

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
ในจังหวัดลำปาง
ชื่อและนามสกุล นายชอดชิ่ง รักสัตย์
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย
2. รองศาสตราจารย์มานิต สุทธิสกุล

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2554

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



(อาจารย์ ดร. คิเรก ถึงฝั่ง)

ประธานกรรมการ



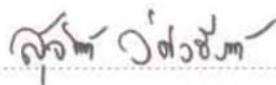
(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)

กรรมการ



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์มานิต สุทธิสกุล)



(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา



ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
ในจังหวัดลำปาง

ผู้วิจัย นายชอติง รักสตัย รหัสนักศึกษา 2473201081 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2) รองศาสตราจารย์มานิต สุทธิสกุล
ปีการศึกษา 2553

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง 3) เพื่อศึกษาถึงปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรเป็นพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดลำปาง จำนวน 746 คน ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Quota Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และค่าไคสแควร์ (Chi-Square Test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับตำแหน่ง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้ง 11 ปัจจัย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในหน้าที่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ การรับรู้ต่อความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการอบรมและพัฒนา นโยบายและการบริหารงานและการปกครองและการบังคับบัญชา โดยทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนปัจจัยด้านการบริหารทั้ง 3 แบบ ได้แก่ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารเชิงกลยุทธ์และการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทั้งหมดมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติที่สำคัญ ได้แก่ อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรภายในหน่วยงาน ส่วนข้อเสนอแนะที่สำคัญ ได้แก่ ต้องการให้บริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด รองลงมาคือ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ ปัจจัยที่มีผล ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

Thesis title : Factor Affective Performance Efficiency of The Officers of Sub-District Administrative Organizations in Lamapng Proviuce.

Researcher : Mr.Yodying Raksat ; **ID:** 2473201081 ; **Degree:** Master of Public Administration ;

Thesis advisors : (1) Dr.Chaloermphong Misomnai, Associate Professor; (2) Marnit Suthasakul, Associate Professor ; **Academic year:** 2010

Abstract

The objective of this research were to 1) study the factors Affective performance efficiency of the officers of sub-District Administrative Organizations in Lampang Province. 2) study the level of performance of The officers of Sub-District Administrative Organizations in Lampang Province. 3) study the problems, obstacles and recommends to the performance of the officers of Sub-District Administrative Organizations in Lampang Province.

This study was the survey research, the population were 746 persons and sample group were 260 persons of Sub-District Administrative Organizations in Lampang Province via the Quota sampling. The tool of data collection was the survey questionnaire. The data were analyzed by using the software package and the statistic of this research included percentage, Mean, Standard Deviation and Hypothesis test was calculated by Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Chi-Squre test.

The research found that: (1) Factors affective performance efficiency of the officers of Sub-District Administrative Organizations in Lampang Province were, Prsonel factor was job position at the 0.05 level significance, Performance factors affective performance efficiency were Job Statification, the relationship with superiors, interpersonal relationship , Job promotion, Job security, salary and welfare, Job achivement, Job environment, training and devotopment , policy and administration and line authority at the 0.01 level significance , Management factors were Good Governance, Statragic Management and Result Based Management affective performance efficiency of the officers Lampang Province at the 0.01 level significane
3) The major problems and obsatacles were personel shortage problem and personel confict in organizations , The major recommends were good Governance performance and building morale at work.

Keywords : Affective factors, Effective performance, The officers of Sub-District Administrative Organization, Good Governance, Statragic Management , Result Based Management

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย และรองศาสตราจารย์มานิต สุทธสกุล ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษาวิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ยิ่งในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย และพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ทุกท่านที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาวิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

ยอดยิ่ง รักสัตย์

มีนาคม 2554



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
ความหมายและปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	19
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์.....	27
แนวคิดการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล.....	35
ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	41
องค์การบริหารส่วนตำบล.....	53
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	67
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	84
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	84
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	88
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	91
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	91

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	95
การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง.....	97
การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง.....	110
การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ พนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง.....	117
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง.....	124
การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง.....	129
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน และปัจจัยการการบริหารงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติ งานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง.....	131
การทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	143
สรุปปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง.....	144
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	148
สรุปการวิจัย.....	148
อภิปราย.....	156
ข้อเสนอแนะ.....	164
บรรณานุกรม.....	169
ภาคผนวก.....	182
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิสอบเครื่องมือวิจัย.....	183
ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	185
ค ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	209
ประวัติผู้วิจัย.....	217

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1	กรอบอัตราพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามเกณฑ์รายได้ของ องค์การบริหารส่วนตำบล.....	65
ตารางที่ 2.2	กรอบอัตราลูกจ้างงาน จำแนกตามเกณฑ์รายได้ของ องค์การบริหารส่วนตำบล.....	66
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง.....	86
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของพนักงาน ส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง.....	95
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับ ความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง.....	97
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับ ความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามความคิดเห็น ของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง.....	99
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามความคิดเห็นของพนักงาน ส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง.....	100
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัด ลำปาง.....	101
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ด้านความมั่นคง.....	102
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปางด้านรายได้และสวัสดิการ.....	103

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ด้านการรับรู้ต่อความสำเร็จใน งานที่รับผิดชอบ.....	104
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัด ลำปาง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	105
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ด้านการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา.....	106
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ด้านนโยบายและการบริหาร.....	107
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ด้านการปกครองและบังคับบัญชา.....	108
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ในภาพรวมและรายด้าน.....	109
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ด้านหลักนิติธรรม.....	110
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ด้านหลักคุณธรรม.....	112
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปางด้านหลักความโปร่งใส.....	113

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ด้านหลักการมีส่วนร่วม.....	114
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ด้านหลักความรับผิดชอบ.....	115
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ด้านหลักความคุ้มค่า.....	116
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง สรุปรวมทั้ง 6 ด้าน.....	117
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น ของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปางเกี่ยวกับการบริหารเชิง กลยุทธ์ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม.....	118
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัด ลำปาง ด้านการกำหนดกลยุทธ์.....	119
ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัด ลำปาง ด้านการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์.....	121
ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น ของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปางเกี่ยวกับการบริหารเชิง กลยุทธ์ ด้านการควบคุมและการประเมินผลกลยุทธ์.....	122
ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น ของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปางเกี่ยวกับการบริหารเชิง กลยุทธ์ สรุปภาพรวมทั้ง 4 ด้าน.....	123

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น ของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปางเกี่ยวกับการบริหารแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของ องค์กร.....	124
ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ด้านการผลิตและผลลัพท์.....	125
ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปางด้านตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI).....	126
ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปางด้านการวัดผลการปฏิบัติงานและการรายงาน ผลการปฏิบัติงาน.....	127
ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ สรุปภาพรวมทั้ง 4 ด้าน.....	126
ตารางที่ 4.31 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ในภาพรวมและรายข้อ.....	130
ตารางที่ 4.32 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง.....	131
ตารางที่ 4.33 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง.....	132
ตารางที่ 4.34 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง.....	133
ตารางที่ 4.35 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง.....	134

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.36 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่รับราชการกับระดับความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง.....	135
ตารางที่ 4.37 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับเงินเดือนกับระดับความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง.....	136
ตารางที่ 4.38 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิฐานะกับระดับความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง.....	137
ตารางที่ 4.39 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง.....	138
ตารางที่ 4.40 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง.....	139
ตารางที่ 4.41 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมกับระดับ ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง.....	140
ตารางที่ 4.42 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ระดับความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง.....	141
ตารางที่ 4.43 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับระดับ ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง.....	142
ตารางที่ 4.44 สรุปปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง.....	144

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.45 สรุปข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง.....	146
--	-----



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบความคิดในการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2.1 กระบวนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	24
ภาพที่ 2.2 ขั้นตอนของการจัดการเชิงกลยุทธ์.....	32
ภาพที่ 2.3 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	44
ภาพที่ 2.4 แสดงกระบวนการของทฤษฎี ERG.....	46
ภาพที่ 2.5 แสดงความต้องการ 3 อย่างของ แมคคลีแลนด์ (McClelland).....	48
ภาพที่ 2.6 แสดงทฤษฎีความคาดหวังของ วรูม (Victor vroom).....	51
ภาพที่ 2.7 แสดงขั้นตอนของทฤษฎีกำหนดเป้าหมาย.....	53
ภาพที่ 2.8 โครงสร้างการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล.....	57

