

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย นำเสนอตามลำดับชั้น ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน (t - test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน (F - Distribution)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Squares)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
Sig	แทน	ค่าความแตกต่าง

4.2 ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัย ได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และเทศบาลที่สังกัด

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ

ตารางที่ 4.1

จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ			
1.1 ชาย		108	45.6
1.2 หญิง		129	54.4
	รวม	237	100.00
2. ระดับการศึกษา			
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี		39	16.5
2.2 ปริญญาตรี		112	47.3
2.3 ปริญญาโท		70	29.5
2.4 ปริญญาเอก		16	6.8

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม	237	100.00
3. ตำแหน่ง		
3.1 สายงานผู้บริหาร	45	19.0
3.2 สายงานผู้ปฏิบัติ	135	57.0
3.3 ลูกจ้างประจำ	57	24.1
รวม	237	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 ต่ำกว่า 5 ปี	47	19.8
4.2 5 - 10 ปี	24	10.1
4.3 11 - 20 ปี	118	49.8
4.4 20 ปีขึ้นไป	48	20.3
รวม	237	100.00
5. เทศบาลที่สังกัด		
5.1 เทศบาลเมืองมหาสารคาม	43	18.1
5.2 เทศบาลตำบลท่าขอนยาง	27	11.4
5.3 เทศบาลตำบลขามเรียง	28	11.8
5.4 เทศบาลตำบลเชียงยืน	27	11.4
5.5 เทศบาลตำบลโพนทอง	20	8.4
5.6 เทศบาลตำบลหนองกุง	15	6.3
5.7 เทศบาลตำบลกุดปลาตุก	3	1.3
5.8 เทศบาลตำบลแวงน่าง	4	1.7
5.9 เทศบาลตำบลแกดำ	2	0.8
5.10 เทศบาลตำบลมิตรภาพ	3	1.3
5.11 เทศบาลตำบลห้วยขวาง	4	1.7
5.12 เทศบาลตำบลโคกพระ	7	3
5.13 เทศบาลตำบลนาเชือก	7	3
5.14 เทศบาลตำบลนาคูน	7	3

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5.15 เทศบาลตำบลหัวดง	7	3
5.16 เทศบาลตำบลบรบือ	7	3
5.17 เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย	14	5.9
5.18 เทศบาลตำบลหนองแสง	12	5.1
รวม	237	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 237 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 เพศชาย จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4

ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 ต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และปริญญาเอก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8

ด้านตำแหน่ง ส่วนใหญ่อยู่ในสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 รองลงมา คือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 และสายงานผู้บริหาร จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 11 – 20 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 ประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไปจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 และประสบการณ์ 5 - 10 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1

ด้านเทศบาลที่สังกัด ส่วนใหญ่สังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 รองลงมาเทศบาลตำบลท่าขอนยาง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 เทศบาลตำบลขามเริญ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 เทศบาลตำบลเชียงยืน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 เทศบาลตำบลโพหนอง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 เทศบาลตำบลหนองกง จำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 6.3 เทศบาลตำบลกุดปลาตุก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 เทศบาลตำบลแวงน่าง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 เทศบาลตำบลแกดำ จำนวน 2 คิดเป็นร้อยละ 0.8 เทศบาลตำบลมิตรภาพ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 เทศบาลตำบลหัวขวาง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 เทศบาลตำบลโคกพระ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3 เทศบาลตำบลนาเชือก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3 เทศบาลตำบลนาคูน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3 เทศบาลตำบลหัวดง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3 เทศบาลตำบลบรบือ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3 เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย จำนวน 14 คิดเป็นร้อยละ 5.9 เทศบาลตำบลหนองแสง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.52	.51	มาก	2
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	3.44	.49	ปานกลาง	3
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.62	.49	มาก	1
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.37	.58	ปานกลาง	4
โดยรวม	3.49	.50	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.49) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.51) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.49) และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.58)

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขต
จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้าน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การวางแผนอัตรากำลังพนักงานเป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม	3.31	.44	ปานกลาง
2. การจัดทำแผนในการสรรหาบุคลากรของเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด	3.79	.35	มาก
3. ได้รับข้อมูลอย่างครบถ้วนในการสรรหาบุคลากรจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.36	.65	ปานกลาง
4. การมีส่วนร่วมของพนักงานในการสรรหาบุคลากร	3.18	.77	ปานกลาง
5. การดำเนินการสรรหาเป็นไปตามกฎหมายอย่างถูกต้อง	3.75	.47	มาก
6. การดำเนินการสรรหาเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม และโปร่งใส	3.44	.73	ปานกลาง
7. คุณวุฒิของพนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	3.78	.34	มาก
8. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานอย่างถูกต้อง ตรงตามระเบียบ หลักเกณฑ์	3.39	.88	ปานกลาง
9. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานทันตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	3.72	.47	มาก
รวม	3.52	.56	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้าน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การจัดทำแผนในการสรรหาบุคลากรของเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.35) คุณวุฒิของพนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.34) การดำเนินการสรรหาเป็นไปตามกฎหมายอย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.47) การบรรจุแต่งตั้งพนักงานทันตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.47) การดำเนินการสรรหาเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม และโปร่งใส ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.73) การบรรจุแต่งตั้งพนักงานอย่างถูกต้อง ตรงตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.88) การได้รับข้อมูลอย่างครบถ้วนในการสรรหา

บุคลากรจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.65) การวางแผนอัตรากำลังพนักงานเป็นไปอย่างถูกต้อง และเหมาะสม ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.44) และการมีส่วนร่วมของพนักงานในการสรรหาบุคลากร ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.77)

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขต จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้าน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ เพื่อให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	3.31	.44	ปานกลาง
2. พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกัน	3.49	.55	ปานกลาง
3. การแจ้งข่าวสารของทางราชการให้แก่พนักงานได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ	3.36	.77	ปานกลาง
4. การมอบหมายงานในหน้าที่ให้กับพนักงานปฏิบัติได้ตรงกับความรู้ ความสามารถ	3.18	.97	ปานกลาง
5. การให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.64	.65	มาก
6. การจัดกิจกรรมนันทนาการให้แก่พนักงานในหน่วยงาน	3.44	.79	ปานกลาง
7. ภายในหน่วยงานมีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.38	.73	ปานกลาง
8. แก้ไขความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างทันเวลา	3.48	.35	ปานกลาง
9. ปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานได้รับการแก้ไขอย่างทันเวลา	3.48	.66	ปานกลาง
10. ชี้แจงแนะนำระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.44	.67	ปานกลาง
รวม	3.38	.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในเขต จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้าน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.65) พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.55) แก้ไขความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างทันเวลา ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.35) ปัญหาการถูกเอาเปรียบในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานได้รับการแก้ไขอย่างทันเวลา ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.66) การจัดกิจกรรมนันทนาการให้แก่พนักงานในหน่วยงานเป็นประจำ ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.79) ชี้แจง แนะนำระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.67) ภายในหน่วยงานมีการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.73) การแจ้งข่าวสารของทางราชการให้แก่พนักงานได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.77) มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ เพื่อให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.44) การมอบหมายงานในหน้าที่ให้แก่พนักงานปฏิบัติได้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.97)

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขต
จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้าน ด้านการพัฒนาบุคลากร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การจัดทำแผนงาน / โครงการ เพื่อเป็นการพัฒนาพนักงาน อย่างต่อเนื่อง	3.79	.46	มาก
2. ให้โอกาสพนักงาน ไปศึกษาดูงานร่วมกับหน่วยงานอื่น อย่างสม่ำเสมอ	3.53	.57	มาก
3. การจัดหาเอกสาร คู่มือ วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ	3.43	.79	ปานกลาง
4. การจัดประชุมทางวิชาการ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ของพนักงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.68	.99	มาก
5. เชิญวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมาให้ความรู้ และประสบการณ์แก่พนักงานเป็นประจำ	3.47	.79	มาก
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างยุติธรรม	3.65	.57	มาก
7. พัฒนาการทำงานในรูปของทีมงานอย่างสม่ำเสมอ	3.77	.68	มาก
8. ส่งเสริมให้พนักงานมีการศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง	3.45	.46	ปานกลาง
9. การติดตามผลการพัฒนาพนักงานหลังจากได้รับการพัฒนา แล้วทุกครั้ง	3.86	.65	มาก
รวม	3.62	.66	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขต
จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้าน ด้านการพัฒนาบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$,
S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การติดตามผล
การพัฒนาพนักงานหลังจากได้รับการพัฒนาแล้วทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.65) การจัดทำแผนงาน /
โครงการ เพื่อเป็นการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.46) พัฒนาการทำงานในรูปของ
ทีมงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.68) การจัดประชุมทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
ของพนักงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.99) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.57) ให้โอกาสพนักงาน ไปศึกษาดูงานร่วมกับหน่วยงานอื่น
อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.57) เชิญวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมาให้ความรู้

