

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการอธิบาย ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ผู้ศึกษาขอแนะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแทนตัวกำหนดค่า ดังต่อไปนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Square)
t	แทน	ค่าสถิติใช้ทดสอบสมมติฐานกรณี 2 กลุ่มตัวอย่าง
F	แทน	ค่าสถิติใช้ทดสอบสมมติฐานกรณีมากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่าง
P-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
Sig	แทน	ค่าสำคัญทางสถิติทดสอบ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ในอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ให้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบและตรวจสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติที่ t - test (Independent sample) และความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่บุคลากรของเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 76 คน ผลปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 76)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. หน่วยงานที่สังกัด		
1.1 เทศบาลตำบลโนนตาล	35	46.05
1.2 เทศบาลตำบลปอภาร	41	53.95
รวม	76	100.00
2. ประเภทของพนักงาน		
2.1 พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ	39	51.31
2.2 พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป	37	48.69
รวม	76	100.00

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
3. อายุ		
3.1 20 – 30 ปี	24	31.58
3.2 31 – 39 ปี	29	38.16
3.3 40 ปีขึ้นไป	23	30.26
รวม	76	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 76 คน พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่สังกัดอยู่ในเทศบาลตำบลปอการ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 53.95 และเทศบาลตำบลโนนตาล จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 46.05 บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ดส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 51.31 รองลงมา คือ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 48.69 บุคลากรในเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่ มีอายุ 31-39 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 38.16 รองลงมาอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 31.58 และอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 30.26

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลใน
เขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาล
ตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 76 คน ปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานบุคคลตามหลัก
คุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม
และรายด้าน

(n=76)

การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของ เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	\bar{X}	S.D	ระดับการ บริหารงานบุคคล ตามหลักคุณธรรม
1. ด้านหลักความเสมอภาค	2.76	0.80	ปานกลาง
2. ด้านหลักความสามารถ	2.65	0.65	ปานกลาง
3. ด้านหลักความมั่นคง	2.59	0.58	ปานกลาง
4. ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง	2.54	0.60	ปานกลาง
รวม	2.63	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขต
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.63$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้าน
หลักความเสมอภาค ($\bar{X}=2.76$) ด้านหลักความสามารถ ($\bar{X}=2.65$) ด้านหลักความมั่นคง
($\bar{X}=2.59$) และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง ($\bar{X}=2.54$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรม
ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักความเสมอภาค
(n = 76)

หลักความเสมอภาค	\bar{X}	S.D	ระดับการบริหารงาน บุคคลตามหลัก คุณธรรม
1. การเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการสมัครงาน สำหรับผู้ที่มิคุณสมบัติและความรู้ตามที่กำหนดไว้	2.96	1.25	ปานกลาง
2. ให้ความเสมอภาคของการสมัครเข้าทำงานโดยการ รับสมัครทั่วไป	2.89	1.15	ปานกลาง
3. ให้ความเสมอภาคในค่าตอบแทนยึดหลักงานเท่ากัน เงินเท่ากัน	2.59	0.85	ปานกลาง
4. ใช้หลักความรู้ความสามารถในการเลือกสรร บุคลากร เข้ามาปฏิบัติงาน	2.99	1.10	ปานกลาง
5. การเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรในหน่วยงานทุกคน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ กฎหมาย และระเบียบของ ทางราชการ	2.64	1.05	ปานกลาง
6. การเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรในหน่วยงานทุกคน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ กฎหมาย และระเบียบของ ทางราชการ	2.51	1.09	ปานกลาง
7. บุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสได้รับการพัฒนา ความรู้อย่างเท่าเทียมกัน เช่น การอบรม การศึกษา ต่อ การนิเทศงาน	2.70	0.82	ปานกลาง
8. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ทุกคนมีโอกาส โดยเท่าเทียมกัน	2.72	0.78	ปานกลาง
9. การรับโอนพนักงานทุกตำแหน่งเป็นไปเพื่อ ประโยชน์และการพัฒนาองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	2.89	1.09	ปานกลาง

หลักความเสมอภาค	\bar{X}	S.D	ระดับการบริหารงาน บุคคลตามหลัก คุณธรรม
10. การให้สวัสดิการและผลประโยชน์แก่ลูกโดยไม่เลือกปฏิบัติ	2.84	1.14	ปานกลาง
11. กระบวนการดำเนินการทางวินัยขององค์กรเป็นไปตามหลักกฎหมายและยึดหลักความยุติธรรม	2.62	1.03	ปานกลาง
รวม	2.76	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักความเสมอภาค โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 11 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ใช้หลักความรู้ ความสามารถในการเลือกสรรบุคลากร เข้ามาปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.99$) การเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการสมัครงานสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติและความรู้ตามที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=2.96$) ให้ความเสมอภาคของการสมัครเข้าทำงาน โดยการรับสมัครทั่วไป ($\bar{X}=2.89$) การรับโอนพนักงานทุกตำแหน่งเป็นไป เพื่อประโยชน์ และการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X}=2.89$) การให้สวัสดิการและผลประโยชน์แก่ลูกโดยไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X}=2.84$) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ทุกคนมีโอกาสโดยเท่าเทียมกัน ($\bar{X}=3.52$) และร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ตำรวจด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนเป็นประจำ ($\bar{X}=2.72$) บุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้อย่างเท่าเทียมกัน เช่น การอบรมการศึกษาต่อ การนิเทศงาน ($\bar{X}=2.70$) การเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรในหน่วยงานทุกคนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ กฎหมาย และระเบียบของทางราชการ ($\bar{X}=2.64$) กระบวนการดำเนินการทางวินัยขององค์กรเป็นไปตามหลักกฎหมายและยึดหลักความยุติธรรม ($\bar{X}=2.62$) ให้ความเสมอภาคในค่าตอบแทนยึดหลักงานทำกันเงินเท่ากัน ($\bar{X}=2.59$) และการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรในหน่วยงานทุกคนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ กฎหมาย และระเบียบของทางราชการ ($\bar{X}=2.51$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรม
ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักความสามารถ

หลักความสามารถ	\bar{X}	S.D	ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรม
1. ใช้หลักความรู้ความสามารถในการคัดเลือกคนเข้าทำงาน	2.86	1.12	ปานกลาง
2. กระบวนการสอบคัดเลือกที่เปิดเผยตรวจสอบได้	2.83	1.19	ปานกลาง
3. การสอบแข่งขันหรือการสอบคัดเลือกที่โปร่งใสและตรวจสอบได้	2.70	1.12	ปานกลาง
4. การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นระบบที่โปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้	2.61	0.77	ปานกลาง
5. มีคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ที่มีหลักเกณฑ์เชื่อถือได้	2.57	0.70	ปานกลาง
6. การกำหนดนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	2.58	0.72	ปานกลาง
7. การประกาศขั้นตอน หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและโปร่งใส	2.71	1.00	ปานกลาง
8. การตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นทางการ	2.45	0.79	น้อย
9. ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของงาน	2.62	0.76	ปานกลาง
10. มาตรฐานการปฏิบัติงานแต่ละงานที่ชัดเจนและสามารถวัดได้ ซึ่ง ได้แก่ คุณภาพ ปริมาณงาน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติ ความสามารถ ความอดุสาหะ ความมีคุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.58	0.77	ปานกลาง
รวม	2.65	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 10 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลำดับแรก ใช้หลักความรู้ความสามารถในการคัดเลือกคนเข้าทำงาน ($\bar{X}=2.86$) กระบวนการสอบคัดเลือกที่เปิดเผยตรวจสอบได้ การสอบแข่งขันหรือการสอบคัดเลือกที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ($\bar{X}=2.83$) การประกาศขั้นตอน หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและโปร่งใส ($\bar{X}=2.71$) การสอบแข่งขันหรือการสอบคัดเลือกที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ($\bar{X}=2.70$) ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของงาน ($\bar{X}=2.62$) การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นระบบที่โปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้ ($\bar{X}=2.61$) มาตรฐานการปฏิบัติงานแต่ละงานที่ชัดเจนและสามารถวัดได้ ได้แก่ คุณภาพ ปริมาณงาน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติ ความสามารถ ความอดุสาหะ ความมีคุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X}=2.58$) การกำหนดนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X}=2.58$) มีคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ที่มีหลักเกณฑ์เชื่อถือได้ ($\bar{X}=2.57$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือการตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นทางการ ($\bar{X}=2.45$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักความมั่นคง

(n = 76)

หลักความมั่นคง	\bar{X}	S.D	ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรม
1. การปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคลากรมีกฎหมาย ระเบียบรองรับ	2.33	0.79	น้อย
2. การคุ้มครองบุคลากรตามกฎหมายระหว่างกรปฏิบัติงาน	2.54	0.90	ปานกลาง
3. มีคณะกรรมการทำหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมการดำเนินการให้พ้นจากตำแหน่งโดยการ โอนอย่างถูกต้อง	2.46	0.96	น้อย
4. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรม อย่างทั่วถึง	2.54	0.79	ปานกลาง
5. การเพิ่มระดับที่โปร่งใส ตรวจสอบได้	2.72	0.94	ปานกลาง
6. จัดการเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความเหมาะสม	2.62	0.83	ปานกลาง
7. การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	2.86	0.87	ปานกลาง
8. การสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	2.49	0.68	น้อย
9. การลงโทษทางวินัยบุคลากรเป็นไปตามขั้นตอนและระเบียบราชการ	2.83	0.77	ปานกลาง
10. เสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เหมาะสม	2.64	0.68	ปานกลาง
11. การให้บุคลากรได้รับประโยชน์เกื้อกูลในการเกษียณอายุ	2.45	0.64	น้อย
รวม	2.58	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักความมั่นคง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X}=2.86$) การลงโทษทางวินัยบุคลากรเป็นไปตามขั้นตอนและระเบียบราชการ ($\bar{X}=2.83$) การเพิ่มระดับที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X}=2.72$) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เหมาะสม ($\bar{X}=2.64$) จัดการเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความเหมาะสม ($\bar{X}=2.62$) การคุ้มครองบุคลากรตามกฎหมายระหว่างการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.54$) และการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรม อย่างทั่วถึง ($\bar{X}=2.54$) อยู่ในระดับน้อย จำนวน 4 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น ($\bar{X}=2.49$) มีคณะกรรมการทำหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมการดำเนินการให้พ้นจากตำแหน่งโดยการโอนอย่างถูกต้อง ($\bar{X}=2.46$) การให้บุคลากรได้รับประโยชน์เกื้อกูลในการเกษียณอายุ ($\bar{X}=2.45$) และการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคลากรมีกฎหมาย ระเบียบรองรับ ($\bar{X}=2.33$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรม
ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักความเป็นกลาง
ทางการเมือง

(n = 76)

หลักความเป็นกลางทางการเมือง	\bar{X}	S.D	ระดับการ บริหารงานบุคคล ตามหลักคุณธรรม
1. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล บุคลากรในหน่วยงาน ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลโดยเท่าเทียมกันทุก รัฐบาล	2.33	0.72	น้อย
2. บุคลากรได้ปฏิบัติงานโดยยึดอำนาจอธิปไตย	2.33	0.64	น้อย
3. บุคลากรในหน่วยงานรักษาผลประโยชน์ทุกงานอย่าง เป็นกลาง	2.57	0.73	ปานกลาง
4. การยอมรับและรักดีต่อระบบราชการ	2.36	0.78	น้อย
5. การยอมรับและรักดีต่อระบบการเมืองการปกครอง	2.37	0.74	น้อย
6. การปฏิบัติงานปราศจากการครอบงำจากผู้อื่น	2.75	0.99	ปานกลาง
7. ผู้บริหารมีทัศนคติที่เป็นกลางโดยยอมรับฟัง ข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย	2.83	1.11	ปานกลาง
8. มีการเชื่อมโยงข้อมูลและจัดโครงสร้างบุคลากรภายใน หน่วยงาน	2.76	0.89	ปานกลาง
รวม	2.63	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลใน
เขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียง
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีทัศนคติที่เป็นกลางโดยยอมรับฟังข้อเสนอแนะ
จากทุกฝ่าย ($\bar{X}=2.83$) มีการเชื่อมโยงข้อมูลและจัดโครงสร้างบุคลากรภายในหน่วยงาน
($\bar{X}=2.76$) การปฏิบัติงานปราศจากการครอบงำจากผู้อื่น ($\bar{X}=2.75$) บุคลากรในหน่วยงาน

รักษาผลประโยชน์ทุกงานอย่างเป็นกลาง ($\bar{X}=2.57$) อยู่ในระดับน้อย จำนวน 4 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การยอมรับและภาคีต่อระบบการเมืองการปกครอง ($\bar{X}=2.37$) การยอมรับและภาคีต่อระบบราชการ ($\bar{X}=2.36$) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลโดยทำเทียมกันทุกรัฐบาล ($\bar{X}=2.33$) และบุคลากรได้ปฏิบัติงานโดยยึดอำนาจอธิปไตย ($\bar{X}=2.33$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด และทดสอบสมมติฐาน : จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประเภทตำแหน่ง และอายุ ของบุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด ประเภทตำแหน่ง และอายุ ของบุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่แตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรม
ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของ
บุคลากร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรม ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง ร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	หน่วยงานที่สังกัด					
	เทศบาล ตำบล โนนตาล		ระดับ ความคิดเห็น	เทศบาล ตำบล ปอภาร		ระดับ ความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
	1. ด้านหลักความเสมอภาค	2.34	0.65	ปานกลาง	3.08	0.85
2. ด้านหลักความสามารถ	2.33	0.59	ปานกลาง	2.89	0.66	ปานกลาง
3. ด้านหลักความมั่นคง	2.25	0.60	ปานกลาง	2.77	0.59	ปานกลาง
4. ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง	2.26	0.55	ปานกลาง	2.74	0.65	ปานกลาง
รวม	2.32	0.55	ปานกลาง	2.87	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 ความคิดเห็นของบุคลากร การบริหารงานบุคคลตามหลัก คุณธรรม
ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด
พบว่า

เทศบาลตำบลโนนตาล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.32$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน
อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านหลักความเสมอภาค
($\bar{X}=2.34$) ด้านหลักความสามารถ ($\bar{X}=2.33$) ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง
($\bar{X}=2.26$) และด้านหลักความมั่นคง ($\bar{X}=2.25$)

เทศบาลตำบลปอภาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.87$) เมื่อจำแนกเป็น
รายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านหลัก
ความเสมอภาค ($\bar{X}=3.08$) ด้านหลักความสามารถ ($\bar{X}=2.89$) ด้านหลักความมั่นคง
($\bar{X}=2.77$) และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง ($\bar{X}=2.74$)

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ดต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ตามหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน โดยรวม จำแนกเป็นรายด้าน

การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรม ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง ร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	หน่วยงานที่สังกัด				t	P-value
	เทศบาลตำบล โนนตาล		เทศบาลตำบล ปอภาร			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
	1. ด้านหลักความเสมอภาค	2.34	0.65	3.08		
2. ด้านหลักความสามารถ	2.33	0.59	2.89	0.60	-3.99	.00*
3. ด้านหลักความมั่นคง	2.35	0.60	2.77	0.49	-3.40	.00*
4. ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง	2.26	0.55	2.74	0.55	-3.77	.00*
รวม	2.32	0.55	2.87	0.54	-4.35	.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	ประเภทตำแหน่ง					
	พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ		ระดับความคิดเห็น	พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านหลักความเสมอภาค	2.80	0.81	ปานกลาง	2.72	0.81	ปานกลาง
2. ด้านหลักความสามารถ	2.64	0.66	ปานกลาง	2.66	0.66	ปานกลาง
3. ด้านหลักความมั่นคง	2.50	0.59	ปานกลาง	2.68	0.56	ปานกลาง
4. ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง	2.47	0.66	ปานกลาง	2.61	0.54	ปานกลาง
รวม	2.60	0.63	ปานกลาง	2.67	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 ความคิดเห็นของบุคลากร การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่าพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านหลักความเสมอภาค ($\bar{X} = 2.80$) ด้านหลักความสามารถ ($\bar{X} = 2.64$) ด้านหลักความมั่นคง ($\bar{X} = 2.50$) และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง ($\bar{X} = 2.47$)

พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.67$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านหลักความเสมอภาค ($\bar{X} = 2.72$) ด้านหลักความสามารถ ($\bar{X} = 2.66$) ด้านหลักความมั่นคง ($\bar{X} = 2.56$) และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง ($\bar{X} = 2.54$)

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลใน
เขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ตามประเภทตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน
โดยรวม จำแนกเป็นรายด้าน

(n=76)

การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรม ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง ร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	ประเภทตำแหน่ง				t	P-value
	พนักงาน เทศบาลและ ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง ตามภารกิจและ พนักงานจ้าง ทั่วไป			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1. ด้านหลักความเสมอภาค	2.80	0.81	2.72	0.81	-3.40	.67
2. ด้านหลักความสามารถ	2.64	0.66	2.66	0.66	-0.17	.86
3. ด้านหลักความมั่นคง	2.50	0.59	2.68	0.56	-1.40	.17
4. ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง	2.47	0.66	2.61	0.54	-1.40	.31
รวม	2.60	0.63	2.67	0.60	-4.48	.63

จากตารางที่ 13 พบว่า ความคิดเห็นต่อการการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรม
ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประเภทตำแหน่ง
โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขต อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ต่อการการบริหารงานบุคคลตาม หลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การบริหารงานบุคคลตาม หลักคุณธรรมของเทศบาล ตำบลในเขตเทศบาลเมือง ร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	อายุ								
	20-30 ปี		ระดับ ความ คิดเห็น	31-39 ปี		ระดับ ความ คิดเห็น	40 ปี ขึ้นไป		ระดับ ความ คิดเห็น
	\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	
1. ด้านหลักความ เสมอภาค	2.57	0.66	ปานกลาง	2.79	0.85	ปานกลาง	2.96	0.90	ปานกลาง
2. ด้านหลักความสามารถ	2.43	0.58	ปานกลาง	2.71	0.66	ปานกลาง	2.81	0.71	ปานกลาง
3. ด้านหลักความมั่นคง	2.51	0.59	ปานกลาง	2.56	0.59	ปานกลาง	2.93	0.52	ปานกลาง
4. ด้านหลักความ เป็นกลางทางการเมือง	2.43	0.58	ปานกลาง	2.52	0.65	ปานกลาง	2.68	0.55	ปานกลาง
รวม	2.48	0.51	ปานกลาง	2.64	0.54	ปานกลาง	2.84	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 ความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ต่อการการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรม จำแนกตามอายุ โดยรวมและ จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

อายุ 20-30 ปี พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.48$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านหลักความเสมอภาค ($\bar{X} = 2.57$) ด้านหลักความมั่นคง ($\bar{X} = 2.51$) อยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านหลัก ความสามารถ ($\bar{X} = 2.43$) และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง ($\bar{X} = 2.43$)

อายุ 40 ปีขึ้นไป พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$) เมื่อจำแนกเป็น รายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านหลัก ความเสมอภาค ($\bar{X} = 2.96$) ด้านหลักความสามารถ ($\bar{X} = 2.93$) ด้านหลักความมั่นคง ($\bar{X} = 2.81$) และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง ($\bar{X} = 2.68$)

ตารางที่ 15 วิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ต่อการการบริหารงานบุคคลตามหลัก
คุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนก
ตามอายุ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n=76)

การบริหารงานบุคคลตามหลัก คุณธรรมของเทศบาลตำบลใน อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านหลักความเสมอภาค	ระหว่างกลุ่ม	1.76	3	.59	.90	0.44
	ภายในกลุ่ม	46.80	72	.65		
	รวม	48.56	75			
2. ด้านหลักความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2.17	3	.72	1.74	0.17
	ภายในกลุ่ม	29.90	73	.41		
	รวม	32.07	75			
4. ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง	ระหว่างกลุ่ม	1.26	3	.42	1.16	0.33
	ภายในกลุ่ม	26.05	73	.36		
	รวม	27.31	75			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.46	3	.49	1.34	0.27
	ภายในกลุ่ม	26.15	73	.36		
	รวม	27.61	75			

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาล
ตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด**

ข้อคิดเห็นของบุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ในการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ให้ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เพียง 2 ด้าน คือ 1. ด้านหลักความมั่นคง 2. ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง

**ตารางที่ 16 จำนวนความถี่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของ
เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักความมั่นคง**

ข้อคิดเห็น	ความถี่ (คน)
1. เทศบาลตำบลควรเพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทนให้ได้รับอย่างเหมาะสม	28
2. เทศบาลตำบลควรให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง	25
3. เทศบาลตำบลควรลงโทษทางวินัยบุคลากรให้เป็นไปตามขั้นตอนและระเบียบราชการ	17
4. เทศบาลตำบลควรแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการโอนและควบคุมการดำเนินการให้พ้นจากตำแหน่งโดยการโอนอย่างถูกต้อง	6

จากตารางที่ 16 พบว่า การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักความมั่นคง มีข้อเสนอแนะเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ เทศบาลตำบลควรเพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทนให้ได้รับอย่างเหมาะสม จำนวน 28 คน เทศบาลตำบลควรให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง 25 คน เทศบาลตำบลควรลงโทษทางวินัยบุคลากรให้เป็นไปตามขั้นตอนและระเบียบราชการ จำนวน 17 คน และ เทศบาลตำบลควรแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการโอนและควบคุมการดำเนินการให้พ้นจากตำแหน่งโดยการโอนอย่างถูกต้อง จำนวน 6 คน

ตารางที่ 17 จำนวนความถี่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรม
ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักความ
เป็นกลางทางการเมือง

ข้อคิดเห็น	ความถี่ (คน)
1. พนักงานเทศบาลควรปฏิบัติตามนโยบายเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง รัฐบาลโดยเท่าเทียมกันทุกรัฐบาล	29
2. บุคลากรควรปฏิบัติงานโดยยึดอำนาจอธิปไตย โดยไม่เข้าข้าง ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งของฝ่ายการเมือง	21
3. บุคลากรของเทศบาลตำบลควรยอมรับและภักดีต่อระบบ ราชการ	15
4. บุคลากรควรยอมรับและภักดีต่อระบบการเมืองการปกครอง	11

จากตารางที่ 17 พบว่า การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลัก
คุณธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักความเป็น
กลางทางการเมือง มีข้อเสนอแนะเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ พนักงานเทศบาลควรปฏิบัติ
ตามนโยบายเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลโดยเท่าเทียมกันทุกรัฐบาล จำนวน 29 คน บุคลากร
ควรปฏิบัติงานโดยยึดอำนาจอธิปไตย โดยไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งของฝ่ายทางการเมือง
จำนวน 21 คน บุคลากรของเทศบาลตำบลควรยอมรับและภักดีต่อระบบราชการ จำนวน
15 คน และ บุคลากรควรยอมรับและภักดีต่อระบบการเมืองการปกครอง จำนวน 11 คน