

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม” ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน ขนาดของตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติทดสอบแบบที (t-test)
ANOVA	แทน การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Covariance)
F	แทน ค่าสถิติทดสอบแบบเอฟ (F- test)
df	แทน ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of square)
MS	แทน ความแปรปรวน (mean of sum of square)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 55 ฉบับ ไปยังพื้นที่เทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์ จำนวน 55 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับขั้นดังนี้

1. วิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม โดยค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยการทดสอบค่า  $t$  ( $t$ -test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว  $F$ -test (One-way ANOVA) กรณีผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบรายคู่ตามวิธี LSD (Least Significant Difference)

4. วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และอภิปรายเชิงพรรณนา

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้ประชากรกลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานสังกัดเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำนวน 55 ฉบับ ได้รับกลับคืนทั้งหมด 55 ฉบับ ได้ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับดังนี้

### ตอนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลคุณลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย เพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเขตเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

(N = 55)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนคน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
- ชาย	30	54.5
- หญิง	25	45.5
<b>2. ประเภทบุคลากร</b>		
- พนักงานเทศบาล	24	43.6
- พนักงานจ้าง	31	56.4
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
- ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	5	9.1
- ระดับ ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	16	29.1
- ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	34	61.8
<b>4. ประสบการณ์การทำงาน</b>		
- ต่ำกว่า 1 ปี	6	10.9
- 1-5 ปี	19	34.5
- มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	30	54.5

ตาราง 2 (ต่อ)

(N = 55)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนคน	ร้อยละ
<b>5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
- ไม่เกิน 5,000 บาท	3	5.5
- 5,001-10,000 บาท	6	10.9
- 10,001-20,000 บาท	27	49.1
- 20,001 บาทขึ้นไป	19	34.5
<b>รวม</b>	<b>55</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในเขตเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 เป็นบุคลากรในตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 มีระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการบริหารงานบุคคล  
ของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอสรีสงคราม จังหวัดนครพนม**

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาล  
ตำบลบ้านข่า อำเภอสรีสงคราม จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง 3-7

ตาราง 3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาล  
ตำบลบ้านข่า อำเภอสรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในภาพรวม

(N = 55)

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคลของ เทศบาลตำบลบ้านข่า	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	4.15	0.59	มาก
2	ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	4.02	0.50	มาก
3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.93	0.57	มาก
4	ด้านการให้พ้นจากงาน	4.00	0.59	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>4.03</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการบริหาร  
งานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอสรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในภาพรวมอยู่ใน  
ระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X} = 4.03$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.93-4.15 เมื่อพิจารณารายด้าน  
พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ( $\bar{X} = 4.15$ ) อยู่ในระดับ  
มาก รองลงมาคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ( $\bar{X} = 4.02$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มี  
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X} = 3.93$ ) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 4 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาล  
ตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในด้านการได้มาซึ่งบุคลากร  
(N = 55)

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคล ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานในการสรรหา บุคลากร	4.21	0.71	มาก
2	มีการสำรวจข้อมูลความต้องการบุคลากร	4.01	0.73	มาก
3	มีการวิเคราะห์งานเพื่อพิจารณากำหนด อัตรากำลังบุคลากร	4.05	0.67	มาก
4	มีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรอย่าง ชัดเจน	4.14	0.73	มาก
5	มีการกำหนดรายละเอียดการคัดเลือกบุคลากร อย่างชัดเจน	4.21	0.78	มาก
6	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดเลือก บุคลากร	4.01	0.84	มาก
7	กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเป็นไปตาม ขั้นตอนของระเบียบและกฎหมาย	4.32	0.66	มาก
8	กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเป็นไปอย่าง สุจริตยุติธรรม	4.23	0.81	มาก
9	การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามระบบ คุณธรรม	4.14	0.80	มาก
10	การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตรงตามคุณสมบัติ การศึกษาและตำแหน่งงาน	4.12	0.79	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>4.15</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการบริหาร  
งานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในด้านการได้มา

ซึ่งบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.01–4.32 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กระบวนการคัดเลือกบุคลากร เป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบและกฎหมาย ( $\bar{X} = 4.32$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเป็นไปอย่างสุจริตยุติธรรม ( $\bar{X} = 4.23$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการสำรวจข้อมูลความต้องการบุคลากร และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดเลือกบุคลากร ( $\bar{X} = 4.01$ ) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 5 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

(N = 55)

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	การจัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนเข้ารับการปฏิบัติงาน	3.94	0.80	มาก
2	การประเมินผลการปฏิบัติงานขณะทดลองปฏิบัติราชการ	4.09	0.70	มาก
3	การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบหลังการบรรจุแต่งตั้งในการดำรงตำแหน่ง	4.00	0.66	มาก
4	การจัดตั้งอำนาจความสะดวกในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรตำแหน่งต่าง ๆ	4.00	0.60	มาก
5	การให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	4.05	0.70	มาก
6	การจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	3.85	0.75	มาก
7	การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	4.09	0.75	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
8	มีการคุ้มครองการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามระเบียบและตามกฎหมายในระหว่าง การปฏิบัติงาน	4.03	0.83	มาก
9	การให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับ ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน	4.10	0.68	มาก
10	การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปตามระบบ คุณธรรมและเกณฑ์การประเมิน	4.10	0.65	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>4.02</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.85-4.10 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปตามระบบคุณธรรมและเกณฑ์การประเมิน ( $\bar{X} = 4.10$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานขณะทดลองปฏิบัติราชการ และการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.09$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.85$ ) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 6 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาล  
ตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในด้านการพัฒนาบุคลากร

(N = 55)

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	มีการจัดเตรียมคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร	3.96	0.85	มาก
2	มีการมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากตำแหน่ง งานที่รับผิดชอบแก่บุคลากร	4.05	0.70	มาก
3	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามระเบียบและกฎหมายกำหนดไว้อย่างเป็น ระบบ	3.98	0.68	มาก
4	มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับอบรม โครงการ/หลักสูตร ที่เกี่ยวกับตำแหน่งงาน ที่ปฏิบัติ	4.00	0.76	มาก
5	มีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับ ชั้นที่สูงขึ้น	3.96	0.83	มาก
6	มีการสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยน สายงานที่สูงขึ้น	4.03	0.81	มาก
7	มีการจัดฝึกอบรมโดยเชิญวิทยากรภายนอก มาให้ความรู้และประสบการณ์แก่บุคลากร	3.69	0.83	มาก
8	มีการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการปฏิบัติงาน	3.89	0.73	มาก
9	มีการสนับสนุนให้บุคลากรสร้างผลงาน/โครงการ ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อเทศบาล	3.89	0.76	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
10	มีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงานนอก สถานที่	3.85	0.91	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>3.93</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.69-4.05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากตำแหน่งงานที่รับผิดชอบแก่บุคลากร ( $\bar{X} = 4.05$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีการสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 4.03$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการจัดฝึกอบรมโดยเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้และประสบการณ์แก่บุคลากร ( $\bar{X} = 3.69$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตาราง 7 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาล  
ตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในด้านการให้พ้นจากงาน

(N = 375)

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคล ด้านการให้พ้นจากงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	มีการแจ้งเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง	3.85	0.67	มาก
2	การดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรเป็นไปด้วย ความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมีคุณธรรม	4.03	3.81	มาก
3	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการตรวจสอบ ข้อเท็จจริงก่อนการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง	4.09	0.72	มาก
4	มีมาตรการป้องกันและควบคุมมิให้บุคลากร กระทำผิดวินัย	4.03	0.66	มาก
5	มีมาตรการช่วยเหลืออำนวยความสะดวกด้าน เอกสารและสวัสดิการแก่บุคลากรผู้พ้นจาก ตำแหน่ง	4.01	0.75	มาก
ภาพรวม		4.00	0.59	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการบริหารงาน  
บุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในด้านการให้พ้นจาก  
งาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.85-4.09  
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ  
การตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง ( $\bar{X} = 4.09$ ) อยู่ในระดับ  
มาก รองลงมาคือ การดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรเป็นไปด้วยความถูกต้อง  
ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมีคุณธรรม และมีมาตรการป้องกันและควบคุม  
มิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย ( $\bar{X} = 4.03$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ

มีการแจ้งเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง ( $\bar{X}$  = 3.85) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ตามลักษณะส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ตามลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ประเภท บุคลากร ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายละเอียด ดังตาราง 8-18

ตาราง 8 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะด้านเพศ

(N = 55)

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคลของ เทศบาลตำบลบ้านเช่า	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )		t	Sig.
		ชาย (30 คน)	หญิง (25 คน)		
1	ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	4.20	4.08	.716	.477
2	ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	4.05	3.99	.437	.664
3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.06	3.77	1.882	.065
4	ด้านการให้พ้นจากงาน	4.04	3.96	.445	.658
ภาพรวม		4.09	3.95	1.032	.307

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะด้านเพศ โดยใช้ค่าสถิติที่ทดสอบ คือ Independent Sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า  
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะ  
ด้านประเภทบุคลากร

(N = 55)

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคลของ เทศบาลตำบลบ้านเช่า	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )		t	Sig.
		พнг. เทศบาล (24 คน)	พнг. จ้าง (31 คน)		
1	ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	4.17	4.12	.309	.759
2	ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	4.13	3.94	1.347	.184
3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.11	3.79	2.096	.041*
4	ด้านการให้พ้นจากงาน	4.06	3.96	.651	.518
ภาพรวม		4.12	3.95	1.273	.209

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล  
ของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะ  
ด้านประเภทบุคลากร โดยใช้ค่าสถิติที่ทดสอบ คือ Independent Sample t-test  
ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า  
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน  
พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 10 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า  
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะ  
ด้านระดับการศึกษา

(N = 55)

การบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.069	2	.034	.095	.910
	ภายในกลุ่ม	18.869	52	.363		
	รวม	18.937	54			
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.013	2	.007	.025	.975
	ภายในกลุ่ม	13.960	52	.268		
	รวม	13.973	54			
ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.083	2	.041	.120	.887
	ภายในกลุ่ม	17.898	52	.344		
	รวม	17.981	54			
ด้านการให้พ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	.044	2	.022	.060	.942
	ภายในกลุ่ม	18.913	52	.364		
	รวม	18.957	54			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.013	2	.006	.027	.973
	ภายในกลุ่ม	12.385	52	.238		
	รวม	12.398	54			

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า  
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะ  
ด้านประสพการณ์การทำงาน

(N = 55)

การบริหารงานบุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.661	2	.331	.941	.397
	ภายในกลุ่ม	18.276	52	.351		
	รวม	18.937	54			
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.181	2	.091	.342	.712
	ภายในกลุ่ม	13.792	52	.265		
	รวม	13.973	54			
ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.051	2	1.025	3.347	.043*
	ภายในกลุ่ม	15.931	52	.306		
	รวม	17.981	54			
ด้านการให้พ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	.607	2	.303	.860	.429
	ภายในกลุ่ม	18.350	52	.353		
	รวม	18.957	54			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.632	2	.316	1.398	.256
	ภายในกลุ่ม	11.766	52	.226		
	รวม	12.398	54			

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล  
ของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะ  
ด้านประสพการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way  
ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล  
บ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาราย  
ด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบว่ารายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 12

ตาราง 12 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า  
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในด้านการพัฒนาบุคลากร  
จำแนกตามคุณลักษณะด้านประสบการณ์การทำงาน  
เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ (LSD)

(N = 55)

ประสบการณ์	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.95	3.67	4.09
ต่ำกว่า 1 ปี	3.95		0.28	0.14
1-5 ปี	3.67			0.42*
มากกว่า 5 ปี	4.09			

จากตาราง 12 เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามคุณลักษณะด้านประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม มากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี

สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี อาจจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอันเนื่องจากการได้รับประสบการณ์ในการทำงานภายในหน่วยงาน ในด้านการพัฒนาบุคลากร บุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการเข้ารับการศึกษา หรือการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้สร้างผลงาน และมีการปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้กรอบของระเบียบ กฎหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการศึกษาดูงานยังหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์ของบุคลากร

ตาราง 13 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า  
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะ  
ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(N = 55)

การบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	6.985	3	2.328	9.935	.000*
	ภายในกลุ่ม	11.952	51	.234		
	รวม	18.937	54			
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3.165	3	1.055	4.979	.004*
	ภายในกลุ่ม	10.808	51	.212		
	รวม	13.973	54			
ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.765	3	.922	3.089	.035*
	ภายในกลุ่ม	15.216	51	.298		
	รวม	17.981	54			
ด้านการให้พ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.699	3	.900	2.822	.048*
	ภายในกลุ่ม	16.258	51	.319		
	รวม	18.957	54			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.524	3	1.175	6.750	.001*
	ภายในกลุ่ม	8.874	51	.174		
	รวม	12.398	54			

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบ

แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบว่ารายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน  
ดังตาราง 14-18

ตาราง 14 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า  
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในด้านการได้มาซึ่งบุคลากร  
จำแนกตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี  
ทดสอบแบบ (LSD)

(N = 55)

รายได้เฉลี่ย	$(\bar{X})$	ไม่เกิน 5,000 บาท	5,001 บาท - 10,000 บาท	10,001 บาท- 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
		3.56	3.33	4.41	4.12
ไม่เกิน 5,000 บาท	3.56		0.23	0.85*	0.56
5,001-10,000 บาท	3.33			1.08*	0.79*
10,001-20,000 บาท	4.41				0.29*
20,001 บาทขึ้นไป	4.12				

จากตาราง 14 เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า  
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในด้านการได้มาซึ่งบุคลากร จำแนกตามคุณลักษณะ  
ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference  
(LSD) พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัด  
นครพนม ในด้านการได้มาซึ่งบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01  
มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่

1) บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็น  
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม  
มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท

2) บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็น  
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม  
มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท

3) บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท

4) บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท

สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันอาจจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม เนื่องจากบุคลากรอาจจะมองว่าเรื่องการบริหารงานบุคคล ในด้านกรได้มาซึ่งบุคลากรนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะกระบวนการในการที่จะได้มาซึ่งบุคลากรนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยกระบวนการในการคัดเลือก และรายละเอียดต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการวางแผนการดำเนินงาน แผนอัตรากำลังของบุคลากรซึ่งแต่ละหน่วยงาน ได้มีการวางแผนกำหนดไว้ซึ่งจะต้องเป็นกระบวนการคัดเลือกที่สุจริตและยุติธรรม

ตาราง 15 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในด้านการบำรุงรักษาบุคลากร จำแนกตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ (LSD)

(N = 55)

รายได้เฉลี่ย	$(\bar{X})$	ไม่เกิน 5,000 บาท	5,001 บาท - 10,000 บาท	10,001 บาท- 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
		3.80	3.40	4.18	4.04
ไม่เกิน 5,000 บาท	3.80		0.40	0.38	0.24
5,001-10,000 บาท	3.40			0.78*	0.64*
10,001-20,000 บาท	4.18				0.14
20,001 บาทขึ้นไป	4.04				

จากตาราง 15 เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในด้านการบำรุงรักษาบุคลากร จำแนกตาม

คุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในด้านการบำรุงรักษาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001–20,000 บาท มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001–10,000 บาท

2) บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001–10,000 บาท

สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันอาจจะมีความ คิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม เนื่องจากบุคลากรอาจจะมองว่าเรื่องการบริหารงานบุคคลในการ บำรุงรักษาบุคลากรนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะการดูแลบุคลากรในองค์กรนั้นถือเป็นสิ่งที สำคัญ องค์กรจะดูแลอย่างไรที่จะทำให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันภายใน องค์กรในเรื่องของสวัสดิการต่าง ๆ การให้ค่าปรึกษาและการช่วยเหลือจากองค์กร การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจการแสดงความคิดเห็นภายในองค์กร จึงทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเดียวกันในการที่ทำให้ บุคลากรอยากที่อยู่ภายในองค์กรแห่งนี้ต่อไป

ตาราง 16 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า  
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในด้านการพัฒนาบุคลากร  
จำแนกตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี  
ทดสอบแบบ (LSD)

(N = 55)

รายได้เฉลี่ย	$(\bar{X})$	ไม่เกิน 5,000 บาท	5,001 บาท – 10,000 บาท	10,001 บาท– 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
		3.46	3.41	3.99	4.07
ไม่เกิน 5,000 บาท	3.46		0.05	0.53	0.61
5,001–10,000 บาท	3.41			0.58*	0.66*
10,001–20,000 บาท	3.99				0.08
20,001 บาทขึ้นไป	4.07				

จากตาราง 16 เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า  
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามคุณลักษณะ  
ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference  
(LSD) พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม  
จังหวัดนครพนม ในด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001–20,000 บาท มีความคิดเห็น  
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม  
มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001–10,000 บาท

2) บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็น  
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม  
มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001–10,000 บาท

สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันอาจจะมี  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม  
จังหวัดนครพนม เนื่องจากบุคลากรอาจจะมองว่าเรื่องการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่อง  
ที่สำคัญ เพราะองค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้และ

ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น การพัฒนาบุคลากรจึงถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่องค์กรควรที่จะปฏิบัติแก่บุคลากรทุกคนเพื่อให้องค์กรพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 17 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในด้านการให้พ้นจากงาน จำแนกตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ (LSD)

(N = 55)

รายได้เฉลี่ย	$(\bar{X})$	ไม่เกิน 5,000 บาท	5,001 บาท – 10,000 บาท	10,001 บาท – 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
		3.80	3.43	4.15	4.01
ไม่เกิน 5,000 บาท	3.80		0.37	0.35	0.21
5,001–10,000 บาท	3.43			0.72*	0.58*
10,001–20,000 บาท	4.15				0.14
20,001 บาทขึ้นไป	4.01				

จากตาราง 17 เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในด้านการให้พ้นจากงาน จำแนกตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในด้านการให้พ้นจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001–20,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001–10,000 บาท

2) บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001–10,000 บาท

สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันอาจจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนมเนื่องจากบุคลากรอาจจะมองว่าเรื่องการให้พ้นจากงานของบุคลากรเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะด้วยเรื่องของกฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่บุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติตาม มีการแจ้งเกี่ยวกับกฎหมายให้บุคลากรทราบหากมีการพ้นจากตำแหน่งมีความยุติธรรม บุคลากรจึงมองว่าเรื่องของการให้พ้นจากงานอาจจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไปเพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้โดยมีระเบียบวินัยเข้ามาเกี่ยวข้องกับบุคลากรโดยตรง มีมาตรการช่วยเหลือบุคลากรหากบุคลากรต้องการความช่วยเหลือหรือมีการกระทำ ความผิดเพื่อให้เกิดความยุติธรรมภายในองค์กร

ตาราง 18 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า

อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในด้านรวมทุกด้าน จำแนกตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ (LSD)

(N = 55)

รายได้เฉลี่ย	$(\bar{X})$	ไม่เกิน 5,000 บาท	5,001 บาท – 10,000 บาท	10,001 บาท– 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
		3.65	3.39	4.18	4.06
ไม่เกิน 5,000 บาท	3.65		0.26	0.53*	0.41
5,001–10,000 บาท	3.39			0.79*	0.67*
10,001–20,000 บาท	4.18				0.12
20,001 บาทขึ้นไป	4.06				

จากตาราง 18 เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในด้านรวมทุกด้าน จำแนกตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) พบว่าการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในด้านรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่

1) บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 5,000 บาท

2) บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท

3) บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท

สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันอาจจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้เนื่องจากความแตกต่างในด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้พ้นจากงาน การบริหารงานภายในองค์กร จำเป็นจะต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญในการนำมาประกอบ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บุคลากรได้ทราบถึงแนวการปฏิบัติเมื่ออยู่ภายในองค์กร กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ การสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับบุคลากรเกิดแรงจูงใจที่ดีทำให้บุคลากรอยากที่จะอยู่ภายในองค์กรแห่งนี้ องค์กรมีการวางแผนในการบำรุงรักษาและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีประสบการณ์ ความรู้ ทักษะทางวิชาชีพ อีกทั้งการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับบุคลากร เพื่อให้การบริหารจัดการงานบุคคลเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม มีประสิทธิภาพต่อไป

**ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงาน  
บุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม**

การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงาน  
บุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง  
19

ตาราง 19 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ/ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวนคน (N = 55)	ร้อยละ
- ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	16	29.10
- ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	39	70.90
<b>รวม</b>	<b>55</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 19 พบว่า จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 55 คน  
มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ  
การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม  
จากแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 ส่วนที่เหลือ จำนวน  
39 คน เป็นผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 70.90

การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของเทศบาล  
ตำบลบ้านข่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม สามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. จัดสวัสดิการที่ทางรัฐจัดให้อย่างเต็มที่ ใช้การปกครองระบบคุณธรรม  
จริยธรรมในการบริหารงาน เสริมสร้างความคุ้นเคยกับเพื่อร่วมงานเพื่อให้เกิดการติดต่อ  
ประสานงานที่ง่ายขึ้น
2. สร้างความคุ้นเคยกับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อความสนิทสนมเวลาปฏิบัติ  
หน้าที่จะได้สะดวกขึ้น มอบหมายงานต่าง ๆ ตามภาระงานของแต่ละคน ต่างคนต่างงาน  
ต่างหน้าที่ ปรับปรุงภูมิทัศน์สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดี และจัดหาวัสดุอุปกรณ์  
ให้กับผู้ปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด

3. ส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น สนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งที่ตนเองปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมตามโครงการต่าง ๆ ส่งเสริมด้านการศึกษาในการพัฒนาตนเอง เชิญวิทยากรมาเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน
5. ผู้บริหารควรมีความเป็นกลางไม่เอนเอียง มีน้ำใจเล็ก ๆ น้อย เช่น รางวัลเกียรติบัตรการทำความดีความชอบ ให้ความดีความชอบกับคนที่ทำงานจริง มีความสามัคคีไม่แบ่งพักแบ่งพวก ลดความขัดแย้งในองค์กร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี

## แนวทางส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล บ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน มาเพื่อหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม โดย ผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ซึ่งพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่ควรนำไปศึกษาหาแนวทางส่งเสริมและการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม มีจำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 3) ด้านการให้พ้นจากงาน รายละเอียดดังตาราง 20

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหาร  
งานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอสว่างศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	ผลการเปรียบเทียบ กับค่าเฉลี่ยรวม	สรุปผล
1	ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	4.15	มากกว่า	-
2	ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	4.02	น้อยกว่า	ควรพัฒนา
3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.93	น้อยกว่า	ควรพัฒนา
4	ด้านการให้พ้นจากงาน	4.00	น้อยกว่า	ควรพัฒนา
ภาพรวม		4.03		

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า  
อำเภอสว่างศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาเพื่อหาแนวทาง  
ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอสว่างศรีสงคราม  
จังหวัดนครพนม โดยผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ได้แก่ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการ  
พัฒนาบุคลากร และด้านการให้พ้นจากงาน ซึ่งผลการหาแนวส่งเสริมและการบริหารงาน  
บุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอสว่างศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จากการระดม  
ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ที่พิจารณาเสนอแนะและแสดงความคิดเห็น  
จากการระดมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ที่พิจารณาเสนอแนะและ  
แสดงความคิดเห็น มีดังนี้

#### 1. แนวทางส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล บ้านข่า อำเภอสว่างศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

“อยากให้จัดสวัสดิการที่ทางรัฐได้อย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา  
ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็น  
ของลูกน้อง ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ได้ดีที่สุด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“จัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่บุคลากร เช่น ด้านอาคารสถานที่ที่ทำงาน การรักษาพยาบาล ความปลอดภัยในชีวิตในการทำงาน รวมถึง ดูแลบุคลากรในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ดูแลด้านสุขภาพจิตแก่บุคลากรในกรณีที่เกิดจากปัญหาการทำงาน ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึง บางครั้งอาจมีปัญหาจากครอบครัว แต่มีผลกระทบต่อการทำงาน ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนประดุจคนในครอบครัว”  
(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“สร้างความคุ้นเคยกับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อความสนิทสนมเวลาปฏิบัติหน้าที่จะได้สะดวกขึ้น มอบหมายงานต่าง ๆ ตามภาระงานของแต่ละคน ต่างคนต่างงาน ต่างหน้าที่ ปรับปรุงภูมิทัศน์สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดี และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้กับผู้ปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด”  
(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“จัดให้มีกิจกรรมร่วมกันเมื่อมีพนักงานย้ายเข้ามาใหม่ เพื่อสร้างความสนิทชิดเชื้อกัน ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ได้ดีที่สุด”  
(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เสมือนทำอยู่กับคนในครอบครัวสนับสนุนให้มีการก้าวหน้าในอาชีพยิ่งขึ้นให้รางวัลกับคนที่ทำงานจริง”  
(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“ผู้บริหารควรมีความเป็นกลางไม่เอนเอียง มีน้ำใจเล็ก ๆ น้อย เช่น รางวัลเกียรติบัตรการทำความดีความชอบ ให้ความดีความชอบกับคนที่ทำงานจริง มีความสามัคคีไม่แบ่งพักแบ่งพวก ลดความขัดแย้งในองค์กร”  
(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“จัดสวัสดิการที่ทางรัฐจัดให้อย่างเต็มที่ ใช้การปกครองระบบคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงาน เสริมสร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้มีการติดต่อ ประสานงานที่ง่ายขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“ให้กำลังใจกับพนักงานเทศบาลตำบลบ้านข่าเมื่อเจอปัญหาปรึกษาไว้ ซึ่งความไม่ตรี ให้ทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข มีความสามัคคี ไม่แบ่งพังกแบ่งพวก”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“พิจารณาความดีความชอบโดยไม่เอนเอียง บริการประชาชนดุจกับญาติ มิตร มีขั้นตอนตอนในการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“มอบสวัสดิการที่ทางรัฐบาลจัดให้ให้ได้มากที่สุด สร้างบรรยากาศในการ ทำงานให้เปรียบเสมือนครอบครัว อยู่แบบพี่ปกครองน้อง ต่างคนต่างงานต่างหน้าที่ ทำหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ได้ดีที่สุด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2560)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แนวทางส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของ เทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร มีการจัดสวัสดิการที่ทางรัฐจัดให้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้ดีขึ้นโดยการปรับปรุงภูมิทัศน์ ด้านอาคารสถานที่ที่ทำงาน การรักษาพยาบาล มีความปลอดภัยในชีวิตในการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้เปรียบเสมือนครอบครัวให้กำลังใจกับพนักงานเมื่อเจอปัญหาพิจารณาความดีความชอบ โดยไม่เอนเอียง เสริมสร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้มีการติดต่อประสานงาน ที่ดียิ่งขึ้นภายในหน่วยงาน

## 2. แนวทางส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล บ้านข่า อำเภอสว่างนคราม จังหวัดนครพนม ด้านการพัฒนาบุคลากร

“ส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาภาษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สอบเลื่อนตำแหน่ง  
ในตำแหน่งที่สูงขึ้น สนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมตามโครงการต่าง ๆ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“ส่งเสริมบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพ มุ่งเน้นการอบรมบุคลากร  
เป็นกลุ่ม เพื่อช่วยงานกันทำได้ เลือกรพัฒนาบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ มุ่งเน้นคน  
ที่มีความรับผิดชอบสูง ชยัน อดทน และไม่เห็นแก่ตัว ส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาตนเอง  
ไม่ขัดขวางการพัฒนาตนเองของบุคลากร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“สนับสนุนให้ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น จัดให้มีการสอบเลื่อนตำแหน่ง  
หรือสอบเปลี่ยนสายงานในระดับที่สูงขึ้น จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“ส่งเสริมด้านการศึกษา สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง  
จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคนในหน่วยงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“สนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ส่งเสริมด้านการศึกษาในระดับ  
ที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง จัดให้มีการฝึกอบรมอยู่เป็นประจำ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“ส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น สนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม  
ในตำแหน่งที่ตนเองปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“ส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมตามโครงการต่าง ๆ ส่งเสริมด้าน การศึกษาในการพัฒนาตนเอง เชิญวิทยากรมาเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน”  
(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“ส่งเสริมเรื่องการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น สนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม อยู่เป็นประจำมีการสอบเลื่อนตำแหน่งในตำแหน่งที่สูงขึ้น จัดประชุมแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“ส่งเสริมให้กำลังใจให้ได้รับการฝึกอบรมอยู่เป็นประจำ สนับสนุนให้ได้รับ การฝึกอบรมมีการประชุมพูดคุยกันอยู่เป็นประจำเพื่อให้เกิดความใกล้ชิด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“ส่งเสริมด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานได้ไปสู ่ในชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น สนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับตำแหน่งของตน อยู่เป็นประจำ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2560)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แนวทางส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของ เทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน เมื่อมีการพัฒนาตนเองแล้วก็สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ มีการสอบเลื่อนตำแหน่ง หรือสอบเปลี่ยนสายงานให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สนับสนุนให้พนักงานได้มีการประชุม ฝึกอบรม ในตำแหน่งต่าง ๆ และนำมาปฏิบัติในหน้าที่ที่รับผิดชอบ จัดให้มีการประชุม พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนเชิญวิทยากรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการ พัฒนางาน

### 3. แนวทางส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล บ้านข่า อำเภอสว่างวีรกรรม จังหวัดนครพนม ด้านการให้พ้นจากงาน

“แต่งตั้งกรรมการสอบวินัยเมื่อพนักงานทำความผิด จัดสวัสดิการ  
เมื่อเกษียณอายุราชการ อยู่ในระเบียบข้อบังคับของทางราชการ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“ในกรณีพ้นจากงานด้วยการเกษียณอายุราชการ ดูแลด้านเอกสารต่าง ๆ  
ให้เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาต่าง ๆ แสดงมุทิตาจิตตามสมควรในกรณีพ้นจากงาน เพราะกระทำ  
ผิดต่าง ๆ ซึ่งแสดงความเข้าใจกับบุคคลกรที่ถูกให้พ้นจากงานให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน  
เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในกรณีเข้าใจกันคนละทาง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ใช้ระบบคุณธรรมในการ  
บริหารงาน มีการว่ากล่าวตักเตือนเมื่อพนักงานทำความผิด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“ปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ มีการตักเตือน  
ด้วยวาจาและดำเนินการระเบียบเมื่อมีพนักงานทำผิดระเบียบ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 17 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“ดำเนินการตาม กฎ ระเบียบ ของทางราชการที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด  
จัดสวัสดิการเมื่อมีการเกษียณอายุราชการ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“แต่งตั้งกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงเมื่อพนักงานมีการทำความผิด  
จัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างเต็มที่”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“มีการใช้ระเบียบข้อบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย แต่งตั้งคณะกรรมการ  
สอบข้อเท็จจริง เมื่อมีพนักงานทำความผิด ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกชีวิตหลังเกษียณ”  
(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“ดำเนินการตามระเบียบกฎหมาย ผิดว่าไปตามผิด ไม่กั้นแก้ง สร้างกฎ  
ในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายของทางราชการ”  
(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“ถ้ามีการกระทำความผิดขึ้นให้ดำเนินการแต่งตั้งกรรมการตรวจสอบตำรา  
ไว้ซึ่งระเบียบ ข้อบังคับ รายงานความหนักเบาของโทษ และมีการอุทธรณ์ตามระเบียบ  
กฎหมาย”  
(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“คำนึงถึงระเบียบรักษาไว้เพื่อดำรงถึงระเบียบไม่ปล่อยปละละเลย ว่ากล่าว  
ตักเตือนถึงระเบียบการอยู่ด้วยกัน เช่น เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ละเลยระเบียบ  
เอาระเบียบมาเป็นหลักในการปฏิบัติงาน”  
(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2560)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าแนวทางส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของ  
เทศบาลตำบลบ้านชำ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านการให้พ้นจากงาน  
ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการที่กำหนดไว้ แต่งตั้งกรรมการ  
สอบวินัยเมื่อพนักงานทำความผิดทางราชการ และมีการอุทธรณ์ตามระเบียบกฎหมาย  
ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงาน ในกรณีพ้นจากงานด้วยการเกษียณอายุราชการ  
ดูแลด้านเอกสารต่าง ๆ ให้เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาต่าง ๆ แสดงมุทิตาจิตตามสมควร ในกรณี  
พ้นจากงาน ปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการ