

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลและขอเสนอตามลำดับขั้นดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

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

ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้รับแบบทดสอบคืนจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแยกเป็น 5 ตอนตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสายงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่าง

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏดังตารางที่ 2

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดมหาสารคาม

(n=238)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
สายงานของบุคลากร		
ผู้บริหาร	15	6.30
พนักงานส่วนตำบล	109	45.80
พนักงานจ้าง	114	47.90
องค์การบริหารส่วนตำบล		
หนองแสง	23	9.66
จัวบา	13	5.46
หนองไฮ	17	7.14
หัวเรือ	17	7.14
เสื่อไก่อ๊ก	22	9.24
โพธิ์ชัย	17	7.14
ขามป้อม	18	7.56
ประชาพัฒนา	14	5.88
แคน	21	8.82
นาข่า	15	6.30
หนองแสน	9	3.78
โคกสีทองกลาง	10	4.20
บ้านหวาย	19	7.98
หนองทุ่ม	12	5.04
ดงใหญ่	11	4.62
รวม	238	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากมีสายงาน พนักงานจ้าง (ร้อยละ 47.90) รองลงมา คือ พนักงานส่วนตำบล (ร้อยละ 45.80) และผู้บริหาร (ร้อยละ 6.30) จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า อ.บ.ต.หนองแสง (ร้อยละ 9.66) อ.บ.ต.เสือโก้ก (ร้อยละ 9.24) อ.บ.ต.แคน (ร้อยละ 8.82) อ.บ.ต.บ้านหวาย (ร้อยละ 7.98) อ.บ.ต.ขามป้อม (ร้อยละ 7.56) อ.บ.ต.โพธิ์ชัย (ร้อยละ 7.14) อ.บ.ต.หัวเรือ (ร้อยละ 7.14) อ.บ.ต.หนองไฮ (ร้อยละ 7.14) อ.บ.ต.นาข่า (ร้อยละ 6.30) อ.บ.ต.จัวบา (ร้อยละ 5.46) อ.บ.ต.ประชาพัฒนา (ร้อยละ 5.88) อ.บ.ต.หนองขุ่ม (ร้อยละ 5.04) อ.บ.ต.ดงใหญ่ (ร้อยละ 4.62) อ.บ.ต.โคกสีทองกลาง (4.20) อ.บ.ต.หนองแสน (ร้อยละ 3.78)

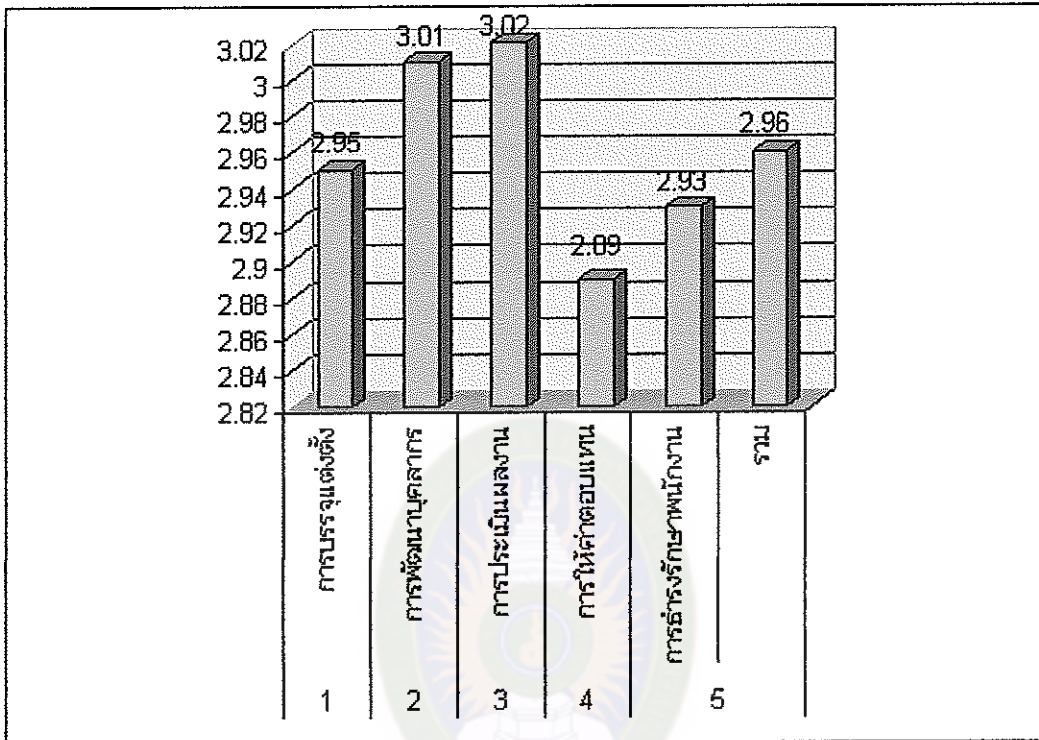
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

(n=238)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ระดับปัญหาในการบริหารงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การบรรจุแต่งตั้ง	2.95	1.07	ปานกลาง
2. การพัฒนาบุคลากร	3.01	1.01	ปานกลาง
3. การประเมินผลงาน	3.02	1.05	ปานกลาง
4. การให้ค่าตอบแทน	2.89	1.06	ปานกลาง
5. การชำระรักษาพนักงาน	2.93	1.16	ปานกลาง
รวม	2.96	1.07	ปานกลาง

กราฟที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ วาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม



จากตารางที่ 3 และกราฟที่ 1 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลงาน ($\bar{X}=3.02$) การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=3.01$) การบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}=2.95$) การธำรงรักษาพนักงาน ($\bar{X}=2.93$) และการให้ค่าตอบแทน ($\bar{X}=2.89$) ดังนั้นจึงแยกพิจารณาเป็นรายชื่อของแต่ละด้าน ดังปรากฏในตาราง 4 - 8

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบรรจุแต่งตั้ง เป็นรายชื่อ

(n=238)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ระดับปัญหาในการบริหารงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การจัดทำแผนอัตรากำลังคนภายในองค์การบริหารส่วนตำบล	3.17	1.06	ปานกลาง
2. การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในตำแหน่งว่าง	3.09	1.01	ปานกลาง
3. การจัดทำ การคำนวณค่าจ้างเงินเดือนให้แก่พนักงาน	2.79	1.10	ปานกลาง
4. การกำหนดระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงาน	2.79	1.04	ปานกลาง
5. การชี้แจง การแนะนำเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ	3.09	1.07	ปานกลาง
6. การทดลองงานของพนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่	2.65	1.14	ปานกลาง
7. การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และความถนัด	3.00	1.10	ปานกลาง
8. ความชัดเจนเกี่ยวกับการมอบหมายงานต่าง ๆ	3.06	1.05	ปานกลาง
รวม	2.95	1.07	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 8 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การจัดทำแผนอัตรากำลังคนภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ($\bar{X}=3.17$) การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในตำแหน่งว่าง ($\bar{X}=3.09$) และความชัดเจนเกี่ยวกับการมอบหมายงานต่าง ๆ ($\bar{X}=3.06$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นรายชื่อ

(n=238)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ระดับปัญหาในการบริหารงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านงบประมาณที่จะส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม	3.16	1.01	ปานกลาง
2. การควบคุมดูแลให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ	3.04	1.02	ปานกลาง
3. การจัดอบรมให้พนักงานในหลักสูตรต่างๆตามความจำเป็น	3.03	0.96	ปานกลาง
4. การให้ความร่วมมือระหว่างการอบรมสัมมนา	2.91	0.96	ปานกลาง
5. การส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรม	2.95	1.11	ปานกลาง
6. ความรับผิดชอบในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	2.99	1.09	ปานกลาง
7. การใช้ทักษะ ความรู้ทางเทคนิคความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ	3.01	1.01	ปานกลาง
8. การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญและ ความสามารถ	2.97	0.95	ปานกลาง
รวม	3.01	1.01	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 8 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านงบประมาณที่จะส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X}=3.16$) การควบคุมดูแลให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ ($\bar{X}=3.04$) และการใช้ทักษะ ความรู้ทางเทคนิคความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ($\bar{X}=3.01$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการประเมินผลงาน เป็นรายชื่อ

(n=238)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ระดับปัญหาในการบริหารงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การบันทึกเวลาการทำงานของพนักงาน	2.80	1.20	ปานกลาง
2. การวิเคราะห์และประเมินค่างานในตำแหน่งต่างๆ	2.99	1.04	ปานกลาง
3. การวัดคุณค่าของคนในการปฏิบัติงานภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนด	3.09	0.99	ปานกลาง
4. การประเมินคุณภาพของงานตามความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.08	1.04	ปานกลาง
5. การประเมินผลงานตามความสำเร็จของงาน	3.11	1.03	ปานกลาง
6. การใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.06	0.98	ปานกลาง
รวม	3.02	1.05	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการประเมินผลงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 6 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การประเมินผลงานตามความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=3.11$) การวัดคุณค่าของคนในการปฏิบัติงานภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X}=3.09$) และการประเมินคุณภาพของงานตามความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.08$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านค่าตอบแทน เป็นรายชื่อ

(n=238)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ระดับปัญหาในการบริหารงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ	2.94	1.10	ปานกลาง
2. การจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบที่กำหนดดำเนินการในปัจจุบัน	2.88	1.08	ปานกลาง
3. การสำรองแลกค่าตอบแทน และประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ	2.82	1.05	ปานกลาง
4. การจัดทำนโยบายต่างๆที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน และประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ	2.87	1.04	ปานกลาง
5. การกำหนดระบบการจ่ายค่าตอบแทน	2.92	1.05	ปานกลาง
6. การกำหนดโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทน และประโยชน์ต่างๆ	2.87	1.03	ปานกลาง
7. ค่าตอบแทนที่เป็นรูปตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.93	1.10	ปานกลาง
8. ความเหมาะสมระหว่างค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น	2.94	1.07	ปานกลาง
รวม	2.89	1.06	ปานกลาง

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

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านธำรงรักษาพนักงาน เป็นรายชื่อ

(n=238)

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

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านธำรงรักษาพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 7 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ($\bar{X}=3.05$) การดูแลความเป็นอยู่ในรูปค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จงใจ ($\bar{X}=2.95$) และรูปแบบของระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีทั้งองค์กรและการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.94$) ตามลำดับ

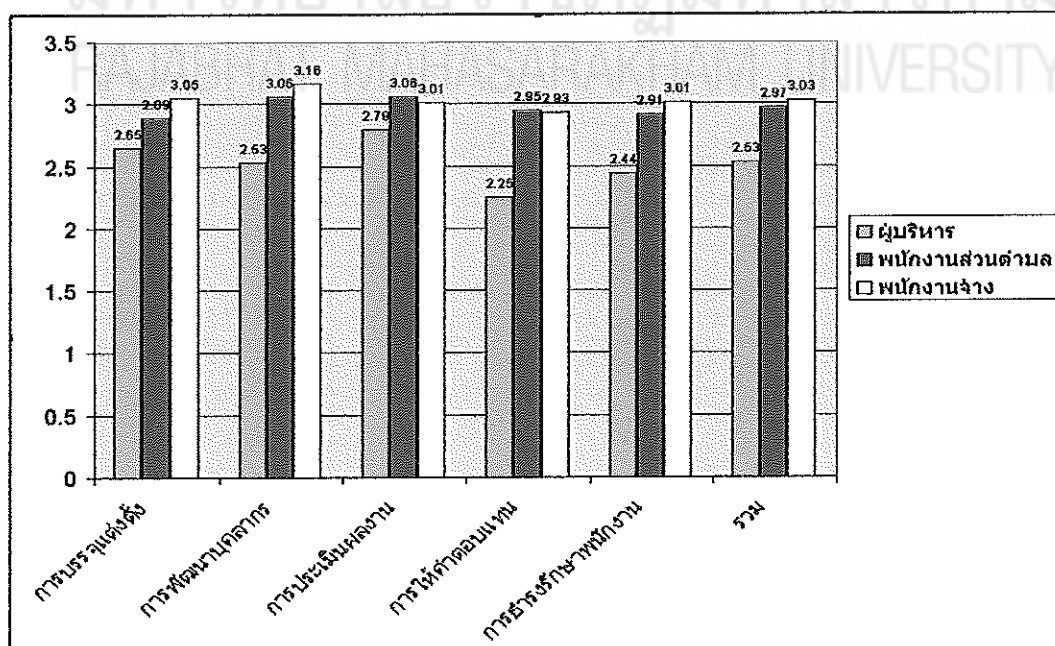
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสายงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสายงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

(n=238)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ตำแหน่ง								
	ผู้บริหาร			พนักงานส่วนตำบล			พนักงานจ้าง		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การบรรจุแต่งตั้ง	2.65	1.15	ปานกลาง	2.89	1.08	ปานกลาง	3.05	1.04	ปานกลาง
2. การพัฒนาบุคลากร	2.53	0.83	ปานกลาง	3.06	0.81	ปานกลาง	3.16	0.82	ปานกลาง
3. การประเมินผลงาน	2.79	0.99	ปานกลาง	3.06	1.07	ปานกลาง	3.01	1.03	ปานกลาง
4. การให้ค่าตอบแทน	2.25	0.94	ปานกลาง	2.95	1.07	ปานกลาง	2.93	1.05	ปานกลาง
5. การชำระรักษาพนักงาน	2.44	1.00	ปานกลาง	2.91	1.17	ปานกลาง	3.01	1.17	ปานกลาง
รวม	2.53	0.98	ปานกลาง	2.97	1.04	ปานกลาง	3.03	1.02	ปานกลาง

กราฟที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสายงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน โดยรวม



จากตารางที่ 9 และกราฟที่ 2 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์จำแนกตามสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดังนี้

ผู้บริหาร มีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ การประเมินผลงาน ($\bar{X}=2.79$) การบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}=2.65$) และการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=2.53$)

พนักงานส่วนตำบล มีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลงาน ($\bar{X}=3.06$) การให้ค่าตอบแทน ($\bar{X}=2.95$) และการชำระรักษาพนักงาน ($\bar{X}=2.91$)

พนักงานจ้าง มีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=3.16$) การบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}=3.05$) การประเมินผลงานและการชำระรักษาพนักงาน ($\bar{X}=3.01$)

ตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสายงานของบุคลากรที่
แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล		SS	df	MS	F	Sig.
การบรรจุแต่งตั้ง	ภายในกลุ่ม	3.049	2	1.525	1.938	0.146
	ระหว่างกลุ่ม	184.884	235	0.787		
	รวม	187.933	237			
การพัฒนาบุคลากร	ภายในกลุ่ม	5.225	2	2.612	3.921	0.021*
	ระหว่างกลุ่ม	156.561	235	0.666		
	รวม	161.786	237			
การประเมินผลงาน	ภายในกลุ่ม	0.769	2	0.384	0.511	0.600
	ระหว่างกลุ่ม	176.698	235	0.752		
	รวม	177.466	237			
การให้ค่าตอบแทน	ภายในกลุ่ม	6.610	2	3.305	3.731	0.025*
	ระหว่างกลุ่ม	208.184	235	0.886		
	รวม	214.794	237			
การชำระรักษาพนักงาน	ภายในกลุ่ม	3.510	2	1.755	1.633	0.198
	ระหว่างกลุ่ม	252.544	235	1.075		
	รวม	256.055	237			
รวม	ภายในกลุ่ม	2.074	2	1.037	1.479	0.230
	ระหว่างกลุ่ม	164.821	235	0.701		
	รวม	166.895	237			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสายงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลงานการชำระรักษาพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึง ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ L.S.D. ดังตารางที่ 11 – 12

ตารางที่ 11 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสายงานที่แตกต่างกัน
ด้านการพัฒนาบุคลากร

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

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อปัญหา
การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม
ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างจากพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้บริหารมองว่าปัญหาการบริหารงานด้านการพัฒนาบุคลากรมีน้อยกว่า

ตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสายงานที่แตกต่างกัน
ด้านการให้ค่าตอบแทน

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

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อปัญหา
การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม
ด้านการให้ค่าตอบแทน แตกต่างจากพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้บริหารมองว่าปัญหาการบริหารงานด้านการให้ค่าตอบแทนมีน้อยกว่า

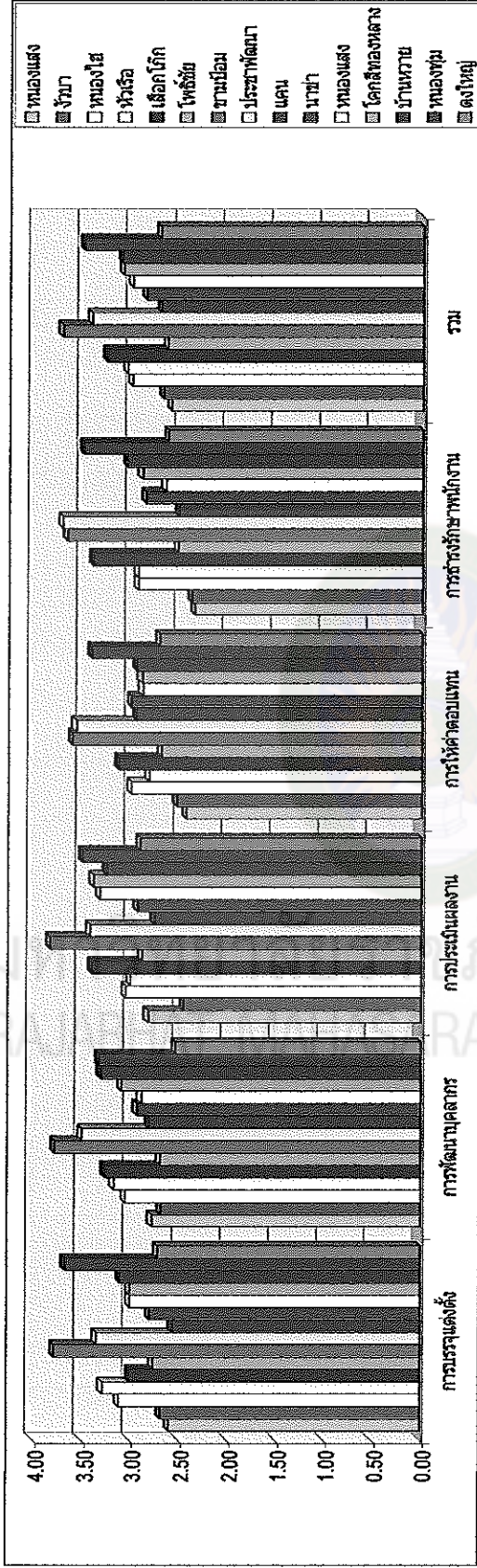
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบล

(n=238)

อบต.		การบรรจุ แต่งตั้ง	การพัฒนา บุคลากร	การประเมินผล งาน	การให้ ค่าตอบแทน	การจ้างรักษา พนักงาน	รวม
หนองแสง	\bar{X}	2.61	2.78	2.83	2.43	2.35	2.61
	SD.	.722	.736	.650	.728	.885	.722
	แปลผล	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง
งัวบา	\bar{X}	2.69	2.69	2.46	2.54	2.38	2.69
	SD.	.751	.751	.776	.877	.961	.751
	แปลผล	ปานกลาง	ปานกลาง	น้อย	ปานกลาง	น้อย	ปานกลาง
หนองไฮ	\bar{X}	3.12	3.06	3.06	3.00	2.94	3.00
	SD.	.781	.748	.966	.935	1.029	.791
	แปลผล	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
หัวเรือ	\bar{X}	3.29	3.18	3.00	2.82	2.94	3.06
	SD.	.985	.728	.707	1.074	1.088	.827
	แปลผล	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
เสือกโก้ก	\bar{X}	3.00	3.27	3.41	3.14	3.41	3.27
	SD.	.976	.703	.854	1.082	1.054	.827
	แปลผล	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
โพธิ์ชัย	\bar{X}	2.76	2.71	2.88	2.71	2.53	2.65
	SD.	1.091	.588	.697	.772	1.007	.786
	แปลผล	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
ขามป้อม	\bar{X}	3.78	3.78	3.83	3.61	3.67	3.72
	SD.	.943	1.003	.857	.916	1.085	.895
	แปลผล	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
ประชาพัฒนา	\bar{X}	3.36	3.50	3.43	3.57	3.71	3.43
	SD.	.745	.941	.938	1.016	1.069	.938
	แปลผล	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	มาก	ปานกลาง

กราฟที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน โดยรวม



มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
RAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 13 และกราฟที่ 3 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลได้ ดังนี้

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.02$) เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$)
2. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทุ่ม มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.50$)
3. องค์การบริหารส่วนตำบลประชาพัฒนา มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.43$)
4. องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ง มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.27$)
5. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.11$)
6. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองกลาง มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.10$)
7. องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.06$)
8. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.00$)
9. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.00$)
10. องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.87$)
11. องค์การบริหารส่วนตำบลคงใหญ่ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.73$)
12. องค์การบริหารส่วนตำบลแคน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.71$)
13. องค์การบริหารส่วนตำบลงัวบา มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.69$)
14. องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ชัย มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.65$)
15. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.61$)

ตารางที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่
แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล		SS	Df	MS	F	Sig.
การบรรจุแต่งตั้ง	ภายในกลุ่ม	30.826	14	2.202	3.125	.000*
	ระหว่างกลุ่ม	157.107	223	.705		
	รวม	187.933	237			
การพัฒนาบุคลากร	ภายในกลุ่ม	25.728	14	1.838	3.012	.000*
	ระหว่างกลุ่ม	136.058	223	.610		
	รวม	161.786	237			
การประเมินผลงาน	ภายในกลุ่ม	28.242	14	2.017	3.015	.000*
	ระหว่างกลุ่ม	149.224	223	.669		
	รวม	177.466	237			
การให้ค่าตอบแทน	ภายในกลุ่ม	26.827	14	1.916	2.273	.006*
	ระหว่างกลุ่ม	187.967	223	.843		
	รวม	214.794	237			
การธำรงรักษาพนักงาน	ภายในกลุ่ม	47.103	14	3.365	3.591	.000*
	ระหว่างกลุ่ม	208.952	223	.937		
	รวม	256.055	237			
รวม	ภายในกลุ่ม	26.530	14	1.895	3.011	.000*
	ระหว่างกลุ่ม	140.365	223	.629		
	รวม	166.895	237			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลงาน การธำรงรักษาพนักงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ L.S.D. ดังตารางที่ 15 – 20

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบคู่ค่าเฉลี่ยระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม ผู้ศึกษาจึงสมมติตัวเลขแทนชื่อองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ดังนี้

- หมายเลข 1 หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง
- หมายเลข 2 หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลงัวบา
- หมายเลข 3 หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ
- หมายเลข 4 หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ
- หมายเลข 5 หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อไก่อ๊ก
- หมายเลข 6 หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ชัย
- หมายเลข 7 หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม
- หมายเลข 8 หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลประชาพัฒนา
- หมายเลข 9 หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลแคน
- หมายเลข 10 หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า
- หมายเลข 11 หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสน
- หมายเลข 12 หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองกลาง
- หมายเลข 13 หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย
- หมายเลข 14 หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพุ่ม
- หมายเลข 15 หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลคงใหญ่

ตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่วิทยาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดมหาสารคาม จำนวนตาม
องค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

(n=238)

วิทยาการบริหารงานบุคคล		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
ลำดับที่	\bar{X}	2.69	3.00	3.06	3.27	2.65	3.72	3.43	2.71	2.87	3.00	3.10	3.11	3.50	2.73	3.02
1	2.69	-	.762	.124	.077	.005*	.880	.000*	.003*	.660	.328	.221	.103	.045*	.002*	.684
2	3.00	-	-	.294	.221	.038*	.887	.000*	.017*	.938	.563	.372	.223	.150	.012*	.914
3	3.06	-	-	-	.829	.228	.196	.008*	.136	.271	.636	1.000	.752	.691	.096	.375
4	3.27	-	-	-	-	.405	.132	.014	.198	.185	.495	.857	.897	.861	.142	.281
5	2.65	-	-	-	-	-	.015*	.076	.566	.022*	.128	.386	.569	.501	.426	.064
6	3.72	-	-	-	-	-	-	.000*	.007*	.795	.435	.282	.153	.085	.005*	.794
7	3.43	-	-	-	-	-	-	-	.300	.000*	.002*	.027*	.048*	.019*	.453	.001*
8	2.71	-	-	-	-	-	-	-	-	.010*	.058	.207	.318	.249	.819	.029*
9	2.87	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.571	.367	.207	.121	.007*	.965
10	3.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.691	.472	.385	.040*	.658
11	3.10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.784	.743	.154	.445
12	3.11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.986	.240	.283
13	3.50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.179	.210
14	2.73	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.021*
15	3.02	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ที่แตกต่างกัน
ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม
จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งพบ
ความแตกต่างรายคู่ ดังนี้

1. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหาร
งานบุคคล แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ง, ขามป้อม, ประชาพัฒนา,
บ้านหวาย, หนองหุ้ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลจัวบา มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงาน
บุคคล แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ง, ขามป้อม, ประชาพัฒนา,
หนองหุ้ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหาร
งานบุคคล แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

4. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ง มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหาร
งานบุคคล แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ชัย, แคน อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

5. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ชัย มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหาร
งานบุคคล แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม, ประชาพัฒนา, หนองหุ้ม
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม มีความคิดเห็นต่อปัญหาการ
บริหารงานบุคคล แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแคน, นาข้าว, หนองแสน,
โลกสีทองกลาง, บ้านหวาย, ดงใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลประชาพัฒนา มีความคิดเห็นต่อปัญหา
การบริหารงานบุคคล แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแคน, ดงใหญ่ อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแคน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงาน
บุคคล แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหุ้ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

9. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทุ่ม มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคงใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบรายชื้อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม จำนวนตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน ด้านที่ 1 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง

(n=238)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
\bar{X}	2.69	3.00	3.06	3.27	2.65	3.72	3.43	2.71	2.87	3.00	3.10	3.11	3.50	2.73	3.02
1	-	.774	.059	.011*	.119	.562	.000*	.009*	.883	.493	.237	.220	.058	.000*	.700
2	-	-	.170	.053	.296	.815	.000*	.041*	.684	.735	.399	.384	.173	.004*	.919
3	-	-	-	.541	.665	.222	.021*	.430	.047*	.287	.734	.725	.965	.084	.231
4	-	-	-	-	.279	.067	.090	.835	.009*	.098	.396	.380	.501	.240	.082
5	-	-	-	-	-	.386	.004*	.215	.096	.477	1.000	1.000	.689	.028*	.380
6	-	-	-	-	-	-	.000*	.052	.481	.906	.497	.483	.226	.005*	.908
7	-	-	-	-	-	-	-	.161	.000*	.001*	.024*	.020*	.016*	.723	.001*
8	-	-	-	-	-	-	-	-	.007*	.075	.320	.305	.395	.350	.064
9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.421	.201	.185	.046*	.000*	.618
10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.573	.560	.293	.008*	.827
11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.000	.757	.073	.470
12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.749	.065	.458
13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.071	.236
14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.008*
15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า

1. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ, ขามป้อม, ประชาพัฒนา, หนองทุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลจันทวา มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม, ประชาพัฒนา, หนองทุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม, แคน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง, แคน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อไก่อีก มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม, หนองทุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
6. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ชัย มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม, หนองทุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
7. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแคน, นาข่า, หนองแสน, โลกสีทองกลาง, บ้านหวาย, ดงใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลประชาพัฒนา มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแคน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแคน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย, หนองหุ้ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหุ้ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

11. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหุ้ม มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคงใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบรายชื้อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม องค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

(n=238)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
\bar{X}	2.69	3.00	3.06	3.27	2.65	3.72	3.43	2.71	2.87	3.00	3.10	3.11	3.50	2.73	3.02
1	-	.739	.270	.116	.036*	.759	.000*	.007*	.909	.562	.730	.285	.029*	.049*	.408
2	-	-	.204	.094	.035*	.962	.000*	.008*	.671	.416	.562	.216	.028*	.042*	.647
3	-	-	-	.661	.397	.189	.007*	.119	.329	.651	.598	.895	.325	.352	.091
4	-	-	-	-	.703	.080	.024*	.252	.151	.381	.373	.806	.594	.595	.038*
5	-	-	-	-	-	.026*	.043*	.396	.053	.196	.216	.563	.860	.829	.012*
6	-	-	-	-	-	-	.000*	.005*	.685	.412	.570	.207	.020*	.034*	.596
7	-	-	-	-	-	-	-	.319	.000*	.002*	.006*	.029*	.074	.128	.000*
8	-	-	-	-	-	-	-	-	.011*	.052	.068	.217	.504	.588	.003*
9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.640	.799	.334	.042*	.065	.365
10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.893	.602	.158	.187	.212
11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.557	.178	.198	.329
12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.480	.486	.106
13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.951	.010*
14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.016*
15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลประชาพัฒนา มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแกน, ดงใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแกน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลดงใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

11. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทุ่ม มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลดงใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบรายชื่อยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน ด้านที่ 3 ด้านการประเมินผลงาน

(n=238)

ยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคล	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
\bar{X}	2.69	3.00	3.06	3.27	2.65	3.72	3.43	2.71	2.87	3.00	3.10	3.11	3.50	2.73	3.02
1	-	.200	.375	.507	.018*	.830	.000*	.031*	.795	.693	.116	.065	.086	.022*	.782
2	-	-	.049*	.075	.001*	.164	.000*	.002*	.299	.129	.015*	.007*	.007*	.002*	.183
3	-	-	-	.834	.186	.530	.006*	.212	.267	.665	.416	.296	.455	.154	.637
4	-	-	-	-	.123	.675	.003*	.148	.373	.818	.324	.221	.336	.106	.774
5	-	-	-	-	-	.047*	.104	.945	.010*	.084	.815	.977	.570	.757	.099
6	-	-	-	-	-	-	.001*	.066	.652	.861	.182	.114	.165	.046*	.933
7	-	-	-	-	-	-	-	.116	.000*	.002*	.136	.181	.035*	.275	.003*
8	-	-	-	-	-	-	-	-	.019*	.105	.785	.933	.566	.825	.116
9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.536	.081	.044	.054	.013*	.629
10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.247	.164	.244	.075	.941
11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.859	.832	.644	.250
12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.669	.776	.171
13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.433	.254
14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.085
15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่า

1. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการประเมินผลงาน แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ก, ขามป้อม, ประชาพัฒนา, หนองหุ้ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลจันทวา มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการประเมินผลงาน แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ, เสื่อโก้ก, ขามป้อม, ประชาพัฒนา, หนองแสน, โคกสีทองกลาง, บ้านหวาย, หนองหุ้ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการประเมินผลงาน แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการประเมินผลงาน แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ชัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ก มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการประเมินผลงาน แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ชัย, แคน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
6. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ชัย มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการประเมินผลงาน แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม, หนองหุ้ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
7. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการประเมินผลงาน แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแคน, นาข่า, บ้านหวาย, ดงใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลประชาพัฒนา มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการประเมินผลงาน แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแคน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแคน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการประเมินผลงาน แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบรายชื้อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดมหาสารคาม จำนวนตาม
องค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน ด้านที่ 4 ด้านการให้คำตอบแทน

(n=238)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
\bar{X}	2.69	3.00	3.06	3.27	2.65	3.72	3.43	2.71	2.87	3.00	3.10	3.11	3.50	2.73	3.02
1	-	.745	.056	.187	.011*	.357	.000*	.000*	.063	.065	.210	.182	.073	.003*	.386
2	-	-	.174	.400	.064	.621	.002*	.004*	.203	.186	.380	.350	.217	.018*	.616
3	-	-	-	.576	.646	.351	.050	.086	.874	1.000	.769	.785	.864	.230	.443
4	-	-	-	-	.292	.709	.012*	.025*	.677	.588	.863	.835	.687	.088	.787
5	-	-	-	-	-	.148	.105	.167	.512	.698	.496	.500	.512	.396	.229
6	-	-	-	-	-	-	.004*	.010*	.411	.367	.629	.596	.432	.041*	.952
7	-	-	-	-	-	-	-	.904	.026*	.058	.055	.051	.029*	.570	.013*
8	-	-	-	-	-	-	-	-	.052	.095	.083	.079	.055	.669	.023*
9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.878	.872	.882	.986	.164	.511
10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.774	.790	.868	.243	.455
11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.979	.875	.194	.696
12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.895	.190	.667
13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.167	.528
14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.073
15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 พบว่า

1. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง มีความคิดเห็นต่อปัญหา การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการให้ค่าตอบแทน แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ง, ขามป้อม, ประชาพัฒนา, หนองท่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลงัวบา มีความคิดเห็นต่อปัญหา การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการให้ค่าตอบแทน แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม, ประชาพัฒนา, หนองท่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ มีความคิดเห็นต่อปัญหา การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการให้ค่าตอบแทน แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม, ประชาพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ชัย มีความคิดเห็นต่อปัญหา การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการให้ค่าตอบแทน แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม, ประชาพัฒนา, หนองท่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม มีความคิดเห็นต่อปัญหา การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการให้ค่าตอบแทน แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแคน, บ้านหวาย, ดงใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลประชาพัฒนา มีความคิดเห็นต่อปัญหา การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการให้ค่าตอบแทน แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลดงใหญ่ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบรายชื่อยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม จำนวนตาม
องค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน ด้านที่ 5 ด้านการรณรงค์รักษานักงาน

(n=238)

ยุทธศาสตร์งานบุคคล	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
\bar{X}	2.69	3.00	3.06	3.27	2.65	3.72	3.43	2.71	2.87	3.00	3.10	3.11	3.50	2.73	3.02
1	-	.913	.057	.057	.000*	.558	.000*	.000*	.548	.108	.403	.133	.020*	.001*	.417
2	-	-	.120	.120	.003*	.685	.000*	.000*	.684	.190	.502	.207	.056	.004*	.526
3	-	-	-	1.000	.136	.216	.028*	.028*	.188	.828	.492	.915	.731	.127	.417
4	-	-	-	-	.136	.216	.028*	.028*	.188	.828	.492	.915	.731	.127	.417
5	-	-	-	-	-	.005*	.403	.357	.003*	.096	.054	.169	.241	.794	.032*
6	-	-	-	-	-	-	.001*	.001*	.986	.326	.731	.338	.107	.008*	.775
7	-	-	-	-	-	-	-	.890	.000*	.019*	.012*	.046*	.055	.645	.006*
8	-	-	-	-	-	-	-	-	.000	.019	.012	.043	.054	.574	.006
9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.296	.711	.313	.086	.006*	.755
10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.625	.933	.579	.093	.550
11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.600	.326	.052	.945
12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.687	.149	.534
13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.211	.258
14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.034*
15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเคน มีความคิดเห็นต่อปัญหา การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการชำระรักษาพนักงาน แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทุ่ม อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทุ่ม มีความคิดเห็นต่อปัญหา การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการชำระรักษาพนักงาน แตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลงใหญ่ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม

จากการสำรวจ พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 17.22 โดยผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหา โดยจัดกลุ่มเนื้อหาออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามเนื้อหาแล้วให้ คะแนน (ความถี่) ตามจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในประเด็นนั้น จากนั้นผู้ศึกษาได้เสนอเชิง พรรณนาตามตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล	จำนวน
1. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	
1.1 ควรมีกรอบที่ชัดเจน ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่า 5 ปีให้เป็นพนักงานจ้างประจำ	7
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	
2.1 ควรจัดสรรงบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ	5
2.2 ควรมีการติดตามและประเมินผลบุคลากร หลังจากการฝึกอบรมหรือศึกษา ดูงาน	4
3. ด้านการประเมินผลงาน	
3.1 ควรนำหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานมีประสิทธิภาพ มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง	5

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล	จำนวน
3.2 ผู้บริหารจะต้องมีความเป็นธรรม มีจิตใจเป็นกลางในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งของผู้ใต้บังคับบัญชา	4
4. ด้านค่าตอบแทน	
4.1 ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดทำสวัสดิการ และค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้เหมาะสม	4
4.2 ในการเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มค่าตอบแทนจะต้องพิจารณาจากผลงานที่ผ่านมาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	4
5. ด้านการชำระรักษาพนักงาน	
5.1 ควรมีการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างคน ในปัจจุบันและในอนาคตให้ชัดเจน เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน	4
5.2 ควรปรับปรุงโครงสร้างอัตราค่าจ้างบุคลากร โดยเพิ่มพนักงานจ้างชั่วคราวให้มากกว่านี้ เพื่อให้เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	4

จากตารางที่ 21 พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ควรมีการรอบที่ชัดเจน ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปีให้เป็นพนักงานจ้างประจำ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรจัดสรรงบประมาณในการจัดปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่ทุกสายงาน และควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรบรรจุใหม่ให้เข้าใจในข้อกฎหมาย นโยบาย ระเบียบ แบบแผนขององค์กร
3. ด้านการประเมินผลงาน ควรนำหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ มาใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง และผู้บริหารจะต้องมีความเป็นธรรม มีจิตใจเป็นกลาง ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งของผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ด้านการให้ค่าตอบแทน ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดทำสวัสดิการ และค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้เหมาะสม ในการเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มค่าตอบแทนจะต้องพิจารณาจากผลงานที่ผ่านมาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

5. ด้านการข้าราชการพนักงาน ควรจัดสรรงบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ และควรมีการติดตามและประเมินผลบุคลากร หลังจากการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY