

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง” ครั้งนี้ได้กำหนดรูปแบบการวิจัย ประชากรที่ศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

1. รูปแบบวิธีการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. ระยะเวลาในการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง ใช้รูปแบบการวิจัยแบบไม่ทดลอง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเน้นการวัดครั้งเดียว โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์จากแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิด การสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง 14 กอง/สำนัก ได้แก่ กองกลาง กองการเจ้าหน้าที่ กองเกษตรสารนิเทศ กองคลัง กองนโยบาย เทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนัก

กฎหมาย สำนักงานการเกษตรต่างประเทศ สำนักตรวจราชการ สำนักตรวจสอบภายใน สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องราวร้องทุกข์ สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ สำนักฝนหลวงและการบินเกษตร และสำนักพัฒนาระบบบริหาร จำนวน 376 คน รายละเอียดดังตารางที่ 3.1 ตารางที่ 3.1 สรุปจำนวนข้าราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

ลำดับที่	หน่วยงาน	ข้าราชการ (คน)
1	กองกลาง	27
2	กองการเจ้าหน้าที่	41
3	กองเกษตรสารนิเทศ	21
4	กองคลัง	61
5	กองนโยบายฯ	23
6	ศูนย์เทคโนโลยีฯ	18
7	สำนักกฎหมาย	17
8	สำนักงานการเกษตรต่างประเทศ	26
9	สำนักตรวจราชการ	22
10	สำนักตรวจสอบภายใน	21
11	สำนักบริหารกองทุนฯ	22
12	สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ	43
13	สำนักฝนหลวงและการบินเกษตร*	21
14	สำนักพัฒนาระบบบริหาร	13
	รวม	376

ที่มา : แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ.2554-2557) สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

*เฉพาะข้าราชการที่อยู่ประจำสำนักฝนหลวงและการบินเกษตรส่วนกลาง

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง 14 กอง/สำนัก รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 194 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยการใช้สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ขนาดของความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{376}{1+376(0.05)^2}$$

$$n = \frac{376}{1.94}$$

$$n = 194$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการในหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 194 คน

2.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานปลัด กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

2.3.1 ผู้อำนวยการสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์สูง ในการทำงานด้านแผนงาน โครงการ งบประมาณ รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการ

2.3.2 ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหาร ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์สูงในด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ รวมถึงงานพัฒนาระบบ บริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2.3.3 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับงานพัฒนาระบบบริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2.4 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการเลือกตัวอย่างตามกอง/สำนักในสังกัดและ เทียบสัดส่วน เพื่อหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในแต่ละหน่วยงาน โดยใช้สูตรด้านล่าง

$$\text{จำนวนตัวอย่างแต่ละกอง/สำนัก} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในกอง/สำนัก}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ซึ่งสามารถสรุปกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกอง/สำนักได้ดังตาราง ที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแต่ละกอง/สำนัก (หน่วย: คน)

หน่วยงาน	ประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
กองกลาง	27	14
กองการเจ้าหน้าที่	41	21
กองเกษตรสารสนเทศ	21	11
กองคลัง	61	32
กองนโยบายฯ	23	12
ศูนย์เทคโนโลยีฯ	18	9
สำนักกฎหมาย	17	9
สำนักงานการเกษตรต่างประเทศ	26	13
สำนักตรวจราชการ	22	11
สำนักตรวจสอบภายใน	21	11
สำนักบริหารกองทุนฯ	22	11
สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ	43	22
สำนักฝนหลวงและการบินเกษตร	21	11
สำนักพัฒนาระบบบริหาร	13	7
รวม	335	194

และการสุ่มเลือกตัวแทนในแต่ละกอง/สำนักเพื่อตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จากแต่ละกอง/สำนัก

3. เครื่องมือการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามข้อมูลและวัดระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 233 ชุด (เพื่อสำหรับการไม่ส่งแบบสอบถามกลับมาอีก 20% ของกลุ่มตัวอย่าง 194 คน) และแบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 แบบสอบถาม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลารับราชการ หน่วยงาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง โดยแบ่งออกเป็น 1) ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management - RBM) ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ (Objective) ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการหรือกิจกรรม (Process) 2) ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ แผนงาน และโครงการ 3) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจและภารกิจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ 4) ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) ประกอบด้วย ระบบสารสนเทศภายในองค์กร และระบบสารสนเทศภายนอกองค์กรที่ให้บริการประชาชน 5) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ ความต้องการที่จะมีอำนาจความต้องการที่จะผูกพัน เงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา ตำแหน่ง ฐานะ ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 6) ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของข้าราชการ (I am Ready) ประกอบด้วย I คือ การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี A คือ ขยันตั้งใจทำงาน M คือ มีศีลธรรม คุณธรรม R คือ ทำงานอย่างทันสมัย ทันเหตุการณ์ E คือ การเน้นประสิทธิภาพ A คือ ทำงานอย่างรับผิดชอบ D คือ ทำงานอย่างประชาธิปไตย เท่าเทียมและเป็นธรรม และ Y คือ การมุ่งเน้นผลงาน 7) ปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency) ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ถูกถามเลือกตอบ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเพื่อชี้วัดระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง แบ่งเป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และมิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร

โดยในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นการประเมินความคิดเห็นโดยใช้มาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเพื่อหาแนวทางที่จะทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.2 แบบสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหาร และเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษสำนักพัฒนาระบบบริหาร รวมจำนวน 3 คน โดยทั้ง 3 คนเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องประเมินผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยแบบสอบถามประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดฯ เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

ทั้งนี้ โครงสร้างแบบสอบถาม ดังตาราง ที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ตัวชี้วัดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
ตัวแปรอิสระ ได้แก่		
1. ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management :RBM)		
1.1 วัตถุประสงค์ (objective)	หมายถึงเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ของงานที่ต้องการ ทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว	
	1. ระดับความชัดเจนของการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายในแต่ละปีไว้อย่างชัดเจน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 1
	2.ระดับแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกร/ผู้รับบริการ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 2
1.2 ปัจจัยนำเข้า (Input)	หมายถึงทรัพยากรการบริหารที่องค์กร/หน่วยงานราชการใช้เป็นปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย กำลังคน เงินงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนวัตถุดิบของต่างๆ วิธีการบริหารจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ฯลฯ	
	3. ระดับการบริหารทรัพยากรอย่างประหยัด	ตอนที่ 2 ข้อที่ 3
	4. ระดับการมีบุคลากรที่เพียงพอต่อการทำงาน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 4

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
	5. ระดับความเพียงพอของงบประมาณที่ได้รับ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 5
	6. ระดับความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 6 ตอนที่ 2 ข้อที่ 7
	7. ระดับความพร้อมและความทันสมัย ของระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	
1.3 กระบวนการ (Process)	หมายถึง การนำปัจจัยนำเข้าทั้งหลายมาผ่านกระบวนการเพื่อให้เกิดมูลค่าเพิ่ม ตามมาตรฐานคุณภาพที่ได้กำหนดไว้	
	8. ระดับกระบวนการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของเกษตรกร/ผู้รับบริการ ได้รวดเร็ว	ตอนที่ 2 ข้อที่ 8
	9. ระดับการให้เกษตรกร/ผู้รับบริการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของกอง/สำนัก	ตอนที่ 2 ข้อที่ 9
	10. ระดับการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายในการดำเนินงาน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 10
	11. ระดับของการติดตามประเมินผลของผู้บริหาร	ตอนที่ 2 ข้อที่ 11
2. ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)		
2.1 วิสัยทัศน์	หมายถึง สภาพการณ์ที่หน่วยงานต้องการเป็น หรือมุ่งไปในอนาคต	
	12. ระดับการกำหนดวิสัยทัศน์ในอนาคตที่ชัดเจน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 12
2.3 พันธกิจ	หมายถึง ภารกิจ บทบาทหน้าที่ ทั้งที่เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อกำหนดต่าง ๆ รวมทั้งที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์	
	13. ระดับการกำหนดพันธกิจที่ชัดเจน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 13
2.4 ประเด็นยุทธศาสตร์	หมายถึง ประเด็นหลักที่หน่วยงานต้องดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์	
	14. ระดับความชัดเจนของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก	ตอนที่ 2 ข้อที่ 14

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
	15. ระดับการมีส่วนร่วมของข้าราชการในการจัดทำยุทธศาสตร์	ตอนที่ 2 ข้อที่ 15
2.5 เป้าประสงค์	16. ระดับความชัดเจนของยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้น หมายถึง ผลลัพธ์ในอนาคต ที่ต้องการบรรลุภายใต้แต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้งนี้ในแต่ละเป้าประสงค์จะต้องมีตัวชี้วัดเพื่อวัดผลสำเร็จกำกับอยู่ด้วย	ตอนที่ 2 ข้อที่ 16
2.6 ตัวชี้วัด	17. ระดับความชัดเจนของการกำหนดเป้าประสงค์ให้แก่ยุทธศาสตร์ หมายถึง สิ่งที่จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ได้	ตอนที่ 2 ข้อที่ 17
2.7 เป้าหมาย	18. ระดับความชัดเจนของการกำหนดตัวชี้วัด หมายถึง ตัวเลข หรือค่าของตัวชี้วัดความสำเร็จ ที่หน่วยงานต้องการบรรลุ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 18
2.8 กลยุทธ์	19. ระดับความชัดเจนของการกำหนดเป้าหมายในแต่ละตัวชี้วัด หมายถึง สิ่งที่หน่วยงานจะดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	ตอนที่ 2 ข้อที่ 19
2.9 แผนงาน/ โครงการ	20. ระดับความชัดเจนของการกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย หมายถึง สิ่งที่ต้องกรจัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่กำหนด	ตอนที่ 2 ข้อที่ 20
	21. ระดับการกำหนดแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับกลยุทธ์	ตอนที่ 2 ข้อที่ 21
3. ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)		
3.1 หลัก ประสิทธิผล	หมายถึงผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียง	

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
	กับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน และมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	
	22. ระดับผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 22
	23. ระดับผลการปฏิบัติราชการเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 23
	24. ระดับของผลการปฏิบัติราชการที่เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 24
	25. ระดับของความชัดเจนในการกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 25
3.2 หลักประสิทธิภาพ	หมายถึง การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลา ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม	
	26. ระดับของการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมในการบริหารจัดการ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 26
	27. ระดับของการใช้ทรัพยากร งบประมาณ บุคลากร ระยะเวลา วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด	ตอนที่ 2 ข้อที่ 27

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
3.3 หลักการ ตอบสนอง	หมายถึง การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายใน ระยะเวลาที่กำหนดและสร้างความเชื่อมั่น ความ ไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความ ต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง	
	28. ระดับการให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ ภายในระยะเวลาที่กำหนด	ตอนที่ 2 ข้อที่ 28
3.4 หลักการ รับผิดชอบ	หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติ หน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความ รับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความ คาดหวังของสาธารณะรวมทั้งการแสดงถึงความ สำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ	
	29. ระดับของการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตาม หน้าที่และต่อเป้าหมายที่กำหนด	ตอนที่ 2 ข้อที่ 29
	30. ระดับของการสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม ในการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 30
3.5 หลักความ โปร่งใส	หมายถึง กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรีโดย ประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนิน กิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ และสามารถ ตรวจสอบได้	
	31. ระดับการมีขั้นตอนการทำงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้	ตอนที่ 2 ข้อที่ 31
	32. ระดับการมีความพร้อมในการบริหารจัดการตาม หลักความโปร่งใส	ตอนที่ 2 ข้อที่ 32
	33. ระดับของการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ประชาชน ได้รับทราบ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 33

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
3.6 หลักการมีส่วนร่วม	หมายถึงกระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทางการร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา	
	34. ระดับการเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากข้าราชการ ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ตอนที่ 2 ข้อที่ 34
	35. ระดับการเปิดโอกาสให้ข้าราชการ ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 35
3.7 หลักการกระจายอำนาจ	หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยงานปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและดำเนินการให้แก่บุคลากรโดยมุ่งเน้นการสร้างควมพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลผลิตเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ	
	36. ระดับการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้หน่วยปฏิบัติในส่วนภูมิภาค	ตอนที่ 2 ข้อที่ 36

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
3.8 หลักนิติธรรม	หมายถึง การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย	
	37. ระดับการใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างยุติธรรม และเสมอภาค	ตอนที่ 2 ข้อที่ 37
3.9 หลักความ เสมอภาค	หมายถึง การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการ อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกด้านชาย/ หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางการหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะ ทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่นๆ	
	38. ระดับการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับ ความเสมอภาค เท่าเทียม	ตอนที่ 2 ข้อที่ 38
3.10 หลักมุ่งเน้น ฉันทามติ	หมายถึงการหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจาก การใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคล ที่ได้รับผลประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะ กลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อ คัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติ ไม่จำเป็นต้องหมายความว่า เป็นความเห็นพ้องโดย เอกฉันท์	
	39. ระดับการมีกระบวนการในการหาข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย	ตอนที่ 2 ข้อที่ 39

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
4. ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government)		
4.1 ระบบสารสนเทศภายในองค์กร	หมายถึง ระบบที่มีการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการรวบรวม จัดเก็บ หรือจัดการกับข้อมูลข่าวสารเพื่อให้ข้อมูลนั้นกลายเป็นสารสนเทศที่ดี สามารถนำไปใช้ประสานงานกันภายในส่วนราชการหรือระหว่างส่วนราชการ	
	40. ระดับของระบบสารสนเทศที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงาน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 40
	41. ระดับความสะดวกในการนำระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์มาใช้	ตอนที่ 2 ข้อที่ 41
	42. ระดับความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสารสนเทศ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 42
4.2 ระบบสารสนเทศภายนอกองค์กรที่ให้บริการประชาชน	หมายถึง ระบบที่มีการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการรวบรวม จัดเก็บ หรือจัดการกับข้อมูลข่าวสารเพื่อให้ข้อมูลนั้นกลายเป็นสารสนเทศที่ดี สามารถนำไปใช้ให้บริการกับประชาชน	
	43. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์หน่วยงาน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 43
	44. ระดับผลสำเร็จในการรับเรื่องราวร้องทุกข์ผ่านเว็บไซต์	ตอนที่ 2 ข้อที่ 44
5. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน		
5.1 ลักษณะงาน	หมายถึง งานที่เสริมสร้างให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้ใช้ความรู้ความสามารถ น่าสนใจ	
	45. ระดับการมอบหมายงานให้ตรงความรู้ความสามารถ และความถนัด	ตอนที่ 2 ข้อที่ 45
	46. ระดับความท้าทายความสามารถและน่าสนใจของงาน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 46

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
5.2 การยอมรับนับถือ	หมายถึง การได้รับการชมเชย ยกย่อง เชื้อถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ	
	47. ระดับการได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา	ตอนที่ 2 ข้อที่ 47
	48. ระดับการได้รับการยกย่อง ชมเชย จากเพื่อนร่วมงาน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 48
	49.ระดับการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	ตอนที่ 2 ข้อที่ 49
5.3 ความก้าวหน้า	หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับสูงขึ้น	
	การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน โอกาสในการศึกษาต่ออบรม สัมมนา ดูงาน	
	50. ระดับโอกาสความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 50
	51.ระดับการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 51
5.4 ความรับผิดชอบ	หมายถึงความตั้งใจ เอาใจใส่ต่องานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	
	53.ระดับของการมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	ตอนที่ 2 ข้อที่ 53
5.5 ความสำเร็จ	หมายถึง การปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลาและความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จเมื่องานประสบความสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและภูมิใจในความสำเร็จของงานนั้น	
	54. ระดับความพึงพอใจและภูมิใจต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	ตอนที่ 2 ข้อที่ 54
	55.ระดับความสามารถในการป้องกันและแก้ไขปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้น	ตอนที่ 2 ข้อที่ 55
5.6 ความต้องการที่จะมีอำนาจ	หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลและเข้าไปควบคุมกำกับคนอื่นให้กระทำตามที่ตนต้องการ ชอบทำงานในลักษณะแข่งขันกับคนอื่น	

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
	56. ระดับการมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 56
	57. ระดับความอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชา	ตอนที่ 2 ข้อที่ 57
5.7 ความต้องการที่จะผูกพัน	หมายถึง ความต้องการที่จะให้คนอื่นชอบและเป็นมิตรด้วย คนพวกนี้ชอบบรรยากาศการทำงานแบบต่างฝ่ายต่างเข้าใจและต่างร่วมมือซึ่งกันและกัน	
	58. ระดับการมีความรักและผูกพันต่อองค์กร	ตอนที่ 2 ข้อที่ 58
	59. ระดับการมีความรักและผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 59
5.8 เงินเดือน	หมายถึง ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน หมายถึง เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และเงินสวัสดิการอื่นๆ	
	60. ระดับความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 60
5.9 การปกครองบังคับบัญชา	หมายถึง การปกครอง บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรมเสมอภาค	
	61. ระดับการรับฟังของข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา	ตอนที่ 2 ข้อที่ 61
	62. ระดับความยุติธรรมในการทำงานของผู้บังคับบัญชา	ตอนที่ 2 ข้อที่ 62
5.10 ตำแหน่งฐานะ	หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี	
	63.ระดับความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 63
5.11 ความมั่นคง	หมายถึง ความยั่งยืน ถาวรของตำแหน่งงานและองค์กรในการจ้างงาน การมีงานให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน	
	64. ระดับความมั่นคงในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 64

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
5.12 สภาพการทำงาน	หมายถึง สิ่งแวดล้อมและปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเครื่องช่วยในการทำงาน การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ได้แก่ ความเป็นสัดส่วนของอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศ ลักษณะแวดล้อมทางกายภาพและสังคม	
	65. ระดับการมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	ตอนที่ 2 ข้อที่ 65
5.13 นโยบายและการบริหาร	หมายถึง หลักในการทำงาน การวางแผน การกระจายงาน การมอบหมายงาน และการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ	
	66. ระดับการมีนโยบายที่ชัดเจน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 66
5.14 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	หมายถึง ความสามัคคี ความสนิทสนม ใกล้เคียงระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งในด้านงานและส่วนตัว ความสามารถในการทำงานร่วมกันและมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร	
	67. ระดับความสามารถในการทำงานร่วมกันและมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร	ตอนที่ 2 ข้อที่ 67
6. กระบวนการทัศนวิสัยวัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY)		
6.1 I (Integrity) การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี	หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม ไม่คดโกงไม่หลอกลวง มีจิตสำนึกต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน และพร้อมจะรับผิดชอบเมื่อทำงานผิดพลาดและยินดีแก้ไข	
	68. ระดับการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 68
	69. ระดับความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	ตอนที่ 2 ข้อที่ 69

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
6.2 A (Activeness) ขั้น ตั้งใจ ทำงาน	70. ระดับของความพร้อมที่จะรับผิดชอบเมื่อทำงาน ผิดพลาดและยินดีแก้ไข	ตอนที่ 2 ข้อที่ 70
	หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถไม่เกียจคร้าน ทำงานในเชิงรุก	
6.3 M (Morality) มีศีลธรรม คุณธรรม	71. ระดับการทุ่มเททำงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่าง เต็มความสามารถ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 71
	72. ระดับของการปฏิบัติงานในเชิงรุก	ตอนที่ 2 ข้อที่ 72
6.4 R (Relevancy) รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม	หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ปฏิบัติหน้าที่ อย่างถูกต้อง ไม่ทำผิดระเบียบกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติ อย่างไม่เป็นธรรมเสียสละ ยึดหลักวิชาการ และจรรยา วิชาชีพ ไม่โอนอ่อนต่ออิทธิพลใด ๆ มีความอดทนหรือ ยับยั้งชั่งใจต่อผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้	
	73. ระดับการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ปฏิบัติหน้าที่ อย่างถูกต้อง และจรรยาวิชาชีพ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 73
	74. ระดับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักวิชาการ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 74
6.5 E (Efficiency) มุ่งมั่น ประสิทธิภาพ	หมายถึง การเรียนรู้และปรับตัวกับสภาพการเปลี่ยนของ สภาพแวดล้อม โลกและสังคมอยู่ตลอดเวลา นำความรู้ และวิทยาการสมัยใหม่มาปรับใช้ในการทำงานให้เป็นเลิศ	
	75. ระดับการมีความสนใจในการพัฒนาตนเองให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมโลกและสังคม อย่างสม่ำเสมอ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 75
	76. ระดับการนำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่มาปรับ ใช้ในการมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 76

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
6.6 A (Accountability) รับผิดชอบต่อ ผลงานต่อสังคม	77. ระดับการบริหารทรัพยากร งบประมาณให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า	ตอนที่ 2 ข้อที่ 77
	78. ระดับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 78
	หมายถึง การปรับปรุงกลไกการทำงานให้มีความโปร่งใสมีวิธีการให้ประชาชนตรวจสอบได้ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานแผนการทำงาน และการมอบหมายงานที่ชัดเจน สามารถจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน และระยะเวลาให้ผู้ติดต่อได้ทราบ เปิดเผยหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติงานหรือข้อมูลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบตามสมควรแก่กรณี โดยถือว่าการเปิดเผยเป็นหลักเกณฑ์ การปกปิดเป็นข้อยกเว้น	
	79. ระดับความพร้อมรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานทั้งด้านดีและไม่ดี	ตอนที่ 2 ข้อที่ 79
6.7 D (Democracy) มีน้ำใจและมีการ กระทำที่เป็น ประชาธิปไตย	80. ระดับความพร้อมรับการตรวจสอบ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 80
	หมายถึง การยึดถือหลักการนับถือสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล โดยคำนึงพึงเสรีภาพ เสมอภาค และหลักนิติธรรม สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการให้การ	
	ทำงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในลักษณะที่ยึดเอาคนเป็นศูนย์กลาง	
	81. ระดับการปฏิบัติงานโดยยึดถือหลักสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล เสรีภาพ ความเสมอภาค และหลักนิติธรรม	ตอนที่ 2 ข้อที่ 81
	82. ระดับการปฏิบัติงาน โดยยึดถือหลักหลักนิติธรรม	ตอนที่ 2 ข้อที่ 82
83. ระดับการทำงานเป็นทีมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	ตอนที่ 2 ข้อที่ 83	

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
6.8 Y(Yield) มีผลงาน มุ่งเน้น ผลงาน	หมายถึง การทำงานที่เน้นผลตอบแทนหรือ ผลลัพธ์สุดท้ายที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงาน สามารถวัดหรือประเมินผลได้อย่าง เป็นรูปธรรม 84. ระดับการปฏิบัติงาน โดยยึดความสำเร็จตาม ตัวชี้วัด	ตอนที่ 2 ข้อที่ 84
7. ปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency)		
7.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)		
1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์	85. ระดับการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญต่อ ผลสำเร็จของการทำงาน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 85
2) บริการที่ดี	86. ระดับการมีความมุ่งมั่นในการให้บริการ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 86
3) การสั่งสมความ เชี่ยวชาญ ในงาน อาชีพ	87. ระดับการมีความเชี่ยวชาญในงานที่ รับผิดชอบ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 87
4) จริยธรรม	88. ระดับการมีความซื่อสัตย์ สุจริต	ตอนที่ 2 ข้อที่ 88
5) ความร่วมแรงร่วม ใจ	89. ระดับการทำงานเป็นทีม	ตอนที่ 2 ข้อที่ 89
7.2 สมรรถนะสำหรับ ตำแหน่งทางการ บริหาร	90. ระดับการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของผู้บริหาร 91. ระดับการกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการ ของหน่วยงาน 92. ระดับการมีภาวะผู้นำในการนำการ เปลี่ยนแปลง 93. ระดับการควบคุมตนเอง เช่น การควบคุม อารมณ์ 94.ระดับการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา 95.ระดับการมีสภาวะผู้นำ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 90 ตอนที่ 2 ข้อที่ 91 ตอนที่ 2 ข้อที่ 92 ตอนที่ 2 ข้อที่ 93 ตอนที่ 2 ข้อที่ 94 ตอนที่ 2 ข้อที่ 95

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
73.สมรรถนะประจำกลุ่มงาน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/ นักจัดการงานทั่วไป/เจ้าพนักงาน ธุรการ/นักวิชาการเงินและบัญชี/ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/ นักวิชาการพัสดุ/เจ้าพนักงานพัสดุ/ นักวิทยาศาสตร์/นักวิชาการเกษตร/ เจ้าพนักงานการเกษตร/นิติกร/ นักวิชาการตรวจสอบภายใน/นายช่าง ไฟฟ้า/นักทรัพยากรบุคคล/ นักวิเทศ สัมพันธ์/นักประชาสัมพันธ์/ นักวิชาการเผยแพร่/บรรณารักษ์/นาย ช่างภาพ/เจ้าพนักงานห้องสมุด/ เจ้า พนักงานโสตทัศนศึกษา/นายช่าง ศิลป์/นักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย/ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ /เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์/ นายช่างเทคนิค/นายช่างเครื่องกล/ นายช่างโลหะ/วิศวกรไฟฟ้า/ เศรษฐกร/เจ้าพนักงานสื่อสาร/ เจ้าพนักงานควบคุมจราจรทาง อากาศ/ ผู้อำนวยการ / ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน	96.ระดับความรู้ความสามารถใน การคิดวิเคราะห์ 97.ระดับความรู้ความสามารถใน การตรวจสอบความถูกต้องตาม กระบวนการงาน 98.ระดับความรู้ความเข้าใจองค์กร และระบบราชการ 99.ระดับการมีความยืดหยุ่นผ่อน ปรน 100.ระดับการมีความเข้าใจผู้อื่น 101.ระดับความสามารถในการ ดำเนินการเชิงรุก 102.ระดับความสามารถในการสืบ เสาะหาข้อมูล 103.ระดับความสามารถในการมอง ภาพองค์รวม 104.ระดับการมีความมั่นใจใน ตนเอง 105.ระดับการใช้ศิลปะการสื่อสาร เชิงใจ 106.ระดับการใส่ใจและพัฒนา ผู้อื่น 107.ระดับการใช้สุนทรียภาพทาง ศิลปะ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 96 ตอนที่ 2 ข้อที่ 97 ตอนที่ 2 ข้อที่ 98 ตอนที่ 2 ข้อที่ 99 ตอนที่ 2 ข้อที่ 100 ตอนที่ 2 ข้อที่ 101 ตอนที่ 2 ข้อที่ 102 ตอนที่ 2 ข้อที่ 103 ตอนที่ 2 ข้อที่ 104 ตอนที่ 2 ข้อที่ 105 ตอนที่ 2 ข้อที่ 106 ตอนที่ 2 ข้อที่ 107

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน		
มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ	1.ระดับความสำเร็จในการติดตามการชำระหนี้เงินต้นจากลูกหนี้ที่ครบกำหนดชำระคืนเงินของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน	ตอนที่ 3 ข้อที่ 1
	2.ระดับความสำเร็จในการติดตามการชำระจากลูกหนี้ที่ครบกำหนดชำระคืนเงินของกองทุนสงเคราะห์เกษตรกร	ตอนที่ 3 ข้อที่ 2
	3.ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพด้านการเกษตรให้เกษตรกรในจังหวัดชายแดนภาคใต้	ตอนที่ 3 ข้อที่ 3
	4.ระดับความสำเร็จในการอำนวยการและบริหารจัดการหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ตอนที่ 3 ข้อที่ 4
	5.ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานด้านภารกิจเกษตรต่างประเทศ	ตอนที่ 3 ข้อที่ 5
	6.ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ตอนที่ 3 ข้อที่ 6
	7.ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนระบบการตรวจราชการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการ	ตอนที่ 3 ข้อที่ 7
มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ	8.ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการในการให้บริการของสำนักงานปลัดฯ	ตอนที่ 3 ข้อที่ 8 ตอนที่ 3 ข้อที่ 9
	9.ระดับความพึงพอใจของผู้กำหนดนโยบายต่อการทำงานสนับสนุนของสำนักงานปลัดฯ	ตอนที่ 3 ข้อที่ 10
	10.ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	
มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ	11.ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ	ตอนที่ 3 ข้อที่ 11
	12. ระดับความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ	ตอนที่ 3 ข้อที่ 12
	13. ระดับความสำเร็จของการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยการผลิต	ตอนที่ 3 ข้อที่ 13
	14. ระดับความสำเร็จของการควบคุมภายใน	ตอนที่ 3 ข้อที่ 14
	15. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนากฎหมายของส่วนราชการ	ตอนที่ 3 ข้อที่ 15

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร	16.ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	ตอนที่ 3 ข้อที่ 16
	17.ระดับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตอนที่ 3 ข้อที่ 17
	18.ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน	ตอนที่ 3 ข้อที่ 18
	19.ระดับความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	ตอนที่ 3 ข้อที่ 19

3.3 การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดขอบเขตของเนื้อหาที่จะสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและรายละเอียดที่จะศึกษาวิจัยในครั้งนี้

3.3.2 ยกร่างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับเนื้อหา และรายละเอียดที่กำหนดไว้ และตรวจสอบแก้ไขความถูกต้องของการใช้ภาษาและความเที่ยงตรงของเนื้อหา

3.3.3 ตรวจสอบและนำแบบสอบถาม ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องชัดเจนและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาแก้ไขไปทดสอบก่อนนำไปใช้จริง (Pre test) กับข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 30 คน เพื่อทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

3.3.5 จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาทำการหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาช (Cronbach Alpha-Coefficient) โดยถือเกณฑ์การทดสอบค่าของ Alpha มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ ตามสูตร ดังนี้

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_i s_i^2}{\sum s_x^2} \right)$$

เมื่อ α คือ ความเชื่อมั่น

k คือ จำนวนข้อสอบ หรือจำนวนข้อคำถาม

S_i^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

S_x^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ทั้งนี้ เมื่อคำนวณตามสูตรดังกล่าว หากได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความสมบูรณ์ เพียงตรง และเชื่อถือได้ พร้อมทั้งจะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ ซึ่งสามารถแสดงค่า Reliability Coefficients ได้ดังตารางต่อไปนี้ ตารางที่ 3.4 ค่า Reliability Coefficients ของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่า Reliability Coefficients
ตัวแปรอิสระ	
1.ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	.8083
2.ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์	.8333
3.ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	.8495
4.ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์	.8586
5.ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	.8084
6.ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน	.8826
7.ปัจจัยด้านสมรรถนะ	.8101
ตัวแปรตาม	
ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	.8169

จากผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.8083 - 0.8826 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้

4. วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง 14 กอง/สำนักที่ส่งคืนมาให้แก่ผู้ศึกษาโดยตรง โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และแบบสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1.1 ขออนุญาตหน่วยงานโดยทำหนังสือจากสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง 14 กอง/สำนัก และขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

4.1.2 ส่งแบบสอบถามไปให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง จำนวน 14 กอง/สำนัก จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 194 คน ส่งเพื่อไป 20% รวมจำนวนแบบสอบถามที่ส่งทั้งสิ้น 233 ชุด พร้อมระบุข้อความขอให้ส่งแบบสอบถามคืนผู้ศึกษาวิจัยภายในเวลาที่กำหนดและติดตามแบบสอบถามที่ไม่ส่งกลับโดยติดตามอีกครั้งด้วยการโทรศัพท์ขอความร่วมมือให้เจ้าหน้าที่ในแต่ละหน่วยงานช่วยติดตามแบบสอบถามด้วย

4.1.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามเพียงพอแล้ว ผู้ศึกษาจะทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามอีกครั้ง หลังจากนั้นจะนำไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล

4.1.4 เมื่อทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาวิจัยจะทำการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยของแบบสัมภาษณ์อีกครั้ง หลังจากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร หนังสือ ตำรา บทความ เอกสารต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบกลับมาทุกชุดก่อนจะนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ รายละเอียด ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาจัดหมวดหมู่ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแปลงสภาพแนวความคิดเห็นหรือตัวแปรที่ต้องการศึกษาเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล และจะมีการวิเคราะห์ใน 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา และการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน

5.1.1 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลารับราชการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษารวบรวมคะแนนทั้งหมด เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการอิงเกณฑ์โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้วิธีการคำนวณ ความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ระดับคะแนน

มากที่สุด	มีค่าคะแนน	5	คะแนน
มาก	มีค่าคะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	มีค่าคะแนน	3	คะแนน
น้อย	มีค่าคะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	มีค่าคะแนน	1	คะแนน

ดังนั้น จึงได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย เพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วงดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.20 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.40 - 4.19	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.60 - 3.39	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.80 - 2.59	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.79	หมายถึง	น้อยที่สุด

5.1.2 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1) *One Sample t-test* ใช้สำหรับการวิเคราะห์ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางมีมากกว่า ร้อยละ 70

2) ค่า *F-test* โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้สำหรับวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง แต่ละกอง/สำนัก และทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างแต่ละด้านโดยวิธี LSD (Least Significant Different)

3) การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (*Multiple Regression Analysis*) แบบขั้นตอน (Stepwise) ใช้วิเคราะห์ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management – RBM) ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

โดยค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ตารางที่ 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

สมมติฐาน	สถิติ
1. ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง มีมากกว่า ร้อยละ 70	One Sample t-test
2. ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางในแต่ละกอง/สำนัก แตกต่างกัน	F-test (One -Way ANOVA)และวิธี LSD (Least Significant Different)
3. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ อย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง	ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise)

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติ
4. ปัจจัยด้านบุคคล อย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน และปัจจัยด้านสมรรถนะ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง	ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise)
5. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และปัจจัยด้านบุคคล อย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานและปัจจัยด้านสมรรถนะ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง	ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจะมีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา จากการสัมภาษณ์ คั่นคว้าเอกสาร รวมทั้งข้อเสนอแนะที่จะทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น โดยผู้วิจัยจะทำการแยกแยะคำตอบที่ได้ มาทำการจัดกลุ่มคำตอบและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยใช้กรอบ SWOT และนำเสนอผลการวิจัยโดยการบรรยายและอธิบาย ตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้

6. ระยะเวลาในการดำเนินงาน

ดำเนินการระหว่างเดือนกรกฎาคม 2554 ถึงเดือนมิถุนายน 2555