

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของ เทศบาล ตำบล โนนบุรี อำเภอ สหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาออกเป็นลำดับขั้น ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกัน ในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

N	แทน	จำนวนประชากร
μ	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
σ	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ใช้ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้ศึกษาได้เสนอผลการศึกษา ตามลำดับดังนี้

1. การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น ของพนักงานเทศบาลตำบลโนนบุรี ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน และด้านการรายงาน ตลอดจนด้านการงบประมาณ โดยการหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนก ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระหว่างเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง กับตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน และด้านการรายงาน ตลอดจนด้านการงบประมาณ ใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
4. วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) คำถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ และสรุปผลแยกเป็นด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่ง โดยการหาค่าความถี่แล้วสรุปผลออกมาเป็นค่าร้อยละ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละ ของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N = 74)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	48	64.9
หญิง	26	35.1
รวม	74	100
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	5	6.8
25-35 ปี	28	37.8
36-45 ปี	39	52.7
มากกว่า 45 ปี	2	2.7
รวม	74	100
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	46	62.2
ปริญญาตรี	25	33.8
สูงกว่าปริญญาตรี	3	4.1
รวม	74	100

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N = 74)	ร้อยละ
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	36	48.6
6-10 ปี	23	31.1
11-20 ปี	13	17.6
มากกว่า 20 ปี	2	2.7
รวม	74	100
5. ตำแหน่งงาน		
พนักงานเจ้าหน้าที่	28	37.8
พนักงานเทศบาล	5	6.8
ลูกจ้างเทศบาล	41	55.4
รวม	74	100

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 74 คน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกแต่ละข้อได้ ดังนี้

พนักงานของเทศบาลส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 64.9 และเป็นเพศหญิง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1

พนักงานของเทศบาลส่วนใหญ่ มีช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 25-35 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8

พนักงานของเทศบาลส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็น ร้อยละ 62.2 รองลงมาปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8

พนักงานของเทศบาลส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมา คือ 10-6ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1

พนักงานของเทศบาลส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างเทศบาล 41 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 รองลงมา มีตำแหน่งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8

2. ผลการวิเคราะห์ความความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวม ด้วยค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ดังแสดงในตารางที่ 4 และจำแนกเป็นรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 5 - 11 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวม

ความคิดเห็นของพนักงานต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ด้านการวางแผน	2.81	1.17	ปานกลาง	4
2. ด้านการจัดองค์กร	2.99	1.20	ปานกลาง	1
3. ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน	2.71	1.22	ปานกลาง	7
4. ด้านการอำนวยความสะดวก	2.90	1.23	ปานกลาง	2
5. ด้านการประสานงาน	2.82	1.20	ปานกลาง	3
6. ด้านการรายงาน	2.74	1.20	ปานกลาง	6
7. ด้านการงบประมาณ	2.74	1.26	ปานกลาง	5
โดยภาพรวม	2.82	1.22	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4 แสดงระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ ข้อ 2 ด้านการจัดองค์กร ($\mu = 2.99$) ข้อ 4 ด้านการอำนวยความสะดวก ($\mu = 2.90$) ข้อ 5 ด้านการประสานงาน ($\mu = 2.82$) ข้อ 1 ด้านการวางแผน ($\mu = 2.81$) ข้อ 7 ด้านการงบประมาณ ($\mu = 2.74$) ข้อ 6 ด้านการรายงาน ($\mu = 2.74$) และ ข้อ 3 ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน ($\mu = 2.71$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ
กระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัด
กาฬสินธุ์ ด้านการวางแผน

3.1 ด้านการวางแผน	ความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. เทศบาลตำบลมีนโยบายหลักขององค์กรที่ชัดเจน	13	11	24	19	7	3.05	1.22	ปานกลาง
2. มีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้	8	10	22	28	6	2.81	1.11	ปานกลาง
3. มีการวางแผนงานงบประมาณอย่างรัดกุมและโปร่งใส	5	12	26	20	11	2.72	1.11	ปานกลาง
4. มีการวางแผนทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ	3	15	18	26	12	2.60	1.10	ปานกลาง
5. มีการวางแผนการบริหารอย่างเป็นระบบ	6	10	17	28	13	2.56	1.17	ปานกลาง
6. มีการจัดตารางเวลาปฏิบัติงานตามแผนอย่างชัดเจน	6	8	26	19	15	2.60	1.16	ปานกลาง
7. พนักงานทุกระดับปฏิบัติงานและใช้ทรัพยากรโดยยึดตามแผนงานที่เกี่ยวข้อง	6	11	25	22	10	2.74	1.12	ปานกลาง

3.1 ด้านการวางแผน	ความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
8. มีปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการวางแผนของเทศบาลตำบล	18	15	24	10	7	3.36	1.25	ปานกลาง
รวม						2.81	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 แสดงระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอเสถียร จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการวางแผน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ($\mu = 2.81$) โดยข้อ 4 และข้อ 6 มีระดับความคิดเห็นเท่ากัน ($\mu = 2.60$) ซึ่งเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ข้อ 8 มีปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการวางแผนของเทศบาลตำบล ($\mu = 3.36$) ข้อ 1 เทศบาลตำบลมีนโยบายหลักขององค์กรที่ชัดเจน ($\mu = 3.05$) ข้อ 2 มีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ($\mu = 2.81$) ข้อ 7 พนักงานทุกระดับปฏิบัติงานและใช้ทรัพยากรโดยยึดตามแผนงานที่เกี่ยวข้อง ($\mu = 2.74$) ข้อ 3 มีการวางแผนงานงบประมาณอย่างรัดกุมและโปร่งใส ($\mu = 2.72$) ข้อ 4 มีการวางแผนทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ($\mu = 2.60$) ข้อ 6 มีการจัดตารางเวลาการปฏิบัติงานตามแผนอย่างชัดเจน ($\mu = 2.60$) และข้อ 5 มีการวางแผนการบริหารอย่างเป็นระบบ ($\mu = 2.56$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการ
บริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอเสถียร จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านการจัดองค์กร

3.2 ด้านการจัดองค์กร	ความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
9. เทศบาลตำบลมีการแบ่ง สายการบังคับบัญชาอย่าง ชัดเจน	12	17	20	18	7	3.12	1.22	ปานกลาง
10. โครงสร้างขององค์กรเอื้อ ต่อการปฏิบัติงานตาม เป้าหมายของเทศบาลตำบล	6	21	26	13	8	3.05	1.10	ปานกลาง
11. มีการจัดทำลักษณะงาน ระบุหน้าที่ และความ รับผิดชอบของพนักงานทุก ระดับ	11	18	20	19	6	3.12	1.19	ปานกลาง
12. การประสานงานระหว่าง ผู้บริหารระดับเดียวกันของ เทศบาลตำบลมีความ คล่องตัว	4	11	32	17	10	2.75	1.04	ปานกลาง
13. ผู้บริหารมีอิสระในการ บริหารภายในองค์กร	13	18	15	17	11	3.06	1.33	ปานกลาง
14. มีการจัดวางผังสถานที่ ทำงานให้เหมาะสมสะดวก ต่อการปฏิบัติงาน	7	16	19	17	15	2.77	1.26	ปานกลาง
รวม						2.98	0.96	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 แสดงระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาล ตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการจัดองค์กร พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ($\mu = 2.98$) โดย ข้อ 9 และข้อ 11 มีระดับความคิดเห็นเท่ากัน ($\mu = 3.12$) ซึ่งสามารถเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ข้อ 9 เทศบาลตำบลมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ($\mu = 3.12$) และข้อ 11 มีการจัดทำลักษณะงาน ระบุหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานทุกระดับ ($\mu = 3.12$) ข้อ 13 ผู้บริหารมีอิสระในการบริหารภายในองค์กร ($\mu = 3.06$) ข้อ 10 โครงสร้างขององค์กรเอื้อต่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของเทศบาลตำบล ($\mu = 3.05$) ข้อ 14 มีการจัดวางผังสถานที่ทำงานให้เหมาะสมสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ($\mu = 2.77$) ข้อ 12 การประสานงานระหว่างผู้บริหารระดับเดียวกันของเทศบาลตำบลมีความคล่องตัว ($\mu = 2.75$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรีอำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการจัดบุคลากรเข้าทำงาน

3.3 ด้านการจัดบุคลากรเข้าทำงาน	ความคิดเห็น					μ	σ	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
15. เทศบาลตำบลมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของพนักงานแต่ละตำแหน่ง	6	16	20	22	10	2.81	1.16	ปานกลาง
16. มีกระบวนการรับสมัครคัดเลือกพนักงานอย่างมีระบบและโปร่งใส	6	7	26	14	21	2.50	1.23	น้อย

3.3 ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน	ความคิดเห็น					μ	σ	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
17. มีการฝึกอบรมพนักงานก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง	6	6	24	12	26	2.37	1.26	น้อย
18. มีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	6	11	25	13	19	2.62	1.24	ปานกลาง
19. มีการจัดสรรบุคลากรให้รับภาระงานตามความสามารถและความถนัด	5	9	26	23	11	2.64	1.09	ปานกลาง
20. มีมาตรการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีการทำงานให้แก่พนักงาน	5	11	21	23	14	2.59	1.15	ปานกลาง
21. พนักงานทุกระดับของเทศบาลตำบลได้รับรู้และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร	9	9	21	25	10	2.75	1.20	ปานกลาง
22. ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการเลือกหรือสรรหาพนักงานของเทศบาลตำบล	19	15	21	10	9	3.33	1.32	ปานกลาง
รวม						2.70	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 แสดงระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาล ตำบลโนนบุรี อำเภอสหชัยขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.70$) ยกเว้นข้อ 16 ($\mu = 2.50$) และข้อ 17 ($\mu = 2.37$) ซึ่งอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ข้อ 22 ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการเลือกหรือสรรหาพนักงานของเทศบาลตำบล ($\mu = 3.33$) ข้อ 15 เทศบาลตำบล มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของพนักงานแต่ละตำแหน่ง ($\mu = 2.81$) ข้อ 21 พนักงานทุกระดับของเทศบาลตำบลได้รับรู้และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ($\mu = 2.75$) ข้อ 19 มีการจัดสรรบุคลากรให้รับภาระงานตามความสามารถและความถนัด ($\mu = 2.64$) ข้อ 18 มีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 2.62$) ข้อ 20 มีมาตรการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีการทำงานให้แก่พนักงาน ($\mu = 2.59$) ข้อ 16 มีกระบวนการรับสมัครคัดเลือกพนักงานอย่างมีระบบและโปร่งใส ($\mu = 2.50$) ข้อ 17 มีการฝึกอบรมพนักงานก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง ($\mu = 2.37$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอเสถียร จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการอำนวยความสะดวก

3.4 ด้านการอำนวยความสะดวก	ความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
23. เทศบาลตำบลมีการศึกษา ปัญหา ความต้องการ และคาม พึงพอใจของประชาชน เพื่อ เป็นข้อมูลพื้นฐานในการ อำนวยความสะดวก	10	10	28	16	10	2.91	1.20	ปานกลาง
24. มีการมอบหมายความ รับผิดชอบแก่พนักงานตาม นโยบาย	8	16	24	17	9	2.95	1.17	ปานกลาง
25. มีการติดตามผลการ ปฏิบัติงานทุกระดับ	6	11	25	23	9	2.75	1.10	ปานกลาง
26. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ พนักงานพัฒนาศักยภาพและ คุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง	6	14	18	22	14	2.67	1.21	ปานกลาง
27. ผู้บริหารเปิด โอกาสให้ พนักงานแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการ อำนวยความสะดวก	7	13	19	17	18	2.64	1.28	ปานกลาง
28. ปัญหาและอุปสรรคใน กระบวนการอำนวยความสะดวก	23	12	21	10	8	3.43	1.34	ปานกลาง
รวม						2.89	0.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 แสดงระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการอำนวยความสะดวก พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.89$) โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ข้อ 28 ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการอำนวยความสะดวก ($\mu = 3.43$) ข้อ 24 มีการมอบหมายความรับผิดชอบแก่พนักงานตามนโยบาย ($\mu = 2.95$) ข้อ 23 เทศบาลตำบลมีการศึกษาปัญหา ความต้องการ และความพึงพอใจของประชาชน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการอำนวยความสะดวก ($\mu = 2.91$) ข้อ 25 มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับ ($\mu = 2.75$) ข้อ 26 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 2.67$) ข้อ 27 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการอำนวยความสะดวก ($\mu = 2.64$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อ กระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการประสานงาน

3.5 ด้านการประสานงาน	ความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
29. เทศบาลตำบลมีการจัดการประชุมชี้แจงนโยบายวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายในการทำงาน	11	13	28	14	8	3.06	1.18	ปานกลาง
30. การสื่อสารข้อมูลจากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติงาน และจากผู้ปฏิบัติงานสู่ผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4	12	23	20	15	2.59	1.14	ปานกลาง

3.5 ด้านการประสานงาน	ความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
31. การสื่อสารข้อมูลภายในเทศบาลเป็นไปอย่างถูกต้องรวดเร็ว และทั่วถึง	11	13	28	14	8	3.08	1.18	ปานกลาง
32. มีการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงาน	4	13	24	21	12	2.67	1.11	ปานกลาง
33. มีการทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงาน ทำให้พนักงานมีเป้าหมายและทิศทางการเดียวกัน	7	11	27	17	12	2.78	1.17	ปานกลาง
34. มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างบุคคลทุกระดับเพื่อความสามัคคีภายในเทศบาลตำบล	9	10	18	23	14	2.68	1.27	ปานกลาง
35. ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการประสานงาน	19	16	19	8	12	3.29	1.39	ปานกลาง
รวม						2.81	0.96	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 แสดงระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการประสานงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\mu=2.81$) โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ข้อ 35 ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการประสานงาน ($\mu=3.29$) ข้อ 29 เทศบาลตำบลมีการจัดการประชุมชี้แจงนโยบายวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการทำงาน ($\mu=3.09$) ข้อ 33 มีการทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงาน ทำให้พนักงานมีเป้าหมายและทิศทางการเดียวกัน ($\mu=2.78$) ข้อ 34 มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างบุคคลทุกระดับเพื่อความสามัคคีภายในเทศบาลตำบล ($\mu=2.68$) ข้อ 32 มีการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงาน ($\mu=2.67$) ข้อ 31 การสื่อสาร

ข้อมูลภายในเทศบาลเป็นไปอย่างถูกต้องรวดเร็ว และทั่วถึง ($\mu = 2.60$) ข้อ 30 การสื่อสารข้อมูลจากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติงาน และจากผู้ปฏิบัติงานสู่ผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 2.59$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านการรายงาน

3.6 ด้านการรายงาน	ความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
36. เทศบาลตำบลมีการจัดระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	8	10	24	18	14	2.72	1.23	ปานกลาง
37. มีการจัดทำตารางกำหนดเวลาแล้วเสร็จของงาน	7	10	20	27	10	2.68	1.15	ปานกลาง
38. มีระบบควบคุม ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างชัดเจน	4	12	26	20	12	2.67	1.09	ปานกลาง
39. มีการทบทวนการเลือกปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับนโยบายและแผนงานอย่างสม่ำเสมอ	5	12	23	21	13	2.66	1.15	ปานกลาง
40. มีการนำเอาผลการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	8	11	23	25	7	2.83	1.13	ปานกลาง

3.6 ด้านการรายงาน	ความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
41. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	6	10	19	23	16	2.55	1.20	ปานกลาง
42. การควบคุมค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	7	13	21	18	15	2.71	1.24	ปานกลาง
43. มีการแสดงผลงานให้บุคลากรทุกระดับทราบเป็นระยะ	7	7	22	20	18	2.52	1.23	ปานกลาง
44. ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการรายงาน	16	15	20	16	7	3.22	1.27	ปานกลาง
รวม						2.73	0.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 แสดงระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอเสถียร จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการรายงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\mu = 2.73$) โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ข้อ 44 ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการรายงาน ($\mu = 3.22$) ข้อ 40 มีการนำเอาผลการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ($\mu = 2.83$) ข้อ 36 เทศบาลตำบลมีการจัดระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\mu = 2.72$) ข้อ 42 การควบคุมค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ($\mu = 2.71$) ข้อ 37 มีการจัดทำตารางกำหนดเวลาแล้วเสร็จของงาน ($\mu = 2.68$) ข้อ 38 มีระบบควบคุม ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างชัดเจน ($\mu = 2.67$) ข้อ 39 มีการทบทวนการเลือกปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับนโยบายและแผนงานอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 2.66$) ข้อ 41 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 2.55$) ข้อ 43 มีการแสดงผลงานให้บุคลากรทุกระดับทราบเป็นระยะ ($\mu = 2.52$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการ
บริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอเสถียร จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านการงบประมาณ

3.7 ด้านการงบประมาณ	ความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
45. เทศบาลตำบลมีการชี้แจง แผนการงบประมาณของ องค์กรต่อพนักงาน	3	14	19	21	17	2.52	1.16	ปานกลาง
46. มีการจัดทำระบบบัญชีเพื่อ ติดตามและควบคุมงบประมาณ ขององค์กรอย่างถูกต้อง	10	11	24	18	11	2.87	1.23	ปานกลาง
47. มีการตรวจสอบบัญชีทั้ง จากภายในและภายนอก	11	14	20	15	14	2.90	1.32	ปานกลาง
48. มีการสรุปผลการใช้จ่าย งบประมาณประจำปีของ องค์กรเผยแพร่อย่างโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	9	12	21	15	17	2.74	1.31	ปานกลาง
49. พนักงานมีส่วนร่วมของใน การจัดทำงบประมาณของ เทศบาลตำบล	6	10	15	18	25	2.37	1.30	ปานกลาง
50. มีการควบคุมตรวจสอบการ ใช้งบประมาณของผู้บริหาร	2	13	18	17	24	2.35	1.18	ปานกลาง
51. ปัญหาและอุปสรรคใน กระบวนการงบประมาณ	19	13	25	9	8	3.35	1.28	ปานกลาง
รวม						2.73	1.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 แสดงระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาล ตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการงบประมาณ พบว่า ระดับความคิดเห็น ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.73$) โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ข้อ 51 ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการงบประมาณ ($\mu = 3.35$) ข้อ 47 มีการตรวจสอบบัญชีทั้งจากภายในและภายนอก ($\mu = 2.90$) ข้อ 46 มีการจัดทำระบบบัญชีเพื่อติดตามและควบคุมงบประมาณขององค์กรอย่างถูกต้อง ($\mu = 2.87$) ข้อ 48 มีการสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีขององค์กรเผยแพร่อย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ($\mu = 2.74$) ข้อ 45 เทศบาลตำบลมีการชี้แจงแผนการงบประมาณขององค์กรต่อพนักงาน ($\mu = 2.52$) ข้อ 49 พนักงานมีส่วนร่วมของการจัดทำงบประมาณของเทศบาลตำบล ($\mu = 2.37$) ข้อ 50 มีการควบคุมตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของผู้บริหาร ($\mu = 2.35$)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่างเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่างเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง ดังรายละเอียดที่แสดงไว้ ตั้งแต่ตารางที่ 12 - ตารางที่ 63 ต่อไปนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มเพศ

ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน
ภาพรวมของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนก
ตามเพศ

กระบวนการบริหารงาน	เพศ	μ	σ
ด้านการวางแผน	ชาย	2.74	0.71
	หญิง	2.92	0.73
ด้านการจัดองค์กร	ชาย	2.81	1.05
	หญิง	3.28	0.72
ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน	ชาย	2.73	0.99
	หญิง	2.65	0.74
ด้านการอำนวยความสะดวก	ชาย	2.87	1.04
	หญิง	2.94	0.74
ด้านการประสานงาน	ชาย	2.80	1.06
	หญิง	2.84	0.75
ด้านการรายงาน	ชาย	2.70	1.08
	หญิง	2.79	0.76
ด้านการงบประมาณ	ชาย	2.60	1.03
	หญิง	2.96	0.92
รวม	ชาย	2.75	0.96
	หญิง	2.91	0.65

จากตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ
กระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนก
ตามเพศ โดยรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีเพศต่างกัน ที่มีต่อกระบวนการ
บริหารงาน แตกต่างกัน โดยที่เพศหญิง ($\mu = 2.91$) มีระดับความคิดเห็นมากกว่าเพศชาย
($\mu = 2.74$)

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหชัยสิทธิ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่จำแนกตามเพศ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ดังรายละเอียดที่แสดงไว้ ตั้งแต่ตารางที่ 13 – ตารางที่ 19 ต่อไปนี้

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการวางแผน จำแนกตามเพศ

ด้านการวางแผน	ชาย		หญิง	
	μ	σ	μ	σ
1. เทศบาลตำบลมีนโยบายหลักขององค์กรที่ชัดเจน	2.95	1.25	3.23	1.17
2. มีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้	2.75	1.13	2.92	1.09
3. มีการวางแผนงานงบประมาณอย่างรัดกุมและโปร่งใส	2.68	1.24	2.80	0.84
4. มีการวางแผนทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ	2.62	1.16	2.57	1.02
5. มีการวางแผนการบริหารอย่างเป็นระบบ	2.47	1.23	2.73	1.04
6. มีการจัดตารางเวลาการปฏิบัติงานตามแผนอย่างชัดเจน	2.54	1.20	2.73	1.11
7. พนักงานทุกระดับปฏิบัติงานและใช้ทรัพยากรโดยยึดตามแผนงานที่เกี่ยวข้อง	2.68	1.16	2.84	1.04
8. มีปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการวางแผนของเทศบาลตำบล	3.25	1.31	3.57	1.13
รวม	2.74	0.71	2.92	0.73

จากตารางที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานด้านการวางแผน จำแนกตามเพศ พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีเพศต่างกัน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานด้านการวางแผน แตกต่างกัน โดยระดับความคิดเห็นของพนักงานเพศหญิง ($\mu = 2.92$) มากกว่าเพศชาย ($\mu = 2.74$) นั่นหมายความว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานด้านการวางแผน เพศหญิงมีระดับความคิดเห็นมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการจัดองค์กร จำแนกตามเพศ

ด้านการจัดองค์กร	ชาย		หญิง	
	μ	σ	μ	σ
9. เทศบาลตำบลมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	2.93	1.29	3.46	1.02
10. โครงสร้างขององค์กรเอื้อต่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของเทศบาลตำบล	2.79	1.16	3.53	.811
11. มีการจัดทำลัญจณงาน ระบุหน้าที่ และความรับผิดชอบของพนักงานทุกระดับ	2.89	1.20	3.53	1.06
12. การประสานงานระหว่างผู้บริหารระดับเดียวกันของเทศบาลตำบลมีความคล่องตัว	2.58	1.06	3.07	.93
13. ผู้บริหารมีอิสระในการบริหารภายในองค์กร	2.97	1.39	3.23	1.24
14. มีการจัดวางผังสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะดวกต่อการปฏิบัติงาน	2.72	1.31	2.84	1.18
รวม	2.81	1.05	3.28	0.72

จากตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานด้านการจัดองค์กร จำแนกตามเพศ พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีเพศต่างกันที่มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการจัดองค์กร แตกต่างกัน โดยระดับความคิดเห็นของพนักงานเพศหญิง ($\mu = 3.28$) มากกว่าเพศชาย ($\mu = 2.81$) นั่นหมายความว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานด้านการจัดองค์กร เพศหญิงมีระดับความคิดเห็นมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน
จำแนกตามเพศ

ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน	ชาย		หญิง	
	μ	σ	μ	σ
15. เทศบาลตำบลมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะ ของพนักงานแต่ละตำแหน่ง	2.75	1.27	2.92	.93
16. มีกระบวนการรับสมัครคัดเลือกพนักงานอย่าง มีระบบและโปร่งใส	2.52	1.35	2.46	.98
17. มีการฝึกอบรมพนักงานก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง	2.43	1.36	2.26	1.07
18. มีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของ พนักงานอย่างสม่ำเสมอ	2.60	1.31	2.65	1.12
19. มีการจัดสรรบุคลากรให้รับภาระงานตาม ความสามารถและความถนัด	2.72	1.18	2.50	.90
20. มีมาตรการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีการทำงาน ให้แก่พนักงาน	2.68	1.25	2.42	.94
21. พนักงานทุกระดับของเทศบาลตำบลได้รับรู้ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุ เป้าหมายขององค์กร	2.70	1.25	2.84	1.12
22. ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการเลือกหรือ สรรหา พนักงานของเทศบาลตำบล	3.43	1.38	3.15	1.22
รวม	2.73	0.99	2.65	0.74

จากตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน
ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีเพศ
ต่างกัน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน โดยระดับความคิดเห็นของ
พนักงานเพศชาย ($\mu = 2.73$) มากกว่าเพศหญิง ($\mu = 2.65$) นั้นหมายความว่า ระดับความคิดเห็น
ของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน เพศชายมีระดับความคิดเห็น
มากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการอำนวยความสะดวก
จำแนกตามเพศ

ด้านการอำนวยความสะดวก	ชาย		หญิง	
	μ	σ	μ	σ
23. เทศบาลตำบลมีการศึกษาปัญหา ความต้องการ และความพึงพอใจของประชาชน เพื่อเป็น ข้อมูลพื้นฐาน ในการอำนวยความสะดวก	2.93	1.31	2.88	.99
24. มีการมอบหมายความรับผิดชอบแก่พนักงาน ตามนโยบาย	2.91	1.30	3.03	.91
25. มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับ	2.62	1.17	3.00	.93
26. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้พนักงานพัฒนา ศักยภาพและคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง	2.68	1.24	2.65	1.19
27. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการอำนวยความสะดวก	2.60	1.33	2.73	1.21
28. ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการอำนวยความสะดวก	3.45	1.44	3.38	1.16
รวม	2.87	1.04	2.94	74.0

จากตารางที่ 16 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการอำนวยความสะดวก จำแนกตามเพศ พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีเพศต่างกัน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการอำนวยความสะดวก โดยระดับความคิดเห็นของพนักงาน เพศหญิง ($\mu = 2.94$) มากกว่าเพศชาย ($\mu = 2.87$) นั้นหมายความว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานด้านการอำนวยความสะดวก เพศหญิงมีระดับความคิดเห็นมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการประสานงาน
จำแนกตามเพศ

ด้านการประสานงาน	ชาย		หญิง	
	μ	σ	μ	σ
29. เทศบาลตำบลมีการจัดการประชุมชี้แจงนโยบายวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการทำงาน	3.00	1.25	3.19	1.05
30. การสื่อสารข้อมูลจากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติงาน และจากผู้ปฏิบัติงานสู่ผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	2.56	1.23	2.65	.97
31. การสื่อสารข้อมูลภายในเทศบาลเป็นไปอย่างถูกต้องรวดเร็ว และทั่วถึง	2.62	1.19	2.57	.94
32. มีการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงาน	2.62	1.17	2.76	.99
33. มีการทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงาน ทำให้พนักงานมีเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน	2.72	1.23	2.88	1.07
34. มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างบุคคลทุกระดับ เพื่อความสามัคคีภายในเทศบาลตำบล	2.70	1.35	2.65	1.12
35. ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการประสานงาน	3.37	1.46	3.15	1.25
รวม	2.80	1.06	2.84	0.75

จากตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานด้านการประสานงาน จำแนกตามเพศ พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีเพศต่างกัน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการประสานงาน โดยระดับความคิดเห็นของพนักงานเพศหญิง ($\mu = 2.84$) มากกว่าเพศชาย ($\mu = 2.80$) นั้นหมายความว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานด้านการประสานงาน เพศหญิงมีระดับความคิดเห็นมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการรายงาน จำแนกตามเพศ

ด้านการรายงาน	ชาย		หญิง	
	μ	σ	μ	σ
36. เทศบาลตำบลมีการจัดระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	2.68	1.33	2.80	1.02
37. มีการจัดทำตารางกำหนดเวลาแล้วเสร็จของงาน	2.70	1.32	2.65	.79
38. มีระบบควบคุม ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างชัดเจน	2.60	1.19	2.80	.89
39. มีการทบทวนการเลือกปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับนโยบายและแผนงานอย่างสม่ำเสมอ	2.58	1.18	2.80	1.09
40. มีการนำเอาผลการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	2.68	1.16	3.11	1.03
41. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	2.60	1.21	2.46	1.20
42. การควบคุมค่าใช้จ่ายของ เทศบาลตำบลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	2.64	1.19	2.84	1.34
43. มีการแสดงผลงานให้บุคลากรทุกระดับทราบเป็นระยะ	2.50	1.30	2.57	1.10
44. ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการรายงาน	3.31	1.37	3.07	1.09
รวม	2.70	1.08	2.79	76.0

จากตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานด้านการรายงาน จำแนกตามเพศ พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีเพศต่างกัน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการรายงาน โดยระดับความคิดเห็นของพนักงานเพศหญิง ($\mu = 2.79$) มากกว่าเพศชาย ($\mu = 2.70$) นั้นหมายความว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานด้านการรายงาน เพศหญิงมีระดับความคิดเห็นมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการงบประมาณ
จำแนกตามเพศ

ด้านการงบประมาณ	ชาย		หญิง	
	μ	σ	μ	σ
45. เทศบาลตำบลมีการชี้แจงแผนการงบประมาณขององค์กรต่อพนักงาน	2.37	1.14	2.80	1.16
46. มีการจัดทำระบบบัญชีเพื่อติดตามและควบคุมงบประมาณขององค์กรอย่างถูกต้อง	2.70	1.30	3.19	1.05
47. มีการตรวจสอบบัญชีทั้งจากภายในและภายนอก	2.68	1.32	3.30	1.25
48. มีการสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีขององค์กรเผยแพร่อย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	2.56	1.31	3.07	1.26
49. พนักงานมีส่วนร่วมของในการจัดทำงบประมาณของเทศบาลตำบล	2.22	1.34	2.65	1.19
50. มีการควบคุมตรวจสอบการใช้งบประมาณของผู้บริหาร	2.29	1.18	2.46	1.20
51. ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการงบประมาณ	3.39	1.31	3.26	1.25
รวม	2.60	1.03	2.96	0.92

จากตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานด้านการงบประมาณ จำแนกตามเพศ พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีเพศต่างกัน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการงบประมาณ โดยระดับความคิดเห็นของพนักงานเพศหญิง ($\mu = 2.96$) มากกว่าเพศชาย ($\mu = 2.60$) นั้นหมายความว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานด้านการงบประมาณ เพศหญิงมีระดับความคิดเห็นมากกว่าเพศชาย

3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มอายุ

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ภาพรวมของเทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหชัยสิทธิ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามกลุ่มอายุ

กระบวนการบริหารงาน	อายุ							
	ต่ำกว่า 25 ปี		25 -35 ปี		36- 45 ปี		มากกว่า 45 ปี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านการวางแผน	2.47	0.72	2.66	0.81	2.98	0.87	2.31	1.32
2. ด้านการจัดองค์กร	2.73	0.90	2.95	0.89	3.05	1.06	2.58	0.28
3. ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน	2.60	0.68	2.55	0.86	2.84	0.97	2.25	0.53
4. ด้านการอำนวยความสะดวก	2.43	1.19	2.88	0.95	3.12	0.97	2.08	0.11
5. ด้านการประสานงาน	2.37	1.09	2.72	0.96	2.97	0.95	2.07	0.30
6. ด้านการรายงาน	2.80	1.06	2.64	0.93	2.83	1.01	1.83	0.23
7. ด้านการงบประมาณ	3.0	1.19	2.66	0.97	2.79	1.01	1.78	0.70
รวม	2.63	0.98	2.72	0.91	2.94	0.98	2.12	0.50

จากตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน จำแนกตามอายุ พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีอายุต่างกัน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ภาพรวมแตกต่างกัน นั่นก็หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน โดยรวมแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ช่วงอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ($\mu = 2.94$) รองลงมาช่วงอายุระหว่าง 25 – 35 ปี ($\mu = 2.72$) ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี ($\mu = 2.63$) และช่วงอายุมากกว่า 45 ปี ($\mu = 2.12$)

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่จำแนกตามอายุ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ดังรายละเอียดที่แสดงไว้ ตั้งแต่ตารางที่ 21 – ตารางที่ 27 ต่อไปนี้

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการวางแผน จำแนกตามอายุ

ด้านการวางแผน	อายุ							
	ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36-45 ปี		มากกว่า 45 ปี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. เทศบาลตำบลมีนโยบายหลักขององค์กรที่ชัดเจน	3.00	1.22	3.03	1.23	3.07	1.28	3.00	.000
2. มีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้	2.40	1.67	2.71	1.08	2.94	1.09	2.50	.70
3. มีการวางแผนงานงบประมาณอย่างรัดกุมและโปร่งใส	2.20	1.30	2.71	1.15	2.84	1.06	2.00	1.41
4. มีการวางแผนทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ	2.20	.83	2.35	1.06	2.84	1.11	2.50	2.12
5. มีการวางแผนการบริหารอย่างเป็นระบบ	1.80	.83	2.39	1.03	2.79	1.23	2.50	2.12
6. มีการจัดตารางเวลาการปฏิบัติงานตามแผนอย่างชัดเจน	2.40	1.14	2.28	.97	2.89	1.25	2.00	1.41
7. พนักงานทุกระดับปฏิบัติงานและใช้ทรัพยากรโดยยึดตามแผนงานที่เกี่ยวข้อง	2.80	1.30	2.46	.99	2.94	1.14	2.50	2.12

ด้านการวางแผน	อายุ							
	ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36-45 ปี		มากกว่า 45 ปี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
8. มีปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการวางแผนของเทศบาลตำบล	3.00	1.22	3.35	1.28	3.51	1.21	1.50	.70
รวม	2.47	.72	2.66	.81	2.98	.87	2.31	1.32

จากตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานด้านการวางแผน จำแนกตามอายุ พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีอายุต่างกัน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการวางแผนโดยรวมแตกต่างกัน นั่นก็หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการวางแผน แตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ช่วงอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ($\mu = 2.98$) รองลงมาช่วงอายุระหว่าง 25 – 35 ปี ($\mu = 2.66$) ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี ($\mu = 2.47$) และช่วงอายุมากกว่า 45 ปี ($\mu = 2.31$)

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการจัดองค์กร จำแนกตามอายุ

ด้านการจัดองค์กร	อายุ							
	ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36-45 ปี		มากกว่า 45 ปี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
9. เทศบาลตำบลมีการแบ่งสายการ บังคับบัญชาอย่างชัดเจน	2.40	.89	2.89	1.06	3.35	1.30	3.50	2.12
10. โครงสร้างขององค์กรเอื้อต่อ การปฏิบัติงานตาม เป้าหมายของเทศบาลตำบล	2.80	1.09	3.03	.96	3.15	1.20	2.00	1.41
11. มีการจัดทำลักษณะงาน ระบุ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของพนักงานทุกระดับ	3.00	1.58	3.03	1.13	3.23	1.18	2.50	2.12
12. การประสานงานระหว่าง ผู้บริหารระดับเดียวกันของ เทศบาลตำบลมีความคล่องตัว	2.60	.89	2.64	1.02	2.92	1.06	1.50	.70
13. ผู้บริหารมีอิสระในการบริหาร ภายในองค์กร	3.40	1.67	3.07	1.30	3.00	1.37	3.50	.70
14. มีการจัดวางผังสถานที่ทำงาน ให้เหมาะสมสะดวกต่อการ ปฏิบัติงาน	2.20	1.09	3.07	1.30	2.64	1.26	2.50	.70
รวม	2.73	.90	2.95	.89	3.05	1.06	2.58	.11

จากตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการจัดองค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีอายุต่างกัน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการจัดองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน นั่นก็หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการจัดองค์กร แตกต่าง กันโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ช่วงอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ($\mu = 3.05$) รองลงมาช่วง อายุระหว่าง 25 – 35 ปี ($\mu = 2.95$) ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี ($\mu = 2.73$) และช่วงอายุมากกว่า 45 ปี ($\mu = 2.58$)

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน
จำแนกตามอายุ

ด้านการจัดบุคคลเข้า ทำงาน	อายุ							
	ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36-45 ปี		มากกว่า 45 ปี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
15. เทศบาลตำบลมี การกำหนด คุณสมบัติเฉพาะ ของพนักงานแต่ละ ตำแหน่ง	2.60	1.14	2.75	1.14	2.87	1.15	3.00	2.82
16. มีกระบวนการรับ สมัครคัดเลือก พนักงานอย่างมี ระบบและโปร่งใส	2.40	.89	2.50	1.20	2.56	1.31	1.50	.70
17. มีการฝึกอบรม พนักงานก่อนเข้า ปฏิบัติงานจริง	2.40	1.14	2.25	1.23	2.48	1.33	2.00	1.41
18. มีการจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพ ของ พนักงานอย่าง สม่ำเสมอ	3.20	1.48	2.35	1.16	2.74	1.25	2.50	2.12

ด้านการจัดบุคคลเข้า ทำงาน	อายุ							
	ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36-45 ปี		มากกว่า 45 ปี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
19. มีการจัดสรรบุคลากร ให้บริการงานตาม ความสามารถและ ความถนัด	2.20	1.30	2.53	.96	2.82	1.16	2.00	.00
20. มีมาตรการเสริมสร้าง ทัศนคติที่ดีการทำงาน ให้แก่พนักงาน	2.20	1.09	2.35	1.12	2.79	1.19	3.00	.00
21. พนักงานทุกระดับของ เทศบาลตำบลได้รับรู้ และมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุ เป้าหมายขององค์กร	2.80	1.09	2.53	1.07	2.97	1.28	1.50	.70
22. ปัญหาและอุปสรรคใน กระบวนการเลือกหรือ สรรหาพนักงานของ เทศบาลตำบล	3.00	1.22	3.17	1.36	3.53	1.29	2.50	2.12
รวม	2.60	.68	2.55	.86	2.84	.97	2.25	.53

จากตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน
ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีอายุ
ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน โดยรวมแตกต่าง
กัน นั่นก็หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้าน
การจัดบุคคลเข้าทำงาน แตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ช่วงอายุระหว่าง 36-
45 ปี ($\mu = 2.84$) รองลงมาช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี ($\mu = 2.60$) ช่วงอายุระหว่าง 25-35 ปี
($\mu = 2.55$) และช่วงอายุมากกว่า 45 ปี ($\mu = 2.25$)

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการอำนวยความสะดวก จำแนกตามอายุ

ด้านการอำนวยความสะดวก	อายุ							
	ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36-45 ปี		มากกว่า 45 ปี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
23. เทศบาลตำบลมีบริการ ศึกษา ปัญหา ความต้องการ และ ความพึงพอใจของประชาชน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการ อำนวยการ	2.20	1.30	2.89	1.19	3.07	1.17	2.00	1.41
24. มีการมอบหมายความ รับผิดชอบแก่พนักงานตาม นโยบาย	2.20	1.64	3.07	1.05	3.05	1.16	1.50	.70
25. มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานทุกระดับ	2.80	1.78	2.85	1.14	2.74	.99	1.50	.70
27. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ พนักงานแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการ อำนวยการ	2.20	1.64	2.60	1.34	2.74	1.25	2.50	.70
28. ปัญหาและอุปสรรคใน กระบวนการอำนวยความสะดวก	2.80	1.48	3.21	1.28	3.66	1.34	3.50	2.12
รวม	2.43	1.19	2.88	.95	3.12	.97	2.08	.11

จากตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการอำนวยความสะดวก จำแนกตามอายุ พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการอำนวยความสะดวก โดยรวมแตกต่างกัน นั่นก็ หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการ อำนวยการ แตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ช่วงอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ($\mu = 3.12$) รองลงมาช่วงอายุระหว่าง 25 – 35 ปี ($\mu = 2.88$) ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี ($\mu = 2.43$) และช่วงอายุมากกว่า 45 ปี ($\mu = 2.08$)

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการประสานงาน จำแนกตามอายุ

ด้านการประสานงาน	อายุ							
	ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36-45 ปี		มากกว่า 45 ปี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
29. เทศบาลตำบลมีการจัดการประชุมชี้แจงนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการทำงาน	3.00	1.58	2.89	1.13	3.17	1.21	3.50	.70
30. การสื่อสารข้อมูลจากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติงาน และจากผู้ปฏิบัติงานสู่ผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	2.20	1.30	2.42	1.16	2.82	1.09	1.50	.70
31. การสื่อสารข้อมูลภายในเทศบาลเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทั่วถึง	1.80	1.30	2.53	1.13	2.76	1.06	2.50	.70
32. มีการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงาน	2.60	1.34	2.60	1.16	2.79	1.05	1.50	.70
33. มีการทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงาน ทำให้พนักงานมีเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน	2.20	1.09	2.75	1.23	2.89	1.11	2.50	2.12
34. มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างบุคคลทุกระดับเพื่อความสามัคคีภายในเทศบาลตำบล	2.00	1.22	2.78	1.25	2.76	1.28	1.50	.70

ด้านการประสานงาน	อายุ							
	ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36-45 ปี		มากกว่า 45 ปี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
35. ปัญหาและอุปสรรคใน กระบวนการ ประสานงาน	2.80	1.64	3.07	1.38	3.61	1.31	1.50	.70
รวม	2.37	1.09	2.72	.96	2.97	.95	2.07	.30

จากตารางที่ 25 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน
ด้านการประสานงาน จำแนกตามอายุ พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีอายุต่างกัน
มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการประสานงาน โดยรวมแตกต่างกัน นั่นก็
หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการ
ประสานงาน แตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปี
($\mu = 2.97$) รองลงมาช่วงอายุระหว่าง 25-35 ปี ($\mu = 2.72$) ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี
($\mu = 2.37$) และช่วงอายุมากกว่า 45 ปี ($\mu = 2.07$)

ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการรายงาน จำแนกตามอายุ

ด้านการรายงาน	อายุ							
	ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36-45 ปี		มากกว่า 45 ปี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
36. เทศบาลตำบลมีการจัดระบบ การรายงานผลการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	2.80	1.64	2.71	1.21	2.82	1.18	1.00	.00
37. มีการจัดทำตารางกำหนดเวลา แล้วเสร็จของงาน	2.60	1.51	2.64	1.09	2.69	1.15	3.50	2.12
38. มีระบบควบคุม ติดตาม และ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของ พนักงานอย่างชัดเจน	2.6	1.14	2.57	1.03	2.76	1.13	2.50	2.12
39. มีการทบทวนการเลือก ปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบความ สอดคล้องกับนโยบายและ แผนงานอย่างสม่ำเสมอ	2.80	.83	2.71	1.21	2.69	1.12	1.00	.00
40. มีการนำเอาผลการสำรวจความ พึงพอใจของประชาชนมา ปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.00	1.58	2.82	1.05	2.89	1.14	1.50	.70
41. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานและขององค์กร อย่างสม่ำเสมอ	3.00	1.58	2.39	1.13	2.66	1.22	1.50	.70
42. การควบคุมค่าใช้จ่ายของ เทศบาลตำบลเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	2.20	1.30	2.71	1.24	2.84	1.24	1.50	.70
43. มีการแสดงผลงานให้บุคลากร ทุกระดับทราบเป็นระยะ	2.60	1.14	2.28	1.11	2.69	1.34	2.50	.70
รวม	2.80	1.06	2.64	.93	2.83	1.01	1.83	.23

จากตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานด้านการรายงาน จำแนกตามอายุ พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานด้านการรายงานโดยรวมแตกต่างกัน นั่นก็หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการรายงาน แตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ช่วงอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ($\mu = 2.83$) รองลงมาช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี ($\mu = 2.80$) ช่วงอายุระหว่าง 25 – 35 ปี ($\mu = 2.64$) และช่วงอายุมากกว่า 45 ปี ($\mu = 1.83$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการงบประมาณจำแนกตามอายุ

ด้านการงบประมาณ	อายุ							
	ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36-45 ปี		มากกว่า 45 ปี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
44. ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการรายงาน	3.60	1.34	2.96	1.29	3.46	1.21	1.50	.70
45. เทศบาลตำบลมีการชี้แจงแผนการงบประมาณขององค์กรต่อพนักงาน	3.20	1.64	2.46	1.17	2.51	1.12	2.00	.00
46. มีการจัดทำระบบบัญชีเพื่อติดตามและควบคุมงบประมาณขององค์กรอย่างถูกต้อง	3.00	1.87	2.71	1.08	3.00	1.29	2.50	.70
47. มีการตรวจสอบบัญชีทั้งจากภายในและภายนอก	3.40	2.19	2.92	1.18	2.89	1.31	1.50	.70
48. มีการสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีขององค์กรเผยแพร่อย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	3.00	1.87	2.78	1.13	2.71	1.39	2.00	1.41
49. พนักงานมีส่วนร่วมของในการจัดทำงบประมาณของเทศบาลตำบล	2.80	1.64	2.39	1.25	2.35	1.32	1.50	.70
50. มีการควบคุมตรวจสอบการใช้งบประมาณของผู้บริหาร	1.80	1.30	2.35	1.25	2.46	1.14	1.50	.70
51. ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการงบประมาณ	3.80	1.09	3.00	1.30	3.64	1.20	1.50	.70
รวม	3.00	1.19	2.66	.97	2.79	1.01	1.78	.70

จากตารางที่ 27 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานด้านการงบประมาณ จำแนกตามอายุ พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการงบประมาณ โดยรวมแตกต่างกัน นั่นก็หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการงบประมาณ แตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี ($\mu = 3.00$) รองลงมาช่วงอายุระหว่าง 36 - 45 ปี ($\mu = 2.79$) ช่วงอายุระหว่าง 25 - 35 ปี ($\mu = 2.66$) และช่วงอายุมากกว่า 45 ปี ($\mu = 1.78$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มระดับการศึกษา

ตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ภาพรวมของเทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

กระบวนการบริหารงาน	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านการวางแผน	2.77	0.85	2.81	0.86	3.33	0.62
2. ด้านการจัดองค์กร	2.86	1.03	3.16	0.84	3.27	0.97
3. ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน	2.76	0.95	2.60	0.83	2.70	1.13
4. ด้านการอำนวยความสะดวก	2.88	0.98	2.88	0.86	3.27	1.25
5. ด้านการประสานงาน	2.86	0.98	2.73	0.88	2.80	1.56
6. ด้านการรายงาน	2.73	1.03	2.71	0.89	2.92	1.09
7. ด้านการงบประมาณ	2.65	1.00	2.80	0.99	3.28	1.26
รวม	2.79	0.98	2.81	0.88	3.08	1.13

จากตารางที่ 28 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ภาพรวมแตกต่างกัน นั่นก็หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน โดยรวมแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ สูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.08$) รองลงมาเป็นปริญญาตรี ($\mu = 2.81$) และต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 2.79$)

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ดังรายละเอียดที่แสดงไว้ ตั้งแต่ตารางที่ 29 – ตารางที่ 35 ต่อไปนี้

ตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการวางแผน
จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการวางแผน	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. เทศบาลตำบลมีนโยบายหลักขององค์กรที่ชัดเจน	3.02	1.10	3.12	1.39	3.00	2.00
2. มีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้	2.73	1.10	2.92	1.11	3.00	1.73
3. มีการวางแผนงานงบประมาณอย่างรัดกุมและโปร่งใส	2.71	1.18	2.64	.99	3.66	.57
4. มีการวางแผนทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ	2.60	1.10	2.52	1.12	3.33	1.15
5. มีการวางแผนการบริหารอย่างเป็นระบบ	2.41	1.14	2.68	1.14	4.00	1.00
6. มีการจัดตารางเวลาการปฏิบัติงานตามแผนอย่างชัดเจน	2.58	1.23	2.56	1.08	3.33	.57
7. พนักงานทุกระดับปฏิบัติงานและใช้ทรัพยากรโดยยึดตามแผนงานที่เกี่ยวข้อง	2.76	1.15	2.64	1.07	3.33	1.15
8. มีปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการวางแผนของเทศบาลตำบล	3.34	1.30	3.44	1.22	3.00	1.00
รวม	2.77	.85	2.81	.89	3.33	.62

จากตารางที่ 29 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานด้านการวางแผน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการวางแผน โดยรวมแตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน

ด้านการวางแผน แตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ สูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.33$) รองลงมาปริญญาตรี ($\mu = 2.81$)และต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 2.77$)

ตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการจัดองค์กร
จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการจัดองค์กร	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
9. เทศบาลตำบลมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	2.86	1.29	3.56	1.00	3.33	1.15
10. โครงสร้างขององค์กรเอื้อต่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของเทศบาลตำบล	2.91	1.18	3.28	.93	3.33	1.15
11. มีการจัดทำลักษณะงาน ระบุหน้าที่ และความรับผิดชอบของพนักงานทุกระดับ	2.93	1.23	3.40	1.04	3.66	1.52
12. การประสานงานระหว่างผู้บริหารระดับเดียวกันของเทศบาลตำบลมีความคล่องตัว	2.65	1.11	2.92	.95	3.00	.00
13. ผู้บริหารมีอิสระในการบริหารภายในองค์กร	3.04	1.39	3.08	1.28	3.33	1.15
14. มีการจัดวางผังสถานที่ทำงานให้เหมาะสมสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	2.78	1.28	2.72	1.30	3.00	1.00
รวม	2.86	1.03	3.16	.84	3.27	.97

จากตารางที่ 30 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานด้านการจัดองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการจัดองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานด้านการอำนวยความสะดวก แตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ สูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.27$)รองลงมาปริญญาตรี ($\mu = 3.16$)และต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 2.86$)

ตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
15. เทศบาลตำบลมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะ ของพนักงานแต่ละตำแหน่ง	2.73	1.16	2.96	1.09	2.66	2.08
16. มีกระบวนการรับสมัครคัดเลือกพนักงานอย่าง มีระบบและโปร่งใส	2.48	1.31	2.48	1.12	3.00	.00
17. มีการฝึกอบรมพนักงานก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง	2.50	1.37	2.15	1.06	2.33	1.15
18. มีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของ พนักงานอย่างสม่ำเสมอ	2.69	1.33	2.52	1.12	2.33	1.15
19. มีการจัดสรรบุคลากรให้บริการงานตาม ความสามารถและความถนัด	2.69	1.15	2.48	.91	3.33	1.52
20. มีมาตรการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีการทำงาน ให้แก่พนักงาน	2.69	1.20	2.50	1.04	2.66	1.52
21. พนักงานทุกระดับของเทศบาลตำบลได้รับรู้ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุ เป้าหมายขององค์กร	2.78	1.31	2.68	1.02	3.00	1.00
22. ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการเลือกหรือ สรรหาพนักงานของเทศบาลตำบล	3.50	1.36	3.16	1.28	2.33	.57
รวม	2.76	.95	2.60	.83	2.70	1.13

จากตารางที่ 31 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน
ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงาน
ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน
โดยรวมแตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ

กระบวนการบริหารงาน ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน แตกต่างกันโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 2.76$) รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 2.70$) และปริญญาตรี ($\mu = 2.60$)

ตารางที่ 32 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการอำนาจการ
จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการอำนาจการ	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
23. เทศบาลตำบลมีการศึกษาปัญหาความต้องการ และความพึงพอใจของประชาชน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการอำนาจการ	2.84	1.19	3.00	1.15	3.33	2.80
24. มีการมอบหมายความรับผิดชอบแก่พนักงานตามนโยบาย	2.84	1.28	3.08	.90	3.66	1.52
25. มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับ	2.71	1.16	2.76	1.01	3.33	1.15
26. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง	2.71	1.29	2.60	1.15	2.66	.57
27. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการอำนาจการ	2.58	1.34	2.68	1.21	3.33	1.15
28. ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการอำนาจการ	3.58	1.40	3.16	1.21	3.33	1.52
รวม	2.88	.98	2.88	.86	3.27	1.25

จากตารางที่ 32 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานด้านการอำนวยความสะดวก จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการอำนวยความสะดวก โดยรวมแตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการอำนวยความสะดวก แตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ สูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.27$) รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 2.88$) และปริญญาตรี ($\mu = 2.88$)

ตารางที่ 33 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการประสานงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการประสานงาน	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
29. เทศบาลตำบลมีการจัดการประชุมชี้แจงนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการทำงาน	3.06	1.21	3.04	1.05	3.33	2.08
30. การสื่อสารข้อมูลจากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติงาน และ จากผู้ปฏิบัติงานสู่ผู้บริหารเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ	2.60	1.18	2.52	1.04	3.00	1.73
31. การสื่อสารข้อมูลภายในเทศบาลเป็นไปอย่าง ถูกต้อง รวดเร็ว และทั่วถึง	2.63	1.14	2.56	1.04	2.66	1.52
32. มีการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่าง หน่วยงาน	2.71	1.10	2.60	1.11	2.66	1.52
33. มีการทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงาน ทำให้ พนักงานมีเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน	2.86	1.18	2.68	1.14	2.33	1.52
34. มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างบุคคล ทุกระดับเพื่อความสามัคคีภายในเทศบาลตำบล	2.69	1.31	2.64	1.15	3.00	2.00
35. ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการประสานงาน	3.45	1.45	3.08	1.25	2.66	1.52
รวม	2.86	.98	2.73	.88	2.80	1.56

จากตารางที่ 33 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการประสานงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการประสานงานโดยรวม แตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการประสานงาน แตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 2.86$) รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 2.80$) และปริญญาตรี ($\mu = 2.73$)

ตารางที่ 34 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการรายงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการรายงาน	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
36. เทศบาลตำบลมีการจัดระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	2.73	1.30	2.68	1.06	3.00	1.73
37. มีการจัดทำตารางกำหนดเวลาแล้วเสร็จของงาน	2.71	1.27	2.64	.90	2.66	1.52
38. มีระบบควบคุม ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างชัดเจน	2.67	1.13	2.68	1.02	2.66	1.52
39. มีการทบทวนการเลือกปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับนโยบายและแผนงานอย่างสม่ำเสมอ	2.60	1.18	2.72	1.13	3.00	1.00
40. มีการนำเอาผลการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	2.71	1.12	3.00	1.15	3.33	1.15
41. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	2.65	1.23	2.32	1.18	3.00	1.00
42. การควบคุมค่าใช้จ่ายของ เทศบาลตำบลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	2.58	1.23	2.92	1.28	3.00	1.00
43. มีการแสดงผลงานให้บุคลากรทุกระดับทราบเป็นระยะ	2.60	1.30	2.32	1.10	3.00	1.00
รวม	2.73	1.03	2.71	.89	2.92	1.09

จากตารางที่ 34 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการรายงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการรายงาน โดยรวมแตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการรายงาน แตกต่างกันไปโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ สูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 2.92$) รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 2.73$) และปริญญาตรี ($\mu = 2.71$)

ตารางที่ 35 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการงบประมาณ
จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการงบประมาณ	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
44. ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการรายงาน	3.32	1.38	3.12	1.12	2.66	.57
45. เทศบาลตำบลมีการชี้แจงแผนการงบประมาณ ขององค์กรต่อพนักงาน	2.56	1.22	2.44	1.04	2.66	1.52
46. มีการจัดทำระบบบัญชีเพื่อติดตามและควบคุม งบประมาณขององค์กรอย่างถูกต้อง	2.78	1.24	2.96	1.20	3.66	1.52
47. มีการตรวจสอบบัญชีทั้งจากภายในและภายนอก	2.73	1.35	3.10	1.23	3.66	1.52
48. มีการสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของ องค์กรเผยแพร่อย่างโปร่งใสและสามารถ ตรวจสอบได้	2.56	1.32	2.96	1.24	3.66	1.52
49. พนักงานมีส่วนร่วมของในการจัดทำงบประมาณ ของเทศบาลตำบล	2.26	1.35	2.52	1.22	3.00	1.00
50. มีการควบคุมตรวจสอบการใช้งบประมาณของ ผู้บริหาร	2.23	1.15	2.44	1.22	3.33	1.15
51. ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการงบประมาณ	3.45	1.29	3.20	1.32	3.00	1.00
รวม	2.65	1.00	2.80	.99	3.28	1.26

จากตารางที่ 35 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานด้านการงบประมาณ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการงบประมาณโดยรวมแตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการอำนาจการ แยกต่างกันไปโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ สูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.28$) รองลงมาปริญญาตรี ($\mu = 2.80$) และต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 2.65$)

3.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 36 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ภาพรวมของเทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน

กระบวนการบริหารงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน							
	ต่ำกว่า 5 ปี		6 - 10 ปี		11 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านการวางแผน	2.53	0.75	2.91	0.96	3.35	0.72	3.00	0.35
2. ด้านการจัดองค์กร	2.84	0.87	2.84	1.13	3.67	0.68	2.41	0.35
3. ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน	2.46	0.80	2.71	0.96	3.46	0.72	2.06	0.79
4. ด้านการอำนาจการ	2.68	0.93	2.96	0.92	3.53	0.74	1.91	0.11
5. ด้านการประสานงาน	2.60	0.87	2.93	1.01	3.4	0.81	1.42	0.60
6. ด้านการรายงาน	2.56	0.87	2.79	1.12	3.25	0.82	1.66	0.00
7. ด้านการงบประมาณ	2.57	0.90	2.66	1.21	3.39	0.61	2.07	0.30
รวม	2.61	0.86	2.83	1.05	3.44	0.73	2.08	0.36

จากตารางที่ 36 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ภาพรวมแตกต่างกัน นั่นก็หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน โดยรวมแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ช่วง

ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11 - 20 ปี ($\mu = 3.44$) รองลงมาช่วงประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี ($\mu = 2.83$) ช่วงประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ($\mu = 2.61$) และช่วงประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ($\mu = 2.08$)

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอเสถียร จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ดังรายละเอียดที่แสดงไว้ ตั้งแต่ตารางที่ 37 - ตารางที่ 43 ต่อไปนี้

ตารางที่ 37 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการวางแผน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านการวางแผน	ประสบการณ์ในการทำงาน							
	ต่ำกว่า 5 ปี		6-10 ปี		11-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. เทศบาลตำบลมีนโยบายหลักขององค์กรที่ชัดเจน	2.94	1.16	3.00	1.31	3.61	1.12	2.00	1.41
2. มีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้	2.58	1.13	2.78	1.04	3.53	1.05	2.50	.70
3. มีการวางแผนงานงบประมาณอย่างรัดกุมและโปร่งใส	2.44	1.08	2.78	1.20	3.38	.86	3.0	.00
4. มีการวางแผนทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ	2.25	.99	2.73	1.13	3.15	1.06	4.00	.00
5. มีการวางแผนการบริหารอย่างเป็นระบบ	2.16	1.00	2.65	1.11	3.23	1.23	4.50	.70
6. มีการจัดตารางเวลาการปฏิบัติงานตามแผนอย่างชัดเจน	2.30	1.09	2.73	1.21	3.15	1.21	3.00	.00
7. พนักงานทุกระดับปฏิบัติงานและใช้ทรัพยากรโดยยึดตามแผนงานที่เกี่ยวข้อง	2.41	1.02	2.86	1.17	3.38	1.04	3.00	1.41

ด้านการวางแผน	ประสบการณ์ในการทำงาน							
	ต่ำกว่า 5 ปี		6-10 ปี		11-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
8. มีปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการวางแผนของเทศบาลตำบล	3.19	1.28	3.73	1.28	3.38	1.04	2.00	.00
รวม	2.53	.75	2.91	.96	3.35	.72	3.00	.35

จากตารางที่ 37 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานด้านการวางแผน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานด้านการวางแผน โดยรวม แตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานด้านการวางแผน แตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 20 ปี ($\mu = 3.35$) ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ($\mu = 3.00$) ประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี ($\mu = 2.91$) และ ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ($\mu = 2.80$)

ตารางที่ 38 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการจัดองค์กร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านการวางแผน	ประสบการณ์ในการทำงาน							
	ต่ำกว่า 5 ปี		6-10 ปี		11-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
9. เทศบาลตำบลมีการแบ่งสายการ บังคับบัญชาอย่างชัดเจน	2.97	1.13	2.82	1.30	4.23	.72	2.00	.00
10. โครงสร้างขององค์กรเอื้อต่อการ ปฏิบัติงานตามเป้าหมายของ เทศบาลตำบล	2.86	1.07	2.95	1.14	3.74	.89	2.50	.70
11. มีการจัดทำลักษณะงาน ระบุหน้าที่ และความรับผิดชอบของพนักงาน ทุกระดับ	2.94	1.21	3.00	1.16	3.84	.98	3.00	1.41
12. การประสานงานระหว่างผู้บริหาร ระดับเดียวกันของเทศบาลตำบลมี ความคล่องตัว	2.55	1.02	2.73	1.17	3.38	.65	2.50	.70
13. ผู้บริหารมีอิสระในการบริหาร ภายในองค์กร	2.97	1.34	2.82	1.26	3.84	1.34	2.50	.70
14. มีการจัดวางผังสถานที่ทำงานให้ เหมาะสมสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	2.77	1.28	2.73	1.42	2.92	1.03	2.00	.00
รวม	2.84	.87	2.84	1.13	3.67	.68	2.41	.35

จากตารางที่ 38 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการจัดองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการจัด องค์กรโดยรวม แตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มี ความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการจัดองค์กร แตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อยดังนี้ ประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 20 ปี ($\mu = 3.67$) ประสบการณ์ในการ ณ์ทำงาน 6 -10 ปี ($\mu = 2.84$) ประสบการณ์ในการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ($\mu = 2.84$) และ ประสบการณ์ในการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี ($\mu = 2.41$)

ตารางที่ 39 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านการวางแผน	ประสบการณ์ในการทำงาน							
	ต่ำกว่า 5 ปี		6-10 ปี		11-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
15. เทศบาลตำบลมีการกำหนด คุณสมบัติเฉพาะของพนักงานแต่ ละตำแหน่ง	2.61	1.07	2.82	1.15	3.61	1.04	1.00	.00
16. มีกระบวนการรับสมัครคัดเลือก พนักงานอย่างมีระบบและ โปร่งใส	2.30	1.09	2.34	1.33	3.38	1.19	2.00	.00
17. มีการฝึกอบรมพนักงานก่อนเข้า ปฏิบัติงานจริง	2.16	1.18	2.34	1.43	3.07	1.03	2.00	1.41
18. มีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ศักยภาพของ พนักงานอย่าง สม่ำเสมอ	2.36	1.17	2.56	1.34	3.46	.87	2.50	2.12
19. มีการจัดสรรบุคลากรให้รับภาระ งานตามความสามารถและความ ถนัด	2.38	.93	2.60	1.15	3.53	1.05	2.00	.00
20. มีมาตรการเสริม สร้างทัศนคติที่ดี การทำงานให้แก่พนักงาน	2.25	1.07	2.69	1.06	3.46	1.12	2.00	1.41
21. พนักงานทุกระดับของเทศบาล ตำบลได้รับรู้และมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของ องค์กร	2.61	1.10	2.60	1.26	3.53	1.19	2.00	.00
22. ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการ การเลือกหรือสรรหาพนักงานของ เทศบาลตำบล	3.02	1.38	3.69	1.36	3.61	.96	3.00	1.41
รวม	2.46	.80	2.71	.96	3.46	.72	2.06	.79

จากตารางที่ 39 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน โดยรวม แตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน แตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี ($\mu = 3.46$) ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ($\mu = 2.71$) ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ($\mu = 2.46$) และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ($\mu = 2.06$)

ตารางที่ 40 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการอำนวยความสะดวก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านการอำนวยความสะดวก	ประสบการณ์ในการทำงาน							
	ต่ำกว่า 5 ปี		6-10 ปี		11-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
23. เทศบาลตำบลมีการศึกษาปัญหาความต้องการ และความพึงพอใจของประชาชน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการอำนวยความสะดวก	2.61	1.15	2.86	1.09	4.00	.91	2.00	1.41
24. มีการมอบหมายความรับผิดชอบแก่พนักงานตามนโยบาย	2.75	1.22	2.86	1.05	3.84	.89	2.00	.00
25. มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับ	2.58	1.15	2.82	1.11	3.23	.92	2.00	.00
26. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง	2.50	1.20	2.69	1.22	3.30	1.10	1.50	.70
27. ผู้บริหารเปิด โอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการอำนวยความสะดวก	2.44	1.31	2.69	1.39	3.23	.92	2.00	.00

ด้านการอำนวยความสะดวก	ประสบการณ์ในการทำงาน							
	ต่ำกว่า 5 ปี		6-10 ปี		11-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
28. ปัญหาและอุปสรรคใน กระบวนการอำนวยความสะดวก	3.19	1.43	3.82	1.37	3.61	.86	2.00	.00
รวม	2.68	.93	2.96	.92	3.53	.74	1.91	.11

จากตารางที่ 40 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานด้านการอำนวยความสะดวก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการอำนวยความสะดวก โดยรวมแตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน แตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 20 ปี ($\mu = 3.53$) ประสบการณ์ในการทำงาน 6 -10 ปี ($\mu = 2.96$) ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ($\mu = 2.68$) และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ($\mu = 1.91$)

ตารางที่ 41 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการประสานงาน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านการประสานงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน							
	ต่ำกว่า 5 ปี		6-10 ปี		11-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
29. เทศบาลตำบลมีการจัดการประชุม ชี้แจงนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการทำงาน	2.97	1.18	3.00	1.24	3.61	.96	2.00	1.41
30. การสื่อสารข้อมูลจากผู้บริหารสู่ผู้ ปฏิบัติงาน และจากผู้ปฏิบัติงานสู่ ผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	2.25	.99	2.82	1.19	3.30	1.10	1.50	.70
31. การสื่อสารข้อมูลภายในเทศบาล เป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และ ทั่วถึง	2.38	1.07	2.73	1.17	3.15	.89	1.50	.70
32. มีการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ ระหว่างหน่วยงาน	2.44	1.08	2.73	1.05	3.38	1.04	1.50	.70
33. มีการทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงาน ทำให้พนักงานมีเป้าหมายและทิศทาง เดียวกัน	2.63	1.12	2.82	1.23	3.38	.96	1.00	.00
34. มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างบุคคล ทุกระดับเพื่อความสามัคคีภายใน เทศบาลตำบล	2.52	1.27	2.73	1.25	3.30	1.10	1.00	.00
35. ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการ ประสานงาน	3.02	1.42	3.65	1.49	3.69	.75	1.50	.70
รวม	2.60	.87	2.93	1.01	3.40	.81	1.42	.60

ตารางที่ 41 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานด้านการประสานงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการประสานงานโดยรวม แตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน แตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 20 ปี ($\mu = 3.40$) ประสบการณ์ในการทำงาน 6 -10 ปี ($\mu = 2.93$) ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ($\mu = 2.60$) และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ($\mu = 1.42$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 42 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการรายงาน จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านการรายงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน							
	ต่ำกว่า 5 ปี		6-10 ปี		11-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
36. เทศบาลตำบลมีการจัดระบบการ รายงานผลการปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจน	2.63	1.17	2.65	1.30	3.38	1.04	1.00	.00
37. มีการจัดทำตารางกำหนดเวลาแล้ว เสร็จของงาน	2.63	1.22	2.60	1.15	3.15	.89	1.50	.70
38. มีระบบควบคุม ติดตาม และ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของ พนักงานอย่างชัดเจน	2.41	1.05	2.86	1.05	3.30	.94	1.00	.00
39. มีการทบทวนการเลือกปฏิบัติงาน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับ นโยบายและแผนงานอย่าง สม่ำเสมอ	2.44	1.02	2.73	1.35	3.30	.85	1.50	.70
40. มีการนำเอาผลการสำรวจความพึง พอใจของประชาชนมาปรับปรุง การปฏิบัติงาน	2.72	1.13	2.82	1.19	3.30	1.03	2.00	.00
41. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานและขององค์กรอย่าง สม่ำเสมอ	2.33	1.14	2.69	1.29	3.00	1.22	2.00	.00
42. การควบคุมค่าใช้จ่ายของ เทศบาล ตำบลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้ง ไว้	2.50	1.23	2.69	1.39	3.46	.77	2.00	.00
43. มีการแสดงผลงานให้บุคลากรทุก ระดับทราบเป็นระยะ	2.36	1.15	2.52	1.37	3.07	1.18	2.00	.00
รวม	2.56	.87	2.79	1.12	3.28	.82	1.66	.00

ตารางที่ 42 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานด้านการรายงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการรายงาน โดยรวมแตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการรายงาน แตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 20 ปี ($\mu = 3.28$) ประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี ($\mu = 2.79$) ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ($\mu = 2.56$) และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ($\mu = 1.66$)

ตารางที่ 43 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการงบประมาณ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านการงบประมาณ	ประสบการณ์ในการทำงาน							
	ต่ำกว่า 5 ปี		6-10 ปี		11-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
44. ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการรายงาน	3.00	1.28	3.52	1.37	3.53	.96	2.00	.00
45. เทศบาลตำบลมีการชี้แจงแผนการงบประมาณขององค์กรต่อพนักงาน	2.50	1.13	2.34	1.22	3.07	1.03	1.50	.70
46. มีการจัดทำระบบบัญชีเพื่อติดตามและควบคุมงบประมาณขององค์กรอย่างถูกต้อง	2.66	1.14	2.73	1.35	3.76	1.01	2.50	.70
47. มีการตรวจสอบบัญชีทั้งจากภายในและภายนอก	2.77	1.31	2.69	1.45	3.76	.83	2.00	.00
48. มีการสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีขององค์กรเผยแพร่อย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	2.55	1.27	2.56	1.47	3.61	.86	2.50	.70

ด้านการงบประมาณ	ประสบการณ์ในการทำงาน							
	ต่ำกว่า 5 ปี		6-10 ปี		11-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
49. พนักงานมีส่วนร่วมของในการ จัดทำงบประมาณของเทศบาล ตำบล	2.19	1.26	2.26	1.45	3.15	.98	2.00	.00
50. มีการควบคุมตรวจสอบการใช้ งบประมาณของผู้บริหาร	2.08	1.10	2.56	1.34	2.76	1.09	2.00	.00
51. ปัญหาและอุปสรรคใน กระบวนการงบประมาณ	3.25	1.31	3.47	1.44	3.61	.86	2.00	.00
รวม	2.57	.90	2.66	1.21	3.39	.61	2.07	.30

ตารางที่ 43 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานด้านการงบประมาณ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการงบประมาณ โดยรวม แตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการงบประมาณ แตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี ($\mu = 3.39$) ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ($\mu = 2.66$) ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ($\mu = 2.57$) และ ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ($\mu = 2.07$)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตำแหน่ง

ตารางที่ 44 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ภาพรวมของเทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน

กระบวนการบริหารงาน	ตำแหน่งงาน					
	พนักงานเจ้าหน้าที่		พนักงานเทศบาล		ลูกจ้างเทศบาล	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านการวางแผน	2.89	0.74	2.65	1.05	2.77	0.91
2. ด้านการจัดองค์กร	3.16	0.77	3.10	1.28	2.84	1.04
3. ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน	2.74	0.83	2.90	1.16	2.65	0.94
4. ด้านการอำนวยความสะดวก	3.01	0.85	2.96	1.33	2.80	0.96
5. ด้านการประสานงาน	2.86	0.87	2.91	1.29	2.77	1.00
6. ด้านการรายงาน	2.85	0.83	2.82	1.34	2.64	1.03
7. ด้านการงบประมาณ	2.91	1.00	2.40	0.87	2.64	1.01
รวม	2.92	0.70	2.82	1.19	2.73	0.99

จากตารางที่ 44 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ภาพรวมแตกต่างกัน นั่นก็หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน โดยรวมแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ พนักงานเจ้าหน้าที่ ($\mu = 2.92$) รองลงมาพนักงานเทศบาล ($\mu = 2.82$) และลูกจ้างเทศบาล ($\mu = 2.73$)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ดังรายละเอียดที่แสดงไว้ ตั้งแต่ตารางที่ 45 – ตารางที่ 51 ต่อไปนี้

ตารางที่ 45 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการวางแผน จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านการวางแผน	ตำแหน่งงาน					
	พนักงาน เจ้าหน้าที่		พนักงาน เทศบาล		ลูกจ้าง เทศบาล	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. เทศบาลตำบลมีนโยบายหลักขององค์กรที่ชัดเจน	3.21	1.31	2.60	1.14	3.0	1.18
2. มีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้	3.03	1.17	2.60	1.14	2.68	1.08
3. มีการวางแผนงานงบประมาณอย่างรัดกุมและโปร่งใส	2.96	.99	2.60	1.14	2.58	1.18
4. มีการวางแผนทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ	2.57	.99	2.80	1.48	2.60	1.15
5. มีการวางแผนการบริหารอย่างเป็นระบบ	2.71	1.04	2.60	1.51	2.46	1.22
6. มีการจัดตารางเวลาการปฏิบัติงานตามแผนอย่างชัดเจน	2.57	1.13	2.40	.89	2.65	1.23
7. พนักงานทุกระดับปฏิบัติงานและใช้ทรัพยากรโดยยึดตามแผนงานที่เกี่ยวข้อง	2.82	.98	2.20	.83	2.75	1.24
8. มีปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการวางแผนของเทศบาลตำบล	3.28	1.01	3.40	1.67	3.41	1.37
รวม	2.89	.74	2.65	1.05	2.77	.91

ตารางที่ 45 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานด้านการวางแผน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการวางแผน โดยรวมแตกต่างกัน นั่นก็หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการวางแผน แตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พนักงานเจ้าหน้าที่ ($\mu = 2.89$) รองลงมา เป็นลูกจ้างเทศบาล ($\mu = 2.77$) และพนักงานเทศบาล ($\mu = 2.65$)

ตารางที่ 46 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการจัดองค์กร จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านการจัดองค์กร	ตำแหน่งงาน					
	พนักงาน เจ้าหน้าที่		พนักงาน เทศบาล		ลูกจ้าง เทศบาล	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
9. เทศบาลตำบลมีการแบ่งสายการบังคับบัญชา อย่างชัดเจน	3.42	.92	3.40	1.34	2.87	1.36
10. โครงสร้างขององค์กรเอื้อต่อการปฏิบัติงานตาม เป้าหมายของเทศบาลตำบล	3.39	.83	2.80	1.30	2.85	1.21
11. มีการจัดทำลักษณะงาน ระบุหน้าที่ และความ รับผิดชอบของพนักงานทุกระดับ	3.46	1.03	3.20	1.30	2.87	1.24
12. การประสานงานระหว่างผู้บริหารระดับ เดียวกันของเทศบาลตำบลมีความคล่องตัว	2.96	.79	3.00	1.58	2.58	1.11
13. ผู้บริหารมีอิสระในการบริหารภายในองค์กร	3.00	1.24	3.80	1.30	3.02	1.40
14. มีการจัดวางผังสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะดวกต่อการปฏิบัติงาน	2.75	1.23	2.40	1.34	2.82	1.30
รวม	3.16	.77	3.10	1.28	2.84	1.04

ตารางที่ 46 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานด้านการจัดองค์กร จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการจัดองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน นั่นก็หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการจัดองค์กรแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พนักงานเจ้าหน้าที่ ($\mu = 3.16$) รองลงมาเป็น พนักงานเทศบาล ($\mu = 3.10$) และ ลูกจ้างเทศบาล ($\mu = 2.84$)

ตารางที่ 47 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน
จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน	ตำแหน่งงาน					
	พนักงาน เจ้าหน้าที่		พนักงาน เทศบาล		ลูกจ้าง เทศบาล	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
15. เทศบาลตำบลมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะ ของพนักงานแต่ละตำแหน่ง	2.96	1.17	3.40	.89	2.63	1.17
16. มีกระบวนการรับสมัครคัดเลือกพนักงานอย่างมี ระบบและโปร่งใส	2.64	1.16	2.80	1.48	2.36	1.26
17. มีการฝึกอบรมพนักงานก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง	2.21	1.06	2.20	1.09	2.51	1.41
18. มีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของ พนักงานอย่างสม่ำเสมอ	2.85	1.17	2.60	1.14	2.46	1.30
19. มีการจัดสรรบุคลากรให้รับภาระงานตาม ความสามารถและความถนัด	2.82	.94	3.00	1.58	2.48	1.12
20. มีมาตรการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีการทำงาน ให้แก่พนักงาน	2.46	.96	3.00	1.58	2.63	1.24
21. พนักงานทุกระดับของเทศบาลตำบลได้รับรู้ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุ เป้าหมายขององค์กร	2.75	.92	2.80	1.64	2.75	1.33
22. ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการเลือกหรือ สรรหาพนักงานของเทศบาลตำบล	3.25	1.14	3.40	1.67	3.39	1.42
รวม	2.74	.83	2.90	1.16	2.65	.94

ตารางที่ 47 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน นั่นก็หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงานแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พนักงานเทศบาล ($\mu = 2.90$) รองลงมาเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ($\mu = 2.74$) และ ลูกจ้างเทศบาล ($\mu = 2.65$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 48 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการอำนวยความสะดวก จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านการอำนวยความสะดวก	ตำแหน่งงาน					
	พนักงาน เจ้าหน้าที่		พนักงาน เทศบาล		ลูกจ้าง เทศบาล	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
23. เทศบาลตำบลมีการศึกษาปัญหา ความต้องการ และความพึงพอใจของประชาชน เพื่อเป็น ข้อมูลพื้นฐานในการอำนวยความสะดวก	3.21	1.13	2.80	1.48	2.73	1.20
24. มีการมอบหมายความรับผิดชอบแก่พนักงาน ตามนโยบาย	3.21	.99	3.20	1.30	2.75	1.26
25. มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับ	2.92	.89	2.60	1.14	2.65	1.23
26. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้พนักงานพัฒนา ศักยภาพและคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง	2.67	1.05	3.00	1.58	2.63	1.29
27. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการอำนวยความสะดวก	2.82	1.09	2.80	1.48	2.51	1.39
28. ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการอำนวยความสะดวก	3.25	1.17	3.40	1.67	3.56	1.43
รวม	3.01	.85	2.96	1.33	2.80	.96

ตารางที่ 48 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานด้านการอำนวยความสะดวก จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการอำนวยความสะดวก โดยรวมแตกต่างกัน นั่นก็หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการอำนวยความสะดวกแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ พนักงานเจ้าหน้าที่ ($\mu = 3.01$) รองลงมา เป็นพนักงานเทศบาล ($\mu = 2.96$) และลูกจ้างเทศบาล ($\mu = 2.80$)

ตารางที่ 49 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการประสานงาน จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านการวางแผน	ตำแหน่งงาน					
	พนักงานเจ้าหน้าที่		พนักงานเทศบาล		ลูกจ้างเทศบาล	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
29. เทศบาลตำบลมีการจัดการประชุมชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์ พันธกิจ และเป้าหมายในการทำงาน	3.25	1.04	3.00	1.58	2.95	1.24
30. การสื่อสารข้อมูลจากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติงาน และจากผู้ปฏิบัติงานสู่ผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	2.78	1.10	3.00	1.58	2.41	1.11
31. การสื่อสารข้อมูลภายในเทศบาลเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทั่วถึง	2.64	1.02	2.60	1.14	2.58	1.18
32. มีการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงาน	2.78	1.06	2.80	1.48	2.58	1.11
33. มีการทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงาน ทำให้พนักงานมีเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน	2.82	.98	2.80	1.48	2.75	1.28
34. มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างบุคคลทุกระดับเพื่อความสามัคคีภายในเทศบาลตำบล	2.71	1.27	3.00	1.22	2.63	1.29
35. ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการประสานงาน	3.07	1.24	3.20	1.48	3.46	1.48
รวม	2.86	.87	2.91	1.29	2.77	1.00

ตารางที่ 49 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานด้านการประสานงาน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการประสานงานโดยรวมแตกต่างกัน นั่นก็หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการประสานงานแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พนักงานเทศบาล ($\mu = 2.91$) รองลงมาเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ($\mu = 2.86$) และลูกจ้างเทศบาล ($\mu = 2.77$)

ตารางที่ 50 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการรายงาน จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านการรายงาน	ตำแหน่งงาน					
	พนักงาน เจ้าหน้าที่		พนักงาน เทศบาล		ลูกจ้าง เทศบาล	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
36. เทศบาลตำบลมีการจัดระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	2.92	1.08	3.00	1.58	2.56	1.28
37. มีการจัดทำตารางกำหนดเวลาแล้วเสร็จของงาน	2.67	.98	3.00	1.58	2.65	1.23
38. มีระบบควบคุม ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างชัดเจน	2.78	1.03	2.80	1.48	2.58	1.11
39. มีการทบทวนการเลือกปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับนโยบายและแผนงานอย่างสม่ำเสมอ	2.89	1.06	2.80	1.48	2.48	1.16
40. มีการนำเอาผลการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.17	1.02	2.60	1.14	2.63	1.17
41. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	2.50	1.07	2.80	1.30	2.56	1.30
42. การควบคุมค่าใช้จ่ายของ เทศบาลตำบลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.00	1.12	2.60	1.14	2.53	1.32
43. มีการแสดงผลงานให้บุคลากรทุกระดับทราบเป็นระยะ	2.50	1.13	2.60	1.67	2.53	1.26
รวม	2.85	.83	2.82	1.34	2.64	1.03

ตารางที่ 50 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานด้านการรายงาน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการรายงาน โดยรวมแตกต่างกัน นั่นก็หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการรายงาน แตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พนักงานเจ้าหน้าที่ ($\mu = 2.85$) รองลงมา เป็นพนักงานเทศบาล ($\mu = 2.82$) และลูกจ้างเทศบาล ($\mu = 2.64$)

ตารางที่ 51 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการงบประมาณ จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านการงบประมาณ	ตำแหน่งงาน					
	พนักงาน เจ้าหน้าที่		พนักงาน เทศบาล		ลูกจ้าง เทศบาล	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
44. ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการรายงาน	3.21	1.06	3.20	1.48	3.24	1.41
45. เทศบาลตำบลมีการชี้แจงแผนการงบประมาณขององค์กรต่อพนักงาน	2.60	1.10	2.60	1.67	2.46	1.16
46. มีการจัดทำระบบบัญชีเพื่อติดตามและควบคุมงบประมาณขององค์กรอย่างถูกต้อง	3.00	1.18	2.80	1.48	2.80	1.26
47. มีการตรวจสอบบัญชีทั้งจากภายในและภายนอก	3.25	1.23	2.40	.89	2.73	1.39
48. มีการสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีขององค์กรเผยแพร่อย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	3.07	1.24	2.40	.89	2.56	1.37
49. พนักงานมีส่วนร่วมของในการจัดทำงบประมาณของเทศบาลตำบล	2.75	1.29	2.00	1.00	2.17	1.30
50. มีการควบคุมตรวจสอบการใช้งบประมาณของผู้บริหาร	2.60	1.13	2.00	1.00	2.21	1.23
51. ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการงบประมาณ	3.14	1.17	2.60	1.14	3.58	1.34
รวม	2.91	1.00	2.40	.87	2.64	1.01

ตารางที่ 51 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานด้านการงบประมาณ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีตำแหน่งต่างกันที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการงบประมาณ โดยรวมแตกต่างกัน นั่นก็หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการงบประมาณแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พนักงานเจ้าหน้าที่ ($\mu = 2.91$) รองลงมา เป็นลูกจ้างเทศบาล ($\mu = 2.64$) และพนักงานเทศบาล ($\mu = 2.40$)

4. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานในทุกด้าน (จำนวน 7 ข้อ) เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) คำถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ และสรุปผล โดยแยกเป็นด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ ดังรายละเอียดที่จะได้นำเสนอไว้

ด้านการวางแผน พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรปฏิบัติตามแผนงาน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีขั้นตอนในการทำงานนั้นๆ ในการทำงานที่จะดำเนินงาน ควรแบ่งความรับผิดชอบและดูแลเป็นฝ่ายๆ มีการวางแผนด้านการปฏิบัติงาน และมีการสื่อสารภายในกิจการนั้น เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพดีและทันเวลาส่งมอบงาน โดยมีความคิดเห็นว่า ส่วนมากแล้ว การวางแผนมักจะอยู่ในรูปนามธรรมหรือสิ่งที่จับต้องไม่ได้

สรุปข้อเสนอแนะทั่วไปด้านการวางแผน

ปัญหา โดยส่วนมากแล้ว การทำงานในด้านของการวางแผน มักไม่ค่อยจะตรงกับที่วางไว้มากเท่าไรนัก โดยมักจะคลาดเคลื่อนไปจากแผนงานที่กำหนดไว้มาก

ข้อเสนอแนะ ในด้านการวางแผนนี้ ควรทำงานให้ตรงตามแผนที่ได้วางไว้

ด้านการจัดองค์กร ส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดองค์กรว่า จะต้องมีการจ้างงานที่เหมาะสมทั้งทางด้านสำนักงาน และด้านปฏิบัติการ มีบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ และมีการแบ่งหน้าที่ให้ลูกน้องแต่ละคนทำงานนั้นๆ ต้องมีข้อมูล ระบบงาน เงินทุน และเวลาโดยมีเป้าหมายชัดเจน มีการมอบหมายความรับผิดชอบ และจะทำงานเป็นทีมโดยมีบุคคลชำนาญการต่างๆ ร่วมกันทำงานให้เสร็จ ในด้านการจัดการองค์กรส่วนมากก็จะเน้นในด้านของบุคคลที่มีความชำนาญในการทำงานควรทำงานเป็นระบบ เป็นทีมงาน เพื่อความสำเร็จของงาน ควรมีการสร้างที่ชัดเจน ทุกคนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความเข้าใจ ที่สำคัญควรมีเครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เนื่องจากปัจจุบันมีน้อยมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานไม่มีที่คอยมีความสะดวกสบายมากนัก และมีการปฏิบัติงานแบบไม่เป็นทางการ ส่วนใหญ่ มัก จะไม่มีการกำหนดส่วนงานย่อยในโครงสร้างของโครงการ ไม่มีขนาดของการควบคุม และไม่มีสายการบังคับบัญชา

สรุปข้อเสนอแนะทั่วไปด้านการจัดองค์กร

ปัญหา องค์กรมีพื้นที่/สถานที่ในการทำงานยังเล็กอยู่และยังไม่ค่อยกว้างขวางพอ ซึ่งเป็นอุปสรรคในการทำงานเป็นอย่างมาก

ข้อเสนอแนะ ควรจัดสถานที่หรือองค์กรเพื่อการทำงานให้มาก และมีความสะดวกมากยิ่งขึ้น

ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน ส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดบุคคลเข้าทำงานว่า ควรจะต้องหาบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่การงาน โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่การปฏิบัติงานด้านภาคสนาม ที่ต้องเกี่ยวข้องกับประชาชน และชุมชน และควรจัดคนที่มีความสามารถให้เหมาะสมกับงานควรนำเสนอปรับปรุงโครงสร้างให้เหมาะสมกับงาน วางตำแหน่งของบุคลากรให้ตรงกับสายงาน จัดคนให้เหมาะสมกับงานมีดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะ ในภาพรวม แบ่งเป็นกลุ่มงาน ควรจะเป็น โครงสร้างแบบแนวราบ ซึ่งสามารถใช้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ หากทำได้จะดีกว่า

สรุปข้อเสนอแนะทั่วไปด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน

ปัญหา ในด้านการจัดบุคคลนั้นถือได้ว่า เป็นการจากระบบที่ยังค่อนข้างช้าอยู่พอสมควรและเกณฑ์ของการจัดบุคคลยังไม่ค่อยตรงกับตำแหน่งงานที่รับรองและระบุไว้

ข้อเสนอแนะ ควรจัดให้บุคคลที่เข้ามาทำงานเป็นบุคคลที่ทำงานตรงกับสายหรือตรงกับตำแหน่งที่รับมา

ด้านการอำนวยการ ส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการอำนวยการว่า เป็นลักษณะของการตั้งการแบบเบ็ดเสร็จ พนักงานส่วนใหญ่มักจะไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นและเกี่ยวข้องกับงานในแง่ต่างๆ เช่น ปริมาณ คุณภาพ และเวลาที่ใช้ทำงานนั้น เป็นต้น ซึ่งข้อมูลต่างๆ เหล่านี้ควรจะมีความสมบูรณ์และชัดเจน ที่สำคัญผลงานที่ต้องการก็ควรอยู่ในวิสัยที่ทำให้ได้ นอกจากนี้อุปกรณ์และสิ่งจำเป็นเพื่อการทำงานก็จะต้องมีการจัดเตรียมไว้พร้อมด้วยงานบางอย่างไม่ได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างาน ไม่มีการสอนงานมีแต่สั่ง ควรกระจายอำนาจให้ทุกคนรู้งาน และปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้เท่าเทียมกัน

สรุปข้อเสนอแนะทั่วไปด้านการอำนวยการ

ปัญหา พนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ หากคนใดคนหนึ่งลางานหรือไปราชการ ทำให้งานหยุดชะงัก ไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ หรือไม่สามารถตอบข้อหาหรือแทนกันได้ อาจเป็นเพราะบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม ทั้งนี้เนื่องจากประชาชนในเขตมีปัญหาหลายอย่างแตกต่างกันออกไป

ข้อเสนอแนะ จักระบบกระบวนการงานและวิธีทำงานที่ชัดเจน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน พร้อมทั้งชักจูงทำความเข้าใจให้แก่บุคลากรแต่ละกลุ่มงานให้มี ความชัดเจนในการทำงาน การวางแผนปรับปรุงแผนงาน กระบวนการ ทันต่อเหตุการณ์ วางระบบควบคุมภายใน พร้อมการบริหารความเสี่ยง เทศบาลควรชี้แจงให้ ประชาชนทราบตามความเหมาะสมและความรับผิดชอบ

ด้านการประสานงาน พนักงานส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประสานงานว่า เทศบาลควรร่วมมือและการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน หรือชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคประชาชนที่มีวงจรถูกเกี่ยวข้องด้วย ซึ่งส่วนมากมักจะไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากประชาชนเท่าที่ควร เพื่อที่จะได้ให้หน่วยงานของตนสามารถทำงานเชื่อมโยงกับ หน่วยงานอื่น ๆ หรือเชื่อมโยงกับสังคม ชุมชน หรือประชาชน ส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นว่าจะต้องมีพนักงานรับผิดชอบ ควบคุมงานอย่างมีลักษณะเป็นขั้นตอน และแบ่งเป็นเฉพาะด้าน ตามลักษณะงาน และให้หัวหน้างานเป็นผู้ควบคุม ควบคุมดูแล ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดซื้อวัสดุ ด้้านทุน โดยผู้บริหารควรจะต้องทำการประสานงานกับพนักงานและทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง แบ่งการควบคุมตามความชำนาญของงานนั้นๆ

สรุปข้อเสนอแนะทั่วไปด้านประสานงาน

ปัญหา ประชาชนในเขตไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการประสานงาน

ข้อเสนอแนะ ประชาชนควรให้การร่วมมือในการประสานงาน สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กรสนับสนุนให้ทุกคนได้รับโอกาสที่ดีและเท่าเทียมกัน

ด้านการรายงาน

พนักงานส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรายงานว่า พนักงานมักจะไม่นิยมรายงานผลการปฏิบัติงาน หรือข้อบกพร่องหรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของหน่วยงานของตนเองกันมากนัก อาจเป็นเพราะการรายงานบางอย่างมีความสลับซับซ้อนยากแก่การรายงาน ไม่ว่าจะเป็นการประเมินผล และการแก้ไขปรับปรุง

สรุปข้อเสนอแนะทั่วไปด้านการรายงาน

ปัญหา ความคล่องตัวในด้านการรายงานไม่ค่อยคล่องตัว

ข้อเสนอแนะ เพิ่มความคล่องตัวให้มากยิ่งขึ้น โดยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของการเปลี่ยนแปลงได้ เสริมสร้างประสิทธิภาพและความชำนาญให้กับทีมงาน ให้ความสำคัญในการจัดการความรู้และประสบการณ์แก่พนักงาน

ด้านการงบประมาณ พนักงานส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการงบประมาณว่า ควรมีการจัดทำแผนงบประมาณ ที่มีรูปแบบชัดเจน สามารถเชื่อมโยงข้อมูลเข้าสู่ส่วนกลาง ส่วนรวม มีการตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข และเสนอแนะได้ทันต่อเหตุการณ์ ส่วนมาก แล้วพนักงานไม่ค่อยได้รับการพัฒนาด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนปฏิบัติอยู่และไม่ได้ รับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ ทำให้มีความรู้ในในงานที่ตนปฏิบัติอยู่

สรุปข้อเสนอแนะทั่วไปด้านการงบประมาณ

ปัญหา งบประมาณที่ตั้งไว้ในแต่ละปีงบประมาณไม่สอดคล้องและเหมาะสมกับ
โครงการ

ข้อเสนอแนะ ควรตั้งงบประมาณให้สอดคล้องกับโครงการมากกว่านี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY