

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนประชากร
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
<i>t</i>	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤติจากการแจกแจงแบบ <i>t</i>
<i>F</i>	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณา <i>F</i> -distribution
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean squares)
Sig.	แทน	ค่าสำคัญทางสถิติทดสอบ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำเสนอขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล โดยรวมและรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามเพศ ใช้ t -test ระดับการศึกษา และประสิทธิภาพการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F -test)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ผู้ศึกษาจะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=114)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	47	41.20
1.2 หญิง	67	58.80
รวม	114	100.00

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. ระดับการศึกษา		
2.1 มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	31	27.20
2.2 อนุปริญญา หรือ ปวส.	37	32.50
2.3 ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี	46	40.30
รวม	112	100.00
3. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
3.1 1- 5 ปี	32	28.10
3.2 6- 10 ปี	38	33.30
3.3 11 ปีขึ้นไป	44	38.60
รวม	112	100.00

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 114 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 41.20 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 40.30 รองลงมาคือ อนุปริญญาหรือ ปวส. จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 และมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 และระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ส่วนใหญ่ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 รองลงมาคือ 6- 10 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และ 1- 5 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลโดยรวม ราชด้านและ รายชื่อ

2.1 วิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล โดยรวมและจำแนก เป็นรายด้าน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 114)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D	ระดับปัญหา
1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	3.24	0.68	ปานกลาง
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	3.25	0.72	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.19	0.58	ปานกลาง
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.27	0.69	ปานกลาง
รวม	3.23	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.23$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X}=3.27$) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X}=3.25$) ด้านการแสวงหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}=3.24$) และ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=3.19$)

2.2 วิเคราะห์ ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล จำแนกรายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและ ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 114)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D	ระดับปัญหา
1. การวางแผนอัตรากำลังคนขององค์กรชัดเจน	3.22	0.71	ปานกลาง
2. การจัดทำแผนในการสรรหาบุคลากรขององค์กรเป็นไปตาม ระเบียบ	3.12	0.69	ปานกลาง
3. การสรรหามีหลักเกณฑ์ชัดเจน	3.38	0.73	ปานกลาง
4. พนักงานได้มีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร	3.31	0.74	ปานกลาง
5. การสรรหาเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้	2.96	0.69	ปานกลาง
6. คุณวุฒิของพนักงานที่ได้รับการบรรจุตรงตามมาตรฐาน การกำหนดตำแหน่ง	3.41	0.81	ปานกลาง
7. การบรรจุพนักงานโปร่งใส	3.39	0.80	ปานกลาง
8. การบรรจุพนักงานเป็นไปตามเวลาที่กำหนด	3.18	0.77	ปานกลาง
รวม	3.24	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.24$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ คุณวุฒิของพนักงานที่ได้รับการบรรจุตรงตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X}=3.41$) การบรรจุพนักงานโปร่งใส ($\bar{X}=3.39$) การสรรหามีหลักเกณฑ์ชัดเจน ($\bar{X}=3.38$) พนักงานได้มีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร ($\bar{X}=3.31$) การวางแผนอัตรากำลังคนขององค์กรชัดเจน ($\bar{X}=3.22$) การบรรจุพนักงานเป็นไปตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X}=3.18$) การจัดทำแผนในการสรรหาบุคลากรขององค์กรเป็นไปตามระเบียบ ($\bar{X}=3.12$) และการสรรหาเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=2.96$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและ ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D	ระดับ ปัญหา
1. มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ก่อนเข้าปฏิบัติงาน	2.96	0.70	ปานกลาง
2. การมอบหมายงานให้กับพนักงานตรงกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน	3.27	0.98	ปานกลาง
3. พนักงานมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.73	0.81	มาก
4. มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้พนักงานทราบ อย่างต่อเนื่อง	3.31	0.80	ปานกลาง
5. บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เหมาะสม	3.20	0.85	ปานกลาง
6. มีการจัดกิจกรรมนันทนาการแก่พนักงานในหน่วยงานเป็น ประจำ	3.36	0.87	ปานกลาง
7. การให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานในการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	2.88	0.76	ปานกลาง
8. การแก้ไขความขัดแย้งระหว่างพนักงานทันเวลา	3.32	0.83	ปานกลาง
9. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม	3.25	1.79	ปานกลาง
รวม	3.25	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.25$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ พนักงานมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.73$) และอยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการจัดกิจกรรมนันทนาการแก่พนักงานในหน่วยงานเป็นประจำ ($\bar{X}=3.36$) การแก้ไขความขัดแย้งระหว่างพนักงานทันเวลา ($\bar{X}=3.32$) มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้พนักงานทราบอย่าง

ต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.31$) การมอบหมายงานให้กับพนักงานตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ($\bar{X}=3.27$) บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในหน่วยงานเหมาะสม ($\bar{X}=3.20$) มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ก่อนเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.96$) และ การให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=2.88$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ด้านการพัฒนามูลสาร โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D	ระดับปัญหา
1. มีการจัดทำแผนงาน/โครงการ พัฒนามูลสารอย่างต่อเนื่อง	2.91	0.71	ปานกลาง
2. วัสดุ อุปกรณ์ ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ	3.38	0.82	ปานกลาง
3. การให้โอกาสพนักงานศึกษาดูงาน	3.29	0.62	ปานกลาง
4. มีการจัดประชุมทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ของพนักงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	2.96	0.73	ปานกลาง
5. มีการเชิญวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมาให้ ความรู้และประสบการณ์แก่พนักงานเป็นประจำ	3.00	0.61	ปานกลาง
6. มีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	3.42	0.68	ปานกลาง
7. มีการพัฒนาการทำงานในรูปของทีมงาน	3.42	0.80	ปานกลาง
8. มีการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีการศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น	3.00	0.66	ปานกลาง
9. มีการติดตามผลการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.37	0.76	ปานกลาง
รวม	3.19	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ด้านการพัฒนา บุคลากร โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.19$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน ระดับปานกลาง 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ มีการพัฒนาการทำงานในรูป ของทีมงาน ($\bar{X}=3.42$) มีการพัฒนาการทำงานในรูปของทีมงาน ($\bar{X}=3.42$) วัสดุ อุปกรณ์ ใช้ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ ($\bar{X}=3.38$) มีการติดตามผลการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.37$) การให้โอกาสพนักงานศึกษาดูงาน ($\bar{X}=3.29$) มีการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมี การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X}=3.00$) มีการจัดประชุมทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นของพนักงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=2.96$) และมีการจัดทำแผนงาน/ โครงการ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=2.91$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D	ระดับปัญหา
1. มีการจัดประชุมชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้ บุคลากรพ้นจากงานอย่างชัดเจน	3.38	0.85	ปานกลาง
2. มีการสำรวจความต้องการของพนักงานที่จะพ้นจากงาน	3.09	0.75	ปานกลาง
3. มีมาตรการให้ความช่วยเหลือ พนักงานที่พ้นจากงาน	3.38	0.83	ปานกลาง
4. การให้พนักงานออกจากงานมีความโปร่งใส ยุติธรรม	3.21	0.71	ปานกลาง
5. มีการสร้างความเข้าใจอันดีกับพนักงานที่จะพ้นจากงาน อย่างสม่ำเสมอ	3.12	0.82	ปานกลาง
6. การให้พนักงานพ้นจากงานปฏิบัติเป็นไปตามระเบียบ โดยเคร่งครัด	3.36	0.84	ปานกลาง
7. มีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานที่พ้นจากงานอย่าง เหมาะสม	3.22	0.77	ปานกลาง
8. มีการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับผลประโยชน์ของพนักงาน ที่พ้นจากงาน	3.28	0.76	ปานกลาง
9. มีการติดตามผลพนักงานที่พ้นจากงานดำเนินการอย่าง ต่อเนื่อง	3.40	0.83	ปานกลาง
รวม	3.27	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ด้านการให้บุคลากร พ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.27$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน ระดับปานกลาง 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ มีการติดตามผลพนักงานที่พ้น จากงานดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.40$) มีมาตรการให้ความช่วยเหลือ พนักงานที่พ้นจาก งาน ($\bar{X}=3.38$) มีการจัดประชุมชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน อย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.38$) การให้พนักงานพ้นจากงานปฏิบัติเป็นไปตามระเบียบ โดยเคร่งครัด ($\bar{X}=3.36$) มีการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับผลประโยชน์ของพนักงานที่พ้นจากงาน ($\bar{X}=3.28$) มีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานที่พ้นจากงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.22$) การให้พนักงานออก จากงานมีความโปร่งใส ยุติธรรม ($\bar{X}=3.21$) มีการสร้างความเข้าใจอันดีกับพนักงานที่จะ พ้นจากงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.12$) และ มีการสำรวจความต้องการของพนักงานที่จะพ้น จากงาน ($\bar{X}=3.09$)

ขั้นตอนที่ 3 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล

1. เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน

อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ที่มีเพศต่างกัน ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามเพศ

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์	เพศ					ระดับปัญหา
	ชาย		ระดับปัญหา	หญิง		
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.30	0.45	ปานกลาง	3.19	0.61	ปานกลาง
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	3.24	0.54	ปานกลาง	3.25	0.57	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.22	0.57	ปานกลาง	3.17	0.61	ปานกลาง
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.06	0.60	ปานกลาง	3.37	0.63	ปานกลาง
รวม	3.21	0.44	ปานกลาง	3.25	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามเพศ ปรากฏ ดังนี้

เพศชาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.30$) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.24$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.22$) และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.06$)

เพศหญิง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.37$) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.25$) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.19$) และด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.17$)

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล จำแนก
ตามเพศ

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์	เพศ				t	sig
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D		
1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.30	0.45	3.19	0.61	1.03	.06
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	3.24	0.54	3.25	0.57	0.84	.68
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.22	0.57	3.17	0.61	0.52	.59
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.06	0.60	3.37	0.63	0.57	.41
รวม	3.21	0.44	3.25	0.53	0.74	.32

จากตารางที่ 9 พบว่าผลการ เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล
ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ที่มีระดับการศึกษา
ต่างกัน ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัญหาการบริหารงาน บุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับการศึกษา								
	มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือ ปวช.		ระดับ ปัญหา	อนุปริญญา หรือ ปวส.		ระดับ ปัญหา	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า ปริญญาตรี		ระดับ ปัญหา
	\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	
1. ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง	3.26	0.70	ปานกลาง	3.25	0.57	ปานกลาง	3.23	0.65	ปานกลาง
2. ด้านการบำรุงรักษา บุคลากร	3.30	0.79	ปานกลาง	3.28	0.66	ปานกลาง	3.17	0.73	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนา บุคลากร	3.21	0.60	ปานกลาง	3.26	0.71	ปานกลาง	3.10	0.68	ปานกลาง
4. ด้านการให้ บุคลากรพ้นจากงาน	3.10	0.55	ปานกลาง	3.31	0.58	ปานกลาง	3.40	0.72	ปานกลาง
รวม	3.21	0.54	ปานกลาง	3.27	0.61	ปานกลาง	3.22	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏ ดังนี้

มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X}=3.30$) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}=3.26$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=3.21$) และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X}=3.10$)

อนุปริญญาหรือ ปวส. โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.27$) และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X}=3.31$) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X}=3.28$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=3.26$) และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}=3.25$)

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.40$) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.32$) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.17$) และด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.10$)

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามระดับการศึกษา

การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ การพัฒนา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	M S	F	Sig.
ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	1.36	2	0.68	2.26	.10
	ภายในกลุ่ม	33.38	111	0.30		
	รวม	34.69	113			
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.47	2	1.23	4.33	.03*
	ภายในกลุ่ม	31.66	111	0.232		
	รวม	34.13	113			
ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.65	2	0.32	0.94	.39
	ภายในกลุ่ม	38.47	111	0.34		
	รวม	39.12	113			
ด้านการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	0.56	2	0.28	0.69	.07
	ภายในกลุ่ม	45.23	111	0.40		
	รวม	45.79.682	261			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.95	2	0.47	1.91	.62
	ภายในกลุ่ม	27.55	111	0.24		
	รวม	28.50	113			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 พบว่าผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ปัญหาการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน								ระดับ ปัญหา
	1-5 ปี		ระดับ ปัญหา	6-10 ปี		ระดับ ปัญหา	11 ปี ขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	
1. ด้านการสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้ง	3.20	0.60	ปานกลาง	3.23	0.67	ปานกลาง	3.28	0.66	ปานกลาง
2. ด้านการบำรุงรักษา บุคลากร	3.32	0.69	ปานกลาง	3.22	0.76	ปานกลาง	3.22	0.72	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.18	0.64	ปานกลาง	3.25	0.69	ปานกลาง	3.14	0.70	ปานกลาง
4. ด้านการให้บุคลากร พ้นจากงาน	3.25	0.66	ปานกลาง	3.27	0.54	ปานกลาง	3.29	0.68	ปานกลาง
รวม	3.23	0.58	ปานกลาง	3.24	0.53	ปานกลาง	3.26	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปรากฏ ดังนี้

1-5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.32$) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.25$) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.20$) และ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.18$)

6-10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.27$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.25$) และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.23$) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.22$)

10 ปี ขึ้นไปโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.29$) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.28$) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.22$) และด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.14$)

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	0.49	2	0.24	0.81	.44
	ภายในกลุ่ม	34.20	111	0.30		
	รวม	34.69	113			
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.44	2	0.72	2.45	.19
	ภายในกลุ่ม	32.69	111	0.232		
	รวม	34.13	113			
ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.06	2	0.30	0.09	.91
	ภายในกลุ่ม	39.05	111	0.34		
	รวม	39.12	113			
ด้านการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2.82	2	1.41	3.60	.08
	ภายในกลุ่ม	42.97	111	0.38		
	รวม	45.79	113			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.21	2	0.11	1.41	1.72
	ภายในกลุ่ม	28.29	111	0.25		
	รวม	28.51	113			

จากตารางที่ 13 พบว่า ผลการ เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล

ตารางที่ 14 ข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนตำบลต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ความถี่
1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	
1.1 การสรรหาและการบรรจุพนักงานควรมีความโปร่งใส และยุติธรรม	28
1.2 ควรมีการวางแผนอัตรากำลังคนขององค์กรชัดเจน	20
1.3 การสรรหาและการบรรจุพนักงานให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้	16
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	
2.1 ควรมอบหมายงานให้กับพนักงานตรงกับความรู้ความสามารถ ของพนักงาน	29
2.2 ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมของหน่วยงานเหมาะสมและสวยงาม	24
2.3 ควรให้พนักงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	11
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	
3.1 ควรมีการจัดทำแผนงาน/โครงการ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	35
3.2 ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	21
3.3 ควรมีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	15

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ความถี่
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	
4.1 ควรมีการจัดประชุมชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงานอย่างชัดเจน	26
4.2 การให้พนักงานพ้นจากการปฏิบัติเป็นไปตามระเบียบโดยเคร่งครัด	24
4.3 มีการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับผลประโยชน์ของพนักงานที่พ้นจากงาน	8

จากตารางที่ 14 ข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนตำบล ต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏดังนี้

1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสรรหาและการบรรจุพนักงานควรมีความโปร่งใส และยุติธรรม ควรมีการวางแผนอัตรากำลังคนขององค์กรชัดเจน และการสรรหาและการบรรจุพนักงานให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ควรมอบหมายงานให้กับพนักงานตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมของหน่วยงานเหมาะสมและสวยงาม และควรให้พนักงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ควรมีการจัดทำแผนงาน/โครงการ พัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และควรมีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ควรมีการจัดประชุมชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงานอย่างชัดเจน การให้พนักงานพ้นจากงานปฏิบัติเป็นไปตามระเบียบโดยเคร่งครัด และมีการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับผลประโยชน์ของพนักงานที่พ้นจากงาน