

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ตามการรับรู้ของบุคลากรในหน่วยงานระดับเขต กระทรวงสาธารณสุข เก็บข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามให้ข้าราชการตัวอย่าง 290 คนตอบ ระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2554 ถึง 30 มีนาคม 2554 การนำเสนอผลการวิจัยแบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป และปัจจัยประกอบการณ์การพัฒนาคูณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหารด้านกลยุทธ์องค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบงาน รูปแบบการบริหาร การมีส่วนร่วม ทักษะบุคลากร และค่านิยมร่วมองค์กร ของหน่วยงานระดับเขต กระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ 3 การรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของหน่วยงานระดับเขต กระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ถดถอยพหุตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของหน่วยงานระดับเขต กระทรวงสาธารณสุข

ข้อมูลทั่วไป

จากการศึกษาพบว่าบุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง ร้อยละ 86.2 อายุเฉลี่ย 44 ปี มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ร้อยละ 69.0 อายุต่ำสุด 26 ปี อายุสูงสุด 59 ปี อายุการทำงานเฉลี่ย 18 ปี อายุการทำงานต่ำสุด 4 ปี สูงสุด 37 ปี อายุการทำงาน 21-30 ปี มากที่สุด ร้อยละ 32.1 รองลงมาอายุการทำงาน 1-10 ปี ร้อยละ 29.7 และอายุการทำงานน้อยที่สุด 31-40 ปี ร้อยละ 11.0 ส่วนมากเป็นคณะกรรมการในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ร้อยละ 72.1 และมีประสบการณ์การอบรมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ร้อยละ 65.0 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
รวม	290	100.0
เพศ		
ชาย	40	13.8
หญิง	250	86.2
อายุ(ปี)		
20 - 29	10	3.4
31 - 39	80	27.6
40 - 49	91	31.4
50- 60	109	37.6
อายุเฉลี่ย = 44.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 8.87 อายุต่ำสุด = 26 อายุสูงสุด = 59		
ประสบการณ์การทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(ปี)		
1-10	86	29.7
11-20	79	27.2
21-30	93	32.1
31-40	32	11.0
ประสบการณ์เฉลี่ย = 18.10 S.D. = 9.77 ต่ำสุด = 4 สูงสุด = 37		

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพในการบริหารจัดการภาครัฐ		
ไม่เป็นคณะกรรมการบริหารจัดการภาครัฐ	81	27.9
เป็นคณะกรรมการบริหารจัดการภาครัฐ	209	72.1
ประสบการณ์การอบรมการบริหารจัดการภาครัฐ		
เคยอบรม	190	65.5
ไม่เคยอบรม	100	34.5

ปัจจัยทางการบริหารที่ศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย กลยุทธ์องค์กร โครงสร้างระบบงาน รูปแบบการบริหาร การมีส่วนร่วม ทักษะบุคลากร และค่านิยมร่วมองค์กร

1. กลยุทธ์องค์กร

จากการศึกษาปัจจัยทางการบริหารด้านกลยุทธ์องค์กร รายชื่อ พบว่าบุคลากรมีการรับรู้ระดับมากในเรื่อง ความชัดเจนของการกำหนดนโยบาย/ ทิศทาง/ เป้าหมาย ร้อยละ 50.4 มีการรับรู้ระดับปานกลาง ในเรื่องความชัดเจนของการแปลงแผนกลยุทธ์มาเป็นแผนงาน/ โครงการ/ แผน ปฏิบัติการ ความครบถ้วนของแผนปฏิบัติการ การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และความชัดเจนของการถ่ายทอด นโยบาย/ ทิศทาง/ เป้าหมาย ร้อยละ 48.3, 47.2, 44.8 ตามลำดับ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามการรับรู้ปัจจัยการบริหาร ด้านกลยุทธ์องค์กร รายข้อ

กลยุทธ์องค์กร	มากที่สุด %(n)	มาก %(n)	ปานกลาง %(n)	น้อย %(n)	น้อยที่สุด %(n)
ความชัดเจนของการกำหนดนโยบาย/ ทิศทาง/ เป้าหมาย	9.3 (27)	50.4 (146)	35.5 (103)	4.8 (14)	0.0 (0)
ความชัดเจนของการแปลงแผนกลยุทธ์มา เป็นแผนงาน/ โครงการ/ แผนปฏิบัติการ	2.9 (8)	40.0 (116)	48.3 (140)	8.3 (24)	0.7 (2)
ความครบถ้วนของแผนปฏิบัติการ การดำเนิน งานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	1.4 (4)	40.7 (118)	47.2 (137)	10.0 (29)	0.7 (2)
ความชัดเจนของการถ่ายทอดนโยบาย/ ทิศทาง/ เป้าหมาย	4.9 (14)	43.8 (127)	44.8 (130)	6.2 (18)	0.3 (1)

2. โครงสร้างองค์กร

จากการศึกษาปัจจัยทางการบริหารด้านโครงสร้างองค์กร รายข้อ พบว่าบุคลากรมีการรับรู้ระดับมาก ในเรื่องการรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างจากการจัดแบ่งโครงสร้างองค์กร และ โครงสร้างองค์กรมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ขององค์กร ร้อยละ 50.3 และ 48.6 โดยมีการรับรู้ระดับปานกลางในเรื่อง โครงสร้างองค์กร มีความคล่องตัว และรวดเร็วต่อการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และความพร้อมในการจัดแบ่งโครงสร้าง/หน้าที่ในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ ร้อยละ 53.1 และ 50.0 ตามลำดับ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามการรับรู้ปัจจัยการบริหาร ด้านโครงสร้างองค์กร รายข้อ

โครงสร้างองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	%(n)	%(n)	%(n)	%(n)	%(n)
การรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างจาก	3.1	50.3	39.0	7.6	0.0
การจัดแบ่งโครงสร้างองค์กร	(9)	(149)	(113)	(22)	(0)
โครงสร้างองค์กร มีความสอดคล้องกับ	6.2	48.6	39.7	5.5	0.0
กลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ขององค์กร	(18)	(141)	(115)	(16)	(0)
โครงสร้างองค์กร มีความคล่องตัว	2.8	33.8	53.1	9.3	1.0
และรวดเร็วต่อการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ	(8)	(98)	(154)	(27)	(3)
การบริหารจัดการภาครัฐ					
ความพร้อมในการจัดแบ่งโครงสร้าง/ หน้าที่	3.1	39.8	50.0	6.6	0.7
ในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการบริหาร	(9)	(115)	(145)	(19)	(2)
จัดการภาครัฐ					

3. ระบบงาน

จากการศึกษาปัจจัยทางการบริหารด้านระบบงานในรายชื่อ พบว่าบุคลากรมีการรับรู้ระดับปานกลางในทุกเรื่องคือ การสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอในการดำเนินงานการบริหารจัดการภาครัฐ มีขั้นตอนหรือระบบการถ่ายทอดความรู้ ที่สามารถเข้าถึงง่าย ความพร้อมใช้งานของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการรวบรวมความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และการสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ 47.6, 46.2, 45.2, 43.8 และ 41.4 ตามลำดับ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามการรับรู้ปัจจัยการบริหาร ด้านระบบงาน
รายชื่อ

ระบบงาน	มากที่สุด %(n)	มาก %(n)	ปานกลาง %(n)	น้อย %(n)	น้อยที่สุด %(n)
การสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอในการ	3.5	40.0	47.6	7.9	1.0
ดำเนินงานการบริหารจัดการภาครัฐ	(10)	(116)	(138)	(23)	(3)
มีขั้นตอนหรือระบบการถ่ายทอดความรู้ที่	4.5	37.3	46.2	11.0	1.0
สามารถเข้าถึงง่าย	(13)	(108)	(134)	(32)	(3)
ความพร้อมใช้งานของระบบเทคโนโลยี	9.3	38.3	45.2	6.2	1.0
สารสนเทศ	(27)	(111)	(131)	(18)	(3)
การรวบรวมความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการ	2.8	42.1	43.8	10.6	0.7
พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	(8)	(122)	(127)	(31)	(2)
การสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยน	5.2	37.9	41.4	13.1	2.4
เรียนรู้ การบริหารจัดการภาครัฐ	(15)	(110)	(120)	(38)	(7)

4. รูปแบบการบริหาร

จากการศึกษาปัจจัยทางการบริหารด้านรูปแบบการบริหารในรายชื่อ พบว่ามีบุคลากร
การรับรู้ระดับมาก ในเรื่องผู้บริหารให้ความสำคัญในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการบริหาร
จัดการภาครัฐ และผู้บริหารให้การสนับสนุนในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ
ภาครัฐ ร้อยละ 49.0 และ 45.2 โดยมีการรับรู้ระดับปานกลางในเรื่องผู้บริหารมีวิธีการสร้าง
แรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ผู้บริหาร มีการ
ควบคุม ติดตาม และกำกับดูแลการดำเนินงาน และผู้บริหารมีส่วนช่วยในเรื่องการให้ข้อเสนอแนะ
และให้คำปรึกษาในการดำเนินงาน ร้อยละ 54.5, 45.5, 44.8 ตามลำดับ ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามการรับรู้ปัจจัยการบริหาร ด้านรูปแบบ
บริหาร รายข้อ

รูปแบบบริหาร	มาก ที่สุด %(n)	มาก %(n)	ปาน กลาง %(n)	น้อย %(n)	น้อย ที่สุด %(n)
ผู้บริหารให้ความสำคัญในการดำเนินงาน	11.0	49.0	33.5	4.8	1.7
พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	(32)	(142)	(97)	(14)	(5)
ผู้บริหารให้การ สนับสนุนในการดำเนินงาน	6.0	45.2	41.0	5.9	2.1
พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	(17)	(131)	(119)	(17)	(6)
ผู้บริหารมีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร	2.4	25.2	54.5	15.1	2.8
ในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการบริหาร	(7)	(73)	(158)	(44)	(8)
จัดการภาครัฐ					
ผู้บริหารมีการควบคุม ติดตาม และกำกับ	6.9	38.6	45.5	8.3	0.7
ดูแลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการ	(20)	(112)	(132)	(24)	(2)
บริหารจัดการภาครัฐ					
ผู้บริหารมีส่วนช่วยในเรื่องการให้ข้อเสนอแนะ	5.6	41.0	44.8	7.2	1.4
และให้คำปรึกษาในการดำเนินงานพัฒนา	(16)	(119)	(130)	(21)	(4)
คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ					

5. การมีส่วนร่วม

จากการศึกษาปัจจัยทางการบริหาร ด้านการมีส่วนร่วมในรายชื่อพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีการรับรู้ระดับปานกลางทุกเรื่องคือ บุคลากรมีส่วนร่วม ตัดสินใจ ในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ บุคลากรมีส่วนร่วมในการรายงานผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการบริหาร บุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงาน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดหรือปรับปรุงระบบการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ร้อยละ 56.6, 54.8, 53.8, 51.4 และ 46.6 ตามลำดับ ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามการรับรู้ปัจจัยการบริหาร
ด้านการมีส่วนร่วม รายข้อ

การมีส่วนร่วม	มากที่สุด %(n)	มาก %(n)	ปานกลาง %(n)	น้อย %(n)	น้อยที่สุด %(n)
บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจในการดำเนินงาน	1.0	20.4	56.6	20.3	1.7
พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	(3)	(59)	(164)	(59)	(5)
บุคลากรมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	2.4	25.2	54.8	15.9	1.7
	(7)	(73)	(159)	(46)	(5)
บุคลากรมีส่วนร่วมในการ รายงานผลการดำเนินงาน พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	1.4	27.2	53.8	15.9	1.7
	(4)	(79)	(156)	(46)	(5)
บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ติดตามผลการดำเนินงาน	1.4	23.4	51.4	21.0	2.8
	(4)	(68)	(149)	(61)	(8)
บุคลากรมีส่วนร่วมในการ จัดหรือปรับปรุงระบบการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	1.0	28.3	46.6	22.4	1.7
	(3)	(82)	(135)	(65)	(5)

6. ทักษะบุคลากร

จากการศึกษาปัจจัยทางการบริหาร ด้านทักษะบุคลากรในรายชื่อพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีการรับรู้ระดับปานกลางทุกเรื่อง คือบุคลากรมีความสามารถในการนำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม บุคลากรมีความสามารถรายงานผลการดำเนินงาน บุคลากรมีความสามารถในการเก็บข้อมูลตามแบบรายงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เรื่องการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และบุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ

การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ร้อยละ 51.1, 61.0, 58.2, 57.6 และ 52.8 ตามลำดับ ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามการรับรู้ปัจจัยการบริหาร
ด้านทักษะบุคลากร รายข้อ

ทักษะบุคลากร	มากที่สุด %(n)	มาก %(n)	ปานกลาง %(n)	น้อย %(n)	น้อยที่สุด %(n)
บุคลากรมีความสามารถในการนำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับไปใช้ประโยชน์	0.7 (2)	19.7 (57)	61.0 (177)	16.9 (49)	1.7 (5)
บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม	0.7 (2)	15.5 (45)	58.3 (169)	22.4 (65)	3.1 (9)
บุคลากรมีความสามารถ รายงานผลการดำเนินงาน	1.4 (4)	29.3 (85)	58.3 (169)	10.3 (30)	0.7 (2)
บุคลากรมีความสามารถในการเก็บข้อมูลตามแบบรายงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	0.7 (2)	29.7 (86)	57.6 (167)	10.6 (31)	1.4 (4)
บุคลากรได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้เรื่องการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	1.0 (3)	25.2 (73)	52.8 (153)	19.3 (56)	1.7 (5)
บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	0.7 (2)	30.0 (87)	51.1 (148)	17.5 (51)	0.7 (2)

7. ค่านิยมร่วมองค์กร

จากการศึกษาปัจจัยทางการบริหาร ด้านค่านิยมร่วมองค์กรในรายข้อพบว่า บุคลากรมีการรับรู้ระดับปานกลางทุกเรื่อง คือบุคลากรมีความมุ่งมั่น ในการดำเนินงาน บุคลากรให้การยอมรับในการดำเนินงาน มีความพร้อมและให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลง เพื่อผลักดันการดำเนินงาน

พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย และบุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ร้อยละ 51.4 และ 46.2 ตามลำดับ ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยการรับรู้ทางการบริหาร
ด้านค่านิยมร่วมองค์กร รายข้อ

ค่านิยมร่วมองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	%(n)	%(n)	%(n)	%(n)	%(n)
บุคลากรมีความมุ่งมั่น ในการดำเนินงานพัฒนา	2.1	32.8	51.4	12.7	1.0
คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	(6)	(95)	(149)	(37)	(3)
บุคลากรให้การยอมรับ ในการดำเนินงานพัฒนา	2.1	34.8	51.4	11.4	0.3
คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	(6)	(101)	(149)	(33)	(1)
บุคลากรมีความพร้อมและให้ความร่วมมือในการ	3.8	34.5	51.4	9.6	0.7
เปลี่ยนแปลง เพื่อผลักดันการดำเนินงานพัฒนา	(11)	(100)	(149)	(28)	(2)
คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ให้สำเร็จ					
บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมในการดำเนินงาน	5.9	34.5	46.2	11.7	1.7
พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	(17)	(100)	(134)	(34)	(5)

8. ปัจจัยทางการบริหารโดยรวมและรายด้าน

จากการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรรับรู้ปัจจัยทางการบริหารโดยรวม ในระดับ ปานกลาง ค่าเฉลี่ยร้อยละ 65.59 โดยรับรู้ปัจจัยทางการบริหารรายด้าน มีค่าเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ 60.00 ในด้านกลยุทธ์ โครงสร้าง รูปแบบการบริหาร ระบบงาน ค่านิยมร่วมองค์กร ทักษะบุคลากร และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ร้อยละ 68.95, 68.85, 68.16, 67.36, 65.55, 61.46, 60.96 ตามลำดับ ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ยร้อยละของปัจจัย
การรับรู้ทางการบริหารโดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยทางการบริหาร N=290	รวม	Min	Max	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$ %
กลยุทธ์องค์กร	20	5	20	13.79	2.375	68.95
โครงสร้าง	20	8	20	13.77	2.238	68.85
รูปแบบการบริหาร	25	6	25	17.04	3.313	68.16
ระบบงาน	25	8	25	16.84	2.759	67.36
ค่านิยมร่วมองค์กร	20	4	20	13.11	2.589	65.55
ทักษะบุคลากร	30	7	30	18.44	3.329	61.46
การมีส่วนร่วม	25	5	25	15.24	3.363	60.96
รวม	165	43	165	108.23	16.117	65.59

การรับรู้ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของ หน่วยงานระดับเขต กระทรวงสาธารณสุข

1. การรับรู้ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการดำเนินการ
วิเคราะห์ข้อมูล/ ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์เมื่อวิเคราะห์ในรายข้อ
พบว่า ส่วนใหญ่มีการรับรู้ระดับปานกลางในเรื่องมีความทันสมัย มีความถูกต้อง และมีความ
ครอบคลุม ร้อยละ 55.5, 54.5, 51.7 ตามลำดับ

2. การรับรู้ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการรายงาน
ข้อมูล แผน/ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ในรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีการรับรู้ระดับปานกลางใน
เรื่อง การรายงานข้อมูล แผน/ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดทันเวลา มีความถูกต้อง ความครบถ้วน
ร้อยละ 51.7, 51.4, 46.9 ตามลำดับ

