

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 7 กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยได้เก็บรวบรวมจากข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้ จำนวน 176 คน จากจำนวนทั้งสิ้น 181 คน คิดเป็นร้อยละ 97.23 มาวิเคราะห์ โดยวิธีการทางสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Compare Mean) ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ผู้ศึกษาจะนำเสนอผลข้อมูลประกอบตารางดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน ประสบการณ์ รายได้ ต่อเดือน และส่วน/ หน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	129	73.30
หญิง	47	26.70
รวม	176	100.00

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า ประชากรทั้งหมด 176 คน เป็นเพศชาย ร้อยละ 73.30 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 26.70

ตารางที่ 2 ร้อยละของบุคลากร จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
30 ปีลงมา	13	7.39
31 ปีขึ้นไป-40 ปี	48	27.27
41 ปีขึ้นไป-50 ปี	69	39.20
50 ปีขึ้นไป	46	26.14
รวม	176	100.00

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรทั้งหมด 176 คน มีอายุ 30 ปีลงมา คิดเป็นร้อยละ 7.39 อายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.27 อายุ 41 ปีขึ้นไป-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.20 อายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.14

ตารางที่ 3 ร้อยละของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	44	25.00
สมรส	127	72.16
หย่าร้าง	5	2.84
รวม	176	100.00

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรทั้งหมด 176 คน มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 25.00 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 72.16 สถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 2.84

ตารางที่ 4 ร้อยละของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	17	9.66
ม. ปลาย/ ปวช.	33	18.75
อนุปริญญา/ ปวส.	41	23.30

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	69	39.20
สูงกว่าปริญญาตรี	16	9.09
รวม	176	100.00

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรทั้งหมด 176 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 39.20 รองลงมาอยู่ในระดับอนุปริญญา/ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 23.30 อยู่ในระดับ ม. ปสาย/ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 18.75 อยู่ในระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 9.66 และอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีเป็นลำดับสุดท้าย คิดเป็นร้อยละ 9.09

ตารางที่ 5 ร้อยละของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การทำงาน

ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ		
ประเภทอำนวยการ	1	0.57
ประเภทวิชาการ	45	25.57
ประเภททั่วไป	36	20.45
พนักงานราชการ	30	17.05
ลูกจ้างประจำ	64	36.36
รวม	176	100.00

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรทั้งหมด 176 คน ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งหน้าที่ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 36.36 รองลงมาดำรงตำแหน่งหน้าที่ข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 25.57 ดำรงตำแหน่งข้าราชการประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 20.45 ดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 17.05 และดำรงตำแหน่งหน้าที่ข้าราชการประเภทอำนวยการเป็นลำดับสุดท้าย คิดเป็นร้อยละ 0.57

ตารางที่ 6 ร้อยละของบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	7	3.98
1-4 ปี	19	10.79
4 ปีขึ้นไป-10 ปี	34	19.32
10 ปีขึ้นไป	116	65.91
รวม	176	100.00

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรทั้งหมด 176 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 65.91 รองลงมา มีประสบการณ์ 4 ปีขึ้นไป-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.32 มีประสบการณ์ 1-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.79 และมีประสบการณ์ ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.98

ตารางที่ 7 ร้อยละของบุคลากร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3	1.70
10,000-20,000 บาท	105	59.66
20,001-30,000 บาท	40	22.73
สูงกว่า 30,000 บาท	28	15.91
รวม	176	100.00

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรทั้งหมด 176 คน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.66 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.73 มีรายได้สูงกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.91 และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท เป็นลำดับสุดท้าย คิดเป็นร้อยละ 1.70

ตารางที่ 8 ร้อยละของบุคลากร จำแนกตามส่วน/หน่วยงานที่สังกัด

ส่วน/ หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
ผู้อำนวยการสำนักงาน	1	0.57
ส่วนอำนวยการ	23	13.07
ส่วนวิชาการ	13	7.39
ส่วนพัฒนาและฟื้นฟูแหล่งน้ำ	49	27.84
ส่วนประสานและบริหารจัดการ กลุ่มน้ำท่าจีน	29	16.48
ส่วนประสานและบริหารจัดการ กลุ่มน้ำแม่กลอง	16	9.09
ส่วนประสานและบริหารจัดการ กลุ่มน้ำเพชรบุรี และกลุ่มน้ำประจวบคีรีขันธ์	14	7.95
ส่วนบริหารจัดการน้ำ	19	10.79
ส่วนอุทกวิทยา (ราชบุรี)	8	4.55
ส่วนยุทธศาสตร์	4	2.27
รวม	176	100.00

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรทั้งหมด 176 คน ส่วนใหญ่สังกัดอยู่ในส่วนพัฒนาและฟื้นฟูแหล่งน้ำ คิดเป็นร้อยละ 27.84 รองลงมาสังกัดอยู่ในส่วนประสานและบริหารจัดการ กลุ่มน้ำท่าจีน คิดเป็นร้อยละ 16.48 ส่วนอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 13.07 ส่วนบริหารจัดการน้ำ คิดเป็นร้อยละ 10.79 ส่วนประสานและบริหารจัดการ กลุ่มน้ำแม่กลอง คิดเป็นร้อยละ 9.09 ส่วนประสานและบริหารจัดการ กลุ่มน้ำเพชรบุรี และกลุ่มน้ำประจวบคีรีขันธ์ คิดเป็นร้อยละ 7.95 ส่วนวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 7.39 ส่วนอุทกวิทยา (ราชบุรี) คิดเป็นร้อยละ 4.55 ส่วนยุทธศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 2.27 และสังกัดในส่วนผู้อำนวยการสำนักงานเป็นลำดับสุดท้าย คิดเป็นร้อยละ 0.57

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารภาครัฐ
แนวใหม่**

ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ด้านการมุ่งเน้นต่อผลสัมฤทธิ์ (เน้นผลการปฏิบัติงานมากกว่ากระบวนการทำงาน)

ด้านการมุ่งเน้นต่อผลสัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ความหมาย	อันดับ
	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมากที่สุด				
ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมากที่สุด					
1	2	3	4	5					
1. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดขั้นตอนการทำงาน เพื่อสร้างความเข้าใจในเป้าหมายและผลสำเร็จที่คาดหวังว่าควรมีคุณภาพอย่างไร	3 (1.70)	14 (7.95)	49 (27.85)	96 (54.55)	14 (7.95)	3.59	0.81	เห็นด้วย	4
2. ท่านกับหน่วยงานที่ท่านสังกัดมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างชัดเจน	1 (0.57)	7 (3.98)	26 (14.77)	110 (62.50)	32 (18.18)	3.94	0.73	เห็นด้วย	1
3. หน่วยงานที่ท่านสังกัดมี ทรัพยากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จเป้าหมาย	1 (0.57)	12 (6.82)	24 (13.64)	106 (60.23)	33 (18.75)	3.90	0.79	เห็นด้วย	2
4. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการกำหนดตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	6 (3.41)	6 (3.41)	31 (17.61)	110 (62.50)	23 (13.07)	3.78	0.83	เห็นด้วย	3
ภาพรวม						3.80	0.81	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ด้านการมุ่งเน้นต่อผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\mu=3.80$, $\sigma=0.81$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าในเรื่องท่านกับหน่วยงานที่ท่านสังกัดมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.94$, $\sigma=0.73$) รองลงมาคือในเรื่องหน่วยงานที่สังกัดมี กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จเป้าหมาย ($\mu=3.90$, $\sigma=0.79$) และลำดับสุดท้ายคือในเรื่องมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อสร้างความเข้าใจในเป้าหมายและผลสำเร็จที่คาดหวังว่าควรจะมีคุณภาพอย่างไร ($\mu=3.59$, $\sigma=0.81$)

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ด้านการมุ่งความเป็นเลิศ ผู้องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

ด้านการมุ่งความเป็นเลิศผู้องค์กร	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ความหมาย	อันดับ
	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยมากที่สุด				
ที่มีขีดสมรรถนะสูง	1	2	3	4	5				
1. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการกำหนดความสัมพันธ์ แนวทางการทำงานที่ชัดเจนระหว่างหน่วยงานภายในสำนักงาน ฯ และหน่วยงานพิเศษ (คณะกรรมการด้านต่าง ๆ)	6 (3.41)	6 (3.41)	44 (25.00)	105 (59.66)	15 (8.52)	3.66	0.81	เห็นด้วย	4
2. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการนำคอมพิวเตอร์และเครือข่ายระบบสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้งาน	2 (1.14)	4 (2.27)	55 (31.25)	87 (49.43)	28 (15.91)	3.77	0.78	เห็นด้วย	1
3. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการนำคอมพิวเตอร์เครือข่ายระบบสารสนเทศที่เพียงพอกับหน่วยงานที่ท่านสังกัด	2 (1.14)	12 (6.82)	61 (34.66)	77 (43.75)	24 (13.64)	3.62	0.84	เห็นด้วย	6

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้านการมุ่งความเป็นเลิศสู่องค์กร ที่มีขีดสมรรถนะสูง	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ความหมาย	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วยมาก ที่สุด 1	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่แน่ใจ 3	เห็นด้วย 4	เห็นด้วย มากที่สุด 5				
4. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการจัดทำระบบ ฐานข้อมูลและเครือข่ายข้อมูล ระหว่างหน่วยงาน ภายในสำนักงาน ๑ ให้สามารถใช้งานร่วมกันได้ ง่าย	3 (1.70)	16 (9.09)	62 (35.23)	83 (47.16)	12 (6.82)	3.48	0.81	เห็นด้วย	9
5. ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมฝึกอบรม พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับงานที่ ทำอยู่ในปัจจุบันและงานที่อาจจะได้รับมอบหมาย ในอนาคต	3 (1.70)	6 (3.41)	51 (28.98)	98 (55.68)	18 (10.23)	3.69	0.76	เห็นด้วย	2
6. หน่วยงานที่ท่านสังกัด ส่งเสริม/ นำ ระบบ คำแนะนำ (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	1 (0.57)	20 (11.36)	56 (31.82)	91 (51.70)	8 (4.55)	3.48	0.77	เห็นด้วย	10

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้านการมุ่งความเป็นเลิศองค์กร ที่มีขีดสมรรถนะสูง	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ความหมาย	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วยมาก ที่สุด 1	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็น ใจ 3	เห็นด้วย 4	เห็นด้วย มากที่สุด 5				
7. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการปรับเปลี่ยนน้ำที่/ ทดแทนบุคลากร เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ในสายงาน ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในงาน ที่รับผิดชอบยิ่งขึ้น	3 (1.70)	28 (15.91)	48 (27.27)	82 (46.59)	15 (8.52)	3.44	0.91	เห็นด้วย	11
8. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ ความสามารถ	5 (2.84)	16 (9.09)	29 (16.48)	105 (59.66)	21 (11.93)	3.69	0.89	เห็นด้วย	3
9. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีโครงสร้างการบริหาร ที่สอดคล้องและเอื้ออำนวย สนับสนุนต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านสังกัด	2 (1.14)	15 (8.52)	38 (21.59)	10 (760.80)	14 (7.95)	3.66	0.78	เห็นด้วย	5
10. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีบริการสายด่วน สำหรับประชาชนหรือผู้รับบริการติดต่อได้ รวดเร็ว	11 (6.29)	13 (7.43)	63 (36.00)	72 (41.14)	16 (9.14)	3.39	0.97	ไม่เห็นใจ	12

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้านการมุ่งความเป็นเลิศสู่องค์กร ที่มีขีดสมรรถนะสูง	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ความหมาย	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วยมาก ที่สุด	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย มากที่สุด				
	1	2	3	4	5				
11. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการสร้างบรรยากาศ ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านงานพัฒนาคุณภาพ งานของการทำงานเป็นทีม	1 (0.57)	13 (7.39)	58 (32.95)	90 (51.14)	14 (7.95)	3.59	0.76	เห็นด้วย	7
12. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีกระบวนการจัดทำ คู่มือ/ หลักสูตร ที่ตอบสนองความต้องการในการ ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย	3 (1.70)	11 (6.25)	71 (40.34)	78 (44.32)	13 (7.39)	3.49	0.79	เห็นด้วย	8
ภาพรวม						3.58	0.84	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 10 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ด้านการมุ่งความเป็นเลิศองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\mu=3.58$, $\sigma=0.84$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในเรื่องหน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการนำคอมพิวเตอร์ เครือข่ายระบบสารสนเทศที่ท่านสมัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.77$, $\sigma=0.78$) รองลงมาคือในเรื่องท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมฝึกอบรมพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและงานที่อาจจะได้รับมอบหมายในอนาคต ($\mu=3.69$, $\sigma=0.76$) และลำดับสุดท้ายคือในเรื่องหน่วยงานที่ท่านสังกัด มีบริการสายด่วน สำหรับประชาชนหรือผู้รับบริการติดต่อได้รวดเร็ว ($\mu=3.39$, $\sigma=0.97$)

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ด้านการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทน

ด้านการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ความหมาย	อันดับ
	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมากที่สุด				
1. ท่านมีความพอใจในการทำงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย	2 (1.14)	11 (6.25)	33 (18.75)	100 (56.82)	30 (17.05)	3.82	0.82	เห็นด้วย	4
2. สถานที่หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีบรรยากาศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ปลอดภัย ไม่แออัด ไม่ทึบร้อน ไร้ฝุ่น ไร้ควัน	7 (3.98)	27 (15.34)	41 (23.30)	77 (43.75)	24 (13.64)	3.48	1.03	เห็นด้วย	9
3. หน่วยงานที่ท่านสังกัด ให้เงินเดือนขั้นพื้นฐาน เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน	4 (2.27)	23 (13.07)	40 (22.73)	94 (53.41)	15 (8.52)	3.53	0.90	เห็นด้วย	8
4. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการปรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนตำแหน่งเหมาะสมกับระยะเวลาปฏิบัติงาน (2 ครั้ง/ปี)	3 (1.70)	12 (6.82)	29 (16.48)	96 (54.55)	36 (20.45)	3.85	0.88	เห็นด้วย	2

ตารางที่ 11 (ต่อ)

คำให้การสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่เห็นด้วย		เห็นด้วย		μ	σ
	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมากที่สุด		
	1	2	3	4	5	
5. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่น ๆ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา เป็นแรงจูงใจ ให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับระยะเวลาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4 (2.27)	14 (7.95)	46 (26.14)	85 (48.30)	27 (15.34)	เห็นด้วย
6. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการยกย่อง ขอมรับนับถือในผลงานและความประพฤติในการปฏิบัติงานที่ราชการจากเพื่อนร่วมงาน พร้อมสนับสนุนให้ได้รับรางวัลพนักงานดีเด่นแห่งปี	4 (2.27)	11 (6.25)	42 (23.86)	96 (54.55)	23 (13.07)	เห็นด้วย
7. ท่านได้รับความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	2 (1.14)	8 (4.55)	21 (11.93)	116 (65.91)	29 (16.48)	เห็นด้วย
8. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา/ หัวหน้างานปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ	2 (1.14)	5 (2.84)	41 (23.30)	99 (56.25)	29 (16.48)	เห็นด้วย

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้านการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ความหมาย	อันดับ
	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมากที่สุด				
9. ท่านได้รับให้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายหรืองานใหม่ๆที่ไม่เคยทำ เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ใหม่	1	2	3	4	5	3.67	0.77	เห็นด้วย	6
	(1.14)	(6.82)	(24.43)	(59.09)	(8.52)				
ภาพรวม						3.72	0.87	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ด้านการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\mu=3.72$, $\sigma=0.87$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าในเรื่องท่านได้รับความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.92$, $\sigma=0.75$) รองลงมาคือในเรื่องหน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการปรับเลื่อนขึ้นเงินเดือน ตำแหน่งเหมาะสมกับระยะเวลาปฏิบัติงาน (2 ครั้ง/ปี) ($\mu=3.85$, $\sigma=0.88$) และลำดับสุดท้ายคือในเรื่อง สถานที่หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีบรรยากาศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ปลอดภัย ไม่แออัด ไม่ทึบ ไม่ร้อน ไร้ฝุ่น ไร้ควัน ($\mu=3.48$, $\sigma=0.85$)

ตารางที่ 12 ค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ด้านความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งมีจิตสำนึก
 ความรับผิดชอบตนเอง ต่อประชาชนและสังคม

ด้านความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชนและสังคมโดยรวม	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ความหมาย	อันดับ
	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยมากที่สุด				
	1	2	3	4	5				
1. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีช่องทาง การสื่อสาร เพื่อให้ ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนรวม ร้องเรียน สอบถาม ข้อมูลทางราชการ ได้สะดวก เช่น เว็บไซต์	3 (1.70)	12 (6.82)	19 (10.80)	121 (68.75)	21 (11.93)	3.82	0.78	เห็นด้วย	3
2. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการตามตัวชี้วัดที่มีอย่างตรงไปตรงมา อย่างยุติธรรมกับ ผลสำเร็จของผู้บริหารราชการ	6 (3.41)	17 (9.66)	44 (25.00)	91 (51.70)	18 (10.23)	3.56	0.92	เห็นด้วย	5
3. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีป้ายแสดง/ ประชาสัมพันธ์ ให้ทราบถึงระบบงานและขั้นตอนการทำงานที่มีมาตรฐาน	4 (2.27)	24 (13.64)	63 (35.80)	76 (43.18)	9 (5.11)	3.35	0.86	ไม่แน่ใจ	7

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ด้านความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชนและสังคมโดยรวม	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด 1	ไม่เห็นด้วยมาก 2	ไม่เห็นด้วย 3	เห็นด้วย 4	เห็นด้วยมากที่สุด 5	ความเห็นด้วย มากที่สุด 5
4. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการพิจารณาสอบสวนข้อเท็จจริง ตามข้อร้องเรียนด้วยความตรงไปตรงมาอย่างยุติธรรม	9 (5.11)	7 (3.98)	61 (34.66)	86 (48.86)	13 (7.39)	เห็นด้วย มากที่สุด 5
5. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนเหมาะสมกับการปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่และผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นธรรม	5 (2.84)	4 (2.27)	49 (27.84)	99 (56.25)	19 (10.80)	เห็นด้วย เห็นด้วย 4
6. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการเผยแพร่ ข้อมูล ข่าวสาร กิจกรรม ผลงานของหน่วยงาน ลงเว็บไซต์ สามารถตรวจสอบข้อมูลและผลการปฏิบัติงานได้	3 (1.70)	5 (2.84)	11 (6.25)	124 (70.45)	33 (18.75)	เห็นด้วย เห็นด้วย 1

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ด้านความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชนและสังคมโดยรวม	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ความหมาย	อันดับ
	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยมากที่สุด				
	1	2	3	4	5				
7. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการรับฟังความคิดเห็นทั้งภาคเอกชน ประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโครงการที่หน่วย/ ส่วนงานรับผิดชอบดำเนินการ	2 (1.14)	3 (1.70)	16 (9.09)	127 (72.16)	28 (15.91)	4.00	0.64	เห็นด้วย	2
ภาพรวม						3.71	0.84	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 12 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ด้านความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชนและสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\mu=3.71$, $\sigma=0.84$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในเรื่องหน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการเผยแพร่ ข้อมูล ข่าวสาร กิจกรรม ผลงานของหน่วยงาน ลงเว็บไซต์ สามารถตรวจสอบข้อมูลและผลการปฏิบัติงานได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.02$, $\sigma=0.71$) รองลงมาคือในเรื่อง หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการรับฟังความคิดเห็นทั้งภาคเอกชน ประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโครงการที่หน่วย/ ส่วนงานรับผิดชอบดำเนินการ ($\mu=4.00$, $\sigma=0.64$) และลำดับสุดท้ายคือในเรื่องหน่วยงานที่ท่านสังกัด มีป้ายแสดง/ ประชาสัมพันธ์ ให้ทราบถึง ระบบงานและขั้นตอนการทำงานที่มีมาตรฐาน ($\mu=3.35$, $\sigma=0.86$)

ตารางที่ 13 ค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ทั้ง 4 ด้าน

ความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่	μ	σ	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านการมุ่งเน้นต่อผลสัมฤทธิ์ (เน้นผลการปฏิบัติงานมากกว่ากระบวนการทำงาน)	3.80	0.81	เห็นด้วย	1
2. ด้านการมุ่งความเป็นเลิศ คู่องค์กรที่มีจิตสมรรถนะสูง	3.58	0.84	เห็นด้วย	4
3. การสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทน	3.72	0.87	เห็นด้วย	2
4. ความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้	3.71	0.84	เห็นด้วย	3
รวมทั้งมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชนและสังคม				
รวม	3.68	0.85	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 13 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\mu=3.68$, $\sigma=0.85$) เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นว่าด้านการมุ่งเน้นต่อผลสัมฤทธิ์ (เน้นผลการปฏิบัติงานมากกว่ากระบวนการทำงาน) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.80$, $\sigma=0.81$) รองลงมาเป็นการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทน ($\mu=3.72$, $\sigma=0.87$) และลำดับสุดท้ายคือด้านการมุ่งความเป็นเลิศ คู่องค์กรที่มีจิตสมรรถนะสูง ($\mu=3.58$, $\sigma=0.84$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ประสิทธิภาพ รายได้เดือน ส่วน/ หน่วยงานที่สังกัด

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ในแต่ละด้าน	เพศ					
	ชาย		หญิง		รวม	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านการมุ่งเน้นต่อผลสัมฤทธิ์ (เน้นผลการปฏิบัติงานมากกว่ากระบวนการทำงาน)	3.78	0.82	เห็นด้วย	3.87	0.7	เห็นด้วย
2. ด้านการมุ่งความเป็นเลิศ สูงสุดครั้งที่ขีดสมรรถนะสูง	3.62	0.82	เห็นด้วย	3.47	0.81	เห็นด้วย
3. การสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทน	3.74	0.87	เห็นด้วย	3.66	0.79	เห็นด้วย
4. ความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งมีจิตสำนึกความรับผิดชอบตนเอง ต่อประชาชนและสังคม	3.71	0.84	เห็นด้วย	3.70	0.68	เห็นด้วย
รวม	3.71	0.84	เห็นด้วย	3.68	0.75	เห็นด้วย

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรเพศชายมีความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ($\mu=3.71$, $\sigma=0.84$) สูงกว่าบุคลากรเพศหญิง ($\mu=3.68$, $\sigma=0.75$) และเมื่อพิจารณาผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มพบว่า

บุคลากรเพศชายมีความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ด้านการมุ่งความเป็นเลิศ ผู้องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง การสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทน และความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชนและสังคม สูงกว่าบุคลากรเพศหญิง

ส่วนบุคลากรเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ด้านการมุ่งเน้นต่อผลสัมฤทธิ์ (เน้นผลการปฏิบัติงานมากกว่ากระบวนการทำงาน) สูงกว่าบุคลากรเพศชาย

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นต่อการบริหาร ภาครัฐแนวใหม่ในแต่ละด้าน	อายุ											
	30ปีลงมา			31-40ปี			40ปีขึ้นไป -50ปี			50ปีขึ้นไป		
	μ	σ	ความเห็นด้วย	μ	σ	ความเห็นด้วย	μ	σ	ความเห็นด้วย	μ	σ	ความเห็นด้วย
1. ด้านการมุ่งเน้นต่อผลลัพธ์ (เน้นผล การปฏิบัติงานมากกว่ากระบวนการ ทำงาน)	4.06	0.57	เห็นด้วย	3.74	0.74	เห็นด้วย	3.74	0.84	เห็นด้วย	3.89	0.81	เห็นด้วย
2. ด้านการมุ่งความเป็นเลิศสู่องค์กรที่มี ขีดสมรรถนะสูง	3.63	0.80	เห็นด้วย	3.52	0.77	เห็นด้วย	3.59	0.88	เห็นด้วย	3.61	0.81	เห็นด้วย
3. การสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบ แทน	3.81	0.76	เห็นด้วย	3.70	0.79	เห็นด้วย	3.65	0.91	เห็นด้วย	3.82	0.83	เห็นด้วย
4. ความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถ ตรวจสอบได้ รวมทั้งมีจิตสำนึก	3.92	0.43	เห็นด้วย	3.70	0.80	เห็นด้วย	3.60	0.92	เห็นด้วย	3.81	0.66	เห็นด้วย
ความรับผิดชอบตนเอง ต่อประชาชน และสังคม	3.85	0.64	เห็นด้วย	3.66	0.77	เห็นด้วย	3.64	0.89	เห็นด้วย	3.78	0.78	เห็นด้วย
รวม	3.85	0.64	เห็นด้วย	3.66	0.77	เห็นด้วย	3.64	0.89	เห็นด้วย	3.78	0.78	เห็นด้วย

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุ 30 ปีลงมา มีความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ($\mu=3.85$, $\sigma=0.64$) สูงกว่าบุคลากรในช่วงอายุอื่น และเมื่อพิจารณาผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่ม พบว่า

บุคลากรที่มีช่วงอายุ 30 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ด้านการมุ่งเน้นต่อผลสัมฤทธิ์ (เน้นผลการปฏิบัติงานมากกว่ากระบวนการทำงาน) ด้านการมุ่งความเป็นเลิศ คู่องค์กรที่มีจิตสมรรถนะสูง และความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชนและสังคม สูงกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุอื่น บุคลากรที่มีช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ด้านการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทน สูงกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุอื่น

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามสถานภาพ

ความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่	สถานภาพ											
	ในแต่ละด้าน		ความหมาย		สมรส		หย่าร้าง		รวม			
μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ			
1. ด้านการมุ่งเน้นต่อผลสัมฤทธิ์ (เน้นผลการปฏิบัติงานมากกว่า กระบวนการทำงาน)	3.85	0.73	เห็นด้วย	3.79	0.83	เห็นด้วย	3.70	0.55	เห็นด้วย	3.80	0.81	เห็นด้วย
2. ด้านการมุ่งความเป็นเลิศ องค์กรที่มี จิตสมรรถนะสูง	3.54	0.80	เห็นด้วย	3.59	0.84	เห็นด้วย	3.73	0.52	เห็นด้วย	3.58	0.84	เห็นด้วย
3. การสร้างแรงจูงใจและให้รางวัล ตอบแทน	3.74	0.84	เห็นด้วย	3.71	0.87	เห็นด้วย	3.89	0.24	เห็นด้วย	3.72	0.87	เห็นด้วย
4. ความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถ ตรวจสอบได้ รวมทั้งมีจิตสำนึก	3.63	0.74	เห็นด้วย	3.73	0.83	เห็นด้วย	3.91	0.19	เห็นด้วย	3.71	0.84	เห็นด้วย
ความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชน และสังคม	3.69	0.78	เห็นด้วย	3.70	0.84	เห็นด้วย	3.81	0.38	เห็นด้วย	3.68	0.85	เห็นด้วย

จากตารางที่ 16 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ($\mu=3.81$, $\sigma=0.38$) สูงกว่าบุคลากรสถานภาพอื่น และเมื่อพิจารณาผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่ม พบว่า

บุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ด้านการมุ่งเน้นต่อผลสัมฤทธิ์ (เน้นผลการปฏิบัติงานมากกว่ากระบวนการทำงาน) สูงกว่าบุคลากรสถานภาพอื่น

บุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ด้านการมุ่งความเป็นเลิศ คู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ด้านการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทน และความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชนและสังคม สูงกว่าบุคลากรสถานภาพอื่น

