

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานที่ทำงานในปัจจุบัน กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด และเงินเดือน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ ในเรื่องค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรกลุ่มปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation) ปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency) ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Management) ปัจจัยการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management : RBM) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance : GG)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตามในเรื่องค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

4.1 การทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

4.2 การทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบความแตกต่างของระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลระหว่างเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบลในจังหวัดลำพูน

4.3 การทดสอบสมมติฐาน โดยในสมมติฐานกำหนดไว้ว่า มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยจากกลุ่มปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะ และปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) มีอิทธิพลต่อ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

4.4 การทดสอบสมมติฐาน โดยในสมมติฐานกำหนดไว้ว่า มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยจากกลุ่มปัจจัยการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ปัจจัย

ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีอิทธิพลต่อ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

4.5 การทดสอบสมมติฐาน โดยในสมมติฐานกำหนดไว้ว่า มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยจากกลุ่มปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะ และปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และกลุ่มปัจจัยการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีอิทธิพลต่อ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน รวมทั้งประเด็นของการสัมภาษณ์นายกเทศมนตรีจากเทศบาลที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น ซึ่งข้อเสนอที่ได้ แบ่งออกเป็น 6 ส่วน คือ

- 5.1 จุดแข็งในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน
- 5.2 จุดอ่อนในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน
- 5.3 วิธีการหรือโอกาสใหม่ๆที่จะปรับปรุงการทำงานให้ประสบความสำเร็จ
- 5.4 ข้อจำกัดในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน
- 5.5 ข้อเสนอแนะที่จะทำให้พนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น
- 5.6 ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์นายกเทศมนตรีจากเทศบาลที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น เกี่ยวกับ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล รวมถึง ข้อเสนอแนะที่จะทำให้การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน มีผลสัมฤทธิ์เพิ่มสูงขึ้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานที่ทำงาน ในปัจจุบัน กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด และเงินเดือน แสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูนจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

n=275

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	101	36.7
หญิง	174	63.3
2. อายุ (ปี)		
< 25 ปี	6	2.2
25-30 ปี	26	9.5
31-35 ปี	8	30.2
36-40 ปี	84	30.5
41-45 ปี	36	13.1
> 45 ปี	40	14.5
3. สถานที่ทำงาน		
เทศบาลเมือง	21	7.6
เทศบาลตำบล	254	92.4
4. กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน		
กลุ่มงานนักบริหาร	57	20.7
กลุ่มงานธุรการ/วิเคราะห์นโยบายฯ/สถิติ/ ประชาสัมพันธ์/นิติการ/บรรเทาสาธารณภัย/บุคลากร	86	31.3
กลุ่มงานการคลัง	44	16.0
กลุ่มงานสาธารณสุข	22	8.0
กลุ่มงานสถาปัตยกรรม/วิศวกรรม/ช่าง	24	8.7
กลุ่มงานสวัสดิการ สังคมและการเกษตร	23	8.4
กลุ่มงานการศึกษาศาสนาศิลปวัฒนธรรมและกีฬา	19	6.9
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
< 2 ปี	15	5.5
2-5 ปี	71	25.8
6-9 ปี	84	30.5
10-13 ปี	70	25.5
> 13 ปี	35	12.7

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
n=275		
6. ระดับการศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษา/ปวช.	2	0.7
อนุปริญญา/ปวส.	22	8.0
ปริญญาตรี	172	62.5
สูงกว่าปริญญาตรี	79	28.7
7. เงินเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	7	2.5
10,001 – 15,000 บาท	42	15.3
15,001 – 20,000 บาท	85	30.9
20,001 – 25,000 บาท	100	36.4
25,001 – 30,000 บาท	26	9.5
มากกว่า 30,000 บาท	15	5.5

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 174 คน (ร้อยละ 63.3) ช่วงอายุที่พบมากที่สุดอยู่ระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 84 คน (ร้อยละ 30.5) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในเทศบาลตำบล จำนวน 254 คน (ร้อยละ 92.4) เมื่อพิจารณาจากกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานพบว่าส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานธุรการ /วิเคราะห์นโยบายฯ/สถิติ/ประชาสัมพันธ์/นิติการ/บรรเทาสาธารณภัย/บุคลากร จำนวน 86 คน (ร้อยละ 31.3) ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ที่ 6-9 ปี จำนวน 84 คน (ร้อยละ 30.5) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 172 คน (ร้อยละ 62.5) และส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนอยู่ที่ 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 100 คน (ร้อยละ 36.4)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ คือ กลุ่มปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation) ปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency) ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และกลุ่มปัจจัย

ด้านการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Management) ปัจจัยการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management : RBM) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance : GG) จะนำเสนอในภาพรวมและจำแนกรายด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระในภาพรวม

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระในภาพรวม เป็นการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ทั้งสองกลุ่มปัจจัย คือ กลุ่มปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation) ปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency) ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Management) ปัจจัยการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management : RBM) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance : GG) ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระในภาพรวม

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	3.56	0.57	มาก
2. ปัจจัยด้านสมรรถนะ	3.72	0.50	มาก
3. ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน	3.74	0.60	มาก
4. ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์	3.66	0.61	มาก
5. ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.66	0.53	มาก
6. ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	3.78	0.56	มาก
รวม	3.69	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรอิสระในภาพรวมในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.74 ปัจจัยด้านสมรรถนะ

มีค่าเฉลี่ย 3.72 ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์และปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 3.56 ตามลำดับ

2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระจำแนกรายด้าน

2.2.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ ซึ่งประกอบไปด้วย บรรยากาศในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสม ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือเพื่อนร่วมงาน การยกย่องชมเชยและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อความก้าวหน้า ความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระทางความคิด ความตื่นตัวในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมาย การทำงานมีความท้าทายต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถอธิบายได้โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. บรรยากาศในการทำงาน	3.56	0.76	มาก
2. ความมั่นคงในการทำงาน	4.02	0.73	มาก
3. เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ รับผิดชอบ	3.51	0.72	มาก มาก
4. ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.62	0.78	มาก
5. ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	3.43	0.80	มาก
6. การยอมรับนับถือเพื่อนร่วมงาน	3.53	0.77	ปาน
7. การยกย่องชมเชยและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา	3.34	0.85	กลาง
8. การเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อ ความก้าวหน้า	3.53	0.79	มาก
9. ความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ	3.67	0.67	มาก
10. การเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระทางความคิด	3.47	0.83	มาก
11. ความตื่นตัวในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือบรรลุ เป้าหมาย	3.50	0.71	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
12. การทำงานมีความท้าทายต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.60	0.77	มาก
รวม	3.56	0.57	มาก

n=275

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.56 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับเป็นรายชื่อ พบว่า ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความมั่นคงในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02 รองลงมาคือ ความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.67 ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.62 การทำงานมีความท้าทายต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3.60 และบรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.56 การยอมรับนับถือเพื่อนร่วมงานและการเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 3.53 เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.51 ความตื่นตัวในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.50 การเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระทางความคิด มีค่าเฉลี่ย 3.47 ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.43 และ การยกย่องชมเชยและไว้วางใจผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.34 ตามลำดับ

