดหนองคาย

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ปัญหา	ความถี่
1. รัฐควรให้การสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมบุคลากร	38
2. การสรรหาบุคลากรควรให้เป็นอำนาจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อป้องกันการใช้อำนาจไม่โปร่งใสของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	37
3. ควรจัดอบรมให้ความรู้และวิธีปฏิบัติแก่พนักงานเมื่อพ้นจากงาน	36
4. ให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในงานด้านบริหารงานบุคคล	34
5. ให้มีหน่วยงานกลั่นกรองตรวจสอบการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม	30
6. ผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน	28
7. การพิจารณาการบรรจุแต่งตั้งควรปฏิบัติตามเวลาที่กำหนด	25
8. ควรจัดฝึกอบรมพนักงานก่อนเข้าปฏิบัติงาน	24
9. ควรมีการจัดอบรมระเบียบปฏิบัติแก่บุคลากรเป็นประจำ	17
10. ควรตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์การให้พ้นจากงานให้มีความชัดเจน	12

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย มีดังนี้

รัฐควรให้การสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมบุคลากร (จำนวน 38 คน) การสรรหาบุคลากรควรให้เป็นอำนาจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อป้องกันการใช้อำนาจไม่โปร่งใสของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (จำนวน 37 คน) ควรจัดอบรมให้ความรู้และวิธีปฏิบัติแก่พนักงานเมื่อพ้นจากงาน (จำนวน 36 คน) ให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในงานด้านบริหารงานบุคคล (จำนวน 34 คน) ให้มีหน่วยงานกึ่งกรงตรวจสอบการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม (จำนวน 30 คน) ผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน (จำนวน 28 คน) การพิจารณาการบรรจุแต่งตั้งควรปฏิบัติตามเวลาที่กำหนด (จำนวน 25 คน) ควรจัดฝึกอบรมพนักงานก่อนเข้าปฏิบัติงาน (จำนวน 24 คน) ควรมีการจัดอบรมระเบียบปฏิบัติแก่บุคลากรเป็นประจำ (จำนวน 17 คน) ควรตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์การให้พ้นจากงานให้มีความชัดเจน (จำนวน 12 คน)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY