

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต  
อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ  
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาเสนอข้อมูลด้วยตาราง ประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์  
ของการศึกษาตามขั้นตอนดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแปลความหมายมีดังนี้

n	แทน	จำนวนหน่วยตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณา F – distribution
Df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าเฉลี่ยของคะแนนเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean of Squares)
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ผล ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะหรือแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการ  
บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ  
จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม  
ผลปรากฏดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
1.1 ชาย	66	34.02
1.2 หญิง	128	65.98
<b>รวม</b>	<b>194</b>	<b>100</b>
<b>2. อายุ</b>		
2.1 18 - 29 ปี	70	36.08
2.2 30 - 39 ปี	53	27.32
2.3 40 - 49 ปี	57	29.38
2.4 50 ปี ขึ้นไป	14	7.22
<b>รวม</b>	<b>194</b>	<b>100</b>
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
3.1 ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	40	20.62
3.2 มัธยมศึกษา	45	23.20
3.2 ปวช. หรือเทียบเท่า	17	8.76
3.3 อนุปริญญา ปวส. หรือเทียบเท่า	4	2.06
3.4 ปริญญาตรี	19	9.79
3.5 สูงกว่าปริญญาตรี	69	35.57
<b>รวม</b>	<b>194</b>	<b>100</b>
<b>4. ตำแหน่งงาน</b>		
4.1 สายงานผู้บริหาร (ปลัด อบต. รองปลัด อบต. ผอ.กอง หัวหน้าสำนัก หัวหน้าส่วน)	60	30.93
4.2 พนักงานส่วนตำบล	58	29.90
4.3 ลูกจ้างประจำ	36	18.56
4.4 พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป)	40	20.61
<b>รวม</b>	<b>194</b>	<b>100</b>

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>5. ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
5.1 ต่ำกว่า 4 ปี	90	46.39
5.2 ช่วงเวลา 4 - 7 ปี	97	50.00
5.3 ช่วงเวลา 8-10 ปี	7	3.61
<b>รวม</b>	<b>194</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่มีเป็น เพศหญิง จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 65.98 มีอายุ 18-29 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 96.08 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 35.57 และอาชีพสายงานผู้บริหาร (ปลัด อบต. รองปลัดอบต. ผอ. กอง หัวหน้าสำนัก หัวหน้าส่วน) จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 30.93 ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 46.39

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม**

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกรายด้าน

**ตารางที่ 4** ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
1. ด้านการคัดเลือก	3.20	0.45	ปานกลาง
2. ด้านการสอบแข่งขัน	4.23	0.61	มาก
3. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	4.21	0.64	มาก
4. ด้านการย้าย	4.17	0.59	มาก
5. ด้านการโอน	2.49	0.48	ปานกลาง
6. ด้านการรับโอน	2.61	0.68	ปานกลาง

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
7. ด้านการเลื่อนระดับ	3.17	0.61	ปานกลาง
8. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.84	0.76	ปานกลาง
รวม	3.37	0.31	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ ) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการ สอบแข่งขัน ( $\bar{X} = 4.23$ ) รองลงมา คือ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ( $\bar{X} = 4.21$ ) และด้านการย้าย ( $\bar{X} = 4.17$ ) อยู่ในระดับปานกลางมี 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการ กัดเลือก ( $\bar{X} = 3.20$ ) รองลงมา ด้านการเลื่อนระดับ ( $\bar{X} = 3.17$ ) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ( $\bar{X} = 2.84$ ) ด้านการรับโอน ( $\bar{X} = 2.61$ ) และ ด้านการ โอน ( $\bar{X} = 2.49$ )

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกรายด้าน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ด้านการคัดเลือก

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
1. อบต. ใช้หลักความรู้ความสามารถในการคัดเลือก พนักงาน	2.17	1.14	ปานกลาง
2. อบต. ใช้หลักความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการคัดเลือก	2.19	0.92	ปานกลาง
3. อบต. มีการคัดเลือกคณะกรรมการสอบคัดเลือกอย่าง โปร่งใส ไม่ถูกครอบงำจากอิทธิพลใด ๆ	3.80	1.07	มาก
4. อบต. มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติมาสมัครได้อย่าง เท่าเทียมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์การ	3.65	0.98	มาก
5. อบต. มีการประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของตำแหน่งที่ ต้องการคัดเลือกแก่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมและ ทั่วถึง	3.70	1.04	มาก

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
6. อบต. มีการกำหนดระยะเวลาในการสรรหาอย่างชัดเจน	3.69	1.06	มาก
รวม	3.20	0.45	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ด้านการคัดเลือก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.20$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้  
 1. อบต. มีการคัดเลือกคณะกรรมการสอบคัดเลือกอย่างโปร่งใสไม่ถูกครอบงำจากอิทธิพลใด ๆ ( $\bar{X} = 3.80$ ) รองลงมาคือ อบต. มีการประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของตำแหน่งที่ ต้องการคัดเลือกแก่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมและ ( $\bar{X} = 3.70$ )  
 2. อบต. มีการกำหนดระยะเวลาในการสรรหาอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.69$ ) และอบต. มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมได้ อย่างเท่าเทียมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์การ ( $\bar{X} = 3.65$ ) อยู่ในระดับปานกลางมี 2 ข้อคือ อบต. ใช้หลักความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการคัดเลือก ( $\bar{X} = 2.19$ ) และ อบต. ใช้หลักความรู้ความสามารถในการคัดเลือกพนักงาน ( $\bar{X} = 2.17$ )

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ด้านการสอบแข่งขัน

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
1. อบต. ได้ดำเนินการการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ สอบแข่งขัน	4.25	0.70	มาก
2. อบต. กำหนดหลักสูตรการสอบแข่งขัน วิธีการสอบ รวมถึงคุณสมบัติของผู้สมัคร	4.21	0.84	มาก
3. อบต. มีการตีประกาศอย่างเป็นทางการที่สำนักงาน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	4.27	0.81	มาก
4. ในการรับสมัครสอบแข่งขันมีการแจ้งไปยังองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น สถาบันการศึกษา หน่วยงานอื่น และพนักงานส่วนท้องถิ่นที่สนใจ	4.22	0.78	มาก
5. การสอบแข่งขันคณะกรรมการดำเนินการสอบควรมี ความโปร่งใสตรวจสอบได้	4.09	0.79	มาก

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
6. คณะกรรมการสอบแข่งขันมีการขึ้นบัญชีผู้สอบได้ รวมถึงการบรรจุเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้	4.35	0.67	มาก
รวม	4.23	0.61	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ด้านการสอบแข่งขัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ เรียงลำดับ  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คณะกรรมการสอบแข่งขันมีการขึ้นบัญชีผู้สอบได้รวมถึงการ  
บรรจุเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 4.35$ ) รองลงมา คือ อบต. มีการติดประกาศอย่าง  
เป็นทางการที่สำนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ( $\bar{X} = 4.27$ ) อบต. ได้ดำเนินการการแต่ง  
คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน ( $\bar{X} = 4.25$ ) ในการรับสมัครสอบแข่งขันมีการแจ้งไปยัง  
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น สถาบันการศึกษา หน่วยงานอื่น และพนักงานส่วนท้องถิ่นที่สนใจ  
( $\bar{X} = 4.22$ ) อบต. กำหนดหลักสูตรการสอบแข่งขัน วิธีการสอบ รวมถึงคุณสมบัติของผู้สมัคร  
( $\bar{X} = 4.21$ ) และการสอบแข่งขันคณะกรรมการดำเนินการสอบควรมีความโปร่งใสตรวจสอบได้  
( $\bar{X} = 2.09$ )

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบรรจุ แล แต่งตั้ง

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
1. อบต. มีการบรรจุผู้สอบแข่งขันตามลำดับคะแนนที่ขึ้นบัญชีไว้อย่างเสมอภาค	4.18	0.65	มาก
2. การบรรจุแต่งตั้งควรคำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น อบต.	4.21	0.82	มาก
3. อบต. มีการทดลองงาน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมในตำแหน่ง	4.35	0.79	มาก
4. อบต. บรรจุหรือแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานเทียบได้ในระดับเดียวกัน	4.21	0.75	มาก
5. อบต. มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ รายละเอียดงาน และปริมาณงานอย่างชัดเจน	4.11	0.89	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.21</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ อบต. มีการทดลองงาน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมในตำแหน่ง ( $\bar{X} = 4.35$ ) รองลงมา คือ การบรรจุแต่งตั้งควรคำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น อบต. ( $\bar{X} = 4.21$ ) อบต. บรรจุหรือแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานเทียบได้ในระดับเดียวกัน ( $\bar{X} = 4.21$ ) อบต. มีการบรรจุผู้สอบแข่งขันตามลำดับคะแนนที่ขึ้นบัญชีไว้อย่างเสมอภาค ( $\bar{X} = 4.18$ ) และ อบต. มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ รายละเอียดงาน และปริมาณงานอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.11$ )



ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ด้านการย้าย

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
1. อบต.มีการย้ายโดยคำนึงถึงประโยชน์ของการบริหารงาน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหลัก	4.33	0.69	มาก
2. อบต.มีการย้ายโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น	4.24	0.77	มาก
3. มีการดำเนินการย้ายที่เสมอภาคและเป็นมาตรฐานเดียวกัน	4.20	0.81	มาก
4. มีกลไกตรวจสอบการย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความยุติธรรม	4.20	0.77	มาก
5. มีการย้ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้งานใหม่ของ พนักงานส่วนท้องถิ่น	3.90	0.82	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.17</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ด้านการย้าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ ) เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้  
อบต.มีการย้ายโดยคำนึงถึงประโยชน์ของการบริหารงานการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล  
เป็นหลัก ( $\bar{X} = 4.33$ ) รองลงมา คือ อบต.มีการย้ายโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและ  
ประสบการณ์ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ( $\bar{X} = 4.24$ ) มีการดำเนินการย้ายที่เสมอภาค  
และเป็นมาตรฐานเดียวกัน ( $\bar{X} = 4.20$ ) มีกลไกตรวจสอบการย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เกิด  
ความยุติธรรม ( $\bar{X} = 4.20$ ) และ มีการย้ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้งานใหม่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น  
( $\bar{X} = 3.90$ )

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ด้านการโอน

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
1. อบต. ของท่านได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การให้พ้นจากตำแหน่งงานโดยการโอน อย่างชัดเจน	1.86	0.81	น้อย
2. ในการโอน อบต. จะต้องถามความสมัครใจของผู้จะโอนและผู้รับโอน	2.66	0.98	ปานกลาง
3. ในการพิจารณาโอน คณะกรรมการจะต้องมีมติเป็นเอกฉันท์ ในการพิจารณา	2.43	0.82	น้อย
4. อบต. ของท่านมีคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมการดำเนินการอย่างถูกต้อง	2.46	0.86	น้อย
5. อบต. ที่จะโอนได้ปฏิบัติตามขั้นตอน โดยมีหนังสือแจ้งความประสงค์ในการโอน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลของผู้ที่จะรับโอนทราบ	3.04	1.18	ปานกลาง
รวม	2.49	0.48	น้อย

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ด้านการการโอน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางมี 2 ข้อ คือ อบต. ที่จะโอนได้ปฏิบัติตามขั้นตอน โดยมีหนังสือแจ้งความประสงค์ในการโอน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลของผู้ที่จะรับโอนทราบ ( $\bar{X} = 3.04$ ) และ ในการโอน อบต. จะต้องถามความสมัครใจของผู้จะโอนและผู้รับโอน ( $\bar{X} = 2.66$ ) อยู่ในระดับน้อยมี 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ อบต. ของท่านมีคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมการดำเนินการอย่างถูกต้อง ( $\bar{X} = 2.46$ ) รองลงมา คือ ในการพิจารณาโอน คณะกรรมการจะต้องมีมติเป็นเอกฉันท์ ในการพิจารณา ( $\bar{X} = 2.43$ ) และ อบต. ของท่านได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การให้พ้นจากตำแหน่งงานโดยการโอน อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 1.86$ )

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ด้านการรับ โอน

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
1. อบต. ของท่านมีการกำหนดเกณฑ์การรับ โอนอย่างชัดเจน และเหมาะสม	1.86	0.81	น้อย
2. อบต. มีการดำเนินการรับ โอนอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน	2.86	0.86	ปานกลาง
3. อบต. ของท่านมีการดำเนินการรับ โอนเพื่อเป็นประโยชน์ และการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลให้ดีขึ้น	2.86	0.86	ปานกลาง
4. อบต. ของท่านมีกลไกการตรวจสอบการรับ โอน มีคณะกรรมการรับ โอนที่ยุติธรรม และเป็นกลาง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม	2.86	0.86	ปานกลาง
รวม	2.61	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ด้านการรับ โอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ อบต. มีการดำเนินการรับ โอนอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 2.86$ ) รองลงมา คือ อบต. ของท่านมีการดำเนินการรับ โอนเพื่อเป็นประโยชน์ และการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลให้ดีขึ้น ( $\bar{X} = 2.86$ ) และอบต. ของท่านมีกลไกการตรวจสอบการรับ โอน มีคณะกรรมการรับ โอนที่ยุติธรรม และเป็นกลาง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ( $\bar{X} = 2.86$ ) อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ อบต. ของท่านมีการกำหนดเกณฑ์การรับ โอนอย่างชัดเจน และเหมาะสม ( $\bar{X} = 1.86$ )

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ด้านการเลื่อนระดับ

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
1. ประชานกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งเลื่อนระดับ แต่จะต้องผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลด้วย	2.86	0.86	ปานกลาง
2. อบต. ของท่านมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน เทียบตรง และเชื่อถือ	2.86	0.86	ปานกลาง
3. อบต. ของท่านมีการพิจารณาเลื่อนระดับโดยคำนึงถึงผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม และประวัติการปฏิบัติราชการ	3.05	1.14	ปานกลาง
4. การเลื่อนตำแหน่งมีความโปร่งใส และตรวจสอบได้	4.15	0.81	มาก
5. อบต. พิจารณาการเลื่อนระดับโดยดูจากเงินเดือนขึ้นต่ำตามเกณฑ์ที่มาตรฐานที่กำหนดไว้	2.94	1.16	ปานกลาง
รวม	3.17	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ด้านการเลื่อนระดับ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การเลื่อนตำแหน่งมีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ ( $\bar{X} = 4.15$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ อบต. ของท่านมีการพิจารณาเลื่อนระดับ โดยคำนึงถึงผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติคุณธรรม จริยธรรม และประวัติการปฏิบัติราชการ ( $\bar{X} = 3.05$ ) รองลงมาคือ ประชานกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล และเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งเลื่อนระดับ แต่จะต้องผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลด้วย ( $\bar{X} = 2.86$ ) และ อบต. ของท่านมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน เทียบตรง และเชื่อถือ ( $\bar{X} = 2.86$ )

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
1. อบต. ของท่านมีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน และผู้ทำการประเมินอย่างชัดเจน	2.20	1.25	น้อย
2. อบต. ของท่าน มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐาน และวัตถุประสงค์ของงานแต่ละงาน	1.85	1.34	น้อย
3. อบต. ของท่านมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นระบบ โปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้	3.31	1.09	ปานกลาง
4. อบต. ของท่านมีคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นทางการ	2.32	1.52	น้อย
5. อบต. ของท่านมีมาตรฐานการปฏิบัติงานแต่ละงานที่ชัดเจน และสามารถวัดได้ ซึ่ง ได้แก่ คุณภาพ ปริมาณงาน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติความสามารถ ความอดุสาหะ ความมีคุณธรรมจริยธรรม การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการ ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน	4.51	0.76	มากที่สุด
รวม	2.84	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.84$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ อบต. ของท่านมาตรฐานการปฏิบัติงานแต่ละงานที่ชัดเจนและสามารถวัดได้ ซึ่ง ได้แก่ คุณภาพ ปริมาณงาน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติความสามารถ ความอดุสาหะ ความมีคุณธรรมจริยธรรม การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการ ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ( $\bar{X} = 4.51$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ อบต. ของท่านมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นระบบ โปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้ ( $\bar{X} = 3.31$ ) อยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ อบต. ของท่านมีคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นทางการ ( $\bar{X} = 2.32$ ) รองลงมาคือ อบต.

ของท่านมีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการเลื่อนขึ้นเงินเดือน และผู้ทำการประเมินอย่างชัดเจนอบต. ของท่านมีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์วิธีการเลื่อนขึ้นเงินเดือน และผู้ทำการประเมินอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 2.20$ ) และอบต. ของท่าน มีระบบการเลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐาน และวัตถุประสงค์ของงานแต่ละงาน ( $\bar{X} = 2.40$ )

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 13 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคามจำแนกตามเพศ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ชาย		หญิง		t	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการคัดเลือก	3.27	0.45	3.16	0.44	1.63	0.10
2. ด้านการสอบแข่งขัน	4.32	0.44	4.18	0.68	1.45	0.15
3. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	4.30	0.40	4.17	0.73	1.59	0.11
4. ด้านการย้าย	4.24	0.41	4.14	0.66	1.33	0.18
5. ด้านการโอน	2.49	0.39	2.49	0.52	-0.06	0.95
6. ด้านการรับโอน	2.73	0.70	2.55	0.67	1.77	0.08
7. ด้านการเลื่อนระดับ	3.26	0.67	3.13	0.58	1.36	0.17
8. ด้านการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	3.02	0.82	2.74	0.72	2.47	0.01*
โดยรวม	3.45	0.28	3.32	0.32	2.88	0.00*

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคามจำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

ไม่แตกต่างกัน จำนวน 7 ด้าน ดังนี้ ด้านการคัดเลือกด้านการย้ายด้านการเลื่อนระดับด้านการโอน ด้านการบรรจุและแต่งตั้งด้านการรับโอน และด้านการสอบแข่งขัน

ตารางที่ 14 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ โดยรวมและจำแนก  
เป็นรายค้ำ

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1.ด้านการคัดเลือก	ระหว่างกลุ่ม	0.26	3	0.09	0.43	0.73
	ภายในกลุ่ม	38.27	190	0.20		
	รวม	38.53	193			
2.ด้านการสอบแข่งขัน	ระหว่างกลุ่ม	0.67	3	0.22	0.60	0.62
	ภายในกลุ่ม	70.38	190	0.37		
	รวม	71.05	193			
3.ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2.64	3	0.88	2.17	0.09
	ภายในกลุ่ม	76.90	190	0.40		
	รวม	79.54	193			
4.ด้านการย้าย	ระหว่างกลุ่ม	0.50	3	0.17	0.48	0.70
	ภายในกลุ่ม	66.77	190	0.35		
	รวม	67.27	193			
5. ด้านการโอน	ระหว่างกลุ่ม	7.43	3	2.48	12.57	0.00*
	ภายในกลุ่ม	37.45	190	0.20		
	รวม	44.88	193			
6. ด้านการรับโอน	ระหว่างกลุ่ม	1.94	3	0.65	1.40	0.24
	ภายในกลุ่ม	87.68	190	0.46		
	รวม	89.62	193			
7. ด้านการเลื่อนระดับ	ระหว่างกลุ่ม	0.46	3	0.15	0.40	0.75
	ภายในกลุ่ม	72.01	190	0.38		
	รวม	72.47	193			
8. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3.58	3	1.19	2.08	0.10
	ภายในกลุ่ม	108.90	190	0.57		
	รวม	112.48	193			

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.71	3	0.24	2.52	0.06
	ภายในกลุ่ม	17.85	190	0.09		
	รวม	18.56	193			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยรวม ด้วยวิธี เซฟเฟ้ (Scheffe, 1973) ดังปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 15 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุด้านการ โอน

อายุ	อายุ				
	$\bar{X}$	18 -29 ปี	30-39 ปี	40 -49 ปี	50 ปีขึ้นไป
1. อายุ 18 -29 ปี	2.24	-	.001*	.000*	.069
2. อายุ 30-39 ปี	2.58		-	.616	1.000
3. อายุ 40 -49 ปี	2.69				.878
4. อายุ 50 ปีขึ้นไป	2.59				-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุด้านการ โอน พบว่า ผู้มีอายุ 18 – 29 ปี มีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกับ ผู้มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี และ ผู้มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี



ตารางที่ 16 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม และ  
จำแนกเป็นรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1.ด้านการคัดเลือก	ระหว่างกลุ่ม	1.17	5	0.23	1.18	0.32
	ภายในกลุ่ม	37.36	188	0.20		
	รวม	38.53	193			
2.ด้านการสอบแข่งขัน	ระหว่างกลุ่ม	0.83	5	0.17	0.45	0.82
	ภายในกลุ่ม	70.21	188	0.37		
	รวม	71.05	193			
3.ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	1.51	5	0.30	0.73	0.60
	ภายในกลุ่ม	78.03	188	0.42		
	รวม	79.54	193			
4.ด้านการย้าย	ระหว่างกลุ่ม	0.98	5	0.20	0.56	0.73
	ภายในกลุ่ม	66.29	188	0.35		
	รวม	67.27	193			
5. ด้านการโอน	ระหว่างกลุ่ม	4.08	5	0.82	3.76	0.00*
	ภายในกลุ่ม	40.81	188	0.22		
	รวม	44.88	193			
6. ด้านการรับโอน	ระหว่างกลุ่ม	2.51	5	0.50	1.08	0.37
	ภายในกลุ่ม	87.11	188	0.46		
	รวม	89.62	193			
7. ด้านการเลื่อนระดับ	ระหว่างกลุ่ม	3.11	5	0.62	1.68	0.14
	ภายในกลุ่ม	69.36	188	0.37		
	รวม	72.47	193			

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
รวม	ภายในกลุ่ม	107.73	188	0.57		
	รวม	112.48	193			
	ระหว่างกลุ่ม	1.00	5	0.20	2.14	0.06
	ภายในกลุ่ม	17.56	188	0.09		
	รวม	18.56	193			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยรวม ด้วยวิธี เซฟเฟ้ (Scheffe, 1973) ดังปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมของประชาชน  
ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก  
จังหวัดมหาสารคามจำแนกตามการศึกษา ด้านการ โอน

การศึกษา	การศึกษา						
	$\bar{X}$	ต่ำกว่า มัธยม ศึกษา	มัธยม ศึกษา	ปวช.หรือ เทียบเท่า	อนุปริญญา ,ปวส.หรือ เทียบเท่า	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	2.41	-	.864	.933	.988	.861	.352
2. มัธยมศึกษา	2.27		-	.431	.871	.289	.008*
3. ปวช.หรือเทียบเท่า	2.56			-	1.00	1.00	.998
4. อนุปริญญา ปวส. หรือเทียบเท่า	2.60				-	1.00	1.00
5. ปริญญาตรี	2.59				-	-	1.00
6. สูงกว่าปริญญาตรี	2.63					-	-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคามจำแนกตามอายุด้านการ โอน พบว่า มัธยมศึกษามีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกับ สูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 18 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวม  
และจำแนกเป็นรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1.ด้านการคัดเลือก	ระหว่างกลุ่ม	0.99	3	0.33	1.68	0.17
	ภายในกลุ่ม	37.54	190	0.20		
	รวม	38.53	193			
2.ด้านการสอบแข่งขัน	ระหว่างกลุ่ม	1.64	3	0.55	1.50	0.22
	ภายในกลุ่ม	69.41	190	0.37		
	รวม	71.05	193			
3.ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	1.10	3	0.37	0.89	0.45
	ภายในกลุ่ม	78.44	190	0.41		
	รวม	79.54	193			
4.ด้านการย้าย	ระหว่างกลุ่ม	0.66	3	0.22	0.62	0.60
	ภายในกลุ่ม	66.61	190	0.35		
	รวม	67.27	193			
5. ด้านการโอน	ระหว่างกลุ่ม	5.39	3	1.80	8.65	0.00*
	ภายในกลุ่ม	39.49	190	0.21		
	รวม	44.88	193			
6. ด้านการรับโอน	ระหว่างกลุ่ม	5.03	3	1.68	3.77	0.01*
	ภายในกลุ่ม	84.58	190	0.45		
	รวม	89.62	193			
7. ด้านการเลื่อนระดับ	ระหว่างกลุ่ม	1.31	3	0.44	1.17	0.32
	ภายในกลุ่ม	71.16	190	0.37		
	รวม	72.47	193			

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
8. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	1.94	3	0.65	1.11	0.35
	ภายในกลุ่ม	110.54	190	0.58		
	รวม	112.48	193			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.39	3	0.13	1.36	0.26
	ภายในกลุ่ม	18.17	190	0.10		
	รวม	18.56	193			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคามจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคามมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยรวม ด้วยวิธี Scheffe ดังปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคามจำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการโอน

ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน				
	$\bar{X}$	สายงาน ผู้บริหาร	พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้าง
1. สายงานผู้บริหาร	2.28	-	.000*	.077	.294
2. พนักงานส่วนตำบล	2.70		-	.380	.084
3. ลูกจ้างประจำ	2.53			-	.921
4. พนักงานจ้าง	2.46				-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคามจำแนกตามอายุด้านการโอน พบว่า สายงานผู้บริหารมีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกับ พนักงานส่วนตำบล

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคามจำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการรับโอน

ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน				
	$\bar{X}$	สายงานผู้บริหาร	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
1. สายงานผู้บริหาร	2.49	-	.017*	.231	.941
2. พนักงานส่วนตำบล	2.77	-	-	.999	.038*
3. ลูกจ้างประจำ	2.78	-	-	-	.111
4. พนักงานจ้าง	2.40	-	-	-	-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคามจำแนกตามอายุด้านการรับโอน พบว่า สายงานผู้บริหารมีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกับ พนักงานจ้าง

ตารางที่ 21 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน  
โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ด้านการคัดเลือก	ระหว่างกลุ่ม	1.14	2	0.57	2.91	0.06
	ภายในกลุ่ม	37.39	191	0.20		
	รวม	38.53	193			
2. ด้านการสอบแข่งขัน	ระหว่างกลุ่ม	1.01	2	0.51	1.38	0.25
	ภายในกลุ่ม	70.04	191	0.37		
	รวม	71.05	193			
3. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	6.52	2	3.26	8.53	0.00*
	ภายในกลุ่ม	73.01	191	0.38		
	รวม	79.54	193			
4. ด้านการย้าย	ระหว่างกลุ่ม	2.12	2	1.06	3.11	0.05*
	ภายในกลุ่ม	65.15	191	0.34		
	รวม	67.27	193			
5. ด้านการโอน	ระหว่างกลุ่ม	2.31	2	1.16	5.19	0.01*
	ภายในกลุ่ม	42.57	191	0.22		
	รวม	44.88	193			
6. ด้านการรับโอน	ระหว่างกลุ่ม	0.23	2	0.11	0.24	0.79
	ภายในกลุ่ม	89.39	191	0.47		
	รวม	89.62	193			
7. ด้านการเลื่อนระดับ	ระหว่างกลุ่ม	0.40	2	0.20	0.53	0.59
	ภายในกลุ่ม	72.07	191	0.38		
	รวม	72.47	193			
8. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	0.67	2	0.33	0.57	0.57
	ภายในกลุ่ม	111.81	191	0.59		
	รวม	112.48	193			

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.68	2.00	0.34	3.65	0.03*
	ภายในกลุ่ม	17.88	191.00	0.09		
	รวม	18.56	193.00			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคามมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยรวม ด้วยวิธี Scheffe ดังปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์ในการทำงาน		
		ต่ำกว่า 4 ปี	ช่วงเวลา 4 - 7 ปี	ช่วงเวลา 8-10 ปี
1. ต่ำกว่า 4 ปี	4.20	-	.676	.001*
2. ช่วงเวลา 4 - 7 ปี	4.28		-	.000*
3. ช่วงเวลา 8-10 ปี	3.29			-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคามจำแนกตามอายุด้านการบรรจุและแต่งตั้ง พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี มีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกับ ช่วงเวลา 8 - 10 ปี ประสบการณ์ในการทำงานช่วงเวลา 4 - 7 ปีมีปัญหาการบริหารงานบุคคล



ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกับ ช่วงเวลา 8 – 10 ปี

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการย้าย

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน			
	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 4 ปี	ช่วงเวลา 4 - 7 ปี	ช่วงเวลา 8-10 ปี
1. ต่ำกว่า 4 ปี	4.12	-	.253	.326
2. ช่วงเวลา 4 - 7 ปี	4.26		-	.007*
3. ช่วงเวลา 8-10 ปี	3.77			-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุด้านการย้าย พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานช่วงเวลา 4 - 7 ปี มีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกับ ช่วงเวลา 8 – 10 ปี

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมของประชาชน  
ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก  
จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการ โอน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน			
	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 4 ปี	ช่วงเวลา 4 - 7 ปี	ช่วงเวลา 8-10 ปี
1. ต่ำกว่า 4 ปี	2.37	-	.008*	.474
2. ช่วงเวลา 4 - 7 ปี	2.59		-	.999
3. ช่วงเวลา 8-10 ปี	2.60			-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุด้านการ โอน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี มีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกับ ช่วงเวลา 4 - 7 ปี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะหรือแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 25 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะหรือแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม	ความถี่
<b>1. ด้านการคัดเลือก</b>	
1.1 อบต. ควรคัดเลือกคณะกรรมการสอบคัดเลือกอย่าง โปร่งใส ไม่ถูกครอบงำจากอิทธิพลใด ๆ	8
1.2 อบต. ควรยึดหลักความรู้ความสามารถในการคัดเลือกพนักงาน	5
1.3 อบต. มุ่งเน้นความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการคัดเลือก	4
<b>2. ด้านการสอบแข่งขัน</b>	
2.1 อบต. มีการติดประกาศอย่างเป็นทางการที่สำนักงานองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น	9
2.2 อบต. กำหนดหลักสูตรการสอบแข่งขัน วิธีการสอบ รวมถึงคุณสมบัติของผู้สมัครที่ชัดเจน	5
<b>3. ด้านการบรรจุ และแต่งตั้ง</b>	
3.1 อบต. ควรมีการทดลองงาน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมในตำแหน่ง	6
3.2 การบรรจุแต่งตั้งควรคำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น อบต.	4
<b>3. ด้านการย้าย</b>	
3.1อบต.ควรตรวจสอบการย้ายโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น	6
3.2 อบต.ควรตรวจสอบการย้ายโดยคำนึงถึงประโยชน์ของการบริหารงาน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหลัก	3
3.3 สร้างกลไกตรวจสอบการย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความยุติธรรม	2

ข้อเสนอแนะหรือแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม	ความถี่
<b>4. ด้านการโอน</b>	
4.1 อบต. ควรปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การพ้นจากตำแหน่งงาน โดยการ โอน อย่างชัดเจน	7
4.2อบต. จะต้องมิมีคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมการ ดำเนินการอย่างถูกต้อง	4
4.3 ในการพิจารณาการ โอน คณะกรรมการควรมีมติเป็นเอกฉันท์ ในการ พิจารณา	2
<b>5. ด้านการรับโอน</b>	
5.1 อบต. ควรมีการกำหนดเกณฑ์การรับ โอนอย่างชัดเจน และเหมาะสม	8
5.2 อบต. ควรดำเนินการรับโอนอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน	6
5.3อบต. จะต้องดำเนินการรับ โอนเพื่อเป็นประโยชน์ และการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลให้ดีขึ้น	5
<b>6. ด้านการเลื่อนระดับ</b>	
6.1 ในการเลื่อนตำแหน่งจะต้องมีความโปร่งใส และตรวจสอบได้	9
6.2 ประธานกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้มีอำนาจในการสั่ง เลื่อนระดับได้นั้น ควรผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลเสียก่อน	7
<b>7. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน</b>	
7.1 ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรทำให้เป็นระบบ โปร่งใสเป็นธรรม และ ตรวจสอบได้	9
7.2อบต. ควรกำหนดคน โขบาย วัตถุประสงค์ วิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน และ ผู้ทำการประเมินอย่างชัดเจน	6
7.3 อบต. ควรมีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐาน และวัตถุประสงค์ของงานแต่ละงาน	5

จากตารางที่ 25 ข้อเสนอแนะหรือแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม มีดังนี้

ด้านการคัดเลือก พบว่า ข้อเสนอแนะหรือแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม เรียงลำดับจากค่าความถี่จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ อบต. ควรคัดเลือกคณะกรรมการสอบคัดเลือกอย่างโปร่งใส ไม่ถูกครอบงำจากอิทธิพลใด ๆ (ค่าความถี่ = 8) รองลงมา คือ อบต. ควรยึดหลักความรู้ความสามารถในการคัดเลือกพนักงาน (ค่าความถี่ = 5) และอบต. มุ่งเน้นความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการคัดเลือก (ค่าความถี่ = 4)

ด้านการสอบแข่งขัน พบว่า ข้อเสนอแนะหรือแนวทางแก้ไขปัญหาคือเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม เรียงลำดับจากค่าความถี่จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ อบต. มีการคิดประกาศอย่างเป็นทางการที่สำนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (ค่าความถี่ = 9) รองลงมา คือ อบต. กำหนดหลักสูตรการสอบแข่งขัน วิธีการสอบ รวมถึงคุณสมบัติของผู้สมัครที่ชัดเจน (ค่าความถี่ = 5)

ด้านการบรรจุ และแต่งตั้ง พบว่า ข้อเสนอแนะหรือแนวทางแก้ไขปัญหาคือเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม เรียงลำดับจากค่าความถี่จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ อบต. ควรมีการทดลองงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมในตำแหน่ง (ค่าความถี่ = 6) รองลงมา คือ การบรรจุแต่งตั้งควรคำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น อบต. (ค่าความถี่ = 4)

ด้านการย้าย พบว่า ข้อเสนอแนะหรือแนวทางแก้ไขปัญหาคือเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม เรียงลำดับจากค่าความถี่จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ อบต. ควรตรวจสอบการย้าย โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น (ค่าความถี่ = 6) รองลงมา คือ อบต. ควรตรวจสอบการย้าย โดยคำนึงถึงประโยชน์ของการบริหารงานการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล (ค่าความถี่ = 3) และสร้างกลไกตรวจสอบการย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความยุติธรรม (ค่าความถี่ = 2)

ด้านการโอน พบว่า ข้อเสนอแนะหรือแนวทางแก้ไขปัญหาคือเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม เรียงลำดับจากค่าความถี่จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ อบต. ควรปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การพ้นจากตำแหน่งงาน โดยการโอนอย่างชัดเจน (ค่าความถี่ = 7) รองลงมา คือ อบต. จะต้องมีความรู้ความสามารถที่ทำหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมการดำเนินการอย่างถูกต้อง (ค่าความถี่ = 4) และในการพิจารณาการโอนคณะกรรมการควรมีมติเป็นเอกฉันท์ ในการพิจารณา (ค่าความถี่ = 2)

ด้านการรับโอน พบว่า ข้อเสนอแนะหรือแนวทางแก้ไขปัญหาคือเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม เรียงลำดับจาก

ค่าความถี่จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ อบต. ควรมีการกำหนดเกณฑ์การรับ โอนอย่างชัดเจน และเหมาะสม (ค่าความถี่ = 8) รองลงมา คือ อบต. ควรดำเนินการรับ โอนอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน (ค่าความถี่ = 6) และอบต. จะต้องดำเนินการรับ โอนเพื่อเป็นประโยชน์ และการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลให้ดีขึ้น (ค่าความถี่ = 5)

ด้านการเลื่อนระดับ พบว่า ข้อเสนอแนะหรือแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม เรียงลำดับจากค่าความถี่จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ในการเลื่อนตำแหน่งจะต้องมีความ โปร่งใส และตรวจสอบได้ (ค่าความถี่ = 9) รองลงมา คือ ประธานกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ มีอำนาจในการตั้ง

เลื่อนระดับได้นั้น ควรผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเสียก่อน (ค่าความถี่ = 7)

ด้านการเลื่อนขึ้นเงินเดือน พบว่า ข้อเสนอแนะหรือแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม เรียงลำดับจากค่าความถี่จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ควรทำให้เป็นระบบ โปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้ (ค่าความถี่ = 9) รองลงมา คือ อบต. ควรกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการเลื่อนขึ้นเงินเดือน และผู้ทำการประเมินอย่างชัดเจน (ค่าความถี่ = 6) และอบต. ควรมีระบบการเลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐาน และวัตถุประสงค์ของงานแต่ละงาน (ค่าความถี่ = 5)