

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดย
ใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และการสัมภาษณ์ (Interview) ผู้วิจัยขอ
นำเสนอรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้
กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤติจากการแจกแจงแบบ t
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณา F -distribution
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Squares)
Sig	แทน	ค่าสำคัญทางสถิติทดสอบ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน
2. วิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

- 2.1 การคัดเลือก
- 2.2 การบรรจุแต่งตั้ง
- 2.3 การเลื่อนระดับ
- 2.4 การเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 2.5 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ปัญหการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 5 วิเคราะห์บทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ปัญหการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยสถิติค่าความถี่ (Frequency) และ
ร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 85)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	34	40
1.2 หญิง	51	60
รวม	85	100
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ประถมศึกษา	0	0
2.2 มัธยมศึกษาหรือปวช.	5	5.9
2.3 อนุปริญญาหรือปวส.	12	14.1
2.4 ปริญญาตรีขึ้นไป	68	80
รวม	85	100
3. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
3.1 น้อยกว่า 1 ปี	5	5.9
3.2 1-4 ปี	11	12.9
3.3 5-8 ปี	40	47.1
3.4 มากกว่า 8 ปี	29	34.1
รวม	85	100
4. ตำแหน่งงาน		
4.1 พนักงานส่วนตำบล	29	34.1
4.2 ครูผู้ดูแลเด็ก	15	17.6
4.3 พนักงานจ้าง	41	48.2
รวม	85	100

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 85 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นหญิงจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 80 รองลงมาคือ อนุปริญญาหรือปวส. จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 และมีมัธยมศึกษา หรือปวช. จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 ระยะเวลาการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ อยู่ที่ 5 ถึง 8 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมาคือ มากกว่า 8 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 1-4 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 และ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 และตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้าง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 รองลงมาคือ พนักงานส่วนตำบล จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 และ ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม โดยรวมรายด้านและรายข้อ

1. วิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 85)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. ด้านการคัดเลือก	2.89	.85	ปานกลาง
2. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.02	.87	ปานกลาง
3. ด้านการเลื่อนระดับ	2.56	1.08	ปานกลาง
4. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.88	.81	ปานกลาง
5. ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	3.23	.93	ปานกลาง
รวม	2.92	.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย

ดังนี้ ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ($\bar{X} = 3.23$) ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.02$) ด้านการคัดเลือก ($\bar{X} = 2.89$) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 2.88$) และด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 2.56$)

2. วิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม รายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

- 2.1 การคัดเลือก
- 2.2 การบรรจุแต่งตั้ง
- 2.3 การเลื่อนระดับ
- 2.4 การเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 2.5 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ด้านการคัดเลือก โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 85)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. การแต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดเลือกเป็นไปตามระเบียบ	2.99	.98	ปานกลาง
2. อัตราตำแหน่งที่คัดเลือกเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง	2.85	.85	ปานกลาง
3. กระบวนการคัดเลือกเป็นไปตามระเบียบ	3.11	.93	ปานกลาง
4. มีการประชาสัมพันธ์ประกาศในการคัดเลือกอย่างเปิดเผย	3.22	.79	ปานกลาง
5. พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการคัดเลือก	3.13	.89	ปานกลาง
6. หลักสูตรและวิธีการคัดเลือกเป็นไปตามหลักเกณฑ์	3.13	.96	ปานกลาง
รวม	2.89	.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ด้านการคัดเลือกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$)

และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ มีการประชาสัมพันธ์ประกาศในการคัดเลือกอย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 3.22$) พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการคัดเลือก ($\bar{X} = 3.13$) หลักสูตรและวิธีการคัดเลือกเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ($\bar{X} = 3.13$) กระบวนการคัดเลือกเป็นไปตามระเบียบ ($\bar{X} = 3.11$) การแต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดเลือกเป็นไปตามระเบียบ ($\bar{X} = 2.99$) และอัตราตำแหน่งที่คัดเลือกเป็นไปตามแผนอัตราค่าจ้าง ($\bar{X} = 2.85$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ด้านการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

(n = 85)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. คุณวุฒิของพนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	2.45	.79	น้อย
2. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานมีความโปร่งใส	3.46	.92	ปานกลาง
3. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานเป็นไปตามกำหนดเวลา	3.16	.96	ปานกลาง
4. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานผ่านความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัด ทุกครั้ง	3.02	1.28	ปานกลาง
5. มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ก่อนเข้าปฏิบัติงาน	3.05	.96	ปานกลาง
6. มีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.22	.67	ปานกลาง
รวม	3.02	.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ด้านการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การบรรจุแต่งตั้งพนักงานมีความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.46$) มีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ($\bar{X} = 3.22$) การบรรจุแต่งตั้งพนักงานเป็นไปตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 3.16$) มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ก่อนเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.05$) การบรรจุแต่งตั้งพนักงานผ่านความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.02$) และอยู่

ในระดับน้อย 1 ข้อ คือคุณวุฒิของพนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.45$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ด้านการเลื่อนระดับโดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 85)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการเลื่อนระดับของพนักงาน	3.02	.91	ปานกลาง
2. การเลื่อนระดับเป็นไปตามหลักเกณฑ์	2.74	1.00	ปานกลาง
3. การจัดส่งเอกสารการขอเลื่อนระดับให้ก.อบต.จังหวัดพิจารณาทันตามกำหนดเวลา	2.82	.86	ปานกลาง
4. การออกคำสั่งเลื่อนระดับเป็นไปตามมติ.อบต.	2.47	.94	น้อย
5. มีการรายงานการออกคำสั่งการเลื่อนระดับให้ก.อบต.จังหวัดทราบ	2.46	.85	น้อย
รวม	2.56	1.08	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ด้านการเลื่อนระดับ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.56$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการเลื่อนระดับของพนักงาน ($\bar{X} = 3.02$) การจัดส่งเอกสารการขอเลื่อนระดับให้ก.อบต.จังหวัดพิจารณาทันตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 2.82$) การเลื่อนระดับเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ($\bar{X} = 2.74$) และอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การออกคำสั่งเลื่อนระดับเป็นไปตามมติ.อบต. ($\bar{X} = 2.47$) มีการรายงานการออกคำสั่งการเลื่อนระดับให้ก.อบต.จังหวัดทราบ ($\bar{X} = 2.46$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน
โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 85)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความยุติธรรม	3.29	.91	ปานกลาง
2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมิน การปฏิบัติงาน	3.19	.83	ปานกลาง
3. การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอยู่ในรูปของ คณะกรรมการ	2.94	.89	ปานกลาง
4. การแต่งตั้งคณะกรรมการในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามระเบียบ	2.39	1.28	น้อย
5. การออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตาม กำหนดเวลา	2.61	1.10	ปานกลาง
รวม	2.88	.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
เขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 2.88$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปน้อย ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม
($\bar{X} = 3.29$) การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.19$)
การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอยู่ในรูปของคณะกรรมการ ($\bar{X} = 2.94$) การออกคำสั่ง
เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 2.61$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ การ
แต่งตั้งคณะกรรมการในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามระเบียบ ($\bar{X} = 2.39$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ด้านการพัฒนาพนักงานส่วน
ตำบล โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 85)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. มีการจัดทำแผนงาน โครงการพัฒนาพนักงานอย่าง ต่อเนื่อง	3.22	.80	ปานกลาง
2. มีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของ พนักงาน	3.22	.62	ปานกลาง
3. มีการนำผลจากการศึกษาดูงานกับหน่วยงานอื่นมา พัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น	3.64	.96	มาก
4. มีการจัดประชุมทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นของพนักงานในการปฏิบัติงาน	3.21	.61	ปานกลาง
5. มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์แก่พนักงานประจำ	3.32	.82	ปานกลาง
6. มีการส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น	2.91	.81	ปานกลาง
7. มีการพัฒนาการทำงานในรูปของทีมงาน	3.38	.81	ปานกลาง
8. มีการติดตามผลการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.18	.80	ปานกลาง
รวม	3.23	.93	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
เขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปาน
กลาง (\bar{X} 3.23) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ข้อคือ มีการนำผลจาก
การศึกษาดูงานกับหน่วยงานอื่นมาพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น (\bar{X} = 3.64) และอยู่ในระดับปาน
กลาง 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ มีการพัฒนาการทำงานในรูปของทีมงาน
(\bar{X} = 3.38) มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์แก่พนักงาน
ประจำ (\bar{X} = 3.32) มีการจัดทำแผนงาน โครงการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง (\bar{X} = 3.22)
มีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน (\bar{X} = 3.22) มี มีการจัดประชุมทาง

วิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของพนักงานในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.21$) มีการติดตามผลการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.18$) การส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.91$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

1. เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเพศต่างกัน

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ

(n = 85)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม	เพศ					ระดับปัญหา
	ชาย (n=34)		ระดับปัญหา	หญิง (n=51)		
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการคัดเลือก	3.07	.95	ปานกลาง	2.77	.75	ปานกลาง
2. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.33	.91	ปานกลาง	2.82	.78	ปานกลาง
3. ด้านการเลื่อนระดับ	2.75	1.03	ปานกลาง	2.44	1.11	น้อย
4. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.92	.96	ปานกลาง	2.85	.70	ปานกลาง
5. ด้านการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล	3.35	.68	ปานกลาง	3.15	1.06	ปานกลาง
รวม	3.08	.78	ปานกลาง	2.81	.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามเพศ ปรากฏดังนี้

เพศชาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ($\bar{X} = 3.35$) ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.33$) ด้านการคัดเลือก

($\bar{X} = 3.07$) ด้านการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ($\bar{X} = 2.92$) และ ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 2.75$) เพศหญิง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ($\bar{X} = 3.15$) ด้านการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ($\bar{X} = 2.85$) ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 2.82$) ด้านการคัดเลือก ($\bar{X} = 2.77$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 2.44$)

ตารางที่ 13 ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนอง จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ

(n = 85)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอหนอง จังหวัดนครพนม	เพศ				t	sig
	ชาย (n=34)		หญิง (n=51)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการคัดเลือก	3.07	.95	2.77	.75	1.53	.12
2. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.33	.91	2.82	.78	2.72	.00*
3. ด้านการเลื่อนระดับ	2.75	1.03	2.44	1.11	1.27	.20
4. ด้านการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	2.92	.96	2.85	.70	.37	.70
5. ด้านการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล	3.35	.68	3.15	1.06	.95	.34
รวม	3.08	.78	2.81	.66	1.74	.08

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนอง จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน คือ ด้านการคัดเลือก ด้านการเลื่อนระดับ ด้านการเลื่อนขึ้นเงินเดือน และด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ไม่แตกต่าง ส่วนด้านการบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนอง จังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ
นาทม จังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัญหาการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม	ระดับการศึกษา								ระดับ ปัญหา
	มัธยมศึกษา หรือปวช. (n=5)		ระดับ ปัญหา	อนุปริญญา หรือปวส. (n=12)		ระดับ ปัญหา	ปริญญาตรี ขึ้นไป (n=68)		
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการคัดเลือก	2.43	.09	น้อย	3.56	.78	มาก	2.81	.83	ปานกลาง
2. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	2.73	.09	ปานกลาง	3.66	.69	มาก	2.93	.88	ปานกลาง
3. ด้านการเลื่อนระดับ	2.36	.87	น้อย	2.85	.84	ปานกลาง	2.53	1.14	ปานกลาง
4. ด้านการเลื่อนขั้น เงินเดือน	2.40	.54	น้อย	3.10	.76	ปานกลาง	2.87	.83	ปานกลาง
5. ด้านการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล	2.40	.54	น้อย	3.59	.56	มาก	3.23	.97	ปานกลาง
รวม	2.46	.43	น้อย	3.35	.41	ปานกลาง	2.87	.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏดังนี้

