

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปให้พนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ซึ่งมีจำนวน 64 แห่ง โดยส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานส่วนตำบล จำนวน 260 คน รวมทั้งสิ้น 260 ชุด โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 8 ส่วน โดยจำแนกตามลักษณะของข้อมูลหรือตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการศึกษาและการใช้สถิติในการวิเคราะห์ ตลอดจนการตรวจสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง เกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการบริหารงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

ตอนที่ 8 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 9 สรุปปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

จากการสอบถามพนักงานส่วนตำบล จำนวน 260 คน ในองค์ประกอบเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของพนักงานส่วนตำบล
ในจังหวัดลำปาง

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 260)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	120	46.20
หญิง	140	53.80
2. อายุ		
20-30 ปี	90	34.60
31-40 ปี	144	55.40
41-60 ปี	26	10.00
รวม	260	100
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปวช., มัธยมศึกษา	11	4.20
ปวส., อนุปริญญา	62	23.80
ปริญญาตรี	170	65.40
สูงกว่าปริญญาตรี	17	6.50
รวม	260	100
4. ระดับตำแหน่ง		
ปลัด อบต.	50	19.20
หัวหน้าส่วนการคลัง	52	20.00
หัวหน้าส่วนการโยธา	40	15.40
พนักงาน	118	45.40
รวม	260	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 260)	ร้อยละ
5. ระยะเวลาที่รับราชการ		
1-5 ปี	40	15.40
6-10 ปี	143	55.00
11-15 ปี	72	27.70
16-20 ปี	5	1.90
รวม	260	100
6. ภูมิลำเนา		
ลำปาง	181	69.60
ต่างจังหวัด	79	30.40
รวม	260	100
7. ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	74	28.50
10,000 – 20,000 บาท	139	53.40
มากกว่า 20,000 บาท	47	18.10
รวม	260	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง พบว่าจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 260 คน เป็นเพศชาย จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 และเพศหญิง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80

ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-30 ปี มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60 อายุ 31-40 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 55.40 อายุ 41-60 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

ด้านระดับการศึกษาสูงสุด ระดับ ปวช., มัธยมศึกษา จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.20 ระดับ ปวส., อนุปริญญา จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 ระดับปริญญาตรี 170 คน คิดเป็นร้อยละ 65.40 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50

ด้านระดับตำแหน่ง ตำแหน่งปลัด อบต. จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 ตำแหน่งหัวหน้าส่วนการคลัง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 ตำแหน่งหัวหน้าส่วนโยธา จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40 ตำแหน่งพนักงานมีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 45.40

ด้านระยะเวลาที่รับราชการ ระยะเวลา 1-5 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40 ระยะเวลา 6-10 ปี มีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 ระยะเวลา 11-15 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 ระยะเวลา 16-20 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90

ด้านภูมิลำเนาเดิม มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดลำปาง มีจำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 69.60 มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40

ด้านระดับเงินเดือน ผู้ที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 ระดับเงินเดือน 10,000-20,000 บาท มีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 ระดับ ระดับเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ในแต่ละปัจจัยและรายชื่อ ดังแสดงในตารางที่ 4.3 – ตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในหน้าที่ ของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง

ข้อความ	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
ความพึงพอใจในหน้าที่				
1. งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	260	4.03	0.83	มาก
2. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ท่านทำและน่าสนใจ	260	3.90	0.89	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อความ	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
ความพึงพอใจในหน้าที่				
3. ท่านมีความภาคภูมิใจและมีเกียรติ ที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานนี้	260	3.31	0.35	ปานกลาง
4. งานในหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันสามารถนำความก้าวหน้าในอาชีพราชการสู่ตัวท่านได้	260	3.80	0.31	มาก
5. ท่านต้องการจะปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานนี้ตลอดไปจนเกษียณอายุราชการ	260	3.75	0.86	มาก
รวม	260	3.76	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้าน ความพึงพอใจในหน้าที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาได้แก่ งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน เป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ ($\bar{X} = 3.90$) ส่วนที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านมีความภูมิใจและมีเกียรติที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.31$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

ข้อความ	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	260	3.75	0.80	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือแก่ตัวท่านเมื่อทราบความทุกข์ร้อนไม่ว่าเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องในหน้าที่การงาน	260	3.85	0.75	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเหตุผลและมีความยุติธรรม	260	3.80	0.75	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับทุกคน	260	3.76	0.86	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุน และส่งเสริมความก้าวหน้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความพากเพียร	260	3.87	0.86	มาก
รวม	260	3.81	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาสนับสนุน และส่งเสริมความก้าวหน้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถและมีความพากเพียร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือแก่ตัวท่านเมื่อทราบความทุกข์ร้อน ไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.85$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ($\bar{X} = 3.75$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

ข้อความ	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
1. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน เป็นไปด้วยดี ก่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	260	4.13	0.71	มาก
2. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานท่าน มีความรักใคร่กลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	260	3.84	0.75	มาก
3. ท่านได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานด้วยดี	260	3.90	0.70	มาก
4. เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน และปัญหาส่วนตัวท่านได้รับความเห็นอกเห็นใจและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	260	3.60	0.86	มาก
5. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงาน ในกรณีที่เพื่อนร่วมงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้	260	3.14	0.40	ปานกลาง
6. ท่านมีกิจกรรมที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ เช่น การออกกำลังกาย การท่องเที่ยว หรือ สันทนาการ	260	3.08	0.95	ปานกลาง
รวม	260	3.62	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี ก่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมา ได้แก่ การได้รับความ

ร่วมมือ และช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานด้วยดี ($\bar{X} = 3.90$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านมีกิจกรรมที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ เช่น การออกกำลังกาย การท่องเที่ยวหรือการสนทนาการ ($\bar{X} = 3.08$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

ข้อความ	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ				
1. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	260	3.49	0.87	มาก
2. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	260	3.70	0.88	มาก
3. งานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ มีโอกาสให้ท่านได้พัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน	260	3.90	0.84	มาก
4. ท่านรู้สึกพอใจกับโอกาสที่จะก้าวหน้าและได้รับการพัฒนาจากหน่วยงาน	260	3.71	0.94	มาก
5. หน่วยงานของท่านสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาโดยตลอด	260	3.19	1.11	ปานกลาง
รวม	260	3.60	0.93	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ มีโอกาสให้ท่านได้พัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาได้แก่ ท่านรู้สึกพอใจกับโอกาสที่จะก้าวหน้า และได้รับการพัฒนาจากหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.71$) ส่วนข้อที่

มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ หน่วยงานของท่านสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.19$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ข้อความ	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
ความมั่นคงในการทำงาน				
1. ความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่	260	3.92	0.91	มาก
2. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการปกป้องคุ้มครองจากการถูกกลั่นแกล้ง รังแก หรือการใช้อิทธิพล ของผู้มีอิทธิพลหรือผู้บังคับบัญชา เนื่องจากมีกฎระเบียบและกระบวนการพิจารณาได้ส่วน ที่มีความเป็นธรรมสามารถเป็นที่พึ่งได้	260	3.44	0.95	มาก
3. ต้องการปฏิบัติงานใหม่ในหน่วยงานนี้ตลอดไป ไม่คิดจะโยกย้ายหรือโอนไปหน่วยงานอื่น เพราะมีความมั่นคงในการทำงาน	260	3.53	0.91	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้การคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	260	3.43	0.79	มาก
รวม	260	3.58	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาได้แก่ ต้องการจะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป ไม่คิดจะย้ายหรือโอน

ไปหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.53$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้การคุ้มครอง และ
 รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.43$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น
 ด้านการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง
 ด้านรายได้และสวัสดิการ

ข้อความ	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
รายได้และสวัสดิการ				
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ และปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบ	260	3.27	0.86	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับ เพียงพอที่จะเลี้ยงดู ตนเองและครอบครัวให้มีความสุข	260	3.03	0.87	ปานกลาง
3. เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆที่ได้รับมี ความเหมาะสมเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับ หน่วยงานอื่น ที่มีหน้าที่ภารกิจคล้ายคลึงกัน	260	3.24	0.81	ปานกลาง
4. ท่านพอใจในการได้รับสวัสดิการและสิทธิ ต่างๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น ค่า รักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร	260	3.61	0.78	มาก
5. การดำเนินการด้านสวัสดิการและสิทธิ ต่างๆ เป็นไปอย่างมีระบบ มีความสะดวก รวดเร็ว	260	3.37	0.96	ปานกลาง
6. ในแต่ละเดือนท่านมีรายได้เหลือเก็บเงิน ออมของครอบครัว	260	2.40	1.08	น้อย
รวม	260	3.15	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อปัจจัย
 การปฏิบัติงานด้านรายได้และสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพอใจในการรับสวัสดิการและสิทธิต่างๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.61$) รองลงมาได้แก่ การดำเนินการด้านสวัสดิการและสิทธิต่างๆ เป็นไปอย่างมีระบบมีความสะดวกรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.37$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ในแต่ละเดือนมีรายได้เหลือเก็บเป็นเงินออมของครอบครัว ($\bar{X} = 2.40$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ด้านการรับรู้ต่อความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ

ข้อความ	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
การรับรู้ต่อความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ				
1. ท่านมีความภูมิใจในผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ	260	3.36	0.84	ปานกลาง
2. งานที่ท่านรับมอบหมายประสบความสำเร็จทุกครั้ง	260	3.56	0.68	มาก
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จเสมอ	260	3.66	0.64	มาก
4. งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน มีส่วนทำให้การบริหารหน่วยงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ	260	3.83	0.65	มาก
5. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน	260	3.77	0.75	มาก
6. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ท่านกำหนดไว้	260	3.86	0.78	มาก
รวม	260	3.67	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการรับรู้ต่อความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมาได้แก่ งานที่รับผิดชอบมีส่วนทำให้การบริหารหน่วยงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.83$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ความภาคภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.36$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น
ด้านการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อความ	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
สภาพแวดล้อมในการทำงาน				
1. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่เป็นสัดส่วนเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	260	3.53	0.92	มาก
2. สถานที่ทำงานมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทางกายภาพเช่น แสงสว่าง อากาศถ่ายเท ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย	260	3.50	0.98	มาก
3. วัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ที่ใช้ในสำนักงานมีความเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	260	3.62	0.87	มาก
4. บรรยากาศในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเป็นมิตร มีความเป็นกันเอง	260	3.54	0.82	มาก
5. มีการบำรุงดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์สำนักงานให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา	260	3.50	0.73	มาก
6. สำนักงานมีการตกแต่งและจัดสถานที่ให้มีความสวยงาม มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	260	3.37	0.81	ปานกลาง
รวม	260	3.51	0.86	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ที่ใช้ในสำนักงานมีความเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.62$) รองลงมาได้แก่ บรรยากาศในที่ทำงานของบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเป็นมิตร มีความเป็นกันเอง ($\bar{X} = 3.54$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ สำนักงานมีการตกแต่งและจัดสถานที่ให้มีความสวยงาม มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.37$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ด้านการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา

ข้อความ	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา				
1. หน่วยงานที่ท่านให้โอกาสแก่เจ้าหน้าที่ได้ไปอบรม สัมมนาเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	260	3.41	0.87	มาก
2. หน่วยงานท่านสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้ลาศึกษาต่อ เพื่อการเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น	260	3.70	0.87	มาก
3. หน่วยงานได้มีเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญ มาให้การอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่	260	3.68	0.72	มาก
4. หน่วยงานมีแผนและนโยบายในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนและเป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง	260	3.53	0.78	มาก
5. การไปร่วมอบรม สัมมนา หรือลาศึกษาต่อ ของบุคลากรในหน่วยงาน ได้รับการพิจารณาอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม	260	3.67	0.79	มาก
รวม	260	3.60	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมาได้แก่ หน่วยงานมาให้การอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.68$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ หน่วยงานให้โอกาสแก่เจ้าหน้าที่ได้อบรม สัมมนา เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.41$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อความ	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
นโยบายและการบริหาร				
1. หน่วยงานของท่านมีนโยบายและแผนงานการบริหารที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้	260	4.03	0.83	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้	260	3.90	0.89	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายและกระจายงานให้บุคลากรในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน	260	3.76	0.80	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมกำหนดแผนงานและการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน	260	3.85	0.84	มาก
5. หน่วยงานของท่านมีระบบการติดตามและประเมินการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	260	3.80	0.87	มาก
รวม	260	3.87	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานมีนโยบายและแผนงานการบริหารที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาได้แก่ หน่วยงานมีการกำหนดภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 3.90$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชามอบหมายและกระจายงานให้บุคลากรในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน ($\bar{X} = 3.76$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ด้านการปกครองและบังคับบัญชา

ข้อความ	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
การปกครองและบังคับบัญชา				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารหน่วยงาน	260	3.76	0.80	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอย่างเป็นธรรม	260	3.87	0.86	มาก
3. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่านและเพื่อนร่วมงาน	260	4.13	0.71	มาก
4. การสั่งการ การมอบหมายงานและการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานมีความชัดเจน	260	3.75	0.88	มาก
5. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญของผู้ปฏิบัติ	260	3.76	0.80	มาก
รวม	260	3.85	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการปกครองและบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่านและเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นธรรมชาติ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอย่างเป็นธรรมชาติ ($\bar{X} = 3.87$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถ ทักษะและความชำนาญของผู้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.76$) และผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.76$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ในภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. นโยบายและการบริหาร	260	3.87	0.85	มาก
2. การปกครองและบังคับบัญชา	260	3.85	0.81	มาก
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	260	3.81	0.80	มาก
4. ความพอใจในหน้าที่	260	3.76	0.65	มาก
5. การรับรู้ต่อความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ	260	3.67	0.72	มาก
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	260	3.62	0.73	มาก
7. การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา	260	3.60	0.81	มาก
8. โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ	260	3.60	0.93	มาก
9. ความมั่นคงในการทำงาน	260	3.58	0.89	มาก
10. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	260	3.51	0.86	มาก
11. รายได้และสวัสดิการ	260	3.15	0.89	ปานกลาง
รวม	260	3.64	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการปฏิบัติเป็นรายด้าน โดยภาพรวมของทุกปัจจัยการปฏิบัติงาน มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาได้แก่ ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.86$) และด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.15$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในจังหวัดลำปาง ในแต่ละด้านและรายชื่อดังแสดงในตารางที่ 4.14 – 4.20

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ด้านหลักนิติธรรม

ข้อความ	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
หลักนิติธรรม				
1. การออกใบอนุญาตตั้งงบประมาณรายจ่ายของ อบต. ได้ดำเนินการไปตามระเบียบหรือที่กฎหมายกำหนดไว้	260	3.70	0.88	มาก
2. อบต. มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ระเบียบหรือข้อบัญญัติ อบต. ให้ประชาชนและผู้สนใจได้รับทราบ	260	3.62	0.87	มาก
3. อบต. การออกข้อบัญญัติ อบต. มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและเป็นที่ยอมรับของประชาชน	260	3.60	0.84	มาก
4. อบต. มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อข้อบัญญัติของ อบต.	260	3.72	0.95	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ข้อความ	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
หลักนิติธรรม				
5. การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร อบต. เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนดไว้	260	3.82	0.90	มาก
รวม	260	3.70	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คณะผู้บริหารของ อบต. มีการอนุมัติเบิกจ่ายงบประมาณอย่างถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ อบต. มีการจัดสรรงบประมาณให้เกิดความเป็นธรรมแก่ประชาชนทุกหมู่บ้านอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.46$)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ด้านหลักคุณธรรม

ข้อความ	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
หลักคุณธรรม				
1. คณะผู้บริหารของ อบต. บริหารงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม	260	3.50	0.84	มาก
2. สมาชิกสภา อบต. ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม	260	3.56	0.68	มาก
3. พนักงานตำบลปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม	260	3.66	0.64	มาก
4. คณะผู้บริหารของ อบต. มีการอนุมัติเบิกจ่ายงบประมาณอย่างถูกต้องเป็นตามระเบียบที่กำหนดไว้	260	3.75	0.88	มาก
5. อบต. มีการจัดสรรงบประมาณให้เกิดความเป็นธรรมแก่ประชาชนทุกหมู่บ้านอย่างทั่วถึง	260	3.46	0.84	มาก
รวม	260	3.59	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร อบต. เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมาได้แก่ อบต. เปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อข้อบัญญัติของ อบต. ($\bar{X} = 3.72$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การออกข้อบัญญัติ อบต. มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และเป็นที่ยอมรับของประชาชน ($\bar{X} = 3.60$)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ด้านหลักความโปร่งใส

ข้อความ	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
หลักความโปร่งใส				
1. อบต. มีการปฏิบัติงานตามระเบียบหรือกฎหมายกำหนดและสามารถตรวจสอบการปฏิบัติได้	260	3.88	0.93	มาก
2. อบต. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและการจัดซื้อจัดจ้างของ อบต. ให้ประชาชนได้รับทราบ	260	3.90	0.84	มาก
3. อบต. มีกลไกการตรวจการปฏิบัติงาน เช่น ประชาคม ฯลฯ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	260	3.86	0.78	มาก
4. อบต. มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้	260	3.82	0.63	มาก
5. อบต. มีระบบการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง เพื่อป้องกันการทุจริตและการประพฤตินิชอบของบุคลากรในหน่วยงาน	260	3.53	0.60	มาก
รวม	260	3.80	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใส ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อบต. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและการจัดซื้อจัดจ้างของ อบต. ให้ประชาชนได้รับทราบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาได้แก่ อบต. มีการปฏิบัติงานตามระเบียบหรือกฎหมายกำหนดและสามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.88$) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ อบต. มีระบบการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง เพื่อป้องกันการทุจริตและการประพฤตินิชอบของบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.53$)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง
ด้านหลักการมีส่วนร่วม

ข้อความ	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความ ความเห็น
หลักการมีส่วนร่วม				
1. อบต. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วน ร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการ ดำเนินงานของ อบต.	260	3.92	0.64	มาก
2. อบต. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วน ร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาของ อบต.	260	3.95	0.64	มาก
3. อบต. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วน ร่วมในการตรวจสอบการใช้งบประมาณและ การจัดซื้อจัดจ้าง	260	3.80	0.65	มาก
4. อบต. การจัดเวทีประชาคมในการรับฟัง ความคิดเห็นข้อเสนอแนะความต้องการต่าง ๆ ของประชาชน	260	3.94	0.58	มาก
5. อบต. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วน ร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมสภา อบต.	260	3.93	0.63	มาก
รวม	260	3.91	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็น
ต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$
3.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อบต. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำ
แผนพัฒนาของ อบต. มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาได้แก่ อบต. มีการจัดเวทีประชาคม
ในการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและความต้องการของประชาชน ($\bar{X} = 3.94$) และข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ อบต. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใ้
งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง ($\bar{X} = 3.80$)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ด้านหลักความรับผิดชอบ

ข้อความ	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
หลักความรับผิดชอบ				
1. คณะผู้บริหาร อบต. มีความรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตน หากผลนั้นมีความผิดพลาดหรือเสียหาย	260	3.75	0.62	มาก
2. อบต. มีการจัดบริการสาธารณะให้ประชาชนอย่างทั่วถึง มีคุณธรรมได้มาตรฐาน	260	3.83	0.60	มาก
3. อบต. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อตรวจสอบผลงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน	260	3.90	0.58	มาก
4. บุคลากรทุกฝ่ายของ อบต. ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบและมีความทุ่มเทเอาใจใส่ในการปฏิบัติ	260	3.85	0.59	มาก
5. อบต. มีการรับฟังและนำข้อร้องเรียนต่างๆ ของประชาชน ไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	260	3.77	0.60	มาก
รวม	260	3.82	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อบต. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อตรวจสอบผลงานให้เป็นไปตามมาตรฐานรองลงมาได้แก่ บุคลากรทุกฝ่ายของ อบต. ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบและมีความทุ่มเทเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.85$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ คณะผู้บริหาร อบต. มีความรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตน หากผลนั้นมีความผิดพลาดหรือเสียหาย ($\bar{X} = 3.75$)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ด้านหลักความคุ้มค่า

ข้อความ	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
หลักความคุ้มค่า				
1. อบต. มีการดำเนินงานตามแผนงาน/ โครงการและกิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความ จำเป็นก่อน – หลัง เพื่อประโยชน์สูงสุดของ ประชาชน	260	3.90	0.64	มาก
2. อบต. มีการจัดซื้อจัดจ้างโดยคำนึงถึงความ ประหยัด คุ้มค่า เพื่อประโยชน์ของ ประชาชนและส่วนรวม	260	3.80	0.58	มาก
3. มีการใช้วัสดุสำนักงานและน้ำประปาและ ไฟฟ้าอย่างประหยัดและคุ้มค่า เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม	260	3.95	0.58	มาก
4. มีการใช้จ่ายงบประมาณในการบริหาร อบต. คุ้มค่า	260	3.83	0.60	มาก
5. การควบคุมการใช้จ่ายยานพาหนะและ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	260	3.92	0.63	มาก
รวม	260	3.88	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการใช้วัสดุสำนักงาน , น้ำประปาและไฟฟ้าอย่างประหยัด คุ้มค่า เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาได้แก่ การควบคุมการใช้จ่ายยานพาหนะและครุภัณฑ์ต่าง ๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ($\bar{X} = 3.92$) และ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ อบต. มีการจัดซื้อ จัดจ้างโดยคำนึงถึงความประหยัด คຸ້มค่า เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม ($\bar{X} = 3.80$)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง สรุปรวมทั้ง 6 ด้าน

ข้อความ	N = 260		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D	
1. หลักนิติธรรม	3.70	0.89	มาก
2. หลักคุณธรรม	3.59	0.78	มาก
3. หลักความโปร่งใส	3.80	0.76	มาก
4. หลักการมีส่วนร่วม	3.91	0.63	มาก
5. หลักความรับผิดชอบ	3.82	0.60	มาก
6. หลักความคຸ້มค่า	3.88	0.61	มาก
รวม	3.78	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า หลักการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาได้แก่ หลักความคຸ້มค่า ($\bar{X} = 3.88$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หลักคุณธรรม ($\bar{X} = 3.59$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการการบริหารเชิงกลยุทธ์ของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปางในแต่ละด้านและรายชื่อ ดังแสดงในตารางที่ 4.21 - 4.24

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปางเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

ข้อความ	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม				
1. อบต. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมเพื่อเป็นข้อมูลในการประเมินองค์กร	260	3.77	0.60	มาก
2. อบต. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านความต้องการของชุมชน เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดแผนกลยุทธ์	260	3.85	0.58	มาก
3. อบต. มีการวิเคราะห์เกี่ยวกับจุดอ่อนจุดแข็ง อุปสรรคและโอกาส เพื่อนำข้อมูลมาใช้ปรับปรุงในการบริหารและพัฒนาองค์กร	260	3.86	0.78	มาก
4. อบต. มีการเปิดโอกาสให้บุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนกลยุทธ์	260	3.82	0.63	มาก
5. อบต. มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและงบประมาณที่ใช้ว่ามีความสัมพันธ์สอดคล้องกันหรือไม่ เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการดำเนินงานต่อไป	260	3.89	0.60	มาก
รวม	260	3.84	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อบต. มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและงบประมาณที่ใช้

ว่ามีความสัมพันธ์สอดคล้องกันหรือไม่ เพื่อจะนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการดำเนินงานต่อไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมาได้แก่ อบต. มีการวิเคราะห์เกี่ยวกับจุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรคและโอกาสเพื่อนำข้อมูลมาใช้ปรับปรุงในการบริหารและพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 3.86$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม เพื่อเป็นข้อมูลในการประเมินองค์กร ($\bar{X} = 3.77$)

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ด้านการกำหนด กลยุทธ์

ข้อความ	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
การกำหนดกลยุทธ์				
1. อบต. มีการกำหนดหรือปรับวิสัยทัศน์ที่เป็นเป้าหมายในการดำเนินงานในอนาคต โดยอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยใช้หลัก SWOT มาพิจารณาร่วมกันกับข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของ อบต. และภารกิจที่ อบต. ต้องรับผิดชอบมาประกอบกันเป็นวิสัยทัศน์	260	3.74	0.64	มาก
2. การกำหนดพันธกิจมีการวิเคราะห์ข้อกฎหมายและอำนาจหน้าที่ของ อบต. แล้วนำมาเขียนเป็นข้อความให้มีความกะทัดรัดชัดเจน เข้าใจง่ายและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ อบต.	260	3.73	0.65	มาก
3. การกำหนดกลยุทธ์ จะนำเอาผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยใช้หลัก SWOT มาพิจารณาร่วมกัน และนำมากำหนดเป็นประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ โดยให้สัมพันธ์สอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่ต้องการบรรลุ	260	3.82	0.64	มาก

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ข้อความ	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
4. อบต. มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ที่มีความชัดเจนสอดคล้องสัมพันธ์กัน และสามารถนำไปปฏิบัติได้	260	3.80	0.58	มาก
2. อบต. มีการกำหนดงบประมาณและกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ในแต่ละกลยุทธ์อย่างชัดเจน	260	3.85	0.63	มาก
รวม	260	3.79	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อบต. มีการกำหนดงบประมาณและกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ในแต่ละกลยุทธ์อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมาได้แก่ การกำหนดกลยุทธ์จะนำเอาผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยใช้หลัก SWOT มาพิจารณาร่วมกันและมากำหนดเป็นประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ โดยให้สัมพันธ์สอดคล้องกับพันธกิจ และวิสัยทัศน์ที่ต้องการบรรลุวัตถุประสงค์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การกำหนดพันธกิจมีการวิเคราะห์ข้อกฎหมายและอำนาจหน้าที่ของ อบต. แล้วนำมาเขียนเป็นข้อความให้มีความกะทัดรัดชัดเจน เข้าใจง่ายและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ อบต. ($\bar{X} = 3.73$)

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ด้านการปฏิบัติ ตามแผนกลยุทธ์

ข้อความ	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์				
1. อบต. มีการกำหนดคณะผู้ทำงานและ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามแผนกลยุทธ์อย่างชัดเจน	260	3.60	0.64	มาก
2. อบต. มีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์อย่างชัดเจน	260	3.83	0.60	มาก
3. อบต. มีการกำหนดบทบาท หน้าที่ให้ทุก ฝ่ายที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ อย่างเคร่งครัด	260	3.75	0.88	มาก
4. อบต. มีการสร้างความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรที่จะ รับผิดชอบงานตามแผนกลยุทธ์	260	3.65	0.84	มาก
5. มีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่ เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ เหมาะสม เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ได้สำเร็จลุล่วง	260	3.63	0.93	มาก
รวม	260	3.70	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อการ บริหารเชิงกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อบต. มีการจัดทำปฏิทินงานการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระยะเวลาการ ดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาได้แก่ อบต. มีการกำหนดบทบาท หน้าที่ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้อย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.75$) และข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ อบต. มีการกำหนดคณะผู้ทำงานและกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบตามแผนกลยุทธ์อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.60$)

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปางเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ ด้านการควบคุมและการประเมินผลกลยุทธ์

ข้อความ	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
การควบคุมและการประเมินผลกลยุทธ์				
1. อบต. มีการควบคุมติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง	260	3.90	0.83	มาก
2. ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการ ดำเนินงานจะนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ตัวชี้วัดและนำผลที่ได้รับไปปรับปรุงแก้ไข แผนกลยุทธ์	260	3.75	0.78	มาก
3. อบต. มีการกำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดและ วิธีการตรวจสอบผลการประเมินการ ดำเนินงานมีความละเอียดชัดเจน สามารถ นำไปปฏิบัติได้	260	3.86	0.90	มาก
4. การประเมินกลยุทธ์มีมิติด้านประสิทธิผล ตามพันธกิจ บรรลุผลสมบูรณ์ตามที่คาดหวัง ของ อบต.	260	3.66	0.87	มาก
5. การประเมินกลยุทธ์มีมิติด้านประสิทธิภาพ และมีคุณภาพการให้บริการ บรรลุผล สมบูรณ์ตามที่คาดหวังของ อบต.	260	3.63	0.93	มาก
รวม	260	3.76	0.86	มาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ ด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อบต. มีการควบคุม ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาได้แก่ อบต. มีการกำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดและวิธีการตรวจสอบการประเมินการดำเนินงาน มีความละเอียดชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 3.86$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การประเมินกลยุทธ์มิติด้านประสิทธิภาพและคุณภาพการให้บริการบรรลุผลสมบูรณ์ตามความคาดหวังของ อบต. ($\bar{X} = 3.63$)

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง เกี่ยวกับการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ สรุปภาพรวมทั้ง 4 ด้าน

ข้อความ	N = 260		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D	
1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	3.84	0.64	มาก
2. การกำหนดกลยุทธ์	3.85	0.65	มาก
3. การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์	3.70	0.78	มาก
4. การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์	3.76	0.86	มาก
รวม	3.79	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.25 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกำหนดกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมาได้แก่ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.70$)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปางในแต่ละด้านและรายชื่อ ดังแสดงในตารางที่ 4.26 - 4.30

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นของพนักงาน
ส่วนตำบล ในจังหวัดลำปางเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านวิสัยทัศน์
วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

ข้อความ	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความ คิดเห็น
วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร				
1.มีการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และ เป้าหมายของ อบต. มีความชัดเจน มีความ เป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ	260	3.73	0.93	มาก
2.มีการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วน ร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายใน การปฏิบัติงาน	260	3.88	0.84	มาก
3.อบต. มีการกำหนดตัวชี้วัดในการทำงานอย่าง ละเอียดชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้	260	3.86	0.78	มาก
4.อบต. มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ในการดำเนินงานที่ละเอียดชัดเจน	260	3.82	0.63	มาก
5.การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการ ปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับ วิสัยทัศน์และพันธกิจของ อบต.	260	3.89	0.60	มาก
รวม	260	3.84	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.26 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อการ
บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยภาพรวมอยู่

ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของ อบต. ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาได้แก่ มีการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.88$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของ อบต. มีความชัดเจน มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.73$)

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ด้านผลิตและผลลัพธ์

ข้อความ	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
ผลิตและผลลัพธ์				
1. มีการกำหนดตัวชี้วัดผลิตและผลลัพธ์ที่ละเอียดชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้	260	3.94	0.64	มาก
2. ผลิตและผลลัพธ์ สามารถบรรลุผลได้โดยสอดคล้องกับข้อเท็จจริงและสำเร็จได้ภายในเวลาที่กำหนด	260	3.93	0.63	มาก
3. ผลิตและผลลัพธ์ที่ได้รับสามารถบรรลุผลโดยใช้งบประมาณตามที่ได้กำหนดไว้	260	3.95	0.66	มาก
4. ผลิตและผลลัพธ์ของแผนงาน โดยการสร้างความพึงพอใจแก่ประชาชนผู้รับบริการ	260	3.92	0.59	มาก
5. อบต. ให้ความสำคัญต่อความประหยัดคุ้มค่าในการดำเนินงานตามแผนงาน / โครงการ	260	3.80	0.63	มาก
รวม	260	3.91	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.27 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านผลิตและผลลัพธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผลิตและผลลัพธ์ที่ได้สามารถบรรลุผลโดยใช้งบประมาณตามที่

ได้กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาได้แก่ มีการกำหนดตัวชี้วัดผลผลิตและผลลัพธ์ที่ละเอียด
ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 3.94$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ อบต. ให้ความสำคัญ
ต่อความประหยัด คุ่มค่าในการดำเนินงานตามแผนงาน / โครงการ ($\bar{X} = 3.80$)

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง
ด้านตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI)

ข้อความ	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความ คิดเห็น
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI)				
1. บุคลากรใน อบต. มีความรู้ความเข้าใจต่อ ความหมายและเป้าหมายของตัวชี้วัดผลการ ดำเนินงานหลัก (KPI) เป็นอย่างดี	260	3.83	0.60	มาก
2. ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI) สามารถ วัดผลการดำเนินงานของบุคลากรใน อบต. ได้ อย่างเป็นรูปธรรม	260	3.90	0.58	มาก
3. ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายตาม ตัวชี้วัดสามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี	260	3.77	0.60	มาก
4. ตัวชี้วัดสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง และ สามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้ภายในเวลาที่ กำหนด	260	3.85	0.59	มาก
5. หน่วยงาน/องค์กรภายนอกมีความชื่นชม เชื่อถือในผลผลิตและผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน ของ อบต.	260	3.75	0.62	มาก
รวม	260	3.82	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.28 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านตัวชี้วัดผลดำเนินงานหลัก (KPI) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาได้แก่ ตัวชี้วัดสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้จริง และสามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้ภายในเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.85$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงาน/องค์กรภายนอกมีความชื่นชม เชื่อถือในผลผลิตและผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของ อบต. ($\bar{X} = 3.75$)

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ด้านการวัดผลการปฏิบัติงานและการรายงานผลการปฏิบัติงาน

ข้อความ	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
การวัดผลการปฏิบัติงานและ การรายงานผลการปฏิบัติงาน				
1. อบต. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมอบหมายให้มีบุคคลหรือคณะบุคคล ควบคุมและติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามตัวชี้วัด โดยมีการกำหนดเวลาไว้อย่างชัดเจน	260	3.95	0.64	มาก
2. อบต. มีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม และสม่ำเสมอ	260	3.92	0.58	มาก
3. อบต. มีการแต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลให้คำแนะนำช่วยเหลือ แก่ไขการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	260	3.80	0.61	มาก
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของ อบต. จะกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถใช้งานได้จริงและสอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงาน	260	3.83	0.60	มาก

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ข้อความ	จำนวน N	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
การวัดผลการปฏิบัติงานและการรายงานผลการปฏิบัติงาน				
5. อบต. มีการนำผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาอุปสรรค เพื่อจะนำข้อมูลที่ได้รับนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป	260	3.90	0.58	มาก
รวม	260	3.88	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.29 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการวัดผลการปฏิบัติงานและการรายงานผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อบต. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมอบหมายให้มีบุคคลหรือคณะบุคคลควบคุมและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด โดยมีการกำหนดเวลาไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาได้แก่ อบต. มีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.92$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ อบต. มีการแต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลให้คำแนะนำช่วยเหลือ แก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 3.80$)

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ สุรูปภาพรวมทั้ง 4 ด้าน

ข้อความ	N = 260		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D	
1. วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร	3.84	0.76	มาก
2. ผลผลิตและผลลัพธ์	3.91	0.63	มาก
3. ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI)	3.82	0.60	มาก
4. การวัดผลการปฏิบัติงานและการรายงานผลการปฏิบัติงาน	3.88	0.60	มาก
รวม	3.86	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.30 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ สุรูปภาพรวมทั้ง 4 ด้านพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาได้แก่ การวัดผลการปฏิบัติงานและการเขียนรายงานผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.88$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI)

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง โดยจำแนกเป็นภาพรวมและรายข้อ ข้อมูลได้จากแบบสอบถามของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง จำนวน 260 คน ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง
ในภาพรวมและรายข้อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	N = 260		ระดับ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน
	\bar{X}	S.D	
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายรับผิดชอบประสบ ผลสำเร็จ ทันเวลาที่กำหนด	3.82	0.63	มาก
2. ท่านมีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน	3.89	0.60	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของ งานที่กำหนดไว้	3.94	0.64	มาก
4. ท่านปฏิบัติงานคุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่ได้รับ	3.94	0.64	มาก
5. ท่านใช้งบประมาณและวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานอย่าง ประหยัด คุ้มค่า	3.95	0.64	มาก
6. ท่านมีความรู้และความสามารถในการงานในหน้าที่ รับผิดชอบ	3.92	0.56	มาก
7. ท่านปฏิบัติงานโดยยึดเอาระเบียบ กฎหมาย และ ข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด	3.80	0.63	มาก
8. ความพึงพอใจของประชาชนผู้มารับบริการ	3.80	0.60	มาก
9. ท่านมีความตั้งใจและความพยายามให้บริการแก่ ประชาชน	3.90	0.58	มาก
10. ท่านสามารถแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานหรือการบริการประชาชนผู้มารับ บริการจนประสบผลสำเร็จ	3.77	0.60	มาก
11. ท่านครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ตามกฎระเบียบ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณใน วิชาชีพ	3.85	0.59	มาก
12. ท่านมีการพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.75	0.62	มาก
รวม	3.86	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.31 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การใช้งบประมาณ และวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาได้แก่ การได้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.94$) และการปฏิบัติงานคุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่ได้รับ ($\bar{X} = 3.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.75$)

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านการบริหารงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

7.1 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

ตารางที่ 4.32 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

เพศ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		รวม
	ปานกลาง	สูง	
ชาย	11 4.20 %	109 41.90 %	120 46.20 %
หญิง	18 6.90 %	122 46.90 %	140 53.80 %
รวม	29 11.20 %	231 88.80 %	260 100.00 %

$P > 0.05$

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 $df = 1$ $\chi^2 = .888$ Sig (2 sided) = 0.346

จากตารางที่ 4.32 จากการทดสอบค่า Chi-square พบว่า Sig (2 sided) = 0.346 > α 0.05 สรุปได้ว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.33 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

อายุ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		รวม
	ปานกลาง	สูง	
20-30 ปี	12	78	90
	4.60 %	34.60 %	34.60 %
31-40 ปี	16	128	144
	6.20%	49.20 %	55.40 %
41-50 ปี	1	25	26
	0.40 %	9.60 %	10.00 %
รวม	29	231	260
	11.20 %	88.80 %	100.00 %

P > 0.05

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 df = 2 $\chi^2 = 1.833$ Sig (2 sided) = 0.400

จากตารางที่ 4.33 จากการทดสอบค่า Chi-square พบว่า Sig (2 sided) = 0.400 > α 0.05 สรุปได้ว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.34 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

ระดับการศึกษา	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		รวม
	ปานกลาง	สูง	
ม.ปลาย / ปวช.	1 0.40 %	10 3.80 %	11 4.20 %
อนุปริญญา / ปวส.	8 3.10 %	54 20.80 %	62 23.80 %
ปริญญาตรี	20 7.70 %	150 57.70 %	170 65.40 %
สูงกว่าปริญญาตรี	0 0.00 %	17 6.50 %	17 6.50 %
รวม	29 12.20 %	231 88.80 %	260 100.00 %

$P > 0.05$

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 $df = 3$ $\chi^2 = 2.437$ Sig (2 sided) = 0.487

จากตารางที่ 4.34 จากการทดสอบค่า Chi-square พบว่า Sig (2 sided) = 0.487 > α 0.05 สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.35 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

ตำแหน่งงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		รวม
	ปานกลาง	สูง	
ปลัด อบต.	0	50	50
	0.00 %	19.20 %	19.20 %
หัวหน้าส่วนการคลัง	6	46	52
	2.30 %	17.70 %	20.00 %
หัวหน้าส่วนโยธา	5	35	40
	1.90 %	13.50 %	15.40 %
พนักงานอื่น ๆ	18	100	118
	6.90 %	38.50 %	45.40 %
รวม	29	231	260
	12.20 %	88.80 %	100.00 %

$P > 0.05$

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 $df = 3$ $\chi^2 = 8.360$ Sig (2 sided) = 0.04

จากตารางที่ 4.35 จากการทดสอบค่า Chi-square พบว่า Sig (2 sided) = 0.04 < α 0.05 สรุปได้ว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.36 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่รับราชการกับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

ระยะเวลาที่รับราชการ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		รวม
	ปานกลาง	สูง	
1-5 ปี	4	36	40
	1.50 %	13.80%	15.40 %
6-10 ปี	18	125	143
	6.90 %	48.10 %	55.00 %
11-15 ปี	5	67	72
	1.90 %	25.80 %	27.70 %
16-20 ปี	2	3	5
	0.80 %	1.20 %	1.90 %
รวม	29	231	260
	12.20 %	88.80 %	100.00 %

$P > 0.05$

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 $df = 3$ $x^2 = 5.836$ Sig (2 sided) = 0.120

จากตารางที่ 4.36 จากการทดสอบค่า Chi-square พบว่า Sig (2 sided) = 0.120 > α 0.05 สรุปได้ว่า ระยะเวลารับราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.37 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับเงินเดือนกับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

ระดับเงินเดือน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		รวม
	ปานกลาง	สูง	
ต่ำกว่า 10,000 บาท	9	65	74
	3.50 %	25.00 %	28.50 %
10,000 – 20,000 บาท	19	120	139
	7.30 %	46.20 %	53.50 %
มากกว่า 20,000 บาท	1	17.7	47
	0.40 %	88.80 %	18.10 %
รวม	29	231	260
	12.20 %	88.80 %	100.00 %

$P > 0.05$

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 $df = 2$ $\chi^2 = 4.827$ $Sig (2 sided) = 0.89$

จากตารางที่ 4.37 จากการทดสอบค่า Chi-square พบว่า $Sig (2 sided) = 0.89 > \alpha 0.05$ สรุปได้ว่า ระดับเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์ต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.38 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิฐานะกับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

ภูมิฐานะ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		รวม
	ปานกลาง	สูง	
จังหวัดลำปาง	16 6.15%	165 63.46%	181 69.61%
จังหวัดอื่น ๆ	12 4.62%	67 25.77%	79 30.00%
รวม	28 10.77%	232 89.23%	260 100.00%

$P > 0.05$

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 $df = 1$ $x^2 = 2.261$ Sig (2 sided) = 0.133

จากตารางที่ 4.38 จากการทดสอบค่า Chi-square พบว่า Sig (2 sided) = 0.133 > α 0.05 สรุปได้ว่า ภูมิฐานะไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง โดยการใช้การทดสอบ Chi-square ดังที่ได้แสดงในตารางที่ 4.32 ถึงตารางที่ 4.37 สรุปภาพรวมได้ดังนี้

ตารางที่ 4.39 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

ปัจจัยส่วนบุคคลของ พนักงานส่วนตำบล	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
	มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
1. เพศ	-	✓
2. อายุ	-	✓
3. ระดับการศึกษา	-	✓
4. ตำแหน่งงาน	✓	-
5. ระยะเวลารับราชการ	-	✓
6. ระดับเงินเดือน	-	✓
7. ภูมิลำเนา	-	✓

จากตารางที่ 4.39 จากการทดสอบค่า Chi-square พบว่านอกจากตำแหน่งงานแล้วปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ ระดับเงินเดือน และภูมิลำเนาไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ส่วนตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

7.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานกับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

ตารางที่ 4.40 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		ระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correltion	Sig. (2 sided)	
1. ความพึงพอใจในหน้าที่	0.308**	0.00	ต่ำ
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.332**	0.00	ต่ำ
3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.423**	0.00	ปานกลาง
4. โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ	0.387**	0.00	ต่ำ
5. ความมั่นคงในการงาน	0.393**	0.00	ต่ำ
6. รายได้และสวัสดิการ	0.314**	0.00	ต่ำ
7. การรับรู้ต่อความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบ	0.556**	0.00	ปานกลาง
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.506**	0.00	ปานกลาง
9. ได้รับการอบรมและการพัฒนา	0.483**	0.00	ปานกลาง
10. นโยบายและการบริหาร	0.388**	0.00	ต่ำ
11. การปกครองและการบังคับบัญชา	0.247**	0.00	ต่ำ
รวม	0.394**	0.00	ต่ำ

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.40 จากการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 11 ปัจจัย กับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานของตำบล ในจังหวัดลำปาง พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 4.41 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมกับระดับความคิดเห็น
ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		ระดับ ความสัมพันธ์
	Pearson Correltion	Sig. (2 sided)	
1. หลักนิติธรรม	0.660**	0.00	สูง
2. หลักคุณธรรม	0.645**	0.00	สูง
3. หลักความโปร่งใส	0.680**	0.00	สูง
4. หลักการมีส่วนร่วม	0.760**	0.00	สูง
5. หลักความรับผิดชอบ	0.653**	0.00	สูง
6. หลักความคุ้มค่า	0.715**	0.00	สูง
รวม	0.681**	0.00	สูง

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.41 จากการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง พบว่า การบริหารในทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยทางสถิติที่ 0.01 โดยในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.42 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับระดับความคิดเห็น
ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		ระดับ ความสัมพันธ์
	Pearson Correltion	Sig. (2 sided)	
1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	0.462**	0.00	ปานกลาง
2. การกำหนดกลยุทธ์	0.479**	0.00	ปานกลาง
3. การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์	0.553**	0.00	ปานกลาง
4. การควบคุมประเมินกลยุทธ์	0.484**	0.00	ปานกลาง
รวม	0.495**	0.00	ปานกลาง

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.42 จากการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง พบว่าการบริหารในด้านความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.43 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		ระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correltion	Sig. (2 sided)	
1. วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร	0.476**	0.00	ปานกลาง
2. ผลผลิต ผลลัพธ์	0.543**	0.00	ปานกลาง
3. ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI)	0.556**	0.00	ปานกลาง
4. การวัดผลการปฏิบัติงานและการรายงานผลการปฏิบัติงาน	0.562**	0.00	ปานกลาง
รวม	0.534**	0.00	ปานกลาง

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.00

จากตารางที่ 4.43 จากการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง พบว่า การบริหารในทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 8 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง” ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปางอยู่ในระดับสูง

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ในตารางที่ 4.14 พบว่าพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86$) จึงยอมรับสมมติที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลารับราชการ ระดับเงินเดือน และภูมิลำเนา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล จากตารางที่ 4.15 ถึงตารางที่ 4.20 จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบ Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่รับราชการและภูมิลำเนา ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ได้แก่ ความพึงพอใจในหน้าที่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ การรับรู้ต่อความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้รับการอบรมและพัฒนา นโยบายและการบริหาร และการปกครองและการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 จากตารางที่ 4.40 พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านการบริหารงาน ได้แก่ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารเชิงกลยุทธ์และการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 จากตาราง 4.41 ถึงตารางที่ 4.43 พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 9 สรุปปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

9.1 สรุปปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

จากกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 260 คน มีผู้ตอบคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 50.77 ซึ่งสรุปปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้ดังนี้

ตารางที่ 4.44 สรุปปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

ที่	ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง	จำนวน	ร้อยละ
1	พนักงานมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	22	16.67
2	ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรภายในหน่วยงาน	15	11.36
3	ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอที่จะใช้ในการบริหารเพื่อสนองความต้องการของประชาชน	15	11.36
4	ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	10	7.58
5	การทำงานมุ่งตอบสนองนโยบายของฝ่ายการเมืองมากเกินไป	9	6.82

ตารางที่ 4.44 (ต่อ)

ที่	ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง	จำนวน	ร้อยละ
6	การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับระบบสารสนเทศและการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่	8	6.06
7	ปัญหากฎหมายระเบียบและขั้นตอนของราชการทำให้การทำงานล่าช้า	8	6.06
8	ปัญหาการพิจารณาความดีความชอบมีการระบบอุปถัมภ์และการใช้ความรู้ส่วนตัวพิจารณา	7	5.30
9	ปัญหาอาคารสถานที่ทำงานคับแคบ ไม่เป็นสัดส่วน ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย	6	4.55
10	ปัญหาความชัดเจนในการสั่งการของผู้บังคับบัญชาและฝ่ายบริหาร	6	4.55
11	การมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความสนใจและความเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ	5	3.79
12	วัสดุสำนักงาน ครุภัณฑ์สำนักงานไม่เพียงพอและเหมาะสมในการใช้ปฏิบัติ	5	3.79
13	บุคลากรในหน่วยงานเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม	4	3.30
14	ขาดการประสานงานระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยงานอื่น	3	2.72
15	ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ในการบริหารและการพัฒนา	3	2.72
16	ผู้บริหารมีการรวบอำนาจ ไม่ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	2	1.52
17	ไม่มีนโยบายการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและเป็นระบบ	2	1.52
18	ขาดการประชาสัมพันธ์หน่วยงานอย่างเป็นระบบ	2	1.52
รวม		132	100.00

จากตารางที่ 4.44 พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ที่มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) พนักงานมี

จำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย 2) ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรภายในหน่วยงาน 3) ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอที่จะใช้ในการบริหารเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน 4) ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา 5) การทำงานมุ่งตอบสนองนโยบายของฝ่ายการเมืองจนเกินไป

9.2 สรุปข้อเสนอแนะในการปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

จากกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 260 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 47.60 ซึ่งสรุปข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานได้ดังนี้

ตารางที่ 4.45 สรุปข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

ที่	ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง	จำนวน	ร้อยละ
1	ควรมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด	20	16.13
2	ควรมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน	17	13.71
3	ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ	14	11.29
4	ควรปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	11	8.87
5	ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานและในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน	9	7.26
6	ควรปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพลดการซ้ำซ้อนในการทำงาน	8	6.45
7	ผู้บังคับบัญชาจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานพัฒนาตนเอง	6	4.83
8	ผู้บริหารฝ่ายการเมืองไม่ควรเข้ามาก้าวก่ายในการปฏิบัติของพนักงาน	6	4.83
9	ควรมีการประเมินตรวจสอบติดตามการดำเนินโครงการและปฏิบัติงานของบุคคลอย่างต่อเนื่องจริงจัง	5	4.03
10	การกำหนดนโยบายควรให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสแสดงความคิดเห็น	4	3.23

ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

ที่	ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง	จำนวน	ร้อยละ
11	ทุกฝ่ายในหน่วยงานจะต้องมีการปรึกษาหารือในการทำงานร่วมกัน	4	3.23
12	ควรมีกำหนดประชุมปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่าง ฝ่ายการเมืองกับฝ่ายพนักงานเพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง	3	2.42
13	ควรมีการจัดการศึกษาคุณงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำความรู้มาพัฒนา หน่วยงาน	3	2.42
14	ควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีโอกาสแสดงความรู้ ความสามารถ	3	2.42
15	ควรมีรับพนักงานเพิ่มเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3	3.42
16	ผู้บริหารควรคำนึงถึงระเบียบ กฎหมายในการบริหารงาน	2	1.61
17	ควรมีการสร้างความรักสามัคคี มีความจริงใจต่อกันของบุคคล ภายในหน่วยงาน	2	1.61
18	ควรมีการกำหนดแผนและนโยบายในการบริหารให้ชัดเจนและมี ความต่อเนื่อง	2	1.61
19	ควรมีการประสานงานในการทำงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ภายใน หน่วยงาน ตลอดจนกับหน่วยงานภายนอก	1	0.81
20	ควรให้ความสำคัญในประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานให้ ประชาชนทราบ	1	0.81
รวม		124	100.00

จากตารางที่ 4.45 พบว่าข้อเสนอแนะที่พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปางได้
ตอบแบบสอบถามปลายเปิด มีข้อเสนอแนะ 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) ควรมีการบริหารตามหลัก
ธรรมาภิบาล 2) ควรมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน 3) ควรมีการ
พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ 4) ควรมีการปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
5) ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการบริหารและการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน