

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัย ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย ได้กำหนด  
ความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณา
F	แทน สถิติทดสอบใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญ
df	แทน ค่าระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
Sig.	แทน ค่าสำคัญทางสถิติทดสอบ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์  
ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ความถี่  
(Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม รายด้าน และรายข้อ ใช้ค่าเฉลี่ย  
(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานของบุคลากร และประสบการณ์ในการทำงาน

3.1 ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศต่างกัน ใช้การวิเคราะห์โดยสถิติ t-test (Independent Samples)

3.2 ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานของบุคลากร และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ใช้การวิเคราะห์โดยสถิติ F-test (One-way ANOVA)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยางสีสุราชที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม สรุป แปลความหมาย จัดกลุ่มประเด็น และนำเสนอเชิงพรรณนา

ตอนที่ 5 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ของประชากร โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	40	29.40
1.2 หญิง	96	70.60
รวม	136	100.00

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
2.1 18-29 ปี	26	19.10
2.2 30-39 ปี	76	55.90
2.3 40 ปีขึ้นไป	34	25.00
รวม	136	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	18.40
3.2 ปริญญาตรี	97	71.30
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	14	10.30
รวม	136	100.00
4. ตำแหน่งงานของบุคลากร		
4.1 สายงานผู้บริหาร	17	12.50
4.2 พนักงานส่วนตำบล	62	45.60
4.3 ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	57	41.90
รวม	136	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	37	27.20
5.2 5-10 ปี	68	50.00
5.3 11 ปีขึ้นไป	31	22.80
รวม	136	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่ามีอายุระหว่าง 18-29 ปี ร้อยละ 19.10 ระหว่าง 30-39 ปี ร้อยละ 55.90 รongลงมา 40 ปีขึ้นไป ร้อยละ 25.00 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 71.30 รongลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 18.40 ตำแหน่งงานของบุคลากร พนักงานส่วนตำบล ร้อยละ 45.60 ลูกจ้างประจำพนักงานจ้าง ร้อยละ 41.90 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 50.00 รongลงมา น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 27.20

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม รายด้าน และรายข้อ ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 5 แสดงผลระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอยางสีสุราช โดยรวมและเป็นรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
1. ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้าง	2.41	0.62	น้อย
2. ด้านการสรรหา	3.53	0.81	มาก
3. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.59	0.71	มาก
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.29	0.52	น้อย
5. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	3.11	0.96	ปานกลาง
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง	3.10	0.99	ปานกลาง
7. การให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.04	1.03	ปานกลาง
รวม	3.01	0.59	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.01$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน บุคลากรเห็นว่าปัญหาอยู่ในระดับมาก สูงสุด คือ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ( $\bar{X} = 3.59$ ) รองลงมาคือ ด้านการสรรหา ( $\bar{X} = 3.51$ ) และเห็นว่าปัญหาอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ( $\bar{X} = 2.41$ ) และด้านการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X} = 2.29$ )

ตารางที่ 6 แสดงผลระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช เป็นรายชื่อ

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
1. การกำหนดโครงสร้างการวางแผนอัตรากำลังคน เหมาะสมกับขนาดขององค์กร	2.23	0.78	น้อย
2. ความชัดเจนในการกำหนดตำแหน่งและลักษณะ งานที่ อบต. ต้องการ	2.13	0.87	น้อย
3. ความพอเพียงในจำนวนบุคลากรตามความ ต้องการของแผนอัตรากำลัง อบต.	2.63	0.91	ปานกลาง
4. การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กร ถูกต้องตามระเบียบ	2.63	0.99	ปานกลาง
5. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการวางแผนอัตร ากำลังคนในองค์กรเพียงใด	2.43	0.96	น้อย
รวม	2.41	0.63	น้อย

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล  
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง เป็นรายชื่ออยู่ในระดับ ปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ ความพอเพียงในจำนวน  
บุคลากรตามความต้องการของแผนอัตรากำลัง อบต. และการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ  
ขององค์กรถูกต้องตามระเบียบ ( $\bar{X} = 2.63$ ) และอยู่ในระดับ น้อย ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญ  
ในการวางแผนอัตรากำลังคนในองค์กรเพียงใด ( $\bar{X} = 2.43$ ) การกำหนดโครงสร้างการวางแผน  
อัตรากำลังคนเหมาะสมกับขนาดขององค์กร ( $\bar{X} = 2.23$ ) และความชัดเจนในการกำหนดตำแหน่ง  
และลักษณะงานที่ อบต. ต้องการ ( $\bar{X} = 2.13$ )

ตารางที่ 7 แสดงผลระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหา ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ธานี เป็นรายชื่อ

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
1. ความท้อถ่วงในการประชาสัมพันธ์สรรหาบุคลากรแต่ละตำแหน่งเมื่อมีการรับสมัครของตำแหน่งบุคลากรที่ อบรม.ต้องการ	3.54	1.02	มาก
2. ความเท่าเทียมกันในการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติมาสมัครทั้งบุคลากรจากภายในและภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบล	3.68	0.99	มาก
3. การสรรหาบุคลากรเข้าทำงานได้พิจารณาโดยใช้หลักความรู้ความสามารถที่ตรงตามตำแหน่ง	3.52	0.87	มาก
4. การดำเนินการสรรหา การเลือกใช้วิธีการสรรหาบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.46	0.92	ปานกลาง
5. การสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3.43	1.11	ปานกลาง
รวม	3.53	0.81	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหา เป็นรายชื่ออยู่ในระดับ มาก 3 ข้อ ได้แก่ ความเท่าเทียมกันในการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติมาสมัครทั้งบุคลากรจากภายในและภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบล ( $\bar{X} = 3.68$ ) ความท้อถ่วงในการประชาสัมพันธ์สรรหาบุคลากรแต่ละตำแหน่งเมื่อมีการรับสมัครของตำแหน่งบุคลากรที่ อบรม.ต้องการ ( $\bar{X} = 3.54$ ) และอยู่ในระดับ ปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ การดำเนินการสรรหา การเลือกใช้วิธีการสรรหาบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ( $\bar{X} = 3.46$ ) และ การสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ( $\bar{X} = 3.43$ )

ตารางที่ 8 แสดงผลระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช เป็นรายชื่อ

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
1. มีการให้ความสำคัญกับกระบวนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่บรรจุใหม่	3.63	0.91	มาก
2. การบรรจุพนักงานชั่วคราว ตรงตามวุฒิ และวิชาเอกที่องค์กรต้องการ	3.68	1.01	มาก
3. มีการมอบหมายงานแก่ลูกจ้างตามภารกิจ ผู้รับการบรรจุแต่งตั้งที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	3.60	0.93	มาก
4. การมอบหมายงานให้กับพนักงานตรงตามความรู้ความสามารถ	3.54	0.89	มาก
5. ให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	3.52	0.88	มาก
รวม	3.59	0.71	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการบรรจุแต่งตั้ง เป็นรายชื่ออยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ การบรรจุพนักงานชั่วคราว ตรงตามวุฒิและวิชาเอกที่องค์กรต้องการ ( $\bar{X} = 3.68$ ) มีการให้ความสำคัญกับกระบวนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่บรรจุใหม่ ( $\bar{X} = 3.63$ ) และมีการมอบหมายงานแก่ลูกจ้างตามภารกิจผู้รับการบรรจุแต่งตั้งที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ( $\bar{X} = 3.60$ )

ตารางที่ 9 แสดงผลระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร ของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสี่สุราษฎร์ธานี เป็นรายข้อ

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
1. มีจัดอบรมและชี้แจง เรื่อง กฎระเบียบในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรเข้าใจระเบียบ กฎหมาย	2.23	0.88	น้อย
2. มีการจัดสรรงบประมาณไว้เพื่อการฝึกอบรมและการศึกษาของบุคลากรในองค์กร	2.40	0.76	น้อย
3. บุคลากรในองค์กรสามารถใช้ทักษะความรู้ทางเทคนิค ความสามารถแก้ไขปัญหาค่าง ๆ	2.31	0.82	น้อย
4. บุคลากรสามารถถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ ให้แก่ประชาชนผู้รับบริการได้	2.31	0.84	น้อย
5. การจัดฝึกอบรมช่วยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ความประพฤติ คุณธรรม และจริยธรรม	2.20	0.87	น้อย
รวม	2.29	0.52	น้อย

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล . ด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นรายข้ออยู่ในระดับ น้อย ทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ มีการจัดสรรงบประมาณไว้เพื่อการฝึกอบรมและการศึกษาของบุคลากรในองค์กร ( $\bar{X} = 2.40$ ) บุคลากรในองค์กรสามารถใช้ทักษะความรู้ทางเทคนิค ความสามารถแก้ไขปัญหาค่าง ๆ และ บุคลากรสามารถถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ ให้แก่ประชาชนผู้รับบริการได้ ( $\bar{X} = 2.31$ )



ตารางที่ 10 แสดงผลระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสี่สุราษฎร์ เป็นรายชื่อ

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
1. องค์กรมีการดูแลความเป็นอยู่ในรูปค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูงใจ	3.14	1.09	ปานกลาง
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ของบุคลากรอย่างเท่าเทียม	3.12	1.25	ปานกลาง
3. การปฏิบัติงานในองค์กรเป็นรูปแบบของระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีทั้งองค์กร	3.15	1.17	ปานกลาง
4. องค์กรมีการจัดสวัสดิการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของบุคลากร	3.11	1.11	ปานกลาง
5. องค์กรมีการดูแลจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคลากร	3.12	1.08	ปานกลาง
6. องค์กรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	3.10	1.02	ปานกลาง
7. บุคลากรในองค์กร ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและรักที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	3.07	1.01	ปานกลาง
รวม	3.11	.956	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร เป็นรายชื่ออยู่ในระดับ ปานกลางทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ การปฏิบัติงานในองค์กรเป็นรูปแบบของระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีทั้งองค์กร ( $\bar{X} = 3.15$ ) องค์กรมีการดูแลความเป็นอยู่ในรูปค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูงใจ ( $\bar{X} = 3.14$ ) และองค์กรมีการจัดสวัสดิการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของบุคลากร ( $\bar{X} = 3.11$ )

