

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษานี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง 14 กอง/สำนัก ส่วนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 5 ส่วน โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลารับราชการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ ในเรื่องของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management - RBM) ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตาม ในเรื่องของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

4.1 การทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง มีมากกว่าร้อยละ 70

4.2 การทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางในแต่ละกอง/สำนัก

4.3 การทดสอบสมมติฐาน โดยในสมมติฐานกำหนดไว้ว่า “ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ อย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management – RBM) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

4.4 การทดสอบสมมติฐาน โดยในสมมติฐานกำหนดไว้ว่า “ปัจจัยด้านบุคคล อย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

4.5 การทดสอบสมมติฐาน โดยในสมมติฐานกำหนดไว้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และปัจจัยด้านบุคคล อย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management – RBM) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

ส่วนที่ 5 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างและจากการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหาร และนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ จากสำนักพัฒนาระบบบริหาร โดยมีรายละเอียด คือ

5.1 จุดแข็งที่ช่วยให้การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

5.2 จุดอ่อนที่ต้องแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

5.3 โอกาสที่สนับสนุนให้การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

5.4 อุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

5.5 แนวทางที่จะทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

5.6 ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหาร และนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษจากสำนักพัฒนาระบบบริหาร เกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด และแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลารับราชการ และหน่วยงาน ดังตารางที่ 4.1 ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป (n = 194)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	35	18.0
หญิง	159	82.0
2.อายุ		
21 - 30 ปี	59	30.4
31 - 40 ปี	87	44.9
41 - 50 ปี	34	17.5
51 - 60 ปี	14	7.2
3.ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา	1	0.5
ปวช./ปวส/ปวท/อนุปริญญาตรี	34	17.5
ปริญญาตรี	107	55.2
ปริญญาโท	52	26.8
4.สถานภาพ		
โสด	131	67.5
สมรส	63	32.5
5.อัตราเงินเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	33	17.0
10,001-15,000 บาท	75	38.7
15,001-20,000 บาท	37	19.1
20,001-25,000 บาท	25	13.0
25,001-30,000 บาท	9	4.6
30,001-35,000 บาท	9	4.6
35,001-40,000 บาท	3	1.5
40,001 ขึ้นไป	3	1.5

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n = 194)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
6.ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติงาน	35	18.0
ระดับชำนาญงาน	24	12.4
ระดับอาวุโส	1	0.5
ระดับทักษะพิเศษ	1	0.5
ระดับปฏิบัติการ	79	40.7
ระดับชำนาญการ	50	25.8
ระดับชำนาญการพิเศษ	4	2.1
7.ระยะเวลารับราชการ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	94	48.5
6-10 ปี	42	21.6
11-15 ปี	22	11.3
16-20 ปี	20	10.3
21-25 ปี	6	3.1
26 ปีขึ้นไป	10	5.2
8.หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน		
กองกลาง	14	7.2
กองกรเจ้าหน้าที่	21	10.8
กองเกษตรสารนิเทศ	11	5.7
กองคลัง	32	16.5
กองนโยบายน	12	6.2

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n = 194)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
8.หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน(ต่อ)		
ศูนย์เทคโนโลยี	9	4.6
สำนักกฎหมาย	9	4.6
สำนักการเกษตรต่างประเทศ	13	6.7
สำนักตรวจราชการ	11	5.7
สำนักตรวจสอบภายใน	11	5.7
สำนักบริหารกองทุนฯ	11	5.7
สำนักแผนงานและโครงการเศษ	22	11.3
สำนักฝนหลวงและการบินเกษตร	11	5.7
สำนักพัฒนาระบบบริหาร	7	3.6

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 159 คน(ร้อยละ 82.0) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 44.8) ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 55.2) สถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่โสด (ร้อยละ 67.5) อัตราเงินเดือน ที่ได้รับส่วนใหญ่ 10,000-15,000 บาท (ร้อยละ 38.7) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 40.7) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 48.5) และส่วนใหญ่สังกัดกองคลัง (ร้อยละ 16.5)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านการบริหาร มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management – RBM) ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency) มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระในภาพรวม

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระในภาพรวม เป็นการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง 7 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management – RBM) ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency) ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปรอิสระในภาพรวม (n=194)

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.35	0.53	ปานกลาง
2	ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์	3.52	0.56	มาก
3	ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	3.38	0.49	ปานกลาง
4	ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์	3.47	0.62	มาก
5	ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	3.22	0.51	ปานกลาง
6	ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน	3.32	0.51	ปานกลาง
7	ปัจจัยด้านสมรรถนะ	3.41	0.55	มาก
	รวม	3.38	0.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรอิสระในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.38 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านรัฐบาล อิเล็กทรอนิกส์ มีค่าเฉลี่ย 3.47 และปัจจัยด้านสมรรถนะมีค่าเฉลี่ย 3.41 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีค่าเฉลี่ย 3.38 รองลงมาคือปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ย 3.35 ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.32 และปัจจัยด้านแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ย 3.22 ตามลำดับ

2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระจำแนกรายด้าน

2.2.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

สามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (n=194)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	สำนักงานปลัดฯ กำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายในการปฏิบัติงานแต่ละปีไว้ชัดเจน	3.55	0.64	มาก
2	แผนงาน/โครงการของสำนักงานปลัดฯ สอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกร/ผู้รับบริการ	3.40	0.67	มาก
3	สำนักงานปลัดฯ มีการบริหารทรัพยากรอย่างประหยัด	3.25	0.73	ปานกลาง
4	บุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสำนักงานปลัดฯ ที่กำหนดไว้	3.31	0.74	ปานกลาง
5	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสำนักงานปลัดฯ ที่กำหนดไว้	3.21	0.82	ปานกลาง
6	วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดฯ มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้	3.40	0.80	มาก
7	ระบบสารสนเทศในสำนักงานปลัดฯ มีความพร้อมและความทันสมัยเพียงพอในการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้	3.38	0.79	ปานกลาง
8	กระบวนการทำงานของสำนักงานปลัดฯ ในปัจจุบันสามารถตอบสนองต่อความต้องการของเกษตรกรและผู้รับบริการได้รวดเร็ว	3.26	0.67	ปานกลาง
9	สำนักงานปลัดฯ ให้เกษตรกรและผู้รับบริการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้	3.23	0.73	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

(n = 194)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
10	ข้าราชการได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด และการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้	3.43	0.77	มาก
11	ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญต่อการติดตามประเมินผลที่กำหนดไว้ในตัวชี้วัด	3.41	0.81	มาก
รวม		3.35	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.35 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์กำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายในการปฏิบัติงานแต่ละปีไว้ชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.55 รองลงมาคือ การให้ข้าราชการได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด และการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ของหน่วยงานที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ย 3.43 ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญต่อการติดตามประเมินผลที่กำหนดไว้ในตัวชี้วัด มีค่าเฉลี่ย 3.41 แผนงาน/โครงการของสำนักงานปลัดฯ สอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกร/ผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับวัตถุประสงค์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดฯ มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.40 ตามลำดับ ส่วนข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ระบบสารสนเทศในสำนักงานปลัดฯ มีความพร้อมและความทันสมัย เพียงพอในการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ย 3.38 รองลงมาคือบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสำนักงานปลัดฯที่กำหนดไว้ ค่าเฉลี่ย 3.31 กระบวนการทำงานของสำนักงานปลัดฯ ในปัจจุบันสามารถตอบสนองต่อความต้องการของเกษตรกรและผู้รับบริการได้รวดเร็ว ค่าเฉลี่ย 3.26 สำนักงานปลัดฯ มีการบริหารทรัพยากรอย่างประหยัด ค่าเฉลี่ย 3.25 สำนักงานปลัดฯ ให้เกษตรกรและผู้รับบริการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ ค่าเฉลี่ย 3.23 และงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสำนักงานปลัดฯ ที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ย 3.21 ตามลำดับ

2.2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่สามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (n=194)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	สำนักงานปลัดฯ กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ชัดเจน	3.60	0.64	มาก
2	สำนักงานปลัดฯ มีการกำหนดพันธกิจชัดเจน	3.62	0.65	มาก
3	การกำหนดยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดฯ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกได้ชัดเจน	3.51	0.68	มาก
4	การมีส่วนร่วมของข้าราชการ ในการจัดทำยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดฯ	3.42	0.74	มาก
5	ยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดฯ มีความชัดเจน	3.47	0.66	มาก
6	สำนักงานปลัดฯ มีการกำหนดเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ไว้ชัดเจน	3.49	0.68	มาก
7	สำนักงานปลัดฯ มีการกำหนดตัวชี้วัดไว้ชัดเจน	3.53	0.71	มาก
8	สำนักงานปลัดฯ มีการกำหนดเป้าหมายแต่ละตัวชี้วัดไว้ชัดเจน	3.56	0.66	มาก
9	สำนักงานปลัดฯ มีการกำหนดกลยุทธ์ไว้อย่างชัดเจนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	3.50	0.68	มาก
10	สำนักงานปลัดฯ มีการกำหนดแผนงาน โครงการที่สอดคล้องกับกลยุทธ์	3.47	0.64	มาก
รวม		3.52	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ สำนักงานปลัดฯ มีการกำหนดพันธกิจชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.62 รองลงมาคือสำนักงานปลัดฯ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ชัดเจนมีค่าเฉลี่ย 3.60 สำนักงานปลัดฯ มีการกำหนดเป้าหมายแต่ละตัวชี้วัดไว้ชัดเจนมีค่าเฉลี่ย 3.56 สำนักงานปลัดฯ มีการกำหนดตัวชี้วัดไว้ชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.53 การกำหนดยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดฯ มีการวิเคราะห์

สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกได้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.51 สำนักงานปลัดฯ มีการกำหนดกลยุทธ์ไว้
อย่างชัดเจนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.50 สำนักงานปลัดฯ มีการกำหนด
เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ไว้ชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.49 ยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดฯ มีความชัดเจนและ
สำนักงานปลัดฯ มีการกำหนดแผนงาน โครงการที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.47 และการ
มีส่วนร่วมของข้าราชการในการจัดทำยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดฯ มีค่าเฉลี่ย 3.42 ตามลำดับ

**2.2.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
สามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.5**

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปรปัจจัย
ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (n=194)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	สำนักงานปลัดฯ มีผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการ	3.43	.63	มาก
2	สำนักงานปลัดฯ มีผลการปฏิบัติราชการที่ดีกว่าหน่วยงาน อื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน	3.41	.64	มาก
3	ผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดฯ ได้บรรลุ วัตถุประสงค์ของการทำเพื่อประโยชน์สุขต่อประชาชน	3.40	.66	มาก
4	สำนักงานปลัดฯ มีทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ ชัดเจน	3.47	.65	มาก
5	สำนักงานปลัดฯ มีการนำเทคนิคและเครื่องมือการบริหาร จัดการสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการ	3.35	.71	ปานกลาง
6	สำนักงานปลัดฯ มีการใช้ทรัพยากร งบประมาณ บุคลากร ระยะเวลา วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด	3.18	.78	ปานกลาง
7	สำนักงานปลัดฯ สามารถให้บริการภายในระยะเวลาที่กำหนด	3.34	.62	ปานกลาง
8	สำนักงานปลัดฯ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตาม หน้าที่และต่อเป้าหมายที่กำหนด	3.50	.68	มาก
9	สำนักงานปลัดฯ ได้ปฏิบัติงานโดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม ได้ดี	3.42	.70	มาก
10	สำนักงานปลัดฯ มีขั้นตอนการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้	3.34	.70	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

(n = 194)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
11	สำนักงานปลัดฯ มีความพร้อมในการบริหารจัดการตามหลักความโปร่งใส	3.41	.66	มาก
12	สำนักงานปลัดฯ มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนได้รับทราบ	3.47	.71	มาก
13	สำนักงานปลัดฯ มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากข้าราชการ ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.36	.71	ปานกลาง
14	สำนักงานปลัดฯ มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุง/พัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน	3.21	.75	ปานกลาง
15	สำนักงานปลัดฯ มีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้หน่วยปฏิบัติในส่วนภูมิภาค	3.46	.66	มาก
16	สำนักงานปลัดฯ มีการใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างยุติธรรม และเสมอภาค	3.39	.64	ปานกลาง
17	สำนักงานปลัดฯ มีการปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับความเสมอภาค เท่าเทียม	3.36	.67	ปานกลาง
18	สำนักงานปลัดฯ สามารถสรุปความคิดเห็นร่วมกันของฝ่ายต่างๆ	3.35	.65	ปานกลาง
รวม		3.38	.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.38 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่และต่อเป้าหมายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย 3.50 รองลงมาคือสำนักงานปลัดฯ มีทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน และสำนักงานปลัดฯ มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนได้รับทราบ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.47 สำนักงานปลัดฯ มีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้หน่วยปฏิบัติในส่วนภูมิภาค มีค่าเฉลี่ย 3.46 สำนักงานปลัดฯ มีผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ย 3.43 สำนักงานปลัดฯ ได้ปฏิบัติงานโดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อ

สังคม ได้ดี มีค่าเฉลี่ย 3.42 สำนักงานปลัดฯ มีผลการปฏิบัติราชการที่ดีกว่าหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน และสำนักงานปลัดฯ มีความพร้อมในการบริหารจัดการตามหลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดฯ ได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการทำเพื่อประโยชน์สุขต่อประชาชน ค่าเฉลี่ย 3.40 ตามลำดับ ส่วนข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สำนักงานปลัดฯ มีการใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างยุติธรรม และเสมอภาค ค่าเฉลี่ย 3.39 รองลงมาคือสำนักงานปลัดฯ มีการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับความเสมอภาค เท่าเทียม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับสำนักงานปลัดฯ มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากข้าราชการ ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ 3.36 สำนักงานปลัดฯ สามารถสรุปความคิดเห็นร่วมกันของฝ่ายต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับสำนักงานปลัดฯ มีการนำเทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการ ที่ 3.35 สำนักงานปลัดฯ มีขั้นตอนการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสำนักงานปลัดฯ สามารถให้บริการภายในระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 สำนักงานปลัดฯ มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุง/พัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 3.21 และสำนักงานปลัดฯ มีการใช้ทรัพยากรงบประมาณ บุคลากร ระยะเวลา วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด ค่าเฉลี่ย 3.18 ตามลำดับ

2.2.4 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์สามารถ

อธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปร

ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

(n=194)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ระบบสารสนเทศของสำนักงานปลัดฯ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงานต่างๆ	3.43	.75	มาก
2	ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ช่วยให้การปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดฯ สะดวกขึ้น	3.53	.77	มาก
3	มีความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานด้านสารสนเทศ	3.51	.77	มาก
4	ประสบผลสำเร็จในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์ให้แก่ประชาชน	3.48	.76	มาก
5	การรับเรื่องราวร้องทุกข์ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานปลัดฯ ประสบผลสำเร็จ	3.38	.77	ปานกลาง
	รวม	3.47	.62	มาก

จากตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ช่วยให้การปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดฯ สะดวกขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.53 รองลงมาคือมีความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน ด้านระบบสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ย 3.51 สำนักงานปลัดฯ ประสบผลสำเร็จในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์ให้แก่ประชาชน ค่าเฉลี่ย 3.48 และระบบสารสนเทศของสำนักงานปลัดฯ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงานต่างๆ มีค่าเฉลี่ย 3.43 ตามลำดับ ส่วนข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การรับเรื่องราวร้องทุกข์ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานปลัดฯ ประสบผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.38

2.2.5 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ สามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ (n=194)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	มีการมอบหมายงานให้ตรงความรู้ ความสามารถ และ ความถนัด	3.23	.76	ปานกลาง
2	งานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านมีความท้าทายและ น่าสนใจ	3.24	.82	ปานกลาง
3	ภาพรวมของข้าราชการสำนักงานปลัดฯ ได้รับการยก ย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา	3.15	.72	ปานกลาง
4	ภาพรวมของข้าราชการสำนักงานปลัดฯ มีการยอมรับ ซึ่งกันและกัน	3.13	.71	ปานกลาง
5	ภาพรวมของข้าราชการสำนักงานปลัดฯ ได้รับความ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.24	.69	ปานกลาง
6	สำนักงานปลัดฯ ได้กำหนดเส้นทางโอกาส ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	3.04	.79	ปานกลาง
7	ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ ได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน	3.24	.75	ปานกลาง
8	ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ ได้รับโอกาสใน การศึกษาฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน	3.27	.79	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

(n = 194)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
9	ภาพรวมของข้าราชการสำนักงานปลัดฯ มีความ รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	3.37	.66	ปานกลาง
10	ข้าราชการสำนักงานปลัดฯ มีความพึงพอใจและภูมิใจต่อ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับ มอบหมาย	3.40	.66	มาก
11	ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ มีความสามารถในการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้น	3.34	.64	ปานกลาง
12	ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ มีอิสระในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	3.16	.70	ปานกลาง
13	ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ มีความอิสระในการ แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชา	3.16	.73	ปานกลาง
14	ข้าราชการสำนักงานปลัดฯ มีความรักและผูกพันต่อ องค์กร	3.21	.72	ปานกลาง
15	ข้าราชการสำนักงานปลัดฯ มีความร่วมมือซึ่งกันและกัน	3.20	.71	ปานกลาง
16	เงินเดือนมีความเหมาะสมต่อปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.10	.74	ปานกลาง
17	ผู้บังคับบัญชาของสำนักงานปลัดฯ มีการรับฟัง ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.12	.69	ปานกลาง
18	ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมในการทำงาน	3.06	.71	ปานกลาง
19	ข้าราชการสำนักงานปลัดฯ มีความภูมิใจในตำแหน่ง หน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.24	.70	ปานกลาง
20	ข้าราชการสำนักงานปลัดฯ มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	3.43	.67	มาก
21	สำนักงานปลัดฯ มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.19	.70	ปานกลาง
22	สำนักงานปลัดฯ มีนโยบายที่ชัดเจน	3.29	.67	ปานกลาง
23	มีความสามารถในการทำงานร่วมกันและมีบรรยากาศใน การทำงานที่เป็นมิตร	3.31	.70	ปานกลาง
	รวม	3.22	.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.22 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานปลัดฯ มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.43 รองลงมาคือข้าราชการสำนักงานปลัดฯ มีความพึงพอใจและภูมิใจต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.40 ตามลำดับ ส่วนข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ภาพรวมของข้าราชการสำนักงานปลัดฯ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.37 รองลงมาคือ ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ มีความสามารถในการป้องกันและแก้ไขปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.34 มีความสามารถในการทำงานร่วมกันและมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ค่าเฉลี่ย 3.31 สำนักงานปลัดฯ มีนโยบายที่ชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.29 ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ ได้รับโอกาสในการศึกษาฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน ค่าเฉลี่ย 3.27 ข้าราชการสำนักงานปลัดฯ มีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ เท่ากับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน และเท่ากับข้าราชการสำนักงานปลัดฯ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา งานในหน้าที่รับผิดชอบมีความท้าทายและน่าสนใจ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.24 มีการมอบหมายงานให้ตรงความรู้ความสามารถ และความถนัด มีค่าเฉลี่ย 3.23 ข้าราชการสำนักงานปลัดฯ มีความรักและผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.21 ข้าราชการสำนักงานปลัดฯ มีความร่วมมือซึ่งกันและกัน ค่าเฉลี่ย 3.20 สำนักงานปลัดฯ มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ค่าเฉลี่ย 3.19 มีความอิสระในการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชา และมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย เท่ากันที่ 3.16 การได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.15 มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ค่าเฉลี่ย 3.13 มีการรับฟังข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.12 เงินเดือนมีความเหมาะสมต่อปริมาณงานที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.10 ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.06 และสำนักงานปลัดฯ ได้กำหนดเส้นทางโอกาสความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ค่าเฉลี่ย 3.04 ตามลำดับ

2.2.6 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน สามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปร ปัจจัยด้านกระบวนการทศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (n=194)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ มีการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา	3.29	.63	ปานกลาง
2	ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	3.37	.72	ปานกลาง
3	ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ มีความพร้อมที่จะรับผิดชอบเมื่อทำงานผิดพลาดและยินดีแก้ไข	3.29	.68	ปานกลาง
4	ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ มีความทุ่มเททำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ	3.39	.68	ปานกลาง
5	ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ มีการปฏิบัติงานในเชิงรุก	3.13	.73	ปานกลาง
6	ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ มีการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม และจรรยาวิชาชีพ	3.36	.69	ปานกลาง
7	ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ มีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักวิชาการ	3.39	.69	ปานกลาง
8	ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ มีความตื่นตัวต่อการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ	3.31	.75	ปานกลาง
9	ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ มีการนำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	3.26	.68	ปานกลาง
10	สำนักงานปลัดฯ มีการบริหารทรัพยากรงบประมาณให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า	3.23	.71	ปานกลาง
11	ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.34	.60	ปานกลาง
12	ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ มีความพร้อมรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานทั้งด้านดีและไม่ดี	3.29	.66	ปานกลาง
13	ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ มีความพร้อมรับการตรวจสอบ	3.30	.64	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

(n=194)

ข้อ	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
14	ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ มีปฏิบัติงานโดยยึดถือหลักสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล เสรีภาพ และความเสมอภาค	3.29	.68	ปานกลาง
15	ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ มีการปฏิบัติงานโดยยึดความถูกต้องตามกฎหมาย	3.44	.65	มาก
16	ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม	3.26	.70	ปานกลาง
17	ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ มีการปฏิบัติงานโดยยึดความสำเร็จตามตัวชี้วัด	3.44	.69	มาก
รวม		3.32	.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.32 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ การปฏิบัติงานโดยยึดความถูกต้องตามกฎหมาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับการปฏิบัติงานโดยยึดความสำเร็จตามตัวชี้วัดเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดฯ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.44 ส่วนข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความทุ่มเททำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ และการปฏิบัติงานโดยยึดหลักวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.39 รองลงมาคือการเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม และจรรยาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.36 มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย 3.34 มีความตื่นตัวต่อการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ ค่าเฉลี่ย 3.31 มีความพร้อมรับการตรวจสอบ ค่าเฉลี่ย 3.30 การปฏิบัติงานโดยยึดถือหลักสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล เสรีภาพ และความเสมอภาค การมีความพร้อมรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานทั้งด้านดีและไม่ดี การมีความพร้อมที่จะรับผิดชอบเมื่อทำงานผิดพลาดและยินดีแก้ไข และการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ที่ 3.29 การบริหารทรัพยากร งบประมาณให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า ค่าเฉลี่ย 3.23 และมีการปฏิบัติงานในเชิงรุก มีค่าเฉลี่ย 3.13 ตามลำดับ

2.2.7 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านสมรรถนะ สามารถอธิบายโดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง ดังนี้

1) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก สามารถอธิบายโดยรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก (n=194)

ข้อ	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ ปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จของการทำงาน	3.54	.61	มาก
2	ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ มีความมุ่งมั่นในการให้บริการ	3.39	.68	ปานกลาง
3	ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ	3.42	.71	มาก
4	ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ มีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	3.46	.68	มาก
5	ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ มีการทำงานเป็นทีม	3.23	.74	ปานกลาง
รวม		3.41	.55	มาก

จากตารางที่ 4.9 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.41 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ ปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จของการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 รองลงมาคือข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ มีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ค่าเฉลี่ย 3.46 และข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.42 ตามลำดับ ส่วนข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ มีความมุ่งมั่นในการให้บริการ มีค่าเฉลี่ย 3.39 และข้าราชการของสำนักงานปลัดฯ มีการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 3.23 ตามลำดับ

2) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านสมรรถนะทางการบริหาร สามารถอธิบายโดยรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปรปัจจัย
ด้านสมรรถนะทางการบริหาร (n=194)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารของสำนักงานปลัดฯ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	4.30	.47	มากที่สุด
2	ผู้บริหารของสำนักงานปลัดฯ มีการกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการของหน่วยงานได้ดี	4.17	.56	มาก
3	ผู้บริหารของสำนักงานปลัดฯ มีภาวะผู้นำในการนำการเปลี่ยนแปลงได้ดี	4.06	.38	มาก
4	ผู้บริหารของสำนักงานปลัดฯ มีการควบคุมตนเองได้ดี	4.13	.40	มาก
5	ผู้บริหารของสำนักงานปลัดฯ มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.04	.27	มาก
6	ผู้บริหารของสำนักงานปลัดฯ มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ดี	3.47	.58	มาก
รวม		4.03	.20	มาก

จากตารางที่ 4.10 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะทางการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.03 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารของสำนักงานปลัดฯ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.30 รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือผู้บริหารของสำนักงานปลัดฯ มีการกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการของหน่วยงานได้ดี ค่าเฉลี่ย 4.17 ผู้บริหารของสำนักงานปลัดฯ มีการควบคุมตนเองได้ดี ค่าเฉลี่ย 4.13 ผู้บริหารของสำนักงานปลัดฯ มีภาวะผู้นำในการนำการเปลี่ยนแปลงได้ดี มีค่าเฉลี่ย 4.06 ผู้บริหารของสำนักงานปลัดฯ มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และ ผู้บริหารของสำนักงานปลัดฯ มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ดีตามลำดับ

3) *ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง*
สามารถอธิบายโดยรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปร
ปัจจัยด้านสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (n=194)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	สมรรถนะในการคิดวิเคราะห์	3.92	.76	มาก
2	สมรรถนะในการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	3.86	.68	มาก
3	สมรรถนะความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	3.84	.70	มาก
4	สมรรถนะในการยืดหยุ่นผ่อนปรน	3.65	.74	มาก
5	สมรรถนะในการเข้าใจผู้อื่น	3.88	.71	มาก
6	สมรรถนะในการดำเนินการเชิงรุก	4.14	.73	มาก
7	สมรรถนะในการสืบเสาะหาข้อมูล	4.13	.64	มาก
8	สมรรถนะในการใช้ศิลปะการสื่อสารจูงใจ	4.00	.82	มาก
9	สมรรถนะในเรื่องการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	4.00	.00	มาก
รวม		3.94	.61	มาก

หมายเหตุ 1.สมรรถนะในการคิดวิเคราะห์ของตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล นิติกร นักวิชาการพัสดุ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานสื่อสาร นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ นักวิชาการตรวจสอบภายใน

2.สมรรถนะในการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการของตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล นิติกร เจ้าพนักงานธุรการ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานสื่อสาร เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ นักประชาสัมพันธ์ บรรณารักษ์ นักวิชาการเผยแพร่ นักวิชาการตรวจสอบภายใน

3.สมรรถนะความเข้าใจองค์กรและระบบราชการของตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล นิติกร นักวิชาการพัสดุ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เจ้าพนักงานพัสดุ นักจัดการงานทั่วไป เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นักวิเทศสัมพันธ์ นักวิชาการตรวจสอบภายใน

4.สมรรถนะในการยืดหยุ่นผ่อนปรนของตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ นักจัดการงานทั่วไป นักวิเทศสัมพันธ์

5.สมรรถนะในการเข้าใจผู้อื่นของตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานสื่อสาร เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นักวิชาการเผยแพร่

6.สมรรถนะในการดำเนินการเชิงรุกของตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ นักวิเทศสัมพันธ์ นักประชาสัมพันธ์ บรรณารักษ์ นักวิชาการเผยแพร่

- 7.สมรรถนะในการสืบเสาะหาข้อมูลของตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ นักวิชาการคอมพิวเตอร์
- 8.สมรรถนะในการใช้ศิลปะการสื่อสารเชิงใจของตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์
- 9.สมรรถนะในเรื่องการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่นของตำแหน่งบรรณารักษ์

จากตารางที่ 4.11 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ที่มีค่าสูงสุด ได้แก่สมรรถนะในการดำเนินการเชิงรุก มีค่าเฉลี่ย 4.14 รองลงมาคือสมรรถนะการสืบเสาะหาข้อมูล ค่าเฉลี่ย 4.13 สมรรถนะในการใช้ศิลปะการสื่อสารเชิงใจและสมรรถนะการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.00 สมรรถนะในการคิดวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย 3.92 สมรรถนะในการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ ค่าเฉลี่ย 3.88 สมรรถนะในการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ ค่าเฉลี่ย 3.86 สมรรถนะความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ค่าเฉลี่ย 3.84 และสมรรถนะในการยืดหยุ่นผ่อนปรน ค่าเฉลี่ย 3.65 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตาม (ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง ในภาพรวม สามารถอธิบาย ดังตารางที่ 4.12 ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปรตาม ในภาพรวม (n=194)

ข้อ	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ	3.30	.58	ปานกลาง
2	มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการบริการ	3.34	.64	ปานกลาง
3	มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ	3.38	.58	ปานกลาง
4	มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร	3.24	.58	ปานกลาง
รวม		3.32	.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรตามในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.32 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกมิติกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ รองลงมาคือมิติด้านคุณภาพการบริการ ค่าเฉลี่ย 3.34 มิติด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ 3.30 และมิติด้านการพัฒนาองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.24 ตามลำดับ

3.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง จำแนกรายมิติ

3.2.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อมิติด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ สามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อมิติด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ (n=194)

ข้อ	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การติดตามการชำระหนี้เงินต้นจากลูกหนี้ที่ครบกำหนดชำระคืนเงินของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน	3.05	.83	ปานกลาง
2	การติดตามการชำระหนี้จากลูกหนี้ที่ครบกำหนดชำระคืนเงินของกองทุนสงเคราะห์เกษตรกร	3.06	.86	ปานกลาง
3	การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพด้านการเกษตรให้เกษตรกร ในจังหวัดชายแดนภาคใต้	3.22	.71	ปานกลาง
4	การอำนวยความสะดวกและบริหารจัดการหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	3.40	.63	มาก
5	การดำเนินงานด้านภารกิจเกษตรต่างประเทศ	3.41	.66	มาก
6	การเสริมสร้างความเข้มแข็งด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	3.53	.74	มาก
7	การขับเคลื่อนระบบการตรวจราชการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการ	3.39	.62	ปานกลาง
รวม		3.32	.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อมิติด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.32 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่กลุ่ม

ตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การเสริมสร้างความเข้มแข็งด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.53 รองลงมาคือ การดำเนินงานด้านภารกิจเกษตรต่างประเทศ ค่าเฉลี่ย 3.41 และการอำนวยความสะดวกและบริหารจัดการหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ย 3.40 ตามลำดับ ส่วนข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ การขับเคลื่อนระบบการตรวจราชการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ย 3.39 รองลงมาคือการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพด้านการเกษตรให้เกษตรกรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีค่าเฉลี่ย 3.22 การติดตามการชำระหนี้จากลูกหนี้ที่ครบกำหนดชำระคืนเงินของกองทุนสงเคราะห์เกษตรกร ค่าเฉลี่ย 3.06 และการติดตามการชำระหนี้เงินต้นจากลูกหนี้ที่ครบกำหนดชำระคืนเงินของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืม ค่าเฉลี่ย 3.05 ตามลำดับ

3.2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อมิติด้านคุณภาพการบริการ สามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อมิติด้านคุณภาพการบริการ (n=194)

ข้อ	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการของสำนักงานปลัดฯ	3.35	.64	ปานกลาง
2	ผู้กำหนดนโยบายมีความพึงพอใจต่อการทำงานสนับสนุนของสำนักงานปลัดฯ	3.41	.66	มาก
3	การดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	3.27	.79	ปานกลาง
รวม		3.38	.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อมิติด้านคุณภาพการให้บริการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.38 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้กำหนดนโยบายมีความพึงพอใจต่อการทำงานสนับสนุนของสำนักงานปลัดฯ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.41 รองลงมาคือความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการของสำนักงานปลัดฯ ค่าเฉลี่ย 3.35 และการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีค่าเฉลี่ย 3.27 ตามลำดับ

3.2.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อมิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ สามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อมิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ (n=194)

ข้อ	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ	3.41	.64	มาก
2	การเบิกจ่ายงบประมาณ	3.41	.64	มาก
3	การจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต	3.31	.67	ปานกลาง
4	การควบคุมภายใน	3.38	.68	ปานกลาง
5	การดำเนินการตามแผนพัฒนากฎหมายของส่วนราชการ	3.40	.63	มาก
รวม		3.32	.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อมิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.32 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ การรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ และการเบิกจ่ายงบประมาณ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.41 รองลงมาคือ การดำเนินการตามแผนพัฒนากฎหมายของส่วนราชการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.40 และข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือการควบคุมภายใน มีค่าเฉลี่ย 3.38 และการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต ค่าเฉลี่ย 3.31 ตามลำดับ

3.2.4 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อมิติด้านการพัฒนาองค์การ สามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อมิติด้านการพัฒนาองค์การ (n=194)

ข้อ	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	3.25	.69	ปานกลาง
2	การบริหารทรัพยากรบุคคล	3.19	.68	ปานกลาง
3	การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน	3.38	.71	ปานกลาง
4	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้เกิดขึ้น	3.16	.71	ปานกลาง
รวม		3.24	.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อมิติด้านด้านการพัฒนาองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.24 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.38 รองลงมาคือการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ค่าเฉลี่ย 3.25 การบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าเฉลี่ย 3.19 และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้เกิดขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.16 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการทดสอบสมมติฐาน ออกเป็น 5 ส่วน คือ 1) การทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางมีมากกว่าร้อยละ 70 2) การทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางในแต่ละกอง/สำนัก 3) การทดสอบสมมติฐาน โดยในสมมติฐานกำหนดไว้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง โดยวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 4) การทดสอบสมมติฐาน โดยในสมมติฐานกำหนดไว้ว่า ปัจจัยด้านบุคคล มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางโดยวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 5) การทดสอบสมมติฐาน โดยในสมมติฐานกำหนดไว้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management – RBM) ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY และปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางโดยวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามลำดับดังนี้

4.1 การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยว่า “ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางมีมากกว่าร้อยละ 70”

ใช้การวิเคราะห์ One Sample t-test โดยได้นำมากำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการวิจัยไว้ดังนี้

H_0 : ค่าเฉลี่ยระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง น้อยกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 70 ($\mu \leq 70$)

H_1 : ค่าเฉลี่ยระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง มากกว่าร้อยละ 70 ($\mu > 70$)

ซึ่งการที่จะปฏิเสธ H_0 จะต้องเข้าเงื่อนไข 2 ประการ คือ

1) Sig.(2-tailed) < .05) และ

2

2) $t > 0$

ส่วนผลการวิเคราะห์ One Sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางมีมากกว่า ร้อยละ 70 (n = 194)

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	Std. Error Mean	t	Sig. (2-tailed)	Sig. (1-tailed)
ผลสัมฤทธิ์	3.32	.53	0.038	13.496	0.000	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.17 ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง เมื่อวิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test ได้ค่า Sig. (1-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ.05 (Sig.(1-tailed) < .05) และค่าของ t เท่ากับ 13.496 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรืออีกนัยหนึ่งยอมรับสมมติฐาน H_1 จึงสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นวาระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางมากกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4.1

4.2 การทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยว่า “ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางในแต่ละกอง/สำนักแตกต่างกัน” ใช้การวิเคราะห์ F-test (One way ANOVA) โดยได้นำมากำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

H_0 : ค่าเฉลี่ยระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางในแต่ละกอง/สำนักไม่แตกต่างกัน ($\mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5 = \mu_6 = \mu_7 = \mu_8 = \mu_9 = \mu_{10} = \mu_{11} = \mu_{12} = \mu_{13} = \mu_{14}$)

H_1 : ค่าเฉลี่ยระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง แต่ละกอง/สำนักแตกต่างกัน ($\mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5 \neq \mu_6 \neq \mu_7 \neq \mu_8 \neq \mu_9 \neq \mu_{10} \neq \mu_{11} \neq \mu_{12} \neq \mu_{13} \neq \mu_{14}$)

μ_1 หมายถึง ค่าเฉลี่ยของกองกลาง

μ_2 หมายถึง ค่าเฉลี่ยของกองการเจ้าหน้าที่

μ_3 หมายถึง ค่าเฉลี่ยของกองเกษตรสารนิเทศ

μ_4 หมายถึง ค่าเฉลี่ยของกองคลัง

μ_5 หมายถึง ค่าเฉลี่ยของกองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน

μ_6 หมายถึง ค่าเฉลี่ยของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

μ_7 หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสำนักกฎหมาย

μ_8 หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสำนักการเกษตรต่างประเทศ

μ_9 หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสำนักตรวจราชการ

μ_{10} หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสำนักตรวจสอบภายใน

μ_{11} หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกร ฯ

μ_{12} หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ

μ_{13} หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสำนักฝนหลวงและการบินเกษตร

μ_{14} หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสำนักพัฒนาระบบบริหาร

โดยผลการวิเคราะห์ F-test (One way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางในแต่ละกอง/สำนัก แสดงได้ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ F-test (One way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง ในแต่ละกอง/สำนัก

กอง/สำนัก	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
กองกลาง	14	3.31	.44	2.214	.011
กองการเจ้าหน้าที่	21	3.13	.46		
กองเกษตรสารนิเทศ	11	3.51	.36		
กองคลัง	32	3.49	.47		
กองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและ	12	3.51	.48		
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	9	3.13	.30		
สำนักกฎหมาย	9	2.91	.39		
สำนักการเกษตรต่างประเทศ	13	3.40	.66		
สำนักตรวจราชการ	11	3.56	.41		
สำนักตรวจสอบภายใน	11	3.27	.43		
สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและ	11	3.40	.53		
สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ	22	3.20	.69		
สำนักฝนหลวงและการบินเกษตร	11	3.42	.73		
สำนักพัฒนาระบบบริหาร	7	2.79	.30		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ F-test (One way ANOVA) เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยของระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางในแต่ละกอง/สำนัก พบว่าได้ค่า Sig. เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. < .05) นั่นหมายถึงว่าปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรืออีกนัยหนึ่งยอมรับสมมติฐาน H_1 ที่กำหนดว่าค่าเฉลี่ยระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง แตกต่างกันได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างว่าค่าเฉลี่ยของกอง/สำนัก ไດแตกต่างกัน ผลพบว่า

1) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองกลาง มากกว่าสำนักพัฒนาระบบบริหาร (ค่าเฉลี่ยของกองกลาง = 3.31 ค่าเฉลี่ยของสำนักพัฒนาระบบบริหาร = 2.79)

2) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่น้อยกว่า กองเกษตรสารนิเทศ กองคลัง กองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน และสำนักตรวจราชการ (ค่าเฉลี่ยของกองการเจ้าหน้าที่ = 3.13 ค่าเฉลี่ยของกองเกษตรสารนิเทศ = 3.51 ค่าเฉลี่ยของกองคลัง = 3.49 ค่าเฉลี่ยของกองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน = 3.51)

3) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองเกษตรสารนิเทศ มากกว่า สำนักกฎหมาย มากกว่าสำนักพัฒนาระบบบริหาร (ค่าเฉลี่ยของกองเกษตรสารนิเทศ = 3.51 ค่าเฉลี่ยของสำนักกฎหมาย = 2.91 ค่าเฉลี่ยของสำนักพัฒนาระบบบริหาร = 2.79)

4) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองคลังมากกว่าสำนักกฎหมาย สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ และสำนักพัฒนาระบบบริหาร (ค่าเฉลี่ยของกองคลัง = 3.49 ค่าเฉลี่ยของสำนักกฎหมาย = 2.91 ค่าเฉลี่ยของสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ = 3.20 ค่าเฉลี่ยของสำนักพัฒนาระบบบริหาร = 2.79)

5) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน มากกว่าสำนักกฎหมาย และสำนักพัฒนาระบบบริหาร (ค่าเฉลี่ยของกองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน = 3.51 ค่าเฉลี่ยของสำนักกฎหมาย = 2.91 ค่าเฉลี่ยของสำนักพัฒนาระบบบริหาร = 2.79)

6) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักกฎหมายน้อยกว่าสำนักการเกษตรต่างประเทศ สำนักตรวจราชการ สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องราวร้องทุกข์ และสำนักฝนหลวงและการบินเกษตร (ค่าเฉลี่ยของสำนักกฎหมาย = 2.91 ค่าเฉลี่ยของสำนักการเกษตรต่างประเทศ = 3.40 ค่าเฉลี่ยของสำนักตรวจราชการ = 3.56 ค่าเฉลี่ยของสำนักบริหารกองทุนฯ = 3.40 ค่าเฉลี่ยของสำนักฝนหลวงและการบินเกษตร 3.42)

7) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักการเกษตรต่างประเทศ มากกว่าสำนักพัฒนาระบบบริหาร (ค่าเฉลี่ยของสำนักการเกษตรต่างประเทศ = 3.40 ค่าเฉลี่ยของสำนักพัฒนาระบบบริหาร = 2.79)

8) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักตรวจราชการมากกว่าสำนักพัฒนาระบบบริหาร (ค่าเฉลี่ยของสำนักตรวจราชการ = 3.56 ค่าเฉลี่ยของสำนักพัฒนาระบบบริหาร = 2.79)

9) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องราวร้องทุกข์ มากกว่าสำนักพัฒนาระบบบริหาร (ค่าเฉลี่ยของสำนักบริหารกองทุน = 3.40 ค่าเฉลี่ยของสำนักพัฒนาระบบบริหาร = 2.79)

10) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักฝนหลวงและการบิน
เกษตรมากกว่าสำนักพัฒนาระบบบริหาร (ค่าเฉลี่ยของสำนักฝนหลวงและการบินเกษตร = 3.42
ค่าเฉลี่ยของสำนักพัฒนาระบบบริหาร = 2.79)
ดังตารางที่ 4.19

สรุปได้ว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง
เกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางในแต่ละกอง/สำนักแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05
ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4.2



ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD ของผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

กอง/สำนัก	n	\bar{X}	S.D.	กอง/สำนัก													
				กกจ.	กองเกษตรฯ	กองคลัง	กองนโยบายฯ	ศูนย์เทคโนโลยีฯ	สำนักกฎหมาย	สกต	สำนักตรวจฯ	ตรวจสอบฯ	สำนักบริหารฯ	สำนักแผนฯ	สำนักฝนหลวง	สพพ	
กองกลาง	14	3.31	.44	.298	.344	.278	.329	.417	.069	.652	.239	.849	.663	.517	.597	.028*	
กองการเจ้าหน้าที่ (กกจ)	21	3.13	.46		.048*	.012*	.041*	.974	.291	.132	.026*	.447	.151	.651	.125	.131	
กองเกษตรสารนิเทศ	11	3.51	.36			.924	.994	.106	.010*	.612	.826	.283	.630	.104	.693	.004*	
กองคลัง	32	3.49	.47				.914	.067	.003*	.596	.717	.225	.622	.041*	.699	.001*	
กองนโยบายฯ	12	3.51	.48					.098	.009*	.598	.829	.270	.617	.092	.681	.003*	
ศูนย์เทคโนโลยีฯ	9	3.13	.30						.358	.231	.069	.548	.246	.752	.214	.182	
สำนักกฎหมาย	9	2.91	.39							.029*	.006*	.118	.034*	.159	.028*	.634	
สำนักการเกษตรฯ(สกต)	13	3.40	.66									.462	.541	.996	.259	.932	.012*
สำนักตรวจราชการ	11	3.56	.41									.197	.483	.060	.539	.002*	
สำนักตรวจสอบภายใน	11	3.27	.43										.554	.695	.497	.052	
สำนักบริหารกองทุนฯ	11	3.40	.53											.283	.930	.014*	
สำนักแผนงานฯ	22	3.20	.69												.240	.067	
สำนักฝนหลวงฯ	11	3.42	.73													.011*	

4.3 การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยว่า“ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่อย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management-RBM) ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง” สามารถวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ซึ่งเป็นวิธีการเพิ่มตัวแปรที่อธิบายความผันแปรเพิ่มได้มากที่สุดมาใช้ ซึ่งได้มากำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการวิจัยไว้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหาร มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management-RBM) ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) และปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

H_1 : ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่อย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management-RBM) ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดง ได้ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

ตัวแปรอิสระ	ลำดับที่ของสมการถดถอย (model)	
	1	2
ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	.601	.460
ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์		.157
Constant	1.285	1.218
R	.555	.570
R ²	.308	.325
R ² Change	.308	.017
Std. Error of the Estimate	.44312	.43881
F	85.654	46.062
Sig (2 tailed)	.000	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ถดถอย พบว่าปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปร เรื่องผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางได้ร้อยละ 30.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ ระดับ .05 (R² Change= .308, Sig < .05) ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นตัวสุดท้าย ได้แก่ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ มีความสามารถอธิบายเพิ่มได้เพียงร้อยละ 1.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ ระดับ .05 (R² Change= .017, Sig < .05) และเมื่อรวมตัวแปรทั้ง 2 ตัว เข้าด้วยกันแล้ว ปรากฏว่า สามารถอธิบายความผันแปรเรื่องผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางได้ร้อยละ 32.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ ระดับ .05 (R² = .325, Sig < .05)

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรอิสระในการอธิบายความผันแปรเรื่องผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งสองตัวแปรพบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีอิทธิพล และอธิบายความผันแปรเรื่องผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน

ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางได้จากมากไปหาน้อยเรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Beta=.460) และปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (Beta=.157) โดยพบว่าตัวแปรอิสระทั้งสองดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง กล่าวอีกนัยหนึ่ง ถ้าข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางมีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ที่ดีจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานดีขึ้นด้วย

ทั้งนี้ สามารถแสดงเป็นสมการถดถอยความผันแปรของตัวแปรตามได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.218 + .460X_1 + .157X_2$$

โดยที่ \hat{Y} คือ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

X_1 คือ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

X_2 คือ ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่อย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-government) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4.3

