

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทนค่า	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทนค่า	คะแนนเฉลี่ย
S.D	แทนค่า	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทนค่า	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน t – distribution
F	แทนค่า	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน f – Distribution
df	แทนค่า	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทนค่า	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทนค่า	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Squares)
Sig	แทนค่า	ค่าแตกต่างที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ผลเจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	64	44.44
1.2 หญิง	80	55.56
รวม	144	100.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 20 ปี	28	19.44
2.2 21 - 30 ปี	45	31.25
2.3 31 - 40 ปี	33	22.92
2.4 41 ปีขึ้นไป	38	26.39
รวม	144	100.00
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
3.1 ต่ำกว่าอนุปริญญา	27	18.75
3.2 อนุปริญญา	35	24.30
3.3 ปริญญาตรี	53	36.81
3.4 สูงปริญญาตรี	29	20.14
รวม	144	100.00
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
4.1 น้อยกว่า 3 ปี	24	16.67
4.2 3 - 6 ปี	46	34.94
4.3 7-9 ปี	44	30.56
4.4 10 ปี ขึ้นไป	30	20.83
รวม	144	100.00

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 144 คน พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย คือ เพศหญิง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56 เพศชาย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 อายุ 21-30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ

31.25 รองลงมา อายุ 41 ปี ขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 26.39 รองลงมา อายุ 31-40 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.92 รองลงมา อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 19.44 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ปริญญาตรี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 36.81 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 รองลงมา อนุปริญญา(ปวส.) จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.14 และ ต่ำกว่าอนุปริญญา (ปวช.) จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ 7-9 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 31.94 รองลงมา 3-6 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 30.56 รองลงมา 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 20.83 และ น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับเจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

เจตคติต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย	\bar{X}	S.D.	ระดับเจตคติ
1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	3.51	0.16	มาก
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	3.66	0.21	มาก
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.67	0.31	มาก
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	2.95	0.76	ปานกลาง
รวม	3.53	0.18	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมพบว่า มีเจตคติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีเจตคติอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมา ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.66$) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ($\bar{X} = 3.51$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 2.85$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับเจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงาน
บุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการสรรหาและการบรรจุ
แต่งตั้งบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ

เจตคติต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดหนองคาย	\bar{X}	S.D.	ระดับเจตคติ
1. มีการวางแผนอัตรากำลังคนขององค์กรอย่าง เหมาะสม	3.43	0.61	ปานกลาง
2. มีการจัดทำแผนในการสรรหาบุคลากรของ องค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.57	0.66	มาก
3. มีการได้รับข้อมูลในการสรรหาบุคลากรจากผู้ ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ	3.48	0.63	ปานกลาง
4. มีความร่วมมือของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสรร หาบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.52	0.69	มาก
5. การมีส่วนร่วมของพนักงานในการสรรหา บุคลากรอย่างเป็นระบบมีความร่วมมือของผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องในการสรรหาบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.54	0.74	มาก
6. มีการดำเนินการสรรหาเป็นไปตามระเบียบที่ กำหนดไว้ทุกครั้ง	3.47	0.59	ปานกลาง
7. วิธีการสรรหามีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจน	3.67	0.77	มาก
8. คุณวุฒิของพนักงานที่ได้รับการบรรจุตรงตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งทุกตำแหน่ง	3.70	0.75	มาก
9. การบรรจุพนักงานมีความโปร่งใส	3.75	0.74	มาก
10. การบรรจุพนักงานทันตามเวลาที่กำหนด	3.32	0.59	ปานกลาง
รวม	3.51	0.16	มาก

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยรวมพบว่า มีเจตคติ
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีเจตคติอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การบรรจุพนักงานมีความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.75$) คุณวุฒิของ
พนักงานที่ได้รับการบรรจุตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทุกตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.70$) วิธีการสรรหา

มีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.67$) มีการจัดทำแผนในการสรรหาบุคลากรขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.57$) การมีส่วนร่วมของพนักงานในการสรรหาบุคลากรอย่างเป็นระบบมีความร่วมมือของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสรรหาบุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.54$) และมีความร่วมมือของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสรรหาบุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.52$) มีเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ คือ มีการได้รับข้อมูลในการสรรหาบุคลากรจากผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.48$) มีการดำเนินการสรรหาเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.47$) มีการวางแผนอัตรากำลังคนขององค์กรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.43$) และ การบรรจุพนักงานทันตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.32$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับเจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

เจตคติต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย	\bar{X}	S.D.	ระดับเจตคติ
1. มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ก่อนเข้าปฏิบัติงานทุกครั้ง	3.65	0.74	มาก
2. ให้โอกาสพนักงานทุกคน ได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.41	0.62	ปานกลาง
3. มีการแจ้งข่าวสารของทางราชการ ให้แก่พนักงานทราบอย่างต่อเนื่อง	3.45	0.55	ปานกลาง
4. มีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ทุกตำแหน่ง	3.63	0.69	มาก
5. การให้ความช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงานแก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.59	0.70	มาก
6. มีการจัดกิจกรรมนันทนาการแก่พนักงานในหน่วยงานเป็นประจำ	3.60	0.73	มาก
7. มีการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างเหมาะสม	3.79	0.75	มาก
8. มีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างทันเวลา	3.54	0.67	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

เจตคติต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย	\bar{X}	S.D.	ระดับเจตคติ
9. การถูกเอารัดเอาเปรียบในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานได้รับการแก้ไขอย่างทันเวลา	3.85	0.74	มาก
10. มีการชี้แจง แนะนำระเบียบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.41	0.62	ปานกลาง
รวม	3.66	0.21	มาก

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยรวมพบว่า มีเจตคติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีเจตคติอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การถูกเอารัดเอาเปรียบในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานได้รับการแก้ไขอย่างทันเวลา ($\bar{X} = 3.85$) มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.79$) มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ก่อนเข้าปฏิบัติงานทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.65$) มีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ทุกตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.63$) มีการจัดกิจกรรมนันทนาการแก่พนักงานในหน่วยงานเป็นประจำ ($\bar{X} = 3.60$) การให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.59$) มีการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างทันเวลา ($\bar{X} = 3.54$) มีเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ คือ มีการแจ้งข่าวสารของทางราชการให้แก่พนักงานทราบอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.41$) มีการชี้แจง แนะนำระเบียบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.41$) ให้โอกาสพนักงานทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.41$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับเจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงาน
บุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการพัฒนานุเคราะห์
จำแนกเป็นรายชื่อ

เจตคติต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดหนองคาย	\bar{X}	S.D.	ระดับเจตคติ
1. มีการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อเป็นการพัฒนา พนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.45	0.59	ปานกลาง
2. มีการให้โอกาสพนักงานไปศึกษาดูงานร่วมกับ หน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ	3.44	0.60	ปานกลาง
3. มีการจัดหาเอกสาร คู่มือ วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อใช้ใน การปฏิบัติงานแก่พนักงานอย่างพอเพียง	3.58	0.67	มาก
4. มีการจัดประชุมทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นของพนักงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.60	0.73	มาก
5. มีการเชิญวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก มาให้ความรู้และประสบการณ์แก่พนักงานเป็น ประจำ	3.58	0.77	มาก
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ยุติธรรม	3.70	0.74	มาก
7. มีการพัฒนาการทำงานในรูปของทีมงานอย่าง สม่ำเสมอ	3.72	0.70	มาก
8. มีการส่งเสริมให้พนักงานมีการศึกษาต่ออย่าง ต่อเนื่อง	3.76	0.76	มาก
9. การติดตามผลการพัฒนาพนักงานหลังจากได้รับ การพัฒนาแล้วทุกครั้ง	3.79	0.75	มาก
10. มีการศึกษาดูงานปีละ 1 ครั้ง	3.80	0.71	มาก
รวม	3.67	0.31	มาก

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์เจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการพัฒนานุเคราะห์ โดยรวม พบว่า มีเจตคติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีเจตคติอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีการศึกษาดูงานปีละ 1 ครั้ง ($\bar{X} = 3.80$) การติดตามผลการพัฒนาพนักงาน

หลังจากได้รับการพัฒนาแล้วทุกครั้ง ($\bar{X}=3.79$) มีการส่งเสริมให้พนักงานมีการศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง($\bar{X}=3.76$) มีการพัฒนาการทำงานในรูปแบบของทีมงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.72$) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ยุติธรรม ($\bar{X}=3.70$) มีการเชิญวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิ จากภายนอกมาให้ความรู้และประสบการณ์แก่พนักงานเป็นประจำ($\bar{X}=3.68$) มีการจัดประชุมทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของพนักงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.60$) มีการจัดหาเอกสาร คู่มือ วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานแก่พนักงานอย่างพอเพียง ($\bar{X}=3.58$) มีเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ มีการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อเป็นการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง($\bar{X}=3.45$) มีการให้โอกาสพนักงาน ไปศึกษาดูงานร่วมกับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.44$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับเจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงาน
บุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน
จำแนกเป็นรายชื่อ

เจตคติต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดหนองคาย	\bar{X}	S.D.	ระดับเจตคติ
1. มีการจัดประชุมชี้แจงระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงานทุกครั้ง	3.32	0.59	ปานกลาง
2. การสำรวจความต้องการของพนักงานที่จะพ้นจากงานเพื่อเตรียมพนักงานมาทดแทนอย่างสม่ำเสมอ	3.34	0.50	ปานกลาง
3. การปฏิบัติงานของพนักงานที่จะพ้นจากงาน	3.37	0.60	ปานกลาง
4. มีการให้ความช่วยเหลือ พนักงานที่จะพ้นจากงานอย่างสม่ำเสมอ	3.45	0.52	ปานกลาง
5. มีการสร้างความเข้าใจอันดีกับพนักงานที่จะพ้นจากงานอย่างสม่ำเสมอ	3.41	0.65	ปานกลาง
6. การให้พนักงานออกจากงาน มีความโปร่งใส เป็นธรรม	3.54	0.61	มาก
7. มีการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับผลประโยชน์ของพนักงานที่พ้นจากงาน	3.47	0.59	ปานกลาง
8. จัดให้ความรู้และแนะนำวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการพ้นจากงานให้แก่พนักงานที่กำลังพ้นจากงาน ทุกครั้ง	3.48	0.62	ปานกลาง
9. การให้พนักงานออกจากงาน เป็นไปตามระเบียบทุกครั้ง	3.52	0.69	มาก
10. มีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานที่จะพ้นจากงานอย่างต่อเนื่อง	3.50	0.56	ปานกลาง
รวม	2.95	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์เจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมพบว่า มีเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.95$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีเจตคติอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การให้พนักงานออกจากงาน มีความโปร่งใส เป็นธรรม ($\bar{X}=3.54$) การให้พนักงานออกจากงาน เป็นไปตามระเบียบทุกครั้ง ($\bar{X}=3.52$) มีเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง

8 ข้อ คือ มีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานที่จะพ้นจากงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.50$) จัดให้ความรู้และแนะนำวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการพ้นจากงานให้แก่พนักงานที่กำลังพ้นจากงานทุกครั้ง ($\bar{X}=3.48$) มีการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับผลประโยชน์ของพนักงานที่พ้นจากงาน ($\bar{X}=3.47$) มีการให้ความช่วยเหลือพนักงานที่จะพ้นจากงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.45$) มีการสร้างความเข้าใจอันดีกับพนักงานที่จะพ้นจากงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.41$) การปฏิบัติงานของพนักงานที่พ้นจากงาน ($\bar{X}=3.37$) การสำรวจความต้องการของพนักงานที่พ้นจากงานเพื่อเตรียมพนักงานมาทดแทนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.34$) มีการจัดประชุมชี้แจงระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงานทุกครั้ง ($\bar{X}=3.32$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายที่มีเพศ แตกต่างกัน

เจตคติต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย	หญิง		ชาย		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	3.12	0.41	3.23	0.46	2.54	0.45
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	3.57	0.43	3.55	0.42	2.61	0.38
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.50	0.42	3.45	0.45	2.98	0.49
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.31	0.45	3.11	0.40	2.73	0.36
รวม	3.38	0.42	3.35	0.43	2.72	0.42

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายที่มีเพศ แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีเจตคติต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายที่มีอายุแตกต่างกัน

เจตคติต่อการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดหนองคาย	ต่ำกว่า 20 ปี		20- 30 ปี		31 – 40 ปี		41 ปีขึ้นไป		F	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.ด้านการสรรหาและการ บรรจุแต่งตั้งบุคลากร	3.62	0.33	3.53	0.23	3.46	0.28	3.55	0.33	0.07	0.89
2.ด้านการบำรุงรักษา บุคลากร	3.60	0.31	3.59	0.32	3.56	0.21	3.63	0.29	0.14	0.94
3.ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.58	0.27	3.79	0.37	3.50	0.38	3.68	0.32	0.12	0.86
4.ด้านการให้บุคลากรพ้นจาก งาน	3.78	0.24	3.63	0.32	3.60	0.29	3.69	0.23	0.18	0.78
รวม	3.65	0.29	3.65	0.31	3.53	0.29	3.64	0.29	0.13	0.87

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีเจตคติ ต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน

เจตคติต่อการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดหนองคาย	ต่ำกว่า		อนุปริญญา		ปริญญาตรี		สูงปริญญาตรี		F	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.ด้านการสรรหาและการ บรรจุแต่งตั้งบุคลากร	3.47	0.26	3.34	0.26	3.41	0.25	3.45	0.27	2.96	0.67
2.ด้านการบำรุงรักษา บุคลากร	3.40	0.35	3.19	0.36	3.30	0.37	3.52	0.24	2.49	0.04
3.ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.35	0.34	3.23	0.27	3.21	0.41	3.60	0.32	2.47	0.06
4.ด้านการให้บุคลากรพ้น จากงาน	3.43	0.31	3.53	.24	3.65	0.27	3.45	0.33	2.65	0.10
รวม	3.41	0.32	3.32	0.28	3.39	0.32	3.50	0.29	2.64	0.47

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงาน
บุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมี
เจตคติไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร มีความแตกต่าง
กันทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่บุคลากรที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาตรีมีเจตคติที่ต่ำสุด

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

เจตคติต่อการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วน จังหวัดหนองคาย	น้อยกว่า 3 ปี		3 - 6 ปี		7- 9 ปี		10 ปี ขึ้นไป		F	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.ด้านการสรรหาและการ บรรจุแต่งตั้งบุคลากร	3.45	0.27	3.28	0.34	3.44	0.22	3.53	0.31	0.48	0.34
2.ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	3.28	0.38	3.53	0.31	3.33	0.25	3.47	0.27	1.67	0.26
3.ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.15	0.32	3.19	0.42	3.30	0.28	3.27	0.28	1.71	0.37
4.ด้านการให้บุคลากรพ้นจาก งาน	3.48	0.30	3.31	0.32	3.46	0.18	3.56	0.23	0.61	0.44
รวม	3.34	0.32	3.33	0.35	3.38	0.23	3.46	0.27	1.12	0.35

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเจตคติของบุคลากรต่อการบริหารงาน
บุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า
โดยรวมมีเจตคติต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายไม่แตกต่างกัน
ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน
จังหวัดหนองคาย

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	ความถี่
1. การสรรหาบุคลากรควรให้เป็นอำนาจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อ ป้องกันการใช้อำนาจไม่โปร่งใสของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	35
2. ให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและ ข้อเสนอแนะในงานด้านบริหารงานบุคคล	22
3. ควรจัดอบรมให้ความรู้และวิธีปฏิบัติแก่พนักงานเมื่อพ้นจากงาน	14
4. ควรให้การสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมบุคลากร	12
5. ควรมีหน่วยงานกลั่นกรองตรวจสอบการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม	9
6. ผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน	8
7. การพิจารณาการบรรจุแต่งตั้งควรปฏิบัติตามเวลาที่กำหนด	6
รวม	96

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย มีดังนี้ การสรรหาบุคลากรควรให้เป็นอำนาจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อป้องกันการใช้อำนาจไม่โปร่งใสของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (จำนวน 35 คน) ให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในงานด้านบริหารงานบุคคล (จำนวน 22 คน) ควรจัดอบรมให้ความรู้และวิธีปฏิบัติแก่พนักงานเมื่อพ้นจากงาน (จำนวน 14 คน) รัฐควรให้การสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมบุคลากร (จำนวน 12 คน) ให้มีหน่วยงานกลั่นกรองตรวจสอบการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม (จำนวน 9 คน) ผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน (จำนวน 8 คน) การพิจารณาการบรรจุแต่งตั้งควรปฏิบัติตามเวลาที่กำหนด (จำนวน 6 คน)