ตารางที่ 11 แสดงผลระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช เป็นรายชื่อ

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
1. เพื่อให้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติราชการ มีการบันทึกเวลาการทำงานของบุคลากรในองค์กร	3.05	1.12	ปานกลาง
2. เพื่อดูศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีการวัดคุณค่าของคนในการปฏิบัติงานภายในช่วงและระยะเวลาที่กำหนด	3.13	1.20	ปานกลาง
3. มีการประเมินคุณค่าของงานตามความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.01	1.05	ปานกลาง
4. ผู้บริหารมีการประเมินผลงานตามความสำเร็จของงานเพื่อพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม	3.13	1.10	ปานกลาง
5. เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความสอดคล้องกับระเบียบ	3.08	1.16	ปานกลาง
6. ความทั่วถึงในการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบทุกครั้ง	3.18	1.07	ปานกลาง
7. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม	3.13	1.13	ปานกลาง
รวม	3.10	0.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง เป็นรายชื่ออยู่ในระดับ ปานกลางทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ความทั่วถึงในการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบทุกครั้ง ( $\bar{X} = 3.18$ ) ผู้บริหารมีการประเมินผลงานตามความสำเร็จของงานเพื่อพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม ( $\bar{X} = 3.13$ ) และ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม ( $\bar{X} = 3.13$ )

ตารางที่ 12 แสดงผลระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน  
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช เป็นรายชื่อ

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
1. มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการลาออก	3.04	1.167	ปานกลาง
2. มีการเลิกจ้างบุคลากรอย่างเป็นธรรม	3.07	1.143	ปานกลาง
3. การให้ความช่วยเหลือ แนะนำพนักงานที่จะพ้น จากงาน การสร้างความสัมพันธ์ ความเข้าใจที่ดี กับพนักงานที่จะพ้นจากงาน	3.01	1.082	ปานกลาง
4. การถูกสั่งให้ออกจากงาน มีความโปร่งใสเป็นไป ตามระเบียบข้อบังคับ	3.01	1.180	ปานกลาง
5. การให้พ้นจากงาน ผู้บริหารมีวิธีการพิจารณา โดยยึดระเบียบข้อบังคับ และคุณธรรม	3.03	1.095	ปานกลาง
6. การขยับเลิกตำแหน่งงาน เป็นไปตามกฎหมาย	3.03	1.192	ปานกลาง
รวม	3.03	1.034	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล  
ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน เป็นรายชื่ออยู่ในระดับ ปานกลางทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
3 อันดับ ได้แก่ มีการเลิกจ้างบุคลากรอย่างเป็นธรรม ( $\bar{X} = 3.07$ ) มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ ระเบียบ  
ข้อบังคับในการลาออก ( $\bar{X} = 3.04$ ) การให้พ้นจากงาน ผู้บริหารมีวิธีการพิจารณาโดยยึดระเบียบ  
ข้อบังคับ และคุณธรรม และการขยับเลิกตำแหน่งงาน เป็นไปตามกฎหมาย ( $\bar{X} = 3.03$ )

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานของบุคลากร และประสบการณ์ในการทำงาน

3.1 ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศต่างกัน ใช้การวิเคราะห์โดยสถิติ t-test (Independent Samples)

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศต่างกัน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล จำแนกเพศ	เพศชาย		เพศหญิง		t	df	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	2.31	0.53	2.44	0.66	1.13	134	0.26
2. ด้านการสรรหา	3.62	0.80	3.48	0.82	0.95	134	0.35
3. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.64	0.77	3.57	0.69	0.50	134	0.61
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.28	0.55	2.29	0.51	0.05	134	0.96
5. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	3.26	1.07	3.04	0.90	1.18	134	0.24
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่ง	3.23	1.08	3.04	0.95	1.04	134	0.30
7. การให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.22	1.10	2.95	0.99	1.44	134	0.15
รวม	3.08	0.60	2.97	0.59	0.97	134	0.33

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสีสุราช ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารบุคคล โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน (Sig > .05)

3.2 ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสี่สุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ของบุคลากร และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ใช้การวิเคราะห์โดยสถิติ F-test (One-way ANOVA)

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสี่สุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ

ปัญหาการบริหารงาน บุคคล	18-29 ปี		30-39 ปี		40 ปีขึ้นไป		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผน อัตรากำลัง	2.67	0.58	2.43	0.61	2.16	0.61	5.34	0.01*
2. ด้านการสรรหา	3.58	1.00	3.55	0.77	3.43	0.76	0.30	0.74
3. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.55	0.62	3.64	0.78	3.50	0.59	0.49	0.61
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.37	0.45	2.26	0.53	2.27	0.56	0.47	0.63
5. ด้านการบำรุงรักษา บุคลากร	3.20	0.94	3.28	0.88	2.67	1.01	5.11	0.01*
6. การประเมินผลการ ปฏิบัติงานและการเลื่อน ตำแหน่ง	3.23	1.13	3.28	0.88	3.62	0.99	5.80	0.00*
7. การให้บุคลากรพ้นจาก งาน	3.24	.87	3.21	1.03	2.51	0.96	6.59	0.00*
รวม	3.12	0.59	3.09	0.57	2.74	0.57	5.02	0.01*

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรจำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสี่สุราษฎร์ จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารบุคคล โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มโดยรวม เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงาน  
บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม  
จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	18-29 ปี	30-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
			3.12	3.09
1. 18-29 ปี	3.12	-	0.83	0.01*
2. 30-39 ปี	3.09		-	0.03*
3. 40 ปีขึ้นไป	2.74			-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุ 18-29 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 30-39 ปี และ 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต  
อำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	อนุปริญา, ปวส.		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	2.22	0.49	2.43	0.63	2.62	0.73	2.02	0.14
2. ด้านการสรรหา	3.08	0.76	3.65	0.78	3.50	0.85	5.16	0.01*
3. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.49	0.76	3.61	0.69	3.63	0.79	0.33	0.72
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.26	0.46	2.32	0.53	2.14	0.56	0.74	0.48
5. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	2.75	0.69	3.18	1.02	3.34	0.81	2.39	0.09
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง	2.73	0.73	3.18	1.03	3.19	0.99	2.10	0.13
7. การให้บุคลากรพ้นจากงาน	2.49	0.99	3.17	0.99	3.14	1.05	4.61	0.01*
รวม	2.72	0.48	3.07	0.59	3.08	0.58	3.89	0.02*

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า บุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสีสุราช จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารบุคคล โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยรวม เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงาน  
บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม  
จำแนกตามระดับการศึกษา

อายุ	ต่ำกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.72	-	0.01*	0.06
2. ปริญญาตรี	3.07	-	-	0.97
3. สูงกว่าปริญญาตรี	3.11	-	-	-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม ที่มีวุฒิปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกับบุคลากรที่มีวุฒิ ต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต  
อำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ธานี จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่งงานของบุคลากร

ปัญหาการบริหารงาน บุคคล	สายงาน ผู้บริหาร		พนักงานส่วน ตำบล		ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผน อัตรากำลัง	2.31	0.71	2.44	0.64	2.40	0.59	0.32	0.73
2. ด้านการสรรหา	4.08	0.62	3.64	0.78	3.24	0.79	9.02	0.00*
3. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	4.08	0.60	3.49	0.70	3.55	0.69	5.00	0.01*
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	1.98	0.37	2.41	0.59	2.24	0.43	5.48	0.01*
5. ด้านการบำรุงรักษา บุคลากร	3.63	1.13	3.15	0.95	2.93	0.85	3.75	0.03*
6. การประเมินผลการ ปฏิบัติงานและการเลื่อน ตำแหน่ง	3							
7. การให้บุคลากรพ้นจาก งาน	.65	1.05	3.12	1.00	2.91	0.92	3.67	0.03*
รวม	3.33	0.60	3.05	0.59	2.87	0.55	4.44	0.02*

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่า บุคลากรจำแนกตามตำแหน่งงานของบุคลากร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ธานี จำแนกตามตำแหน่งงานของบุคลากร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารบุคคล โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยรวม เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงาน  
บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม  
จำแนกตามตำแหน่งงานของบุคลากร

อายุ	สายงานผู้บริหาร			
	$\bar{X}$	3.33	3.05	2.87
1. สายงานผู้บริหาร	3.33	-	0.20	0.02*
2. พนักงานส่วนตำบล	3.05	-	-	0.26
3. ลูกจ้างประจำ และ 4 พนักงานจ้าง	2.87	-	-	-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช  
ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกับ  
ตำแหน่ง พนักงานจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต  
อำเภอขามศรีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ปัญหาการบริหารงาน บุคคล	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		11 ปีขึ้นไป		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผน อัตรากำลัง	2.42	0.62	2.51	0.66	2.17	0.49	3.16	0.05*
2. ด้านการสรรหา	3.26	0.91	3.57	0.75	3.74	0.77	3.23	0.04*
3. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.45	0.81	3.63	0.59	3.67	0.82	1.00	0.37
4. ด้านการพัฒนา บุคลากร	2.21	0.46	2.30	0.58	2.35	0.45	0.75	0.48
5. ด้านการบำรุงรักษา บุคลากร	2.85	0.95	3.12	0.91	3.41	0.99	3.04	0.05*
6. การประเมินผลการ ปฏิบัติงานและการเลื่อน ตำแหน่ง	2.83	1.09	3.10	0.93	3.41	0.92	2.97	0.05*
7. การให้บุคลากรพ้นจาก งาน	2.75	1.12	3.06	0.99	3.34	0.94	2.92	0.06
<b>รวม</b>	<b>2.82</b>	<b>0.63</b>	<b>3.04</b>	<b>0.57</b>	<b>3.16</b>	<b>0.56</b>	<b>2.97</b>	<b>0.06</b>

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่า บุคลากรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามศรีสุราช จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารบุคคล โดยรวม ไม่แตกต่างกัน (Sig > .05)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยางสีสุราชที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม สรุป แปลความหมาย จัดกลุ่มประเด็น และนำเสนอเชิงพรรณนา

ตารางที่ 21 ข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	ความถี่
1. การสรรหาพนักงานควรมีความโปร่งใส เป็นธรรม พิจารณาตามกฎระเบียบของทางราชการ	26
2. การวางแผนอัตรากำลังคนควรพิจารณาความเหมาะสมกับงานที่มีอยู่	26
3. การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมีความโปร่งใส เป็นธรรม พิจารณาตามกฎระเบียบของทางราชการ	23
4. การพัฒนาบุคลากรควรส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้	18
5. การบำรุงรักษาบุคลากรมีการอบรม เสนอแนะ และให้กำลังใจในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน การจัดสวัสดิการพนักงาน	18
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งควรพิจารณาตามผลงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	15
7. การให้บุคลากรพ้นจากงาน ควรพิจารณาตามกฎ ระเบียบ ไม่กดดันแก่สิ่งพนักงาน	10
8. การสรรหาพนักงานควรพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง	8

จากตารางที่ 21 ข้อเสนอแนะของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช ที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล คือ การสรรหาพนักงานควรมีความโปร่งใส เป็นธรรม พิจารณาตามกฎ ระเบียบของทางราชการ มีการดำเนินการด้วยความยุติธรรม ปฏิบัติตามขั้นตอนและระเบียบของทางราชการ และควรพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง คุณวุฒิทางการศึกษา และพิจารณาตามความถนัด การวางแผนอัตรากำลังคนควรพิจารณาความเหมาะสมกับงานที่มีอยู่ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมีความโปร่งใส เป็นธรรม พิจารณาตามกฎ ระเบียบของทางราชการ ดำเนินการตามขั้นตอนของทางราชการ การพัฒนาบุคลากรควรส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การบำรุงรักษาบุคลากรมีการอบรม เสนอแนะ และให้กำลังใจในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน การจัดสวัสดิการ

พนักงานตามความเหมาะสม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งควรพิจารณาตามผลงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความยุติธรรม และ โปร่งใส การให้บุคลากรพ้นจากงานควรพิจารณาตามกฎหมาย ระเบียบ ไม่กดดันแก่งพนักงาน

ตอนที่ 5 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม ผลการสังเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนกำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบล และแนวทางแก้ไข ปรากฏตามข้อมูล ดังต่อไปนี้

“องค์กร ไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหากำลังคน หาแนวทางวิเคราะห์ความจำเป็นในการกำหนดกำลังคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่”

“องค์กร ไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหากำลังคน หาแนวทางกำหนดกำลังคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่”

“การวางแผนกำลังคนส่วนมากขึ้นอยู่กับความต้องการของนายก อบต. ส่วนน้อยที่เกิดจากการวิเคราะห์ และเติมเต็มในส่วนของการที่ต้องการคนมาทำงานอย่างแท้จริง”

“เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนกำลังคนส่วนมากไม่ทำตามขั้นตอนที่ควรจะเป็นหรือไม่ได้แสดงความคิดเห็นตามบทบาทหน้าที่เพราะส่วนมากไม่สามารถทัดทานอำนาจของผู้บริหารได้”

“ในการวางแผนกำลังคนขาดการวิเคราะห์ที่รอบด้านเช่น ความจำเป็นในการวางแผนกำลังคน ส่วนงานที่ต้องการกำลังคนเพิ่ม ส่วนมากใช้แต่งบประมาณเป็นตัวตั้ง”

“ขาดการตรวจสอบจากองค์กรภายนอก หากตรวจสอบก็ยังไม่ตรวจสอบถึงขั้นตอนการวางแผนกำลังคนทำให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบอาจจะไม่ให้ความสำคัญกับการวางแผนกำลังคน”

“ผู้บริหารยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการวางแผนอัตรากำลังคน ควรจะมีหลักสูตรการอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจและเพิ่มพูนความรู้”

“ในการวางแผนอัตรากำลังคน ควรดูที่นโยบายการพัฒนาเป็นหลักว่านายก อบต. มีแนวทางและมีแผนการพัฒนาในด้านใดเพิ่มมากขึ้นเพื่อที่จะสามารถวางแผนอัตรากำลังคนได้เหมาะสม”

สรุป ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนกำลังคนในองค์การบริหาร

ส่วนตำบล จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง การวางแผนกำลังคนของหน่วยงานส่วนใหญ่ขาดการวิเคราะห์ความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ของงาน ปัญหานี้อาจมีสาเหตุมาจากการขาดประสบการณ์ในการวางแผน ความรู้ความเข้าใจในการวิเคราะห์กำลังคนให้เหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติ

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลของท่านคืออะไรและมีแนวทางแก้ไขอย่างไร

“ผู้รับผิดชอบงานมีความรู้ด้าน ไอทีน้อยทำให้การประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคคลเข้าทำงานไม่กว้างขวางพอเพราะยังคงเน้นการเผยแพร่ประกาศตามแบบเดิม ๆ อยู่”

“ควรมีการวางระเบียบเรื่องการกำหนดตำแหน่งให้ตรงกับสายงานที่เรียนมาเลย เพราะในปัจจุบันการกำหนดตำแหน่งงานนั้นมีวุฒิการศึกษาที่นำมาสมัคร ได้ค่อนข้างกว้างขวางซึ่งเมื่อปฏิบัติงานจริงอาจจะขาดความชำนาญเฉพาะด้าน”

“ในการสรรหาคำแหน่งต่าง ๆ นั้นควรมีมาตรฐานในการสอบคัดเลือกแบบเดียว สอบเป็นรอบๆเหมือนการสอบบรรจุขึ้นบัญชีเพื่อลดการทุจริต”

“การสรรหาคำแหน่งต่าง ๆ นั้น บางครั้งผู้บริหาร ไม่ได้คำนึงถึงหน้าที่หรือความเหมาะสมกับตำแหน่ง แต่อาจรับบุคคลเข้ามาทำงานเพราะความเกรงใจ หรืออาจเป็นเครือญาติ ควรมีมาตรการในการสรรหาที่โปร่งใสเพื่อหลีกเลี่ยงการทุจริตในการสรรหาพนักงาน”

“การประกาศรับสมัครพนักงานอาจไม่ทั่วถึงทำให้บุคคลที่ต้องการสมัครเพื่อคัดเลือกเข้าทำงานไม่ทราบข่าว ควรมีการประกาศหลายสื่อ เช่น ฝากข่าวผู้ใหญ่บ้านประกาศเสียงตามสาย ประกาศผ่านเว็บไซต์ หนังสือ”

“การประกาศรับสมัครพนักงานควรมีมาตรการหรือยึดระเบียบ และขั้นตอนตามก.กลางกำหนด เพื่อลดปัญหาการทุจริตในการสอบ”

“การสรรหาพนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้คำนึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง บางครั้งการรับพนักงานเข้าทำงานวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับตำแหน่ง ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพน้อย ควรดำเนินการรับพนักงานให้ตรงกับตำแหน่งและความต้องการใช้งานขององค์กร”

“บางครั้งการสรรหาคำสั่งคนอาจเป็นผลสืบเนื่องจากการวางแผนที่ดี ทำให้เกิดปัญหาการรับบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งไม่ตรงตามวุฒิหรือตำแหน่งหน้าที่ ทำให้เกิดการดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพ ควรมีการวางแผนการสรรหาตามระเบียบและขั้นตอนสรรหาบุคคล”

สรุป ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล การสรรหาบุคคลเข้าทำงานยังขาดการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพและความทั่วถึงในข่าวสารการรับสมัคร ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสรรหาบุคคลเข้าทำงานขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบและขั้นตอนการสรรหา

บุคคลอย่างแท้จริง และบางครั้งอาจมีปัญหาจากการทุจริตในการสรรหาบุคคลเข้าทำงานในหน่วยงานราชการ

3. ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลของท่านคืออะไรและมีแนวทางแก้ไขอย่างไร

“ปัจจุบันพนักงานที่เข้ารับการบรรจุขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารงานของ อบต. เพราะพนักงานที่เข้ามาใหม่มีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งแต่ความเป็นจริงแล้วการปฏิบัติงานจริงต้องเข้าไปมีความสัมพันธ์กับทุกส่วนงานจึงจำเป็นที่พนักงานทุกคนควรได้รับการฝึกอบรมเมื่อบรรจุแต่งตั้งภายใน 3 เดือน”

“ปัจจุบันพนักงานที่บรรจุใหม่บางครั้งยังขาดประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานราชการ ทำให้ไม่เข้าใจระบบการทำงานที่ดีพอ ควรมีการอบรมให้ความรู้ก่อนบรรจุเข้าทำงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน”

“การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานบางครั้งอาจเนื่องมาจากการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงาน ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ ทำให้การบรรจุบุคคลเข้าทำงานเกิดปัญหาเกี่ยวกับพื้นที่”

“การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานบางครั้งไม่เป็นไปตามขั้นตอน และระเบียบการบรรจุ เข้าทำงานของพนักงาน”

“การบรรจุพนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่ก็ยึดตามระเบียบการปฏิบัติของกรมฯ อยู่แล้ว เพียงแต่บางครั้งการขึ้นบัญชีของผู้สอบได้คุณวุฒิอาจไม่ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของงานทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน”

“ก่อนบรรจุพนักงานเข้าสู่หน่วยงานควรมีการอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐก่อน”

“บางครั้งบุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งอาจมีความรู้ความสามารถ แต่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน เป็นปัญหาในการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานซ้ำซ้อนกับตำแหน่งที่มีอยู่แล้วได้”

“ปัญหาการบรรจุพนักงานไม่ได้คำนึงความจำเป็นของภาระงานในองค์กร แต่คำนึงอัตราว่างในกรอบอัตรากำล้าง”

สรุป ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรไม่ตรงกับความต้องการและความจำเป็นในการกำหนดภาระหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง ทำให้การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถแต่ได้รับการมอบหมายงานไม่ตรงกับความสามารถและความถนัด ดังนั้นการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรแต่ละครั้งควรมีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมก่อนบรรจุลงผู้ตำแหน่ง



4. ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ การฝึกอบรม เพิ่มทักษะ ในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลของท่านคืออะไรและมีแนวทางแก้ไขอย่างไร

“ไม่มีการวางแผนงานเพื่อพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ผู้บริหารควรมีการวางแผน ในการพัฒนาบุคลากร หรือจัดอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน”

“ควรมีการติดตามผลหลังจากฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร เพื่อให้สามารถนำ ความรู้ที่ได้รับมาใช้งานให้เกิดประโยชน์ได้จริง”

“หน่วยงานควรมีการจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง”

“การพัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน ไม่มีแนวทางที่ชัดเจนมีเพียงการฝึกอบรมตาม ส่วนงานและการศึกษาดูงาน ไม่มีการพัฒนาองค์ความรู้แบบองค์รวมระดับองค์กร”

“บางครั้งการ ไปอบรมตามหลักสูตรที่สถาบันต่าง ๆ จัดอบรมเป็นเรื่องสนุก ไม่สามารถนำมาปฏิบัติงาน ได้จริง ทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจ ของผู้บริหารจะส่งพนักงานเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ”

“ไม่มีระบบการติดตาม ประเมินผลในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร ทำให้ไม่ สามารถพัฒนาบุคลากรได้เป็นรูปธรรม”

“หน่วยงานควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานเอง เพื่อการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร”

“การส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมบางครั้งไม่ตรงกับความต้องการและความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำให้การนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาปฏิบัติไม่เกิด ประสิทธิภาพเท่าที่ควร”

สรุป ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการ พัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล การส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร ต่าง ๆ ขาดการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับการอบรมตามหลักสูตรนั้น ๆ การนำ ความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการอบรม ไปปฏิบัติงาน ไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร

5. ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการบำรุงรักษาบุคลากรส่วนตำบลให้มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลของท่านคืออะไรและมีแนวทางแก้ไข อย่างไร

“การพิจารณาเงินเดือน ไม่เป็น ไปตามระเบียบขั้นตอนที่วางไว้ บางครั้งมีการ แบ่งพรรคพวก ทำให้บุคลากรบางส่วนขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน”



“นายก อบต.มีอิทธิพลในการพิจารณาความดีความชอบมากกว่าการดำเนินการที่ทําอย่างถูกต้องตามระเบียบ ควรดำเนินการพิจารณาแบบมีขั้นตอนและการตั้งคณะกรรมการที่เป็นกลางในการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงาน”

“เจ้าหน้าที่บางคนไม่มีจรรยาบรรณเอาผลประโยชน์มาเสนอนายก เพื่อพิจารณาความดีความชอบ”

“สิทธิของพนักงานในด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานค่อนข้างถูกจำกัดสิทธิโดยคณะผู้บริหาร”

“สิทธิของพนักงานในด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานค่อนข้างถูกจำกัดสิทธิโดยคณะผู้บริหาร การดำเนินการร้องทุกข์ในเรื่องของขวัญและกำลังใจเป็นไปได้ยากเนื่องจากผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องไม่ดำเนินการตามระเบียบ”

“การดำเนินการพิจารณาความดีความชอบได้ทําเป็นขั้นตอนตามระเบียบและประเมินงานของพนักงานแต่ละคนได้ปฏิบัติ แต่ก็อาจมีบางครั้งที่พนักงานบางส่วนอาจไม่พอใจในการตัดสินใจของผู้บริหารในระดับสูงกว่า ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาความดีความชอบโดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพิจารณา”

“การพิจารณาความดีความชอบได้ปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติที่เคยปฏิบัติมา แต่อาจมีบางครั้งที่บุคลากรบางส่วนอาจไม่พอใจการพิจารณาบ้าง”

“การบำรุงรักษาและสร้างขวัญกำลังใจในหน่วยงานก็มีบ้างตามอำนาจหน้าที่และระเบียบปฏิบัติของหน่วยงาน การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนก็พิจารณาตามความเหมาะสมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล”

สรุป ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการบำรุงรักษาบุคลากรส่วนตำบลให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนตามอำนาจหน้าที่ ระเบียบปฏิบัติของหน่วยงาน การพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการดำเนินการตามขั้นตอน แต่อาจมีบางครั้งที่พนักงานถูกจำกัดสิทธิในการรับสิทธิประโยชน์ตามต้องการ

6. ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลในองค์กรของท่านคืออะไรและมีแนวทางแก้ไขอย่างไร

“บางตำแหน่งยังขาดแคลนบุคลากรในสายงานเดียวกันในการประเมินผลงานในส่วนของท่านก็ขึ้นด้วยกันต้องขอตัวจากหน่วยงานอื่น”

“การประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันไม่ได้ประเมินตามขั้นตอน แต่ประเมินจากที่ผู้บริหารต้องการให้คะแนนใครมากแล้วค่อยมาประเมินให้คะแนนซึ่งผิดจากขั้นตอนที่ควรจะเป็น”

“คณะกรรมการประเมินปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่เป็นกลาง และไม่เป็นธรรม ควรจะมีการพิจารณาประเมินผลงานตามความเป็นจริงและความสามารถของพนักงาน”

“ควรมีกระบวนการให้ผู้ถูกประเมินที่คิดว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมสามารถตรวจสอบกระบวนการประเมินได้โดยสามารถทำได้ตามระเบียบและควรให้พนักงานทุกคนต้องเสนอผลงานของตนในการประเมินทุกครั้ง”

“การประเมินพนักงานบางครั้งไม่ได้ประเมินตามสภาพความเป็นจริง แต่ประเมินจากความพึงพอใจของคณะกรรมการประเมิน ทำให้ผู้ถูกประเมินไม่ได้รับความเป็นธรรม”

“ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ได้ทำเป็นขั้นตอนตามระเบียบปฏิบัติอยู่แล้ว หากมีบางครั้งอาจไม่ได้รับความพอใจจากผู้ถูกประเมิน”

“บุคลากรในองค์กรมีจำนวนมากทำให้มีบางครั้งที่การประเมินอาจไม่ได้รับความพึงพอใจจากผู้ถูกประเมิน”

“การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรเป็นไปตามขั้นตอน และระเบียบปฏิบัติอยู่แล้ว จึงไม่มีปัญหาในการพิจารณาประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร”

สรุป ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลในการปฏิบัติงาน ในองค์กรบริหารส่วนตำบล หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินและพิจารณาการประเมินผลงานตามขั้นตอน แต่มีบางครั้งอาจทำให้พนักงานในบางส่วนอาจไม่พึงพอใจในผลการประเมินบ้าง

7. ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลของท่านคืออะไรและมีแนวทางแก้ไขอย่างไร

“การพ้นจากงานหรือการลาออกจากงานส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานจ้างซึ่งพอใกล้หมดสัญญาจ้าง ต้องการเปลี่ยนงานใหม่จึงลาออกจากงาน”

“การพ้นจากงานส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานจ้างซึ่งพอใกล้หมดสัญญาจ้าง ไม้มีความประสงค์จะต่อสัญญาจึงลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น”

“การถูกให้ออกจากงานบางครั้งอาจเกิดจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน ไม่ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการประเมิน ได้มีการสอบถามความต้องการของพนักงานจ้างเพื่อต่อสัญญาจ้าง เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกัน”

“การถูกให้ออกจากงานจะไม่ค่อยมีปัญหาเพราะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน  
ตำบล จะให้พ้นจากตำแหน่ง ได้ต้องมีการทำคดีวินัยร้ายแรง และมีการดำเนินการสอบสวนพิจารณา  
ตามกระบวนการของกฎหมาย ในส่วนนี้จะไม่ค่อยมีปัญหาการให้พ้นจากงาน”

“ในบางกรณีอาจพิจารณาความพึงพอใจของผู้บริหารในการจ้างงาน หรือต่อ  
สัญญาจ้าง ทำให้มีพนักงานจ้างลาออกจากงานเพื่อ ไปประกอบอาชีพอื่น”

“ส่วนมากการพ้นจากงานของหน่วยงานราชการ ไม่ค่อยเกิดขึ้น เพราะพนักงาน  
ที่ปฏิบัติงานต้องการความมั่นคงก็อาจมีบ้างที่ไปสอบในตำแหน่งอื่น หรือหน่วยงานอื่น ได้แล้ว  
ลาออกเพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่”

“การพ้นจากงาน ไม่ค่อยมีปัญหาเพราะส่วนมากจะยึดหลักเกณฑ์ตามระเบียบ  
และข้อบังคับ และคุณธรรมในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานจึงไม่พบปัญหาการพ้น  
จากงาน”

“ปกติจะไม่มีการสั่งให้ออกจากงาน นอกจากว่าพนักงานจ้างในตำแหน่งนั้น  
ไม่ประสงค์จะต่อสัญญาจ้างอีก และมีการพิจารณาปฏิบัติตามขั้นตอน และระเบียบปฏิบัติ”

สรุป ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการให้  
บุคลากรพ้นจากงานของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยงานมีการ  
ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการทำสัญญาจ้างตามระเบียบ และขั้นตอนที่หน่วยงาน  
กำหนด จึงไม่มีปัญหาในการพ้นจากงาน เพราะพนักงานจ้างส่วนใหญ่ที่พ้นจากงานเนื่องจากขอ  
ลาออกจากงานเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น หรือบางส่วนสอบได้ในหน่วยงานราชการอื่น