มัธยมศึกษาหรือปวช. โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46$) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือด้านการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 2.73$) อยู่ในระดับน้อย 4
ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการคัดเลือก ($\bar{X} = 2.43$) ด้านการเลื่อนขั้น
เงินเดือน ($\bar{X} = 2.40$) ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ($\bar{X} = 2.40$) ด้านการเลื่อนระดับ
($\bar{X} = 2.36$)

อนุปริญญาหรือปวส. โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุ
แต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.66$) ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ($\bar{X} = 3.59$) ด้านการคัดเลือก
($\bar{X} = 3.56$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการ
เลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.10$) และด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 2.85$)

ปริญญาตรีขึ้นไป โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือด้านการ

พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ($\bar{X} = 3.23$) ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 2.93$) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 2.87$) ด้านการคัดเลือก ($\bar{X} = 2.81$) และด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 2.53$)

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 85)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการคัดเลือก	ระหว่างกลุ่ม	6.97	2	3.48	5.31	.00*
	ภายในกลุ่ม	53.81	82	.65		
	รวม	60.78	84			
2. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	5.87	2	2.93	4.15	.01*
	ภายในกลุ่ม	57.91	82	.70		
	รวม	63.78	84			
3. ด้านการเลื่อนระดับ	ระหว่างกลุ่ม	1.24	2	.62	.51	.59
	ภายในกลุ่ม	98.23	82	1.19		
	รวม	99.48	84			
4. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	1.73	2	.86	1.31	.27
	ภายในกลุ่ม	54.20	82	.66		
	รวม	55.93	84			

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
5. ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	ระหว่างกลุ่ม	5.03	2	2.51	3.03	.05*
	ภายในกลุ่ม	67.98	82	.82		
	รวม	73.01	84			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.42	2	1.71	3.43	.03*
	ภายในกลุ่ม	40.83	82	.49		
	รวม	44.26	84			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการเลื่อนระดับ และด้านการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ส่วนด้านการคัดเลือก ด้านการบรรจุแต่งตั้งและด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ดังตารางที่ 16-18

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ด้านการคัดเลือก

การคัดเลือก		มัธยมศึกษา หรือปวช.	อนุปริญญาหรือ ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
	\bar{X}	2.43	3.56	2.81
มัธยมศึกษาหรือปวช.	2.43	-	.03*	.60
อนุปริญญาหรือปวส.	3.56	-	-	.01*
ปริญญาตรีขึ้นไป	2.81	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือ
 อปวช. ระดับอนุปริญญาหรือปวส. และ ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็น
 ต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัด
 นครพนม ด้านการคัดเลือก แตกต่างกัน โดยพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาระดับ
 มัธยมศึกษาหรือปวช. มองว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
 อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ด้านการคัดเลือกมีปัญหาบ่อย พนักงานส่วนตำบลที่จบ
 การศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปวส. มองว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
 ส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ด้านการคัดเลือกมีปัญหาบ่อย ส่วนพนักงาน
 ส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมองว่า ปัญหาการ
 บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ด้านการ
 คัดเลือกมีปัญหาปานกลาง

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน
 ตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การ
 บริหารส่วนตำบล จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ด้านการบรรจุแต่งตั้ง

การบรรจุแต่งตั้ง	มัธยมศึกษา หรือปวช.	อนุปริญญาหรือ ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
\bar{X}	2.73	3.66	2.93
1. มัธยมศึกษาหรือปวช.	2.73	.12	.87
2. อนุปริญญาหรือปวส.	3.66	-	.02*
3. ปริญญาตรีขึ้นไป	2.93	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 พบว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา
 หรือ ปวช. และระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงาน
 บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ด้านการบรรจุ
 แต่งตั้ง แตกต่างจากพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. โดย
 พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือ ปวช. และระดับการศึกษาระดับ
 ปริญญาตรีขึ้นไป มองว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
 อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ด้านการบรรจุแต่งตั้ง มีปัญหาปานกลาง ส่วนพนักงานส่วน

ตำบลที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. มองว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ด้านการบรรจุแต่งตั้ง มีปัญหา

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล		มัธยมศึกษาหรือ ปวช.	อนุปริญญาหรือ ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
	\bar{X}	2.40	3.59	3.23
1. มัธยมศึกษาหรือปวช.	2.40	-	.05*	.14
2. อนุปริญญาหรือปวส.	3.59	-	-	.45
3. ปริญญาตรีขึ้นไป	3.23	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปวส. มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล แตกต่างจากพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปวส. และระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือปวช. มองว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีปัญหาน้อย พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปวส. มองว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก ส่วนพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มองว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลาง

1. เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนองงิ้ว จังหวัดนครพนม ที่จำแนกตามระยะเวลา

การปฏิบัติงาน

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนองงิ้ว จังหวัดนครพนม จำแนกตามระยะเวลาการ

ปฏิบัติงาน

(n = 85)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอหนองงิ้ว จังหวัดนครพนม	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน										ระดับ ปัญหา				
	น้อยกว่า 1 ปี (n=5)		ระดับ ปัญหา		1-4 ปี (n=11)		ระดับ ปัญหา		5-8 ปี (n=40)			มากกว่า 8 ปี (n=29)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการคัดเลือก	2.83	.91	ปานกลาง	มาก	4.03	.56	มาก	ปานกลาง	2.80	.56	ปานกลาง	ปานกลาง	2.61	.94	ปานกลาง
2. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.10	.82	ปานกลาง	มาก	4.25	.63	มาก	ปานกลาง	2.97	.72	ปานกลาง	ปานกลาง	2.63	.73	ปานกลาง
3. ด้านการเลื่อนระดับ	2.60	1.28	ปานกลาง	ปานกลาง	3.25	1.19	ปานกลาง	ปานกลาง	2.54	.99	ปานกลาง	ปานกลาง	2.33	1.08	น้อย
4. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.08	1.20	ปานกลาง	ปานกลาง	3.45	1.00	ปานกลาง	ปานกลาง	2.77	.58	ปานกลาง	ปานกลาง	2.77	.88	ปานกลาง
5. ด้านการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล	3.55	.41	มาก	มาก	3.86	.54	มาก	มาก	2.98	.55	ปานกลาง	ปานกลาง	3.29	1.33	ปานกลาง
รวม	3.03	.92	ปานกลาง	มาก	3.77	.52	มาก	มาก	2.81	.53	ปานกลาง	ปานกลาง	2.73	.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปรากฏดังนี้

1) น้อยกว่า 1 ปี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ($\bar{X} = 3.55$) และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.10$) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.08$) ด้านการคัดเลือก ($\bar{X} = 2.83$) และด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 2.60$)

2) 1 - 4 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.25$) ด้านการคัดเลือก ($\bar{X} = 4.03$) ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ($\bar{X} = 3.86$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.45$) และด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.25$)

3) 5 - 8 ปี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ($\bar{X} = 2.98$) ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 2.97$) ด้านการคัดเลือก ($\bar{X} = 2.80$) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 2.77$) และด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 2.54$)

4) มากกว่า 8 ปี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ($\bar{X} = 3.29$) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 2.77$) ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 2.63$) ด้านการคัดเลือก ($\bar{X} = 2.61$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 2.33$)

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม จำแนกตามระยะเวลาการ
ปฏิบัติงาน

(n = 85)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการคัดเลือก	ระหว่างกลุ่ม	16.83	3	5.61	10.34	.00*
	ภายในกลุ่ม	43.95	81	.54		
	รวม	60.78	84			
2. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	21.33	3	7.11	13.56	.00*
	ภายในกลุ่ม	42.45	81	.52		
	รวม	63.78	84			
3. ด้านการเลื่อนระดับ	ระหว่างกลุ่ม	6.74	3	2.24	1.96	.12
	ภายในกลุ่ม	92.73	81	1.14		
	รวม	99.48	84			
4. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	4.60	3	1.53	2.42	.07
	ภายในกลุ่ม	51.32	81	.63		
	รวม	55.93	84			
5. ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	ระหว่างกลุ่ม	7.51	3	2.50	3.09	.03*
	ภายในกลุ่ม	65.49	81	.80		
	รวม	73.01	84			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	9.53	3	3.17	7.41	0.00*
	ภายในกลุ่ม	34.72	81	.42		
	รวม	44.26	84			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการเลื่อนระดับและด้านการเลื่อน

ชั้นเงินเดือน ส่วนด้านการคัดเลือก ด้านการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการพัฒนาพนักงานส่วน
ตำบล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการ
ของ Scheffe ดังตารางที่ 21-23

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบล จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ด้านการ
คัดเลือก

การคัดเลือก		น้อยกว่า 1 ปี	1-4 ปี	5-8 ปี	มากกว่า 8 ปี
	\bar{X}	2.83	4.03	2.80	2.61
1. น้อยกว่า 1 ปี	2.83	-	.03*	1.00	.94
2. 1 ถึง 4 ปี	4.03	-	-	.00*	.00*
3. 5 ถึง 8 ปี	2.80	-	-	-	.78
4. มากกว่า 8 ปี	2.61	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 ถึง 4 ปี มี
ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม
จังหวัดนครพนม ด้านการคัดเลือก แตกต่างจากพนักงานส่วนตำบลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน
น้อยกว่า 1 ปี 5-8 ปี และ มากกว่า 8 ปี โดยพนักงานส่วนตำบลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1
ถึง 4 ปี มองว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม
จังหวัดนครพนม มีปัญหามาก ส่วนพนักงานส่วนตำบลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่า
1 ปี 5 ถึง 8 ปี และ มากกว่า 8 ปี มองว่าปัญหาการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ด้านการบรรจุแต่งตั้ง

การบรรจุแต่งตั้ง		น้อยกว่า 1 ปี	1-4 ปี	5-8 ปี	มากกว่า 8 ปี
	\bar{X}	3.10	4.25	2.97	2.63
1. น้อยกว่า 1 ปี	3.10	-	.03*	.98	.62
2. 1 ถึง 4 ปี	4.25	-	-	.00*	.00*
3. 5 ถึง 8 ปี	2.97	-	-	-	.30
4. มากกว่า 8 ปี	2.63	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 พบว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 ถึง 4 ปี มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ด้านการบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างจากพนักงานส่วนตำบลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 ถึง 8 ปี และ มากกว่า 8 ปี โดยพนักงานส่วนตำบลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 ถึง 4 ปี มองว่าการบริหารงานบุคคลด้านการบรรจุแต่งตั้งมีปัญหามาก ส่วนพนักงานส่วนตำบลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 ถึง 8 ปี และ มากกว่า 8 ปี มองว่าการบริหารงานบุคคลด้านการบรรจุแต่งตั้งมีปัญหาปานกลาง

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล		น้อยกว่า 1 ปี	1-4 ปี	5-8 ปี	มากกว่า 8 ปี
	\bar{X}	3.55	3.86	2.98	3.29
1. น้อยกว่า 1 ปี	3.55	-	.93	.62	.95
2. 1 ถึง 4 ปี	3.86	-	-	.04*	.36
3. 5 ถึง 8 ปี	2.98	-	-	-	.57
4. มากกว่า 8 ปี	3.29	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 พบว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 ถึง 4 ปี มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลแตกต่างจากพนักงานส่วนตำบลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 ถึง 8 ปี และ มากกว่า 8 ปี โดยพนักงานส่วนตำบลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 ถึง 4 ปี มองว่าการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีปัญหา มาก ส่วนพนักงานส่วนตำบลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 ถึง 8 ปี และ มากกว่า 8 ปี มองว่าการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีปัญหาปานกลาง

2. เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัญหาการบริหารงาน บุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอนาทม จังหวัด นครพนม	ตำแหน่งงาน								ระดับ ปัญหา
	พนักงาน ส่วนตำบล (n=29)		ระดับ ปัญหา	ครูผู้ดูแล เด็ก (n=15)		ระดับ ปัญหา	พนักงาน จ้าง (n=41)		
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการคัดเลือก	3.05	.92	ปานกลาง	2.60	.79	ปานกลาง	2.89	.80	ปานกลาง
2. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.45	.92	ปานกลาง	2.40	.28	น้อย	2.95	.83	ปานกลาง
3. ด้านการเลื่อนระดับ	3.15	1.31	ปานกลาง	2.16	.46	น้อย	2.30	.90	น้อย
4. ด้านการเลื่อนขั้น เงินเดือน	2.97	1.06	ปานกลาง	2.76	.35	ปานกลาง	2.85	.74	ปานกลาง
5. ด้านการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล	3.01	.75	ปานกลาง	3.80	1.54	มาก	3.18	.65	ปานกลาง
รวม	3.12	.86	ปานกลาง	2.74	.60	ปานกลาง	2.84	.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 24 พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม จำแนกตามตำแหน่งงานปรากฏดังนี้

พนักงานส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการ

บรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.45$) ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.15$) ด้านการคัดเลือก ($\bar{X} = 3.05$)
 ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ($\bar{X} = 3.01$) และ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 2.97$)

ครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ($\bar{X} = 3.80$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 2.76$) ด้านการคัดเลือก ($\bar{X} = 2.60$) และอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 2.40$) และด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 2.16$)

พนักงานจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ($\bar{X} = 3.18$) ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 2.95$) ด้านการคัดเลือก ($\bar{X} = 2.89$) และด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 2.85$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านการเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 2.30$)

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนอง จังหวัดนครพนม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอหนอง จังหวัดนครพนม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการคัดเลือก	ระหว่างกลุ่ม	2.07	2	1.03	1.44	.24
	ภายในกลุ่ม	58.71	82	.71		
	รวม	60.78	84			
2. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	11.37	2	5.68	8.89	.00*
	ภายในกลุ่ม	52.41	82	.63		
	รวม	63.78	84			
3. ด้านการเลื่อนระดับ	ระหว่างกลุ่ม	15.16	2	7.58	7.37	.00*
	ภายในกลุ่ม	84.31	82	1.02		
	รวม	99.48	84			

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
4. ด้านการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	.48	2	.24	.35	.70
	ภายในกลุ่ม	55.45	82	.67		
	รวม	55.93	84			
5. ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	ระหว่างกลุ่ม	6.31	2	3.15	3.88	.02*
	ภายในกลุ่ม	66.69	82	.81		
	รวม	73.01	84			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.99	2	.99	1.93	.15
	ภายในกลุ่ม	42.26	82	.51		
	รวม	44.26	84			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการคัดเลือก และด้านการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ส่วนด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเลื่อนระดับ และด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ดังตารางที่ 26-28

ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ด้านการบรรจุแต่งตั้ง

การบรรจุแต่งตั้ง		พนักงานส่วนตำบล	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง
	\bar{X}	3.45	2.40	2.95
1. พนักงานส่วนตำบล	3.45	-	.00*	.04*
2. ครูผู้ดูแลเด็ก	2.40	-	-	.07
3. พนักงานจ้าง	2.95	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 พบว่าตำแหน่งงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ด้านการบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างจากครูผู้ดูแลเด็ก โดย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มองว่าการบริหารงานบุคคลด้านการบรรจุแต่งตั้งมีปัญหาปานกลาง ส่วนครูผู้ดูแลเด็กมองว่าการบริหารงานบุคคลด้านการบรรจุแต่งตั้งมีปัญหาน้อย

ตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ด้านการเลื่อนระดับ

การเลื่อนระดับ		พนักงานส่วนตำบล	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง
	\bar{X}	3.15	2.16	2.30
1. พนักงานส่วนตำบล	3.15	-	.01*	.00*
2. ครูผู้ดูแลเด็ก	2.16	-	-	.89
3. พนักงานจ้าง	2.30	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 พบว่าตำแหน่งงานพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ด้านการเลื่อนระดับ แตกต่างจากครูผู้ดูแลเด็กและพนักงานจ้าง โดย พนักงานส่วนตำบลมองว่าการบริหารงานบุคคลด้านการเลื่อนระดับมีปัญหาปานกลาง ส่วนครูผู้ดูแลเด็กและพนักงานจ้างมองว่าการบริหารงานบุคคลด้านการเลื่อนระดับมีปัญหาน้อย

ตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบรายกลุ่ม ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล		พนักงานส่วนตำบล	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง
\bar{X}		3.01	3.80	3.18
1. พนักงานส่วนตำบล	3.01	-	.02*	.73
2. ครูผู้ดูแลเด็ก	3.80	-	-	.08
3. พนักงานจ้าง	3.18	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 พบว่าตำแหน่งงานครูผู้ดูแลเด็ก มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล แตกต่างจากพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดย ครูผู้ดูแลเด็กมองว่าการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีปัญหามาก ส่วนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมองว่าการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีปัญหาปานกลาง

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

ตารางที่ 29 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ด้านการคัดเลือก	
1.1 ควรมีการประชาสัมพันธ์ประกาศการรับสมัครให้ทราบโดยทั่วไปเป็นการเปิดเผยและมากที่สุด	20
1.2 ควรสรรหาคนที่มีความรู้ความสามารถตรงกับงานและมีความตั้งใจที่จะทำงานเข้ามาทำงาน	18

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.3 ให้มีการสำรวจตำแหน่งและคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานตามตำแหน่งที่ว่าง	15
1.4 ควรให้มีบุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการสรรหาพนักงาน	15
1.5 ควรสรรหาพนักงานให้ครบทุกตำแหน่งที่ว่าง	15
2. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	
2.1 ควรบรรจุแต่งตั้งผู้ที่มีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ปฏิบัติ	25
2.2 ควรจะให้มีการมอบหมายงานให้ชัดเจน	19
2.3 หลีกเลี่ยงระบบอุปถัมภ์	18
2.4 การบรรจุพนักงานควรมีความโปร่งใส	17
2.5 ควรมีการปฐมนิเทศพนักงานก่อนมอบหมายงานปฏิบัติ	16
3. ด้านการเลื่อนระดับ	
3.1 ควรมีการชี้แจงและอธิบายถึงหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับให้พนักงานทราบ	26
3.2 ให้เจ้าตัวเป็นคนเสนอเรื่องให้ ก. อบต. จังหวัดพิจารณาเอง	15
4. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน	
4.1 ควรพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการประเมินการปฏิบัติงานจริงของแต่ละคน	28
4.2 ควรพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนในรูปของคณะกรรมการ	26
4.3 ให้พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตำแหน่งสายปฏิบัติก่อนสายบริหาร	26
4.4 ควรยึดถือตามหลักเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์	25
4.5 ให้คณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม	21
5. ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	
5.1 ควรให้มีการอบรมภายในทั้งองค์กร โดยเชิญวิทยากรที่มีความชำนาญตามสายงานของแต่ละตำแหน่งมาให้ความรู้	25
5.2 ควรให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานแต่ละคน	24
5.3 ควรให้พนักงานเข้ารับการอบรมอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง	22
5.4 ผู้บริหารควรมีความเด็ดขาดในการบริหารและควรมีการตักเตือนพนักงานที่ทำผิด	19

จากตารางที่ 29 ข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนตำบล ต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนองมณี จังหวัดนครพนม ปราบกฏดังนี้

1. ด้านการคัดเลือก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ควรมีการประชาสัมพันธ์ประกาศการรับสมัครให้ทราบโดยทั่วไปเป็นการเปิดเผยและมากที่สุด (จำนวนความถี่ 20 คน) ให้มีการสำรวจตำแหน่งและคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานตามตำแหน่งที่ว่าง(จำนวนความถี่ 18 คน) ควรให้มีบุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการสรรหาพนักงาน (จำนวนความถี่ 15 คน) ควรสรรหาคนที่มีความรู้ความสามารถตรงกับงานและมีความตั้งใจที่จะทำงานเข้ามาทำงาน (จำนวนความถี่ 15 คน) ควรสรรหาพนักงานให้ครบทุกตำแหน่งที่ว่าง (จำนวนความถี่ 15 คน)
2. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบรรจุพนักงานควรมีความโปร่งใส (จำนวนความถี่ 25 คน) หลีกเลี่ยงระบบอุปถัมภ์ (จำนวนความถี่ 19 คน) ควรบรรจุแต่งตั้งผู้ที่มีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ปฏิบัติ (จำนวนความถี่ 18 คน) ควรจะให้มีการมอบหมายงานให้ชัดเจน (จำนวนความถี่ 17 คน) ควรมีการปฐมนิเทศพนักงานก่อนมอบหมายงานปฏิบัติ (จำนวนความถี่ 16 คน)
3. ด้านการเลื่อนระดับ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ควรมีการชี้แจงและอธิบายถึงหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับให้พนักงานทราบ (จำนวนความถี่ 26 คน) ให้เข้าตัวเป็นคนเสนอเรื่องให้ก.อบต.จังหวัดพิจารณาเอง (จำนวนความถี่ 15 คน)
4. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ควรพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการประเมินการปฏิบัติงานจริงของแต่ละคน (จำนวนความถี่ 28 คน) ให้พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตำแหน่งสายปฏิบัติก่อนสายบริหาร (จำนวนความถี่ 26 คน) ควรยึดถือตามหลักเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ (จำนวนความถี่ 26 คน) ให้คณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม (จำนวนความถี่ 25 คน) ควรพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนในรูปของคณะกรรมการ (จำนวนความถี่ 21 คน)
5. ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารควรมีความเด็ดขาดในการบริหารและควรมีการตัดเตือนพนักงานที่ทำผิด (จำนวนความถี่ 25 คน) ควรให้พนักงานเข้ารับการอบรมอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง (จำนวนความถี่ 24 คน) ควรให้มีการอบรมภายในท้องถิ่นโดยเชิญวิทยากรที่มีความชำนาญตามสายงานของแต่ละตำแหน่งมาให้ความรู้ (จำนวนความถี่ 22 คน) ควรให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานแต่ละคน (จำนวนความถี่ 19 คน)

ตอนที่ 5 วิเคราะห์บทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม จำนวน 9 คน มีประเด็นข้อเสนอแนะโดยสรุปเป็นรายบุคคลและโดยรวม ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์บทสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล

1.1 นายชำนาญ ภาระจำ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สถานที่ทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลนาทม อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

1.1.1 ด้านการคัดเลือก ให้มีการสรรหาโดยปราศจากการแทรกแซงของผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจในการสั่งการสรรหาหรือปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง

1.1.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ให้มีการลดอำนาจในการบรรจุแต่งตั้งของผู้บริหารเนื่องจากผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง

1.1.3 ด้านการเลื่อนระดับ ให้มีการแก้ไขหลักเกณฑ์ในการเลื่อนระดับให้เลื่อนได้เร็วขึ้นและปรับหลักเกณฑ์เงินเดือนขั้นต่ำที่จะใช้เลื่อนให้ต่ำลง

1.1.4 ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงานควรประเมินจากผลการปฏิบัติงานตามการปฏิบัติงานจริงของแต่ละคน

1.1.5 ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีการสำรวจความต้องการในการเข้ารับการศึกษาอบรมของบุคลากรว่าต้องการฝึกอบรมในเรื่องใดแล้วจัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมหรือหน่วยงานจัดการฝึกอบรมเอง โดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในหลักสูตรที่จะอบรมมาให้ความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์

1.2 นางนิลัตตา โคตรพรหม ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก สถานที่ทำงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดขุดแก้ว ตั้งที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาทม อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

1.2.1 ด้านการคัดเลือก ให้มีการสรรหาบุคลากรให้เป็นไปอย่างเปิดเผย ตามระเบียบหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด จะต้องให้มีการตรวจสอบจากหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลอย่างใกล้ชิด

1.2.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง เพื่อเป็นการป้องกันการเรียกรับผลประโยชน์จากผู้ที่บรรจุกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดให้มีการสอบแข่งขันและทดสอบความสามารถอย่างแท้จริงแล้วจัดส่งผู้ที่สอบผ่านเพื่อบรรจุที่ท้องถิ่น

1.2.3 ด้านการเลื่อนระดับ ควรให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการเลื่อนระดับ

1.2.4 ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาในรูปของคณะกรรมการ

1.2.5 ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีการสำรวจความต้องการในการเข้ารับการศึกษาอบรมของบุคลากรว่าต้องการฝึกอบรมในเรื่องใดแล้วจัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมหรือหน่วยงานจัดการฝึกอบรมเอง

1.3 นายอริป ภูดีทิพย์ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (พนักงานจ้าง) สถานที่ทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลนาทม อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

1.3.1 ด้านการคัดเลือก ให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ดำเนินสอบเพื่อสรรหาคandidate เพื่อบรรจุแต่งตั้งในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งว่างทั่วประเทศ

1.3.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง เพื่อเป็นการป้องกันการเรียกรับผลประโยชน์จากผู้ที่ยื่นสมัครส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดให้มีการสอบแข่งขันและทดสอบความสามารถอย่างแท้จริงแล้วจัดส่งผู้ที่สอบผ่านเพื่อบรรจุที่ท้องถิ่น

1.3.3 ด้านการเลื่อนระดับ ควรให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการเลื่อนระดับ

1.3.4 ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้พิจารณาถึงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานความอดุสาหะ การรักษาวินัย ของพนักงานส่วนตำบล

1.3.5 ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ควรจัดให้มีการประชุมพิเศษบุคลากรที่บรรจุใหม่ให้ได้รับรู้ระเบียบ กฎหมาย แนวทางปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

1.4 นายชนิด หอมเมือง ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สถานที่ทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลคอนเตย อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

1.4.1 ด้านการคัดเลือก กระบวนการในการคัดเลือกที่ดีจะต้องปราศจากการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจในการสั่งการคือนักการเมือง แล้วปล่อยให้กระบวนการในการคัดเลือกเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ก็จะได้อุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน

1.4.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง เมื่อกระบวนการในการคัดเลือกเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์แล้วการบรรจุแต่งตั้งก็จะมีควมโปร่งใสสามารถบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่ผ่านการคัดเลือกจริง ๆ เข้ามาปฏิบัติงาน

1.4.3 ด้านการเลื่อนระดับ การบริหารงานบุคคลด้านการเลื่อนระดับจะไม่ค่อยมีปัญหาเหมือนด้านอื่น เนื่องจากการเลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบลจะยึดตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

1.4.4 ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนส่วนมากจะ

กำหนดการเลื่อนก่อนว่าในแต่ละรอบของการเลื่อนขั้นเงินเดือนจะต้องเป็นพนักงานส่วนตำบลคนไหนก่อนแล้วจึงประเมินตามการเลื่อนขั้นเงินเดือนซึ่งเป็นการทำงานจากปลายมาหาต้น

1.4.5 ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล บุคลากรองค์การบริหารส่วน

ตำบลส่วนมากจะได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมเลยในแต่ละปี ซึ่งในแต่ละปีจะมีระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ออกมาใหม่ ถ้าไม่ได้เข้ารับการอบรมก็จะไม่รู้ในระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ออกมาใหม่ หรือรู้แต่จะช้า

1.5 นางอานงค์ วงษา ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก สถานที่ทำงาน องค์การบริหาร

ส่วนตำบลคอนเตย อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

1.5.1 ด้านการคัดเลือก การคัดเลือกควรจะมีโปร่งใสตั้งแต่

กระบวนการแรก จะต้องยึดตามระเบียบอย่างเคร่งครัด และควรจะมีการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกร่วมเป็นคณะกรรมการในการคัดเลือกด้วย

1.5.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง อยากให้มีการลดอำนาจของผู้บริหารในการ

บรรจุแต่งตั้ง เพื่อหลีกเลี่ยงการเรียกรับผลประโยชน์จากผู้ที่ได้รับการบรรจุ

1.5.3 ด้านการเลื่อนระดับ การจัดส่งเอกสารให้ ก.อบต.จังหวัดพิจารณา

บางครั้งมีความล่าช้า

1.5.4 ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาในรูป

ของคณะกรรมการและผู้บริหารควรมีความเป็นธรรม

1.5.5 ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีการสำรวจความต้องการใน

เข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรว่าต้องการฝึกอบรมในเรื่องใดแล้วจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือหน่วยงานจัดการฝึกอบรมเอง โดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในหลักสูตรที่จะอบรมมาให้ความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์

1.6 นางสาวเนตรชนก ทีสุทะ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

(พนักงานจ้าง) สถานที่ทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลคอนเตย อำเภอนาทม จังหวัด

นครพนม

1.6.1 ด้านการคัดเลือก ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็น

ผู้ดำเนินการเปิดสอบแข่งขันเพียงหน่วยงานเดียวจะได้มีความ โปร่งใสและลดอำนาจในการสรรหาบุคลากรของผู้บริหาร

1.6.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ได้
ดำเนินการสอบแข่งขันจัดส่งบุคคลที่สอบบรรจุและได้ขึ้นบัญชีไว้มาบรรจุที่องค์การบริหาร
ส่วนตำบลที่มีตำแหน่งว่าง

1.6.3 ด้านการเลื่อนระดับ การเลื่อนระดับเป็นไปตามหลักเกณฑ์อยู่แล้วไม่
มีปัญหาในด้านนี้

1.6.4 ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนส่วนมากที่ปฏิบัติ
กันมาจะเลื่อน โดยการใช้ระบบหมุนเวียนในการให้ขั้นเงินเดือน จะไม่พิจารณาจากความรู้
สามารถในการปฏิบัติงาน ความอดุสาหะ การรักษาวินัย ผลคะแนนที่ประเมินจึงไม่เป็นไปตาม
ผลการปฏิบัติงานจริง

1.6.5 ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรที่
บรรจุใหม่ในเรื่องระเบียบ กฎหมาย แนวทางปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ให้มีการจัดส่งบุคลากรเข้า
รับการฝึกอบรมทุกปีในหลักสูตรที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานของแต่ละบุคคลและในหลักสูตรอื่นที่
เกี่ยวข้อง

1.7 พ.อ.ธนพล สุวรรณรอ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สถานะ
ทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

1.7.1 ด้านการคัดเลือก กระบวนการในการคัดเลือกจะต้องยึดตาม
หลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างเคร่งครัด ให้มีการประชาสัมพันธ์ในการคัดเลือกอย่างเปิดเผยและ
กว้างขวางจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสมัครให้มากที่สุดเพื่อจะได้คัดเลือกบุคคล
ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาปฏิบัติงาน

1.7.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ควรจะมีการลดอำนาจในการบรรจุแต่งตั้งของ
ผู้บริหารเนื่องจากผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งในการบรรจุแต่งตั้งจึงใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่า
คุณธรรม

1.7.3 ด้านการเลื่อนระดับ ไม่มีข้อเสนอแนะในด้านนี้เนื่องจากไม่ค่อยมี
ปัญหา

1.7.4 ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรนำคะแนนที่มาจากผลการปฏิบัติงาน
จริง ๆ ของแต่ละบุคคลมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ยึดตาม
หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเคร่งครัด เนื่องจากจะมีผลต่อขวัญและกำลังใจของ
บุคลากรทุกคน

1.7.5 ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีการสำรวจความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรและจัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่โครงการและหลักสูตรอื่นที่จำเป็น และจะต้องมีการประเมินผลจากการเข้ารับการฝึกอบรมทุกครั้ง

1.8 นางสาวสุรัสวดี เกศจักรแก้ว ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก สถานที่ทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

1.8.1 ด้านการคัดเลือก ให้หน่วยงานส่วนกลางที่มีหน้าที่กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการในการสอบแข่งขัน

1.8.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ให้หน่วยงานส่วนกลางที่มีหน้าที่กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดำเนินการสอบแข่งขันและได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้แล้วจัดส่งบุคลากรมาบรรจุที่องค์การบริหารส่วนตำบลตามตำแหน่งที่ว่าง

1.8.3 ด้านการเลื่อนระดับ ไม่มีความคิดเห็นด้านการเลื่อนระดับ

1.8.4 ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้บริหารที่มีอำนาจในการสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาขั้น ควรตัดสินใจในรูปของคณะกรรมการ

1.8.5 ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการฝึกอบรมเองโดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในหลักสูตรที่จะอบรมมาให้ความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะได้รับความรู้เท่าเทียมกันดีกว่าส่งบุคลากรไปอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ

1.9 นางสาวเกวดี วงศ์คำจันทร์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ สถานที่ทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

1.9.1 ด้านการคัดเลือก ให้มีการจัดส่งประกาศประชาสัมพันธ์ในการรับสมัครอย่างกว้างขวางเพื่อให้บุคคลทั่วไปได้รับรู้และมาสมัครคัดเลือกให้มากที่สุด

1.9.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้การบรรจุแต่งตั้งมีความโปร่งใสควรให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลที่สอบแข่งขันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ

1.9.3 ด้านการเลื่อนระดับ ไม่มีความคิดเห็นด้านการเลื่อนระดับ

1.9.4 ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงของแต่ละคน โดยพิจารณาถึงความรู้สามารถในการปฏิบัติงานความอดสาหัส การรักษาวินัย ของพนักงานส่วนตำบล

1.9.5 ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ให้ได้รับรู้ระเบียบ กฎหมาย แนวทางปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ให้มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่ตรงกับสายงานและหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

วิเคราะห์ห้บทสัมภาษณ์โดยรวม

1. ด้านการคัดเลือก หากต้องการที่จะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานจะต้องมีการสรรหาโดยปราศจากการแทรกแซงของผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจในการสั่งการสรรหาหรือปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง กระบวนการสรรหาให้เป็นไปอย่างเปิดเผย หน่วยงานที่กำกับดูแลควรจะมีการตรวจสอบกระบวนการในการสรรหาให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด

2. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ควรจะมีการลดอำนาจในการบรรจุแต่งตั้งของผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งในการบรรจุแต่งตั้งจึงใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าคุณธรรม และเพื่อเป็นการป้องกันการเรียกรับผลประโยชน์จากผู้ที่ยื่นบรรจุกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดให้มีการสอบแข่งขันและทดสอบความสามารถอย่างแท้จริงแล้วจัดส่งผู้ที่สอบผ่านเพื่อบรรจุที่ท้องถิ่น

3. ด้านการเลื่อนระดับ ควรมีการแก้ไขหลักเกณฑ์ในการเลื่อนระดับให้เลื่อนได้เร็วขึ้นและปรับหลักเกณฑ์เงินเดือนขั้นต่ำที่จะสามารถเลื่อนขึ้นในระดับสูงให้ต่ำลงเนื่องจากพนักงานส่วนตำบลบางคนเงินเดือนไม่ถึงขั้นต่ำแต่ระยะเวลาได้ก็ไม่สามารถที่จะเลื่อนระดับได้ ควรให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการเลื่อนระดับ

4. ด้านการเลื่อนขึ้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงานควรประเมินจากการผลการปฏิบัติงานตามการปฏิบัติงานจริงของแต่ละคนไม่ใช่ประเมินตามการเลื่อนขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขึ้นเงินเดือนควรพิจารณาในรูปของคณะกรรมการและให้พิจารณาถึงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานความอดุสาหะ การรักษาวินัย และผู้บริหารควรมีความเป็นธรรม

5. ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานควรจัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ให้ได้รับรู้ระเบียบ กฎหมาย แนวทางปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ให้มีการสำรวจความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรว่าต้องการฝึกอบรมในเรื่องใดแล้วจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือหน่วยงานจัดการฝึกอบรมเอง โดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในหลักสูตรที่จะอบรมมาให้ความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หลังจากส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม

แล้วจะต้องมีการประเมินผลการฝึกอบรม ควรเปิด โอกาสให้บุคลากรปรับเปลี่ยนสายงานเพื่อ
ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY