

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมที่มีต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมที่มีต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมที่มีต่อกระบวนการ โอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล และ 3) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการโอนพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยนำเสนอเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน โดยการสถิติทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ตอนที่ 4 การสรุปปัญหาและข้อเสนอแนะในการโอนพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูล คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม จำนวน 306 คน รายละเอียด ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	117	38.20
หญิง	189	61.80
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	82	26.80
31 – 40 ปี	169	55.20
41 – 50 ปี	51	16.70
51 ปี ขึ้นไป	4	1.30
สถานภาพ		
โสด	165	53.90
สมรส	125	40.80
ม่าย/หย่า/แยก	16	5.20
การศึกษา		
มัธยมศึกษา/ปวช.	19	6.20
อนุปริญญา/ปวส.	34	11.10
ปริญญาตรี	194	63.40
สูงกว่าปริญญาตรี	59	19.30
ระดับตำแหน่ง		
ผู้ปฏิบัติงาน	245	80.10
ผู้บริหาร	61	19.90

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ภูมิลำเนา		
จังหวัดนครปฐม	224	73.20
ภาคกลาง	57	18.60
ภาคใต้	5	1.60
ภาคเหนือ	6	2.00
ภาคตะวันออก	-	-
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	14	4.60
อายุราชการ		
ไม่เกิน 5 ปี	158	51.70
6 – 10 ปี	76	24.80
11 ปี ขึ้นไป	72	23.50
ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด		
ขนาดเล็ก	22	7.20
ขนาดกลาง	278	90.80
ขนาดใหญ่	6	2.00
ความต้องการโอน		
ไม่ต้องการ	186	60.80
ต้องการ	120	39.20
รวม	306	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า

เพศ พนักงานส่วนตำบล เป็น เพศชายจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20 และเพศหญิงจำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 61.80

อายุ พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 รองลงมาอายุไม่เกิน 30 ปี มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30

สถานภาพการสมรส พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 53.90 สถานภาพสมรส จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 และสถานภาพหย่า/แยก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20

ระดับการศึกษา พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 63.40 รองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 ระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10 และระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20

ระดับตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 80.10 ระดับตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.90

ภูมิลำเนา พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 73.20 รองลงมามีภูมิลำเนาอยู่ในเขตภาคกลาง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60 มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตภาคเหนือ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 และมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตภาคใต้ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60

อายุราชการในการเป็นพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 51.70 รองลงมามีอายุราชการ 6 – 10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 และมีอายุราชการ 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50

ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีจำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 90.80 รองลงมาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 และสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00

ความต้องการโอน พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่ไม่ต้องการโอน มีจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 60.80 ส่วนพนักงานส่วนตำบลที่ต้องการโอน มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมต่อกระบวนการออนไลน์พนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมต่อกระบวนการออนไลน์พนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมต่อกระบวนการออนไลน์พนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 6 หลักการได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความมีประสิทธิภาพโดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังรายละเอียดตามตารางที่ 4.2 – 4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมต่อกระบวนการออนไลน์พนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
หลักนิติธรรม	3.42	0.68	ปานกลาง	1
หลักคุณธรรม	3.23	0.78	ปานกลาง	6
หลักความโปร่งใส	3.37	0.76	ปานกลาง	3
หลักการมีส่วนร่วม	3.25	0.67	ปานกลาง	5
หลักความรับผิดชอบ	3.41	0.72	ปานกลาง	2
หลักความมีประสิทธิภาพ	3.31	0.75	ปานกลาง	4
ภาพรวม	3.33	0.63	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมเห็นว่ากระบวนการออนไลน์พนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D.= 0.63) เมื่อพิจารณารายหลักการ พบว่า ทุกหลักการอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ หลักนิติธรรม ($\bar{X} = 3.42$, S.D.= 0.68) หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.41$, S.D.= 0.72) หลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.37$, S.D.= 0.76) หลักความมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.31$, S.D.= 0.75) หลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.25$, S.D.= 0.67) และหลักคุณธรรม ($\bar{X} = 3.23$, S.D.= 0.78)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตาม
หลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม

หลักนิติธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การโอนพนักงานส่วนตำบลมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติชัดเจน	3.62	0.78	มาก	1
2. มีการเปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วม ในการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการโอน พนักงานส่วนตำบล	3.03	1.02	ปานกลาง	5
3. การดำเนินการโอนพนักงานส่วนตำบลเป็นไป ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้	3.60	0.81	มาก	2
4. มีการกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ การโอนพนักงานส่วนตำบลที่กำหนดไว้	3.55	0.79	มาก	3
5. มีการชี้แจง แนวทางวิธีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับการโอนพนักงานส่วนตำบลที่กำหนดไว้	3.30	0.88	ปานกลาง	4
รวม	3.42	0.68	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมเห็นว่ากระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม ($\bar{X} = 3.42$, S.D.= 0.68) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การโอนพนักงานส่วนตำบลมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติชัดเจน ($\bar{X} = 3.62$, S.D.= 0.78) รองลงมาคือ การดำเนินการโอนพนักงานส่วนตำบลเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 0.81) และ มีการกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับการโอนพนักงานส่วนตำบลที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.55$, S.D.= 0.79) อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการโอนพนักงานส่วนตำบล ($\bar{X} = 3.03$, S.D.= 1.02)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตาม
หลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม

หลักคุณธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
6. การโอนพนักงานส่วนตำบล อยู่บนพื้นฐาน ของคุณธรรม	3.20	0.91	ปานกลาง	3
7. การโอนพนักงานส่วนตำบลมีความเสมอภาค	3.16	0.89	ปานกลาง	4
8. การโอนพนักงานส่วนตำบลมีความยุติธรรม	3.14	0.88	ปานกลาง	5
9. การโอนพนักงานส่วนตำบลพิจารณาตามความจำเป็น ของพนักงานส่วนบุคคลอย่างเป็นกลาง	3.30	0.86	ปานกลาง	2
10. คณะกรรมการคัดเลือกเพื่อพิจารณารับโอนปฏิบัติ อย่างเป็นธรรม	3.36	0.85	ปานกลาง	1
รวม	3.23	0.78	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมเห็นว่ากระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม ($\bar{X} = 3.23$, S.D.= 0.78) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คณะกรรมการคัดเลือกเพื่อพิจารณารับโอนปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.36$, S.D.= 0.85) รองลงมา คือ การโอนพนักงานส่วนตำบลพิจารณาตามความจำเป็นของพนักงานส่วนบุคคลอย่างเป็นกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D.= 0.86) และการโอนพนักงานส่วนตำบลอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม ($\bar{X} = 3.20$, S.D.= 0.91) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การโอนพนักงานส่วนตำบลมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.14$, S.D.= 0.88) และการโอนพนักงานส่วนตำบลมีความเสมอภาค ($\bar{X} = 3.16$, S.D.= 0.89)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับกระบวนการ โอนพนักงานส่วนตำบล
ตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใส

หลักความโปร่งใส	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
11. พนักงานส่วนตำบลสามารถตรวจสอบขั้นตอนการโอน ของตนได้	3.45	0.89	ปานกลาง	1
12. พนักงานส่วนตำบลสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับ การโอนได้	3.42	0.87	ปานกลาง	2
13. การอนุมัติการโอนพนักงานส่วนตำบลมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	3.41	0.87	ปานกลาง	3
14. การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อพิจารณารับโอน มีความโปร่งใส	3.37	0.85	ปานกลาง	4
15. เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลร้องเรียนกรณี เกิดความไม่โปร่งใส	3.19	0.89	ปานกลาง	5
รวม	3.37	0.76	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมเห็นว่ากระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.37$, S.D.= 0.76) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พนักงานส่วนตำบลสามารถตรวจสอบขั้นตอนการโอนของตนได้ ($\bar{X} = 3.45$, S.D.= 0.89) รองลงมาคือ พนักงานส่วนตำบลสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการโอนได้ ($\bar{X} = 3.42$, S.D.= 0.87) และการอนุมัติการโอนพนักงานส่วนตำบลมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.41$, S.D.= 0.87) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลร้องเรียนกรณีเกิดความไม่โปร่งใส ($\bar{X} = 3.19$, S.D.= 0.76)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับกระบวนการออนไลน์พนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วม

หลักการมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
16. การออนไลน์พนักงานส่วนตำบลใช้หลักการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย	3.19	0.90	ปานกลาง	5
17. พนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในกระบวนการออนไลน์	3.20	0.84	ปานกลาง	4
18. มีตัวแทนพนักงานส่วนตำบลในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล	3.35	0.79	ปานกลาง	1
19. มีตัวแทนพนักงานส่วนตำบลในคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อพิจารณารับโอน	3.29	0.78	ปานกลาง	2
20. พนักงานส่วนตำบลสามารถสอบถามขั้นตอนกระบวนการโอนจากผู้บริหารได้	3.23	0.89	ปานกลาง	3
รวม	3.25	0.67	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม เห็นว่ากระบวนการออนไลน์พนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.25$, S.D.= 0.67) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีตัวแทนพนักงานส่วนตำบลในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ($\bar{X} = 3.35$, S.D.= 0.79) รองลงมาคือ มีตัวแทนพนักงานส่วนตำบลในคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อพิจารณารับโอน ($\bar{X} = 3.29$, S.D.= 0.78) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การออนไลน์พนักงานส่วนตำบลใช้หลักการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ($\bar{X} = 3.19$, S.D.= 0.90) และพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในกระบวนการออนไลน์ ($\bar{X} = 3.20$, S.D.= 0.84)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตาม
หลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบ

หลักความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
21. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลที่ขอโอนปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ข้อบังคับและกำหนดระยะเวลา เกี่ยวกับการโอน	3.39	0.91	ปานกลาง	4
22. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลที่รับโอนปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ข้อบังคับและกำหนดระยะเวลา เกี่ยวกับการโอน	3.40	0.89	ปานกลาง	3
23. คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ข้อบังคับและกำหนดระยะเวลา เกี่ยวกับการโอน	3.48	0.79	ปานกลาง	2
24. คณะกรรมการคัดเลือกเพื่อพิจารณารับโอนปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ข้อบังคับและกำหนดระยะเวลา เกี่ยวกับการโอน	3.51	0.77	มาก	1
25. เมื่อมีปัญหาการโอนสามารถร้องเรียน กับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดได้	3.30	0.86	ปานกลาง	5
รวม	3.41	0.72	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม เห็นว่ากระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.41$, S.D.= 0.72) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คณะกรรมการคัดเลือกเพื่อพิจารณารับโอนปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ข้อบังคับและกำหนดระยะเวลา เกี่ยวกับการโอน ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= 0.77) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ข้อบังคับและกำหนดระยะเวลา เกี่ยวกับการโอน ($\bar{X} = 3.48$, S.D.= 0.79) และนายกองค้การบริหารส่วนตำบลที่รับโอนปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ข้อบังคับและกำหนดระยะเวลา เกี่ยวกับการโอน ($\bar{X} = 3.40$, S.D.= 0.89) อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เมื่อมีปัญหาการโอนสามารถร้องเรียนกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดได้ ($\bar{X} = 3.30$, S.D.= 0.86) และนายกองค้การบริหารส่วนตำบลที่ขอโอนปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ข้อบังคับและกำหนดระยะเวลา เกี่ยวกับการโอน ($\bar{X} = 3.39$, S.D.= 0.91) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับกระบวนการออนไลน์งานส่วนตำบลตาม
หลักธรรมาภิบาลด้านหลักความมีประสิทธิภาพ

หลักความมีประสิทธิภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
26. กระบวนการออนไลน์งานส่วนตำบลมีความรวดเร็ว ทันต่อความต้องการ	3.18	0.91	ปานกลาง	5
27. กระบวนการออนไลน์งานส่วนตำบลไม่ส่งผลกระทบ ต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	3.28	0.83	ปานกลาง	4
28. กระบวนการออนไลน์งานส่วนตำบลสามารถแก้ไข ปัญหาของพนักงานส่วนตำบลได้	3.40	0.92	ปานกลาง	1
29. กระบวนการออนไลน์งานส่วนตำบลสามารถแก้ไข ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลได้	3.39	0.88	ปานกลาง	2
30. พนักงานส่วนตำบลมีขวัญและความพึงพอใจ ในกระบวนการออนไลน์	3.31	0.88	ปานกลาง	3
รวม	3.31	0.75	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมเห็นว่ากระบวนการออนไลน์งานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.31$, S.D.= 0.75) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กระบวนการออนไลน์งานส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาของพนักงานส่วนตำบลได้ ($\bar{X} = 3.40$, S.D.= 0.92) รองลงมาคือ กระบวนการออนไลน์งานส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ ($\bar{X} = 3.39$, S.D.= 0.88) และพนักงานส่วนตำบลมีขวัญและความพึงพอใจในกระบวนการออนไลน์ ($\bar{X} = 3.31$, S.D.= 0.88) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ กระบวนการออนไลน์งานส่วนตำบลมีความรวดเร็วทันต่อความต้องการ ($\bar{X} = 3.18$, S.D.= 0.91) และ กระบวนการออนไลน์งานส่วนตำบลไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ($\bar{X} = 3.28$, S.D.= 0.83) อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน จำแนกปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ภูมิลำเนา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล และความต้องการโอนนำเสนอ ดังตารางที่ 4.9 - 4. 25

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความปัจจัยเพศต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล

กระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบล ตามหลักธรรมาภิบาล	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig. (2-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
หลักนิติธรรม	3.43	0.72	3.41	0.66	0.20	0.84
หลักคุณธรรม	3.25	0.86	3.23	0.72	0.23	0.82
หลักความโปร่งใส	3.43	0.75	3.33	0.76	1.13	0.25
หลักการมีส่วนร่วม	3.33	0.72	3.20	0.65	1.52	0.13
หลักความรับผิดชอบ	3.44	0.75	3.40	0.69	0.37	0.70
หลักความมีประสิทธิภาพ	3.36	0.76	3.28	0.74	0.91	0.36
ภาพรวม	3.37	0.67	3.31	0.60	0.82	0.41

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานส่วนตำบลเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นว่ากระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตาม
หลักธรรมาภิบาลจำแนกตามอายุ

กระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบล ตามหลักธรรมาภิบาล	ไม่เกิน 30 ปี		31 – 40 ปี		41 ปี ขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
หลักนิติธรรม	3.50	0.68	3.38	0.66	3.40	0.45
หลักคุณธรรม	3.31	0.77	3.18	0.78	3.27	0.78
หลักความโปร่งใส	3.38	0.74	3.35	0.77	3.39	0.76
หลักการมีส่วนร่วม	3.31	0.70	3.22	0.65	3.24	0.73
หลักความรับผิดชอบ	3.47	0.72	3.41	0.69	3.35	0.76
หลักความมีประสิทธิภาพ	3.35	0.78	3.29	0.74	3.31	0.73
ภาพรวม	3.39	0.65	3.31	0.61	3.33	0.64

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานส่วนตำบลทุกกลุ่มอายุมีความคิดเห็นว่ากระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง จึงทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยอายุต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตาม
หลักธรรมาภิบาล

กระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบล ตามหลักธรรมาภิบาล	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
หลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.81	0.40	0.86	0.42
	ภายในกลุ่ม	303	142.55	0.47		
	รวม	305	143.36			
หลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.00	0.50	0.83	0.44
	ภายในกลุ่ม	303	184.07	0.61		
	รวม	305	185.07			
หลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	2	0.09	0.04	0.07	0.92
	ภายในกลุ่ม	303	175.68	0.58		
	รวม	305	175.77			
หลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.43	0.21	0.46	0.63
	ภายในกลุ่ม	303	139.65	0.46		
	รวม	305	140.08			
หลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.49	0.24	0.47	0.62
	ภายในกลุ่ม	303	156.41	0.51		
	รวม	305	156.90			
หลักความมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.17	0.09	0.15	0.85
	ภายในกลุ่ม	303	172.08	0.57		
	รวม	305	172.25			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.35	0.17	0.45	0.64
	ภายในกลุ่ม	303	120.09	0.39		
	รวม	305	120.44			

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน ทั้งใน ภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกระบวนการออนไลน์งานส่วนตำบลตามหลัก
 ธรรมชาติบำบัดจำแนกตามสถานภาพการสมรส

