

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
df	แทน ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมของความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)
t	แทน สถิติทดสอบนัยสำคัญ ของตัวแปรอิสระ 2 ตัว
F	แทน สถิติทดสอบนัยสำคัญความแปรปรวนของตัวแปรอิสระ 3 ตัวขึ้นไป
Sig	แทน นัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงาน
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลตาม เพศ ประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล และ
องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารงาน
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	52	38.24
1.2 หญิง	84	61.76
รวม	136	100.00
2. ประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล		
2.1 1-3 ปี	36	26.47
2.2 4-7 ปี	56	41.18
2.3 8 ปีขึ้นไป	44	32.35
รวม	136	100.00
3. องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด		
3.1 องค์การบริหารส่วนตำบลวังตามัว	15	11.02
3.2 องค์การบริหารส่วนตำบลกรูด	8	5.90
3.3 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผึ้ง	9	6.62
3.4 องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก	9	6.62
3.5 องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย	11	8.09

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3.6 องค์การบริหารส่วนตำบลนาราชควาย	11	8.09
3.7 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง	15	11.02
3.8 องค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ	10	7.35
3.9 องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า	15	11.02
3.10 องค์การบริหารส่วนตำบลคางขวาง	8	5.90
3.11 องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย	15	11.02
3.12 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ	10	7.35
รวม	136	100.00

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปრაกฏ ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 61.76 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 38.24
2. จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ส่วนใหญ่ 4-7 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 41.18 รองลงมา 8 ปี ขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 32.35 และ 1-3 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 26.47
3. องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้
 องค์การบริหารส่วนตำบลวังตามัว จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.02 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.02 องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่าจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.02 องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.02 องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.09 องค์การบริหารส่วนตำบลนาราชควาย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.09 องค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.35 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.35 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.62 องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.62 องค์การบริหารส่วนตำบลกุรุคุ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90 และองค์การบริหารส่วนตำบลคางขวาง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนก
เป็นรายด้าน

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D	ระดับ ประสิทธิผล
1. ด้านการสรรหา	3.94	0.76	มาก
2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	4.02	0.77	มาก
3. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.83	0.80	มาก
4. ด้านการเลื่อนระดับ	3.75	0.76	มาก
5. ด้านการโอน	3.90	0.61	มาก
6. ด้านการรับโอน	3.87	0.69	มาก
7. ด้านการย้าย	3.93	0.60	มาก
8. ด้านการดำเนินการทางวินัย	3.88	0.68	มาก
9. ด้านการให้ออกจากราชการ	3.12	1.14	ปานกลาง
10. ด้านการอุทธรณ์	3.53	0.96	มาก
รวม	3.78	0.57	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.02$) ด้านการสรรหา ($\bar{X} = 3.94$) ด้านการย้าย ($\bar{X} = 3.93$) ด้านการโอน ($\bar{X} = 3.90$) ด้านการดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 3.88$) ด้านการรับโอน ($\bar{X} = 3.87$) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.83$) ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.75$) ด้านการอุทธรณ์ ($\bar{X} = 3.53$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.12$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการสรรหา
โดยรวม และจำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D	ระดับ ประสิทธิผล
ด้านการสรรหา			
1. หน่วยงานของท่านการวางแผนอัตรากำลัง บุคลากรไว้อย่างเหมาะสม	3.96	0.71	มาก
2. หน่วยงานของท่านได้ดำเนินการสรรหา บุคลากรมาดำรงตำแหน่งสอดคล้องกับ แผนอัตรากำลัง	3.84	0.78	มาก
3. หน่วยงานของท่านกำหนดวิธีการสรรหา บุคลากรตามระเบียบของราชการ	4.11	0.68	มาก
4. หน่วยงานของท่านดำเนินการสรรหาบุคลากร อย่างโปร่งใส	3.86	0.90	มาก
รวม	3.94	0.76	มาก

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการสรรหา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านกำหนดวิธีการสรรหาบุคลากรตามระเบียบของราชการ ($\bar{X} = 4.11$) หน่วยงานของท่านการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรไว้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.96$) หน่วยงานของท่านดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างโปร่งใส ($\bar{X}=3.86$) และ หน่วยงานของท่านได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 3.84$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการบรรจุ
และแต่งตั้ง โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D	ระดับ ประสิทธิผล
ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง			
5. หน่วยงานของท่านได้บรรจุแต่งตั้งบุคลากร ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำล้าง	4.04	0.77	มาก
6. หน่วยงานของท่านมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร สอดคล้องกับแผนอัตรากำล้าง	4.01	0.74	มาก
7. หน่วยงานของท่านมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ตามระเบียบราชการอย่างเคร่งครัด	4.17	0.78	มาก
8. หน่วยงานของท่านมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้	3.98	0.85	มาก
รวม	4.02	0.77	มาก

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามระเบียบราชการอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.17$) หน่วยงานของท่านได้บรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำล้าง ($\bar{X} = 4.04$) หน่วยงานของท่านมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรสอดคล้องกับแผนอัตรากำล้าง ($\bar{X} = 4.01$) และหน่วยงานของท่านมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.98$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการเลื่อน
ขั้นเงินเดือน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D	ระดับ ประสิทธิผล
ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน			
9. หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงบุคลากร เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.73	0.97	มาก
10. หน่วยงานของท่าน ได้พิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนบุคลากรจากความรู้อ ความสามารถ และผลงานเป็นหลัก	3.85	0.85	มาก
11. หน่วยงานของท่านมีความ โปร่งใสและเป็น ธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากร	3.86	0.81	มาก
12. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน บุคลากร	3.99	1.07	มาก
รวม	3.83	0.80	มาก

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากร ($\bar{X} = 3.99$) หน่วยงานของท่านมีความ โปร่งใสและเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากร ($\bar{X} = 3.86$) หน่วยงานของท่านได้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากรจากความรู้อ ความสามารถและผลงานเป็นหลัก ($\bar{X} = 3.85$) และ หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงบุคลากรเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.73$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ
องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการเลื่อนระดับ
โดยรวม และจำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D	ระดับ ประสิทธิผล
ด้านการเลื่อนระดับ			
13. หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์การเลื่อนระดับบุคลากร	3.71	0.83	มาก
14. หน่วยงานของท่านได้พิจารณาเลื่อนระดับ บุคลากรจากความรู้ ความสามารถและผลงาน เป็นหลัก	3.83	0.84	มาก
15. หน่วยงานของท่านได้พิจารณาเลื่อนระดับ บุคลากรโดยเรียงลำดับอาวุโส	3.56	1.05	มาก
16. หน่วยงานของท่านมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินการเลื่อนระดับบุคลากรทุกครั้ง	3.99	0.84	มาก
รวม	3.75	0.76	มาก

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์กร
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการเลื่อนระดับโดยรวม อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการเลื่อนระดับ
บุคลากรทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.99$) หน่วยงานของท่านได้พิจารณาเลื่อนระดับบุคลากรจากความรู้
ความสามารถและผลงานเป็นหลัก ($\bar{X} = 3.83$) หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจง
เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับบุคลากร ($\bar{X} = 3.71$) และหน่วยงานของท่านได้พิจารณา
เลื่อนระดับบุคลากรโดยเรียงลำดับอาวุโส ($\bar{X} = 3.56$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการ โอน
โดยรวม และจำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D	ระดับ ประสิทธิผล
ด้านการโอน			
17. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาคุณสมบัติ ของบุคคลที่จะ โอนก่อนทุกครั้ง	4.00	0.66	มาก
18. หน่วยงานของท่านมีการแจ้งเวียนหนังสือ การ โอนไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.90	0.71	มาก
19. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาการ โอน บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.94	0.72	มาก
20. หน่วยงานของท่านมีการส่งมอบงานในหน้าที่ ก่อนการ โอนทุกครั้ง	3.77	0.79	มาก
รวม	3.90	0.61	มาก

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการ โอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่จะ โอนก่อนทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.00$) หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาการ โอนบุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.94$) หน่วยงานของท่านมีการแจ้งเวียนหนังสือการ โอนไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.90$) และ หน่วยงานของท่านมีการส่งมอบงานในหน้าที่ก่อนการ โอนทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.77$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการรับโอน
โดยรวม และจำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D	ระดับ ประสิทธิผล
ด้านการรับโอน			
21. หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์รับ โอนบุคลากรตามตำแหน่งว่างอย่างทั่วถึง	3.92	0.83	มาก
22. หน่วยงานของท่านพิจารณาการรับ โอน บุคลากรโดยพิจารณาจากประสบการณ์ ทำงานเป็นหลัก	3.81	0.78	มาก
23. หน่วยงานของท่านพิจารณาจาก ความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมกับ ตำแหน่งในการรับโอนบุคลากร	3.91	0.80	มาก
24. หน่วยงานของท่านมีการรับโอนบุคลากร อย่างโปร่งใส	3.85	0.77	มาก
รวม	3.87	0.69	มาก

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการรับ โอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์รับ โอนบุคลากรตามตำแหน่งว่างอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.92$) หน่วยงานของท่านพิจารณาจากความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่งในการรับ โอนบุคลากร ($\bar{X} = 3.91$) หน่วยงานของท่านมีการรับโอนบุคลากรอย่างโปร่งใส ($\bar{X} = 3.85$) และหน่วยงานของท่านพิจารณาการรับ โอนบุคลากรโดยพิจารณาจากประสบการณ์ทำงานเป็นหลัก ($\bar{X} = 3.81$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการย้าย
โดยรวม และจำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D	ระดับ ประสิทธิผล
ด้านการย้าย			
25. หน่วยงานของท่านมีการสอบถามความ สมัครใจของบุคลากรในการย้าย	4.10	0.62	มาก
26. หน่วยงานของท่านมีการแจ้งให้บุคลากรทราบ ก่อนล่วงหน้าทุกครั้งก่อนมีการย้าย	4.08	0.72	มาก
27. หน่วยงานของท่านมีการย้ายบุคลากรเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานของส่วนราชการ	3.78	0.84	มาก
28. หน่วยงานของท่านมีการย้ายบุคลากรไม่ใช่เพื่อ เป็นการลงโทษ	3.79	1.02	มาก
รวม	3.93	0.60	มาก

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการย้าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการสอบถามความสมัครใจของบุคลากรในการย้าย ($\bar{X} = 4.10$) หน่วยงานของท่านมีการแจ้งให้บุคลากรทราบก่อนล่วงหน้าทุกครั้งก่อนมีการย้าย ($\bar{X} = 4.08$) หน่วยงานของท่านมีการย้ายบุคลากรไม่ใช่เพื่อเป็นการลงโทษ ($\bar{X} = 3.79$) และหน่วยงานของท่านมีการย้ายบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของส่วนราชการ ($\bar{X} = 3.78$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการ
ดำเนินการทางวินัยโดยรวม และจำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D	ระดับ ประสิทธิผล
ด้านการดำเนินการทางวินัย			
29. หน่วยงานของท่านมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนบุคลากรอย่างเป็นธรรม	3.94	0.75	มาก
30. หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการทางวินัยต่อ บุคลากรที่มีความประพฤติไม่เหมาะสม ภายใต้ มาตรฐานเดียวกัน	4.01	0.72	มาก
31. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม และรักษาระเบียบวินัยบุคลากร	3.84	0.73	มาก
32. หน่วยงานของท่านให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยแก่ บุคลากรเป็นประจำ	3.73	0.94	มาก
รวม	3.88	0.68	มาก

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการดำเนินการทางวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีความประพฤติไม่เหมาะสม ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน ($\bar{X} = 4.01$) หน่วยงานของท่านมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนบุคลากรอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.94$) หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและรักษาระเบียบวินัยบุคลากร ($\bar{X} = 3.84$) และหน่วยงานของท่านให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยแก่บุคลากรเป็นประจำ ($\bar{X} = 3.73$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการให้ออกจากราชการ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D	ระดับ ประสิทธิผล
ด้านการให้ออกจากราชการ			
33. หน่วยงานของท่านมีกระบวนการอย่างเป็นระบบ และมีขั้นตอนในการให้ออกจากราชการ	2.15	1.50	น้อย
34. หน่วยงานของท่านมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนให้บุคลากรออกจากราชการ	3.52	1.35	มาก
35. หน่วยงานของท่านมีการให้บุคลากรออกจากราชการอย่างเป็นธรรม	3.58	1.37	มาก
36. หน่วยงานของท่านมีการให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่ออกจากราชการอย่างเหมาะสม	3.23	1.41	ปานกลาง
รวม	3.12	1.14	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการให้ออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการให้บุคลากรออกจากราชการอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.58$) หน่วยงานของท่านมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนให้บุคลากรออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.52$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่ออกจากราชการอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.23$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีกระบวนการอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนในการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.15$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการ
อุทธรณ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D	ระดับ ประสิทธิผล
ด้านการอุทธรณ์			
37. หน่วยงานของท่านกำหนดมีระบบการร้องทุกข์ ตามระเบียบของราชการ	3.90	0.92	มาก
38. หน่วยงานของท่านมีการจัดการอบรมเกี่ยวกับ การอุทธรณ์ของบุคลากร	3.40	1.14	ปานกลาง
39. ระดับความรู้ของบุคลากรในหน่วยงานของ ท่านเกี่ยวกับการอุทธรณ์	3.33	1.09	ปานกลาง
40. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการอุทธรณ์ของ บุคลากร	3.57	1.07	มาก
รวม	3.53	0.96	มาก

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการอุทธรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านกำหนดมีระบบการร้องทุกข์ตามระเบียบของราชการ ($\bar{X} = 3.90$) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการอุทธรณ์ของบุคลากร ($\bar{X} = 3.57$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการจัดการอบรมเกี่ยวกับการอุทธรณ์ของบุคลากร ($\bar{X} = 3.40$) และระดับความรู้ของบุคลากรในหน่วยงานของท่านเกี่ยวกับการอุทธรณ์ ($\bar{X} = 3.33$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบล ตาม เพศ ประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล และ
องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากร องค์การบริหารส่วน
ตำบลตาม เพศ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนก
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามเพศ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	เพศ					
	ชาย		ระดับ ประสิทธิผล	หญิง		ระดับ ประสิทธิผล
	\bar{X}	S. D		\bar{X}	S. D	
1. ด้านการสรรหา	3.86	0.82	มาก	4.02	0.62	มาก
2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	3.97	0.84	มาก	4.04	0.66	มาก
3. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.74	0.94	มาก	3.88	0.69	มาก
4. ด้านการเลื่อนระดับ	3.70	0.89	มาก	3.77	0.67	มาก
5. ด้านการโอน	3.97	0.68	มาก	3.86	0.56	มาก
6. ด้านการรับโอน	3.89	0.72	มาก	3.85	0.67	มาก
7. ด้านการย้าย	3.94	0.67	มาก	3.93	0.56	มาก
8. ด้านการดำเนินการทางวินัย	3.91	0.70	มาก	3.85	0.67	มาก
9. ด้านการให้ออกจากราชการ	3.16	0.98	ปานกลาง	3.09	1.23	ปานกลาง
10. ด้านการอุทธรณ์	3.57	0.87	มาก	3.51	1.03	มาก
รวม	3.80	0.59	มาก	3.77	0.56	มาก

จากตารางที่ 14 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามเพศ
ปรากฏดังนี้

1. เพศชาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อจำแนกเป็น
รายด้าน อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุและ
แต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.97$) ด้านการโอน ($\bar{X} = 3.97$) ด้านการย้าย ($\bar{X} = 3.94$) ด้านการดำเนินการ
ทางวินัย ($\bar{X} = 3.91$) ด้านการรับโอน ($\bar{X} = 3.89$) ด้านการสรรหา ($\bar{X} = 3.86$) ด้านการเลื่อน
ขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.74$) ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.70$) ด้านการอุทธรณ์ ($\bar{X} = 3.57$) อยู่ใน
ระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.16$)

2. เพศหญิง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อจำแนกเป็น
รายด้าน อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุ
และแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.04$) ด้านการสรรหา ($\bar{X} = 4.02$) ด้านการย้าย ($\bar{X} = 3.93$) ด้านการเลื่อน
ขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.88$) ด้านการโอน ($\bar{X} = 3.86$) ด้านการรับโอน ($\bar{X} = 3.85$) ด้านการ
ดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 3.85$) ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.77$) ด้านการอุทธรณ์ ($\bar{X} = 3.51$)
อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.09$)

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ตามเพศ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	เพศ				t	sig
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D.		
1. ด้านการสรรหา	3.86	0.82	4.02	0.62	-.563	.575
2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	3.97	0.84	4.04	0.66	-.498	.620
3. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.74	0.94	3.88	0.69	-.894	.374
4. ด้านการเลื่อนระดับ	3.70	0.89	3.77	0.67	-.483	.630
5. ด้านการโอน	3.97	0.68	3.86	0.56	1.000	.319
6. ด้านการรับโอน	3.89	0.72	3.85	0.67	.340	.734
7. ด้านการย้าย	3.94	0.67	3.93	0.56	.073	.942
8. ด้านการดำเนินการทางวินัย	3.91	0.70	3.85	0.67	.465	.642
9. ด้านการให้ออกจากราชการ	3.16	0.98	3.09	1.23	.337	.737
10. ด้านการอุทธรณ์	3.57	0.87	3.51	1.03	.462	.645
รวม	3.80	0.59	3.77	0.56	.263	.793

จากตารางที่ 15 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามเพศ พบว่า โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลตาม ประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

ประสิทธิผล การบริหารงานบุคคล	ประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล								
	1-3 ปี		ระดับ ประ สิทธิผล	4-7 ปี		ระดับ ประ สิทธิผล	8 ปีขึ้นไป		ระดับ ประ สิทธิผล
	\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	
1. ด้านการสรรหา	4.03	0.67	มาก	3.96	0.60	มาก	3.83	0.81	มาก
2. ด้านการบรรจุและ แต่งตั้ง	4.06	0.63	มาก	4.14	0.62	มาก	3.86	0.90	มาก
3. ด้านการเลื่อนขั้น เงินเดือน	4.13	0.65	มาก	3.82	0.69	มาก	3.54	0.95	มาก
4. ด้านการเลื่อนระดับ	3.99	0.71	มาก	3.75	0.65	มาก	3.51	0.88	มาก
5. ด้านการโอน	4.05	0.69	มาก	3.83	0.57	มาก	3.82	0.58	มาก
6. ด้านการรับโอน	4.04	0.84	มาก	3.84	0.56	มาก	3.73	0.70	มาก
7. ด้านการย้าย	3.98	0.70	มาก	3.91	0.50	มาก	3.90	0.63	มาก
8. ด้านการดำเนินการ ทางวินัย	3.97	0.64	มาก	3.92	0.61	มาก	3.75	0.78	มาก
9. ด้านการให้ออกจาก ราชการ	3.32	0.99	ปาน กลาง	2.97	1.15	ปาน กลาง	3.07	1.23	ปาน กลาง
10. ด้านการอุทธรณ์	3.66	0.80	มาก	3.58	0.96	มาก	3.35	1.06	ปาน กลาง
รวม	3.92	0.57	มาก	3.77	0.51	มาก	3.65	0.62	มาก

จากตารางที่ 16 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตาม
ประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ปรากฏดังนี้

1. 1-3 ปี พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน
อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน
($\bar{X} = 4.13$) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.06$) ด้านการโอน ($\bar{X} = 4.05$) ด้านการรับโอน

($\bar{X} = 4.04$) ด้านการสรรหา ($\bar{X} = 4.03$) ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.99$) ด้านการย้าย ($\bar{X} = 3.98$) ด้านการดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 3.97$) ด้านการอุทธรณ์ ($\bar{X} = 3.66$) อยู่ใน ระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.32$)

2. 4-7 ปี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.14$) ด้านการสรรหา ($\bar{X} = 3.96$) ด้านการดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 3.92$) ด้านการย้าย ($\bar{X} = 3.91$) ด้านการรับโอน ($\bar{X} = 3.84$) ด้านการโอน ($\bar{X} = 3.83$) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.82$) ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.75$) ด้านการอุทธรณ์ ($\bar{X} = 3.58$) อยู่ในระดับ ปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.97$)

3. 8 ปีขึ้นไป พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการย้าย ($\bar{X} = 3.90$) ด้าน การบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.86$) ด้านการสรรหา ($\bar{X} = 3.83$) ด้านการโอน ($\bar{X} = 3.82$) ด้าน การดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 3.75$) ด้านการรับโอน ($\bar{X} = 3.73$) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.54$) ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.51$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการอุทธรณ์ ($\bar{X} = 3.35$) และด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.07$)

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตาม
ประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

ประสิทธิผล การบริหารงาน บุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้าน การสรรหา	ระหว่างกลุ่ม	1.817	2	0.909	1.869	.158
	ภายในกลุ่ม	64.675	133	0.486		
	รวม	66.492	135			
2. ด้านการบรรจุ และแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2.565	2	1.283	2.398	.095
	ภายในกลุ่ม	71.139	133	0.535		
	รวม	73.704	135			
3. ด้านการเลื่อน ขั้นเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	5.801	2	2.901	4.775	.010*
	ภายในกลุ่ม	80.786	133	0.620		
	รวม	86.588	135			
4. ด้านการเลื่อน ระดับ	ระหว่างกลุ่ม	3.250	2	1.625	2.921	.091
	ภายในกลุ่ม	74.521	133	0.560		
	รวม	77.771	135			
5. ด้านการโอน	ระหว่างกลุ่ม	1.058	2	0.529	1.419	.246
	ภายในกลุ่ม	49.575	133	0.373		
	รวม	50.632	135			
6. ด้านการ รับโอน	ระหว่างกลุ่ม	1.514	2	0.757	1.580	.089
	ภายในกลุ่ม	63.735	133	0.479		
	รวม	65.250	135			
7. ด้านการย้าย	ระหว่างกลุ่ม	0.127	2	0.063	0.171	.843
	ภายในกลุ่ม	49.342	133	0.371		
	รวม	49.469	135			

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ประสิทธิผล การบริหารงาน บุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
8. ด้านการ ดำเนินการทาง วินัย	ระหว่างกลุ่ม	1.252	2	0.626	1.345	.264
	ภายในกลุ่ม	61.871	133	0.465		
	รวม	63.123	135			
9. ด้านการให้ ออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	2.761	2	1.381	1.058	.350
	ภายในกลุ่ม	173.612	133	1.305		
	รวม	176.373	135			
10. ด้านการ อุทธรณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.842	2	0.921	0.996	.372
	ภายในกลุ่ม	122.936	133	0.924		
	รวม	124.778	135			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.117	2	0.798	2.286	1.012
	ภายในกลุ่ม	42.707	133	0.349		
	รวม	43.884	135			

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามประเภทการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนก
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตาม องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคล	องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด								
	วังตามัว		ระดับ ประ สิทธิผล	กุรุคุ		ระดับ ประ สิทธิผล	บ้านผึ้ง		ระดับ ประ สิทธิผล
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการสรรหา	3.62	0.73	มาก	4.18	0.53	มาก	3.77	0.57	มาก
2. ด้านการบรรจุและ แต่งตั้ง	3.88	0.67	มาก	4.21	0.37	มาก	4.01	0.54	มาก
3. ด้านการเลื่อนขั้น เงินเดือน	3.51	0.99	มาก	3.90	0.60	มาก	3.60	0.64	มาก
4. ด้านการเลื่อนระดับ	3.52	0.66	มาก	3.68	0.65	มาก	3.53	0.53	มาก
5. ด้านการโอน	3.78	0.53	มาก	3.83	0.71	มาก	3.87	0.52	มาก
6. ด้านการรับโอน	3.86	0.62	มาก	3.87	0.64	มาก	3.76	0.51	มาก
7. ด้านการย้าย	3.89	0.62	มาก	3.81	0.38	มาก	3.93	0.64	มาก
8. ด้านการดำเนินการ ทางวินัย	3.80	0.63	มาก	3.70	0.68	มาก	3.74	0.58	มาก
9. ด้านการให้ออกจาก ราชการ	3.42	0.99	ปาน	3.21	0.85	ปาน	3.14	1.08	ปาน
10. ด้านการอุทธรณ์	3.61	0.80	มาก	3.58	0.96	มาก	3.58	0.56	มาก
รวม	3.68	0.59	มาก	3.76	0.51	มาก	3.69	0.42	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตาม
องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ปรากฏดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลวังตามัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการย้าย ($\bar{X} = 3.89$) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.88$) ด้านการรับโอน ($\bar{X} = 3.86$) ด้านการดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 3.80$) ด้านการโอน ($\bar{X} = 3.78$) ด้านการสรรหา ($\bar{X} = 3.62$) ด้านการอุทธรณ์ ($\bar{X} = 3.61$) ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.52$) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.51$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.42$)

2. องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.21$) ด้านการสรรหา ($\bar{X} = 4.18$) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.90$) ด้านการรับโอน ($\bar{X} = 3.87$) ด้านการโอน ($\bar{X} = 3.83$) ด้านการย้าย ($\bar{X} = 3.81$) ด้านการดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 3.70$) ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.68$) ด้านการอุทธรณ์ ($\bar{X} = 3.58$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.21$)

3. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผึ้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.01$) ด้านการย้าย ($\bar{X} = 3.93$) ด้านการโอน ($\bar{X} = 3.87$) ด้านการสรรหา ($\bar{X} = 3.77$) ด้านการรับโอน ($\bar{X} = 3.76$) ด้านการดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 3.74$) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.60$) ด้านการอุทธรณ์ ($\bar{X} = 3.58$) ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.53$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.14$)

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคล	องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด								
	โพธิ์ตาก		ระดับ ประ สิทธิผล	นาทราย		ระดับ ประ สิทธิผล	นาราชควาย		ระดับ ประ สิทธิผล
	\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	
1. ด้านการสรรหา	3.75	0.46	มาก	4.41	0.61	มาก	3.90	0.56	มาก
2. ด้านการบรรจุ และแต่งตั้ง	4.02	0.60	มาก	3.81	0.66	มาก	4.20	0.52	มาก
3. ด้านการเลื่อน ขั้นเงินเดือน	3.97	0.65	มาก	3.61	0.75	มาก	4.02	0.61	มาก
4. ด้านการเลื่อน ระดับ	3.99	0.80	มาก	3.57	0.69	มาก	3.97	0.57	มาก
5. ด้านการ โอน	3.72	0.66	มาก	3.86	0.71	มาก	4.02	0.57	มาก
6. ด้านการรับ โอน	3.96	0.56	มาก	3.70	0.68	มาก	4.11	0.71	มาก
7. ด้านการย้าย	3.77	0.72	มาก	4.00	0.70	มาก	3.96	0.51	มาก
8. ด้านการ ดำเนินการทางวินัย	4.00	0.54	มาก	3.63	0.97	มาก	4.15	0.43	มาก
9. ด้านการ ให้ออก จากราชการ	3.61	1.05	มาก	2.90	1.17	ปาน กลาง	3.86	0.98	มาก
10. ด้านการอุทธรณ์	3.62	0.61	มาก	3.55	1.26	มาก	3.65	0.71	มาก
รวม	3.84	0.53	มาก	3.61	0.57	มาก	4.02	0.48	มาก

จากตารางที่ 18 (ต่อ) พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ปรากฏ ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 10 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.02$) ด้านการดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 4.00$) ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.99$) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.97$) ด้านการรับ โอน ($\bar{X} = 3.96$) ด้านการย้าย

($\bar{X} = 3.77$) ด้านการสรรหา ($\bar{X} = 3.75$) ด้านการโอน ($\bar{X} = 3.72$) ด้านการอุทธรณ์ ($\bar{X} = 3.62$)
และด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.61$)

2. องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$)
เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้
ด้านด้านการสรรหา ($\bar{X} = 4.41$) ด้านการย้าย ($\bar{X} = 4.00$) ด้านการโอน ($\bar{X} = 3.86$) การบรรจุ
และแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.81$) ด้านการรับโอน ($\bar{X} = 3.70$) ด้านการดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 3.63$)
ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.61$) ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.57$) ด้านการอุทธรณ์
($\bar{X} = 3.55$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.90$)

3. องค์การบริหารส่วนตำบลนาราชควาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$)
เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 10 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้าน
การบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.20$) ด้านการดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 4.15$) ด้านการรับโอน
($\bar{X} = 4.11$) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 4.02$) ด้านการโอน ($\bar{X} = 4.02$) ด้านการเลื่อน
ระดับ ($\bar{X} = 3.97$) การย้าย ($\bar{X} = 3.96$) ด้านการสรรหา ($\bar{X} = 3.90$) ด้านการให้ออกจาก
ราชการ ($\bar{X} = 3.86$) และด้านการอุทธรณ์ ($\bar{X} = 3.65$)

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคล	องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด								
	บ้านกลาง		ระดับ ประ สิทธิผล	ท่าค้อ		ระดับ ประ สิทธิผล	ขามเฒ่า		ระดับ ประ สิทธิผล
	\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	
1. ด้านการสรรหา	4.00	0.69	มาก	4.17	0.60	มาก	4.31	0.46	มาก
2. ด้านการบรรจุ และแต่งตั้ง	3.75	0.68	มาก	3.97	0.63	มาก	4.49	0.47	มาก
3. ด้านการเลื่อน ขั้นเงินเดือน	3.97	0.62	มาก	4.00	0.67	มาก	4.41	0.44	มาก
4. ด้านการเลื่อน ระดับ	3.87	0.82	มาก	3.67	0.39	มาก	4.40	0.47	มาก
5. ด้านการ โอน	3.88	0.57	มาก	3.92	0.55	มาก	4.38	0.51	มาก
6. ด้านการรับ โอน	3.67	0.75	มาก	3.87	0.39	มาก	4.42	0.50	มาก
7. ด้านการย้าย	4.23	0.69	มาก	3.62	0.80	มาก	4.46	0.46	มาก
8. ด้านการดำเนิน การทางวินัย	4.11	0.72	มาก	3.85	0.47	มาก	4.45	0.46	มาก
9. ด้านการให้ออก จากราชการ	3.25	0.91	ปาน	3.22	0.48	ปาน	3.50	0.78	ปาน
10. ด้านการ อุทธรณ์	3.54	0.68	มาก	3.53	0.47	มาก	3.60	0.52	มาก
รวม	3.83	0.68	มาก	3.78	0.27	มาก	4.24	0.25	มาก

จากตารางที่ 18 (ต่อ) พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตาม องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ปรากฏ ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการย้าย ($\bar{X} = 4.23$) ด้านการดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 4.11$) ด้านการสรรหา ($\bar{X} = 4.00$) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.97$) ด้านการ โอน ($\bar{X} = 3.88$) ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.87$)

ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.75$) ด้านการรับโอน ($\bar{X} = 3.67$) และด้านการอุทธรณ์ ($\bar{X} = 3.54$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.25$)

2. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสรรหา ($\bar{X} = 4.17$) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 4.00$) การบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.97$) ด้านการโอน ($\bar{X} = 3.92$) ด้านการรับโอน ($\bar{X} = 3.87$) ด้านการดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 3.85$) ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.67$) ด้านการย้าย ($\bar{X} = 3.62$) และด้านการอุทธรณ์ ($\bar{X} = 3.53$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.22$)

3. องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.49$) ด้านการย้าย ($\bar{X} = 4.46$) ด้านการดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 4.45$) ด้านการรับโอน ($\bar{X} = 4.42$) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 4.41$) ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 4.40$) ด้านการโอน ($\bar{X} = 4.38$) ด้านการสรรหา ($\bar{X} = 4.31$) และด้านการอุทธรณ์ ($\bar{X} = 3.60$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.50$)

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ประสิทธิผล การบริหารงาน บุคคล	องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด								
	ดงขวาง		ระดับ ประ สิทธิผล	คำเตย		ระดับ ประ สิทธิผล	อาจสามารถ		ระดับ ประ สิทธิผล
	\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	
1. ด้านการสรรหา	4.12	0.23	มาก	3.81	0.52	มาก	3.68	0.77	มาก
2. ด้านการบรรจุ และแต่งตั้ง	3.98	0.51	มาก	3.99	0.56	มาก	3.93	0.74	มาก
3. ด้านการเลื่อน ขั้นเงินเดือน	3.64	0.35	มาก	3.54	0.62	มาก	3.86	0.75	มาก
4. ด้านการเลื่อน ระดับ	3.77	0.39	มาก	3.57	0.49	มาก	3.55	0.67	มาก
5. ด้านการโอน	3.89	0.54	มาก	3.60	0.43	มาก	3.70	0.53	มาก
6. ด้านการรับโอน	3.80	0.37	มาก	3.77	0.48	มาก	3.65	0.75	มาก
7. ด้านการย้าย	4.09	0.38	มาก	3.81	0.37	มาก	3.64	0.68	มาก
8. ด้านการดำเนิน การทางวินัย	3.63	0.31	มาก	3.86	0.61	มาก	3.71	0.72	มาก
9. ด้านการให้ออก จากราชการ	2.43	1.51	ปาน กลาง	2.38	0.81	ปาน กลาง	2.77	0.96	ปาน กลาง
10. ด้านการ อุทธรณ์	3.52	0.53	มาก	3.53	1.07	มาก	3.52	1.02	มาก
รวม	3.69	0.33	มาก	3.59	0.43	มาก	3.60	0.58	มาก

จากตารางที่ 18 (ต่อ) พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตาม องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ปรากฏ ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลดงขวาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสรรหา ($\bar{X} = 4.12$) ด้านการย้าย ($\bar{X} = 4.09$) การบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.98$) ด้านการโอน ($\bar{X} = 3.89$) ด้านการรับโอน ($\bar{X} = 3.80$) ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.77$)

ด้านการเลื่อนชั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.64$) ด้านการดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 3.63$) และด้านการอุทธรณ์ ($\bar{X} = 3.52$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.43$)

2. องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ การบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.99$) ด้านการดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 3.86$) ด้านการสรรหา ($\bar{X} = 3.81$) ด้านการย้าย ($\bar{X} = 3.81$) ด้านการรับโอน ($\bar{X} = 3.77$) ด้านการโอน ($\bar{X} = 3.60$) ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.57$) ด้านการเลื่อนชั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.54$) และด้านการอุทธรณ์ ($\bar{X} = 3.53$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.38$)

3. องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ การบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.93$) ด้านการเลื่อนชั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.86$) ด้านการดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 3.71$) ด้านการโอน ($\bar{X} = 3.70$) ด้านการสรรหา ($\bar{X} = 3.68$) ด้านการรับโอน ($\bar{X} = 3.65$) ด้านการย้าย ($\bar{X} = 3.64$) ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.55$) และด้านการอุทธรณ์ ($\bar{X} = 3.52$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการให้ออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.77$)

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

ประสิทธิผล การบริหารงาน บุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านการ สรรหา	ระหว่างกลุ่ม	10.387	11	0.909	2.206	.102
	ภายในกลุ่ม	51.105	124	0.412		
	รวม	61.492	135			
2. ด้านการบรรจุ และแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	11.338	11	1.030	2.224	.098
	ภายในกลุ่ม	57.366	124	0.463		
	รวม	76.704	135			
3.ด้านการเลื่อน ขั้นเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	8.378	11	0.761	1.492	.215
	ภายในกลุ่ม	63.210	124	0.510		
	รวม	61.588	135			
4.ด้านการเลื่อน ระดับ	ระหว่างกลุ่ม	9.092	11	0.826	1.839	.0211
	ภายในกลุ่ม	55.679	124	0.449		
	รวม	54.771	135			
5. ด้านการโอน	ระหว่างกลุ่ม	12.299	11	1.118	2.378	.091
	ภายในกลุ่ม	58.333	124	0.470		
	รวม	70.632	135			
6. ด้านการ รับโอน	ระหว่างกลุ่ม	9.592	11	0.872	2.319	.093
	ภายในกลุ่ม	46.657	124	0.376		
	รวม	56.249	135			
7. ด้านการย้าย	ระหว่างกลุ่ม	9.853	11	0.896	2.804	.089
	ภายในกลุ่ม	39.165	124	0.319		
	รวม	49.018	135			

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ประสิทธิผล การบริหารงาน บุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
8. ด้านการ ดำเนินการทาง วินัย	ระหว่างกลุ่ม	10.704	11	0.976	2.609	.085
	ภายในกลุ่ม	46.419	124	0.374		
	รวม	56.123	135			
9. ด้านการให้ ออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	16.438	11	1.494	2.900	.078
	ภายในกลุ่ม	63.935	124	0.515		
	รวม	79.373	135			
10. ด้านการ อุทธรณ์	ระหว่างกลุ่ม	17.764	11	1.614	2.988	.071
	ภายในกลุ่ม	67.014	124	0.540		
	รวม	84.778	135			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	11.728	11	1.066	2.638	.824
	ภายในกลุ่ม	50.157	124	0.404		
	รวม	61.885	135			

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ตารางที่ 20 ข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับประสิทธิผล
การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดนครพนม

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	ความถี่
1. ด้านการสรรหา	
1.1 การสรรหาบุคลากรควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถเป็นหลัก	18
1.2 การสรรหาบุคลากรควรให้เป็นอำนาจของส่วนกลางเพื่อป้องกันความไม่โปร่งใสของผู้บริหาร	7
2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	
2.1 การบรรจุและแต่งตั้งควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม	30
2.2 ควรให้ประชาชนตรวจสอบการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	15
3. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน	
3.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรมีนโยบาย และตัวชี้วัดที่ชัดเจน	24
3.2 ควรให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	8
4. ด้านการเลื่อนระดับ	
4.1 ควรมีการกลั่นกรองการเลื่อนระดับให้เหมาะสม	8
4.2 ควรมีการพิจารณาความเหมาะสมทุกด้านประกอบการเลื่อนระดับ	5
5. ด้านการโอน	
5.1 ควรพิจารณาความจำเป็นของงานก่อนทำการ โอนทุกครั้ง	14
5.2 ควรมีตำแหน่งทดแทนก่อน โอนบุคลากร	7
6. ด้านการรับโอน	
6.1 ควรมีการประชาสัมพันธ์การรับ โอนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง	9
6.2 การรับโอนบุคลากรควรพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งเป็นหลัก	6

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	ความถี่
7. ด้านการย้าย	
7.1 ควรมีการย้ายตามความสมัครใจไม่ใช่การกดดันแก่ง	10
7.2 ควรสนับสนุนการย้ายกลับภูมิลำเนา	3
8. ด้านการดำเนินการทางวินัย	
8.1 ควรชี้ระเบียบโดยเคร่งครัดในการดำเนินการทางวินัย	17
8.2 ควรเชิญผู้มีความรู้ให้การอบรมเกี่ยวกับวินัยแก่บุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	6
9. ด้านการให้ออกจากราชการ	
9.1 ควรส่งเสริมพนักงานที่กำลังจะพ้นจากงานให้ทำงานเต็มประสิทธิภาพ	12
9.2 ควรส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรมากกว่าการลงโทษให้ออกจากงาน	10
10. ด้านการอุทธรณ์	
10.1 ควรมีการอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการอุทธรณ์เป็นประจำ	15
10.2 ควรมีบุคลากรรับผิดชอบให้คำแนะนำเกี่ยวกับการอุทธรณ์	12

จากตารางที่ 20 ข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครพนม ปรากฏดังนี้

1. ด้านการสรรหา

การสรรหาบุคลากรควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถเป็นหลัก และการสรรหาบุคลากรควรให้เป็นอำนาจของส่วนกลางเพื่อป้องกันความไม่โปร่งใสของผู้บริหาร

2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

ควรลดขั้นตอนการบรรจุแต่งตั้ง และควรให้ประชาชนตรวจสอบการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

3. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน

การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรมีนโยบาย และตัวชี้วัดที่ชัดเจน และควรให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

4. ด้านการเลื่อนระดับ

ควรมีการกั้นกรองการเลื่อนระดับให้เหมาะสม และควรมีการพิจารณาความ

เหมาะสมทุกด้านประกอบการเลื่อนระดับ

5. ด้านการโอน

ควรพิจารณาความจำเป็นของงานก่อนทำการ โอนทุกครั้ง และ ควรมีตำแหน่ง
ทดแทนก่อนโอนบุคลากร

6. ด้านการรับโอน

ควรมีการประชาสัมพันธ์การรับ โอนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง
และการรับโอนบุคลากร ควรพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งเป็นหลัก

7. ด้านการย้าย

ควรมีการย้ายตามความสมัครใจไม่ใช่การกลั่นแกล้ง และควรสนับสนุนการย้าย
กลับภูมิลำเนา

8. ด้านการดำเนินการทางวินัย

ควรชี้ระเบียบ โดยเคร่งครัดในการดำเนินการทางวินัย และควรเชิญผู้มีความรู้
ให้การอบรมเกี่ยวกับวินัยแก่บุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

9. ด้านการให้ออกจากราชการ

ควรส่งเสริมพนักงานที่กำลังจะพ้นจากงานให้ทำงานเต็มประสิทธิภาพ และ
ควรส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรมากกว่าการลงโทษให้ออกจากงาน

10. ด้านการอุทธรณ์

ควรมีการอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการอุทธรณ์เป็นประจำและควรมีบุคลากร
รับผิดชอบให้คำแนะนำเกี่ยวกับการอุทธรณ์