4.4 การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ว่า ปัจจัยด้านบุคคล มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยว่า “ปัจจัยด้านบุคคลอย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ, ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง” สามารถวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ซึ่งเป็นวิธีการเพิ่มตัวแปรที่อธิบายความผันแปรเพิ่มได้มากที่สุดมาใช้ ซึ่งได้มา กำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการวิจัยไว้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency) ไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

H_1 : ปัจจัยด้านบุคคลอย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

ส่วนผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นต่อน (Stepwise) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดง ได้ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นต่อนเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

ตัวแปรอิสระ	ลำดับที่ของสมการถดถอย (model)	
	1	2
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	.571	.361
ปัจจัยด้านสมรรถนะ		.292
Constant	1.476	1.157
R	.553	.597
R ²	.306	.356
R ² Change	.306	0.050
Std. Error of the Estimate	.44406	.42862
F	84.476	52.880
Sig (2 tailed)	0.000*	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ถดถอย พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางได้ร้อยละ 30.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ ระดับ .05 (R² Change = .306, Sig < .05) ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นตัวสุดท้าย ได้แก่ ปัจจัยด้านสมรรถนะมีความสามารถอธิบายเพิ่มได้ร้อยละ 5.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 (R² Change = .050, Sig < .05) และเมื่อรวมตัวแปรทั้ง 2 ตัว

เข้าด้วยกันแล้วปรากฏว่า สามารถอธิบายความผันแปรเรื่องผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง ได้ร้อยละ 35.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($R^2 = .356$ Sig <.05)

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรอิสระในการอธิบายความผันแปรเรื่องผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีอิทธิพลและอธิบายความผันแปรเรื่องผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง ได้จามากไปหาน้อย เรียงตามลำดับได้ดังนี้ (1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Beta = .361) (2) และปัจจัยด้านสมรรถนะ (Beta = .292) โดยพบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านสมรรถนะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง กล่าวอีกนัยหนึ่ง ถ้าข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางมีแรงจูงใจ และมีสมรรถนะสูง น่าจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานดีขึ้นด้วย

ทั้งนี้ สามารถแสดงเป็นสมการถดถอยความผันแปรของตัวแปรตามได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.157 + .361 X_5 + .292 X_6$$

โดยที่ \hat{Y} คือ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

X_5 คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

X_6 คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะ

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านบุคคลอย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4.4

4.5 การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management – RBM) ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY

และปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยว่า “ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และปัจจัยด้านบุคคล ดังกล่าวอย่างน้อย 1 ปัจจัย มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง” สามารถวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ซึ่งเป็นวิธีการเพิ่มตัวแปรที่อธิบายความผันแปรเพิ่มได้มากที่สุดมาใช้ ซึ่งได้มา กำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการวิจัยไว้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management – RBM) ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY และปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency) ไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

H_1 : ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และปัจจัยด้านบุคคล อย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management – RBM) ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

ซึ่งผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงได้ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และปัจจัยด้านบุคคล มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

ตัวแปรอิสระ	ลำดับที่ของสมการถดถอย (model)		
	1	2	3
ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	.601	.386	.255
ปัจจัยด้านสมรรถนะ		.293	.235
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ			.214
Constant	1.285	1.015	.962
R	.555	.601	.614
R ²	.308	.361	.377
R ² Change	.308	.053	.016
Std. Error of the Estimate	.44312	.42691	.42282
F	85.654	54.067	38.318
Sig (2 tailed)	.000*	.000*	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ถดถอย พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางได้ร้อยละ 30.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($R^2 = .308$, Sig < .05) ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับต่อมา คือปัจจัยด้านสมรรถนะมีความสามารถอธิบายเพิ่มได้ ร้อยละ 5.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 (R^2 Change = .053, Sig < .05) และตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นตัวสุดท้าย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสามารถอธิบายเพิ่มได้ ร้อยละ 1.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 (R^2 Change = .020, Sig < .05) และเมื่อรวมตัวแปรทั้ง 3 ตัว เข้าด้วยกันแล้วปรากฏว่า สามารถอธิบายความผันแปรเรื่องผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางได้ร้อยละ 37.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($R^2 = .377$, Sig < .05)

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรอิสระในการอธิบายความผันแปรเรื่องผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีอิทธิพลและอธิบายความผันแปรเรื่องผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางได้จากมากไปหาน้อย เรียงตามลำดับได้ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Beta = .255) 2) ปัจจัยด้านสมรรถนะ (Beta = .235) และ 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Beta = .214) โดยพบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว คือ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านสมรรถนะ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง กล่าวอีกนัยหนึ่ง ถ้าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางมีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือมีสมรรถนะ หรือมีแรงจูงใจสูงก็จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานดีขึ้นด้วย

ทั้งนี้ สามารถแสดงเป็นสมการถดถอยความผันแปรของตัวแปรตามได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอย } \hat{Y} = .584 + .255 X_3 + .214 X_5 + .235 X_7$$

โดยที่ \hat{Y} คือ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

X_3 คือ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

X_5 คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

X_7 คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะ

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และปัจจัยด้านบุคคลอย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4.5

ส่วนที่ 5 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างและการสัมภาษณ์

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้เป็นผลที่ได้จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากแบบสอบถามปลายเปิดและการสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ SWOT ดังนี้

5.1 ข้อสรุปจากการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 จุดแข็งที่เป็นตัวเสริมและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็งที่เป็นตัวเสริมและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง จำนวนทั้งสิ้น 70 ความคิดเห็น ดังรายละเอียดตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ค่าความถี่และร้อยละของจุดแข็งที่เป็นตัวเสริมและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

ข้อ	จุดแข็ง	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1	บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ	30	42.85
2	มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี/การทำงานเป็นทีม	19	27.14
3	มีหน่วยงานสนับสนุนในระดับภูมิภาค	10	14.29
4	การอยู่ใกล้ชิดผู้บริหารระดับสูง	8	11.43
5	มีการกำหนดวิสัยทัศน์/แผนงาน/โครงการที่ชัดเจน	3	4.29
รวม		70	100

จากตารางที่ 4.23 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า จุดแข็งที่เป็นตัวเสริมและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางคือ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ (ร้อยละ 42.85) รองลงมา คือการมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี/การทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 27.14) มีหน่วยงานสนับสนุนในระดับภูมิภาค (ร้อยละ 14.29) และการอยู่ใกล้ชิดผู้บริหารระดับสูง (11.43) และมีการกำหนดวิสัยทัศน์/แผนงาน/โครงการที่ชัดเจน (ร้อยละ 4.29) ตามลำดับ

5.1.2 จุดอ่อนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดอ่อนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข จำนวนทั้งสิ้น 77 ความคิดเห็น ดังรายละเอียดตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ค่าความถี่และร้อยละของจุดอ่อนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข

ข้อ	จุดอ่อน	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1	การสื่อสาร/การประสานภายในองค์กรที่ไม่ชัดเจน	20	25.97
2	ไม่มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรม	17	22.08
3	การยี่ดระเบียบปฏิบัติแบบเดิม/ขาดการปรับตัว	13	16.88
4	บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	7	9.09
5	การขาดความผูกพันต่อองค์กร	7	9.09
6	บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	5	6.49
7	การปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกันระหว่างหน่วยงาน	3	3.9
8	การกำหนดบทบาท/ภารกิจหน้าที่ไม่ชัดเจน	3	3.9
9	การจัดสรรงบประมาณ ลำช้า	2	2.6
รวม		77	100

จากตารางที่ 4.24 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า จุดอ่อนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขคือการสื่อสาร/การประสานภายในองค์กรที่ไม่ชัดเจน (ร้อยละ 25.97) รองลงมา ได้แก่ไม่มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรม (ร้อยละ 22.08) การยี่ดระเบียบปฏิบัติแบบเดิม/ขาดการปรับตัว (ร้อยละ 16.88) บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการขาดความผูกพันต่อองค์กร (ร้อยละ 9.09) บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 6.49) การปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกันระหว่างหน่วยงานและการกำหนดบทบาท/ภารกิจหน้าที่ไม่ชัดเจน (ร้อยละ 3.9) และการจัดสรรงบประมาณล่าช้า (ร้อยละ 2.6) ตามลำดับ

