

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูประบบราชการของพนักงาน ตรีศึกษาเทศบาลนครพิษณุโลก เทศบาลนครอุตรธานี และเทศบาลนครตรัง ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของประชากร คือบุคลากร เทศบาลนครพิษณุโลก เทศบาลนครอุตรธานี และเทศบาลนครตรัง มาวิเคราะห์เนื้อหาและเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตาราง ประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูประบบราชการของพนักงานเทศบาล

2.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูประบบราชการของพนักงานเทศบาลพิษณุโลก เทศบาลนครอุตรธานี และเทศบาลนครตรัง

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูประบบราชการของพนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก เทศบาลนครอุตรธานี และเทศบาลนครตรัง จำแนกตามความรู้ความเข้าใจในการทำงาน การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมของพนักงาน การสื่อสาร การฝึกอบรมเครื่องมือในการทำงาน และค่านิยม

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ หน่วยงานที่สังกัด ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
ฝ่ายนิติบัญญัติ	24	9.4
ฝ่ายบริหาร	6	2.4
พนักงานเทศบาล	224	88.2
หน่วยงานที่สังกัด		
เทศบาลนครพิษณุโลก	100	39.4
เทศบาลนครอุครธานี	82	32.3
เทศบาลนครตรัง	72	28.3
ระดับตำแหน่ง		
ระดับ 1-3	28	11.0
ระดับ 4-6	152	59.9
ระดับ 7-9	46	18.1
ไม่ระบุ	28	11.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	50	19.7
ปริญญาตรี	156	61.4
ปริญญาโท	45	17.7
ปริญญาเอก	3	1.2
รวม	254	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเทศบาล มีจำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 88.2 สังกัดเทศบาลนครพิษณุโลก จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 เป็นพนักงานระดับ 4 – 6 จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 59.9 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูประบบราชการ ของพนักงานเทศบาล

2.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูประบบราชการของพนักงานเทศบาล

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูประบบราชการของพนักงานเทศบาล นำเสนอในภาพรวม ดังตารางที่ 4.2 และนำเสนอเป็นรายปัจจัยดังตารางที่ 4.3 – 4.9

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูประบบราชการของพนักงานเทศบาล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน	3.94	0.56	มาก
2. การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	3.76	0.76	มาก
3. การมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.72	0.73	มาก
4. การสื่อสาร	3.78	0.68	มาก
5. การฝึกอบรม	3.60	0.74	มาก
6. เครื่องมือในการทำงาน	3.90	0.66	มาก
7. ค่านิยม	3.77	0.64	มาก
รวม	3.78	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรเทศบาลมีความคิดเห็นว่าปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ 1) ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน 2) การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา 3) การมีส่วนร่วมของพนักงาน 4) การสื่อสาร 5) การฝึกอบรม 6) เครื่องมือในการทำงาน 7) ค่านิยม ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูประบบราชการในระดับมากทุกปัจจัย

ตารางที่ 4.3 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูประบบราชการของ
พนักงานเทศบาล

ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความรู้ความเข้าใจถึงความจำเป็นในการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.07	0.68	มาก
2. ความรู้ความเข้าใจการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน	4.10	0.69	มาก
3. ความรู้ความเข้าใจถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีมาใช้และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.13	0.75	มาก
4. ความรู้ความเข้าใจถึงความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพข้าราชการให้มีความรู้ ความสามารถและมีทัศนคติที่เอื้อต่อการบริการประชาชน	4.19	0.74	มาก
5. ความรู้ความเข้าใจถึงความจำเป็นในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเป็นประจำทุก 6 เดือน	3.86	0.78	มาก
6. ความเข้าใจของท่านเกี่ยวกับค่านิยมใหม่ในยุคลปฏิรูป	3.71	0.77	มาก
7. ความเข้าใจของท่านเกี่ยวกับความหมายของคำว่า I am ready	3.57	0.88	มาก
รวม	3.94	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรเทศบาลมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงานส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูประบบราชการของพนักงานเทศบาลในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.4 ปัจจัยด้านการสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูป
ระบบราชการของพนักงานเทศบาล

ปัจจัยด้านการสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บังคับบัญชาสามารถนำการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	3.95	0.85	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตระหนักถึงความสำคัญของความต้องการของประชาชน	3.97	0.84	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตระหนักถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กร	3.95	0.82	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการจัดระบบการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.82	0.88	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการติดตามการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.81	0.83	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.71	0.85	มาก
7. ผู้บังคับบัญชามีการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน	3.59	1.04	มาก
8. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการทำงานเป็นทีม	3.81	0.98	มาก
9. ผู้บังคับบัญชาสร้างความภาคภูมิใจในงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.62	0.98	มาก
10. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้สร้างสรรค์งานใหม่ๆ	3.73	0.99	มาก
11. มีการให้รางวัลสำหรับความก้าวหน้าในการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย	3.40	1.08	มาก
รวม	3.76	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรเทศบาลมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูประบบราชการของพนักงานเทศบาลในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.5 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูประบบราชการ
ของพนักงานเทศบาล

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. พนักงานมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร	3.65	0.90	มาก
2. พนักงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน	3.55	0.92	มาก
3. พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร	3.90	0.80	มาก
4. พนักงานมีส่วนร่วมริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน	3.61	0.87	มาก
5. พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในส่วนงานของตน	3.62	0.89	มาก
6. พนักงานมีส่วนรับรู้การดำเนินงานขององค์กร	3.72	0.81	มาก
7. พนักงานร่วมมือกันสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร	3.98	0.88	มาก
รวม	3.72	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรเทศบาลมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูประบบราชการของพนักงานเทศบาลในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.6 ปัจจัยด้านการสื่อสารในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูประบบราชการของพนักงานเทศบาล

ปัจจัยด้านการสื่อสาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีการสื่อสารให้ทราบถึงความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาล	3.72	0.83	มาก
2. มีการสื่อสารให้ทราบวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และนโยบายการบริหารงานขององค์กร	3.87	0.82	มาก
3. มีการสื่อสารด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น จัดประชุม จัดส่งบันทึกติดประกาศ หรือสื่อสารผ่านผู้บังคับบัญชา	3.90	0.77	มาก
4. ข้อมูลข่าวสารที่สื่อสารมีความถูกต้อง	3.81	0.77	มาก
5. ข้อมูลข่าวสารที่สื่อสารมีความชัดเจน	3.81	0.80	มาก
6. ข้อมูลข่าวสารที่สื่อสารเข้าใจง่าย	3.75	0.81	มาก
7. มีการสื่อสาร 2 ทาง หรือมีการสนทนาเพื่อให้พนักงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็น	3.59	0.93	มาก
รวม	3.78	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรเทศบาลมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านการสื่อสารส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูประบบราชการของพนักงานเทศบาลในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.7 ปัจจัยด้านการฝึกอบรมพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูประบบราชการของ
พนักงานเทศบาล

ปัจจัยด้านการฝึกอบรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. พนักงานได้รับการอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.77	0.88	มาก
2. พนักงานได้รับการอบรม ด้านคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ	3.56	0.89	มาก
3. พนักงานได้รับการอบรมเกี่ยวกับคำนิยามและวัฒนธรรมในการทำงานใหม่	3.37	0.94	มาก
4. การฝึกอบรมที่ได้รับ ทำให้พนักงานสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง	3.52	0.88	มาก
5. การฝึกอบรมทำให้พนักงาน เข้าใจและเห็นคุณค่าของการเปลี่ยนแปลง	3.58	0.91	มาก
6. การฝึกอบรมทำให้พนักงานเห็นประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง	3.63	0.86	มาก
7. การฝึกอบรมทำให้พนักงานมีความมั่นใจในความสามารถและมีทักษะเพียงพอที่จะรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.72	0.79	มาก
8. การให้พนักงานทราบเหตุผลของการเข้ารับการฝึกอบรมก่อน เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเรียนรู้	3.62	0.84	มาก
รวม	3.60	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านการฝึกอบรมส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูประบบราชการของพนักงานเทศบาล ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.8 ปัจจัยด้านเครื่องมือในการทำงานในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูประบบราชการของ
พนักงานเทศบาล

ปัจจัยด้านเครื่องมือในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ในหน่วยงานมีเครื่องคอมพิวเตอร์จำนวนเพียงพอ	3.38	0.91	ปานกลาง
2. ในหน่วยงานมีเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.87	0.88	มาก
3. หน่วยงานเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการทำงาน	4.19	0.67	มาก
4. มีการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ด้วยคอมพิวเตอร์	4.04	0.77	มาก
5. สามารถนำข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ได้อย่างดี	4.01	0.81	มาก
6. หน่วยงานได้นำข้อมูลที่มีอยู่ไปประสานงานกับหน่วยงานส่วนอื่นที่เกี่ยวข้อง	3.76	0.88	มาก
7. ในหน่วยงานมีเครื่องถ่ายเอกสาร หรือเครื่องพิมพ์ที่ทันสมัย	3.60	1.07	มาก
8. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการซื้ออุปกรณ์สำนักงานเพื่อส่งเสริมการทำงาน	3.91	0.90	มาก
รวม	3.90	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรเทศบาลมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านเครื่องมือในการทำงานส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูประบบราชการของพนักงานเทศบาลในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 1 คือในหน่วยงานมีเครื่องคอมพิวเตอร์จำนวนเพียงพอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.9 ปัจจัยด้านค่านิยมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูประบบราชการของพนักงานเทศบาล

ปัจจัยด้านค่านิยม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. พนักงานโดยทั่วไปปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	3.72	0.87	มาก
2. พนักงานเห็นความสำคัญของการตรงต่อเวลา	3.52	0.94	มาก
3. พนักงานมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่อย่างเต็มที่	3.67	0.84	มาก
4. พนักงานให้การต้อนรับ ให้คำแนะนำ แก่ผู้รับบริการอย่างดี	3.89	0.80	มาก
5. พนักงานให้บริการด้วยความเสมอภาคและจริงใจ	3.83	0.80	มาก
6. พนักงานให้บริการด้วยความรวดเร็ว และทันต่อความต้องการ	3.83	0.81	มาก
7. พนักงานให้บริการ โดยมีได้เรียกร่องผลประโยชน์อันมิควรได้จากผู้รับบริการ	4.00	0.85	มาก
8. พนักงานสามารถปรับตัวให้ทัน โลก ทันเหตุการณ์	3.70	0.74	มาก
9. พนักงานสามารถช่วยให้การพัฒนาระบบราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.76	0.79	มาก
10. เป็นพนักงานที่เป็นคนเก่ง มีความสามารถในการทำงาน	3.63	0.69	มาก
11. เป็นพนักงานที่เป็นคนดีพร้อมจะให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน	3.98	0.71	มาก
12. พนักงานที่กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	3.77	0.92	มาก
รวม	3.77	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรเทศบาลมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านค่านิยมส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูประบบราชการของพนักงานเทศบาลในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูประบบราชการของพนักงานเทศบาล จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	(N=254)	\bar{X}	S.D.	F	p
เทศบาลนครพิษณุโลก	100	3.74	0.55	5.539	.004
เทศบาลนครอุตรธานี	82	3.94	0.59		
เทศบาลนครตรัง	72	3.66	0.48		

จากตารางที่ 4.10 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.11 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ความคิดเห็นของบุคลากร	\bar{X}	หน่วยงานที่สังกัด		
		เทศบาลนครพิษณุโลก	เทศบาลนครอุตรธานี	เทศบาลนครตรัง
	\bar{X}	3.74	3.94	3.66
เทศบาลนครพิษณุโลก	3.74	-		
เทศบาลนครอุตรธานี	3.94	0.20*	-	
เทศบาลนครตรัง	3.66	-0.08*	-0.28*	-

จากตารางที่ 4.11 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พบว่าบุคลากรเทศบาลนครอุตรธานี มีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก บุคลากรเทศบาลนครตรังมีความคิดเห็นแตกต่างจาก

บุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก และบุคลากรเทศบาลนครตรังมีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรเทศบาลนครอุดรธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูประบบราชการของพนักงานเทศบาล ด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	(N=254)	\bar{X}	S.D.	F	p
เทศบาลนครพิษณุโลก	100	3.99	0.53	8.864	.000
เทศบาลนครอุดรธานี	82	4.08	0.57		
เทศบาลนครตรัง	72	3.72	0.35		

จากตารางที่ 4.12 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.13 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ความคิดเห็นของบุคลากร	\bar{X}	หน่วยงานที่สังกัด		
		เทศบาลนครพิษณุโลก	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลนครตรัง
เทศบาลนครพิษณุโลก	3.99	-		
เทศบาลนครอุดรธานี	4.08	0.09	-	
เทศบาลนครตรัง	3.72	-0.27*	-0.36*	-

จากตารางที่ 4.13. เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน พบว่า

บุคลากรเทศบาลนครตรังมีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก และบุคลากรเทศบาลนครตรังมีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรเทศบาลนครอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรเทศบาลนครอุดรธานีมีความคิดเห็นไม่แตกต่างจากบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุครัฐประหารของพนักงานเทศบาลด้านการสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	(N=254)	\bar{X}	S.D.	F	p
เทศบาลนครพิษณุโลก	100	3.66	0.81	5.618	.004
เทศบาลนครอุดรธานี	82	3.99	0.73		
เทศบาลนครตรัง	72	3.63	0.66		

จากตารางที่ 4.14 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลด้านการสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ความคิดเห็นของบุคลากร	\bar{X}	หน่วยงานที่สังกัด		
		เทศบาลนครพิษณุโลก	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลนครตรัง
เทศบาลนครพิษณุโลก	3.66	-		
เทศบาลนครอุดรธานี	3.99	0.33*	-	
เทศบาลนครตรัง	3.63	-0.03	-0.36*	-

จากตารางที่ 4.15 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ด้านการสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา พบว่าบุคลากรเทศบาลนครอุดรธานีมีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรเทศบาลนครพิบูลย์โลก และบุคลากรเทศบาลนครตรังมีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรเทศบาลนครอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรเทศบาลนครตรังมีความคิดเห็นไม่แตกต่างจากบุคลากรเทศบาลนครพิบูลย์โลก

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุครัฐประหารราชการของพนักงานเทศบาล ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	(N=254)	\bar{X}	S.D.	F	p
เทศบาลนครพิบูลย์โลก	100	3.63	0.72	5.681*	.004
เทศบาลนครอุดรธานี	82	3.94	0.72		
เทศบาลนครตรัง	72	3.60	0.70		

จากตารางที่ 4.16 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.17 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ความคิดเห็นของบุคลากร	\bar{X}	หน่วยงานที่สังกัด		
		เทศบาลนคร พิษณุโลก	เทศบาลนคร อุตรธานี	เทศบาลนคร ตรัง
		3.63	3.94	3.60
เทศบาลนครพิษณุโลก	3.63	-		
เทศบาลนครอุตรธานี	3.94	0.31*	-	
เทศบาลนครตรัง	3.60	-0.03	-0.34*	-

จากตารางที่ 4.17 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน พบว่าบุคลากรเทศบาลนครอุตรธานีมีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก และบุคลากรเทศบาลนครตรังมีความคิดเห็นแตกต่างจากเทศบาลนครอุตรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรเทศบาลนครตรังมีความคิดเห็นไม่แตกต่างจากบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุครัฐประหารของพนักงานเทศบาลด้านการสื่อสารในการปฏิบัติงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	(N=254)	\bar{X}	S.D.	F	p
เทศบาลนครพิษณุโลก	100	3.72	0.74	4.974	.008
เทศบาลนครอุตรธานี	82	3.96	0.67		
เทศบาลนครตรัง	72	3.65	0.55		

จากตารางที่ 4.18 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสื่อสารในการปฏิบัติงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.19 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลด้านการสื่อสารในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ความคิดเห็นของบุคลากร	\bar{X}	หน่วยงานที่สังกัด		
		เทศบาลนคร พิษณุโลก	เทศบาลนคร อุตรธานี	เทศบาลนคร ตรัง
		3.72	3.96	3.65
เทศบาลนครพิษณุโลก	3.72	-		
เทศบาลนครอุตรธานี	3.96	0.24	-	
เทศบาลนครตรัง	3.65	-0.07	-0.31*	-

จากตารางที่ 4.19 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ด้านการสื่อสารในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรเทศบาลนครตรังมีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรเทศบาลนครอุตรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรเทศบาลนครอุตรธานีมีความคิดเห็นไม่แตกต่างจากบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก และบุคลากรเทศบาลนครตรังมีความคิดเห็นไม่แตกต่างจากบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูประบบราชการของพนักงานเทศบาล ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	(N=254)	\bar{X}	S.D.	F	p
เทศบาลนครพิษณุโลก	100	3.61	0.74	4.636	.011
เทศบาลนครอุตรธานี	82	3.75	0.76		
เทศบาลนครตรัง	72	3.40	0.69		

จากตารางที่ 4.20 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.21 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลด้านการฝึกอบรมพนักงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ความคิดเห็นของบุคลากร	\bar{X}	หน่วยงานที่สังกัด		
		เทศบาลนครพิษณุโลก	เทศบาลนครอุตรธานี	เทศบาลนครตรัง
เทศบาลนครพิษณุโลก	3.61	-		
เทศบาลนครอุตรธานี	3.75	0.14	-	
เทศบาลนครตรัง	3.40	-0.21	-0.35*	-

จากตารางที่ 4.21 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลด้านการฝึกอบรม พบว่าบุคลากรเทศบาลนครตรังมีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรเทศบาลนครอุตรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรเทศบาลนครอุตรธานีมีความคิดเห็นไม่แตกต่างจากบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก และบุคลากรเทศบาลนครตรังมีความคิดเห็นไม่แตกต่างจากบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูประบบราชการของพนักงานเทศบาล ด้านเครื่องมือในการทำงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	(N=254)	\bar{X}	S.D.	F	p
เทศบาลนครพิษณุโลก	100	3.93	0.58	0.416	.660
เทศบาลนครอุดรธานี	82	3.92	0.79		
เทศบาลนครตรัง	72	3.84	0.61		

จากตารางที่ 4.22 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ด้านเครื่องมือในการทำงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูประบบราชการของพนักงานเทศบาลด้านค่านิยมในการทำงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	(N=254)	\bar{X}	S.D.	F	p
เทศบาลนครพิษณุโลก	100	3.63	0.65	5.565	.004
เทศบาลนครอุดรธานี	82	3.94	0.65		
เทศบาลนครตรัง	72	3.80	0.57		

จากตารางที่ 4.23 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ด้านค่านิยมในการทำงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.24 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลด้านค่านิยมในการทำงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ความคิดเห็นของบุคลากร	\bar{X}	หน่วยงานที่สังกัด		
		เทศบาลนคร พิษณุโลก	เทศบาลนคร อุตรธานี	เทศบาลนคร ตรัง
			3.63	3.94
เทศบาลนครพิษณุโลก	3.63	-		
เทศบาลนครอุตรธานี	3.94	0.31*	-	
เทศบาลนครตรัง	3.80	0.17	-0.14	-

จากตารางที่ 4.24 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลด้านค่านิยมในการทำงาน พบว่าบุคลากรเทศบาลนครอุตรธานีมีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรเทศบาลนครตรังมีความคิดเห็นไม่แตกต่างจากเทศบาลนครพิษณุโลก และบุคลากรเทศบาลนครตรังมีความคิดเห็นไม่แตกต่างจากบุคลากรเทศบาลนครอุตรธานี

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ตารางที่ 4.25 ปัญหาและอุปสรรคต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูประบบราชการ
ของพนักงานเทศบาลนครอุดรธานี

ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน
1. ขาดความพร้อมในการทำงานของบุคลากร ขาดทักษะ บุคลากรมีวุฒิไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ และมีจำนวนไม่เพียงพอกับงาน	7
2. อุปกรณ์สำนักงาน/คอมพิวเตอร์มีไม่เพียงพอต่อการทำงาน และการเบิกจ่ายมีความล่าช้า	5
3. พนักงานขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีความตรงต่อเวลา	4
4. การยึดติดกับค่านิยมการทำงานแบบเดิม ยึดระเบียบมากเกินไป	3
5. งบประมาณในการจัดซื้อเครื่องใช้สำนักงานมีจำนวนจำกัด	2
6. ระเบียบและขั้นตอนในการทำงานมีมากเกินไป	1
7. ผู้บังคับบัญชาดูแลยังไม่ทั่วถึง ไม่เข้าใจต่อการบริหาร	1

ตารางที่ 4.26 ปัญหาและอุปสรรคต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูประบบราชการ
ของพนักงานเทศบาลนครอุดรธานี ตามปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่

ปัญหาและอุปสรรคตามปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่	จำนวน
1. ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน	5
2. การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	1
3. การมีส่วนร่วมของพนักงาน	0
4. การสื่อสาร	0
5. การฝึกอบรม	1
6. เครื่องมือในการทำงาน	5
7. ค่านิยม	9
8. ปัญหาอื่น ๆ	2

ตารางที่ 4.27 ข้อเสนอแนะที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ใน
ยุคปฏิรูประบบราชการเทศบาลนครอุดรธานี

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1. มีการจัดอบรมพนักงานให้มีความรู้ในงานที่ปฏิบัติ อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	10
2. จัดให้มีสวัสดิการที่ดีของพนักงาน	4
3. การให้อิสระทางความคิดแก่พนักงานทุกระดับ ให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นต่อการทำงาน	3
4. ปลุกฝังให้เข้าใจหน้าที่ของตนเอง นึกถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก	3
5. สร้างจิตสำนึก ให้พนักงานควรมีความเสียสละและมีความสามัคคีกัน เพื่อให้ งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3
6. มีการจัดระบบการทำงานที่ชัดเจน และมีระบบตรวจสอบการทำงาน	3
7. ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี เสียสละ และให้คำปรึกษา มีภาวะผู้นำ	3
8. ควรเพิ่มงบประมาณให้เพียงพอต่อการทำงาน	2
9. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอ	2
10. การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพนักงานให้ได้แบบบูรณาการ	2
11. สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน	2
12. ให้อำนาจผู้กระทำดี และลงโทษผู้กระทำผิด	1
13. คัดเลือก สรรหาบุคลากรด้วยความเป็นธรรมมากขึ้น	1
14. ระบบบริหารงานบุคคล มีการถ่วงดุลแบบหลากหลาย ไม่รวมศูนย์กลาง	1
15. การพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ	1
16. ควรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ให้ทันต่อเหตุการณ์	1

ตารางที่ 4.28 ปัญหาและอุปสรรคต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูประบบราชการ
ของพนักงานเทศบาลนครตรัง

ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน
1. ขีดติดต่อค่านิยมในการทำงานแบบเดิม และระบบอุปถัมภ์	10
2. บุคลากรขาดทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน	7
3. ขีดระเบียบมากเกินไป การทำงานมีขั้นตอนมาก	5
4. ขาดความสามัคคี และความเสียสละไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน	4
5. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีความตรงต่อเวลา	3
6. การทำงานที่ค้ำเนินถึงผลประโยชน์	2
7. ขาดการประสานงานที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา	2
8. พนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน	2
9. ขาดความร่วมมือจากพนักงาน และภาคประชาชน	2
10. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงานไม่เสมอภาค	1
11. ปัญหาส่วนตัวพนักงานเอง เรื่อง สุขภาพร่างกาย การเงิน	1

ตารางที่ 4.29 ปัญหาและอุปสรรคต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูประบบราชการ
ของพนักงานเทศบาลนครตรัง ตามปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติ
หน้าที่

ปัญหาและอุปสรรคตามปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่	จำนวน
1. ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน	12
2. การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	3
3. การมีส่วนร่วมของพนักงาน	2
4. การสื่อสาร	2
5. การฝึกอบรม	0
6. เครื่องมือในการทำงาน	0
7. ค่านิยม	19
8. ปัญหาอื่น ๆ	1

ตารางที่ 4.30 ข้อเสนอแนะที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ใน
ยุคปฏิรูประบอบราชการ เทศบาลนครตรัง

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1. ปลุกฝังสร้างสามัคคีในหน่วยงาน ปฏิบัติงานโดยมีจิตสำนึกในหน้าที่ คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก และเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม	14
2. มีการพัฒนาทักษะการทำงานของพนักงานให้มีความรู้ในงานที่ปฏิบัติ อย่าง ต่อเนื่องและทั่วถึง	13
3. สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน	6
4. จัดให้มีสวัสดิการที่ดี และเพียงพอต่อพนักงาน	4
5. การพัฒนาพนักงานให้มีส่วนร่วมในการทำงาน ให้ทำงานเป็นทีม	4
6. ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ เป็นแบบอย่างที่ดี และให้เกียรติพนักงาน	4
7. มีระบบการทำงานที่ดี และมีการตรวจสอบได้	3
8. ปรับค่านิยมในการทำงานให้ทันต่อเหตุการณ์ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป	2
9. ปรับปรุงระบบคัดเลือก สรรหาบุคลากรด้วยความเป็นธรรม และมีคุณธรรม มากขึ้น	2
10. ให้ความอิสระในการทำงาน และความคิดแก่พนักงาน	1
11. ควรมีการสื่อสารที่ดีระหว่างกอง/หน่วยงาน	1
12. ช่วยกันประหยัดงบประมาณ	1
13. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอ	1

ตารางที่ 4.31 ปัญหาและอุปสรรคต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูประบบราชการ
ของพนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก

ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน
1. บุคลากรขาดทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน	18
2. ยึดติดต่อค่านิยมในการทำงานแบบเดิม และระบบอุปถัมภ์	17
3. บุคลากรขาดความกระตือรือร้น ความทุ่มเท ความตรงต่อเวลา และทัศนคติที่ดี ในการทำงาน	12
4. ยึดระเบียบมากเกินไป การทำงานมีขั้นตอนมาก เกิดความล่าช้า	10
5. อุปสรรคในการทำงานไม่เพียงพอ	9
6. พนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน	8
7. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงาน ไม่เสมอภาค ไม่ค่อยเห็นความสำคัญของ พนักงาน	8
8. ขาดความสามัคคี และความเสียสละไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน	7
9. พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิรูประบบราชการ	6
10. การทำงานที่คำนึงถึงผลประโยชน์ เกิดการคอร์รัปชัน	5
11. ขาดความร่วมมือจากพนักงาน และภาคประชาชน	5
12. การกำหนดนโยบายไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน	4
13. พนักงานไม่มีส่วนร่วมในการกำหนด แผนงาน และนโยบาย	4
14. การจัดระบบการทำงานตามขั้นตอน ไม่ดีเท่าที่ควร	4
15. การรับรู้และการยอมรับในบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ	3
16. ผู้บริหารไม่มีความเข้มงวดในการรักษาวินัยของพนักงาน	3
17. ขาดการประสานงานที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา	3
18. ปัญหาส่วนตัวพนักงานเอง เรื่อง สุขภาพร่างกาย การเงิน	3
19. ค่าตอบแทน และสวัสดิการของพนักงานน้อยเกินไป	3
20. ความพร้อมของพนักงานในการนำ IT มาใช้ในการปฏิบัติงาน	2
21. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเมืองการปกครองในระบบ ประชาธิปไตย	2
22. สถานที่ทำงานคับแคบ	1

ตารางที่ 4.32 ปัญหาและอุปสรรคต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในชุดปฏิรูประบบราชการ
ของพนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก ตามปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการ
ปฏิบัติหน้าที่

ปัญหาและอุปสรรคตามปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่	จำนวน
1. ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน	34
2. การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	27
3. การมีส่วนร่วมของพนักงาน	9
4. การสื่อสาร	3
5. การฝึกอบรม	5
6. เครื่องมือในการทำงาน	9
7. ค่าตอบแทน	41
8. ปัญหาอื่น ๆ	9

ตารางที่ 4.33 ข้อเสนอแนะที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยุค
ปฏิรูประบบราชการ เทศบาลนครพิษณุโลก

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1. ปลูกฝังสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน ปฏิบัติงาน โดยมีจิตสำนึกในหน้าที่ คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก และเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม	35
2. มีการพัฒนาทักษะการทำงานของพนักงานให้มีความรู้ในงานที่ปฏิบัติ อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	29
3. สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน	15
4. การส่งเสริมพัฒนาพนักงานให้มีส่วนร่วมในการทำงาน และพัฒนาองค์กร ให้ทำงานเป็นทีม	15
5. จัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ และการจัดการ ทรัพยากร และการบริหารราชการสมัยใหม่	11
6. ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ เป็นแบบอย่างที่ดี และให้เกียรติพนักงาน และมี คุณธรรม	10
7. นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน เพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน	7
8. จัดให้มีสวัสดิการที่ดี และเพียงพอต่อพนักงาน	6
9. ปรับปรุงระบบคัดเลือก สรรหาบุคลากรด้วยความเป็นธรรม และมีคุณธรรม มากขึ้น คัดเลือกจากผู้มีความสามารถ และประสบการณ์	5
10. มีระบบการทำงานที่ดี และมีการตรวจสอบได้	5
11. ส่งเสริมให้ช่วยกันประหยัดงบประมาณ ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง	4
12. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอ	4
13. มีความเข้าใจในเนื้องานและบทบาทหน้าที่	3
14. ควรมีการสื่อสารที่ดีระหว่างกอง/หน่วยงาน	3
15. ให้ความอิสระในการทำงาน และความคิดแก่พนักงาน	3
16. ปรับค่านิยมในการทำงานให้ทันต่อเหตุการณ์ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป	3
17. การให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องการเมืองการปกครอง เพื่อการมีส่วนร่วม ของประชาชน	2
18. พิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม	1