และประสบการณ์แก่พนักงานเป็นประจำ ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.79) ส่งเสริมให้พนักงานมีการศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.46) การจัดหาเอกสาร คู่มือ วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.79)

ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้าน ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การจัดประชุมชี้แจงข้อกำหนด ระเบียบ และคำแนะนำแก่บุคลากรที่จะโอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือออกจากราชการทุกครั้ง	3.47	.55	ปานกลาง
2. มีกระบวนการที่ชัดเจนในการพิจารณาให้บุคลากร โอน ย้าย โดยตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง	3.29	.66	ปานกลาง
3. บุคลากรขอโอน ย้าย เนื่องจากมีปัญหาความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหาร	3.49	.68	ปานกลาง
4. การให้พนักงานพ้นจากงาน เช่น การโอน การย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การออกจากราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และมีความยุติธรรม	3.59	.77	มาก
5. บุคลากรต้องพ้นจากตำแหน่งหน้าที่เนื่องจากถูกลงโทษทางวินัย	3.31	.87	มาก
6. บุคลากรไม่ได้รับความเป็นธรรม เนื่องจากการลงโทษทางวินัย	3.38	.58	มาก
7. การให้ความช่วยเหลือพนักงานที่จะพ้นจากงานอย่างสม่ำเสมอ	3.09	.88	ปานกลาง
8. การอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับผลประโยชน์ของพนักงานที่พ้นจากงาน	3.34	.75	ปานกลาง
8. การให้พนักงานออกจากงาน เป็นไปตามระเบียบโดยเคร่งครัด	3.50	.44	มาก
10. จัดสวัสดิการให้กับพนักงานที่จะพ้นจากงานอย่างต่อเนื่อง	3.31	.46	ปานกลาง

(ต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
11. หน่วยงานให้ความสำคัญในการส่งเสริมกิจกรรม ความสัมพันธ์ ความเข้าใจที่ดีของบุคลากรที่จะเกษียณอายุ ราชการ	3.25	.88	ปานกลาง
รวม	3.37	.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในเขตจังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้าน ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การให้พนักงานพ้นจากงาน เช่น การโอน การย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การออกจากราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.77) การให้พนักงานออกจากงาน เป็นไปตามระเบียบโดยเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.44) บุคลากรขอโอน ย้าย เนื่องจากมีปัญหาความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.68) การจัดประชุมชี้แจงข้อกฎหมาย ระเบียบ และคำแนะนำแก่บุคลากรที่จะ โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือออกจากราชการทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.55) บุคลากรไม่ได้รับความเป็นธรรมเนื่องจากการลงโทษทางวินัย ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.58) การอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับผลประโยชน์ของพนักงานที่พ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.75) บุคลากรต้องพ้นจากตำแหน่งหน้าที่เนื่องจากถูกลงโทษทางวินัย ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.87) จัดสวัสดิการให้กับพนักงานที่จะพ้นจากงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.46) มีกระบวนการที่ชัดเจนในการพิจารณาให้บุคลากร โอน ย้าย โดยตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.66) หน่วยงานให้ความสำคัญในการส่งเสริมกิจกรรมความสัมพันธ์ ความเข้าใจที่ดีของบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.88) การให้ความช่วยเหลือพนักงานที่จะพ้นจากงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 0.88)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และเทศบาลที่สังกัด

ตารางที่ 4.7

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ ต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม	เพศ				t	sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.55	.46	3.50	.55	.65	.09
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	3.48	.43	3.41	.54	1.03	.03*
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.82	.44	3.46	.47	6.03	.82
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.41	.57	3.33	.58	1.10	.84
รวม	3.56	.45	3.43	.50	3.15	.12

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศต่างกัน มีความความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.8

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขต
จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	.27	3.00	.09	.35	.79
	ภายในกลุ่ม	60.79	233.00	.26	-	-
	รวม	61.06	236.00	-	-	-
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.05	3.00	.02	.07	.97
	ภายในกลุ่ม	57.77	233.00	.25	-	-
	รวม	57.82	236.00	-	-	-
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.61	3.00	.54	2.26	.08
	ภายในกลุ่ม	55.30	233.00	.24	-	-
	รวม	56.91	236.00	-	-	-
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	.57	3.00	.19	.57	.64
	ภายในกลุ่ม	77.92	233.00	.33	-	-
	รวม	78.49	236.00	-	-	-
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.15	3.00	.05	.42	.74
	ภายในกลุ่ม	27.36	233.00	.12	-	-
	รวม	27.51	236.00	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.9

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขต
จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	3.29	2.00	1.64	6.66	.00*
	ภายในกลุ่ม	57.77	234.00	.25	-	-
	รวม	61.06	236.00	-	-	-
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.03	2.00	.52	2.12	.12
	ภายในกลุ่ม	56.79	234.00	.24	-	-
	รวม	57.82	236.00	-	-	-
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.99	2.00	.49	2.06	.13
	ภายในกลุ่ม	55.92	234.00	.24	-	-
	รวม	56.91	236.00	-	-	-
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	.89	2.00	.44	1.34	.26
	ภายในกลุ่ม	77.61	234.00	.33	-	-
	รวม	78.49	236.00	-	-	-
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.99	2.00	.49	4.35	.01*
	ภายในกลุ่ม	26.53	234.00	.11	-	-
	รวม	27.51	236.00	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการสรรหา
และการบรรจุแต่งตั้ง จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยรวม ด้วยวิธี LSD. (Least Significant
Different)

ตารางที่ 4.10

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ที่มี ตำแหน่งแตกต่างกัน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ตำแหน่ง	สายงานผู้ปฏิบัติ			
	สายงานผู้บริหาร	สายงานผู้ปฏิบัติ	ลูกจ้างประจำ	
	\bar{X}	3.70	3.55	3.27
1. สายงานผู้บริหาร	3.70	-	.15	.42*
2. สายงานผู้ปฏิบัติ	3.55	-	-	.27*
3. ลูกจ้างประจำ	3.27	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า สายงานผู้บริหาร มีความคิดเห็นแตกต่างกับลูกจ้างประจำ สายงานผู้ปฏิบัติ มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ลูกจ้างประจำ

ตารางที่ 4.11

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขต
จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	3.21	3.00	1.07	4.31	.01*
	ภายในกลุ่ม	57.86	233.00	.25	-	-
	รวม	61.06	236.00	-	-	-
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.58	3.00	.19	.79	.50
	ภายในกลุ่ม	57.24	233.00	.25	-	-
	รวม	57.82	236.00	-	-	-
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.25	3.00	.75	3.19	.02*
	ภายในกลุ่ม	54.66	233.00	.23	-	-
	รวม	56.91	236.00	-	-	-
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	.73	3.00	.24	.73	.54
	ภายในกลุ่ม	77.77	233.00	.33	-	-
	รวม	78.49	236.00	-	-	-
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.12	3.00	.37	3.30	.02*
	ภายในกลุ่ม	26.39	233.00	.11	-	-
	รวม	27.51	236.00	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ
ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยรวม
ด้วยวิธี LSD. (Least Significant Different)

ตารางที่ 4.12

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ที่มี ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ประสบการณ์		ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 20 ปี	20 ปีขึ้นไป
การทำงาน	\bar{X}	3.59	3.46	3.36	3.67
ต่ำกว่า 5 ปี	3.59	-	.13	.23*	-.08
5 - 10 ปี	3.46	-	-	.10	-.22
11 - 20 ปี	3.36	-	-	-	-.31*
20 ปีขึ้นไป	3.67	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ที่มี ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี ประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.13

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประสบการณ์		ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 20 ปี	20 ปีขึ้นไป
การทำงาน	\bar{X}	3.67	3.37	3.55	3.75
ต่ำกว่า 5 ปี	3.67	-	.30*	.12	-.08
5 - 10 ปี	3.37	-	-	.18	-.38*
11 - 20 ปี	3.55	-	-	-	-.20
20 ปีขึ้นไป	3.75	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ที่มี ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี ประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.14

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเทศบาลที่สังกัด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	5.63	17.00	.33	1.31	.19
	ภายในกลุ่ม	55.44	219.00	.25	-	-
	รวม	61.06	236.00	-	-	-
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	4.61	17.00	.27	1.12	.34
	ภายในกลุ่ม	53.21	219.00	.24	-	-
	รวม	57.82	236.00	-	-	-
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	8.65	17.00	.51	2.31	.00*
	ภายในกลุ่ม	48.26	219.00	.22	-	-
	รวม	56.91	236.00	-	-	-
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.77	17.00	.40	1.22	.25
	ภายในกลุ่ม	71.72	219.00	.33	-	-
	รวม	78.49	236.00	-	-	-
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.17	17.00	.19	1.68	.05*
	ภายในกลุ่ม	24.34	219.00	.11	-	-
	รวม	27.51	236.00	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเทศบาลที่สังกัด พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยรวม ด้วยวิธี LSD. (Least Significant Different)

ตารางที่ 4.15

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ที่มี เทศบาล ที่สังกัดแตกต่างกัน ด้านการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลที่สังกัด	เทศบาลเมืองมหาสารคาม	เทศบาลตำบลท่าขอนยาง	เทศบาลตำบลขามเรียง	เทศบาลตำบลเชียงยืน	เทศบาลตำบลโพนทอง	เทศบาลตำบลหนองกง	เทศบาลตำบลกุฉินารายณ์	เทศบาลตำบลแวงน่าง	เทศบาลตำบลแกดำ	เทศบาลตำบลมิตรภาพ	
\bar{X}	3.75	3.77	3.81	3.73	3.64	3.64	3.67	3.36	3.00	3.63	
เทศบาลเมืองมหาสารคาม	3.75	-	-.01	-.06	.02	.11	.11	.09	.39	.75*	.12
เทศบาลตำบลท่าขอนยาง	3.77	-	-	-.04	.04	.12	.13	.10	.40	.77*	.14
เทศบาลตำบลขามเรียง	3.81	-	-	-	.08	.17	.17	.14	.45	.81*	.18
เทศบาลตำบลเชียงยืน	3.73	-	-	-	-	.08	.09	.06	.37	.73*	.10
เทศบาลตำบลโพนทอง	3.64	-	-	-	-	-	.01	-.02	.28	.64	.01
เทศบาลตำบลหนองกง	3.64	-	-	-	-	-	-	-.03	.28	.64	.01
เทศบาลตำบลกุฉินารายณ์	3.67	-	-	-	-	-	-	-	.31	.67	.04
เทศบาลตำบลแวงน่าง	3.36	-	-	-	-	-	-	-	-	.36	-.27
เทศบาลตำบลแกดำ	3.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-.63
เทศบาลตำบลมิตรภาพ	3.63	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

เทศบาลที่สังกัด	\bar{X}	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบล
		หัวขวาง	โลกพระ	นาเชือก	นาคูน	หัวดง	บรบี้อ	พัคณภูมิพิสัย	หนองแสง
		3.61	3.38	3.25	3.35	3.46	3.65	3.21	3.41
เทศบาลเมืองมหาสารคาม	3.75	.14	.37	.50*	.40*	.29	.10	.54*	.34*
เทศบาลตำบลท่าขอนยาง	3.77	.15	.38	.51*	.42*	.31	.11	.55*	.36*
เทศบาลตำบลขามเริญ	3.81	.20	.43*	.56*	.46*	.35	.16	.60*	.40*
เทศบาลตำบลเขียงฮิ้น	3.73	.12	.35	.47*	.38	.27	.08	.51*	.32
เทศบาลตำบลโพนทอง	3.64	.03	.26	.39	.30	.18	-.01	.43*	.24
เทศบาลตำบลหนองกง	3.64	.03	.26	.38	.29	.18	-.01	.42*	.23
เทศบาลตำบลกุคปลาดุก	3.67	.06	.29	.41	.32	.21	.02	.45	.26
เทศบาลตำบลแวงน่าง	3.36	-.25	-.02	.11	.01	-.10	-.29	.15	-.05
เทศบาลตำบลแกดำ	3.00	-.61	-.38	-.25	-.35	-.46	-.65	-.21	-.41
เทศบาลตำบลมิตรภาพ	3.63	.02	.25	.38	.28	.17	-.02	.42	.22

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(ต่อ)

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

เทศบาล ที่สังกัด	\bar{X}	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบล
		หัวขวาง	โลกพระ	นาเชือก	นาดูน	หัวดง	บรบือ	พยัคฆภูมิพิสัย	หนองแสง
		3.61	3.38	3.25	3.35	3.46	3.65	3.21	3.41
เทศบาลตำบลหัวขวาง	3.61	-	.23	.36	.26	.15	-.04	.40	.20
เทศบาลตำบลโลกพระ	3.38	-	-	.13	.03	-.08	-.27	.17	-.03
เทศบาลตำบลนาเชือก	3.25	-	-	-	-.10	-.21	-.40	.04	-.15
เทศบาลตำบลนาดูน	3.35	-	-	-	-	-.11	-.30	.13	-.06
เทศบาลตำบลหัวดง	3.46	-	-	-	-	-	-.19	.25	.05
เทศบาลตำบลบรบือ	3.65	-	-	-	-	-	-	.44 [*]	.24
เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย	3.21	-	-	-	-	-	-	-	-.19
เทศบาลตำบลหนองแสง	3.41	-	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ที่มี เทศบาลที่สังกัดแตกต่างกัน ด้านการพัฒนามูลกร พบว่า

เทศบาลเมืองมหาสารคาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แตกต่างกับกับเทศบาลตำบลแกดำ เทศบาลตำบลนาเชือก เทศบาลตำบลนาคูน เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย และเทศบาลตำบลหนองแสง

เทศบาลตำบลท่าขอนยาง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แตกต่างกับกับเทศบาลตำบลแกดำ เทศบาลตำบลนาเชือก เทศบาลตำบลนาคูน เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย และเทศบาลตำบลหนองแสง

เทศบาลตำบลขามเริญง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แตกต่างกับกับเทศบาลตำบลแกดำ เทศบาลตำบลโคกพระ เทศบาลตำบลนาเชือก เทศบาลตำบลนาคูน เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย และเทศบาลตำบลหนองแสง

เทศบาลตำบลเชียงยืน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แตกต่างกับกับเทศบาลตำบลแกดำ เทศบาลตำบลนาเชือก และเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย

เทศบาลตำบลโพนทอง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แตกต่างกับกับเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย

เทศบาลตำบลหนองกุง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แตกต่างกับกับเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย

เทศบาลตำบลบรบือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แตกต่างกับกับเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม
จากคำถามปลายเปิด

ตารางที่ 4.16

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม	จำนวน (ความถี่)
1. ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	
1.1 ผู้บริหาร ควรนำระเบียบการบริหารงานบุคลากรมาใช้อย่างจริงจังใช้ระบบ คุณธรรมในการบริหารงานบุคคล	27
1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตามกรอบกฎหมายกำหนด	21
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	
2.1 ควรมีการดูแลด้านสวัสดิการของพนักงานอย่างเหมาะสม	24
2.2 ควรมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน	22
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	
3.1 ควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความก้าวหน้า	26
3.2 ควรสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	17
3.3 ควรจัดการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติงาน	12
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	
4.1 ควรกำหนดนโยบายการบริหารส่วนบุคลากรให้ชัดเจน และประกาศให้พนักงาน รับทราบโดยทั่วถึง	35
4.2 แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงในกรณีมีข้อร้องเรียน	24

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่

1. ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร
 - 1.1 ผู้บริหาร ควรนำระเบียบการบริหารงานบุคคลมาใช้อย่างจริงจัง ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตามกรอบกฎหมายกำหนด
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร
 - 2.1 ควรมีการดูแลด้านสวัสดิการของพนักงานอย่างเหมาะสม ควรมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร
 - 3.1 ควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความก้าวหน้า ควรสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติงาน
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน
 - 4.1 ควรกำหนดนโยบายการบริหารส่วนบุคลากรให้ชัดเจนและประกาศให้พนักงานรับทราบโดยทั่วถึง แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงในกรณีมีข้อร้องเรียน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นที่มีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม จากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเรื่อง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือในการเก็บข้อมูลใช้แบบสัมภาษณ์ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรสายบริหาร จำนวน 5 คน บุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 5 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 15 คน ดังนี้ ผู้วิจัยได้จัดลำดับความถี่ตามประเด็นแบบสัมภาษณ์ โดยปรากฏผล ดังนี้

1. ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร
 - 1.1 ควรการพัฒนาหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และส่งเสริม การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้ระบบคุณธรรม
 - 1.2 ในการสรรหาพนักงาน หรือการรับ โอนพนักงานมาบรรจุควรเลือกรับพนักงานด้วยหลักคุณธรรมมากกว่าหลักอุปถัมภ์
 - 1.3 ควรการสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสู่องค์กร เพื่อการขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 1.4 ควรมีการสำรวจข้อมูลความต้องการบุคลากรจากส่วนราชการก่อนทำการสรรหาบุคลากรการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของเทศบาล คณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรควรปฏิบัติหน้าที่

ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรมและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของเทศบาลควรเป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบและกฎหมาย

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร สรุปได้ว่า ควรการพัฒนาหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้ระบบคุณธรรมในการสรรหาพนักงาน หรือการรับโอนพนักงานมาบรรจุ ควรเลือกรับพนักงานด้วยหลักคุณธรรมมากกว่าหลักอุปถัมภ์ ควรการสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสู่องค์กร เพื่อการขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการสำรวจข้อมูลความต้องการบุคลากรจากส่วนราชการก่อนทำการสรรหาบุคลากรการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของเทศบาล คณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรมและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของเทศบาล ควรเป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบและกฎหมาย

2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

2.1 ควรสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคลากร เพื่อให้เป็นที่ยอมรับทุกฝ่าย

2.2 ควรมีการให้รางวัลประกาศเกียรติคุณผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดี ยกย่องบุคคล หรือทีมที่ทำประโยชน์เพื่อองค์กร

2.3 สนับสนุนสวัสดิการบุคลากรให้เพียงพอ รวมถึงสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้พร้อมอยู่เสมอ

2.4 ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร สรุปได้ว่า ควรสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคลากรเพื่อให้เป็นที่ยอมรับทุกฝ่าย ควรมีการให้รางวัลประกาศเกียรติคุณผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดี ยกย่องบุคคล หรือทีมที่ทำประโยชน์เพื่อองค์กร สนับสนุนสวัสดิการบุคลากรให้เพียงพอ รวมถึงสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้พร้อมอยู่เสมอ ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

3.1 ผู้บริหาร ควรสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

3.2 เทศบาล ควรจัดทำคู่มือการพัฒนาบุคลากร การพัฒนากำหนดตัวชี้วัดของการทำงาน และการประเมินผลสำเร็จของงาน ได้ผลลัพธ์ที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3.3 ผู้บริหาร ควรกระตุ้น และการสร้างทัศนคติทางบวกต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร และความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการจัดอบรม หลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ เทศบาล ควรจัดทำคู่มือการพัฒนาบุคลากร การพัฒนา กำหนดตัวชี้วัดของการทำงาน และการประเมินผลสำเร็จ ของงาน ได้ผลลัพธ์ที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารควรกระตุ้นและการสร้างทัศนคติทางบวกต่อ การพัฒนาตนเองของบุคลากร และความก้าวหน้าในอาชีพ

4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

4.1 การสอบวินัยบุคลากรต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรม ถูกต้องตามกฎหมาย และ ต้องมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง

4.2 ควรมีการตั้งชุดกรรมการขึ้น เพื่อตรวจสอบการกระทำผิดวินัยของผู้ถูกกล่าวหา ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาลงโทษบุคลากรให้ออกจากงาน ต้องเป็นไปตามกฎหมายและเป็นธรรม อีกทั้งต้องชี้แจงหลักเกณฑ์ระเบียบ และข้อบังคับอย่างชัดเจน

4.3 เมื่อบุคลากรในองค์การกระทำ ผิดต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด มีการพิจารณาตามหลักคุณธรรมไม่ให้บุคลากรพ้นจากงานในการกระทำผิดอย่างไม่ร้ายแรง

ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน สรุปได้ว่า การสอบวินัยบุคลากรต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรม ถูกต้องตามกฎหมายและต้องมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง ควรมี การตั้งชุดกรรมการขึ้น เพื่อตรวจสอบการกระทำผิดวินัยของผู้ถูกกล่าวหาผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาลงโทษบุคลากรให้ออกจากงาน ต้องเป็นไปตามกฎหมายและเป็นธรรม อีกทั้งต้องชี้แจงหลักเกณฑ์ ระเบียบ และข้อบังคับอย่างชัดเจน เมื่อบุคลากรในองค์การกระทำ ผิดต้องปฏิบัติตามระเบียบของทาง ราชการอย่างเคร่งครัด มีการพิจารณาตามหลักคุณธรรม ไม่ให้บุคลากรพ้นจากงานในการกระทำผิด อย่างไม่ร้ายแรง

5. จากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวกับปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ เทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม สรุปได้ว่า

5.1 ควรการพัฒนาหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์โดยใช้ระบบคุณธรรม ในการสรรหาพนักงาน หรือการรับโอนพนักงานมาบรรจุ ควรเลือกรับพนักงานด้วยหลักคุณธรรมมากกว่าหลักอุปถัมภ์ ควรสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาสู่องค์กร เพื่อการขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการสำรวจข้อมูลความต้องการ บุคลากรจากส่วนราชการก่อนทำการสรรหาบุคลากรการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของเทศบาล คณะกรรมการ คัดเลือกบุคลากรควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรมและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของเทศบาล ควรเป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบ และกฎหมาย

5.2 ควรสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคลากร เพื่อให้เป็นที่ยอมรับทุกฝ่าย ควรมีการให้รางวัลประกาศเกียรติคุณผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดี ยกย่องบุคคลหรือทีมที่ทำประโยชน์เพื่อองค์กรสนับสนุนสวัสดิการบุคลากรให้เพียงพอ รวมถึงสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้พร้อมอยู่เสมอ ควรมีการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

5.3 ผู้บริหาร ควรสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการจัดอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ เทศบาลควรจัดทำคู่มือการพัฒนาบุคลากร พัฒนากำหนดตัวชี้วัดของการทำงาน และการประเมินผลสำเร็จของงาน ได้ผลลัพธ์ที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารควรกระตุ้นและการสร้างทัศนคติทางบวกต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร และความก้าวหน้าในอาชีพ

5.4 การสอบวินัยบุคลากรต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรม ถูกต้องตามกฎหมาย และต้องมีการตรวจสอบขอเท็จจริงก่อนการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง ควรมีการตั้งชุดกรรมการขึ้นเพื่อตรวจสอบการกระทำผิดวินัยของผู้ถูกกล่าวหาผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาลงโทษบุคลากรให้ออกจากงาน ต้องเป็นไปตามกฎหมายและเป็นธรรม อีกทั้งต้องชี้แจงหลักเกณฑ์ระเบียบ และข้อบังคับอย่างชัดเจน เมื่อบุคลากรในองค์การกระทำ ผิดต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด มีการพิจารณาตามหลักคุณธรรม ไม่ให้บุคลากรพ้นจากงานในการกระทำผิดอย่างไม่ร้ายแรง