5.1.3 โอกาสที่ช่วยในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสที่ช่วยในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางให้ประสบความสำเร็จจำนวนทั้งสิ้น 37 ความคิดเห็น ดังรายละเอียดตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ค่าความถี่และร้อยละของโอกาสที่ช่วยในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางให้ประสบความสำเร็จ

ชื่อ	โอกาส	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1	ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วม	12	32.43
2	รัฐมีนโยบายสนับสนุนด้านเกษตรที่ชัดเจน	10	27.03
3	การสนับสนุนด้านทุนการศึกษาและการฝึกอบรมจากต่างประเทศ	8	21.62
4	มีช่องทางในการสื่อสารหลากหลายกับหน่วยงานภายนอกและเกษตรกร	4	10.81
5	มีเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงาน	3	8.11
	รวม	37	100

จากตารางที่ 4.25 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า โอกาสที่ช่วยในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางให้ประสบความสำเร็จ คือทุกภาคส่วนให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วม (ร้อยละ 32.43) รองลงมา ได้แก่ รัฐมีนโยบายสนับสนุนด้านเกษตรที่ชัดเจน (ร้อยละ 27.03) การสนับสนุนด้านทุนการศึกษาและการฝึกอบรมจากต่างประเทศ (ร้อยละ 21.62) มีช่องทางในการสื่อสารหลากหลายกับหน่วยงานภายนอกและเกษตรกร (ร้อยละ 10.81) และการมีเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 8.11) ตามลำดับ

5.1.4 อุปสรรคในปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคในปฏิบัติงานของข้าราชการ

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง จำนวนทั้งสิ้น 43 ราย ดังรายละเอียดตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ค่าความถี่และร้อยละของอุปสรรคจากภายนอกต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

ข้อ	อุปสรรค	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1	การเมืองแทรกแซงการบริหารงานของหน่วยงาน	15	34.90
2	เกษตรกรไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารด้านเกษตร	13	30.23
3	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองทำให้นโยบายของผู้บริหารไม่ต่อเนื่อง	6	13.95
4	ขาดการประสานความร่วมมือระดับกรม	5	11.63
5	การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ	4	9.30
รวม		43	100

จากตารางที่ 4.26 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า อุปสรรคจากภายนอกต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง คือ การเมืองแทรกแซงการบริหารงานของหน่วยงาน (ร้อยละ 34.90) รองลงมา ได้แก่ เกษตรกรไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารด้านเกษตร (ร้อยละ 30.23) การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองทำให้นโยบายของผู้บริหารไม่ต่อเนื่อง (13.95) และขาดการประสานความร่วมมือระดับกรม (ร้อยละ 11.63) และการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ (ร้อยละ 9.30) ตามลำดับ

5.1.5 ความคิดเห็นในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง ให้มีผลสัมฤทธิ์ที่เพิ่มสูงขึ้น

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง จำนวนทั้งสิ้น 60 ความคิดเห็น ดังรายละเอียดตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ค่าความถี่และร้อยละเกี่ยวกับความคิดเห็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

ข้อ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1	ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วม ความโปร่งใส	19	31.67
2	ด้านสมรรถนะ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การบริการ	18	30.00
3	ด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ การยอมรับ ความร่วมมือ	10	16.67
4	ด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ได้แก่ทัศนคติของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน	6	10.00
5	ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูล แผนงาน/โครงการ	3	5.00
6	ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์งบประมาณ	2	3.33
7	ด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ ความพร้อมด้านอุปกรณ์ เทคโนโลยี	2	3.33
		60	100

จากตารางที่ 4.27 กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความคิดเห็นในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางโดยส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าควรเน้นด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ร้อยละ 31.67) รองลงมาได้แก่ด้านสมรรถนะ (ร้อยละ 30.00) ด้านแรงจูงใจ (ร้อยละ 16.67) ด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ได้แก่ทัศนคติของบุคลากรในการปฏิบัติงานความรับผิดชอบในการทำงาน (ร้อยละ 10.0) ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูล แผนงาน/โครงการ (ร้อยละ 5) ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์เท่ากัน (ร้อยละ 3.33) ตามลำดับ

5.2 ข้อเสนอจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง จำนวน 3 คน ได้แก่ผู้อำนวยการสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหาร และนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษจากสำนักพัฒนาระบบบริหาร ซึ่งทั้ง 3 ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องประเมินผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง ผู้ศึกษาจึงมีความเห็นว่ามีเหมาะสมที่จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง ซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

5.2.1 จุดแข็ง ที่เป็นตัวเสริมและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง มีความเห็นว่าการใกล้ชิดฝ่ายบริหารทำให้สามารถรับทราบนโยบายที่ชัดเจนและรวดเร็ว อีกทั้งฝ่ายบริหารสามารถติดตามและเร่งรัดการปฏิบัติงานได้โดยตรง และการมีหน่วยงานกระจายอยู่ในระดับภูมิภาคเป็นส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานสามารถทำได้คล่องตัวและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้โดยตรง รวมถึงการมีหน่วยงานสถาบันเกษตรกรที่ให้บริการด้านการฝึกอบรมทั้งในระดับกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวง ซึ่งทำให้มีแหล่งพัฒนาบุคลากรที่มีความพร้อมทั้งด้านองค์ความรู้และด้านงบประมาณ

5.2.2 จุดอ่อน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง มีความเห็นว่าในเรื่องการกำกับดูแลสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ยังขาดผู้บริหารที่เป็นส่วนเชื่อมระหว่างผู้บริหารระดับสูง คือปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวงฯ ผู้ตรวจราชการมาสู่ระดับกองสำนักกอง/สำนัก และในส่วนของด้านบุคลากรนั้นยังขาดการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) การถูกแทรกแซงในเรื่องการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง มีระบบอุปถัมภ์สูงทำให้ได้ผู้บริหารที่ขาดทักษะด้านการบริหารงาน และส่งผลให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน และการมีช่องว่างเรื่องอายุระหว่างข้าราชการรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ทำให้การทำงานเป็นทีมยังไม่ดีเท่าที่ควร

5.2.3 โอกาส ที่ช่วยในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางมีความเห็นว่านโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญกับการเกษตรส่งผลให้ได้รับความสนใจและร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก รวมถึงภาคประชาชนเป็นอย่างดี รวมถึงนโยบายอื่นเช่น เรื่องประชามติอาเซียนซึ่งเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้สนองตอบต่อนโยบายเหล่านั้น

5.2.4 อุปสรรค ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง มีความเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และความผันผวน แปรปรวนของเศรษฐกิจ สภาพอากาศ การชุมนุมเรียกร้องของกลุ่มเกษตรกร รวมถึงการเกิดภัยธรรมชาติต่างๆ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการของสำนักงานปลัดฯ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกร โดยตรง

5.2.5 แนวทางการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางเพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น มีความเห็นว่าสำนักงานปลัดฯ ต้องทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานและอำนวยความสะดวกในทุกด้านอย่างแท้จริง ทั้งการประชาสัมพันธ์ การบริการ สารสนเทศ ศูนย์กลางเชิงนโยบายของกระทรวงฯ เพื่อให้เกิดการบูรณาการงานของหน่วยงานต่างๆ ได้ และในส่วนของด้านบุคลากรควรมีการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) และนำมาใช้อย่างจริงจังเพื่อแก้ปัญหาระบบอุปถัมภ์ และลดช่องว่างระหว่างข้าราชการรุ่นเก่าและข้าราชการรุ่นใหม่ด้วยระบบการสอนงาน