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นต่อการจัดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ในแต่ละด้าน	ระดับการศึกษา								
	ต่ำกว่า		ม. ปริญญา/ปวช.		ม. ปริญญา/ปวส.		อนุปริญญา/ปวส.		
	ม. ปริญญา		ม. ปริญญา		ม. ปริญญา		ม. ปริญญา		
	ความเห็นด้วย		ความเห็นด้วย		ความเห็นด้วย		ความเห็นด้วย		
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	
1. ด้านการมุ่งเน้นต่อผลสัมฤทธิ์ (เน้นผลการปฏิบัติงานมากกว่ากระบวนการทำงาน)	3.63	0.88	เห็นด้วย	3.89	0.73	เห็นด้วย	3.84	0.75	เห็นด้วย
2. ด้านการมุ่งความเป็นเลิศ คู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง	3.66	0.75	เห็นด้วย	3.74	0.69	เห็นด้วย	3.62	0.79	เห็นด้วย
3. การสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทน	3.83	0.81	เห็นด้วย	3.88	0.65	เห็นด้วย	3.82	0.76	เห็นด้วย
4. ความโปร่งใส มีน้ำใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งมีจิตสำนึกความรับผิดชอบของตนเองต่อประชาชนและสังคม	3.86	0.59	เห็นด้วย	3.89	0.59	เห็นด้วย	3.83	0.76	เห็นด้วย
รวม	3.86	0.59	เห็นด้วย	3.85	0.67	เห็นด้วย	3.78	0.77	เห็นด้วย

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ในแต่ละด้าน	ระดับการศึกษา							
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		รวม			
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านการมุ่งเน้นต่อผลสัมฤทธิ์ (เน้นผลการปฏิบัติงานมากกว่ากระบวนการทำงาน)	3.74	0.83	เห็นด้วย	3.95	0.70	เห็นด้วย	3.80	0.81
2. ด้านการมุ่งความสนใจเป็นเลิศ คู่องค์กรที่มีจิตสมรรถนะสูง	3.48	0.90	เห็นด้วย	3.51	0.81	เห็นด้วย	3.58	0.84
3. การสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทน	3.52	0.99	เห็นด้วย	3.90	0.66	เห็นด้วย	3.72	0.87
4. ความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเองต่อประชาชนและสังคม	3.53	0.90	เห็นด้วย	3.63	0.80	เห็นด้วย	3.71	0.84
รวม	3.57	0.91	เห็นด้วย	3.63	0.80	เห็นด้วย	3.68	0.85

จากตารางที่ 17 พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ม. ปลาย มีความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ($\mu=3.86$, $\sigma=0.59$) สูงกว่าบุคลากรระดับการศึกษาอื่น และเมื่อพิจารณาผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่ม พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับ ม. ปลาย/ ปวช. มีความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ด้านการมุ่งความเป็นเลิศ ผู้องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชนและสังคม สูงกว่าบุคลากรระดับการศึกษาอื่น

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ด้านการมุ่งเน้นต่อผลสัมฤทธิ์ (เน้นผลการปฏิบัติงานมากกว่ากระบวนการทำงาน) และด้านการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทนสูงกว่าบุคลากรระดับการศึกษาอื่น

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การงาน

ความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ในแต่ละด้าน	ตำแหน่งหน้าที่การงาน							
	ข้าราชการ		ข้าราชการ ประเภท วิชาการ		ข้าราชการ ประเภท วิชาการ		ข้าราชการ ประเภท ทั่วไป	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านการมุ่งเน้นต่อผลสัมฤทธิ์ (เน้นผลการปฏิบัติงานมากกว่ากระบวนการทำงาน)	4.50	-	เห็นด้วยมาก	3.73	0.83	เห็นด้วย	3.76	0.80
2. ด้านการมุ่งความเป็นเลิศ สู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง	4.17	-	ที่สุด เห็นด้วย	3.32	0.90	เห็นด้วย	3.64	0.82
3. การสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทน	4.44	-	เห็นด้วยมาก	3.56	0.91	เห็นด้วย	3.66	0.95
4. ความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้	4.43	-	ที่สุด เห็นด้วยมาก	3.45	0.92	เห็นด้วย	3.65	0.83
รวมทั้งมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชนและสังคม			ที่สุด					
รวม	4.38	-	เห็นด้วยมาก	3.52	0.89	เห็นด้วย	3.68	0.85
			ที่สุด					

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ในแต่ละด้าน		ตำแหน่งหน้าที่การงาน					
		พนักงาน		ลูกจ้าง		รวม	
		ราชการ	ความหมาย	ประจำ	ความหมาย		ความหมาย
		μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านการมุ่งเน้นต่อผลสัมฤทธิ์ (เน้นผลการปฏิบัติงานมากกว่ากระบวนการทำงาน)		3.88	0.79	เห็นด้วย	เห็นด้วย	3.80	0.81
2. ด้านการมุ่งความสนใจและใส่ใจและให้รางวัลตอบแทน		3.66	0.77	เห็นด้วย	เห็นด้วย	3.58	0.84
3. การสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทน		3.78	0.81	เห็นด้วย	เห็นด้วย	3.72	0.87
4. ความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้		3.82	0.72	เห็นด้วย	เห็นด้วย	3.71	0.84
รวมทั้งมีจิตสำนึกความรับผิดชอบตนเอง ต่อประชาชนและสังคม		3.79	0.78	เห็นด้วย	เห็นด้วย	3.68	0.85
รวม		3.79	0.78	เห็นด้วย	เห็นด้วย	3.68	0.85

จากตารางที่ 18 พบว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่การงาน ข้าราชการประเภท
อำนวยการ มีความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ($\mu=4.38$, $\sigma=$ ไม่มี) สูงกว่าบุคลากร
ตำแหน่งหน้าที่การงานอื่น และเมื่อพิจารณาผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มพบว่าที่ดำรง
ตำแหน่งหน้าที่การงาน ข้าราชการประเภทอำนวยการ มีความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่
ในทุกด้าน สูงกว่าบุคลากรสังกัดส่วน/ หน่วยงานอื่น

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์

ความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ในแต่ละด้าน	ประสบการณ์													
	ต่ำกว่า 1 ปี		1-4 ปี		4 ปีขึ้นไป-10 ปี		10 ปีขึ้นไป		รวม					
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ				
	ความเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ความเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ความเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ความเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ความเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย				
1. ด้านการมุ่งเน้นต่อผลสัมฤทธิ์ (เน้นผลการปฏิบัติงานมากกว่า กระบวนการทำงาน)	3.86	0.79	เห็นด้วย	4.00	0.64	เห็นด้วย	3.71	0.78	เห็นด้วย	3.80	0.82	เห็นด้วย	3.80	0.81
2. ด้านการมุ่งความเป็นเลิศ คู่องค์กรที่มีจิต สมรณะสูง	3.51	0.69	เห็นด้วย	3.58	0.83	เห็นด้วย	3.45	0.84	เห็นด้วย	3.62	0.82	เห็นด้วย	3.58	0.84
3. การสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทน	3.79	0.74	เห็นด้วย	3.83	0.74	เห็นด้วย	3.64	0.78	เห็นด้วย	3.72	0.88	เห็นด้วย	3.72	0.87
4. ความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถ ตรวจสอบได้ รวมทั้งมีจิตสำนึก	3.65	0.62	เห็นด้วย	3.78	0.71	เห็นด้วย	3.66	0.79	เห็นด้วย	3.71	0.83	เห็นด้วย	3.71	0.84
ความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชน และสังคม	3.70	0.71	เห็นด้วย	3.80	0.74	เห็นด้วย	3.61	0.80	เห็นด้วย	3.71	0.84	เห็นด้วย	3.68	0.85
รวม	3.70	0.71	เห็นด้วย	3.80	0.74	เห็นด้วย	3.61	0.80	เห็นด้วย	3.71	0.84	เห็นด้วย	3.68	0.85

จากตารางที่ 19 พบว่า บุคลากรที่มีช่วงประสบการณ์ 1-4 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ($\mu=3.80$, $\sigma=0.74$) สูงกว่าบุคลากรช่วงประสบการณ์อื่น และเมื่อพิจารณาผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่ม พบว่า

บุคลากรที่มีช่วงประสบการณ์ 1-4 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ด้านการมุ่งเน้นต่อผลสัมฤทธิ์ (เน้นผลการปฏิบัติงานมากกว่ากระบวนการทำงาน) ด้านการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทน และความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชนและสังคม สูงกว่าบุคลากรช่วงประสบการณ์อื่น

บุคลากรที่มีช่วงประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ด้านการมุ่งความเป็นเลิศ ผู้องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง สูงกว่าบุคลากรช่วงประสบการณ์อื่น

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐ แนวใหม่ในแต่ละด้าน	รายได้ต่อเดือน											
	ต่ำกว่า 10,000 บาท			10,000- 20,000 บาท			20,001- 30,000 บาท			สูงกว่า 30,000 บาท		
	ความ หมาย			ความ หมาย			ความ หมาย			ความ หมาย		
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านการมุ่งเน้นต่อผลลัพธ์ (เน้นผลการปฏิบัติงานมากกว่า กระบวนการทำงาน)	4.00	0.57	เห็นด้วย	3.84	0.75	เห็นด้วย	3.66	0.96	เห็นด้วย	3.85	0.79	เห็นด้วย
2. ด้านการมุ่งความเป็นเลิศสู่องค์กร ที่มีขีดสมรรถนะสูง	3.67	0.61	เห็นด้วย	3.59	0.81	เห็นด้วย	3.54	0.83	เห็นด้วย	3.58	0.90	เห็นด้วย
3. การสร้างแรงจูงใจและให้รางวัล ตอบแทน	3.70	0.30	เห็นด้วย	3.76	0.80	เห็นด้วย	3.67	0.87	เห็นด้วย	3.63	1.02	เห็นด้วย
4. ความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถ ตรวจสอบได้ รวมทั้งมีจิตสำนึก	3.57	4.66	เห็นด้วย	3.80	0.71	เห็นด้วย	3.55	0.89	เห็นด้วย	3.58	0.94	เห็นด้วย
ความรับผิดชอบตนเอง ต่อประชาชน และสังคม												
รวม	3.74	0.49	เห็นด้วย	3.75	0.77	เห็นด้วย	3.60	0.87	เห็นด้วย	3.65	0.91	เห็นด้วย
										3.68	0.85	เห็นด้วย

จากตารางที่ 20 พบว่า บุคลากรที่มีช่วงรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ($\mu=3.75$, $\sigma=0.77$) สูงกว่าบุคลากรช่วงรายได้ต่อเดือนอื่น และเมื่อพิจารณาผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่ม พบว่า

บุคลากรที่มีช่วงรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ด้านการมุ่งเน้นต่อผลสัมฤทธิ์ (เน้นผลการปฏิบัติงานมากกว่ากระบวนการทำงาน) ด้านการมุ่งความเป็นเลิศ สูงง่กักรที่มีขีดสมรรถนะสูง สูงกว่าบุคลากรช่วงรายได้ต่อเดือนอื่น

บุคลากรที่มีช่วงรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ด้านการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทน และความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งมีจิตสำนึกความรับผิดชอบตอตนเอง ต่อประชาชนและสังคม สูงกว่าบุคลากรช่วงรายได้ต่อเดือนอื่น

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามส่วน/ หน่วยงานที่ทำงานสังกัด

ความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ในแต่ละด้าน	ผู้อำนวยการ			ส่วน			ส่วนพัฒนา และฟื้นฟู แหล่งน้ำ		
	ส่วน			ความหมาย			วิชาการ		
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านการมุ่งเน้นต่อผลสัมฤทธิ์ (เน้นผลการปฏิบัติงานมากกว่า กระบวนการทำงาน)	4.50	-	เห็นด้วย มากที่สุด	3.95	0.61	เห็นด้วย	4.04	0.83	เห็นด้วย
2. ด้านการมุ่งความเป็นเลิศ คู่องค์กร ที่มีขีดสมรรถนะสูง	4.17	-	เห็นด้วย	3.74	0.72	เห็นด้วย	3.87	0.87	เห็นด้วย
3. การสร้างแรงจูงใจและให้รางวัล ตอบแทน	4.44	-	เห็นด้วย มากที่สุด	4.06	0.67	เห็นด้วย	3.85	1.04	เห็นด้วย
4. ความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถ ตรวจสอบได้ รวมทั้งมีจิตสำนึกความ รับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชนและสังคม	4.43	-	เห็นด้วย มากที่สุด	3.85	0.60	เห็นด้วย	3.80	1.03	เห็นด้วย
รวม	4.38	-	เห็นด้วย มากที่สุด	3.90	0.65	เห็นด้วย	3.89	0.95	เห็นด้วย

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐ แนวใหม่ในแต่ละด้าน	สพด. ทำนุ		ความเห็นด้วย	สพด. แม่กลอง		ความเห็นด้วย	สพด. เพชรบุรี และ ประจวบคีรีขันธ์		ความเห็นด้วย	ส่วน บริหาร จัดการน้ำ		ความเห็นด้วย
	μ	σ		μ	σ		μ	σ				
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ				
1. ด้านการมุ่งเน้นต่อผลสัมฤทธิ์ (เน้นผลการปฏิบัติงานมากกว่า กระบวนการทำงาน)	3.86	0.85	เห็นด้วย	3.94	0.59	เห็นด้วย	3.43	0.74	เห็นด้วย	3.71	0.94	เห็นด้วย
2. ด้านการมุ่งความเป็นเลิศ คู่องค์กร ที่มีขีดสมรรถนะสูง	3.62	0.71	เห็นด้วย	3.41	0.82	เห็นด้วย	3.31	0.72	เห็นด้วย	3.56	1.01	เห็นด้วย
3. การสร้างแรงจูงใจและให้รางวัล ตอบแทน	3.69	0.72	เห็นด้วย	3.47	0.82	เห็นด้วย	3.36	0.70	เห็นด้วย	3.69	1.04	เห็นด้วย
4. ความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถ ตรวจสอบได้ รวมทั้งมีจิตสำนึก	3.79	0.67	เห็นด้วย	3.56	0.61	เห็นด้วย	3.37	0.81	เห็นด้วย	3.46	1.20	เห็นด้วย
ความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชน และสังคม	3.74	0.74	เห็นด้วย	3.59	0.71	เห็นด้วย	3.37	0.75	เห็นด้วย	3.61	1.05	เห็นด้วย
รวม	3.74	0.74	เห็นด้วย	3.59	0.71	เห็นด้วย	3.37	0.75	เห็นด้วย	3.61	1.05	เห็นด้วย

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อการจัดการบริหารภาครัฐ แนวใหม่ในแต่ละด้าน	ส่วน อุทกวิทยา (ราชบุรี)		ส่วน ยุทธศาสตร์		รวม		ความหมาย		
	ความหมาย		ความหมาย		ความหมาย				
	μ	σ	μ	σ	μ	σ			
1. ด้านการมุ่งเน้นต่อผลสัมฤทธิ์ (เน้นผลการปฏิบัติงานมากกว่ากระบวนการทำงาน)	4.00	0.81	เห็นด้วย	3.63	0.95	เห็นด้วย	3.80	0.81	เห็นด้วย
2. ด้านการมุ่งความเป็นเลิศ คู่องค์กรที่มีจิต สมรรถนะสูง	3.49	0.83	เห็นด้วย	3.10	0.95	เห็นด้วย	3.58	0.84	เห็นด้วย
3. การสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทน	3.74	1.07	เห็นด้วย	3.47	.92	เห็นด้วย	3.72	0.87	เห็นด้วย
4. ความโปร่งใส มีน้ำใจ และสามารถ ตรวจสอบได้ รวมทั้งมีจิตสำนึก	3.91	0.71	เห็นด้วย	3.46	0.87	เห็นด้วย	3.71	0.84	เห็นด้วย
ความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชน และสังคม	3.78	0.86	เห็นด้วย	3.42	0.93	เห็นด้วย	3.68	0.85	เห็นด้วย

จากตารางที่ 21 พบว่า บุคลากรที่สังกัดส่วน/ หน่วยงาน ผู้อำนวยการสำนักงาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ($\mu=4.38$, $\sigma=$ ไม่มี) สูงกว่าบุคลากรสังกัดส่วน/ หน่วยงานอื่น และเมื่อพิจารณาผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่ม พบว่า

บุคลากรที่สังกัดส่วน/ หน่วยงาน ผู้อำนวยการสำนักงาน มีความคิดเห็นต่อการบริหาร ภาครัฐแนวใหม่ในทุกด้าน สูงกว่าบุคลากรสังกัดส่วน/ หน่วยงานอื่น

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University