

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลในอำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$N$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$\mu$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sigma$  แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลในอำเภอผักไห่

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ แสดงผลดังตาราง 2

ตาราง 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลในอำเภอฝักไถ่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	136	100.0
1. เพศ	75	55.1
ชาย	61	44.9
หญิง		
2. อายุ		
อายุต่ำกว่า 25 ปี	1	0.7
อายุ 25-35 ปี	50	36.8
อายุ 36-45 ปี	41	30.1
อายุ 46-55 ปี	38	27.9
อายุ 56 ปีขึ้นไป	6	4.4
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	7	5.1
มัธยมศึกษาตอนต้น	7	5.1
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	31	22.8
อนุปริญญา/ปวส.	27	19.9
ปริญญาตรี	54	39.7
ปริญญาโท	10	7.4
4. ตำแหน่งงาน		
พนักงานเทศบาล	62	45.6
ลูกจ้างประจำ	21	15.4
พนักงานจ้างตามภารกิจ	3	2.2
พนักงานจ้างทั่วไป	50	36.8

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
	136	100.0
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	30	22.1
5-10 ปี	58	42.6
11-15 ปี	17	12.5
16-20 ปี	24	17.6
มากกว่า 20 ปี	7	5.1

จากตาราง 2 พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลในอำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 136 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

พนักงานเทศบาลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 และเป็นเพศหญิง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 อายุของพนักงานเทศบาลส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมา คือ อายุ 36-45 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 ตำแหน่งงานพนักงานเทศบาลส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 รองลงมา คือ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 ประสบการณ์ในการทำงานพนักงานเทศบาลส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมา คือ ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายละเอียดตามตาราง 3 - 7

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	$\mu$	$\sigma$	ระดับประสิทธิภาพ
1. การวางแผนอัตรากำลังมีการสำรวจอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน	4.38	0.59	มากที่สุด
2. การวางแผนอัตรากำลังมีความสอดคล้องกับปริมาณงาน ของเทศบาล	4.36	0.60	มากที่สุด
3. การวางแผนอัตรากำลังมีการวิเคราะห์ตามความต้องการ ของเทศบาล	4.36	0.58	มากที่สุด
4. การวางแผนอัตรากำลังของเทศบาลมีการวางแผนไว้อย่างเหมาะสม	4.43	0.56	มากที่สุด
5. การวางแผนอัตรากำลัง มีการกำหนดรายละเอียดของงานในทุกตำแหน่งอย่างเหมาะสม	4.42	0.56	มากที่สุด
6. บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลัง	4.37	0.63	มากที่สุด
รวม	4.38	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.38$ ,  $\sigma = 0.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อย 3 อันดับแรก คือ การวางแผนอัตรากำลังของเทศบาลมีการวางแผนไว้อย่างเหมาะสม ( $\mu = 4.43$ ,  $\sigma = 0.56$ ) การวางแผนอัตรากำลัง มีการกำหนด

รายละเอียดของงานในทุกตำแหน่งอย่างเหมาะสม ( $\mu = 4.42$ ,  $\sigma = 0.56$ ) และการวางแผน  
อัตรากำลังมีการสำรวจอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน ( $\mu = 4.38$ ,  $\sigma = 0.59$ )

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลใน  
อำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสรรหาบุคคล

ด้านการสรรหาบุคคล	$\mu$	$\sigma$	ระดับประสิทธิภาพ
1. การสรรหาบุคคลเป็นไปตามมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง	4.44	0.67	มากที่สุด
2. วิธีการสรรหาบุคคล ใช้วิธีการที่เหมาะสม ชัดหลัก ความเป็นธรรม	4.15	0.67	มาก
3. การสรรหาบุคคลมีความสอดคล้องและเหมาะสม กับแผนอัตรากำลังที่วางไว้	4.45	0.63	มากที่สุด
4. การสรรหาบุคคลทั้งจากภายใน และภายนอก มีการ ประชาสัมพันธ์ ให้บุคคลทั่วไปทราบ อย่างทั่วถึง	4.30	0.61	มากที่สุด
5. การสรรหาบุคคลมีการใช้หลักความรู้ความสามารถ ของผู้สมัครในการคัดเลือก	4.35	0.59	มากที่สุด
6. การกำหนดรายละเอียดในการสรรหาบุคคล มีความ ชัดเจน	4.27	0.63	มากที่สุด
รวม	4.32	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน  
บุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสรรหาบุคคล โดยรวมอยู่ใน  
ระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.32$ ,  $\sigma = 0.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ โดย  
เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การสรรหาบุคคลมีความสอดคล้องและเหมาะสม  
กับ แผนอัตรากำลังที่วางไว้ ( $\mu = 4.45$ ,  $\sigma = 0.63$ ) การสรรหาบุคคลเป็นไปตามมาตรฐานกำหนด  
ตำแหน่ง ( $\mu = 4.44$ ,  $\sigma = 0.67$ ) การสรรหาบุคคลมีการใช้หลักความรู้ความสามารถของผู้สมัครใน

การคัดเลือก ( $\mu = 4.35$ ,  $\sigma = 0.59$ ) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ วิธีการสรรหาบุคคลใช้วิธีการที่เหมาะสมยึดหลักความเป็นธรรม ( $\mu = 4.15$ ,  $\sigma = 0.67$ )

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไถ่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการพัฒนากุศลกร

ด้านการพัฒนากุศลกร	$\mu$	$\sigma$	ระดับประสิทธิภาพ
1. มีการวางแผนเพื่อพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถ	4.35	0.60	มากที่สุด
2. มีจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	4.41	0.58	มากที่สุด
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าฝึกอบรมตามความถนัดและความสนใจ	4.51	0.59	มากที่สุด
4. จัดให้มีการประชุม อบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับพนักงาน เป็นประจำทุกปี	4.50	0.60	มากที่สุด
5. บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาแล้วได้นำความรู้ ที่ได้มาเผยแพร่ให้บุคลากร ในสังกัดทราบ	4.40	0.64	มากที่สุด
6. มีการสนับสนุนให้ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรของเทศบาล	4.18	0.73	มาก
รวม	4.39	0.39	มากที่สุด

ตาราง 5 พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไถ่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการพัฒนากุศลกร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.39$ ,  $\sigma = 0.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าฝึกอบรมตามความถนัด และความสนใจ ( $\mu = 4.51$ ,  $\sigma = 0.59$ ) จัดให้มีการประชุม อบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับพนักงาน เป็นประจำทุกปี ( $\mu = 4.50$ ,  $\sigma = 0.60$ ) มีจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ( $\mu =$

4.41,  $\sigma = 0.58$ ) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ มีการสนับสนุนให้ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรของเทศบาล ( $\mu = 4.18$ ,  $\sigma = 0.73$ )

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับประสิทธิภาพ
1. แจ้งขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.43	0.55	มากที่สุด
2. ชี้แจงเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	4.32	0.55	มากที่สุด
3. ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพิจารณา การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.23	0.62	มากที่สุด
4. ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากความสามารถ ความอดุสาหะ และการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสม	4.40	0.54	มากที่สุด
5. ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจาก ปริมาณงาน คุณภาพของผลงาน และความคุ้มค่าของผลงาน	4.33	0.58	มากที่สุด
6. ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างเปิดเผย และเป็นธรรม	4.10	0.70	มาก
รวม	4.29	0.36	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.29$ ,  $\sigma = 0.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ แจ้งขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.43$ ,  $\sigma = 0.55$ ) ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากความสามารถ ความอดุสาหะ และการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสม ( $\mu = 4.40$ ,  $\sigma = 0.54$ ) ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณา จากปริมาณงาน

คุณภาพของผลงาน และความคุ้มค่าของผลงาน ( $\mu = 4.33$ ,  $\sigma = 0.58$ ) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างเปิดเผย และเป็นธรรม ( $\mu = 4.10$ ,  $\sigma = 0.70$ )

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลใน อำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม

การบริหารงานบุคคล	$\mu$	$\sigma$	ระดับประสิทธิภาพ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.38	0.38	มากที่สุด
2. ด้านการสรรหาบุคคล	4.32	0.38	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.39	0.39	มากที่สุด
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.29	0.36	มากที่สุด
รวม	4.35	0.27	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่าพนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.29$ ,  $\sigma = 0.27$ ) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ( $\mu = 4.39$ ,  $\sigma = 0.39$ ) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ( $\mu = 4.38$ ,  $\sigma = 0.38$ ) ด้านการสรรหาบุคคล ( $\mu = 4.32$ ,  $\sigma = 0.38$ ) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.29$ ,  $\sigma = 0.36$ )



**ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไถ่ จังหวัด  
พระนครศรีอยุธยา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล**

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไถ่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ด้านการวางแผน อัตราค่าจ้าง ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน แสดงผลดังตาราง 8 - 12

ตาราง 8 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไถ่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ

ระดับประสิทธิภาพ	เพศ			
	ชาย (n = 75)		หญิง (n = 61)	
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$
ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้าง	4.38	.39	4.38	.37
ด้านการสรรหาบุคคล	4.34	.35	4.31	.41
ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.40	.39	4.37	.39
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.30	.38	4.28	.34
โดยรวม	4.35	.27	4.34	.26

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานเทศบาลเพศชาย มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยรวมมากกว่าพนักงานเทศบาลเพศหญิง ( $\mu = 4.35$ )

ตาราง 9 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไถ่ จังหวัด  
พระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ

ระดับประสิทธิภาพ	อายุ									
	ต่ำกว่า 25 ปี		25 - 35 ปี		36 - 45 ปี		46 - 55 ปี		56 ปี ขึ้นไป	
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.66	.00	4.43	.38	4.32	.37	4.36	.40	4.52	.35
ด้านการสรรหาบุคคล	4.00	.00	4.37	.33	4.31	.46	4.29	.36	4.30	.34
ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.50	.00	4.39	.37	4.42	.35	4.35	.45	4.52	.35
ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	4.33	.00	4.38	.37	4.19	.34	4.30	.36	4.30	.34
โดยรวม	4.12	.00	4.39	.28	4.31	.23	4.33	.30	4.41	.26

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยรวมมากที่สุด ( $\mu = 4.41$ ) รองลงมาคือ พนักงานเทศบาลที่มีอายุ 25 - 35 ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.39$ ) และน้อยที่สุดพนักงานเทศบาลที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.12$ )

ตาราง 10 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไถ่ จังหวัด  
พระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับประสิทธิภาพ	ระดับการศึกษา											
	ประถม ศึกษา		มัธยม ศึกษา ตอนต้น		มัธยม ศึกษา ตอนปลาย /ปวช.		อนุ ปริญญา/ ปวส.		ปริญญา ตรี		ปริญญา โท	
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$
ด้านการวางแผน อัตรากำลัง	4.54	.32	4.57	.50	4.35	.32	4.45	.36	4.31	.42	4.46	.26
ด้านการสรรหาบุคคล	4.50	.25	4.54	.36	4.28	.38	4.35	.42	4.29	.39	4.30	.23
ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.69	.22	4.50	.21	4.31	.45	4.40	.35	4.35	.42	4.48	.18
ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	4.26	.31	4.47	.27	4.35	.37	4.16	.33	4.29	.36	4.38	.44
โดยรวม	4.50	.19	4.52	.16	4.32	.30	4.34	.26	4.31	.28	4.40	.18

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยรวมมากที่สุด ( $\mu = 4.52$ ) รองลงมาคือ พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.50$ ) และน้อยที่สุดพนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.31$ )

ตาราง 11 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไถ่ จังหวัด  
พระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับประสิทธิภาพ	ตำแหน่งงาน							
	พนักงานเทศบาล		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป	
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.29	.37	4.27	.31	4.38	.19	4.55	.37
ด้านการสรรหาบุคคล	4.25	.39	4.21	.36	4.33	.33	4.47	.34
ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.28	.40	4.41	.41	4.44	.50	4.50	.35
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.22	.37	4.13	.34	4.33	.28	4.46	.30
โดยรวม	4.26	.26	4.25	.27	4.37	.25	4.49	.22

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีตำแหน่งงานพนักงานจ้างทั่วไป มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยรวมมากที่สุด ( $\mu = 4.49$ ) รองลงมาคือ พนักงานเทศบาลที่มีตำแหน่งงานพนักงานจ้างตามภารกิจ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.37$ ) และน้อยที่สุดพนักงานเทศบาลที่มีตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.25$ )

ตาราง 12 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไถ่ จังหวัด  
พระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ระดับประสิทธิภาพ	ประสบการณ์ในการทำงาน									
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.46	.48	4.41	.37	4.24	.22	4.38	.29	4.16	.49
ด้านการสรรหาบุคคล	4.45	.37	4.31	.37	4.29	.48	4.24	.31	4.26	.35
ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.46	.47	4.41	.34	4.38	.35	4.27	.41	4.28	.48
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.38	.35	4.34	.35	4.07	.25	4.22	.41	4.33	.37
โดยรวม	4.44	.33	4.37	.24	4.25	.24	4.28	.20	4.26	.37

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยรวมมากที่สุด ( $\mu = 4.44$ ) รองลงมาคือ พนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.37$ ) และน้อยที่สุดพนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.25$ )