3. การรับรู้ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านผลสัมฤทธิ์ของ
การจัดการความรู้ของหน่วยงานในรายข้อพบว่า มีการรับรู้ระดับมาก ในเรื่องมีการสรุปการดำเนินงาน
ตามแผนการจัดการความรู้ ร้อยละ 42.4 โดยมีการรับรู้ในระดับปานกลางในเรื่อง แผนการจัดการ
ความรู้มีกิจกรรมการดำเนินการที่ครอบคลุมเป้าหมาย มีการนำผลการประเมินตามเกณฑ์ PMQA
และเกณฑ์การจัดการความรู้มาใช้ในการจัดทำแผน แผนการจัดการความรู้มีส่วนช่วยสนับสนุน/ ผลักดัน
ให้เกิดความสำเร็จตามภารกิจ ร้อยละ 48.3, 44.8, 43.4 ตามลำดับ

4. การรับรู้ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงระบบการเรียนรู้ ความต้องการผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในรายชื่อพบว่า มีการรับรู้ระดับมากในเรื่อง มีการดำเนินการรับฟังความคิดเห็นในการปรับปรุงงานจากผู้รับบริการ พิจารณาดำเนินการจัดการตามข้อร้องเรียน/ ข้อเสนอแนะ/ ข้อคิดเห็น/ คำชมเชย ร้อยละ 47.2, 45.2 ตามลำดับ โดยมีการรับรู้ระดับปานกลาง ในเรื่องมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงงานตามภารกิจของหน่วยงานและ มีการดำเนินการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร้อยละ 44.8, 41.1 ตามลำดับ

5. การรับรู้ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการพัฒนาข้าราชการตามเป้าหมาย ตัวชี้วัด และจัดทำแผนและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในรายชื่อพบว่า ส่วนใหญ่มีการรับรู้ในระดับปานกลาง ในเรื่องมีการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพข้าราชการ ที่มีผลการประเมินเท่ากับหรือสูงกว่ามาตรฐาน ตามแผน มีแผนพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพข้าราชการที่มีผลการประเมินเท่ากับหรือสูงกว่ามาตรฐาน มีการพัฒนาข้าราชการที่มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ ตามแผน มีการส่งแผนพัฒนาข้าราชการตรงตามกำหนด เวลา และมีแผนพัฒนาข้าราชการที่มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 56.2, 54.1, 51.0, 49.3 และ 47.6 ตามลำดับ

6. การรับรู้ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในตัวชี้วัดการให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการที่สร้างคุณค่า กระบวนการสนับสนุน ในรายชื่อพบว่า มีการรับรู้ระดับมาก ในเรื่องหน่วยงานมีการถ่ายทอดความรู้สู่สาธารณะในรูปแบบต่างๆ (ร้อยละ 40.0) และมีการรับรู้ระดับปานกลาง ในเรื่องหน่วยงานมีกระบวนการ จัดทำคู่มือ/ หลักสูตร ที่ตอบสนองความต้องการตามแผน หน่วยงานมีการสร้างงานวิจัยที่ตอบสนองความต้องการตามแผน และหน่วยงานมีส่วนร่วมในการผลักดันให้เกิดนโยบายหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 49.3, 47.6, 46.9 ตามลำดับ ดังตารางที่ 13

7. การรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐโดยรวมพบว่า มีการรับรู้ระดับปานกลาง ร้อยละ 63.1 โดยรับรู้ปัจจัยรายด้านมีค่าเฉลี่ยร้อยละมากกว่าร้อยละ 60.00 ในด้านการรายงานข้อมูล แผน/ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงระบบการเรียนรู้ ความต้องการผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล/ ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงาน การจัดการความรู้ของหน่วยงาน การให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการ การพัฒนาข้าราชการตามเป้าหมาย ตัวชี้วัด และจัดทำแผนและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ร้อยละ 68.87, 68.80, 67.07, 66.85, 65.80 และ 63.36 ตามลำดับ ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามการรับรู้ระดับความสำเร็จการพัฒนา
คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายข้อ

	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	%(n)	%(n)	%(n)	%(n)	%(n)
3.1 การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล/ ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์					
มีความทันสมัย	2.8 (8)	35.2 (102)	55.5 (161)	6.5 (19)	0.0 (0)
มีความถูกต้อง	1.4 (4)	38.2 (111)	54.5 (158)	5.9 (17)	0.0 (0)
มีความครอบคลุม	1.0 (3)	41.1 (119)	51.7 (150)	6.2 (18)	0.0 (0)
3.2 การรายงานข้อมูล แผน/ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด					
ทันเวลา	4.1 (12)	38.3 (111)	51.7 (150)	5.2 (15)	0.7 (2)
มีความถูกต้อง	3.1 (9)	42.4 (123)	51.4 (149)	3.1 (9.0)	0.0 (0)
มีความครบถ้วน	3.8 (11)	44.8 (130)	46.9 (136)	4.5 (13)	0.0 (0)
3.3 ผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ของหน่วยงาน					
มีการสรุปการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้	3.8 (11)	42.4 (123)	42.1 (122)	10.3 (30)	1.4 (4)
แผนการจัดการความรู้มีกิจกรรมการดำเนินการที่ครอบคลุมเป้าหมาย	2.4 (7)	38.3 (111)	48.3 (140)	10.3 (30)	0.7 (2)
มีการนำผลการประเมินตามเกณฑ์ PMQA และเกณฑ์ การจัดการความรู้ มาใช้ในการจัดทำแผน	4.1 (12)	39.7 (115)	44.8 (130)	10.7 (31)	0.7 (2)

ตารางที่ 13 (ต่อ)

การรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐ	มากที่สุด %(n)	มาก %(n)	ปานกลาง %(n)	น้อย %(n)	น้อยที่สุด %(n)
แผนการจัดการความรู้มีส่วนช่วยสนับสนุน/ ผลักดัน ให้เกิดความสำเร็จตามภารกิจ	2.4 (7)	41.4 (120)	43.4 (126)	12.1 (35)	0.7 (2)
3.4 ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงระบบการเรียนรู้ ความต้องการ ผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
มีการดำเนินการรับฟังความคิดเห็นในการ ปรับปรุงงานจากผู้รับบริการ	9.3 (27)	47.2 (137)	36.9 (107)	6.2 (18)	0.3 (1)
พิจารณาดำเนินการจัดการตามข้อร้องเรียน/ ข้อเสนอแนะ/ ข้อคิดเห็น/ คำชมเชย	11.7 (34)	45.2 (131)	36.2 (105)	6.6 (19)	0.3 (1)
มีการดำเนินการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมกับ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	7.2 (21)	40.0 (116)	41.1 (121)	10.0 (29)	1.0 (3)
เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ ปรับปรุงงานตามภารกิจของหน่วยงาน	4.1 (12)	29.7 (86)	44.8 (130)	18.3 (53)	3.1 (9)
3.5 การพัฒนาข้าราชการตามเป้าหมายตัวชี้วัดและจัดทำแผนและพัฒนาเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ					
มีการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพข้าราชการที่มีผล การประเมินเท่ากับหรือสูงกว่ามาตรฐาน ตาม แผน	3.8 (11)	25.9 (75)	56.2 (163)	10.3 (30)	3.8 (11)
มีแผนพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพข้าราชการที่มีผล การประเมินเท่ากับหรือสูงกว่ามาตรฐาน	4.1 (12)	29.0 (84)	54.1 (157)	9.7 (28)	3.1 (9)
มีการพัฒนาข้าราชการที่มีผลการประเมินต่ำกว่า เกณฑ์ตามแผน	3.1 (9)	26.3 (76)	51.0 (148)	14.8 (43)	4.8 (14)
ส่งแผนพัฒนาข้าราชการตรงตามกำหนดเวลา	6.2 (18)	31.4 (91)	49.3 (143)	11.4 (33)	1.7 (5)
มีแผนพัฒนาข้าราชการที่มีผลการประเมินต่ำ กว่าเกณฑ์	3.8 (11)	28.3 (82)	47.6 (138)	15.5 (45)	4.8 (14)

ตารางที่ 13 (ต่อ)

	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
การรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐ	%(n)	%(n)	%(n)	%(n)	%(n)
3.6 การให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการที่ สร้างคุณค่า กระบวนการสนับสนุน					
หน่วยงานมีการถ่ายทอดความรู้สู่สาธารณะใน รูปแบบต่างๆ	8.7 (25)	40.0 (116)	38.6 (112)	12.4 (36)	0.3 (1)
หน่วยงานมีกระบวนการ จัดทำคู่มือ/ หลักสูตร ที่ ตอบสนองความต้องการตามแผน	3.5 (10)	30.7 (89)	49.3 (143)	15.5 (45)	1.0 (3)
หน่วยงานมีการสร้างงานวิจัยที่ตอบสนองความ ต้องการตามแผน	2.4 (7)	33.1 (96)	47.6 (138)	15.9 (46)	1.0 (3)
หน่วยงานมีส่วนร่วมในการผลักดันให้เกิด นโยบายหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	3.8 (11)	37.2 (108)	46.9 (136)	10.7 (31)	1.4 (4)

ตารางที่ 14 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ยร้อยละของระดับ
ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐรายตัวชี้วัด

การรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐ (n=290)	รวม คะแนน	Min	Max	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$ %
ด้านรายงานข้อมูล แผน/ ผลการดำเนินงานตาม ตัวชี้วัด	15	5	15	10.33	1.79	68.87
ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผน การ ปรับปรุงระบบการเรียนรู้ ความต้องการ ผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	20	4	20	13.76	2.81	68.80
การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล/ ปัจจัยที่สนับสนุน การดำเนินงาน	15	6	15	10.06	1.72	67.07

ตารางที่ 14 (ต่อ)

การรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (n=290)	รวม	Min	Max	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}\%$
ด้านผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ของหน่วยงาน	20	4	20	13.37	2.76	66.85
การให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการ	20	6	20	13.16	2.72	65.80
การพัฒนาข้าราชการตามเป้าหมาย ตัวชี้วัดและจัดทำแผนและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	25	5	25	15.84	3.57	63.36
รวม	115	40	115	76.53	12.33	66.55

วิเคราะห์ถดถอยพหุตัวแปรทำนาย การรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

การวิเคราะห์ถดถอยพหุปัจจัยทำนายการรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐโดยรวม และการรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐรายด้าน คือ ด้านการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล/ ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการรายงานข้อมูล แผน/ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ด้านผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ของหน่วยงาน ด้านความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงระบบการเรียนรู้ ความต้องการผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการพัฒนาข้าราชการตามเป้าหมาย ตัวชี้วัดและจัดทำแผนและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านการให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการที่สร้างคุณค่า กระบวนการสนับสนุน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ จะนำเสนอในลักษณะ การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน โดยการนำเสนอลักษณะ เมตริกความสัมพันธ์ การเปลี่ยนแปลงค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ค่าทำนายที่ใช้สมการ และสมการที่ประกอบด้วยตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับตัวแปรตาม เพื่อแสดงให้เห็นความสัมพันธ์และความสามารถในการทำนายการรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐโดยรวม การรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐรายด้าน

1. การวิเคราะห์ถดถอยตัวแปรทำนายความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

การรับรู้ความสำเร็จมีตัวแปรรวม 1 ตัว ตัวแปรย่อย 6 ตัวแปร

คือ Y = การรับรู้ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

Y_1 = การรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล/ ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์

Y_2 = การรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการรายงานข้อมูล แผน/ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

Y_3 = การรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ของหน่วยงาน

Y_4 = การรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงระบบการเรียนรู้ ความต้องการผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Y_5 = การรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการพัฒนาข้าราชการตามเป้าหมายตัวชี้วัดและจัดทำแผนและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

Y_6 = การรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการที่สร้างคุณค่ากระบวนการสนับสนุน

ตัวแปรทำนายการรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมี 9 ตัวแปร คือ

X_3 = กลยุทธ์องค์กร

X_4 = โครงสร้างองค์กร

X_5 = ระบบงาน

X_6 = รูปแบบการบริหาร

X_7 = การมีส่วนร่วมของบุคลากร

X_8 = ทักษะของบุคลากร

X_9 = ค่านิยมร่วมองค์กร

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ใช้เป็นตัวแปรทำนายทั้งหมด 9 ตัวแปร พบว่าตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาเป็นอิสระต่อกันโดยที่ไม่มีความสัมพันธ์กันสูงทุกตัว ยกเว้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร

มีความสัมพันธ์กันสูงกว่า ฉะนั้นการวิจัยในครั้งนี้จึงเลือกการมีส่วนร่วมมาใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป
ดังรายละเอียดในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ใช้เป็นตัวแปรทำนายการรับรู้ความสำเร็จการ
พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇
X ₁	1						
X ₂	0.638**	1					
X ₃	0.018	-0.062	0.512**	0.612**	1		
X ₄	-0.028	-0.018	0.501**	0.594**	0.625**	1	
X ₅	0.084	0.050	0.538**	0.571**	0.531**	0.553**	1
X ₆	0.031	0.052	0.566**	0.567**	0.566**	0.544**	0.773**
X ₇	-0.057	-0.003	0.513**	0.568**	0.597**	0.650**	0.642**
2-tailed4 Significant ** p<=.01 * p<=.0							

1.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ใช้เป็นตัวแปรทำนายการรับรู้ความสำเร็จ
ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการพัฒนา
คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ได้แก่ กลยุทธ์องค์กร (r= 0.616) โครงสร้างองค์กร (r= 0.621)
ระบบงาน (r= 0.629) รูปแบบการบริหาร (r= 0.596) การมีส่วนร่วมของบุคลากร (r= 0.597)
ทักษะบุคลากร (r= 0.660) และค่านิยมร่วมองค์กร (r= 0.679) โดยที่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก
ดังรายละเอียดในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ใช้เป็นตัวแปรทำนายการรับรู้ความสำเร็จการ
พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐโดยรวม

ตัวแปร	r	P
ค่านิยมร่วมองค์กร	0.679	<0.01
ทักษะบุคลากร	0.660	<0.01
ระบบงาน	0.629	<0.01
โครงสร้าง	0.621	<0.01
กลยุทธ์องค์กร	0.616	<0.01
การมีส่วนร่วม	0.597	<0.01
รูปแบบบริหาร	0.596	<0.01

2. ตัวแปรทำนายที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล/ ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงานระดับเขต

2.1 การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระจากค่า Collinearity Statistics พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าความสัมพันธ์กันน้อย แสดงว่ามีความเป็นอิสระกันดังรายละเอียดในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระจากค่า Collinearity Statistics

ตัวแปร	Tolerance	VIF
ค่านิยมร่วมองค์กร	0.463	2.162
โครงสร้างองค์กร	0.536	1.867
ทักษะบุคลากร	0.482	2.074
ระบบงาน	0.518	1.932

2.2 การวิเคราะห์การรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านด้านการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล/ ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงานระดับเขต กระทรวงสาธารณสุข

ผลจากการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรอิสระ(ค่านิยมร่วมองค์กร โครงสร้างองค์กร ทักษะบุคลากร ระบบงาน) สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม(ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล/ ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงานระดับเขต) ได้ร้อยละ 47.8

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนพบว่า ค่านิยมร่วมองค์กร ถูกเลือกเข้าสมการความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงานระดับเขตเป็นอันดับแรกเนื่องจากมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ 0.371 แสดงว่า ค่านิยมร่วมองค์กรของหน่วยงานสามารถทำนายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล/ ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงานระดับเขต ได้ร้อยละ 37.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R=0.609$, $R^2=0.371$, $F=170.207$)

โครงสร้างองค์กรถูกเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่สอง สามารถอธิบายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล/ ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงานระดับเขตได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 45.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R=0.672$, $R^2=0.451$, $F=41.651$)

ทักษะบุคลากรถูกเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่สาม สามารถอธิบายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล/ ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงานระดับเขตได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 46.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R=0.683$, $R^2=0.467$, $F=8.612$)

ระบบงานถูกเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่สี่ สามารถอธิบายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล/ ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงานระดับเขต ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 47.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R=0.691$, $R^2=0.478$, $F=5.910$)

ดังนั้นค่านิยมร่วมองค์กร โครงสร้างองค์กร ทักษะบุคลากร และระบบงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และสามารถร่วมทำนายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล/ ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ ได้ร้อยละ 47.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p<0.05$) และตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันจากค่า Durbin-Watson ที่มีค่า 1.673 ดังรายละเอียดในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 การเปลี่ยนแปลงค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสาธิตการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อสมการเปลี่ยน (R^2 Change) ในการทำนายอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล/ ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2 Change	F	P-value	Durbin-Watson
ค่านิยมร่วมองค์กร				170.20		
	0.609	0.371	0.371	7	0.000	
โครงสร้างองค์กร	0.672	0.451	0.080	41.651	0.000	
ทักษะบุคลากร	0.683	0.467	0.016	8.612	0.004	
ระบบงาน	0.691	0.478	0.011	5.910	0.016	1.673