2.2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านสมรรถนะ ซึ่งประกอบไปด้วยสมรรถนะหลัก ได้แก่ การทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การให้บริการที่ดีแก่ประชาชน ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำผู้บริหาร ได้แก่ ความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถในการพัฒนาคน และ ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถอธิบายได้โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะ

n=275

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.61	0.68	มาก
2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	3.67	0.78	มาก
3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	3.47	0.74	มาก
4. การให้บริการที่ดีแก่ประชาชน	3.92	0.69	มาก
5. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม	3.69	0.81	มาก
6. ความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.69	0.77	มาก
7. ความสามารถในการเป็นผู้นำ	3.74	0.77	มาก
8. ความสามารถในการพัฒนาคน	3.56	0.76	มาก
9. ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์	3.53	0.73	มาก
รวม	3.72	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.72 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับเป็นรายชื่อ พบว่า ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน มีค่าเฉลี่ย 3.92 รองลงมาคือ ความสามารถในการเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ย 3.74 ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และ ความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ย 3.69 การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.67 การทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ย 3.61 ความสามารถในการพัฒนาคน มีค่าเฉลี่ย 3.56 ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ย 3.53 และ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน มีค่าเฉลี่ย 3.47 ตามลำดับ

2.2.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านสมรรถนะประจำสายงานของกลุ่มงานนักบริหาร จำนวน 5 ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย การกำกับติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ การควบคุมและจัดการสถานการณ์ต่างๆอย่างสร้างสรรค์ความสามารถในการวางแผนและการจัดการ ศิลปะการโน้มน้าวใจ และความสามารถในการสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน สามารถอธิบายได้โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะประจำสายงาน
ของกลุ่มงานนักบริหาร

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การกำกับติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ	4.00	0.60	มาก
2. การควบคุมและจัดการสถานการณ์ต่างๆอย่างสร้างสรรค์	3.72	0.52	มาก
3. ความสามารถในการวางแผนและการจัดการ	3.81	0.58	มาก
4. ศิลปะการโน้มน้าวใจ	3.70	0.60	มาก
5. ความสามารถในการสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วม	3.79	0.49	มาก
จากทุกภาคส่วน			
รวม	3.80	0.56	มาก

n=57

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะประจำสายงานของกลุ่มงานนักบริหารอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.80 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับเป็นรายชื่อ พบว่า ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการกำกับติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาคือ ความสามารถในการวางแผนและการจัดการ มีค่าเฉลี่ย 3.81 ความสามารถในการสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน มีค่าเฉลี่ย 3.79 การควบคุมและจัดการสถานการณ์ต่างๆอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 3.72 และการมีศิลปะการโน้มน้าวใจ มีค่าเฉลี่ย 3.70 ตามลำดับ

2.2.4 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านสมรรถนะประจำสายงานของกลุ่มงานธุรการ/วิเคราะห์นโยบายและแผน/ระบบคอมพิวเตอร์/ประชาสัมพันธ์/นิติการ/บรรเทาสาธารณภัย/บุคลากร จำนวน 5 ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพ การคิดวิเคราะห์ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น และความสามารถในการค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล สามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะประจำสายงาน
ของกลุ่มงานธุรการ/ วิเคราะห์นโยบายและแผน/ประชาสัมพันธ์/นิติการ/
บรรเทาสาธารณภัย/บุคลากร

n=86

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	3.90	0.61	มาก
2. การคิดวิเคราะห์	3.74	0.74	มาก
3. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	3.80	0.57	มาก
4. ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น	3.70	0.78	มาก
5. ความสามารถในการค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล	3.78	0.60	มาก
รวม	3.78	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะประจำสายงานของกลุ่มงานธุรการ/ วิเคราะห์นโยบายและแผน/ประชาสัมพันธ์/นิติการ/บรรเทาสาธารณภัย/บุคลากร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับเป็นรายชื่อ พบว่าความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.90 รองลงมาคือ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.80 ความสามารถในการค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล มีค่าเฉลี่ย 3.78 การคิดวิเคราะห์ มีค่าเฉลี่ย 3.74 และ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 3.70 ตามลำดับ

2.2.5 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านสมรรถนะประจำสายงานของกลุ่มงานการคลัง จำนวน 5 ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ การกำกับติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงานการทำงานโดยยึดมั่นในหลักเกณฑ์ และ ความสามารถในการบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สามารถอธิบายได้โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะประจำสายงาน
ของกลุ่มงานการคลัง

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	3.75	0.84	มาก
2. การกำกับติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ	3.95	0.78	มาก
3. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	3.80	0.73	มาก
4. การทำงานโดยยึดมั่นในหลักเกณฑ์	4.11	0.84	มาก
5. ความสามารถในการบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	3.89	0.69	มาก
รวม	3.90	0.78	มาก

n=44

จากตารางที่ 4.7 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะประจำสายงานของกลุ่มงานการคลัง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.90 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับเป็นรายชื่อ พบว่า ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการทำงานโดยยึดมั่นในหลักเกณฑ์ มีค่าเฉลี่ย 4.11 รองลงมาคือ การกำกับติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.95 ความสามารถในการบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ย 3.89 ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.80 และการสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.75 ตามลำดับ

2.2.6 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านสมรรถนะประจำสายงานของกลุ่มงานสาธารณสุข แพทย์ พยาบาล และวิทยาศาสตร์ จำนวน 5 ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ความสามารถในการแก้ปัญหาแบบมืออาชีพ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน การทำงานโดยมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง และการความสามารถในการควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์สามารถอธิบายได้โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะประจำสายงาน
ของกลุ่มงาน สาธารณสุข แพทย์ พยาบาล และวิทยาศาสตร์

n=22

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	3.95	0.58	มาก
2. ความสามารถในการแก้ปัญหาแบบมืออาชีพ	3.73	0.55	มาก
3. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	3.95	0.58	มาก
4. การทำงานโดยมุ่งความปลอดคภัยและการระวังภัย	4.09	0.43	มาก
5. ความสามารถในการควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์	3.82	0.50	มาก
รวม	3.91	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.8 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะประจำสายงานของกลุ่มงานสาธารณสุข แพทย์ พยาบาล และวิทยาศาสตร์ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.91 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับเป็นรายชื่อ พบว่า ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการทำงานโดยมุ่งความปลอดคภัยและการระวังภัย มีค่าเฉลี่ย 4.09 รองลงมาคือ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ และความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.95 ความสามารถในการควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 3.82 และ ความสามารถในการแก้ปัญหาแบบมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.73 ตามลำดับ

2.2.7 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านสมรรถนะประจำสายงานของกลุ่มงานสถาปัตยกรรม/วิศวกรรม/ช่าง จำนวน 5 ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ การคิดวิเคราะห์ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน การคิดค้นออกแบบ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น และความสามารถในการแก้ปัญหา เสนอทางเลือกหรือนวัตกรรมในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถอธิบายได้โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะประจำสายงาน
ของกลุ่มงานสถาปัตยกรรม/วิศวกรรม/ช่าง

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	4.08	0.78	มาก
2. การคิดวิเคราะห์	4.00	0.59	มาก
3. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	4.08	0.58	มาก
4. การคิดค้น ออกแบบ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆเพื่อประโยชน์ ของท้องถิ่น	3.79	0.88	มาก
5. ความสามารถในการแก้ปัญหา เสนอทางเลือกหรือ นวัตกรรมในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.04	0.75	มาก
รวม	4.00	0.72	มาก

n=24

จากตารางที่ 4.9 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะประจำสายงานของกลุ่มงานสถาปัตยกรรม/วิศวกรรม/ช่าง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับเป็นรายชื่อ พบว่า ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพและความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.08 รองลงมาคือ ความสามารถในการแก้ปัญหา เสนอทางเลือกหรือนวัตกรรมในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 4.04 การคิดวิเคราะห์ มีค่าเฉลี่ย 3.89 และการคิดค้น ออกแบบ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 3.79 ตามลำดับ

2.2.8 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านสมรรถนะประจำสายงานของกลุ่มงานสวัสดิการ สังคมและการเกษตร จำนวน 5 ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ความสามารถในการสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงานความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ ความสามารถในการให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์ สามารถอธิบายได้โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะประจำสายงาน
ของกลุ่มงานสวัสดิการ สังคมและการเกษตร

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	3.61	0.84	มาก
2. ความสามารถในการสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน	3.74	0.75	มาก
3. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	3.87	0.81	มาก
4. ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์	3.83	0.65	มาก
5. ความสามารถในการให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์	3.74	0.75	มาก
รวม	3.76	0.76	มาก

n=23

จากตารางที่ 4.10 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะประจำสายงานของกลุ่มงานสวัสดิการ สังคมและการเกษตร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.76 เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับเป็นรายชื่อ พบว่า ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.87 รองลงมาคือ ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 3.83 ความสามารถในการสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความสามารถในการให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย 3.74 และการสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.61 ตามลำดับ

2.2.9 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านสมรรถนะประจำสายงานของกลุ่มงานการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและการกีฬา จำนวน 5 ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ การคิดวิเคราะห์ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ และความสามารถในการให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์ สามารถอธิบายได้โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะประจำสายงาน
ของกลุ่มงานการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและการกีฬา

n=19

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	3.95	0.71	มาก
2. การคิดวิเคราะห์	3.63	0.50	มาก
3. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	3.74	0.45	มาก
4. ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์	3.95	0.71	มาก
5. ความสามารถในการให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์	4.05	0.62	มาก
รวม	3.86	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.11 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะประจำสายงานของกลุ่มงานการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและการกีฬา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับเป็นรายชื่อ พบว่า ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความสามารถในการให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย 4.05 รองลงมาคือ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพและความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 3.95 ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.74 และการคิดวิเคราะห์ มีค่าเฉลี่ย 3.63 ตามลำดับ

2.2.10 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้าน กระบวนการทัศน วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย การปฏิบัติงานโดยยึดผลประโยชน์ส่วนรวม การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถมีความทุ่มเท การปฏิบัติงานอย่างถูกต้องมีคุณธรรมยึดหลักจรรยาวิชาชีพ การปรับตัวเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ การปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน การคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายได้โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรมและ
ค่านิยมในการทำงาน (I AM READY)

n=275

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การปฏิบัติงานโดยยึดผลประโยชน์ส่วนรวม	3.78	0.73	มาก
2. การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความทุ่มเท	3.73	0.76	มาก
3. การปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มีคุณธรรม ยึดหลักจรรยาวิชาชีพ	3.84	0.70	มาก
4. การปรับตัวเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	3.59	0.77	มาก
5. การปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด	3.69	0.72	มาก
6. การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	3.77	0.67	มาก
7. การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	3.69	0.76	มาก
8. การคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	3.82	0.71	มาก
รวม	3.74	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.12 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.74 เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับเป็นรายชื่อ พบว่า ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มีคุณธรรม ยึดหลักจรรยาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมาคือ การคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.82 การปฏิบัติงานโดยยึดผลประโยชน์ส่วนรวม มีค่าเฉลี่ย 3.78 การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ย 3.77 และการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความทุ่มเท มีค่าเฉลี่ย 3.73 การปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดและการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.69 และการปรับตัวเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.59 ตามลำดับ

2.2.11 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารยุทธศาสตร์
จำนวน 9 ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย การประเมินสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ก่อนการทำแผนพัฒนา ความชัดเจนของวิสัยทัศน์ของเทศบาลความชัดเจนของพันธกิจของเทศบาล ความชัดเจนของจุดมุ่งหมายในการพัฒนาของเทศบาล ความชัดเจนของยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล ความชัดเจนของแนวทางการพัฒนาในแผนพัฒนาสามปี ความชัดเจนของวัตถุประสงค์

การพัฒนาในแผนพัฒนาสามปี ความชัดเจนของเป้าหมายแนวทางการพัฒนาในแผนพัฒนาสามปี และความเหมาะสมของการกำหนดแผนงาน/โครงการในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และสอดคล้องกับตัวชี้วัดของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สามารถอธิบายได้โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารยุทธศาสตร์

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การประเมินสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ก่อนการทำ แผนพัฒนา	3.49	0.82	มาก
2. ความชัดเจนของวิสัยทัศน์ของเทศบาล	3.61	0.71	มาก
3. ความชัดเจนของพันธกิจของเทศบาล	3.60	0.71	มาก
4. ความชัดเจนของจุดมุ่งหมายในการพัฒนาของเทศบาล	3.71	0.74	มาก
5. ความชัดเจนของยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล	3.66	0.73	มาก
6. ความชัดเจนของแนวทางการพัฒนาในแผนพัฒนาสามปี	3.72	0.66	มาก
7. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์การพัฒนาในแผนพัฒนาสามปี	3.72	0.65	มาก
8. ความชัดเจนของเป้าหมายแนวทางการพัฒนาในแผนพัฒนา สามปี	3.70	0.67	มาก
9. ความเหมาะสมของการกำหนดแผนงาน/โครงการในเทศ บัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและสอดคล้องกับตัวชี้วัด ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	3.72	0.74	มาก
รวม	3.66	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.13 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารยุทธศาสตร์อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.66 เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับเป็นรายชื่อ พบว่าความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความชัดเจนของแนวทางการพัฒนาในแผนพัฒนาสามปี ความชัดเจนของวัตถุประสงค์การพัฒนาในแผนพัฒนาสามปี และความเหมาะสมของการกำหนดแผนงาน/โครงการในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและสอดคล้องกับตัวชี้วัดของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.72 รองลงมาคือ ความชัดเจนของจุดมุ่งหมาย

ในการพัฒนาของเทศบาล มีค่าเฉลี่ย 3.71 ความชัดเจนของเป้าหมายแนวทางการพัฒนา
ในแผนพัฒนาสามปี มีค่าเฉลี่ย 3.70 ความชัดเจนของยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล มีค่าเฉลี่ย
3.66 และความชัดเจนของวิสัยทัศน์ของเทศบาล มีค่าเฉลี่ย 3.61 ความชัดเจนของพันธกิจของ
เทศบาล มีค่าเฉลี่ย 3.60 และการประเมินสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ก่อนการทำแผนพัฒนา
มีค่าเฉลี่ย 3.49 ตามลำดับ

2.2.12 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

จำนวน 7 ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน การกำหนดแผนงาน/
โครงการสอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินงาน ความเหมาะสมเพียงพอของจำนวนบุคลากร
ความเหมาะสมของงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานคุณภาพ
การให้บริการที่กำหนด การให้บริการประชาชนได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และ ความพึงพอใจของ
ประชาชนต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน สามารถอธิบายได้โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์
ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	X	S.D.	ระดับ
1. การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน	3.69	0.69	มาก
2. การกำหนดแผนงาน/โครงการสอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินงาน	3.71	0.70	มาก
3. ความเหมาะสมเพียงพอของจำนวนบุคลากร	3.46	0.90	มาก
4. ความเหมาะสมของงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ	3.47	0.79	มาก
5. การปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานคุณภาพการให้บริการที่กำหนด	3.71	0.67	มาก
6. การให้บริการประชาชนได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์	3.77	0.62	มาก
7. ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.84	0.64	มาก
รวม	3.66	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.14 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านการบริหาร
มุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.66 เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับเป็นรายชื่อ พบว่า
ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

มีค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมาคือ การให้บริการประชาชนได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ย 3.77 การกำหนดแผนงาน/โครงการสอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินงาน และการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานคุณภาพการให้บริการที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.71 การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย 3.69 ความเหมาะสมของงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ มีค่าเฉลี่ย 3.47 และ ความเหมาะสมเพียงพอของจำนวนบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.46 ตามลำดับ

2.2.13 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งประกอบไปด้วย การบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติราชการ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาตรวจสอบการทำงาน การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนรับทราบ การปฏิบัติราชการโดยยึดถือระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง การคำนึงถึงความเสมอภาคเท่าเทียมของประชาชนผู้รับบริการ การรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของประชาชน การเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็นหรือหาข้อตกลงร่วมกัน การมอบอำนาจหรือกระจายความรับผิดชอบในการดำเนินงานให้กับผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ และการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม สามารถอธิบายได้โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	X	S.D.	ระดับ
1. การบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.56	0.69	มาก
2. ความสามารถในการปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์	3.72	0.63	มาก
3. การปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน	3.81	0.63	มาก
4. ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติราชการ	3.85	0.70	มาก
5. การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาตรวจสอบการทำงาน	3.63	0.80	มาก
6. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนรับทราบ	3.79	0.80	มาก
7. การปฏิบัติราชการโดยยึดถือระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	4.00	0.65	มาก
8. การคำนึงถึงความเสมอภาคเท่าเทียมของประชาชนผู้รับบริการ	3.94	0.72	มาก
9. การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชน	3.84	0.70	มาก

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
10. การเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็นหรือหาข้อตกลงร่วมกัน	3.83	0.80	มาก
11. การมอบอำนาจหรือกระจายความรับผิดชอบในการดำเนินงานให้กับผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ	3.57	0.72	มาก
12. การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม	3.78	0.72	มาก
รวม	3.78	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.15 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับเป็นรายข้อพบว่า ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปฏิบัติราชการโดยยึดถือระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาคือ การคำนึงถึงความเสมอภาคเท่าเทียมของประชาชนผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ย 3.94 ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ย 3.85 การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชน มีค่าเฉลี่ย 3.84 การเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็นหรือหาข้อตกลงร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 3.83 การปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน มีค่าเฉลี่ย 3.81 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนรับทราบ มีค่าเฉลี่ย 3.79 การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.78 ความสามารถในการปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ย 3.72 การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาตรวจสอบการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.63 การมอบอำนาจหรือกระจายความรับผิดชอบในการดำเนินงานให้กับผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ มีค่าเฉลี่ย 3.57 และการบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.56 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตาม คือ ระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน จะนำเสนอโดยจำแนกตามมิติทั้ง 4 ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามแผนพัฒนา

- 3.1.1 ระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาสามปี
- 3.1.2 ระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- 3.1.3 ระดับความสำเร็จในการจัดเก็บรายได้
- 3.1.4 จำนวน โครงการหรือกิจกรรมที่บูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น
- 3.1.5 จำนวน โครงการหรือกิจกรรมที่ริเริ่มและเป็นประโยชน์แก่ประชาชน
- 3.1.6 ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน
- 3.1.7 ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้าน เศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
- 3.1.8 ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้าน สังคมและวัฒนธรรม
- 3.1.9 ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้าน ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 3.1.10 ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้าน การศึกษาและกีฬา
- 3.1.11 ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้าน สาธารณสุข
- 3.1.12 ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้าน การเมืองและการบริหาร
- 3.1.13 ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้าน การจัดทำระบบฐานข้อมูลท้องถิ่น

3.2 มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ

- 3.2.1 ระดับความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการต่อการปฏิบัติราชการ
- 3.2.2 ระดับความสำเร็จในการจัดบริการประชาชนในวันหยุดหรือนอกเวลาราชการหรือการออกหน่วยบริการเคลื่อนที่

3.2.3 ระดับความสำเร็จในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน

3.2.4 ระดับความสำเร็จในการรับฟังและนำความคิดเห็นของประชาชนไปประกอบการปฏิบัติงาน

3.2.5 ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมดำเนินงาน

3.2.6 ระดับความสำเร็จในการมีกลไกหรือกระบวนการตรวจสอบการทำงานโดยภาคประชาชน

3.3 มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

3.3.1 ระดับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณ

3.3.2 ระดับความสำเร็จในการประหยัดพลังงานไฟฟ้า

3.3.3 ระดับความสำเร็จในการประหยัดพลังงานน้ำมัน

3.3.4 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

3.4 มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร

3.4.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

3.4.2 ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารจัดการ

3.4.3 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนแม่บทสารสนเทศ

3.4.4 ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบฐานข้อมูลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ และปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

3.4.5 ระดับความสำเร็จในการจัดทำโครงการลดขั้นตอนการทำงานหรือปรับปรุงการทำงาน

ซึ่งสามารถอธิบายระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ
ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
n=275			
มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ			
1. ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาสามปี	3.64	0.70	มาก
2. ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	3.68	0.66	มาก
3. ความสำเร็จในการจัดเก็บรายได้	3.49	0.80	มาก
4. จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่บูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น	3.59	0.75	มาก
5. จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่ริเริ่มและเป็นประโยชน์แก่ประชาชน	3.64	0.74	มาก
6. ความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ	3.77	0.64	มาก
7. ความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	3.20	0.84	ปานกลาง
8. ความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านสังคมและวัฒนธรรม	3.62	0.66	มาก
9. ความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.39	0.75	ปานกลาง
10. ความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาและกีฬา	3.48	0.77	มาก
11. ความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข	3.56	0.68	มาก
12. ความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านการเมืองและการบริหาร	3.49	0.75	มาก
13. ความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านการจัดทำระบบฐานข้อมูลท้องถิ่น	3.43	0.76	มาก

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
มิตินี้ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ			
14. ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการต่อการปฏิบัติราชการ	3.75	0.66	มาก
15. ความสำเร็จในการจัดบริการประชาชนในวันหยุดหรือนอกเวลาราชการหรือการออกหน่วยบริการเคลื่อนที่	3.55	0.88	มาก
16. ความสำเร็จในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน	3.77	0.78	มาก
17. ความสำเร็จในการรับฟังและนำความคิดเห็นของประชาชนไปประกอบการปฏิบัติงาน	3.73	0.77	มาก
18. ความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมดำเนินงาน	3.78	0.75	มาก
19. ความสำเร็จในการมีกลไกหรือกระบวนการตรวจสอบการทำงานโดยภาคประชาชน	3.55	0.80	มาก
มิตินี้ 3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ			
20. ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณ	3.61	0.70	มาก
21. ความสำเร็จในการประหยัดพลังงานไฟฟ้า	3.06	0.85	ปานกลาง
22. ความสำเร็จในการประหยัดพลังงานน้ำมัน	3.08	0.84	ปานกลาง
23. ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ	3.63	0.67	มาก
มิตินี้ 4 ด้านการพัฒนองค์กร			
24. ความสำเร็จในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	3.48	0.79	มาก
25. ความสำเร็จในการจัดทำระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารจัดการ	3.33	0.72	ปานกลาง
26. ความสำเร็จในการจัดทำแผนแม่บทสารสนเทศ	3.25	0.75	ปานกลาง
27. ความสำเร็จในการจัดทำระบบฐานข้อมูลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา	3.37	0.77	ปานกลาง
28. ความสำเร็จในการจัดทำโครงการลดขั้นตอนการทำงานหรือปรับปรุงการทำงาน	3.27	0.81	ปานกลาง

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
รวม	3.51	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และเมื่อพิจารณาระดับผลสัมฤทธิ์เรียงตามลำดับเป็นรายชื่อ ในแต่ละมิติ พบว่า ในมิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ ความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ มีค่าเฉลี่ย 3.77 รองลงมา คือ ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี มีค่าเฉลี่ย 3.68 ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาสามปีและจำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่ริเริ่มและเป็นประโยชน์แก่ประชาชน มีค่าเฉลี่ย 3.64 ความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านสังคมและวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.62 จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่บูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ย 3.59 ความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ย 3.56 ความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านการเมืองและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.49 ความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาและกีฬา มีค่าเฉลี่ย 3.48 ความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านการจัดทำระบบฐานข้อมูลท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 3.43 ความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 3.39 และความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ย 3.43 ตามลำดับ มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ ในเรื่องการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย 3.78 รองลงมาคือ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน มีค่าเฉลี่ย 3.77 ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการต่อการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ย 3.75 ความสำเร็จในการรับฟังและนำความคิดเห็นของประชาชนไปประกอบการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.73 และความสำเร็จในการจัดบริการประชาชนในวันหยุดหรือนอกเวลาราชการหรือการออกหน่วยบริการเคลื่อนที่และความสำเร็จในการมีกลไกหรือกระบวนการตรวจสอบการทำงานโดยภาคประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.55 ตามลำดับ มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ในเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ย 3.63 รองลงมาคือ ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ย 3.61 ความสำเร็จในการประหยัดพลังงานน้ำมัน มีค่าเฉลี่ย 3.08 และ

ความสำเร็จในการประหยัดพลังงานไฟฟ้า มีค่าเฉลี่ย 3.06 ตามลำดับ *มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร* ในเรื่องความสำเร็จในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.48 รองลงมา คือ ความสำเร็จในการจัดทำระบบฐานข้อมูลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย 3.37 ความสำเร็จในการจัดทำระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ย 3.33 ความสำเร็จในการจัดทำโครงการลดขั้นตอนการทำงานหรือปรับปรุงการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.27 และความสำเร็จในการจัดทำแผนแม่บทสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ย 3.25 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการทดสอบสมมติฐาน ออกเป็น 5 ส่วน คือ (1) การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูนมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 (2) การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล (3) การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ว่า กลุ่มปัจจัยด้านบุคลากร อย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะ และปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) มีอิทธิพลต่อ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน (4) การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ว่า กลุ่มปัจจัยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ อย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีอิทธิพลต่อ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน และ (5) การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ว่า มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยจากกลุ่มปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะ และปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และกลุ่มปัจจัยการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีอิทธิพลต่อ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน โดยขอแสดงผลการวิเคราะห์ ตามลำดับ ดังนี้

4.1 การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล

เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยว่า “ระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูนมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80” ใช้การวิเคราะห์ One Sample t-test โดยได้กำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการวิจัยไว้ ดังนี้

H_0 : ระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูนต่ำกว่าร้อยละ 80 ($\mu < 80$)

H_1 : ระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูนมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ($\mu \geq 80$)

ซึ่งการที่จะปฏิเสธ H_0 จะต้องเข้าเงื่อนไข 2 ประการ คือ

1) Sig. (2-tailed) < .05 และ

2

2) $t > 0$ หรือ t มีค่าบวก

ผลการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงได้ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐานของระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

	n=275				
ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	Std.Error Mean	T	Sig. (2-tailed)
ระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติ ราชการ	3.51	.560	0.034	9.065	.000*

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.17 ระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .560 และเมื่อนำมาทดสอบ t-test ได้ค่า Sig. (1-tailed) เท่ากับ .000 และค่าของ t เท่ากับ 9.065 ซึ่งมีค่าเป็นบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ยอมรับสมมติฐาน

H_1 จึงสรุปได้ว่า ระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูนมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4.1

4.2 การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล

เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยว่า “ระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบลมีความแตกต่างกัน” โดยใช้การวิเคราะห์ Independent Sample t-test โดยได้นำมากำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการวิจัยไว้ ดังนี้

H_0 : ค่าเฉลี่ยระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล ไม่แตกต่างกัน ($\mu_1 = \mu_2$)

H_1 : ค่าเฉลี่ยระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล มีความแตกต่างกัน ($\mu_1 \neq \mu_2$)

μ_1 หมายถึง ค่าเฉลี่ยระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในเทศบาลเมือง

μ_2 หมายถึง ค่าเฉลี่ยระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในเทศบาลตำบล

สำหรับผลการวิเคราะห์ t-test (Independent Sample t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล แสดงได้ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล

ประเภทของเทศบาล	N	\bar{X}	S.D.	T	Sig. (2-tailed)
เทศบาลเมือง	21	3.804	0.451	2.561	.011*
เทศบาลตำบล	254	3.482	0.562		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.18 ระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบลในจังหวัดลำพูน เมื่อวิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test (Independent Sample t-test) ได้ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .011 และค่าของ t เท่ากับ 2.561 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ ค่าเฉลี่ยระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล มีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4.2

4.3 การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ว่า มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยจากกลุ่มปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ แรงจูงใจ สมรรถนะ และกระบวนการทัศน วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) มีอิทธิพลต่อ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานว่า “กลุ่มปัจจัยด้านบุคคล อย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ แรงจูงใจ สมรรถนะ และกระบวนการทัศน วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) มีอิทธิพลต่อ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน” สามารถวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ซึ่งเป็นวิธีการเพิ่มตัวแปรที่อธิบายความผันแปรเพิ่มได้มากที่สุดมาใช้ ซึ่งได้กำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการวิจัยไว้ดังนี้

H_0 : กลุ่มปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ แรงจูงใจ สมรรถนะ และกระบวนการทัศน วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) ไม่มีอิทธิพลต่อ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

H_1 : มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยจากกลุ่มปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ แรงจูงใจ สมรรถนะ และกระบวนการทัศน วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) มีอิทธิพลต่อ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงได้ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน เพื่อวิเคราะห์สมมติฐานว่า มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยจากกลุ่มปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ แรงจูงใจ สมรรถนะ และกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) มีอิทธิพลต่อ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

ตัวแปรอิสระ	ลำดับที่ของสมการถดถอย		
	1	2	3
ปัจจัยด้านสมรรถนะ (X_2)	.894	.554	.464
ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) (X_3)		.343	.315
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X_1)			.134
Constant	.183	.165	.128
R	.793	.821	.825
R ²	.629	.673	.680
R ² Change	.629	.044	.007
Std.Error of the Estimate	.3419	.3215	.3186
F	463.195	280.388	192.369
Sig. (2-tailed)	.000*	.000*	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน พบว่า กลุ่มปัจจัยด้านบุคลิกภาพในส่วนของ ปัจจัยด้านสมรรถนะ เป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปร เรื่อง ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของ พนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ได้ร้อยละ 62.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ($R^2 = .629, p=.000$) ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับที่สอง คือ ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้ร้อยละ 4.4 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ($R^2 \text{ Change}=.044, p=.000$) ตัวแปรที่เข้าสู่สมการ ถดถอยเป็นลำดับที่สาม คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้ร้อยละ 0.7 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ($R^2 \text{ Change}=.007, p=.000$) และเมื่อรวมตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรเข้าด้วยกัน ปรากฏว่าสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติ

ราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ได้ร้อยละ 68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ($R^2 = .680, p = .000$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยจากกลุ่มปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ สมรรถนะ และกระบวนการทัศนวิฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) มีอิทธิพลต่อ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4.3 โดยจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ได้แก่ สมรรถนะ กระบวนการทัศนวิฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และ แรงจูงใจ ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายของตัวแปรอิสระของกลุ่มปัจจัยด้านบุคคล ในการอธิบายความผันแปรเรื่อง ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลและสามารถอธิบายความผันแปรเรื่อง ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ (1) ปัจจัยด้านสมรรถนะ ($Beta = .464, p < .05$) (2) ปัจจัยด้านกระบวนการทัศนวิฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน I AM READY ($Beta = .315, p < .05$) และ (3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ($Beta = .134, p < .05$) โดยพบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศนวิฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ถ้าเทศบาลในจังหวัดลำพูนมีการนำปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศนวิฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ไปใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลจะทำให้ระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูนเพิ่มมากขึ้น โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$Y = 0.128 + 0.464 X_2 + 0.315 X_3 + 0.134 X_1$$

เมื่อ Y คือ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

X_2 คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะ

X_3 คือ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศนวิฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY)

X_1 คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

4.4 การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ว่า มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยจากกลุ่มปัจจัยการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีอิทธิพลต่อ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานว่า “มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยจากกลุ่มปัจจัยการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีอิทธิพลต่อ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน” สามารถวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ซึ่งเป็นวิธีการเพิ่มตัวแปรที่อธิบายความผันแปรเพิ่มได้มากที่สุดมาใช้ ซึ่งได้กำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการวิจัยไว้ดังนี้

H_0 : กลุ่มปัจจัยการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ไม่มีอิทธิพลต่อ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

H_1 : มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยจากกลุ่มปัจจัยการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีอิทธิพลต่อ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงได้ดังตารางที่ 4.20



ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน เพื่อวิเคราะห์กลุ่มปัจจัยการจัดการภาครัฐ
แนวใหม่ ได้แก่ การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ
การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีอิทธิพลต่อ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการ
ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

ตัวแปรอิสระ	ลำดับที่ของสมการถดถอย		
	1	2	3
ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (X_6)	.799	.496	.388
ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ (X_4)		.380	.320
ปัจจัยด้านบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_5)			.207
Constant	.490	.240	.112
R	.800	.847	.854
R ²	.641	.718	.730
R ² Change	.641	.077	.012
Std.Error of the Estimate	.3365	.2987	.2928
F	486.981	346.397	244.268
Sig. (2-tailed)	.000*	.000*	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน พบว่า
กลุ่มปัจจัยการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ในส่วนของ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นตัว
แปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปร เรื่อง ระดับ
ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ได้ร้อยละ 64.1 อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ($R^2 = .641, p=.000$) ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับที่สอง
คือ ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้ร้อยละ 7.7 ที่ระดับ
นัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ($R^2 \text{ Change}=.077, p=.000$) ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับ
ที่สาม คือ ปัจจัยด้านบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้ร้อยละ 1.2 ที่
ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ($R^2 \text{ Change}=.012, p=.000$) และเมื่อรวมตัวแปรอิสระทั้ง 3
ตัวแปรเข้าด้วยกัน ปรากฏว่าสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติ
ราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ได้ร้อยละ 73 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

($R^2 = .730, p = .000$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยจากกลุ่มปัจจัยการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีอิทธิพลต่อ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4.4 โดยจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่มีอิทธิพลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ได้แก่ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ และการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายของตัวแปรอิสระของกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ในการอธิบายความผันแปรเรื่อง ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลและสามารถอธิบายความผันแปรเรื่อง ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ (1) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ($Beta = .388, p < .05$) (2) ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ($Beta = .320, p < .05$) และ (3) ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($Beta = .207, p < .05$) โดยพบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ และปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ถ้าเทศบาลในจังหวัดลำพูนมีการนำปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ และปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไปใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลจะทำให้ระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูนเพิ่มมากขึ้น โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$Y = 0.112 + 0.388 X_6 + 0.320 X_4 + 0.207 X_5$$

เมื่อ Y คือ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

X_6 คือ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

X_4 คือ ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์

X_5 คือ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

4.5 การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ว่า มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยจากกลุ่มปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ แรงจูงใจ สมรรถนะ และกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และกลุ่มปัจจัยการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีอิทธิพลต่อ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานว่า “มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยจากกลุ่มปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ แรงจูงใจ สมรรถนะ และกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และกลุ่มปัจจัยการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีอิทธิพลต่อ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน” สามารถวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ซึ่งเป็นวิธีการเพิ่มตัวแปรที่อธิบายความผันแปรเพิ่มได้มากที่สุดมาใช้ ซึ่งได้กำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการวิจัยไว้ดังนี้

H_0 : กลุ่มปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ แรงจูงใจ สมรรถนะ และกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และกลุ่มปัจจัยการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ไม่มีอิทธิพลต่อ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

H_1 : มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยจากกลุ่มปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ แรงจูงใจ สมรรถนะ และกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และกลุ่มปัจจัยการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีอิทธิพลต่อ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงได้ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน เพื่อวิเคราะห์กลุ่มปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ แรงจูงใจ สมรรถนะ และกระบวนการทัศน วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และกลุ่มปัจจัยการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีอิทธิพลต่อ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

ตัวแปรอิสระ	ลำดับที่ของสมการถดถอย				
	1	2	3	4	5
ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (X ₆)	.799	.496	.270	.177	.154
ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ (X ₄)		.380	.313	.264	.250
ปัจจัยด้านสมรรถนะ (X ₂)			.404	.395	.331
ปัจจัยด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X ₅)				.187	.180
ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรมและค่านิยม I AM READY (X ₃)					.102
Constant	.490	.240	-.175	-.282	-.258
R	.800	.847	.876	.882	.883
R ²	.641	.718	.768	.777	.780
R ² Change	.641	.077	.050	.009	.003
Std.Error of the Estimate	.3365	.2987	.2717	.2665	.2651
F	486.981	346.397	298.250	235.526	191.223
Sig. (2-tailed)	.000*	.000*	.000*	.000*	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปร เรื่อง ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ได้ร้อยละ 64.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ($R^2 = .641, p=.000$) ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับที่สอง คือ ปัจจัยด้านการบริหารเชิง

ยุทธศาสตร์ มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้อ้อยละ 7.7 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 (R^2 Change=.077, $p=.000$) ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับที่สาม คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะ มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้อ้อยละ 5.0 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 (R^2 Change=.050, $p=.000$) ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับที่สี่ คือปัจจัยด้านบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้อ้อยละ 0.9 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 (R^2 Change=.009, $p=.000$) และตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับที่ห้า คือ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้อ้อยละ 0.3 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 (R^2 Change=.003, $p=.000$) และเมื่อรวมตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปรเข้าด้วยกัน ปรากฏว่าสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ได้อ้อยละ 78 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ($R^2 = .780$, $p=.000$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยจากกลุ่มปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ แรงจูงใจ สมรรถนะ และกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และกลุ่มปัจจัยการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีอิทธิพลต่อ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4.5 โดยจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐแนวใหม่และปัจจัยด้านบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ได้แก่ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ สมรรถนะ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายของตัวแปรอิสระ ในการอธิบายความผันแปรเรื่อง ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลและสามารถอธิบายความผันแปรเรื่อง ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ (1) ปัจจัยด้านสมรรถนะ ($Beta = .331$, $p < .05$) (2) ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ($Beta = .250$, $p < .05$) (3) ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($Beta = .180$, $p < .05$) (4) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ($Beta = .154$, $p < .05$) และ (5) ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) ($Beta = .102$, $p < .05$) โดยพบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยม

ในการทำงาน (I AM READY) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ถ้าเทศบาลในจังหวัดลำพูนมีการนำปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) ไปใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลจะทำให้ระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูนเพิ่มมากขึ้น โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$Y = -0.258 + 0.154 X_6 + 0.250 X_4 + 0.331X_2 + 0.180X_5 + 0.102X_3$$

เมื่อ Y คือ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

X_6 คือ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

X_4 คือ ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์

X_2 คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะ

X_5 คือ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

X_3 คือ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน

(I AM READY)

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน และ (2) ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์นายกเทศมนตรีจากเทศบาลที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น ได้รับรางวัลและมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการยอดเยี่ยม เกี่ยวกับ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

5.1.1 จุดแข็งในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติราชการในเทศบาลในจังหวัดลำพูน ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็งในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน จำนวนทั้งสิ้น 98 ความคิดเห็น ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ค่าความถี่และร้อยละของจุดแข็งในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล
ในจังหวัดลำพูน

จุดแข็ง	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ	ลำดับ
1. พนักงานเทศบาลมีความสามัคคี ทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี	29	25.7	1
2. พนักงานส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ มีความเข้าใจ ใกล้ชิดประชาชน	17	15.0	2
3. พนักงานมีความรับผิดชอบ ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	10	8.8	4
4. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กำหนดนโยบายการบริหารอย่างชัดเจน	10	8.8	4
5. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ	16	14.2	3
6. มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ในการปฏิบัติงานเหมาะสมเพียงพอ	7	6.3	6
7. การมอบหมายงานมีความชัดเจน	9	8.0	5
8. พนักงานปฏิบัติงานโดยยึดถือระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด	5	4.4	7
9. บุคลากรมีความรู้สึกรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่			
รวม	113	100	

จากตารางที่ 4.22 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า จุดแข็งในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน คือ พนักงานเทศบาลมีความสามัคคี ทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี (ร้อยละ 25.7) รองลงมาคือ พนักงานส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ มีความเข้าใจ ใกล้ชิดประชาชน (ร้อยละ 15.0) บุคลากรมีความรู้ความสามารถ (ร้อยละ 14.2) พนักงานมีความรับผิดชอบ

ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กำหนดนโยบายการบริหารอย่างชัดเจน มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ในการปฏิบัติงานเหมาะสมเพียงพอ (ร้อยละ 8.8) พนักงานปฏิบัติงานโดยยึดถือระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด (ร้อยละ 8.0) การมอบหมายงานมีความชัดเจน (ร้อยละ 6.3) และ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ (ร้อยละ 4.4) ตามลำดับ

5.1.2 จุดอ่อนในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติราชการในเทศบาล ในจังหวัดลำพูน ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดอ่อนในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดลำพูน จำนวนทั้งสิ้น 71 ความคิดเห็น ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ค่าความถี่และร้อยละของจุดอ่อนในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดลำพูน

จุดอ่อน	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ	ลำดับ
1. จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอ	12	10.6	4
2. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เปิดโอกาสรับรู้สิ่งใหม่ๆ	14	12.4	3
3. ขาดแคลนงบประมาณในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน	9	8.0	7
4. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและความแม่นยำในการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	22	19.5	1
5. สถานที่ทำงานคับแคบ	5	4.4	10
6. บุคลากรมีการโอนย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งบ่อยทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง	11	9.7	5
7. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการปฏิบัติงาน	8	7.1	8
8. บุคลากรขาดวินัยในการทำงาน ไม่ตรงต่อเวลา	15	13.3	2
9. การไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	10	8.8	6
10. การไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถ	7	6.2	9
รวม	113	100	

จากตารางที่ 4.23 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า จุดอ่อนในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน คือ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและความแม่นยำในการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 19.5) รองลงมาคือ บุคลากรขาดวินัยในการทำงาน ไม่ตรงต่อเวลา (ร้อยละ 13.3) บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เปิดโอกาสรับรู้อะไรใหม่ๆ (ร้อยละ 12.4) จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอ (ร้อยละ 10.6) บุคลากรมีการโอนย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งบ่อยทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง (ร้อยละ 9.7) การไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 8.8) ขาดแคลนงบประมาณในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 8.0) บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 7.1) การไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถ (ร้อยละ 6.2) และ สถานที่ทำงานคับแคบ (ร้อยละ 4.4) ตามลำดับ

5.1.3 โอกาสหรือวิธีการใหม่ๆที่จะพัฒนาการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติราชการในเทศบาลในจังหวัดลำพูน ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสหรือวิธีการใหม่ๆที่จะพัฒนาการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน จำนวนทั้งสิ้น 66 ความคิดเห็น ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ค่าความถี่และร้อยละของโอกาสหรือวิธีการใหม่ๆที่จะพัฒนาการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

โอกาส	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ	ลำดับ
1. การพัฒนาและนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	20	24.4	1
2. การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนา ทักษะความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	19	23.2	2
3. การอบรมให้ความรู้วิธีการหรือแนวทางปฏิบัติงานใหม่ๆให้แก่บุคลากร	8	9.8	4
4. การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	10	12.2	3

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

โอกาส	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ	ลำดับ
5. การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานกับเทศบาลอื่นที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น เพื่อนำวิธีการปฏิบัติงานที่ดีกว่ามาปรับใช้	5	6.1	6
6. การใช้ระบบการประเมินผลงานเชิงประจักษ์ โดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัด	8	9.8	4
7. การพัฒนาระเบียบกฎหมายไม่ให้ฝ่ายการเมืองเข้ามาแทรกแซงการปฏิบัติงานมาบังคับใช้	5	6.1	6
8. การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมความสามัคคีในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง	7	8.4	5
รวม	82	100	

จากตารางที่ 4.24 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า โอกาสหรือวิธีการใหม่ๆที่จะพัฒนาการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน คือ การพัฒนาและนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น (ร้อยละ 24.4) รองลงมาคือการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนา ทักษะความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ 23.2) การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 12.2) การอบรมให้ความรู้วิธีการหรือแนวทางปฏิบัติงานใหม่ๆให้แก่บุคลากรและการใช้ระบบการประเมินผลงานเชิงประจักษ์ โดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัด (ร้อยละ 9.8) การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมความสามัคคีในหน่วยงานอย่าง (ร้อยละ 8.4) การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานกับเทศบาลอื่นที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น เพื่อนำวิธีการปฏิบัติงานที่ดีกว่ามาปรับใช้ และการพัฒนาระเบียบกฎหมายไม่ให้ฝ่ายการเมืองเข้ามาแทรกแซงการปฏิบัติงานมาบังคับใช้ (ร้อยละ 6.1) ตามลำดับ

5.1.4 ข้อจำกัดในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติราชการในเทศบาลในจังหวัดลำพูน ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อจำกัดในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน จำนวนทั้งสิ้น 68 ความคิดเห็น ดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ค่าความถี่และร้อยละของข้อจำกัดในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล
ในจังหวัดลำพูน

ข้อจำกัด	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ	ลำดับ
1. การขาดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายทางการเมือง ที่อาจขัดต่อระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	40	56.6	1
2. การขาดแคลนงบประมาณในการปฏิบัติงาน	17	23.6	2
3. การขาดความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน	15	20.8	3
รวม	72	100	

จากตารางที่ 4.25 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ข้อจำกัดในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน คือ การขาดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายทางการเมือง ที่อาจขัดต่อระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละ 56.6) รองลงมาคือ การขาดแคลนงบประมาณในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 23.6) และ การขาดความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 20.8) ตามลำดับ

5.1.5 ข้อเสนอแนะที่จะทำให้พนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น

ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติราชการในเทศบาลในจังหวัดลำพูน ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่จะทำให้พนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น จำนวนทั้งสิ้น 65 ความคิดเห็น ดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ค่าความถี่และร้อยละของข้อเสนอแนะที่จะทำให้พนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน
ปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ	ลำดับ
1. การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และมีอิสระทางความคิดในการปฏิบัติงาน	15	19.5	1
2. การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	8	10.4	5
3. การปฏิบัติงานด้วยการยึดถือระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด	12	15.6	3
4. การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	7	9.1	6
5. การเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของพนักงานเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงาน หรือร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น	5	6.5	8
6. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	10	13.0	4
7. การแก้ไข ปรับปรุงระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	6	7.8	7
8. การสร้างจิตสำนึกความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคี ของบุคลากรในหน่วยงาน	14	18.2	2
รวม	77	100	

จากตารางที่ 4.26 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ข้อเสนอแนะที่จะทำให้พนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และมีอิสระทางความคิดในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 19.5) รองลงมาคือ การสร้างจิตสำนึกความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคี ของบุคลากรในหน่วยงาน (ร้อยละ 18.1) การปฏิบัติงานด้วยการยึดถือระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด(ร้อยละ 15.6) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น (ร้อยละ 13.0) การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (ร้อยละ 10.4) การพัฒนา

องค์ความรู้ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 9.1) การแก้ไข ปรับปรุงระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน (ร้อยละ 7.8) และการเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของพนักงาน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงาน หรือร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น (ร้อยละ 6.5) ตามลำดับ

5.2 ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์นายกเทศมนตรีจากเทศบาลที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น ได้รับรางวัลและมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการยอดเยี่ยม เกี่ยวกับ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

การสัมภาษณ์นายกเทศมนตรี จากเทศบาลในจังหวัดลำพูน จำนวน 3 ท่าน คือ รองนายกเทศมนตรีเมืองลำพูน นายกเทศมนตรีตำบลอุโมงค์ และนายกเทศมนตรีตำบลบ้านกลาง เกี่ยวกับความคิดเห็นด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ให้เกิดสัมฤทธิ์ผล มีข้อสรุป ดังนี้

5.2.1 จุดแข็งในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นว่า การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร เป็นจุดแข็งที่ทำให้สามารถชักจูงหรือโน้มน้าวพนักงานผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลสามารถปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนนโยบายที่ผู้บริหารกำหนดไว้ให้เกิดสัมฤทธิ์ผล นอกจากนี้สิ่งที่สำคัญ คือ ความรักความสามัคคีของคนในองค์กร ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร รวมถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร ความรู้สึกรักองค์กร และการได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ถือเป็นแรงจูงใจสำคัญในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

5.2.2 จุดอ่อนในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นว่า จุดอ่อนของการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความเห็นแก่ตัว ความมีอัตตาของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรขาดวินัยในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งคือ จำนวนบุคลากรที่ยังไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน

5.2.3 โอกาสหรือวิธีการใหม่ๆที่จะพัฒนาการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นว่า โอกาสหรือวิธีการใหม่ๆที่จะพัฒนาการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ได้แก่ การอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร การพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุ่มค่า และประหยัด การจัดองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของพนักงานเป็นประจำ การจัดกิจกรรมหรือจัดสรรเงินรางวัลพิเศษเพื่อสร้างขวัญกำลังใจหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การยึดถือระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัดในการพิจารณาความดี

ความชอบหรือบทลงโทษแก่พนักงานอย่างเท่าเทียมกัน การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการทำงานอย่างเป็นระบบ และการจัดตั้งหน่วยงานตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะ เช่น การจัดตั้งหน่วยงาน สตง. ของท้องถิ่น ที่มีความเข้าใจในบริบทการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างดี

5.2.4 ข้อจำกัดในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นว่า ข้อจำกัดสำคัญในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ได้แก่ ข้อกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชน การเมืองในท้องถิ่นการแบ่งพรรคพวกแบ่งฝักแบ่งฝ่าย ทำให้การปฏิบัติงานหรือการขับเคลื่อนงานตามนโยบายติดขัด ไม่สะดวก รวมถึงการมีหน่วยงานตรวจสอบการปฏิบัติงานอยู่หลายหน่วยงานที่มีมาตรฐานหรือแนวทางการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทั้งสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หน่วยงานระดับจังหวัด อำเภอ หรือแม้แต่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเอง นอกจากนี้ในชุมชนเมืองยังมีประชากรแฝง และความเป็นสังคมเมืองที่ต้องทำธุรกิจ การค้า ทำให้เกิดข้อจำกัดในการให้ความร่วมมือของคนในชุมชน ซึ่งมีค่อนข้างน้อยมาก

5.2.5 ข้อเสนอแนะที่จะทำให้พนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นว่า สิ่งที่จะทำให้พนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูนปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์เพิ่มมากขึ้น คือ การหล่อหลอมค่านิยมความเป็นเจ้าขององค์กรให้กับพนักงานเทศบาล การสร้างความเข้าใจร่วมกัน การส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจทุ่มเท ใส่ใจในงานที่ปฏิบัติ รวมถึงการคำนึงถึงความต้องการประชาชน การสร้างความใกล้ชิด เป็นกันเองกับประชาชนซึ่งเป็นผู้เสียภาษีให้กับเทศบาล ได้มีรายได้ จะส่งผลให้การดำเนินงานตามนโยบายเป็นไปอย่างราบรื่น สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกันได้อย่างมีฉันทามติ รวมทั้งการให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระเบียบกฎหมายหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน