

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประชากรที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม รวม 72 คน จากนั้นผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการบรรยายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- | | | |
|----------|-----|---|
| N | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| μ | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean) |
| σ | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| F | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F – distribution |
| SS | แทน | ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Square) |
| df | แทน | ค่าระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom) |
| MS | แทน | ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean Square) |
| * | แทน | ค่าความจะเป็นของการมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 |

2. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1. วิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

2. วิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

2.1 หลักความเสมอภาค

2.2 หลักความสามารถ

2.3 หลักความมั่นคง

2.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรตามสถานะตำแหน่งที่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1. วิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

(N = 72)

คุณลักษณะทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
สถานะตำแหน่ง		
1. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล	12	16.67
2. ปล้คองค้การบริหารส่วนตำบล	12	16.67
3. หัวหน้าส่วนการคลัง	12	16.67
4. หัวหน้าส่วนโยธา	12	16.67
5. บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานด้านบุคลากร	12	16.67
6. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์น โยบายและแผน	12	16.67
รวม	72	100.00

จากตารางที่ 1 คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรตามตำแหน่ง คือนายกองค้การบริหารส่วนตำบล จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ปล้คองค้การบริหารส่วนตำบล จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 หัวหน้าส่วนการคลัง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 หัวหน้าส่วนโยธา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานด้านบุคลากร จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และเจ้าหน้าที่วิเคราะห์น โยบายและแผน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

1. วิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(N = 72)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	μ	σ	ระดับ ปัญหา
1. หลักความเสมอภาค	3.06	0.86	ปานกลาง
2. หลักความสามารถ	3.23	0.80	ปานกลาง
3. หลักความมั่นคง	2.96	0.76	ปานกลาง
4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง	2.74	0.72	ปานกลาง
รวม	2.99	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.99$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านหลักความสามารถ ($\mu = 3.23$) รองลงมาคือ ด้านหลักความเสมอภาค ($\mu = 3.06$) และด้านหลักความมั่นคง ($\mu = 2.96$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม รายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

2.1 หลักความเสมอภาค

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม หลักความเสมอภาค จำแนกเป็นรายชื่อ

(N = 72)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	μ	σ	ระดับ ปัญหา
1. การเปิด โอกาสเท่าเทียมกัน ในการสมัครงานสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติที่ กำหนด	2.97	0.11	ปานกลาง
2. การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง	3.19	1.13	ปานกลาง
3. การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลปฏิบัติงานใน อบต.	3.25	1.24	ปานกลาง
4. การพัฒนาบุคลากร เช่น การอบรม การศึกษาต่อ การนิเทศงาน เป็น ต้น	2.85	0.97	ปานกลาง
5. การเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากรในองค์กร	3.25	1.25	ปานกลาง
6. การมอบหมายงานเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่	2.89	1.06	ปานกลาง
7 สวัสดิการและผลประโยชน์แก่ผู้	2.83	1.15	ปานกลาง
8. การปฏิบัติต่อบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปด้วยระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน	3.42	1.13	ปานกลาง
9 กระบวนการทางวินัยขององค์กร	3.06	1.08	ปานกลาง
10 การปฏิบัติงานของบุคคลและคณะกรรมการที่รับผิดชอบ	2.97	1.03	ปานกลาง
รวม	3.06	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม หลักความเสมอภาค โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.06$)
เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ
เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การปฏิบัติต่อบุคลากรในหน่วยงานเป็นไป
ด้วยระเบียบ กฎเกณฑ์ที่อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน ($\mu = 3.42$) รองลงมาคือ การบรรจุและแต่งตั้ง
บุคคลปฏิบัติงานใน อบต. ($\mu = 3.25$) การเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากรในองค์กร ($\mu = 3.25$) และ
การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง ($\mu = 3.19$)

2.2 หลักความสามารถ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม หลักความสามารถ จำแนกเป็นรายชื่อ

(N = 72)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	μ	σ	ระดับ ปัญหา
11. การกำหนดคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งเพื่อสรรหา	2.97	1.04	ปานกลาง
12. กระบวนการสอบคัดเลือกบุคลากร	3.67	0.94	มาก
13. การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลปฏิบัติงานใน อบต.	3.32	1.16	ปานกลาง
14. การพิจารณาพัฒนาบุคลากร เช่น การอบรม การศึกษาต่อ การนิเทศ งาน เป็นต้น	2.92	1.01	ปานกลาง
15. การประเมินผลงานมีเกณฑ์และเป็นไปตามข้อกำหนดโดย ใช้หลักความสามารถ	3.43	1.26	ปานกลาง
16. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.47	1.10	ปานกลาง
17. การมอบหมายงานหรือกิจกรรมให้รับผิดชอบ	2.94	0.74	ปานกลาง
18. ผลประโยชน์ที่เกื้อหนุนนอกเหนือจากสวัสดิการและเงินเดือน	3.33	0.87	ปานกลาง
19. คณะกรรมการหรือผู้รับผิดชอบมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม	3.00	1.03	ปานกลาง
20. ผู้บริหารได้ใช้หลักความสามารถบริหารงาน	3.25	1.19	ปานกลาง
รวม	3.23	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม หลักความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.23$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ กระบวนการสอบคัดเลือกบุคลากร ($\mu = 3.67$) มีระดับปัญหาคำเนินงานอยู่ระดับปานกลาง จำนวน 9 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\mu = 3.47$) รองลงมาคือ การประเมินผลงานมีเกณฑ์และเป็นไปตามข้อกำหนดโดยใช้หลักความสามารถ ($\mu = 3.43$) และ ผลประโยชน์ที่เกื้อหนุนนอกเหนือจากสวัสดิการและเงินเดือน ($\mu = 3.33$)

2.3 หลักความมั่นคง

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม หลักความมั่นคง จำแนกเป็นรายข้อ

(N = 72)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	μ	σ	ระดับ ปัญหา
21. กระบวนการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งมีความชัดเจน	3.22	1.15	ปานกลาง
22. การวิเคราะห์ตำแหน่งงานและวางแผนบริหารงานบุคคล สอดคล้องการสภาพเป็นจริง	3.08	1.04	ปานกลาง
23. การปฏิบัติงานของบุคลากรมีกฎหมาย ระเบียบรองรับ	2.92	0.86	ปานกลาง
24. การคุ้มครองบุคลากรตามกฎหมายระหว่างกาปฏิบัติงาน	2.96	0.92	ปานกลาง
25. การจัดการเกี่ยวกับเงินเดือนมีความเหมาะสม	3.10	1.16	ปานกลาง
26. การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.36	0.99	ปานกลาง
27. การสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	3.36	1.06	ปานกลาง
28. การลงโทษทางวินัยบุคลากรเป็นไปตามขั้นตอนและระเบียบ ราชการ	2.42	1.13	น้อย
29. มีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เหมาะสม	3.00	1.17	ปานกลาง
30. มีระบบและระเบียบบุคลากรเกษียณอายุราชการ	2.21	0.91	น้อย
รวม	2.96	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม หลักความมั่นคง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.96$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 8 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\mu = 3.36$) การสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น ($\mu = 3.36$) รองลงมาคือ กระบวนการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งมีความชัดเจน ($\mu = 3.22$) และการจัดการเกี่ยวกับเงินเดือนมีความเหมาะสม ($\mu = 3.10$) และมีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย จำนวน 2 ข้อ คือ การลงโทษทางวินัยบุคลากรเป็นไปตามขั้นตอนและระเบียบราชการ ($\mu = 2.42$) และมีระบบและระเบียบบุคลากรเกษียณอายุราชการ ($\mu = 2.21$)

2.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง จำแนกเป็นรายชื่อ

(N = 72)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	μ	σ	ระดับ ปัญหา
31. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลโดยเท่าเทียมกันทุกรัฐบาล	2.49	1.18	น้อย
32. การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง	3.10	1.20	ปานกลาง
33. บุคลากรได้ปฏิบัติงานโดยยึดหลักอำนาจอธิปไตย	2.71	0.98	ปานกลาง
34. บุคลากรในหน่วยงานรักษาผลประโยชน์ทุกงานอย่างเป็นกลาง	2.61	0.98	ปานกลาง
35. การยอมรับและภักดีต่อระบบราชการ	2.32	0.80	น้อย
36. การยอมรับและภักดีต่อระบบการเมืองการปกครอง	2.54	1.04	ปานกลาง
37. การปฏิบัติงานปราศจากการครอบงำจากผู้อื่น	3.24	1.09	ปานกลาง
38. ผู้บริหารมีทัศนคติที่เป็นกลางโดยยอมรับฟังข้อเสนอแนะทุกฝ่าย	3.17	0.87	ปานกลาง
39. การเชื่อมโยงและจัดโครงสร้างบุคลากรภายใน	3.01	0.89	ปานกลาง
40. มีการดูแลผู้เกษียณอายุราชการหรือเจ็บป่วยอย่างไม่เลือกปฏิบัติ	2.26	0.96	น้อย
รวม	2.74	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม หลักความเป็นกลางทางการเมือง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.74$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ การปฏิบัติงานปราศจากการครอบงำจากผู้อื่น ($\mu = 3.24$) รองลงมาคือผู้บริหารมีทัศนคติที่เป็นกลางโดยยอมรับฟังข้อเสนอแนะทุกฝ่าย ($\mu = 3.14$) และ การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง ($\mu = 3.10$) และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลโดยเท่าเทียมกันทุกรัฐบาล ($\mu = 2.29$) รองลงมาคือ การยอมรับและภักดีต่อระบบราชการ ($\mu = 2.19$) และมีการดูแลผู้เกษียณอายุราชการหรือเจ็บป่วยอย่างไม่เลือกปฏิบัติ ($\mu = 3.05$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรตามสถานะตำแหน่งที่แตกต่างกัน

1. เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มี
สถานะตำแหน่งงานแตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของบุคลากร
 องค์กรบริหารส่วนตำบล ที่มีสถานะตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็น

(N = 72)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กร บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	สถานะตำแหน่ง								
	นายกองค์การบริหารส่วน ตำบล (N=12)		ระดับปัญหา		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (N=12)		หัวหน้าส่วนการ คลัง (N=12)		ระดับปัญหา
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	
1. ทัศนคติความเสมอภาค	2.65	0.84	ปานกลาง	0.79	ปานกลาง	3.05	0.96	ปานกลาง	
2. ทัศนคติความสามารถ	2.85	0.86	ปานกลาง	0.68	ปานกลาง	3.14	0.87	ปานกลาง	
3. ทัศนคติความมั่นคง	2.86	0.75	ปานกลาง	0.61	ปานกลาง	2.87	0.80	ปานกลาง	
4. ทัศนคติความเป็นกลางทางการเมือง	2.89	0.74	ปานกลาง	0.51	ปานกลาง	2.70	0.72	ปานกลาง	
รวม	2.81	0.77	ปานกลาง	0.54	ปานกลาง	2.94	0.73	ปานกลาง	

ตารางที่ 7 (ต่อ) ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ที่มีสถานะตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็น

(N = 72)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	สถานะตำแหน่ง										
	หัวหน้าส่วนโยธา (N=12)		ระดับปัญหา		บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานด้านบุคลากร (N=12)		ระดับปัญหา		เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน (N=12)		ระดับปัญหา
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ			
1. หักความเสมอภาค	3.14	0.76	ปานกลาง	0.87	3.03	0.87	ปานกลาง	3.56	0.84	มาก	
2. หักความสามารถ	3.15	0.65	ปานกลาง	0.80	3.30	0.80	ปานกลาง	3.78	0.80	มาก	
3. หักความมั่นคง	2.85	0.62	ปานกลาง	0.93	2.93	0.93	ปานกลาง	3.38	0.84	ปานกลาง	
4. หักความเป็นกลางทางการเมือง	2.39	0.43	น้อย	0.92	2.59	0.92	ปานกลาง	2.93	0.83	ปานกลาง	
รวม	2.88	0.52	ปานกลาง	0.84	2.96	0.84	ปานกลาง	3.41	0.77	ปานกลาง	

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานะตำแหน่ง ดังนี้

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.81$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง ($\mu = 2.89$) รองลงมาคือด้านหลักความมั่นคง ($\mu = 2.86$) และด้านหลักความสามารถ ($\mu = 2.85$)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.98$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือด้านหลักความสามารถ ($\mu = 3.15$) รองลงมาคือ ด้านหลักความเสมอภาค ($\mu = 2.96$) และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง ($\mu = 2.95$)

หัวหน้าส่วนการคลัง มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.94$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือด้านหลักความสามารถ ($\mu = 3.14$) รองลงมาคือ ด้านหลักความเสมอภาค ($\mu = 3.05$) และด้านหลักความมั่นคง ($\mu = 2.87$)

หัวหน้าส่วนโยธา มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.88$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือด้านหลักความสามารถ ($\mu = 3.15$) รองลงมาคือ ด้านหลักความเสมอภาค ($\mu = 3.14$) และด้านหลักความมั่นคง ($\mu = 2.85$) และมีปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง ($\mu = 2.39$)

บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานด้านบุคลากร มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง ($\mu = 2.96$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือด้านหลักความสามารถ ($\mu = 3.30$) รองลงมาคือ ด้านหลักความเสมอภาค ($\mu = 3.03$) และด้านหลักความมั่นคง ($\mu = 2.93$)

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.41$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือด้านหลักความสามารถ ($\mu = 3.78$) รองลงมาคือ ด้านหลักความเสมอภาค ($\mu = 3.56$) และมีปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านหลักความมั่นคง ($\mu = 3.38$) และ ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง ($\mu = 2.93$)

ตารางที่ 8 วิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีสถานะตำแหน่ง แตกต่างกัน

(N = 72)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	2.717	5	.543	1.078	.38
ภายในกลุ่ม	33.263	66	.504		
รวม	35.980	71			

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสถานะตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวนปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดนครพนม ที่มีสถานะตำแหน่งแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน
(n=72)

	สถานะตำแหน่ง												F	sig
	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล (N=12)		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (N=12)		หัวหน้าส่วนการคลัง (N=12)		หัวหน้าส่วนโยธา (N=12)		บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานด้านบุคลากร (N=12)		เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน (N=12)			
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ		
1. ทัศนคติความเสมอภาค	2.65	0.84	2.96	0.79	3.05	0.96	3.14	0.76	3.03	0.87	3.56	0.84	1.467	0.21
2. ทัศนคติความสามารรถ	2.85	0.86	3.15	0.68	3.14	0.87	3.15	0.65	3.30	0.80	3.78	0.80	1.845	0.11
3. ทัศนคติความมั่นคง	2.86	0.75	2.86	0.61	2.87	0.80	2.85	0.62	2.93	0.93	3.38	0.84	0.872	0.50
4. ทัศนคติความเป็นกลางทางการเมือง	2.89	0.74	2.95	0.51	2.70	0.72	2.39	0.43	2.59	0.92	2.93	0.83	1.176	0.33
รวม	2.81	0.77	2.98	0.54	2.94	0.73	2.88	0.52	2.96	0.84	3.41	0.77	1.078	0.38

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสถานะตำแหน่งแตกต่างกันจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ตารางที่ 10 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1. หลักความเสมอภาค	
1.1 ควรให้โอกาสบุคลากรเข้ารับการอบรม ศึกษาต่อ อย่างเท่าเทียมกัน	22
1.2 ควรมีการปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยระบบ กฎเกณฑ์เดียวกันทั้งองค์กร	15
1.3 ควรมอบหมายงานให้เป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่	9
2. หลักความสามารถ	
2.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาถึงความสามารถของบุคลากร	32
2.2 การปรับเปลี่ยนสายงานควรประเมินความสามารถของบุคลากร	13
2.3 การบรรจุแต่งตั้งควรจัดให้มีการทดสอบความสามารถอย่างแท้จริง	10
3. หลักความมั่นคง	
3.1 ควรเปิดโอกาสให้สอบปรับเปลี่ยนสายงานเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	20
3.2 ควรเพิ่มสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลสำหรับบุคลากร	18
3.3 ควรมีกฎหมายคุ้มครองบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน	8
3.4 ควรมีระเบียบดูแลบุคลากรเกษียณอายุราชการ	4
4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง	
4.1 ควรมีความเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน ไม่อิงต่อระบบนักการเมือง	10
4.2 ควรยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างทางการเมือง	8
4.3 ควรมีความเป็นอิสระในการแสดงออกทางการเมือง	5

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกเป็นรายด้านพบว่า

ด้านหลักความเสมอภาค เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรให้โอกาสบุคลากรเข้ารับการอบรม ศึกษาต่อ อย่างเท่าเทียมกัน ควรมีการปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยระบบ กฎเกณฑ์เดียวกันทั้งองค์กร และควรมอบหมายงานให้เป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่

ด้านหลักความสามารถ เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาถึงความสามารถของบุคลากร การปรับเปลี่ยนสายงานควรประเมินความสามารถของบุคลากร และการบรรจุแต่งตั้งควรจัดให้มีการทดสอบความสามารถอย่างแท้จริง

ด้านหลักความมั่นคง เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรเปิดโอกาสให้สอบปรับเปลี่ยนสายงานเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรเพิ่มสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลสำหรับบุคลากร ควรมีกฎหมายคุ้มครองบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน และควรมีระเบียบดูแลบุคลากรเกษียณอายุราชการ

ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรมีความเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน ไม่อิงต่อระบบนักการเมือง ควรยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างทางการเมือง และควรมีความเป็นอิสระในการแสดงออกทางการเมือง