

## บทที่ 5

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้เขียนจะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากผู้บริหารเทศบาลและพนักงานเทศบาลทุกฉบับ โดยจะกล่าวถึงสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)
$X^2$	แทน	ไค-สแควร์ (Chi-square)
df	แทน	ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
Sig	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

- ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตามรายด้าน
- ตอนที่ 3 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตามรายชื่อ
- ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
- ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามปัจจัยส่วนบุคคล

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1.	เพศ		
	ชาย	132	39.3
	หญิง	204	60.7
	รวม	336	100.0
2.	อายุ		
	ไม่เกิน 30 ปี	60	17.9
	31 – 40 ปี	132	39.3
	41 – 50 ปี	102	30.4
	51 ปีขึ้นไป	42	12.5
	รวม	336	100.0
3.	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	15.2
	ปริญญาตรี	225	67.0
	สูงกว่าปริญญาตรี	60	17.9
	รวม	336	100.0
4.	สถานภาพสมรส		
	โสด	117	34.8
	สมรส	202	60.1
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	17	5.1
	รวม	336	100.0

ตาราง 4 (ต่อ)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5.	ตำแหน่ง		
	ผู้บริหารเทศบาล	30	8.9
	พนักงานเทศบาล	306	91.1
	รวม	336	100.0
6.	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
	ไม่เกิน 10 ปี	178	53.0
	11 - 20 ปี	96	28.6
	21 ปีขึ้นไป	62	18.5
	รวม	336	100.0
7.	รายได้ต่อเดือน		
	6,000 – 12,000 บาท	146	43.5
	12,001 – 18,000 บาท	79	23.5
	18,001 บาทขึ้นไป	111	33.0
	รวม	336	100.0
8.	ขนาดของเทศบาลที่สังกัด		
	ใหญ่	85	25.30
	กลาง	161	47.91
	เล็ก	90	26.78
	รวม	336	100.0

จากตารางข้างต้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะส่วนบุคคลดังนี้

1. เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 60.7 รองลงมาเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 39.3 ตามลำดับ
2. อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.3 รองลงมามีอายุ 41-51 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.4 รองลงมามีอายุไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.9 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 12.5 ตามลำดับ
3. ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 67.0 รองลงมาเป็นผู้สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 17.9 และเป็นผู้สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 15.2 ตามลำดับ
4. สถานภาพสมรส พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 60.1 รองลงมาเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 34.8 และเป็นหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่คิดเป็นร้อยละ 5.1 ตามลำดับ
5. ตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเทศบาล คิดเป็นร้อยละ 91.1 รองลงมาเป็นผู้บริหารเทศบาลคิดเป็นร้อยละ 8.9 ตามลำดับ
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมา 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.6 และ 21 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 18.5 ตามลำดับ
7. รายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 6,000 – 12,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมา 18,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.0 และ 12,001 – 18,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.5 ตามลำดับ
8. ขนาดของเทศบาลที่สังกัด พบว่า ส่วนใหญ่สังกัดเทศบาลขนาดกลางคิดเป็นร้อยละ 47.91 รองลงมาสังกัดเทศบาลขนาดเล็กคิดเป็นร้อยละ 26.78 และสังกัดเทศบาลขนาดใหญ่คิดเป็นร้อยละ 25.30 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตามรายด้าน

ตาราง 5 ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตามรายด้าน

ด้าน	( $\bar{X}$ )	SD	ระดับปัญหา	ลำดับที่
1. โครงสร้างคณะกรรมการ พนักงานส่วนท้องถิ่น 3 ระดับ (ก.ต., ก.กลาง, ก.จังหวัด)	2.023	.583	ปานกลาง	7
2. การกำหนดตำแหน่ง (PC)	2.014	.576	ปานกลาง	8
3. การสรรหาและคัดเลือก	2.115	.632	ปานกลาง	4
4. การบรรจุแต่งตั้ง	1.978	.594	ปานกลาง	9
5. การโอนย้าย	2.261	.611	มาก	1
6. การเลื่อนตำแหน่ง	2.061	.612	ปานกลาง	6
7. การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติราชการ	2.096	.615	ปานกลาง	5
8. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	2.183	.694	ปานกลาง	3
9. อัตรากำลังและ ประโยชน์ตอบแทนอื่น	2.219	.586	ปานกลาง	2
10. การดำเนินการวินัย การ อุทธรณ์ และการร้องทุกข์	1.936	.668	ปานกลาง	10
11. การออกจากราชการ	1.869	.709	ปานกลาง	11
รวม	2.068	.625	ปานกลาง	

จากตารางข้างต้นพบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.068$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการโอนย้าย ( $\bar{X} = 2.261$ ) มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ด้านอัตรากำลังและประโยชน์ตอบแทนอื่น ( $\bar{X} = 2.219$ ) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.183$ ) ด้านการสรรหาและคัดเลือก ( $\bar{X} = 2.115$ ) ด้านการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้าง

แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ( $\bar{X} = 2.096$ ) ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ( $\bar{X} = 2.061$ ) ด้านโครงสร้างคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น 3 ระดับ (ก.ด., ก.กลาง, ก.จังหวัด) ( $\bar{X} = 2.023$ ) ด้านการกำหนดตำแหน่ง (PC) ( $\bar{X} = 2.014$ ) ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ( $\bar{X} = 1.978$ ) ด้านการดำเนินการวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ( $\bar{X} = 1.936$ ) และด้านการออกจากราชการ ( $\bar{X} = 1.869$ ) มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตามรายชื่อ

