

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกัน ในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
F	แทน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ F – test
t	แทน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ t - test
Sig.	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด

ตอนที่ 4 การสรุปผลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสัมภพณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคุณลักษณะทั่วไปของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ประเภทตำแหน่ง ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด โดยวิธีการหาค่าความถี่ แล้วสรุปออกมาเป็นคำร้อยละ โดยข้อมูลที่ี้ได้สามารถจำแนกได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 170)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=170)	ร้อยละ
1. ประเภทตำแหน่ง		
1.1 ทั่วไป	88	51.80
1.2 บริหาร	82	48.20
รวม	170	100.00
2. ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
2.1 ขนาดเล็ก (มีหมู่บ้านที่รับผิดชอบไม่เกิน 15 หมู่บ้าน)	58	34.10
2.2 ขนาดใหญ่ (มีหมู่บ้านที่รับผิดชอบตั้งแต่ 15 หมู่บ้านขึ้นไป)	112	65.90
รวม	170	100.00
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด		
3.1 เทศบาลตำบลนาฉนวน	79	46.50
3.2 เทศบาลตำบลหัวดง	20	11.80
3.3 องค์การบริหารส่วนตำบลคูสันตร์ขัน	9	5.30
3.4 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่	10	5.90
3.5 องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ	10	5.90
3.6 องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง	9	5.30
3.7 องค์การบริหารส่วนตำบลดงควน	10	5.90
3.8 องค์การบริหารส่วนตำบลดงยาง	10	5.90
3.9 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู	13	7.60
รวม	170	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาฉนวน จังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 51.80 รองลงมาดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 48.20 ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นขนาดใหญ่ (มีหมู่บ้านที่รับผิดชอบตั้งแต่ 15 หมู่บ้านขึ้นไป) จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 65.90 รองลงมาเป็นขนาดเล็ก (มีหมู่บ้านที่รับผิดชอบไม่เกิน 15 หมู่บ้าน) จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลตำบลนาฉนวน

จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 รองลงมาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลตำบล
หัวดง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
และกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา
ได้แก่ ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการ
บรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 จากแบบสอบถามตอนที่ 2
โดยข้อมูลที่ได้อาจสามารถจำแนกได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม
โดยรวม

(n = 170)

พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.07	0.24	มาก
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.00	0.30	มาก
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.06	0.25	มาก
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.96	0.22	มาก
รวม	4.01	0.13	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.07$) ด้านการเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.06$) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.00$)

และด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 3.96$) ตามลำดับ และเมื่อจำแนกข้อมูลระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ในแต่ละด้านจะแสดงได้ ดังตารางที่ 4 - 7

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

(n = 170)

พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
1. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามตำแหน่ง งานที่ขาดแคลน	4.32	0.46	มาก
2. ผู้บริหารมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ตามกรอบ อัตรากำลังของหน่วยงานมีโดยพิจารณาความสอดคล้อง ระหว่างจุดประสงค์และเป้าหมายของแผนงาน	3.91	0.68	มาก
3. มีการนำแผนอัตรากำลังประจำปีขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลและคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล	3.92	0.63	มาก
4. มีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรที่รับผิดชอบการจัดทำแผน อัตรากำลังเพื่อจัดวางทรัพยากรมนุษย์ในปฏิบัติงานอย่าง เหมาะสม	4.20	0.72	มาก
5. เสนอแผนอัตรากำลังประจำปีขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลและคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลไปต่อ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลและคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล	3.91	0.68	มาก

พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	ระดับการ บริหารงาน
6. มีการสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยการจัดทำลักษณะ งาน ระบุหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรทุกระดับ ตามแผนงาน	4.21	0.55	มาก
7. การนำแผนอัตรากำลังประจำปีขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลและคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมาปฏิบัติ	3.99	0.69	มาก
รวม	4.07	0.24	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามตำแหน่งงานที่ขาดแคลน ($\bar{X} = 4.32$) มีการสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยการจัดทำลักษณะงาน ระบุหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรทุกระดับตามแผนงาน ($\bar{X} = 4.21$) และมีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรที่รับผิดชอบการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อจัดวางทรัพยากรมนุษย์ในปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.20$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคูณ จังหวัดมหาสารคาม
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

(n = 170)

พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
1. การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อให้นักวิชาการเข้า ปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ หรือแนวปฏิบัติ	3.94	0.67	มาก
2. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่ตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ด้วยความซื่อตรงและมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.15	0.70	มาก
3. การดำเนินการเพื่อให้ได้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	4.01	0.66	มาก
4. มีความกระตือรือร้นที่จะรับบุคคลเข้าปฏิบัติงานในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยตระหนักในสิทธิหน้าที่และความ รับผิดชอบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.74	0.85	มาก
5. การให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นทุก ระดับมีส่วนร่วมในการสรรหาและแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	4.10	0.69	มาก
6. มีการคัดเลือกบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ตรงตามความรู้ ความสามารถ	4.05	0.69	มาก
รวม	4.00	0.30	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคูณ จังหวัดมหาสารคาม ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ
ความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่
ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ด้วยความซื่อตรงและมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.15$)
การให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับมีส่วนร่วมในการสรรหาและ
แต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.10$) และมีการคัดเลือกบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ตรงตาม
ความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคล
 ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม
 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

(n = 170)

พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
1. มีการชี้แจงภาระงานตามมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐาน วิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานต่อบุคลากรก่อนปฏิบัติ หน้าที่	4.05	0.69	มาก
2. มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการส่วนท้องถิ่นและ พนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมาย และระเบียบที่กำหนด	3.98	0.76	มาก
3. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ มีจรรยาบรรณต่อตนเองต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงาน	4.02	0.72	มาก
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นและ พนักงานส่วนท้องถิ่นมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	4.34	0.63	มาก
5. มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงาน ส่วนท้องถิ่นได้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ ความสามารถยิ่งขึ้น	3.89	0.69	มาก
6. การเปิดโอกาสให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วน ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกระบวนการการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	4.20	0.68	มาก
7. การจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการ การส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสม คุ้มค่ากับผลการปฏิบัติงาน	3.93	0.68	มาก
รวม	4.06	0.25	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
 ราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.34$) การเปิดโอกาสให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.20$) และมีการชี้แจงภาระงานตามมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานต่อบุคลากรก่อนปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคนูน จังหวัดมหาสารคาม
ด้านวินัยและการรักษาวินัย

พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
1. การสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ	3.85	0.70	มาก
2. การปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น	3.89	0.66	มาก
3. การส่งเสริมให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการการเสริมสร้างวินัย	3.82	0.69	มาก
4. การปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุทิศสาคะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ	4.28	0.65	มาก
5. การปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาล โดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ	3.95	0.71	มาก

(n = 170)

พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
6. การออกคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดย ชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ	3.77	0.67	มาก
7. การวางแผนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการและในการปฏิบัติกรอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาท ทางการเมืองของข้าราชการ โดยอนุ โลม	4.01	0.74	มาก
8. มีความสนใจปัญหาและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่จะ ป้องกันไม่ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วน ท้องถิ่นกระทำผิดวินัย	3.82	0.69	มาก
9. การรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่ง หน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว	4.15	0.70	มาก
10. การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และ ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมี มูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย	4.05	0.72	มาก
รวม	3.96	0.22	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ การปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะเอาใจใส่ ระวังระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ ($\bar{X} = 4.28$) การรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ($\bar{X} = 4.15$) และการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด

ผู้วิจัยได้นำผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม โดยวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถามตอนที่ 1 และ 2 จำแนกตามประเภทตำแหน่ง และขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้ t-test (Independent Sample) และจำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด ใช้ F-test (One-Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กรณีพบว่ามีความแตกต่าง ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Different) ดังนี้

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ทั่วไป		บริหาร		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง	4.08	0.22	4.05	0.26	1.030	0.305
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.10	0.26	3.88	0.29	5.208	0.000*
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.10	0.20	4.02	0.28	2.183	0.031*
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.98	0.23	3.94	0.20	1.031	0.304
รวม	4.06	0.11	3.97	0.12	4.502	0.000*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามขนาดของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ขนาดเล็ก		ขนาดใหญ่		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.13	0.17	4.03	0.26	2.970	0.003*
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.04	0.26	3.97	0.31	1.377	0.170
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.11	0.20	4.04	0.27	1.868	0.064
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.01	0.23	3.93	0.21	2.270	0.024*
รวม	4.07	0.11	3.99	0.12	3.992	0.000*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านวินัยและการรักษาวินัย นอกนั้นไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม
 จำนวนตามองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดโดยรวม

	เทศบาลตำบลนาดูน(n=79)				เทศบาลตำบลห้วยดง (n=20)				อบต.ภูสีทันดร (n=9)			
	ระดับพฤติกรรม		ระดับพฤติกรรม		ระดับพฤติกรรม		ระดับพฤติกรรม		ระดับพฤติกรรม		ระดับพฤติกรรม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านการวางแผนอัตราจ้างและกำหนดตำแหน่ง	4.09	0.19	มาก	0.32	4.02	0.32	มาก	0.17	4.06	0.17	มาก	0.26
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.09	0.26	มาก	0.27	4.06	0.27	มาก	0.26	4.00	0.26	มาก	0.31
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.11	0.19	มาก	0.22	4.05	0.27	มาก	0.26	4.19	0.31	มาก	0.26
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.98	0.23	มาก	0.11	3.93	0.22	มาก	0.08	3.94	0.26	มาก	0.08
รวม	4.06	0.11	มาก	0.11	4.00	0.11	มาก	0.08	4.04	0.08	มาก	0.08

มหาสารคาม
 MAHASARAKHAM UNIVERSITY

พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	อบต.หนองไผ่ (n=10)			อบต.พระธาตุ (n=10)			อบต.ดงบัง (n=9)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ พฤติกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ พฤติกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
	4.15	0.19	มาก	3.88	0.29	มาก	4.06	0.43	มาก
3.95	0.32	มาก	3.76	0.23	มาก	3.96	0.36	มาก	
3.94	0.18	มาก	4.02	0.21	มาก	3.93	0.28	มาก	
3.95	0.23	มาก	3.98	0.22	มาก	3.94	0.26	มาก	
3.99	0.09	มาก	3.92	0.09	มาก	3.97	0.10	มาก	
รวม									



พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	อบต.ตงดวน (n=10)			อบต.ตงยาง (n=10)			อบต.หนองคู (n=13)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ พฤติกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ พฤติกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.05	0.19	มาก	4.07	0.24	มาก	4.06	0.27	มาก
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.96	0.24	มาก	3.76	0.33	มาก	3.78	0.28	มาก
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.92	0.31	มาก	4.07	0.29	มาก	3.98	0.36	มาก
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.89	0.25	มาก	3.93	0.15	มาก	3.96	0.14	มาก
รวม	3.95	0.17	มาก	3.96	0.15	มาก	3.95	0.16	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด โดยรวมพบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ อบต.กุ้งสำริด ($\bar{X} = 4.01$) เทศบาลตำบลนาโดน ($\bar{X} = 4.00$) และเทศบาลตำบลห้วยคง ($\bar{X} = 3.97$)

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	0.534	8	0.067	1.115	.356
	ภายในกลุ่ม	9.639	161	0.060		
	รวม	10.173	169			
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2.587	8	0.323	4.103	.000*
	ภายในกลุ่ม	12.690	161	0.079		
	รวม	15.277	169			
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	0.919	8	0.115	1.876	.067
	ภายในกลุ่ม	9.859	161	0.061		
	รวม	10.778	169			
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	0.149	8	0.019	0.358	.941
	ภายในกลุ่ม	8.385	161	0.052		
	รวม	8.534	169			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.409	8	0.051	3.338	.001*
	ภายในกลุ่ม	2.465	161	0.015		
	รวม	2.874	169			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาตูม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นที่สังกัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกเป็น
รายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 1 ด้าน คือ ด้านการสรรหา
และบรรจุแต่งตั้งผู้วิจั้ทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ดังตารางที่ 12



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์อยู่เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด								
		ทต.นาइन	ทต.หัวดง	อบต.กุฉินทรรัตน์	อบต.หนองไผ่	อบต.พระธาตุ	อบต.ดงบัง	อบต.ดงควน	อบต.ดงยาง	อบต.หนองคู
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด	\bar{X}	4.09	4.06	4.00	3.95	3.76	3.96	3.96	3.76	3.78
1. ทต.นาइन	4.09	-	.666	.327	.121	.001*	.177	.168	.001*	.000*
2. ทต.หัวดง	4.06	-	-	.555	.285	.006*	.359	.359	.006*	.005*
3. อบต.กุฉินทรรัตน์	4.00	-	-	-	.699	.072	.780	.796	.072	.075
4. อบต.หนองไผ่	3.95	-	-	-	-	.146	.920	.895	.146	.157
5. อบต.พระธาตุ	3.76	-	-	-	-	-	.130	.113	1.000	.897
6. อบต.ดงบัง	3.96	-	-	-	-	-	-	.977	.130	.139
7. อบต.ดงควน	3.96	-	-	-	-	-	-	-	.113	.120
8. อบต.ดงยาง	3.76	-	-	-	-	-	-	-	-	.897
9. อบต.หนองคู	3.78	-	-	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 12 พบว่าผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่าบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดเทศบาลตำบลนาควนมีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด อบต.พระราชคู อบต.ดงยาง และ อบต.หนองคู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดเทศบาลตำบลหัวดงมีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด อบต.พระราชคู อบต.ดงยาง และ อบต.หนองคู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การสรุปผลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และการพรรณนาความ (Descriptive Analysis) ดังนี้

ตารางที่ 13 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	
1.1 การวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่งควรมีการกำหนดมาตรฐานการกำหนดอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งตามระดับชั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน กรณีมีความจำเป็นต้องกำหนดเพิ่มเติมให้พิจารณาเป็นกรณีไป	41
1.2 ควรมีการศึกษาและวิเคราะห์สถานะทางการคลังให้มีรายได้ที่นำมาใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าจ้างเงินเดือนให้สมดุลกับอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยจะต้องมีการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่ให้เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด	23

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ความถี่
<p>2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง</p>	
<p>2.1 การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ควรให้มีหน่วยงานอื่น เช่น คณะกรรมการบริหารงานบุคคล หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพป้องกันการทุจริต ป้องกันการเรียกรับผลประโยชน์</p>	48
<p>2.2 ควรมีกรอบที่ชัดเจน ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปีให้เป็นพนักงานจ้างประจำเพื่อเป็นการบำรุงรักษาพนักงานที่มีประสบการณ์และเพิ่มขวัญและกำลังใจ</p>	36
<p>2.3 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานจะต้องใช้ระบบคุณธรรม หากมีการเลื่อนระดับในหน่วยงานต้องให้โอกาสความก้าวหน้าอย่างเต็มที่โดยการพิจารณาปรับโอน (ย้าย) จากบุคคลภายในหน่วยงานเพื่อเป็นการเสริมสร้างให้ทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน ได้มีการเลื่อนไหลเข้าสู่ระดับที่สูงขึ้นส่วนการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์เข้าทำงานในระดับปฏิบัติงานควรเน้นในเรื่องความสามารถบุคคล มีความรู้ที่เหมาะสมกับภารกิจที่จะปฏิบัติงาน</p>	14
<p>3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ</p>	
<p>3.1 การปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายบริหาร ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ต้องถูกต้อง ซื่อสัตย์ซื่อสัตย์ระเบียบวินัย ผู้บริหารต้องมีความสนใจเอาใจใส่ประชาชน และให้ยึดหลักความถูกต้องเป็นธรรม เสมอภาค แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนได้ ตรงกับความต้องการ</p>	57
<p>3.2 ผู้บริหารควรมีการรับฟังเหตุและผลจากประชาชน ควรมีความเป็นกลางในการบริหาร โครงการต่าง ๆ และขอให้ใช้หลักในการตัดสินใจไม่เอนเอียงแก่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือเห็นแก่พวกพ้อง</p>	26

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ความถี่
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	
4.1 ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริง และความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง	42
4.2 ผู้บริหารควรสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัยร้ายแรง	36
4.3 ควรมีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นมีวินัยในตนเอง และการป้องกันไม่ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นกระทำผิดวินัย โดยการกำหนดวินัยใช้บังคับกับบุคคลนั้น	23

จากตารางที่ 13 พบว่า การวิเคราะห์ความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควอน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง คือ การวางแผนอัตรากำลังคน และกำหนดตำแหน่งควรมีการกำหนดมาตรฐานการกำหนดอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งตามระดับชั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน กรณีมีความจำเป็นต้องกำหนดเพิ่มเติมให้พิจารณาเป็นกรณีไป (ความถี่ 41) และควรมีการศึกษาและวิเคราะห์สถานะทางด้านการคลังให้มีรายได้ที่นำมาใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าจ้างเงินเดือนให้สอดคล้องกับอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยจะต้องมีการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่ให้เกินอัตรากฎหมายกำหนด (ความถี่ 23)

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง คือ การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ควรให้มีหน่วยงานอื่น เช่น คณะกรรมการบริหารงานบุคคล หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพป้องกันการทุจริต ป้องกันการเรียกรับผลประโยชน์ (ความถี่ 48) ควรมีกรอบที่ชัดเจน ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปีให้เป็นพนักงานจ้างประจำเพื่อเป็นการบำรุงรักษาพนักงานที่มีประสบการณ์และเพิ่มขวัญและกำลังใจ (ความถี่ 36) และการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงาน จะต้องใช้ระบบคุณธรรมหากมีการเลื่อนระดับในหน่วยงานต้องให้โอกาสความก้าวหน้า

อย่างเต็มที่โดยการพิจารณาปรับ โอน(ย้าย) จากบุคคลภายในหน่วยงานเพื่อเป็นการเสริมสร้างให้ทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานได้มีการเลื่อนไหลเข้าสู่ระดับที่สูงขึ้นส่วนการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์เข้าทำงานในระดับปฏิบัติงานควรเน้นในเรื่องความสามารถบุคคล มีความรู้ที่เหมาะสมกับภารกิจที่จะปฏิบัติงาน (ความถี่ 14)

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ คือ การปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายบริหาร ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ต้องถูกต้องซื่อสัตย์ยึดถือระเบียบวินัย ผู้บริหารต้องมีความสนใจเอาใจใส่ประชาชนและให้ยึดหลักความถูกต้องเป็นธรรม เสมอภาค แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนได้ ตรงกับความต้องการ (ความถี่ 57) ผู้บริหารควรมีการรับฟังเหตุและผลจากประชาชน ควรมีความเป็นกลางในการบริหาร โครงการต่าง ๆ และขอให้ใช้หลักในการตัดสินใจไม่เอนเอียงแก่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือเห็นแก่พวกพ้อง (ความถี่ 26)

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย คือ ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริง และความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง (ความถี่ 42) ผู้บริหารควรสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัยร้ายแรง (ความถี่ 36) และควรมีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นมีวินัยในตนเอง และการป้องกันไม่ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นกระทำผิดวินัย โดยการกำหนดวินัยใช้บังคับกับบุคคลนั้น (ความถี่ 23)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสัมภาษณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 18 คน ได้แก่ ปลัดเทศบาล จำนวน 2 คน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7 คน ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกองการเกษตร จำนวน 1 คน และบุคลากร จำนวน 3 คน และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา ของข้อมูล สรุปผลและแปลความหมายของการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคล

ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ที่จะต้องปรับปรุงหรือพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลในแต่ละด้านต่อไปนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ในประเด็นนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาประเด็นที่ค้นพบจากแบบสอบถามนำมาเป็นประเด็นการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน โดยประกอบด้วย นายรักษาทิ เนาวรรณ์ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลนาดูนนางวิลาสิณี นาเมือง ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกู่สันตรัตน์ นายพิพัฒน์ มะชิมา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา และนายประวิทย์ พานอนันต์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ผลจากสัมภาษณ์สรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามตำแหน่งงานที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง โดยเห็นว่าประเด็นสำคัญที่สุดของการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง คือ การกำหนดตำแหน่งว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน โดยจะต้องสอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายของหน่วยงานที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และยังเห็นว่าการจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานหรือลูกจ้างเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการระดับจังหวัดเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประเด็นหนึ่ง โดยเห็นว่าควรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางกำหนด

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ในประเด็นนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาประเด็นที่ค้นพบจากแบบสอบถามนำมาเป็นประเด็นการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน โดยประกอบด้วย นายนิรันดร บุญฤาชา ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลหัวดง นางสาวสุมาลี นันสวาท ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง นายจงกล อาจวิชัย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง นางอภิษฐา นามวิเศษ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาและนายบุญเลิศ นามวิเศษ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ผลจากสัมภาษณ์สรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความสำคัญกับการการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ด้วยความซื่อตรงและมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ โดยให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับมีส่วนร่วมในการสรรหาและแต่งตั้ง

บุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยประเด็นการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งนั้นมุ่งไปที่การเสาะแสวงหาบุคคลที่พร้อมและสามารถจะทำงานได้เข้ามาสมัครเข้าทำงานตามที่ส่วนราชการกำหนด ใช้เกณฑ์การเลือกสรร โดยการพิจารณาบุคคลที่ส่วนราชการได้ทำการสรรหาทั้งหมด และทำการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและส่วนราชการมากที่สุดไว้ และยังเห็นว่าควรมีการสรรหาจากภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ในประเด็นนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาประเด็นที่ค้นพบจากแบบสอบถามนำมาเป็นประเด็นการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน โดยประกอบด้วย นางบำเพ็ญ บุตรวิเศษ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง ว่าที่ร้อยตรี บุญเหลือ สิทธิศ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่นางวิภัก จันทร์เสียง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา นางอรทัย พานิชย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และนางรัชฎาอุท ปา ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง ผลจากสัมภาษณ์สรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความสำคัญกับกระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการเปิดโอกาสให้ข้าราชการท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยส่วนใหญ่มองว่าการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้า และรองหัวหน้าส่วนราชการถือเป็นภารกิจที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง จึงต้องจัดทำเป็นแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อสร้างผู้บริหารให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำในการคิดริเริ่มเชิงรุก เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำตัวอย่างที่มีคุณภาพและคุณธรรม และมีโอกาสในการสร้างเครือข่ายการทำงานได้กว้างขวางขึ้นนอกจากนี้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงซึ่งดำรงตำแหน่ง หัวหน้าและรองหัวหน้าส่วนราชการต้องมีความหลากหลาย มีกิจกรรมที่ผู้บริหารสามารถเลือกได้ พร้อมกับส่งเสริมกิจกรรมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการพัฒนา ด้านทักษะให้มาก

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ในประเด็นนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาประเด็นที่ค้นพบจากแบบสอบถามนำมาเป็นประเด็นการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน โดยประกอบด้วย นายทองสา มัชปะโม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง นางพิมพ์ทิพย์ คณะมะ

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู นายฤทธิไกร ประภะนัง ตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกองการศึกษา และนายวัชรพงษ์ศรีจันทร์แดงตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง
ผลจากสัมมนาสรุปรประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์
เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่
ราชการการรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิ
ให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว โดยมองว่าควรกำหนด
ข้อปฏิบัติในการรักษาวินัย ซึ่งควรประกอบด้วย ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต
และเที่ยงธรรมต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ มติ ครม. นโยบายของ
รัฐ และระเบียบแบบแผนของทางราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าของ
ทางราชการ ด้วยความซื่อสัตย์ เอาใจใส่ และรักษาผลประโยชน์ของทางราชการต้องปฏิบัติ
ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทาง
ราชการ โดยไม่ขัดแย้งหรือหลีกเลี่ยงต่ออุทิสเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้ง
หน้าที่ราชการมิได้ต้องรักษาความลับของทางราชการและต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความ
สามัคคี ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการ