

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

μ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

σ 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 | μ | σ | 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 | μ | σ | 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 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการพัฒนากุศลกร

| ด้านการพัฒนากุศลกร | μ | σ | 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 พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไ้ 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 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

| ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน | μ | σ | 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 พบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอผักไห่ 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 ($\mu = 4.40, \sigma = 0.54$) ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากปริมาณงาน

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 | μ | σ | 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) | |
| | μ | σ | μ | σ |
| 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 | |
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| 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 | |
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| 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 | |
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| 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 | |
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| 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 ($\mu = 4.25$)