ตาราง 6 ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตามรายชื่อ

ข้อความ	( $\bar{X}$ )	SD	ระดับปัญหา
<b>ก. โครงสร้างคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น 3 ระดับ (ก.ด., ก.กลาง, ก.จังหวัด)</b>			
1. คณะกรรมการมีหลายระดับ ทำให้มีหลายมาตรฐาน และไม่มีเอกภาพ	2.100	.794	ปานกลาง
2. ผู้ทรงคุณวุฒิในระดับจังหวัดไม่ได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอย่างแท้จริง	1.890	.848	ปานกลาง
3. มีการต่อรองในทางการเมืองมากกว่าจะเป็นการบริหารงานบุคคล	2.120	.861	ปานกลาง
4. ก. จังหวัดมีอำนาจและมีอิสระมาก	1.940	.737	ปานกลาง
5. คณะกรรมการแต่ละฝ่ายมีลักษณะเป็นการเมืองมากกว่าจะเป็นผู้ชำนาญเรื่องการบริหาร	2.010	.806	ปานกลาง
6. คณะกรรมการมีภูมิหลังต่างกัน จะมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน	2.070	.790	ปานกลาง
<b>ข. การกำหนดตำแหน่ง (PC)</b>			
7. ทำให้พนักงานเทศบาลมุ่งเพื่อให้ได้ซีสูงขึ้น	2.270	.763	มาก
8. ทำให้เกิดการแบ่งชั้นระหว่างผู้ที่มีซีสูงกับผู้ที่มีซีต่ำในเทศบาล	2.070	.864	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อความ	( $\bar{X}$ )	SD	ระดับปัญหา
9. ระดับชีวิตตัวกินไป เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายของพนักงานเทศบาล	2.000	.848	ปานกลาง
10. ระบบจำแนกตำแหน่งเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าของพนักงานเทศบาล	2.020	.828	ปานกลาง
11. ถ้าเป็นเทศบาลขนาดใหญ่ ระบบจำแนกตำแหน่งจะทำให้เกิดสายการบังคับบัญชาที่ยาว ปริมาณงานมาก ตำแหน่งมาก	2.040	.854	ปานกลาง
12. การนำระบบแท่ง (ประกอบด้วยตำแหน่งทั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร) มาใช้แทนระบบการจำแนกตำแหน่ง (PC)	1.690	.857	ปานกลาง
<b>ค. การสรรหาและคัดเลือก</b>			
13. ในการสรรหาและคัดเลือก ผู้บริหารเทศบาลมีอำนาจมาก	2.350	.812	มาก
14. มีคณะกรรมการหลายคณะ ทำให้มาตรฐานการสรรหาและคัดเลือกมีมาตรฐานแตกต่างกัน	2.090	.822	ปานกลาง
15. ไม่สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถได้จริง	2.170	.881	ปานกลาง
16. การสรรหาบุคคลให้มาดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในพื้นที่ห่างไกลทำได้ยาก	1.960	.905	ปานกลาง
17. เป็นภาระแก่ผู้สมัครที่จะทำงานในเทศบาล เพราะต้องเดินทางไปคัดเลือกในหลายจังหวัด	1.810	.895	ปานกลาง
18. มีการกำหนดตัวผู้ที่จะได้รับการคัดเลือกไว้แล้ว ทำให้ผู้สมัครคนอื่น ๆ มีโอกาสได้รับการคัดเลือกน้อย	2.340	.866	มาก
<b>ง. การบรรจุแต่งตั้ง</b>			
19. การดำเนินการบรรจุแต่งตั้งล่าช้าเพราะจะต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก. จังหวัดก่อน	2.070	.820	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อความ	( $\bar{X}$ )	SD	ระดับปัญหา
20. ผู้บริหารเทศบาลไม่เลือกใช้บริการบรรจุ เพราะไม่ถึงลำดับที่ของผู้สมัครที่ตัวเองต้องการ	2.180	.811	ปานกลาง
21. ผู้ที่ได้รับการเรียกตัวให้มารายงานตัวขาด ข้อมูลเกี่ยวกับท้องถิ่นที่จะไปปฏิบัติงาน	1.870	.853	ปานกลาง
22. ในกรณีที่เทศบาลไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งใด หากมีคุณสมบัติตรงก็จะใช้วิธีการเกื้อกูลกัน	1.950	.896	ปานกลาง
23. เทศบาลบางแห่งมีการเรียกร้องผลประโยชน์จากผู้สอบแข่งขันได้ที่ต้องการบรรจุลงในเทศบาลนั้น	1.810	.959	ปานกลาง
จ. การโอนย้าย			
24. การโอนย้ายเป็นไปด้วยความยากลำบาก ถ้าไม่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารทั้ง 2 ฝ่าย	2.480	.803	มาก
25. การโอนย้ายมีขั้นตอนมากเพราะต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.จังหวัดก่อน	2.210	.826	ปานกลาง
26. ขาดความยุติธรรมในการขอโอนย้ายพนักงานเทศบาล	2.170	.889	ปานกลาง
27. การไม่ยอมรับการโอนย้ายของผู้บริหารเทศบาลบางแห่งเพราะต้องผ่านความเห็นชอบจากนายกเทศมนตรีก่อน	2.390	.788	มาก
28. การโอนย้ายใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าความรู้ความสามารถ	2.430	.822	มาก
29. ผู้โอนย้ายไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอ	1.910	.819	ปานกลาง
ฉ. การเลื่อนตำแหน่ง			
30. มีความหลากหลายในวิธีการของแต่ละระดับที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	1.990	.807	ปานกลาง
31. การดำเนินการเลื่อนตำแหน่งใช้เวลา 2-3 เดือน	2.070	.805	ปานกลาง



ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อความ	$(\bar{X})$	SD	ระดับปัญหา
32. การเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารเทศบาล	2.190	.870	ปานกลาง
33. มาตรฐานการเลื่อนตำแหน่งของแต่ละเทศบาลแตกต่างกัน	1.950	.896	ปานกลาง
34. การเลื่อนตำแหน่งไม่ได้ทำให้ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งมีความรู้เพิ่มขึ้น	2.050	.881	ปานกลาง
35. กรรมการประเมินเสนอโดยผู้ประเมินด้วยกันและยังขาดมาตรฐานไปในทิศทางเดียวกัน	2.110	.787	ปานกลาง
<b>ข. การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ</b>			
36. การตรวจสอบการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ต้องใช้เวลาานาน ถ้าไม่ได้บันทึกลงทะเบียนประวัติจะตรวจสอบยาก	2.140	.858	ปานกลาง
37. ไม่ได้รับการพิจารณาความคิดเห็นความชอบจากผู้บริหารเทศบาล	2.030	.851	ปานกลาง
38. ไม่เคยได้รับการพัฒนาเมื่อได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ	1.910	.825	ปานกลาง
39. ไม่เคยมีโอกาสมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมก่อนเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง	1.890	.883	ปานกลาง
40. การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ (2 ขั้น) ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเทศบาล	2.380	.823	มาก
41. การลาศึกษาต่อ อบรม หรือดูงานขึ้นอยู่กับผู้บริหารเทศบาล	2.250	.842	ปานกลาง
<b>ช. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>			
42. มีปัญหาเกิดจากผู้บริหารท้องถิ่นประเมินจากความพอใจ	2.230	.791	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อความ	( $\bar{X}$ )	SD	ระดับปัญหา
43. ในการประเมินมีความลำเอียง ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม	2.250	.845	ปานกลาง
44. ในการประเมินไม่ได้พิจารณาจากคุณภาพและปริมาณ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติงานมา ฯลฯ	2.170	.814	ปานกลาง
45. ไม่มีการประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินระดับดีเด่นในที่เปิดเผย	2.030	.931	ปานกลาง
46. ไม่มีการนำผลการประเมินไปแนะนำหรือปรึกษากับผู้ที่ถูกประเมิน	2.170	.844	ปานกลาง
47. เกณฑ์ตัวชี้วัดในการประเมินไม่เป็นรูปธรรม เช่น ปริมาณงานควรมีการวัดออกมาให้ชัดเจน	2.230	.809	ปานกลาง
ณ. อัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น			
48. ปัญหาเงินเดือนยังอิงหลัก ก.พ. ทำให้ติดกรอบ 6% เกิดความไม่คล่องตัว	2.210	.790	ปานกลาง
49. ไม่เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้น	2.550	.711	มาก
50. พนักงานเทศบาลบางแห่งไม่ได้รับเงินโบนัส ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารเทศบาล	2.300	.843	มาก
51. เกณฑ์การประเมินการให้รางวัลพิเศษแก่พนักงานเทศบาลยังไม่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม	2.210	.852	ปานกลาง
52. พนักงานเทศบาลที่ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ มากจะเป็นปัญหากับเทศบาลขนาดเล็กที่จะต้องจัดสรรเงินมาจ่ายมากขึ้น	2.070	.861	ปานกลาง
53. พนักงานเทศบาลบางคนไม่ทราบในเรื่องเงินทำขวัญ เงินบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ โดยเฉพาะใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้	1.980	.874	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อความ	( $\bar{X}$ )	SD	ระดับปัญหา
ญ. การดำเนินการวินัย การอุทธรณ์ และ การร้องทุกข์			
54. ผู้บริหารเทศบาลใช้ดุลยพินิจที่ไม่เป็นธรรมในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย	1.710	.893	ปานกลาง
55. คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ประสบการณ์และความสามารถเพียงพอและมักจะเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกัน	1.940	.832	ปานกลาง
56. คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาตัดสินการลงโทษทางวินัย และการพิจารณาอุทธรณ์พร้อมกันไปในช่วงเดียวกัน จึงไม่มีหลักประกันความถูกต้องเป็นธรรมหรือยุติธรรม	1.890	.836	ปานกลาง
57. คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยมักจะเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกัน	1.960	.824	ปานกลาง
58. พนักงานเทศบาลมีความเกรงกลัวผู้บริหารเลย ไม่กล้าร้องทุกข์	2.140	.897	ปานกลาง
59. พนักงานเทศบาลส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ในเรื่องระเบียบการร้องทุกข์	1.980	.874	ปานกลาง
ฎ. การออกจากราชการ			
60. การดำเนินการออกจากราชการมีความล่าช้า เพราะมีขั้นตอนต่าง ๆ มาก	1.840	.833	ปานกลาง
61. การตรวจสอบหนี้สินของพนักงานเทศบาลที่ผูกพันกับทางราชการต้องใช้เวลาานาน	1.800	.836	ปานกลาง
62. การขอรับเงินบำเหน็จบำนาญดำเนินการด้วยความล่าช้า	1.990	.827	ปานกลาง
63. ข้าราชการบำนาญไม่ค่อยได้รับการบริการที่ประทับใจจากเจ้าหน้าที่	1.850	.895	ปานกลาง

จากตารางข้างต้น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับปัญหามีดังนี้

ก. โครงสร้างคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น 3 ระดับ (ก.อ., ก.กลาง, ก.จังหวัด)

ระดับปานกลาง

ข้อ 3 มีการต่อรองในทางการเมืองมากกว่าจะเป็นการบริหารงานบุคคล ( $\bar{X} = 2.120$ )

ข้อ 1 คณะกรรมการมีหลายระดับ ทำให้มีหลายมาตรฐาน และไม่มีเอกภาพ ( $\bar{X} = 2.100$ )

ข้อ 6 คณะกรรมการมีภูมิหลังต่างกัน จะมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน ( $\bar{X} = 2.070$ )

ข้อ 5 คณะกรรมการแต่ละฝ่ายมีลักษณะเป็นการเมืองมากกว่าจะเป็นผู้ชำนาญเรื่องการบริหาร ( $\bar{X} = 2.010$ )

ข้อ 4 ก.จังหวัดมีอำนาจและมีอิสระมาก ( $\bar{X} = 1.940$ )

ข้อ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิในระดับจังหวัดไม่ได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอย่างแท้จริง ( $\bar{X} = 1.890$ )

ข. การกำหนดตำแหน่ง

ระดับมาก

ข้อ 7 ทำให้พนักงานเทศบาลมุ่งเพื่อให้ได้ชียู่งขึ้น ( $\bar{X} = 2.270$ )

ระดับปานกลาง

ข้อ 8 ทำให้เกิดการแบ่งชั้นระหว่างผู้ที่มีชียู่งกับผู้ที่มีชียู่งต่ำในเทศบาล ( $\bar{X} = 2.070$ )

ข้อ 11 ถ้าเป็นเทศบาลขนาดใหญ่ ระบบจำแนกตำแหน่งจะทำให้เกิดสายการบังคับบัญชาที่ยาว ปริมาณงานมาก ตำแหน่งมาก ( $\bar{X} = 2.040$ )

ข้อ 10 ระบบจำแนกตำแหน่งเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าของพนักงานเทศบาล ( $\bar{X} = 2.020$ )

ข้อ 9 ระดับชียู่งตายตัวเกินไป เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายของพนักงานเทศบาล ( $\bar{X} = 2.000$ )

ข้อ 12 การนำระบบแท่ง (ประกอบด้วยตำแหน่งทั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร) มาใช้แทนระบบจำแนกตำแหน่ง (PC) ( $\bar{X} = 1.690$ )

### ค. การสรรหาและคัดเลือก

#### ระดับมาก

ข้อ 13 ในการสรรหาและคัดเลือก ผู้บริหารงานเทศบาลมีอำนาจมาก ( $\bar{X} = 2.350$ )

ข้อ 18 มีการกำหนดตัวผู้ที่จะได้รับการคัดเลือกไว้แล้ว ทำให้ผู้สมัครคนอื่น ๆ มีโอกาสได้รับการคัดเลือกน้อย ( $\bar{X} = 2.340$ )

#### ระดับปานกลาง

ข้อ 15 ไม่สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถได้จริง ( $\bar{X} = 2.170$ )

ข้อ 14 มีคณะกรรมการหลายคณะ ทำให้มาตรฐานการสรรหาและคัดเลือกมีมาตรฐานแตกต่างกัน ( $\bar{X} = 2.090$ )

ข้อ 16 การสรรหาบุคคลให้มาดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในพื้นที่ห่างไกลทำให้ยาก ( $\bar{X} = 1.960$ )

ข้อ 17 เป็นภาระแก่ผู้สมัครที่จะทำงานในเทศบาลเพราะต้องเดินทางไปคัดเลือกในหลายจังหวัด ( $\bar{X} = 1.810$ )

### ง. การบรรจุแต่งตั้ง

#### ระดับปานกลาง

ข้อ 20 ผู้บริหารเทศบาลไม่เลือกใช้การบรรจุ เพราะไม่ถึงลำดับที่ของผู้สมัครที่ตัวเองต้องการ ( $\bar{X} = 2.180$ )

ข้อ 19 การดำเนินการบรรจุแต่งตั้งล่าช้าเพราะจะต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.จังหวัดก่อน ( $\bar{X} = 2.070$ )

ข้อ 22 ในกรณีที่เทศบาลไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งใด หากมีคุณสมบัติตรงก็จะใช้วิธีการเกือกลกัน ( $\bar{X} = 1.950$ )

ข้อ 21 ผู้ที่ได้รับการเรียกตัวให้มารายงานตัวขาดข้อมูลเกี่ยวกับท้องถิ่นที่จะไปปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 1.870$ )

ข้อ 23 เทศบาลบางแห่งมีการเรียกร้องผลประโยชน์จากผู้สอบแข่งขันได้ที่ต้องการบรรจุลงในเทศบาลนั้น ( $\bar{X} = 1.810$ )

## จ. การโอนย้าย

### ระดับมาก

- ข้อ 24 การโอนย้ายเป็นไปด้วยความยากลำบาก ถ้าไม่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร ทั้งฝ่ายผู้โอนและรับโอน ( $\bar{X} = 2.480$ )
- ข้อ 28 การโอนย้ายใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 2.430$ )
- ข้อ 27 การไม่ยอมรับการโอนย้ายของผู้บริหารเทศบาลบางแห่งเพราะต้องผ่านความเห็นชอบจากนายกเทศมนตรีก่อน ( $\bar{X} = 2.390$ )

### ระดับปานกลาง

- ข้อ 25 การโอนย้ายมีขั้นตอนมากเพราะต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก. จังหวัดก่อน ( $\bar{X} = 2.210$ )
- ข้อ 26 ขาดความยุติธรรมในการขอโอนย้ายพนักงานเทศบาล ( $\bar{X} = 2.170$ )
- ข้อ 29 ผู้โอนย้ายไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 1.910$ )

## ฉ. การเลื่อนตำแหน่ง

### ระดับปานกลาง

- ข้อ 32 การเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารเทศบาล ( $\bar{X} = 2.190$ )
- ข้อ 35 กรรมการประเมินเสนอโดยผู้ประเมินด้วยกัน และยังขาดมาตรฐานไปในทิศทางเดียวกัน ( $\bar{X} = 2.110$ )
- ข้อ 31 การดำเนินการเลื่อนตำแหน่งใช้เวลา 2-3 เดือน ( $\bar{X} = 2.070$ )
- ข้อ 34 การเลื่อนตำแหน่งไม่ได้ทำให้ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งมีความรู้เพิ่มขึ้น ( $\bar{X} = 2.050$ )
- ข้อ 30 มีความหลากหลายในวิธีการของแต่ละระดับที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ( $\bar{X} = 1.990$ )
- ข้อ 33 มาตรฐานการเลื่อนตำแหน่งของแต่ละเทศบาลแตกต่างกัน ( $\bar{X} = 1.950$ )

## ช. การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

### ระดับมาก

- ข้อ 40 การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ (2 ขั้น) ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเทศบาล ( $\bar{X} = 2.380$ )

## ระดับปานกลาง

- ข้อ 41 การลาศึกษาต่อ อบรม หรือดูงานขึ้นอยู่กับผู้บริหารเทศบาล ( $\bar{X} = 2.250$ )
- ข้อ 36 การตรวจสอบการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ต้องใช้เวลาาน ถ้าไม่ได้บันทึก  
ลงทะเบียนประวัติจะตรวจสอบยาก ( $\bar{X} = 2.140$ )
- ข้อ 37 ไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บริหารเทศบาล ( $\bar{X} = 2.030$ )
- ข้อ 38 ไม่เคยได้รับการพัฒนา เมื่อได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล  
ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 1.910$ )
- ข้อ 39 ไม่เคยมีโอกาสดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมก่อนเลื่อนขั้นดำรง  
ตำแหน่งบางตำแหน่ง ( $\bar{X} = 1.890$ )

## ช. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

## ระดับปานกลาง

- ข้อ 43 ในการประเมินมีความลำเอียง ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม ( $\bar{X} = 2.250$ )
- ข้อ 47 เกณฑ์ตัวชี้วัดในการประเมิน ไม่เป็นรูปธรรม เช่น ปริมาณงานควรมีการวัดออกมา  
ให้ชัดเจน ( $\bar{X} = 2.230$ )
- ข้อ 42 มีปัญหาเกิดจากผู้บริหารท้องถิ่นประเมินจากความพอใจ ( $\bar{X} = 2.230$ )
- ข้อ 46 ไม่มีการนำผลการประเมินไปแนะนำหรือปรึกษากับผู้ที่ถูกประเมิน ( $\bar{X} = 2.170$ )
- ข้อ 44 ในการประเมินไม่ได้พิจารณาจากคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและ  
ประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติงานมา ฯลฯ ( $\bar{X} = 2.170$ )
- ข้อ 45 ไม่มีการประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินระดับดีเด่นในที่เปิดเผย ( $\bar{X} = 2.030$ )

## ฉ. อัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

## ระดับมาก

- ข้อ 49 ไม่เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 2.550$ )
- ข้อ 50 พนักงานเทศบาลบางแห่งไม่ได้รับเงินโบนัสซึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารเทศบาล  
( $\bar{X} = 2.300$ )

## ระดับปานกลาง

- ข้อ 51 เกณฑ์การประเมินการให้รางวัลพิเศษแก่พนักงานเทศบาลยังไม่ชัดเจนและเป็น  
รูปธรรม ( $\bar{X} = 2.210$ )

ข้อ 48 ปัญหาเงินเดือนยังอิงหลัก ก.พ. ทำให้ติดกรอบ 6% เกิดความไม่คล่องตัว  
( $\bar{X} = 2.210$ )

ข้อ 52 พนักงานเทศบาลที่ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ มาก จะเป็นปัญหาเกี่ยวกับเทศบาลขนาดเล็ก  
ที่จะต้องจัดสรรเงินมาจ่ายมากขึ้น ( $\bar{X} = 2.070$ )

ข้อ 53 พนักงานเทศบาลบางคนไม่ทราบในเรื่องเงินทำขวัญ เงินบำเหน็จความชอบเป็น  
กรณีพิเศษ โดยเฉพาะใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ( $\bar{X} = 1.980$ )

#### ญ. การดำเนินการวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

##### ระดับปานกลาง

ข้อ 58 พนักงานเทศบาลมีความเกรงกลัวผู้บริหารเลยไม่กล้าร้องทุกข์ ( $\bar{X} = 2.140$ )

ข้อ 59 พนักงานเทศบาลส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ในเรื่องระเบียบการร้องทุกข์ ( $\bar{X} = 1.980$ )

ข้อ 57 คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยมักจะเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกัน  
( $\bar{X} = 1.960$ )

ข้อ 55 คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ประสบการณ์ และ  
ความสามารถเพียงพอ และมักจะเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกัน  
( $\bar{X} = 1.940$ )

ข้อ 56 คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาตัดสินการลงโทษทาง  
วินัย และการพิจารณาอุทธรณ์พร้อมกันไปในขณะเดียวกัน จึงไม่มีหลักประกัน  
ความถูกต้อง เป็นธรรมหรือยุติธรรม ( $\bar{X} = 1.890$ )

ข้อ 54 ผู้บริหารเทศบาลใช้ดุลยพินิจที่ไม่เป็นธรรมในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน  
ทางวินัย ( $\bar{X} = 1.710$ )

#### ฎ. การออกจากราชการ

##### ระดับปานกลาง

ข้อ 62 การขอรับเงินบำเหน็จบำนาญดำเนินการด้วยความล่าช้า ( $\bar{X} = 1.990$ )

ข้อ 63 ข้าราชการบำนาญไม่ค่อยได้รับการบริการที่ประทับใจจากเจ้าหน้าที่ ( $\bar{X} = 1.850$ )

ข้อ 60 การดำเนินการออกจากราชการมีความล่าช้าเพราะมีขั้นตอนต่าง ๆ มาก  
( $\bar{X} = 1.840$ )

ข้อ 61 การตรวจสอบหนังสือของพนักงานเทศบาลที่ผูกพันกับทางราชการต้องใช้  
เวลานาน ( $\bar{X} = 1.800$ )



ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

ตาราง 7 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในภาคใต้

เพศ	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล			รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ชาย	16 (12.2)	68 (51.9)	47 (35.9)	131 (100.0)
หญิง	34 (17.1)	95 (47.7)	70 (35.2)	199 (100.0)
รวม	50 (15.2)	163 (49.4)	117 (35.5)	330 (100.0)

$$X^2 = 1.526$$

$$df = 2$$

$$Sig = .466$$

จากตารางข้างต้นพบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Significance มากกว่า 0.05) กล่าวคือ ผู้บริหารเทศบาลและพนักงานเทศบาลที่มีเพศต่างกัน จะมีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

ตาราง 8 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในภาคใต้

อายุ	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล			รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ไม่เกิน 30 ปี	14 (24.1)	32 (55.2)	12 (20.7)	58 (100.0)
31-40 ปี	17 (13.3)	66 (51.6)	45 (35.2)	128 (100.0)
41-50 ปี	11 (10.8)	42 (41.2)	49 (48.0)	102 (100.0)
51 ปีขึ้นไป	8 (19.0)	23 (54.8)	11 (26.2)	42 (100.0)
รวม	50 (15.2)	163 (49.4)	117 (35.5)	330 (100.0)

$$X^2 = 16.387$$

$$df = 6$$

$$Sig = .012$$

จากตารางข้างต้นพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Significance น้อยกว่า 0.05) กล่าวคือ ผู้ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี, 51 ปีขึ้นไป และ 31-40 ปี มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 55.2, 54.8 และ 51.6 ตามลำดับ ส่วนผู้ที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 48.0 ดังนั้น ผู้บริหารเทศบาลและพนักงานเทศบาลที่มีอายุต่างกัน จะมีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

ตาราง 9 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในภาคใต้

ระดับการศึกษา	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล			รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11 (21.6)	20 (12.3)	20 (39.2)	51 (100.0)
ปริญญาตรี	34 (15.5)	117 (53.2)	69 (31.4)	220 (100.0)
สูงกว่าปริญญาตรี	5 (8.5)	26 (44.1)	28 (23.9)	59 (100.0)
รวม	50 (15.2)	163 (49.4)	117 (35.5)	330 (100.0)
$X^2 = 8.822$		$df = 4$	$Sig = .066$	

จากตารางข้างต้นพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Significance มากกว่า 0.05) กล่าวคือ ผู้บริหารเทศบาลและพนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในภาคใต้

สถานภาพสมรส	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล			รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
โสด	20 (17.7)	56 (49.6)	37 (32.7)	113 (100.0)
สมรส	27 (13.5)	99 (49.5)	74 (37.6)	200 (100.0)
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3 (17.6)	8 (47.1)	6 (35.3)	17 (100.0)
รวม	50 (15.2)	163 (49.4)	117 (35.5)	330 (100.0)
$X^2 = 1.303$		$df = 4$	$Sig = .861$	

จากตารางข้างต้นพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Significance มากกว่า 0.05) กล่าวคือ ผู้บริหารเทศบาลและพนักงานเทศบาลที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในภาคใต้

ตำแหน่ง	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล			รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ผู้บริหารเทศบาล	6 (20.0)	19 (63.3)	5 (16.7)	30 (100.0)
พนักงานเทศบาล	44 (14.7)	144 (48.0)	112 (37.3)	300 (100.0)
รวม	50 (15.2)	163 (49.4)	117 (35.5)	330 (100.0)
$X^2 = 5.096$		$df = 2$	$Sig = .078$	

จากตารางข้างต้นพบว่า ตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Significance มากกว่า 0.05) กล่าวคือ ผู้บริหารเทศบาลและพนักงานเทศบาลที่มีตำแหน่งต่างกัน จะมีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในภาคใต้

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล			รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ไม่เกิน 10 ปี	35 (20.1)	93 (53.4)	46 (26.4)	174 (100.0)
11 – 20 ปี	9 (9.6)	38 (40.4)	47 (50.0)	94 (100.0)
21 ปีขึ้นไป	6 (9.7)	32 (51.6)	24 (38.7)	62 (100.0)
รวม	50 (15.2)	163 (49.4)	117 (35.5)	330 (100.0)
$X^2 = 17.942$		$df = 4$	$Sig = .001$	

จากตารางข้างต้นพบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Significance น้อยกว่า 0.05) กล่าวคือ ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 53.4 และ 51.6 ตามลำดับ ส่วนผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-20 ปี มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 50.0 ดังนั้น ผู้บริหารเทศบาลและพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

ตาราง 13 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในภาคใต้

รายได้ต่อเดือน	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล			รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
6,000-12,000 บาท	22 (15.4)	76 (53.1)	45 (31.5)	143 (100.0)
12,001-18,000 บาท	12 (15.6)	34 (44.2)	31 (40.3)	77 (100.0)
18,001 บาทขึ้นไป	16 (14.5)	53 (48.2)	41 (37.3)	110 (100.0)
รวม	50 (15.2)	163 (49.4)	117 (35.5)	330 (100.0)
$X^2 = 2.154$		df = 4	Sig = .707	

จากตารางข้างต้นพบว่า รายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Significance มากกว่า 0.05) กล่าวคือ ผู้บริหารเทศบาลและพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน จะมีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของเทศบาลที่สังกัดกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในภาคใต้

ขนาดของเทศบาล	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล			รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ใหญ่	10 (11.9)	46 (54.8)	28 (33.3)	84 (100.0)
กลาง	24 (15.4)	79 (50.6)	53 (34.0)	156 (100.0)
เล็ก	16 (18.0)	38 (42.7)	35 (39.3)	89 (100.0)
รวม	50 (15.2)	163 (49.5)	116 (35.3)	329 (100.0)
$X^2 = 2.976$		df = 4	Sig = .562	

จากตารางข้างต้นพบว่า ขนาดของเทศบาลที่สังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Significance มากกว่า 0.05) กล่าวคือ ผู้บริหารเทศบาลและพนักงานเทศบาลที่มีขนาดของเทศบาลที่สังกัดต่างกันจะมีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

## ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

## ตาราง 15 ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<b>ก. โครงสร้างคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น</b>	
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลระดับจังหวัดควรมีความรู้และความเข้าใจพื้นฐาน ความจำเป็นของเทศบาลแต่ละแห่งในการอนุมัติเรื่องต่าง ๆ	6
ควรให้มีกรรมการที่มาจากพนักงานเทศบาลมากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้คานอำนาจกับ ฝ่ายการเมือง	6
ควรเป็นผู้ที่มีความรู้และไม่มีเรื่องของการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง	4
ควรแต่งตั้งคณะกรรมการพนักงานเทศบาลระดับจังหวัดจากท้องถิ่นให้มากขึ้น	4
อยากให้มี ก.กลาง แห่งเดียวในการพิจารณาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด	4
ควรให้มีคณะกรรมการเพียงคณะเดียว เพราะถ้ามีคณะกรรมการหลายคณะ จะทำ ให้ไม่มีมาตรฐานเดียวกัน	4
ควรแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น	4
ควรจะมีมาตรฐานเดียวกัน โดยเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิระดับจังหวัด	2
ไม่ควรนำเครือญาตินักการเมืองท้องถิ่นมาเป็นคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ระดับจังหวัด ทำให้การพิจารณาไม่เป็นอิสระ	1
ควรเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม	1
ควรเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน และให้นำมาตรฐานกลางเป็นหลักในการ พิจารณา	1
<b>ข. การกำหนดตำแหน่ง (PC) และระบบแบ่ง</b>	
ควรยกเลิกระบบ PC แล้วนำระบบแบ่งมาใช้	15
ควรใช้ระบบ PC ซึ่งคืออยู่แล้ว	10

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<b>ค. การสรรหาและคัดเลือก</b>	
การสรรหาและคัดเลือก ควรอยู่ที่ส่วนกลาง หรือมีหน่วยงานกลางเหมือน ก.พ. แล้วส่งให้ท้องถิ่นที่มีตำแหน่งว่าง	12
ควรรหาแนวทางเพื่อให้การสรรหาได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ไม่มีการเมืองมายุ่งเกี่ยว	8
ควรมีความเป็นธรรมในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ ไม่ควรใช้ระบบเส้นสาย	6
ควรใช้ระบบคุณธรรมในการสรรหาและคัดเลือก	5
ควรให้ ก.จังหวัดเป็นผู้สรรหาและคัดเลือก	2
การสรรหาและคัดเลือกควรกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น	1
ควรให้สถาบันการศึกษาคัดเลือกนักศึกษาที่จะจบการศึกษา และมีความประสงค์ จะเข้ารับราชการ โดยตรง จัดส่งบุคลากรให้แก่ท้องถิ่นที่มีความต้องการ	1
ควรใช้มาตรฐานเดียวกันกับ ก.พ. ถ้าสอบไม่ผ่านเกณฑ์ก็จะถูกตัดสิทธิ์ เพื่อป้องกันการกำหนดตัวผู้ได้รับคัดเลือก	1
ควรพิจารณาคัดเลือกคนในท้องถิ่น เพราะอย่างน้อยจะได้พัฒนาบ้านเกิดของเขา	1
<b>ง. การบรรจุแต่งตั้ง</b>	
ควรบรรจุแต่งตั้งให้เร็วขึ้นกว่าเดิม	8
ควรใช้การบรรจุแต่งตั้งแบบระบบข้าราชการพลเรือน โดยบรรจุตามลำดับบัญชีผู้สอบแข่งขันได้	7
ให้ ก. กลางมีอำนาจในการบรรจุแต่งตั้ง	5
ไม่ต้องการให้เป็นระบบอุปถัมภ์	4
ควรมีการสอบบรรจุแต่งตั้งให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานจ้างได้รับการบรรจุ	3
ควรพิจารณาจากปริมาณงานและผลสำเร็จเป็นหลัก	2
ควรมีระบบการบรรจุแต่งตั้งที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม	2
ผู้บริหารท้องถิ่นควรปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมไว้ในคำสั่งบรรจุแต่งตั้งด้วย	1
ควรบรรจุแต่งตั้งอย่างเป็นธรรม	1

## ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<b>จ. การโอนย้าย</b>	
ควรให้การโอนย้ายเป็นไปอย่างรวดเร็ว และลดขั้นตอน	8
การโอนย้ายพนักงานเทศบาล ผู้บริหารท้องถิ่นควรเป็นผู้พิจารณาตามความจำเป็น และตัวบุคคล	6
ควรปรับเปลี่ยนระบบการโอนย้ายจากผู้บริหารท้องถิ่น ไปเป็น กท. เหมือนเดิม	6
ควรให้สิทธิในการโอนย้ายของพนักงานเทศบาลมากยิ่งขึ้น	5
ควรจะให้อำนาจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการโอนย้ายได้	4
ควรกำหนดให้มีการโอนย้ายในตำแหน่งสำคัญทุก 3-4 ปี เพื่อไม่ให้เกิดการผูกขาดในการทำงาน	3
ควรออกระเบียบให้การโอนย้ายเป็นการพิจารณาของคณะกรรมการมากกว่า	2
ไม่อยากให้เป็นระบบอุปถัมภ์	2
ควรพิจารณาองค์ประกอบอื่น ๆ ด้วย เช่น ภูมิฐานะ ความสามารถ ความพอใจของผู้โอนย้าย ฯลฯ	1
ควรมีองค์กรกลางพิจารณาการโอนย้ายตามคำร้องขอ	1
<b>ฉ. การเลื่อนตำแหน่ง</b>	
ควรพิจารณาตามความสามารถและผลงาน	9
ควรมีความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง	7
การเลื่อนตำแหน่งจากผู้ปฏิบัติไปดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ควรดำเนินการสอบจากส่วนกลาง	6
ควรนำระบบแท่งและระบบคุณธรรมมาใช้โดยด่วน	4
ควรพิจารณาจากวุฒิการศึกษา อายุงาน ประสบการณ์เป็นเกณฑ์	3
ขั้นตอนการประเมินผลการเลื่อนตำแหน่งควรมีระยะเวลาสั้นลงเหลือ 2-3 เดือน	3
ควรมีบรรทัดฐานที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	2
ควรปฏิบัติไปตามสิทธิไม่ใช่ตามความพอใจของผู้บริหาร	2
ควรมีการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และหน้าที่การงานของผู้ที่จะเลื่อนตำแหน่งนั้น	2

## ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ควรมีการสำรวจตำแหน่งนักบริหาร ถ้ามีพนักงานเทศบาลมีคุณสมบัติครบถ้วน และได้รับการพิจารณา ก็สามารถเข้าสู่ตำแหน่งนั้นได้ทันที	1
<b>ข. การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ</b>	
ควรให้โอกาสทางการศึกษา อบรมแก่พนักงานให้มากขึ้น	7
ควรมีการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ โดยส่วนกลางเป็นผู้กำหนด	6
ควรใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบเป็นหลัก	4
ควรเปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่อง	3
ควรจัดอบรมทุก 1-2 ปีต่อครั้ง	2
<b>ข. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>	
ควรประเมินจากผลงานที่ปฏิบัติจริงๆ	14
อยากให้ประเมินชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม	13
ควรมีการประกาศผลการประเมินให้ทราบโดยทั่วกัน	3
ควรใช้ระบบคุณธรรมให้มากที่สุด	2
ควรประเมินจากความรู้ความสามารถ	1
ไม่ควรให้ผู้บริหารก้าวก่ายการประเมิน	1
ควรให้มีบุคคลภายนอกระดับจังหวัดหรืออำเภอเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1
<b>ณ. อัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น</b>	
ควรปรับอัตราเงินเดือนให้ใกล้เคียงกับรัฐวิสาหกิจหรือบริษัทเอกชนตามภาวะเศรษฐกิจเป็นหลัก	28
ควรพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทนให้แก่พนักงานระดับล่างเป็นกรณีพิเศษ	2
เงินโบนัสของเทศบาลควรให้ชัดเจน ไม่ควรมีลักษณะเลือกปฏิบัติ	2
ควรให้โบนัสแก่พนักงานเทศบาล บางเทศบาลไม่มีโบนัส	2



ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<b>ญ. การดำเนินการวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์</b>	
คณะกรรมการต้องมีความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย	9
ควรตั้งคณะกรรมการที่มีความรู้ความชำนาญในการสอบสวนวินัย	4
ควรปฏิบัติอย่างชัดเจนและถูกต้อง	2
ควรให้พนักงานได้มีความรู้ในเรื่องระเบียบการร้องทุกข์	2
ควรดำเนินการทางวินัยให้รวดเร็ว	2
ควรนำระบบของ ก.พ. มาใช้	1
ควรลงโทษตรงกับความเป็นจริง	1
ควรมีคณะกรรมการดำเนินการสอบสวนวินัยหลายคณะ	1
ควรมีองค์กรพิทักษ์คุณธรรมตามรัฐธรรมนูญโดยเร็ว	1
<b>ฎ. การออกจากราชการ</b>	
ควรตรวจสอบสิทธิให้รวดเร็วเพื่อความสะดวกในการรับบำเหน็จบำนาญ	9
ควรให้ข้าราชการบำนาญได้รับบริการที่ดี	3
ควรตั้งคณะกรรมการขึ้นมา ก่อนที่จะให้ออกจากราชการ	1
ควรพิจารณาอย่างรอบคอบ	1