กระบวนการออนไลน์งานส่วนตำบล ตามหลักธรรมชาติบำบัด	โสด		สมรส		ม้าย/หย่า/แยก	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
หลักนิติธรรม	3.42	0.67	3.43	0.71	3.27	0.59
หลักคุณธรรม	3.21	0.75	3.28	0.78	3.10	0.95
หลักความโปร่งใส	3.35	0.73	3.40	0.81	3.23	0.61
หลักการมีส่วนร่วม	3.26	0.65	3.27	0.70	3.08	0.72
หลักความรับผิดชอบ	3.38	0.67	3.49	0.73	3.12	0.91
หลักความมีประสิทธิภาพ	3.29	0.74	3.36	0.76	3.13	0.81
ภาพรวม	3.32	0.62	3.37	0.63	3.16	0.62

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานส่วนตำบลทุกสถานภาพการสมรส มีความคิดเห็นว่ากระบวนการออนไลน์งานส่วนตำบลตามหลักธรรมชาติบำบัดในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง จึงทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยสถานภาพการสมรสต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล

กระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
หลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.37	0.18	0.39	0.67
	ภายในกลุ่ม	303	142.99	0.47		
	รวม	305	143.36			
หลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.63	0.31	0.52	0.59
	ภายในกลุ่ม	303	184.45	0.61		
	รวม	305	185.08			
หลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	2	0.49	0.25	0.43	0.65
	ภายในกลุ่ม	303	175.28	0.58		
	รวม	305	175.77			
หลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.47	0.23	0.51	0.60
	ภายในกลุ่ม	303	139.61	0.46		
	รวม	305	140.08			
หลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.29	1.15	2.25	0.10
	ภายในกลุ่ม	303	154.61	0.51		
	รวม	305	156.90			
หลักความมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.82	0.41	0.72	0.48
	ภายในกลุ่ม	303	171.44	0.56		
	รวม	305	172.26			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.71	0.35	0.90	0.40
	ภายในกลุ่ม	303	119.74	0.39		
	รวม	305	120.45			

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกระบวนการออนไลน์พนักงานส่วนตำบลตามหลัก
 ธรรมชาติบำบัดจำแนกตามระดับการศึกษา

กระบวนการออนไลน์พนักงานส่วน ตำบล	มัธยมศึกษา/ ปวช.		อนุปริญญา/ ปวส.		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
หลักนิติธรรม	3.51	0.58	3.53	0.81	3.40	0.66	3.37	0.70
หลักคุณธรรม	3.50	0.63	3.31	0.85	3.22	0.77	3.12	0.78
หลักความโปร่งใส	3.61	0.64	3.30	0.89	3.35	0.75	3.37	0.73
หลักการมีส่วนร่วม	3.36	0.67	3.26	0.72	3.24	0.66	3.25	0.72
หลักความรับผิดชอบ	3.80	0.59	3.41	0.71	3.40	0.70	3.35	0.79
หลักความมีประสิทธิภาพ	3.55	0.54	3.36	0.84	3.29	0.75	3.27	0.76
ภาพรวม	3.56	0.48	3.36	0.73	3.32	0.61	3.29	0.65

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีความคิดเห็นว่ากระบวนการออนไลน์พนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมชาติบำบัดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน ด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ และหลักความมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านหลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษานอนุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นว่ากระบวนการออนไลน์พนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมชาติบำบัดในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมหลักความรับผิดชอบ และหลักความมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่ากระบวนการออนไลน์พนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมชาติบำบัดในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน ทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่ากระบวนการออนไลน์พนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมชาติบำบัดในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน ทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

จึงทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยระดับการศึกษาต่อกระบวนการออนไลน์งานส่วน
ต่ำตามหลักธรรมาภิบาล

กระบวนการออนไลน์งานส่วนต่ำ ตามหลักธรรมาภิบาล	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
หลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.73	0.24	0.51	0.67
	ภายในกลุ่ม	302	142.63	0.47		
	รวม	305	143.36			
หลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.29	0.76	1.26	0.28
	ภายในกลุ่ม	302	182.79	0.60		
	รวม	305	185.08			
หลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	3	1.30	0.43	0.75	0.52
	ภายในกลุ่ม	302	174.47	0.57		
	รวม	305	175.77			
หลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.29	0.09	0.20	0.89
	ภายในกลุ่ม	302	139.79	0.46		
	รวม	305	140.08			
หลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.10	1.03	2.03	0.10
	ภายในกลุ่ม	302	153.79	0.50		
	รวม	305	156.89			
หลักความมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.39	0.46	0.82	0.48
	ภายในกลุ่ม	302	170.87	0.56		
	รวม	305	172.26			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.14	0.38	0.96	0.41
	ภายในกลุ่ม	302	119.31	0.39		
	รวม	305	120.45			

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานส่วนต่ำที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการออนไลน์งานส่วนต่ำตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกระบวนการออนไลน์พนักงานส่วนตำบลตามหลัก
 ธรรมาภิบาลจำแนกตามภูมิอำนา

กระบวนการออนไลน์พนักงานส่วนตำบล ตามหลักธรรมาภิบาล	นครปฐม		ภาคกลาง		ภาคอื่นๆ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
หลักนิติธรรม	3.45	0.64	3.37	0.68	3.27	0.98
หลักคุณธรรม	3.27	0.75	3.22	0.82	2.89	0.87
หลักความโปร่งใส	3.42	0.71	3.30	0.85	3.09	0.93
หลักการมีส่วนร่วม	3.29	0.66	3.22	0.65	2.98	0.79
หลักความรับผิดชอบ	3.44	0.71	3.45	0.70	3.07	0.74
หลักความมีประสิทธิภาพ	3.36	0.73	3.23	0.82	3.09	0.72
ภาพรวม	3.37	0.61	3.30	0.65	3.06	0.69

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานส่วนตำบลทุกกลุ่มภูมิอำนา มีความคิดเห็นว่ากระบวนการ
 ออนไลน์พนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน
 ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง จึงทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
 (One way ANOVA) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยภูมิสำเนาต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล

กระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบล ตามหลักธรรมาภิบาล	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
หลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.93	0.46	0.99	0.37
	ภายในกลุ่ม	303	142.43	0.47		
	รวม	305	143.36			
หลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.40	1.70	2.83	0.06
	ภายในกลุ่ม	303	181.68	0.60		
	รวม	305	185.08			
หลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	2	2.79	1.39	2.44	0.08
	ภายในกลุ่ม	303	172.98	0.57		
	รวม	305	175.77			
หลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.15	1.07	2.36	0.09
	ภายในกลุ่ม	303	137.92	0.45		
	รวม	305	140.07			
หลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.25	1.63	3.21*	0.04
	ภายในกลุ่ม	303	153.65	0.51		
	รวม	305	156.90			
หลักความมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.08	1.04	1.85	0.15
	ภายในกลุ่ม	303	170.18	0.56		
	รวม	305	172.26			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.20	1.10	2.82	0.06
	ภายในกลุ่ม	303	118.24	0.39		
	รวม	305	120.44			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในรายด้าน พนักงานส่วนตำบลที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบ จำแนกตามภูมิลำเนา ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยภูมิลำเนาต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบล ตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบ

ภูมิลำเนา	นครปฐม	ภาคกลาง	ภาคอื่นๆ
นครปฐม	-	0.92	0.01*
ภาคกลาง		-	0.02*
ภาคอื่นๆ			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบจำแนกตามภูมิลำเนา พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครปฐม มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบแตกต่างกับพนักงานส่วนตำบลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคอื่นๆ และพนักงานส่วนตำบลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลางมีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความรับผิดชอบแตกต่างกับพนักงานส่วนตำบลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคอื่นๆ

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบปัจจัยระดับตำแหน่งต่อกระบวนการออนไลน์งานส่วนตำบลตามหลัก
 ธรรมาภิบาล

กระบวนการออนไลน์งานส่วนตำบล ตามหลักธรรมาภิบาล	ผู้ปฏิบัติงาน		ผู้บริหาร		t	Sig. (2-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
หลักนิติธรรม	3.46	0.67	3.27	0.74	1.80	0.07
หลักคุณธรรม	3.26	0.77	3.11	0.78	1.39	0.17
หลักความโปร่งใส	3.35	0.79	3.41	0.61	0.55	0.58
หลักการมีส่วนร่วม	3.25	0.69	3.23	0.64	0.23	0.81
หลักความรับผิดชอบ	3.43	0.73	3.35	0.65	0.86	0.38
หลักความมีประสิทธิภาพ	3.32	0.77	3.27	0.68	0.58	0.56
ภาพรวม	3.35	0.64	3.27	0.56	0.91	0.36

จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานและระดับตำแหน่งผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อกระบวนการออนไลน์งานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานและระดับตำแหน่งผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อกระบวนการออนไลน์งานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกระบวนการออนไลน์พนักงานส่วนตำบลตามหลัก
 ธรรมภิบาลจำแนกตามอายุราชการ

กระบวนการออนไลน์พนักงานส่วนตำบล ตามหลักธรรมาภิบาล	ไม่เกิน 5 ปี		6 – 10 ปี		11 ปี ขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
หลักนิติธรรม	3.52	0.71	3.31	0.58	3.31	0.70
หลักคุณธรรม	3.27	0.82	3.25	0.69	3.13	0.77
หลักความโปร่งใส	3.36	0.80	3.31	0.73	3.43	0.68
หลักการมีส่วนร่วม	3.29	0.68	3.14	0.65	3.27	0.68
หลักความรับผิดชอบ	3.47	0.74	3.33	0.72	3.38	0.66
หลักความมีประสิทธิภาพ	3.35	0.79	3.22	0.70	3.32	0.71
ภาพรวม	3.38	0.66	3.26	0.58	3.31	0.59

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานส่วนตำบลทุกกลุ่มอายุราชการ มีความคิดเห็นต่อกระบวนการออนไลน์พนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน พนักงานส่วนตำบลกลุ่มอายุราชการไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นว่ากระบวนการออนไลน์พนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานส่วนตำบลกลุ่มอายุราชการ 6 – 10 ปี และ 11 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า กระบวนการออนไลน์พนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง จึงทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยอายุราชการต่อกระบวนการออนไลน์พนักงานส่วน
ตำบลตามหลักธรรมาภิบาล

กระบวนการออนไลน์พนักงานส่วนตำบล ตามหลักธรรมาภิบาล	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
หลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.47	1.73	3.76*	0.02
	ภายในกลุ่ม	303	139.89	0.46		
	รวม	305	143.36			
หลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.96	0.48	0.79	0.45
	ภายในกลุ่ม	303	184.12	0.60		
	รวม	305	185.08			
หลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	2	0.61	0.30	0.53	0.58
	ภายในกลุ่ม	303	175.16	0.57		
	รวม	305	175.77			
หลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.27	0.63	1.39	0.25
	ภายในกลุ่ม	303	138.80	0.45		
	รวม	305	140.07			
หลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.16	0.58	1.13	0.32
	ภายในกลุ่ม	303	155.74	0.51		
	รวม	305	156.90			
หลักความมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.94	0.47	0.83	0.43
	ภายในกลุ่ม	303	171.32	0.56		
	รวม	305	172.26			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.78	0.39	0.99	0.37
	ภายในกลุ่ม	303	119.66	0.39		
	รวม	305	120.44			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในรายด้าน พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักนิติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรมจำแนกตามภูมิสำเนา ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยอายุราชการต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม

อายุราชการ	ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
ไม่เกิน 5 ปี	-	0.02*	0.02*
6 – 10 ปี		-	0.98
11 ปี ขึ้นไป			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม จำแนกตามอายุราชการ พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรมแตกต่างกับพนักงานส่วนตำบลที่มีที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปีและพนักงานส่วนตำบลที่มีที่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรมแตกต่างกับพนักงานส่วนตำบลที่มีที่มีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกระบวนการออนไลน์พนักงานส่วนตำบลตามหลัก
 ธรรมชาติบำบัดจำแนกตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

กระบวนการออนไลน์พนักงานส่วนตำบล ตามหลักธรรมชาติบำบัด	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
หลักนิติธรรม	3.46	0.91	3.42	0.66	3.46	0.77
หลักคุณธรรม	3.29	1.01	3.23	0.76	3.23	0.46
หลักความโปร่งใส	3.38	0.90	3.37	0.74	2.83	0.74
หลักการมีส่วนร่วม	3.36	0.85	3.25	0.66	2.86	0.58
หลักความรับผิดชอบ	3.59	0.90	3.41	0.70	3.13	0.65
หลักความมีประสิทธิภาพ	3.47	0.99	3.31	0.73	2.80	0.71
ภาพรวม	3.42	0.86	3.33	0.61	3.05	0.27

จากตารางที่ 4.23 พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุกขนาด
 มีความคิดเห็นต่อกระบวนการออนไลน์พนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมชาติบำบัดในภาพรวมอยู่ในระดับ
 ปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง จึงทดสอบความแตกต่างด้วย
 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบล
ตามหลักธรรมาภิบาลจำแนกตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

กระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบล ตามหลักธรรมาภิบาล	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
หลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.05	0.02	0.05	0.94
	ภายในกลุ่ม	303	143.31	0.47		
	รวม	305	143.36			
หลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.07	0.03	0.05	0.94
	ภายในกลุ่ม	303	185.01	0.61		
	รวม	305	185.08			
หลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	2	1.75	0.87	0.52	0.22
	ภายในกลุ่ม	303	174.02	0.57		
	รวม	305	175.77			
หลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.16	0.58	1.27	0.28
	ภายในกลุ่ม	303	138.91	0.46		
	รวม	305	140.07			
หลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.16	0.58	1.132	0.32
	ภายในกลุ่ม	303	155.74	0.51		
	รวม	305	156.90			
หลักความมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.14	1.07	1.90	0.15
	ภายในกลุ่ม	303	170.12	0.56		
	รวม	305	172.26			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.65	0.33	0.83	0.43
	ภายในกลุ่ม	303	119.79	0.39		
	รวม	305	120.44			

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบปัจจัยความต้องการโอนต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบล
ตามหลักธรรมาภิบาล

กระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบล ตามหลักธรรมาภิบาล	ไม่ต้องการโอน		ต้องการโอน		t	Sig. (2-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
หลักนิติธรรม	3.47	0.70	3.34	0.66	1.64	0.10
หลักคุณธรรม	3.29	0.83	3.14	0.69	1.70	0.89
หลักความโปร่งใส	3.48	0.74	3.18	0.75	3.37**	0.00
หลักการมีส่วนร่วม	3.33	0.69	3.14	0.63	2.45*	0.01
หลักความรับผิดชอบ	3.49	0.73	3.29	0.67	2.40*	0.01
หลักความมีประสิทธิภาพ	3.42	0.78	3.15	0.67	3.07**	0.00
ภาพรวม	3.41	0.66	3.21	0.55	2.80**	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่ไม่ต้องการโอนและพนักงานส่วนตำบลที่ต้องการโอนมีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่ไม่ต้องการโอนและพนักงานส่วนตำบลที่ต้องการโอนมีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในรายด้าน พนักงานส่วนตำบลที่ไม่ต้องการโอนและพนักงานส่วนตำบลที่ต้องการโอนมีความคิดเห็นต่อกระบวนการโอนพนักงานส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักความโปร่งใสและหลักความมีประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับด้านหลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านหลักนิติธรรมและหลักคุณธรรม ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การสรุปปัญหาและข้อเสนอแนะในการโอนพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 4 นี้ ผู้เขียนได้ทำการวิเคราะห์จากแบบสอบถามปลายเปิด ปัญหาและข้อเสนอแนะในการโอนพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครปฐม ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนตอบ นำเสนอโดยการแจกแจงเนื้อหาเป็นค่าความถี่ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.26 - 4.27

ตารางที่ 4.26 ปัญหาในการโอนพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครปฐม

ปัญหาในการโอนพนักงานส่วนตำบล		ความถี่
1.	ปัญหากรณีพนักงานส่วนตำบลผู้ขอโอนถูกเรียกร้องให้จ่ายเงินเมื่อต้องการโอน	6
2.	ปัญหาผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะการรับหรือโอนย้ายอำนาจอยู่ที่บริหารเป็นหลัก	5
3.	มีความล่าช้า ขาดความสะดวก	5
4.	ปัญหากับคณะผู้บริหาร ถ้ามีปัญหาทันทีจะถูกกลั่นแกล้งไม่ให้โอนได้	4
5.	ความพึงพอใจของผู้บริหารโดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องหลักการ/ระเบียบและคุณธรรม	3
6.	มีความยุ่งยากไม่มีการลดขั้นตอนในกระบวนการโอน	3
7.	ส่วนใหญ่การโอนจะติดปัญหาจากกรณีเมื่ออนุญาตแล้ว มติ ก.อบต.ออกแล้ว ยังไม่ทำให้สามารถโอนได้เลย เนื่องจากที่เก่ายังไม่ให้ไป	2
8.	ไม่มีมาตรฐานในการ โอนพนักงานส่วนตำบลที่ชัดเจนในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ๆ	2
9.	ปัญหาการให้อำนาจทางการเมืองท้องถิ่น ระบบเส้นสายในการ โอนพนักงาน	2
10.	ในอบต.มีกรอบตำแหน่งว่าง แต่ไม่รับโอน	2
11.	การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารยังเป็นความลับทางราชการ	1
12.	ข่าวสารการรับโอนของจังหวัดนครปฐมไม่เผยแพร่และเป็นปัจจุบัน	1
13.	ปัญหาส่วนใหญ่น่าจะมาจากภาคนักการเมืองมากกว่า	1

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ปัญหาในการโอนพนักงานส่วนตำบล	ความถี่
14. บางครั้งผู้บริหารไม่ยอมให้โอนย้ายก็จะซื้อเรื่องไว้ไม่เซ็นอนุมัติให้/บุคลากรทำเรื่องให้ช้า	1
15. การประสานงานค่อนข้างช้าไปนิด เพราะเวลาในการประชุมน่าจะมากกว่า 2 ครั้ง	1
16. ส่วนมากใช้อำนาจโดยมิชอบ เรียกรับผลประโยชน์	1
17. ควรแก้ไขปัญหาการเรียกเงินจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้ได้เสียก่อน	1
18. ส่วนใหญ่แต่ละ อบต.มีตำแหน่งเต็มอยู่แล้ว น้อยที่จะมีตำแหน่งว่าง	1
19. อยากให้ข้าราชการมีสิทธิ์ที่จะย้ายได้เอง โดยที่ไม่ต้องผ่านนายกแค่ ก.อบต.	1
20. เจ้าหน้าที่มีปัญหากันในที่ทำงาน	1
21. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงานส่วนตำบล การตรวจสอบผลการโอนการจัดทำแผน	1
22. ปัญหาด้านการโอนมีข้อจำกัด ของสายงาน ระหว่างอบต.และเทศบาล	1
23. ขาดการประสานงานในแต่ละอำเภอ	1
24. ต้องรอรอบรมในสายงานและตำแหน่งนั้นๆ จึงจะสามารถเทียบโอนได้	1

จากตารางที่ 4.26 สรุปปัญหาในการโอนพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ส่วนใหญ่มีปัญหาพนักงานส่วนตำบลผู้ขอโอนถูกเรียกร้องให้จ่ายเงินเมื่อต้องการโอน ใช้อำนาจโดยมิชอบ เรียกรับผลประโยชน์ บางครั้งผู้บริหารไม่ยอมให้โอนย้ายก็จะซื้อเรื่องไว้ไม่เซ็นอนุมัติให้/บุคลากรทำเรื่องให้ช้า ปัญหาความล่าช้า ขาดความสะดวก มีความยุ่งยากไม่มีการลดขั้นตอนในกระบวนการโอน หรือเจ้าหน้าที่มีปัญหากันในที่ทำงานขาดการประสานงานในแต่ละอำเภอ ส่วนใหญ่การโอนจะติดปัญหาจากกรณีเมื่ออนุญาตแล้ว มติ ก.อบต.ออกแล้ว ยังไม่ทำให้สามารถโอนได้เลย เนื่องจากที่เก่ายังไม่ให้ไป ไม่มีมาตรฐานในการโอนพนักงานส่วนตำบลที่ชัดเจนในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นๆ ส่วนใหญ่แต่ละ อบต. มีตำแหน่งเต็มอยู่แล้ว น้อยที่จะมีตำแหน่งว่าง ปัญหาด้านการโอนมีข้อจำกัดของสายงาน ระหว่างอบต.และเทศบาล ต้องรอรอบรมในสายงานและตำแหน่งนั้นๆ จึงจะสามารถเทียบโอนได้

ปัญหาการใช้อำนาจทางการเมืองท้องถิ่น ระบบเส้นสายในการโอนพนักงาน ในอบต. มีกรอบตำแหน่งว่าง แต่ไม่รับโอน ปัญหาส่วนใหญ่น่าจะมาจากภาคนักการเมืองมากกว่า การเปิดข้อมูลข่าวสารยังเป็นความลับทางราชการ ข่าวสารการรับโอนของจังหวัดนครปฐมไม่เผยแพร่และเป็นปัจจุบัน ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงานส่วนตำบล การตรวจสอบผลการโอนการจัดทำแผน

ตารางที่ 4.27 ข้อเสนอแนะในการโอนพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม

ข้อเสนอแนะในการโอนพนักงานส่วนตำบล	ความถี่
1. ควรปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับ ให้เป็นไปตามขั้นตอน	5
2. การโอนพนักงานส่วนตำบลควรให้พนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการในจังหวัด	3
3. การให้อำนาจกับคณะกรรมการมากกว่าให้อำนาจนายก อบต.ในการรับโอน	3
4. ควรแก้ไขระเบียบบริหารงานบุคคลให้เป็นอำนาจจังหวัด	2
5. ควรมีมาตรฐาน ทฤษฎีมีมาตรฐาน แต่เวลาปฏิบัติไร้ซึ่งมาตรฐาน	2
6. หลักเกณฑ์ข้อบังคับ มีความเสมอภาค ที่นำมาปฏิบัติได้จริงใน อบต.	2
7. จัดทำเผยแพร่กรณีตัวอย่างการโอนทุกกรณี สม่าเสมอเป็นปัจจุบัน	2
8. ควรดำเนินการด้วยความโปร่งใสมากกว่าเดิม	1
9. ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในพนักงานทุกปี	1
10. น่าจะมีหน่วยงานของจังหวัดสามารถดูความสามารถของบุคคลเพื่อปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมโดยแบ่งเป็นช่วงๆ	1
11. ควรมีคณะกรรมการระดับจังหวัดร่วมพิจารณาในแต่ละอำเภอ	1
12. ควรมีองค์กรประสานงานการโอน เพื่อช่วยเหลือผู้ที่ต้องการโอนแต่ยังไม่สามารถโอนได้	1
13. กำหนดเวลาที่ชัดเจนที่นายกต้องปฏิบัติตาม	1
14. ควรพิจารณาคุณสมบัติให้ชัดเจน ไม่ใช่ดุลพินิจส่วนตัวมาตัดสินและควรยึดระเบียบกรมปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหลัก	1
15. ยังมีความเชื่อว่าการโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งผู้บริหารทุก 4 ปี จะเป็นผลดีต่อประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	1
16. ขอให้ดำเนินการโอนพนักงานส่วนตำบลของอบต.ในจังหวัดนครปฐมรวดเร็วขึ้น	1
17. ควรให้มีการสรรหาพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งที่โอน พร้อมกับการโอนพนักงาน	1

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะในการโอนพนักงานส่วนตำบล	ความถี่
18. หากมีความต้องการ โอนควรยื่นเรื่องเสนอก่อน 7 วัน เนื่องจากผู้ต้องโอน มีความจำเป็น	1
19. ในเรื่องการโอนย้ายแต่งตั้งให้กรมส่วนกลางป้องกันปัญหาการเรียกเก็บเงินของ	1
20. ควรมีการประชุมสัมพัทธ์ตำแหน่งที่จะรับโอนให้ทุก อบต. ในเขตจังหวัดทราบ	1
21. ไม่ควรมีการแทรกแซงจากนักการเมืองทุกระดับ	1
22. ปรับเปลี่ยนทัศนวิสัยของผู้บริหาร ให้มีความเข้าใจ แยกแยะเพื่อความโปร่งใส	1
23. ขอให้มีการประชุม	1
24. การขอโอนมี 2 กรณี คือสมัครใจกับไม่สมัครใจ กรณีหลังถ้าทางผู้บริหารท้องถิ่นไม่เอา ก็อยู่ไม่ได้ อยากให้แก้ไขในส่วนนี้	1
25. มีตัวแทนหรือที่ปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารส่วนบุคคล	1
26. เสนอแก้ไขกฎหมายให้มีความเป็นกลางในการพิจารณาการโอนเพื่อลดปัญหา	
ดังกล่าวระดมความคิดเห็นสรุปปัญหาหาทางแก้ไขในระดับภาค และระดับประเทศ	1
27. เห็นควรให้คณะกรรมการ ก.อบต. เสนอ ก.กลาง ในการมอบอำนาจให้ ก.อบต.มีอำนาจในการโอนย้าย	1

จากตารางที่ 4.27 สรุปข้อเสนอแนะในการโอนพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครปฐม ส่วนใหญ่เสนอแนะว่า ควรปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับ ให้เป็นไปตามขั้นตอน หลักเกณฑ์ ข้อบังคับมีความเสมอภาคที่นำมาปฏิบัติได้จริงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรแก้ไขระเบียบบริหารงานบุคคลให้เป็นอำนาจจังหวัด ควรมีคณะกรรมการระดับจังหวัดร่วมพิจารณาในแต่ละอำเภอ เสนอแก้ไขกฎหมายให้มีความเป็นกลางในการพิจารณาการโอนเพื่อลดปัญหาดังกล่าวระดมความคิดเห็นสรุปปัญหาหาทางแก้ไขในระดับภาค และระดับประเทศ และเห็นควรให้คณะกรรมการ ก.อบต. เสนอ ก.กลาง ในการมอบอำนาจให้ ก.อบต.มีอำนาจในการโอนย้าย

การโอนพนักงานส่วนตำบลควรให้พนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการในจังหวัด และควรดำเนินการด้วยความโปร่งใสมากกว่าเดิม น่าจะมีหน่วยงานของจังหวัดสามารถดูความสามารถของบุคคลเพื่อปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมโดยแบ่งเป็นช่วงๆ ในเรื่องการโอนย้ายแต่งตั้งให้กรมส่วนกลางป้องกันปัญหาการเรียกเก็บเงินของ ควรปรับเปลี่ยนทัศนวิสัยของผู้บริหาร ให้มีความเข้าใจ แยกแยะเพื่อความโปร่งใส การขอโอนมี 2 กรณี คือสมัครใจกับไม่สมัครใจ กรณีหลังถ้าทางผู้บริหาร

ท้องถิ่นไม่เอา ก็อยู่ไม่ได้ อยากให้แก้ไขในส่วนนี้ และยังมีความเชื่อว่าการโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งผู้บริหารทุก 4 ปี จะเป็นผลดีต่อประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตน ควรมีตัวแทนหรือที่ปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารส่วนบุคคล

ควรจัดทำเผยแพร่กรณีตัวอย่างการโอนทุกกรณี สม่่าเสมอเป็นปัจจุบัน ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในพนักงานทุกปี และควรมีการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งที่จะรับโอนให้ทุก อบต. ในเขตจังหวัดทราบ

ควรพิจารณาคุณสมบัติให้ชัดเจนไม่ใช่คุณพินิจส่วนตัวมาตัดสินและควรยึดระเบียบกรมปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหลัก ควรให้มีการสรรหาพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งที่โอน พร้อมกับการโอนพนักงาน ไม่ควรมีการแทรกแซงจากนักการเมืองทุกระดับ

ควรมีองค์กรประสานงานการโอน เพื่อช่วยเหลือผู้ที่ต้องการโอนแต่ยังไม่สามารถโอนได้