2.3 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ทำนายผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล/ ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงานระดับเขตได้แก่ ค่านิยมร่วมองค์กร โครงสร้างองค์กร ทักษะบุคลากร และระบบงาน โดยค่านิยมร่วมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลมากที่สุด (Beta=0.282) รองลงมาคือโครงสร้างองค์กร (Beta=0.243) ทักษะบุคลากร (Beta=0.154) ระบบงาน เป็นปัจจัยที่มีผลน้อยที่สุด (Beta=0.145) และทุกตัวมีผลทางบวกดังรายละเอียดในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ค่าทำนายที่ใช้ในสมการการทำนายความสำเร็จด้านการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล/
ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์

ตัวแปร	B	S.E.	Beta	t	Sig	95% CI for B
ค่าคงที่	2.038	0.522		3.901	0.001	1.010 3.066
ค่านิยมร่วมองค์กร	0.188	0.042	0.282	4.477	0.001	0.105 0.270
โครงสร้างองค์กร	0.187	0.045	0.243	4.156	0.001	0.099 0.276
ทักษะบุคลากร	0.079	0.032	0.154	2.491	0.013	0.017 0.142
ระบบงาน	0.090	0.037	0.145	2.431	0.016	0.017 0.164

2.4 สมการถดถอยที่ดีที่สุดเพื่อทำนายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหาร
จัดการภาครัฐด้านการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล/ ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็น
ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานระดับเขต

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุและสหสัมพันธ์พหุจะได้เส้นของสมการถดถอยที่ดีที่สุด
เพื่อทำนายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านการดำเนินการ
วิเคราะห์ข้อมูล/ ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงานระดับเขต
ซึ่งทำนายได้ร้อยละ 47.8 และสมการทำนายมีได้ดังนี้ คือ

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y_1 = 2.038 + 0.188 (\text{ค่านิยมร่วมองค์กร}) + 0.187 (\text{โครงสร้างองค์กร}) + 0.079 \\ (\text{ทักษะบุคลากร}) + 0.090 (\text{ระบบงาน})$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y_1 = 0.282 (\text{ค่านิยมร่วมองค์กร}) + 0.243 (\text{โครงสร้างองค์กร}) + 0.154 \\ (\text{ทักษะบุคลากร}) + 0.145 (\text{ระบบงาน})$$

3. ตัวแปรทำนายที่ใช้ในการวิเคราะห์การรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพ
การบริหารจัดการภาครัฐด้านการรายงานข้อมูล แผน/ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของ
หน่วยงานระดับเขต

3.1 การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระจากค่า Collinearity Statistics

จากการวิเคราะห์พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าความสัมพันธ์กันน้อย แสดงว่ามีความเป็นอิสระกันดังรายละเอียดในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระจากค่า Collinearity Statistics

ตัวแปร	Tolerance	VIF
ทักษะบุคลากร	0.577	1.734
กลยุทธ์องค์กร	0.622	1.608
ระบบงาน	0.626	1.598

3.2 การวิเคราะห์การรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านการรายงานข้อมูล แผน/ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของหน่วยงานระดับเขต ผลจากการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรอิสระ (ทักษะบุคลากร กลยุทธ์องค์กร และระบบงาน) สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม (ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการด้านการรายงานข้อมูล แผน/ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของหน่วยงานระดับเขต) ได้ร้อยละ 36.7 จากการวิเคราะห์หาค่าโดยพหุแบบขั้นตอนพบว่า

ทักษะบุคลากร ถูกเลือกเข้าสมการ การรายงานข้อมูล แผน/ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของหน่วยงานระดับเขตเป็นอันดับแรกเนื่องจากมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ 0.264 แสดงว่า ทักษะบุคลากรสามารถทำนายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านการรายงานข้อมูล แผน/ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดได้ร้อยละ 26.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R=0.514$, $R^2=0.264$, $F=103.406$)

กลยุทธ์องค์กรถูกเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่สอง สามารถอธิบายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านการรายงานข้อมูล แผน/ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 33.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R=0.672$, $R^2=0.451$, $F=28.731$)

ระบบงานถูกเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่สาม สามารถอธิบายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 36.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R=.606$, $R^2=.367$, $F=16.352$)

ดังนั้น ทักษะบุคลากร กลยุทธ์องค์กรและระบบงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และสามารถร่วมทำนายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการรายงานข้อมูล แผน/ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ได้ร้อยละ 36.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) และตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันจากค่า Durbin-Watson ที่มีค่า 1.708 ดังรายละเอียดในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 การเปลี่ยนแปลงค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสาสมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อสมการเปลี่ยน (R^2 Change) ในการทำนายอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านการรายงานข้อมูล แผน/ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2 Change	F	P-value	Durbin-Watson
ทักษะบุคลากร				103.40		
	0.514	0.264	0.264	6	0.000	
กลยุทธ์องค์กร	0.575	0.331	0.067	28.731	0.000	
ระบบงาน	0.606	0.367	0.036	16.352	0.000	1.708

3.3 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ทำนายผลต่อความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านการรายงานข้อมูล แผน/ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของหน่วยงานระดับเขตได้แก่ ทักษะบุคลากร กลยุทธ์องค์กร และระบบงาน โดยทักษะบุคลากร เป็นปัจจัยที่มีผลมากที่สุด ($Beta=0.242$) รองลงมาคือกลยุทธ์องค์กร ($Beta=0.261$) ระบบงาน เป็นปัจจัยที่มีผลน้อยที่สุด ($Beta=0.242$) และทุกตัวมีผลทางบวกดังรายละเอียดในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ค่าทำนายที่ใช้ในสมการการทำนายการรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการรายงานข้อมูล แผน/ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

ตัวแปร	B	S.E.	Beta	t	Sig	95% CI for B	
ค่าคงที่	2.724	0.586		4.648	0.001	1.570	3.877
ทักษะบุคลากร	0.130	0.033	0.242	3.977	0.001	0.066	0.195
กลยุทธ์องค์กร	0.196	0.044	0.261	4.444	0.001	0.109	0.284
ระบบงาน	0.157	0.038	0.242	4.139	0.001	0.082	0.232

สมการถดถอยที่ดีที่สุดเพื่อทำนายการรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการรายงานข้อมูล แผน/ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของหน่วยงานระดับเขต จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุและสหสัมพันธ์พหุจะได้เส้นของสมการถดถอยที่ดีที่สุดเพื่อทำนายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านการรายงานข้อมูล แผน/ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของหน่วยงานระดับเขต ซึ่งทำนายได้ร้อยละ 36.7 และสมการทำนายมีได้ดังนี้ คือ

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y_2 = 2.724 + 0.130(\text{ทักษะบุคลากร}) + 0.196(\text{กลยุทธ์องค์กร}) + 0.157(\text{ระบบงาน})$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y_2 = 0.242(\text{ทักษะบุคลากร}) + 0.261(\text{กลยุทธ์องค์กร}) + 0.242(\text{ระบบงาน})$$

4. ตัวแปรทำนายที่ใช้ในการวิเคราะห์การรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยงานระดับเขต

4.1 การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระจากค่า Collinearity Statistics

จากการวิเคราะห์พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าความสัมพันธ์กันน้อย แสดงว่ามีความเป็นอิสระกันดังรายละเอียดในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระจากค่า Collinearity Statistics

ตัวแปร	Tolerance	VIF
ค่านิยมร่วมองค์กร	0.471	2.125
กลยุทธ์องค์กร	0.615	1.626
ระบบงาน	0.564	1.773
ทักษะบุคลากร	0.464	2.157

4.2 การวิเคราะห์การรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยงานระดับเขต

ผลจากการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรอิสระ (ค่านิยมร่วมองค์กร กลยุทธ์องค์กร ระบบงาน และทักษะบุคลากร) สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม (ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงานระดับเขตด้านผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการจัดการความรู้) ได้ร้อยละ 45.1 จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนพบว่า

ค่านิยมร่วมองค์กรถูกเลือกเข้าสมการ ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยงานระดับเขต เป็นอันดับแรกเนื่องจากมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยงานมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ 0.328 แสดงว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรสามารถทำนายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการจัดการความรู้ได้ร้อยละ 32.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R=0.573$, $R^2=0.328$, $F=140.435$)

กลยุทธ์องค์กรถูกเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่สอง สามารถอธิบายการรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการจัดการความรู้ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 41.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R=0.643$, $R^2=0.413$, $F=41.862$)

ระบบงานถูกเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่สี่ สามารถอธิบายการรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการจัดการความรู้ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 44.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R=0.664$, $R^2=0.440$, $F=13.756$)

ทักษะบุคลากรถูกเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่สาม สามารถอธิบายการรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 45.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R=0.672$, $R^2=0.441$, $F=5.621$)

ดังนั้นค่านิยมร่วมองค์กร กลยุทธ์องค์กร ระบบงาน และ ทักษะบุคลากร มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และสามารถร่วมทำนายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการจัดการความรู้ได้ร้อยละ 45.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p<0.05$) และตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันจากค่า Durbin-Watson ที่มีค่า 1.527 ดังรายละเอียดในตารางที่ 24

ตารางที่ 24 การเปลี่ยนแปลงค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อสมการเปลี่ยน (R^2 Change) ในการทำนายอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการจัดการความรู้

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2 Change	F	P-value	Durbin-Watson
ค่านิยมร่วมองค์กร				140.43		
	0.573	0.328	0.328	5	0.000	
กลยุทธ์องค์กร	0.643	0.413	0.086	41.862	0.000	
ระบบงาน	0.664	0.440	0.027	13.756	0.000	
ทักษะบุคลากร	0.672	0.451	0.011	5.621	0.018	1.527

4.3 จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ทำนายการรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยงานระดับเขต ได้แก่ ค่านิยมร่วมองค์กร กลยุทธ์องค์กร ระบบงาน และทักษะบุคลากร โดยค่านิยมร่วมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลมากที่สุด ($Beta=0.233$) รองลงมาคือกลยุทธ์องค์กร ($Beta=0.242$) ระบบงาน

(Beta=0.188) ทักษะบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีผลน้อยที่สุด(Beta=0.153) และทุกตัวมีผลทางบวก ดังรายละเอียดในตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ค่าทำนายที่ใช้ในสมการการทำนายการรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการจัดการความรู้

ตัวแปร	B	S.E.	Beta	t	Sig	95% CI for B	
(Constant)	0.713	0.858		0.831	0.406	-.975	2.402
ค่านิยมร่วมองค์กร	0.249	0.068	0.233	3.648	0.001	0.115	0.383
กลยุทธ์องค์กร	0.282	0.065	0.242	4.331	0.001	0.154	0.410
ระบบงาน	0.188	0.059	0.188	3.213	0.001	0.073	0.303
ทักษะบุคลากร	0.127	0.053	0.153	2.371	0.018	0.022	0.232

สมการถดถอยที่ดีที่สุดเพื่อทำนายการรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการจัดการความรู้ ของหน่วยงานระดับเขต

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุและสหสัมพันธ์พหุจะได้เส้นของสมการถดถอยที่ดีที่สุดเพื่อทำนายการรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการจัดการความรู้ ของหน่วยงานระดับเขต ซึ่งทำนายได้ร้อยละ 45.1และสมการทำนายมีได้ดังนี้ คือ

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y_3 = 0.713 + 0.249(\text{ค่านิยมร่วมองค์กร}) + 0.282(\text{กลยุทธ์องค์กร}) + 0.188(\text{ระบบงาน}) + 0.127(\text{ทักษะบุคลากร})$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y_3 = 0.233(\text{ค่านิยมร่วมองค์กร}) + 0.242(\text{กลยุทธ์องค์กร}) + 0.188(\text{ระบบงาน}) + 0.153(\text{ทักษะบุคลากร})$$

5. ตัวแปรทำนายที่ใช้ในการวิเคราะห์การรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านผลสัมฤทธิ์ของความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงระบบการเรียนรู้ ความต้องการผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานระดับเขต

5.1 การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระจากค่า Collinearity Statistics พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าความสัมพันธ์กันน้อย แสดงว่ามีความเป็นอิสระกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระจากค่า Collinearity Statistics

ตัวแปร	Tolerance	VIF
ค่านิยมร่วมองค์กร	0.471	2.125
กลยุทธ์องค์กร	0.615	1.626
ทักษะบุคลากร	0.464	2.157
ระบบงาน	0.564	1.773

5.2 การวิเคราะห์การรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านผลสัมฤทธิ์ของความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงระบบการเรียนรู้ ความต้องการผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผลจากการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรอิสระ(ค่านิยมองค์กร กลยุทธ์องค์กร ทักษะบุคลากรและ ระบบงาน) สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม(ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงานระดับเขต ด้านผลสัมฤทธิ์ของความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงระบบการเรียนรู้ ความต้องการผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) ได้ร้อยละ 45.7 จากการวิเคราะห์หัตถดอยพหุแบบขั้นตอนพบว่า

ค่านิยมร่วมองค์กร ถูกเลือกเข้าสมการ ผลสัมฤทธิ์ของความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงระบบการเรียนรู้ ความต้องการผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานระดับเขต เป็นอันดับแรกเนื่องจากมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ 0.364 แสดงว่า ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร สามารถทำนายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านผลสัมฤทธิ์ของความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงระบบการเรียนรู้ ความต้องการผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ร้อยละ 36.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R=0.603$, $R^2=0.364$, $F=164.586$)

กลยุทธ์องค์กรถูกเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่สอง สามารถอธิบายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านผลสัมฤทธิ์ของความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงระบบการเรียนรู้ ความต้องการผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานระดับเขต ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 42.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R=0.654$, $R^2=0.428$, $F=32.023$)

ทักษะบุคลากรถูกเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่สาม สามารถอธิบายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านผลสัมฤทธิ์ของความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงระบบการเรียนรู้ ความต้องการผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 44.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R=0.669$, $R^2=0.447$, $F=10.026$)

ระบบงานถูกเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่สี่ สามารถอธิบายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านผลสัมฤทธิ์ของความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงระบบการเรียนรู้ ความต้องการผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 46.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R=0.676$, $R^2=0.457$, $F=5.527$)

ดังนั้น คำนิยมร่วมองค์กร กลยุทธ์องค์กร ทักษะบุคลากร และระบบงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และสามารถทำนายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านผลสัมฤทธิ์ของความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงระบบการเรียนรู้ ความต้องการผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้ร้อยละ 45.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p<0.05$) และตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันจากค่า Durbin-Watson ที่มีค่า 1.775 ดังรายละเอียดในตารางที่ 27

ตารางที่ 27 การเปลี่ยนแปลงค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสาธิตการทดลอง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อสมการเปลี่ยน (R^2 Change) ในการทำนายอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ผลสัมฤทธิ์ของความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงระบบการเรียนรู้ ความต้องการผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2 Change	F	P-value	Durbin-Watson
ค่านิยมร่วมองค์กร	0.603	0.364	0.364	164.586	0.000	
กลยุทธ์องค์กร	0.654	0.428	0.064	32.023	0.000	
ทักษะบุคลากร	0.669	0.447	0.019	10.026	0.002	
ระบบงาน	0.676	0.457	0.011	5.527	0.019	1.775

5.3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ทำนายความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านผลสัมฤทธิ์ของความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงระบบการเรียนรู้ ความต้องการผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน ระดับเขตได้แก่ ค่านิยมร่วมองค์กร กลยุทธ์องค์กร ทักษะบุคลากร และระบบงาน โดยค่านิยมร่วมองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลมากที่สุด ($Beta=0.301$) รองลงมา คือกลยุทธ์องค์กร ($Beta=0.205$) ทักษะบุคลากร ($Beta=0.172$) ระบบงาน เป็นปัจจัยที่มีผลน้อยที่สุด ($Beta=0.137$) และทุกตัวมีผลทางบวก ดังรายละเอียดในตารางที่ 28

ตารางที่ 28 ค่าทำนายที่ใช้ในสมการการทำนายการรับรู้ความสำเร็จ ด้านผลสัมฤทธิ์ของความ
ร่วมมือในการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงระบบการเรียนรู้ ความต้องการ
ผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตัวแปร	B	S.E.	Beta	t	Sig	95% CI for B
(Constant)	1.095	0.870		1.259	0.209	-0.617 2.807
ค่านิยมร่วมองค์กร	0.328	0.069	0.301	4.733	0.001	0.191 0.464
กลยุทธ์องค์กร	0.243	0.066	0.205	3.679	0.001	0.113 0.372
ทักษะบุคลากร	0.145	0.054	0.172	2.680	0.008	0.039 0.252
ระบบงาน	0.139	0.059	0.137	2.351	0.019	0.023 0.256

สมการถดถอยที่ดีที่สุดเพื่อทำนายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ
ภาครัฐด้านผลสัมฤทธิ์ของความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงระบบการเรียนรู้
ความต้องการผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานระดับเขต

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุและสหสัมพันธ์พหุจะได้เส้นของสมการถดถอยที่ดีที่สุดเพื่อ
ทำนายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านผลสัมฤทธิ์ของ
ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงระบบการเรียนรู้ ความต้องการผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วน
ได้ส่วนเสีย ของหน่วยงานระดับเขต ซึ่งทำนายได้ร้อยละ 45.7 และสมการทำนายมีได้ดังนี้ คือ

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y_4 = 1.095 + 0.328 (\text{ค่านิยมร่วมองค์กร}) + 0.243 (\text{กลยุทธ์องค์กร}) + 0.145$$

$$(\text{ทักษะบุคลากร}) + 0.139 (\text{ระบบงาน})$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y_4 = 0.291 (\text{ค่านิยมร่วมองค์กร}) + 0.199 (\text{กลยุทธ์องค์กร}) + 0.201$$

$$(\text{ทักษะบุคลากร}) + 0.136 (\text{ระบบงาน})$$

6. ตัวแปรทำนายที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการ
บริหารจัดการภาครัฐด้านการพัฒนาข้าราชการตามเป้าหมายตัวชี้วัดและจัดทำแผนและ
พัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานระดับเขต

6.1 การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระจากค่า Collinearity Statistics

จากการวิเคราะห์พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าความสัมพันธ์กันน้อย แสดงว่ามีความเป็นอิสระกันดังรายละเอียดในตารางที่ 29

ตารางที่ 29 ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระจากค่า Collinearity Statistics

ตัวแปร	Tolerance	VIF
ทักษะบุคลากร	0.497	2.011
โครงสร้างบุคลากร	0.615	1.626
ค่านิยมร่วมองค์กร	0.496	2.015

6.2 การวิเคราะห์การรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการพัฒนาข้าราชการตามเป้าหมายตัวชี้วัดและจัดทำแผนและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ผลจากการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรอิสระ (ทักษะบุคลากร โครงสร้าง และ ค่านิยมร่วมองค์กร) สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม (ความสำเร็จด้านการพัฒนาข้าราชการตามเป้าหมายตัวชี้วัดและจัดทำแผนและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ของหน่วยงานระดับเขต) ได้ร้อยละ 32.9 จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนพบว่า

ทักษะบุคลากรถูกเลือกเข้าสมการ การพัฒนาข้าราชการตามเป้าหมายตัวชี้วัดและจัดทำแผนและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ของหน่วยงานระดับเขต เป็นอันดับแรกเนื่องจากมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถ่วงน้ำหนักเท่ากับ 0.270 แสดงว่า ทักษะบุคลากรสามารถทำนายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านการพัฒนาข้าราชการตามเป้าหมายตัวชี้วัดและจัดทำแผนและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพได้ร้อยละ 27.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R=0.519$, $R^2=0.270$, $F=106.403$)

โครงสร้างบุคลากรถูกเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่สอง สามารถอธิบายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการพัฒนาข้าราชการตามเป้าหมายตัวชี้วัดและจัดทำแผนและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานระดับเขต ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 31.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R=0.561$, $R^2=0.315$, $F=18.724$)

ค่านิยมร่วมองค์กรเข้าสมการเป็นลำดับที่สาม สามารถอธิบายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการพัฒนาข้าราชการตามเป้าหมายตัวชี้วัดและ

จัดทำแผนและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานระดับเขต ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 32.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R=0.574$, $R^2=0.329$, $F=6.278$)

ดังนั้นทักษะบุคลากร โครงสร้างบุคลากร ค่านิยมร่วมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และสามารถร่วมทำนายความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการพัฒนาข้าราชการตามเป้าหมายตัวชี้วัดและจัดทำแผนและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ได้ร้อยละ 32.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p<0.05$) และตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันจากค่า Durbin-Watson ที่มีค่า 1.610 ดังรายละเอียดในตารางที่ 30

ตารางที่ 30 การเปลี่ยนแปลงค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสาสมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อสมการเปลี่ยน (R^2 Change) ในการทำนายอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านการพัฒนาข้าราชการตามเป้าหมายตัวชี้วัดและจัดทำแผนและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R					Durbin-Watson
	R	R^2	Change	F	P-value	
ทักษะบุคลากร	0.519	0.270	0.270	106.403	0.000	
โครงสร้างบุคลากร	0.561	0.315	0.045	18.724	0.000	
ค่านิยมร่วมองค์กร	0.574	0.329	0.015	6.278	0.013	1.610

6.3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ทำนายการรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านการพัฒนาข้าราชการตามเป้าหมายตัวชี้วัดและจัดทำแผนและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานระดับเขตได้แก่ ทักษะบุคลากร โครงสร้างบุคลากร ค่านิยมร่วมองค์กร โดยทักษะบุคลากร เป็นปัจจัยที่มีผลมากที่สุด ($Beta=0.285$) รองลงมาคือโครงสร้างบุคลากร ($Beta=0.209$) และค่านิยมร่วมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลน้อยที่สุด ($Beta=0.172$) และทุกตัวมีผลทางบวกดังรายละเอียดในตารางที่ 31

ตารางที่ 31 ค่าทำนายที่ใช้ในสมการการทำนายการรับรู้ความสำเร็จด้านการพัฒนาข้าราชการ
ตามเป้าหมายตัวชี้วัดและจัดทำแผนและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ตัวแปร	B	S.E.	Beta	t	Sig	95% CI for B
(Constant)	2.476	1.169		2.118	0.035	0.175 4.777
ทักษะบุคลากร	0.306	0.074	0.285	4.150	0.001	0.161 0.451
โครงสร้างองค์กร	0.334	0.099	0.209	3.388	0.001	0.140 0.529
ค่านิยมร่วมองค์กร	0.238	0.095	0.172	2.506	0.013	0.051 0.425

สมการถดถอยที่ดีที่สุดเพื่อทำนายการรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหาร
จัดการภาครัฐด้านการพัฒนาข้าราชการตามเป้าหมายตัวชี้วัดและจัดทำแผนและพัฒนาเพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพของหน่วยงานระดับเขต

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุและสหสัมพันธ์พหุจะได้เส้นของสมการถดถอยที่ดีที่สุดเพื่อ
ทำนายการรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านการพัฒนาข้าราชการ
ตามเป้าหมายตัวชี้วัดและจัดทำแผนและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานระดับเขต ซึ่ง
ทำนายได้ร้อยละ 32.9 และสมการทำนายมีได้ดังนี้ คือ

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y_5 = 2.476 + 0.306 (\text{ทักษะบุคลากร}) + 0.334 (\text{โครงสร้างองค์กร}) + 0.238$$

(ค่านิยมร่วมองค์กร)

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y_5 = +0.285 (\text{ทักษะบุคลากร}) + 0.209 (\text{โครงสร้างองค์กร}) + 0.172$$

(ค่านิยมร่วมองค์กร)

7. ตัวแปรทำนายที่ใช้ในการวิเคราะห์การรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพ
การบริหารจัดการภาครัฐด้านการให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนพัฒนาและ
ปรับปรุงกระบวนการที่สร้างคุณค่า กระบวนการสนับสนุนของหน่วยงานระดับเขต

7.1 การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระจากค่า Collinearity Statistics

จากการวิเคราะห์พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าความสัมพันธ์กัน
น้อย แสดงว่ามีความเป็นอิสระกันดังรายละเอียดในตารางที่ 32

ตารางที่ 32 ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระจากค่า Collinearity Statistics

ตัวแปร	Tolerance	VIF
ระบบงาน	0.534	1.873
ค่านิยมร่วมองค์กร	0.577	1.732
โครงสร้างองค์กร	0.562	1.779

7.2 การวิเคราะห์การรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการที่สร้างคุณค่า กระบวนการสนับสนุน

ผลจากการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรอิสระ (ระบบงาน ค่านิยมร่วมองค์กร โครงสร้างองค์กร) สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม (ความสำเร็จด้านการให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการที่สร้างคุณค่า กระบวนการสนับสนุน ของหน่วยงานระดับเขต) ได้ร้อยละ 39.7 จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนพบว่า

ระบบงานถูกเลือกเข้าสมการการให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการที่สร้างคุณค่า กระบวนการสนับสนุน ของหน่วยงานระดับเขต เป็นอันดับแรกเนื่องจากมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.312 แสดงว่า ระบบงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านการให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการที่สร้างคุณค่า กระบวนการสนับสนุน ได้ร้อยละ 31.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R=0.558$, $R^2=0.312$, $F=130.384$)

ค่านิยมร่วมองค์กรถูกเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่สอง สามารถอธิบายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการที่สร้างคุณค่า กระบวนการสนับสนุนของหน่วยงานระดับเขต ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 37.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R=0.610$, $R^2=0.372$, $F=27.521$)

โครงสร้างองค์กรถูกเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่สาม สามารถอธิบายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการให้ความร่วมมือในการดำเนินการตาม

แผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการที่สร้างคุณค่า กระบวนการสนับสนุนได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 39.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R=0.630$, $R^2=0.397$, $F=12.015$)

ดังนั้น ระบบงาน ค่านิยมร่วมองค์กร และโครงสร้างองค์กร มีความ สัมพันธ์กับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และสามารถร่วมทำนายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการที่สร้างคุณค่า กระบวนการสนับสนุน ได้ร้อยละ 39.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p<0.05$) และตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันจากค่า Durbin-Watson ที่มีค่า 1.692 ดังรายละเอียดในตารางที่ 33

ตารางที่ 33 การเปลี่ยนแปลงค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสาธิตการถอดอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อสมการเปลี่ยน (R^2 Change) ในการทำนายอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการที่สร้างคุณค่า กระบวนการสนับสนุน

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	Durbin				
	R	R^2	Change	F	P-value
ระบบงาน	0.558	0.312	0.312	130.384	0.000
ค่านิยมร่วมองค์กร	0.610	0.372	0.060	27.521	0.000
โครงสร้างองค์กร	0.630	0.397	0.025	12.015	0.001

7.3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ทำนายการรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการที่สร้างคุณค่า กระบวนการสนับสนุนของหน่วยงานระดับเขตได้แก่ ระบบงาน ค่านิยมร่วมองค์กร และโครงสร้างองค์กร โดยระบบงานเป็นปัจจัยที่มีผลมากที่สุด ($Beta=0.286$)

รองลงมาคือค่านิยมร่วมองค์กร (Beta=0.239) โครงสร้างองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลน้อยที่สุด (Beta=0.212) และทุกตัวมีผลทางบวกดังรายละเอียดในตารางที่ 34

ตารางที่ 34 ค่าทำนายที่ใช้ในสมการการทำนายการรับรู้ความสำเร็จพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการพัฒนาข้าราชการตามเป้าหมายตัวชี้วัดและจัดทำแผนและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ตัวแปร	B	S.E.	Beta	t	Sig	95% CI for B	
(Constant)	1.547	0.869		1.779	0.076	-0.165	3.258
ระบบงาน	0.282	0.062	0.286	4.546	0.001	0.160	0.404
ค่านิยมร่วมองค์กร	0.252	0.064	0.239	3.957	0.001	0.126	0.377
โครงสร้างองค์กร	0.258	0.075	0.212	3.466	0.001	0.112	0.405

สมการถดถอยที่ดีที่สุดเพื่อทำนายการรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการที่สร้างคุณค่า กระบวนการสนับสนุนของหน่วยงานระดับเขต

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุและสหสัมพันธ์พหุจะได้เส้นของสมการถดถอยที่ดีที่สุดเพื่อทำนายการรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการที่สร้างคุณค่า กระบวนการสนับสนุนของหน่วยงานระดับเขต ซึ่งทำนายได้ร้อยละ 39.7 และสมการทำนายมีได้ดังนี้ คือ

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$Y_6 = 1.547 + 0.282 (\text{ระบบงาน}) + 0.252 (\text{ค่านิยมร่วมองค์กร}) + 0.258 (\text{โครงสร้างองค์กร})$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Y_6 = 0.286 (\text{ระบบงาน}) + 0.239 (\text{ค่านิยมร่วมองค์กร}) + 0.212 (\text{โครงสร้างองค์กร})$

8. ตัวแปรทำนายที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐโดยรวม ของหน่วยงานระดับเขต

8.1 การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระจากค่า Collinearity Statistics

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าความสัมพันธ์กันน้อย แสดงว่ามีความเป็นอิสระกันดังรายละเอียดในตารางที่ 35

ตารางที่ 35 ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระจากค่า Collinearity Statistics

ตัวแปร	Tolerance	VIF
ค่านิยมร่วมองค์กร	0.461	2.171
กลยุทธ์องค์กร	0.524	1.909
ระบบงาน	0.514	1.946
ทักษะบุคลากร	0.458	2.183
โครงสร้างองค์กร	0.456	2.192

8.2 ตัวแปรทำนายที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐโดยรวม ของหน่วยงานระดับเขต

ผลจากการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรอิสระ (ค่านิยมร่วมองค์กร กลยุทธ์องค์กร ระบบงาน ทักษะบุคลากร โครงสร้างองค์กร) สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม (ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐโดยรวม ของหน่วยงานระดับเขต) ได้ร้อยละ 62.3 จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนพบว่า

ค่านิยมร่วมองค์กร ถูกเลือกเข้าสมการความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐโดยรวม ของหน่วยงานระดับเขตเป็นอันดับแรก เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ 0.461 แสดงว่า ค่านิยมร่วมองค์กรของหน่วยงาน สามารถทำนายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐได้ร้อยละ 46.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R=0.679$, $R^2=0.461$, $F=246.561$)

กลยุทธ์องค์กรถูกเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่สอง สามารถอธิบายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐโดยรวม ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 55.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R=0.747$, $R^2=0.559$, $F=63.389$)

ระบบงานถูกเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่สาม สามารถอธิบายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐโดยรวม ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 59.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R=0.772$, $R^2=0.596$, $F=26.751$)

ทักษะบุคลากรถูกเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่สี่ สามารถอธิบายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐโดยรวม ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 61.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R=0.785$, $R^2=0.617$, $F=15.225$)

โครงสร้างองค์กรถูกเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ห้า สามารถอธิบายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐโดยรวม ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 62.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R=0.790$, $R^2=0.623$, $F=4.835$)

ดังนั้นค่านิยมร่วมองค์กร กลยุทธ์องค์กร ระบบงาน ทักษะบุคลากร และโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และสามารถทำนายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐโดยรวม ได้ร้อยละ 62.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p<0.05$) และตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันจากค่า Durbin-Watson ที่มีค่า 1.453 ดังรายละเอียดในตารางที่ 36

ตารางที่ 36 การเปลี่ยนแปลงค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการ

คัดเลือกเข้าสมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อสมการเปลี่ยน (R^2 Change) ในการทำนายอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐโดยรวม

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2 Change	F	P-value	Durbin-Watson
ค่านิยมร่วมองค์กร	0.679	0.461	0.461	246.561	0.000	
กลยุทธ์องค์กร	0.747	0.559	0.097	63.389	0.000	
ระบบงาน	0.772	0.596	0.038	26.751	0.000	
ทักษะบุคลากร	0.785	0.617	0.020	15.225	0.000	
โครงสร้าง	0.790	0.623	0.006	4.835	0.029	1.453

8.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ทำนายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐโดยรวม ของหน่วยงานระดับเขตได้แก่ ค่านิยมร่วมองค์กร กลยุทธ์องค์กร ระบบงาน ทักษะบุคลากร และโครงสร้างองค์กร โดยที่ค่านิยมร่วมองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลมากที่สุด (Beta=0.256) รองลงมาคือกลยุทธ์องค์กร (Beta=0.197) ระบบงาน (Beta=0.184) ทักษะบุคลากร (Beta=0.197) ส่วนโครงสร้างองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลน้อยที่สุด (Beta=0.119) และทุกตัวมีผลทางบวก ดังรายละเอียดในตารางที่ 37

ตารางที่ 37 ค่าทำนายที่ใช้ในสมการการทำนายการรับรู้ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐโดยรวม ของหน่วยงานระดับเขต

ตัวแปร	B	S.E.	Beta	t	Sig	95% CI for B	
ค่าคงที่	9.320	3.252		2.866	0.004	2.918	15.721
ค่านิยมร่วมองค์กร	1.278	0.256	0.268	4.997	0.001	0.774	1.781
กลยุทธ์องค์กร	1.024	0.261	0.197	3.919	0.001	0.510	1.539
ระบบงาน	0.823	0.227	0.184	3.623	0.001	0.376	1.270
ทักษะบุคลากร	0.731	0.199	0.197	3.667	0.001	0.339	1.123
โครงสร้าง	0.653	0.297	0.119	2.199	0.029	0.069	1.238

สมการถดถอยที่ดีที่สุดเพื่อทำนายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐโดยรวม ของหน่วยงานระดับเขต

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณและสหสัมพันธ์พหุคูณจะได้เส้นของสมการถดถอยที่ดีที่สุดเพื่อทำนายความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐโดยรวม ของหน่วยงานระดับเขต ซึ่งทำนายได้ร้อยละ 62.3 และสมการทำนายมีได้ดังนี้ คือ

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 9.320 + 1.278 (\text{ค่านิยมร่วมองค์กร}) + 1.024 (\text{กลยุทธ์องค์กร}) + 0.823 (\text{ระบบงาน}) + 0.731 (\text{ทักษะบุคลากร}) + 0.653 (\text{โครงสร้างองค์กร})$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y = 0.268 (\text{ค่านิยมร่วมองค์กร}) + 0.197 (\text{กลยุทธ์องค์กร}) + 0.184$$

$$(\text{ระบบงาน}) + 0.197 (\text{ทักษะบุคลากร}) + 0.119 (\text{โครงสร้างองค์กร})$$

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University