

บทที่ 4 ผลการวิจัย

หลักการเก็บแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาคำนวณด้วยโปรแกรมทางสถิติ เพื่อพิจารณาถึงมิติต่าง ๆ ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ทั้ง 4 ตัวคือ หน่วยงาน ระดับของข้าราชการในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อายุของข้าราชการในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และระดับการศึกษาของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กับตัวแปรอิสระต่างทั้ง 41 ตัว แบ่งออกเป็น 5 หมวดคือ หมวดมนุษย์กับองค์กร หมวดภาวะผู้นำ หมวดภาวะหน้าที่ หมวดสภาวะแวดล้อมองค์กร และหมวดวัฒนธรรมองค์กร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการคัดกรองแบบสอบถามที่ผู้วิจัยเห็นว่า อาจจะทำให้เกิดการเป็นอคติของข้อมูลออก โดยการพิจารณาด้วยเกณฑ์ดังนี้ คือ แบบสอบถามที่มีการตอบเป็นจำนวนมากกว่า 5 ข้อขึ้นไป และ แบบสอบถามที่ตอบเพียงข้อเดียวในถูกคำถาม ทำให้มีแบบสอบถามที่สามารถนำเข้าสู่การวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด 377 ชุด โดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นดังต่อไปนี้

- 1) ภาพรวมของค่าเฉลี่ยต่าง ๆ ทั้งของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแต่ละหน่วยงาน
- 2) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ในแต่ละตัวแปรอิสระ
- 3) การจัดกลุ่มค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันในแต่ละตัวแปรอิสระ

ในการจำแนกระดับของการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัย ได้ใช้หลักการจำแนกเกณฑ์การแบ่งค่าเฉลี่ยได้กำหนดน้ำหนักคะแนน โดยการแบ่งชั้น (Class Interval) 5 ระดับเท่า ๆ กัน ตามสูตรของ Best ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้าง} &= \frac{X_{\max} - X_{\min}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่า} &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้นจะได้ว่า

1.00 - 1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	เห็นด้วยน้อย
2.61 - 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
3.41 - 4.20	เห็นด้วยมาก
4.21 - 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด

4.1 ภาพรวมค่าเฉลี่ยต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และแต่ละหน่วยงาน ระดับ ระดับอายุ และระดับการศึกษา

4.1.1 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO1	3.5146	377	0.8754	0.7664
HO2	3.3210	377	0.6362	0.4047
HO3	2.2971	377	0.8101	0.6562
HO4	3.2944	377	0.7758	0.6019
HO5	3.5798	376	0.6882	0.4736
HO6	2.2800	375	0.8677	0.7529
HO7	3.1223	376	0.9386	0.8810
LD1	2.4960	375	1.0156	1.0314
LD2	3.0293	375	0.9793	0.9590
LD3	2.7215	377	0.7885	0.6217
LD4	3.0107	375	0.8956	0.8020
LD5	3.6410	376	0.8556	0.7321
ST1	3.1167	377	0.9324	0.8693
ST2	3.7739	376	0.7479	0.5594

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
ST3	3.9043	376	0.7240	0.5241
DT1	3.7639	377	0.7922	0.6276
DT2	2.8780	377	1.0005	1.0010
DT3	3.5942	377	0.8169	0.6673
DT4	2.4599	374	0.9188	0.8442
DT5	2.5691	376	1.0253	1.0512
DT6	3.4562	377	0.7676	0.5892
DT7	3.3024	377	0.8081	0.6530
DT8	2.7454	377	0.8114	0.6584
DT9	3.7340	376	0.8155	0.6651
DT10	3.0159	377	0.9137	0.8349
DT11	2.7533	377	0.9786	0.9576
DT12	3.6233	377	0.9488	0.9003
DT13	3.1463	376	0.7429	0.5519
DT14	3.1046	373	1.1879	1.4111
EV1	3.1645	377	1.0667	1.1378
EV2	2.5372	376	0.9764	0.9533
EV3	2.5559	376	0.9278	0.8609
EV4	3.4209	373	0.9259	0.8573
EV5	3.0955	377	1.0601	1.1238
CL1	3.0849	377	0.8802	0.7747
CL2	3.5650	377	0.8640	0.7464
CL3	3.6233	377	0.8260	0.6822
CL4	3.6862	376	1.0237	1.0479
CL5	3.1432	377	0.9596	0.9209
CL6	2.2175	377	1.0990	1.2079

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
CL7	3.3899	377	0.8868	0.7864

ที่มา : จากการคำนวณ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5100 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8750

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3200 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6360

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8100

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการสื่อสารในหน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2900 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7760

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีความเข้าใจในคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5800 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6880

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2800 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8680

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงินหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1200 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9390

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไม่นยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0160

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0300 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9590

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ดิชมการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7200 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6220

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงาน อยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0100 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8960

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6400 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8560

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1200 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9320

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7700 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7480

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7240

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7600 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7920

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากรของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8800 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0010

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5900 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8170

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4600 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9190

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีภาระงานซ้ำซ้อนกันระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5700 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0250

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4600 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7680

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีภาระงานที่เป็นงานประจำสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8080

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอน ก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8110

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7300 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8160

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0200 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9140

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทนโดยง่าย (DT11) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9790

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6200 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9490

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7430

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขาออกส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1880

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1600 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0670

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5400 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9760 และมีค่าสถิติความเบ้ เป็น 0.3790 มีลักษณะข้อมูล เบ้ซ้าย

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม (EV3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5600 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9280

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.926

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0600 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีวัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจน มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0800 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8800

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5600 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8640

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีความคิดเห็นว่าการกระจายอำนาจแล้วจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6200 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.826

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6900 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0240

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีให้ความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1400 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9210

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2200 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0990

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3900 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8870

4.1.2 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของสำนักงานเลขานุการกรม มีค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของสำนักงานเลขานุการกรม

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO1	3.3846	26	0.9414	0.8862
HO2	3.0385	26	0.7200	0.5185
HO3	2.4231	26	0.8566	0.7338
HO4	3.7692	26	0.8152	0.6646
HO5	3.8846	26	0.7656	0.5862
HO6	2.0800	25	1.0376	1.0767
HO7	3.3462	26	1.1293	1.2754
LD1	1.9231	26	1.0554	1.1138
LD2	3.3462	26	1.1981	1.4354
LD3	2.7308	26	0.9190	0.8446
LD4	3.4615	26	0.9892	0.9785
LD5	4.0769	26	0.9767	0.9538
ST3	4.0769	26	0.7442	0.5538
DT1	3.8846	26	0.8638	0.7462
DT2	3.0769	26	0.9767	0.9538
DT3	3.6538	26	0.9356	0.8754
DT4	3.1154	26	1.0706	1.1462
DT5	2.3846	26	1.0983	1.2062

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
DT6	3.4615	26	0.5818	0.3385
DT7	3.5000	26	0.9487	0.9000
DT8	2.7692	26	0.8629	0.7446
DT9	3.5000	26	0.7616	0.5800
DT10	3.5000	26	0.9899	0.9800
DT11	3.0000	26	0.8485	0.7200
DT12	4.0385	26	0.8237	0.6785
DT13	3.4615	26	0.9892	0.9785
DT14	2.8846	26	1.2108	1.4662
EV1	3.1538	26	1.4337	2.0554
EV2	2.7692	26	1.2102	1.4646
EV3	2.6800	25	1.1075	1.2267
EV4	3.3077	26	0.9282	0.8615
EV5	3.2308	26	1.1422	1.3046
CL1	3.4615	26	0.8593	0.7385
CL2	3.3462	26	1.0175	1.0354
CL3	3.5769	26	0.8086	0.6538
CL4	3.6154	26	1.0228	1.0462
CL5	3.2308	26	0.8152	0.6646
CL6	1.9231	26	1.1974	1.4338
CL7	3.7692	26	0.9081	0.8246

ที่มา : จากการคำนวณ

สำนักงานเลขาธิการกรม มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3846 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9414

สำนักงานเลขานุการกรม มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชาอยู่ในระดับ (HO2) ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0385 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7200

สำนักงานเลขานุการกรม มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4231 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8566

สำนักงานเลขานุการกรม มีการสื่อสารในหน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7692 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8152

สำนักงานเลขานุการกรม มีความเข้าใจในคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8846 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7656

สำนักงานเลขานุการกรม มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาที่ผู้ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0800 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0376

สำนักงานเลขานุการกรม มีความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงินหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3462 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1293

สำนักงานเลขานุการกรม มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไม่อยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.9231 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0554

สำนักงานเลขานุการกรม มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.362 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1981

สำนักงานเลขานุการกรม มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ดิชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7308 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9190

สำนักงานเลขานุการกรม มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานอยู่ห่างๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4615 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9892

สำนักงานเลขานุการกรม มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0769 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9767

สำนักงานเลขานุการกรม มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1154 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7114

สำนักงานเลขาธิการกรม มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9231 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8449

สำนักงานเลขาธิการกรม มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0769 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7442

สำนักงานเลขาธิการกรม มีภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8846 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8638

สำนักงานเลขาธิการกรม มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากร ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0769 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9967

สำนักงานเลขาธิการกรม มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6538 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9356

สำนักงานเลขาธิการกรม มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1154 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0706

สำนักงานเลขาธิการกรม มีภาระงานซ้ำซ้อนกันระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3846 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0983

สำนักงานเลขาธิการกรม มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4615 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5818

สำนักงานเลขาธิการกรม มีภาระงานที่เป็นงานประจำสามารถวางแผนได้ อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9487

สำนักงานเลขาธิการกรม มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอน ก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7692 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8629

สำนักงานเลขาธิการกรม มีการปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะ ด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7616

สำนักงานเลขานุการกรม มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9800

สำนักงานเลขานุการกรม มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทนโดยง่าย (DT11) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8485

สำนักงานเลขานุการกรม มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0385 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8237

สำนักงานเลขานุการกรม มีความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4615 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9892

สำนักงานเลขานุการกรม มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขาออกส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8846 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.2108

สำนักงานเลขานุการกรม มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1538 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.4337

สำนักงานเลขานุการกรม มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7692 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.2100

สำนักงานเลขานุการกรม มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม (EV3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6800 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1075

สำนักงานเลขานุการกรม มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3077 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9282

สำนักงานเลขานุการกรม มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2308 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1422 และมีค่าสถิติความเบ้ เป็น -0.3170 มีลักษณะข้อมูล เบ้ขวา

สำนักงานเลขานุการกรม มีวัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจน มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4615 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8593

สำนักงานเลขานุการกรม มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3462 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0175

สำนักงานเลขานุการกรม มีความคิดเห็นว่าการกระจายอำนาจแล้วจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5769 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8086

สำนักงานเลขานุการกรม มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6154 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0228

สำนักงานเลขานุการกรม มีให้ความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2308 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8152

สำนักงานเลขานุการกรม มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.9231 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1974

สำนักงานเลขานุการกรม มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7692 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9081

4.1.3 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของกองการเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของกองการเจ้าหน้าที่

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO1	3.4483	29	0.9097	0.8276
HO2	3.4138	29	0.6823	0.4655
HO3	2.6897	29	0.6038	0.3645
HO4	3.1034	29	0.8170	0.6675

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
HO5	3.4483	29	0.8275	0.6847
HO6	2.2414	29	0.7395	0.5468
HO7	2.8966	29	1.0122	1.0246
LD1	2.3793	29	0.9416	0.8867
LD2	3.1379	29	0.9533	0.9089
LD3	2.6207	29	0.7277	0.5296
LD4	3.0000	29	0.8018	0.6429
LD5	3.5517	29	0.7831	0.6133
ST1	3.2759	29	0.9963	0.9926
ST2	3.5862	29	0.7328	0.5369
ST3	3.5862	29	0.6823	0.4655
DT1	3.7586	29	0.8305	0.6897
DT2	3.4138	29	0.9456	0.8941
DT3	3.5862	29	0.9070	0.8227
DT4	2.7241	29	0.7019	0.4926
DT5	2.4483	29	0.9097	0.8276
DT6	3.3793	29	0.6219	0.3867
DT7	3.2414	29	0.5766	0.3325
DT8	2.7241	29	0.7972	0.6355
DT9	3.5862	29	0.7328	0.5369
DT10	3.1379	29	0.8752	0.7660
DT11	2.9310	29	0.8836	0.7808
DT12	3.3448	29	0.9738	0.9483
DT13	2.9655	29	0.6805	0.4631
DT14	2.6207	29	1.0828	1.1724
EV1	2.9655	29	1.1490	1.3202

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
EV2	2.2069	29	0.8610	0.7414
EV3	2.3448	29	0.8567	0.7340
EV4	3.5862	29	0.9456	0.8941
EV5	2.8621	29	0.9901	0.9803
CL1	3.2069	29	1.0481	1.0985
CL2	3.3103	29	0.8064	0.6502
CL3	3.5862	29	0.6823	0.4655
CL4	3.2414	29	1.2437	1.5468
CL5	3.1034	29	0.8170	0.6675
CL6	2.5862	29	1.1501	1.3227
CL7	3.5172	29	0.9864	0.9729

ที่มา : จากการคำนวณ

กองการเจ้าหน้าที่ มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4483 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9097

กองการเจ้าหน้าที่ มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4138 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6823

กองการเจ้าหน้าที่ มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6897 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6038

กองการเจ้าหน้าที่ มีการสื่อสารในหน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1034 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8170

กองการเจ้าหน้าที่ มีความเข้าใจในคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4483 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8275

กองการเจ้าหน้าที่ มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาที่ผู้ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2414 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7395

กองการเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงินหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8966 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0122

กองการเจ้าหน้าที่ มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไมยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3793 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9416

กองการเจ้าหน้าที่ มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1379 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9533

กองการเจ้าหน้าที่ มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ตีชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6207 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7277

กองการเจ้าหน้าที่ มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานอยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8018

กองการเจ้าหน้าที่ มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5517 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7831

กองการเจ้าหน้าที่ มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2459 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9963

กองการเจ้าหน้าที่ มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5862 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7328

กองการเจ้าหน้าที่ มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5862 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6823

กองการเจ้าหน้าที่ มีภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7586 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8305

กองการเจ้าหน้าที่ มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากรของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4138 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9456

กองการเจ้าหน้าที่ มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5862 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเป็น 0.9070

กองการเจ้าหน้าที่ มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการ
ปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7241 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7019

กองการเจ้าหน้าที่ มีภาระงานซ้ำซ้อนกันระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/
หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4483 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น
0.9097

กองการเจ้าหน้าที่ มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ ปานกลาง มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3793 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6219

กองการเจ้าหน้าที่ มีภาระงานที่เป็นงานประจำสามารถวางแผนได้อย่าง
ชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2414 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น
0.5766

กองการเจ้าหน้าที่ มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอน
ก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7241 มีค่า
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7972

กองการเจ้าหน้าที่ มีการปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน
(DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5862 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7328

กองการเจ้าหน้าที่ มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการหรือเป็น
ครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1379 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เป็น 0.8752

กองการเจ้าหน้าที่ มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทนโดยง่าย
(DT11) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9310 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8836

กองการเจ้าหน้าที่ มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน
(DT12) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3448 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9738

กองการเจ้าหน้าที่ มีความเข้าใจในขอบเขตระหว่างหน่วยงานในกรม
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9655
มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6805

กองการเจ้าหน้าที่ มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขานอกส่วนกลางของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6207 มีค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0828

กองการเจ้าหน้าที่ มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของ รัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.965 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1490

กองการเจ้าหน้าที่ มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2069 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8610

กองการเจ้าหน้าที่ มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม (EV3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3448 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8567

กองการเจ้าหน้าที่ มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5862 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9456

กองการเจ้าหน้าที่ มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8621 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9901

กองการเจ้าหน้าที่ มีวัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจนมั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2069 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเป็น 1.0481

กองการเจ้าหน้าที่ มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3103 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8064

กองการเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นว่าการกระจายอำนาจแล้วจะเป็นผลดี ต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5862 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็น 0.6823

กองการเจ้าหน้าที่ มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2414 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.2437

กองการเจ้าหน้าที่ มีให้ความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1034 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8170

กองการเจ้าหน้าที่ มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5862 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1501

กองการเจ้าหน้าที่ มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5172 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9864

4.1.4 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของกองคลัง มีค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของกองคลัง

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
HO1	3.4211	19	0.8377	0.7018
HO2	3.1579	19	0.6021	0.3626
HO3	2.7368	19	0.5620	0.3158
HO4	3.3684	19	0.6840	0.4678
HO5	3.7778	18	0.6468	0.4183
HO6	1.8947	19	0.8093	0.6550
HO7	3.1579	19	1.2589	1.5848
LD1	2.1579	19	1.1187	1.2515
LD2	3.2105	19	1.1822	1.3977
LD3	3.0000	19	0.6667	0.4444
LD4	3.3333	18	0.9075	0.8235
LD5	3.7895	19	0.7873	0.6199
ST1	3.6842	19	0.7493	0.5614
ST2	4.0000	19	0.7454	0.5556
ST3	4.1053	19	0.8093	0.6550
DT1	4.0000	19	0.6667	0.4444
DT2	2.8947	19	1.1002	1.2105
DT3	3.8947	19	0.8753	0.7661
DT4	2.2222	18	1.0033	1.0065
DT5	2.0000	19	1.0541	1.1111

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
DT6	3.4737	19	0.6967	0.4854
DT7	3.6316	19	0.7609	0.5789
DT8	3.2632	19	0.8719	0.7602
DT9	4.0526	19	0.5243	0.2749
DT10	2.3684	19	0.8307	0.6901
DT11	2.5263	19	0.9048	0.8187
DT12	3.2632	19	0.9912	0.9825
DT13	2.7368	19	0.8057	0.6491
DT14	2.5882	17	1.1213	1.2574
EV1	2.7895	19	0.9177	0.8421
EV2	2.4211	19	1.0174	1.0351
EV3	2.3684	19	1.0116	1.0234
EV4	3.2778	18	0.6691	0.4477
EV5	3.3158	19	0.8852	0.7836
CL1	3.0000	19	0.6667	0.4444
CL2	2.9474	19	0.8481	0.7193
CL3	3.2632	19	0.8057	0.6491
CL4	3.1579	19	1.3023	1.6959
CL5	3.1579	19	0.9582	0.9181
CL6	2.1579	19	1.3443	1.8070
CL7	3.2105	19	1.0842	1.1754

ที่มา : จากการคำนวณ

กองคลัง มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4211 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8377

กองคลัง มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1579 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6021

กองคลัง มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7368 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5620

กองคลัง มีการสื่อสารในหน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3684 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6840

กองคลัง มีความเข้าใจในคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7778 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6468

กองคลัง มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาที่ผู้ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8947 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8093

กองคลัง มีความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงินหรือการเลื่อนขั้นหรือเป็นสิ่งที่บางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1579 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.2589

กองคลัง มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไมยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1579 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1187

กองคลัง มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2105 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1822

กองคลัง มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ตีชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6667

กองคลัง มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานอยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9075

กองคลัง มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7895 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7873

กองคลัง มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6842 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7493

กองคลัง มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7454

กองคลัง มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1053 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8093

กองคลัง มีภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6667

กองคลัง มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากรของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8947 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1002

กองคลัง มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8947 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8753

กองคลัง มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2222 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0033

กองคลัง มีภาระงานซ้ำซ้อนกันระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0541

กองคลัง มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4737 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6967

กองคลัง มีภาระงานที่เป็นงานประจำสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6316 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7609

กองคลัง มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอน ก่อนลงมือไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2632 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8719

กองคลัง มีการปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0526 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5243

กองคลัง มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3684 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8307

กองคลัง มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทนได้ง่าย (DT11) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5263 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9048

กองคลัง มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2632 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9912

กองคลัง มีความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7368 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8057

กองคลัง มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขาออกส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5882 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1213

กองคลัง มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7895 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9177

กองคลัง มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4211 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0174

กองคลัง มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม (EV3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3684 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0116

กองคลัง มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2778 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6691

กองคลัง มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3158 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8852

กองคลัง มีวัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจนมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6667

กองคลัง มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9474 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8481

กองคลัง มีความคิดเห็นว่าการกระจายอำนาจแล้วจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2632 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8057

กองคลัง มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1579 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.3023

กองคลัง มีให้ความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1579 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9582

กองคลัง มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1579 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.3443

กองคลัง มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2105 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0842

4.1.5 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของกองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของกองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO1	3.3636	22	0.8477	0.7186
HO2	3.3182	22	0.6463	0.4177
HO3	2.4545	22	0.5958	0.3550
HO4	3.1818	22	0.7327	0.5368
HO5	3.2273	22	0.8691	0.7554
HO6	2.4091	22	1.0075	1.0152
HO7	2.9545	22	0.8985	0.8074
LD1	2.9545	22	0.9501	0.9026
LD2	2.5000	22	1.0579	1.1190
LD3	2.7727	22	0.6119	0.3745
LD4	2.5909	22	0.7964	0.6342
LD5	3.6364	22	0.7895	0.6234
ST1	3.3636	22	0.9535	0.9091
ST2	4.1429	21	0.7928	0.6286
ST3	4.0000	22	0.7559	0.5714
DT1	3.9091	22	0.9715	0.9437
DT2	3.0000	22	0.8165	0.6667
DT3	3.8636	22	0.6396	0.4091

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
DT4	2.5455	22	0.9117	0.8312
DT5	2.9091	22	1.1088	1.2294
DT6	3.4545	22	0.5958	0.3550
DT7	3.4091	22	0.6661	0.4437
DT8	2.8182	22	0.9069	0.8225
DT9	3.8182	22	0.7327	0.5368
DT10	2.8636	22	0.8888	0.7900
DT11	2.9545	22	0.8439	0.7121
DT12	4.0000	22	0.9759	0.9524
DT13	3.2273	22	0.5284	0.2792
DT14	3.0000	22	1.1127	1.2381
EV1	3.0000	22	1.1952	1.4286
EV2	2.2727	22	1.1622	1.3506
EV3	2.2273	22	0.9223	0.8506
EV4	3.5455	22	0.9625	0.9264
EV5	2.8182	22	1.0527	1.1082
CL1	2.8636	22	0.7743	0.5996
CL2	3.6818	22	0.6463	0.4177
CL3	3.2727	22	0.9351	0.8745
CL4	3.5000	22	1.1019	1.2143
CL5	2.9091	22	0.8112	0.6580
CL6	2.6364	22	1.2553	1.5758
CL7	3.3182	22	0.8937	0.7987

ที่มา : จากการคำนวณ

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3636 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8477

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3182 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6463

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4545 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5958

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีการสื่อสารในหน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1818 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7327

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีความเข้าใจในคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2273 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8691

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาที่ผู้ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4091 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0075

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงินหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9545 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8985

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไม่นิยมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9545 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9501

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0579

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ดิชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7727 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6119

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานอยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการ

ติดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5909 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7964

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6364 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7895

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3636 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9535

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1429 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7928

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7559

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9091 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9715

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากรของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8165

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8636 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6396

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5455 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9117

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีภาระงานซ้ำซ้อนกันระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9091 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1088

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4545 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5958

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีภาระงานที่เป็นงานประจำ สามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4091 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6661

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอน ก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8182 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9069

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8182 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7327

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8636 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8888

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทนโดยง่าย (DT11) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9545 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8439

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9759

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2273 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5284

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขานอกส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1127

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1952

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2727 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1622

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม (EV3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2273 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9223

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5455 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9625

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8182 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0527

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีวัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจนมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8636 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7743

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีการรวมอำนาจตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6818 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6463

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีความคิดเห็นที่ว่าถ้ามีการกระจายอำนาจแล้วจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2727 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9351

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1019

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีให้ความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9091 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8112

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6364 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.2553

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3182 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8937

4.1.6 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO1	3.4000	15	0.9103	0.8286
HO2	3.0000	15	0.3780	0.1429
HO3	2.2000	15	0.6761	0.4571
HO4	3.6000	15	1.0556	1.1143
HO5	3.6000	15	0.7368	0.5429
HO6	2.0667	15	0.8837	0.7810
HO7	2.4000	15	0.9103	0.8286
LD1	2.0000	15	0.6547	0.4286
LD2	3.0000	15	0.9258	0.8571
LD3	2.8000	15	0.8619	0.7429
LD4	3.0667	15	0.5936	0.3524
LD5	3.6000	15	0.8281	0.6857
ST1	3.2667	15	0.8837	0.7810
ST2	3.5333	15	1.1255	1.2667
ST3	3.9333	15	0.8837	0.7810
DT1	3.6000	15	0.8281	0.6857
DT2	2.8000	15	0.8619	0.7429
DT3	3.2667	15	1.0998	1.2095
DT4	2.1429	14	0.7703	0.5934
DT5	2.3333	15	1.0465	1.0952
DT6	3.0000	15	0.3780	0.1429
DT7	3.2667	15	0.8837	0.7810
DT8	2.4667	15	0.9155	0.8381
DT9	4.1333	15	0.9155	0.8381

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
DT10	2.9333	15	0.7988	0.6381
DT11	2.3333	15	0.8165	0.6667
DT12	3.4667	15	1.1255	1.2667
DT13	3.3333	15	0.4880	0.2381
DT14	3.4667	15	1.1872	1.4095
EV1	3.4000	15	0.6325	0.4000
EV2	2.8000	15	0.7746	0.6000
EV3	2.8000	15	0.5606	0.3143
EV4	3.4667	15	0.9904	0.9810
EV5	4.4000	15	0.8281	0.6857
CL1	3.3333	15	0.8165	0.6667
CL2	3.5333	15	0.8338	0.6952
CL3	3.5333	15	0.7432	0.5524
CL4	3.2000	15	1.0823	1.1714
CL5	3.1333	15	0.6399	0.4095
CL6	1.8000	15	0.8619	0.7429
CL7	3.6667	15	0.9759	0.9524

ที่มา : จากการคำนวณ

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9103

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.3780

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6761

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีการสื่อสารในหน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0556

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีความเข้าใจในคำสั่งจาก ผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7368

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาที่ผู้ ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเป็น 0.8837

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทน เป็นตัวเงินหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9103

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไมยอมให้ใคร ออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ น้อย มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6547

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแล นโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9258

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ตี ชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8619

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการ ปฏิบัติงานอยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการ ตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเป็น 0.5936

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ใน การทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8281

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8837

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจใน วัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1255

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8837

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8281

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากรของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8619

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0998

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1429 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7703

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีภาระงานซ้ำซ้อนกันระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0465

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.3780

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีภาระงานที่เป็นงานประจำสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8837

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้ อย่างแน่นอน ก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9155

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9155

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7988

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทนโดยง่าย (DT11) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8165

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1255

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.4880

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขาออกส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1872

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6325

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7746

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม (EV3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5606

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9904

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8281

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีวัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจนมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8165

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8338

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีความคิดเห็นว่าการกระจายอำนาจแล้วจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7432

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0823

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีให้ความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6399

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8619

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9759

4.1.7 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของสำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของสำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO1	3.5882	34	0.7014	0.4920
HO2	3.2941	34	0.6755	0.4563

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO3	2.2647	34	0.7904	0.6248
HO4	3.2647	34	0.8279	0.6854
HO5	3.5294	34	0.5066	0.2567
HO6	2.1471	34	0.8214	0.6747
HO7	2.9118	34	0.7121	0.5071
LD1	2.5000	34	0.8257	0.6818
LD2	3.0588	34	0.7762	0.6025
LD3	2.6176	34	0.6970	0.4857
LD4	2.9091	33	0.8048	0.6477
LD5	3.4706	34	0.7065	0.4991
ST1	2.6765	34	0.9119	0.8316
ST2	3.6176	34	0.4933	0.2433
ST3	3.5758	33	0.5607	0.3144
DT1	3.2941	34	0.6291	0.3957
DT2	3.1176	34	0.8444	0.7130
DT3	3.3235	34	0.7675	0.5891
DT4	2.5455	33	1.0923	1.1932
DT5	2.6765	34	0.8428	0.7103
DT6	3.0882	34	0.6682	0.4465
DT7	3.0882	34	0.9001	0.8102
DT8	2.5588	34	0.7046	0.4964
DT9	3.5588	34	0.6126	0.3752
DT10	3.0000	34	0.7785	0.6061
DT11	2.9706	34	0.9688	0.9385
DT12	3.5294	34	0.8611	0.7415
DT13	3.2059	34	0.5918	0.3503

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
DT14	3.1471	34	1.1582	1.3414
EV1	3.6765	34	1.1473	1.3164
EV2	2.7353	34	1.0242	1.0490
EV3	2.8235	34	0.9683	0.9376
EV4	3.3824	34	1.1285	1.2736
EV5	3.1765	34	0.9035	0.8164
CL1	2.9412	34	0.8507	0.7237
CL2	3.6471	34	0.7739	0.5989
CL3	3.6765	34	0.9119	0.8316
CL4	3.4706	34	1.0797	1.1658
CL5	3.1176	34	0.9460	0.8948
CL6	2.3824	34	1.0735	1.1524
CL7	3.2647	34	0.7904	0.6248

ที่มา : จากการคำนวณ

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5882 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7014

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2941 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.4563

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2647 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7904

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีการสื่อสารในหน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2647 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8279

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีความเข้าใจในคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5294 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5066

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาที่ผู้ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1471 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8214

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงินหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9118 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7121

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไม่นิยมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8257

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0588 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7762

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ตีชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6176 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.4857

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานอยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9091 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8048

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4706 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7065

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6765 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9119

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6176 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.4933

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5758 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5607

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2941 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6291

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากรของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1176 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8444

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มี การปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3235 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7675

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มี การปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ใน กฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5455 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเป็น 1.0923

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มี ภาระงานซ้ำซ้อนกันระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6765 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8428

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มี ภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0882 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเป็น 0.6682

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มี ภาระงานที่เป็นงานประจำสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0882 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9001

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มี การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอน ก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5588 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7046

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีการปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5588 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6126

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7785

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทนโดยง่าย (DT11) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9706 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9688

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5294 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8611

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2059 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5918 และมีค่าสถิติความเบ้ เป็น -0.0677 มีลักษณะข้อมูล เบ้ขวา

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขานอกส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1471 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1582

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6765 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1473

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7353 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0242

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม (EV3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8235 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9683

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3824 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1285

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1765 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9035

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีวัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจนมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9412 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8507

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6471 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7739

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีความคิดเห็นว่าถ้ามีการกระจายอำนาจแล้วจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6765 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9119

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4706 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0797

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) ให้ความสำคัญในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1176 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9460

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3824 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0735

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2647 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7904

4.1.8 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของสำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของสำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO1	3.3929	28	0.9940	0.9881
HO2	3.2143	28	0.4987	0.2487
HO3	1.8571	28	0.8909	0.7937
HO4	3.2143	28	0.7868	0.6190
HO5	3.6429	28	0.7310	0.5344
HO6	2.4643	28	1.0357	1.0728
HO7	3.3929	28	1.1001	1.2103
LD1	2.2500	28	0.9280	0.8611
LD2	3.2143	28	0.8325	0.6931
LD3	2.9643	28	0.6929	0.4802
LD4	3.1071	28	0.7860	0.6177
LD5	3.7143	28	0.8968	0.8042
ST1	2.6071	28	1.0306	1.0622
ST2	3.8929	28	0.7373	0.5437
ST3	3.8929	28	0.7373	0.5437
DT1	3.8214	28	0.8189	0.6706
DT2	2.1429	28	1.0440	1.0899
DT3	3.5714	28	0.6901	0.4762
DT4	2.5714	28	1.1031	1.2169
DT5	2.9643	28	0.9993	0.9987
DT6	4.0357	28	0.9222	0.8505
DT7	3.0000	28	0.7201	0.5185
DT8	2.5000	28	0.6939	0.4815
DT9	3.6786	28	0.8630	0.7447
DT10	3.1071	28	0.6853	0.4696

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
DT11	2.2143	28	0.9172	0.8413
DT12	3.3571	28	0.9512	0.9048
DT13	3.3929	28	0.6853	0.4696
DT14	3.3214	28	1.3892	1.9299
EV1	3.8571	28	0.8034	0.6455
EV2	3.0000	28	1.0184	1.0370
EV3	3.1429	28	0.8909	0.7937
EV4	3.5000	28	0.7454	0.5556
EV5	3.6071	28	0.9560	0.9140
CL1	2.8571	28	1.1127	1.2381
CL2	3.3571	28	0.8262	0.6825
CL3	3.5000	28	0.7454	0.5556
CL4	4.0714	28	0.7664	0.5873
CL5	3.5357	28	0.9993	0.9987
CL6	2.0714	28	1.0516	1.1058
CL7	3.3214	28	0.9449	0.8929

ที่มา : จากการคำนวณ

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3929 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9940

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2143 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.4987

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8571 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8909

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีการสื่อสาร
ในหน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2143 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเป็น 0.7868

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีความเข้าใจ
ในคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6429 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเป็น 0.7310

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีการสั่งงาน
จากผู้บังคับบัญชาที่ผู้ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
2.4643 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0357

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีความพึง
พอใจที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวแทนหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติ
หน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3929 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเป็น 1.1001

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มี
ผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไมยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไป
แล้ว (LD1) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9280

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มี
ผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่
ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2143 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเป็น 0.8325

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีผู้นำที่มักไม่
ค่อยแสดงความคิดเห็น ดิชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ ปานกลาง
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9643 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6929

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มี
ผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานอยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการ
ปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1071 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7860

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มี
ผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7143 มี
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8968

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6071 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0306

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8929 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7373

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8929 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7373

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8214 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8189

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากรของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1429 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0440

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5714 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6901

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมาย อยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5714 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1031

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีภาระงานซ้ำซ้อนกันระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9643 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9993

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0357 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9222

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีภาระงานที่เป็นงานประจำสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7201

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีการกำหนด ขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอน ก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6939

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีการ ปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6786 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8630

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีการปฏิบัติ ตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.1071 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6853

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีลักษณะงาน ที่สามารถหาบุคลากรทดแทนโดยง่าย (DT11) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2143 มีค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9172

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีการทำงาน เป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3571 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9512

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีความเข้าใจ ในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3929 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6853

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีความ จำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขาออกส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ใน ระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3214 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.3892

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีการ ปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8571 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8034

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีการ ปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0184

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีการ ปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม (EV3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1429 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8909

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีการวัดผล
งานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่า
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7454

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีการใช้ E-
mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6071 มีค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9560

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีวัฒนธรรม
องค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจนมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8571 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1127

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีการรวม
อำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3571 มีค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8262

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีความ
คิดเห็นว่าการกระจายอำนาจแล้วจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7454

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีทัศนคติว่า
เป็นผู้ให้บริการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0714
มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7664

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีให้ความ
สนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5357 มี
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9993

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีการ
ปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0714 มี
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0516

สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม มีการ
ปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.3214 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9449

4.1.9 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของสำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มี
ค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของสำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
HO1	2.9167	28	0.5149	0.2652
HO2	3.0833	28	0.6686	0.4470
HO3	1.9167	28	0.6686	0.4470
HO4	3.2500	28	0.6216	0.3864
HO5	3.8333	28	0.3892	0.1515
HO6	2.0833	28	0.5149	0.2652
HO7	3.1667	28	0.8348	0.6970
LD1	2.0833	28	1.3114	1.7197
LD2	3.8333	28	0.3892	0.1515
LD3	2.7500	28	0.6216	0.3864
LD4	3.4167	28	0.7930	0.6288
LD5	3.9167	28	1.0836	1.1742
ST1	3.7500	28	0.7538	0.5682
ST2	3.9167	28	0.7930	0.6288
ST3	4.0833	28	0.5149	0.2652
DT1	3.9167	28	0.5149	0.2652
DT2	2.3333	28	0.6513	0.4242
DT3	3.6667	28	0.6513	0.4242
DT4	2.5833	28	0.6686	0.4470
DT5	2.9167	28	1.0836	1.1742
DT6	3.2500	28	0.6216	0.3864
DT7	3.1667	28	0.5774	0.3333
DT8	2.6667	28	0.4924	0.2424
DT9	3.5000	28	1.1677	1.3636
DT10	3.0000	28	0.8528	0.7273
DT11	2.0000	28	0.8528	0.7273

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
DT12	3.5833	28	0.6686	0.4470
DT13	3.5833	28	0.5149	0.2652
DT14	2.6667	28	0.8876	0.7879
EV1	3.2500	28	0.9653	0.9318
EV2	2.3333	28	0.8876	0.7879
EV3	2.4167	28	0.7930	0.6288
EV4	3.4167	28	0.6686	0.4470
EV5	2.9167	28	0.6686	0.4470
CL1	3.0833	28	0.5149	0.2652
CL2	3.5000	28	0.7977	0.6364
CL3	3.5000	28	1.0000	1.0000
CL4	4.2500	28	0.7538	0.5682
CL5	3.5833	28	0.7930	0.6288
CL6	2.0833	28	0.9962	0.9924
CL7	3.1667	28	1.0299	1.0606

ที่มา : จากการคำนวณ

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9167 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5149

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0833 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6686

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.9167 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6686

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีการสื่อสารในหน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6216

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีความเข้าใจในคำสั่งจาก ผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.3892

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีการสั่งงานจาก ผู้บังคับบัญชาที่ผู้ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0833 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5149

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีความพึงพอใจที่ได้รับ ผลตอบแทนเป็นตัวเงินหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จ แล้ว (HO7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8348

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไม ยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0833 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.3114

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้ กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.3892

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดง ความคิดเห็น ตีชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.7500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6216

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็น ผู้ดูแลการปฏิบัติงานอยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้ อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4167 มีค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7930

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษย สัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9167 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเป็น 1.0836

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีการแบ่งสายงาน มีความ ชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7538

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความ
เข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.9167 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7930

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม
ความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0833 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น
0.5149

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีภาระงานมีความ
สอดคล้องกับเป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9167 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5149

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีภาระงานมีความ
สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ น้อย มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6513

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีการปฏิบัติงานตามภารกิจ
ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6667
มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6513

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีการปฏิบัติงานที่อยู่
นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ
(DT4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5833 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6686

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีภาระงานซ้ำซ้อนกัน
ระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
2.9167 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0836

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีภาระงานมากเกินไป
(DT6) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6216

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีภาระงานที่เป็นงานประจำ
สามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1667 มีค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5774

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีการกำหนดขั้นตอนการ
ปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอน ก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ ปานกลาง มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.4924

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีการปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1677

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8528

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทนโดยง่าย (DT11) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8528

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5833 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6686

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5833 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5149

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขาออกส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8876

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9653

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8876

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม (EV3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4167 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7930

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4167 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6686

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9167 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6686

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีวัฒนธรรมองค์กร หรือ ธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจนมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0833 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5149

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7977

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีความคิดเห็นว่าการกระจายอำนาจแล้วจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0000

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7538

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีให้ความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5833 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7930

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0833 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9962

สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0299

4.1.10 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของสำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของสำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO1	3.5000	16	1.0328	1.0667
HO2	3.1875	16	0.6551	0.4292
HO3	2.6250	16	0.8851	0.7833
HO4	3.2500	16	0.8563	0.7333
HO5	3.1875	16	1.0468	1.0958
HO6	2.5000	16	0.8944	0.8000
HO7	3.1250	16	0.8851	0.7833
LD1	3.3750	16	1.0878	1.1833
LD2	2.0000	16	1.0328	1.0667
LD3	2.3750	16	0.8062	0.6500
LD4	2.3125	16	0.9465	0.8958
LD5	3.2500	16	0.8563	0.7333
ST1	2.5625	16	0.8921	0.7958
ST2	3.3750	16	0.8851	0.7833
ST3	3.8125	16	0.8342	0.6958
DT1	3.5000	16	0.8944	0.8000
DT2	2.6250	16	0.8062	0.6500
DT3	3.1250	16	0.7188	0.5167
DT4	2.1250	16	0.8851	0.7833
DT5	2.6875	16	1.1383	1.2958
DT6	3.0000	16	0.8944	0.8000
DT7	3.0000	16	0.9661	0.9333
DT8	2.2500	16	0.5774	0.3333
DT9	3.4375	16	0.9639	0.9292
DT10	2.9375	16	1.2366	1.5292

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
DT11	3.6875	16	0.9465	0.8958
DT12	4.4375	16	0.6292	0.3958
DT13	3.1875	16	0.7500	0.5625
DT14	2.9333	15	1.4376	2.0667
EV1	2.8750	16	0.8851	0.7833
EV2	2.0625	16	0.7719	0.5958
EV3	2.5625	16	0.9639	0.9292
EV4	3.5000	16	1.0328	1.0667
EV5	2.4375	16	1.1529	1.3292
CL1	3.0625	16	1.1236	1.2625
CL2	4.2500	16	0.7746	0.6000
CL3	4.0000	16	0.8165	0.6667
CL4	3.6875	16	0.9465	0.8958
CL5	3.0000	16	1.2111	1.4667
CL6	2.3750	16	1.0878	1.1833
CL7	3.0625	16	0.9979	0.9958

ที่มา : จากการคำนวณ

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0328

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1875 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6551

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6250 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8851

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการสื่อสาร
ในหน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเป็น 0.8563

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความ
เข้าใจในคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1875 มีค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0468

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการสั่งงาน
จากผู้บังคับบัญชาที่ผู้ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
2.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8944

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความพึง
พอใจที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวแทนหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติ
หน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1250 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเป็น 0.8851

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี
ผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไมยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไป
แล้ว (LD1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3750 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น
1.0878

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี
ผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่
ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เป็น 1.0328

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีผู้นำที่มัก
ไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ตีชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ น้อย มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3750 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8062

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี
ผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานอยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการ
ปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 2.3125 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9465

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี
ผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.2500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8563

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5625 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8921

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3750 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8851

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8125 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8342

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8944

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากรของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6250 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8062

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1250 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7188

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมาย อยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1250 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8851

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภาระงานเข้าซ้อนกันระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6875 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1383

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8944

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภาระงานที่เป็นงานประจำสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9661

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอน ก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5774

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4375 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9639

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9375 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.2366

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทนโดยง่าย (DT11) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6875 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9465

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4375 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6292

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1875 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7500

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขานอกส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.4376

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8750 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8851

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0625 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7719

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม (EV3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5625 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9639

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการวัดผล
งานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่า
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0328

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการใช้ E-
mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4375 มีค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1529

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัฒนธรรม
องค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจนมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0625 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1236

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการรวม
อำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2500 มีค่า
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7746

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความ
คิดเห็นว่าการกระจายอำนาจแล้วจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8165

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีทัศนคติว่า
เป็นผู้ให้บริการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6875
มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9465

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีให้ความ
สนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.2111

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการ
ปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3750 มี
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.1878

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการ
ปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.0625 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9979

4.1.11 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของสำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษา
ท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของสำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
HO1	3.4762	21	0.8729	0.7619
HO2	3.3810	21	0.5896	0.3476
HO3	2.0952	21	0.9437	0.8905
HO4	3.1905	21	0.8136	0.6619
HO5	3.6190	21	0.5896	0.3476
HO6	2.3500	20	0.9333	0.8711
HO7	2.8095	21	0.7496	0.5619
LD1	2.5714	21	1.1212	1.2571
LD2	3.0476	21	0.9207	0.8476
LD3	3.0000	21	0.8367	0.7000
LD4	3.0000	21	0.7746	0.6000
LD5	3.5714	21	0.9258	0.8571
ST1	2.9524	21	1.0235	1.0476
ST2	3.7619	21	0.8309	0.6905
ST3	4.0476	21	0.7400	0.5476
DT1	3.8095	21	0.7496	0.5619
DT2	2.4286	21	0.9258	0.8571
DT3	3.2381	21	0.8309	0.6905
DT4	2.6190	21	0.9735	0.9476
DT5	2.7619	21	0.9437	0.8905
DT6	3.9048	21	0.8891	0.7905
DT7	3.3333	21	0.7303	0.5333
DT8	2.7619	21	1.0911	1.1905
DT9	3.7619	21	0.8891	0.7905
DT10	3.4762	21	0.6796	0.4619
DT11	2.8095	21	0.9808	0.9619

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
DT12	3.4762	21	0.7496	0.5619
DT13	2.8571	21	0.7270	0.5286
DT14	3.7143	21	0.7838	0.6143
EV1	3.7143	21	0.9024	0.8143
EV2	3.0952	21	0.9437	0.8905
EV3	3.0476	21	1.0713	1.1476
EV4	3.1500	20	0.7452	0.5553
EV5	3.1905	21	1.0305	1.0619
CL1	3.1429	21	0.7928	0.6286
CL2	3.8095	21	0.8136	0.6619
CL3	3.5714	21	0.8106	0.6571
CL4	3.7619	21	0.8309	0.6905
CL5	3.0952	21	1.1792	1.3905
CL6	2.1429	21	1.2364	1.5286
CL7	3.2857	21	0.9024	0.8143

ที่มา : จากการคำนวณ

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4762 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8729

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3810 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5896

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.952 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9437

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น มีการสื่อสารใน
หน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1905 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเป็น 0.8136

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น มีความเข้าใจในคำ
สั่งจากผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6190 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเป็น 0.5896

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น มีการสั่งงานจาก
ผู้บังคับบัญชาที่ผู้ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3500 มี
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9333

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น มีความพึงพอใจที่
ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงินหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่
สำเร็จแล้ว (HO7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8095 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เป็น 0.7496

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชา ที่
มักจะไม่ยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ใน
ระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5714 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1212

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชาที่
เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้
(LD2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0476 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9207

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น มีผู้นำที่มักไม่ค่อย
แสดงความคิดเห็น ดิชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8367

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชา ที่
เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานอยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้
อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มี
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7746

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชาที่มี
มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5714 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเป็น 0.9258

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9524 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0235

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7619 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8309

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0476 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7400

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มีภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8095 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7496

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากรของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4286 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9258

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2381 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8309

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6190 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9735

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มีภาระงานซ้ำซ้อนกันระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7619 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9437

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9048 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8891

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มีภาระงานที่เป็นงานประจำสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7303

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มีการกำหนด ขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอน ก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7619 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0911

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มีการปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7619 มีค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8891

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มีการปฏิบัติตาม คำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4762 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6796

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มีลักษณะงานที่ สามารถหาคูคณาจารย์ทดแทนโดยง่าย (DT11) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8095 มี ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9808

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4762 มีค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7496

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มีความเข้าใจใน ความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ใน ระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8571 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7270

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มีความจำเป็นต้องมี ปฏิบัติงานในสาขาออกส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ มาก มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7143 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7838

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มีการปฏิบัติงานที่ ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7143 มีค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9024

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มีการปฏิบัติงานที่ ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0952 มีค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9437

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มีการปฏิบัติงานที่ ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม (EV3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0476 มีค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0713

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7452

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1905 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0305

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น มีวัฒนธรรมองค์กรหรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจนมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1429 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7928

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8095 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8136

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น มีความคิดเห็นว่าการกระจายอำนาจแล้วจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5714 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8106

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7619 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8309

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น มีให้ความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0952 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1792

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1429 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.2364

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2857 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9024

4.1.12 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของสำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของสำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO1	3.4286	14	0.5136	0.2637
HO2	3.2857	14	0.6112	0.3736
HO3	2.0714	14	0.6157	0.3791
HO4	3.2143	14	0.6993	0.4890
HO5	3.7143	14	0.4688	0.2198
HO6	2.2857	14	0.6112	0.3736
HO7	3.0714	14	0.6157	0.3791
LD1	2.3571	14	0.7449	0.5549
LD2	3.2143	14	0.9750	0.9505
LD3	2.6429	14	0.4972	0.2473
LD4	3.2143	14	0.8018	0.6429
LD5	3.7857	14	0.8018	0.6429
ST1	3.1429	14	0.8644	0.7473
ST2	3.5714	14	0.5136	0.2637
ST3	3.7857	14	0.5789	0.3352
DT1	3.6429	14	0.7449	0.5549
DT2	2.7143	14	0.7263	0.5275
DT3	3.4286	14	0.7559	0.5714
DT4	2.2143	14	0.6993	0.4890
DT5	2.2143	14	0.8018	0.6429
DT6	3.2143	14	0.5789	0.3352
DT7	3.5000	14	0.7596	0.5769
DT8	2.6429	14	0.7449	0.5549
DT9	3.0000	14	0.6794	0.4615
DT10	2.5000	14	0.5189	0.2692
DT11	2.8571	14	1.0995	1.2088

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
DT12	3.2143	14	0.8018	0.6429
DT13	3.2857	14	0.7263	0.5275
DT14	2.4286	14	1.0894	1.1868
EV1	3.2857	14	0.9945	0.9890
EV2	2.7143	14	0.8254	0.6813
EV3	2.9286	14	0.8287	0.6868
EV4	3.6429	14	0.7449	0.5549
EV5	2.6429	14	0.9288	0.8626
CL1	2.7857	14	0.9750	0.9505
CL2	2.7857	14	0.8926	0.7967
CL3	3.4286	14	0.8516	0.7253
CL4	3.0000	14	1.1094	1.2308
CL5	3.3571	14	0.8419	0.7088
CL6	2.5000	14	0.8549	0.7308
CL7	3.1429	14	1.1673	1.3626

ที่มา : จากการคำนวณ

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4286 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5136

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2857 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6112

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0714 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6157

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการสื่อสารในหน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2143 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6993

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีความเข้าใจในคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7143 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.4688

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาที่ผู้ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2857 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6112

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทนเป็นรางวัลหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0714 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6157

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไม่ยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3571 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7449

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2143 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9750

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ตีชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6429 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.4972

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานอยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2143 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8018

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7857 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8018

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1429 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็น 0.8644

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความ เข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.5714 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5136

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่าง เต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7857 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็น 0.5789

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีภาระงานมีความ สอดคล้องกับเป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6429 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7449

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีภาระงานมีความ สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7143 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7263

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานตาม ภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4286 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7559

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่อยู่ นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2143 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6993

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีภาระงานซ้ำซ้อนกัน ระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2143 มี ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8018

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2143 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5789

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีภาระงานที่เป็นงาน ประจำสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7596

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอน ก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6429 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7449

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน (DT9) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6794

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5189

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทนโดยง่าย (DT11) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8571 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0995

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2143 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8018

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2857 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7263

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขาออกส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4286 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0894

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2857 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9945

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7143 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8254

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม (EV3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9286 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8287

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6429 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7449

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6429 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9288

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีวัฒนธรรมองค์กร หรือ ธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจนมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7857 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9750

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7857 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8926

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีความคิดเห็นว่าการกระจายอำนาจแล้วจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4286 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8516

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1094

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีให้ความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3571 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8419

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8549

สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1429 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1673

4.1.13 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของสำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของสำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO1	3.5238	42	0.8622	0.7433
HO2	3.4762	42	0.5516	0.3043
HO3	2.2857	42	0.7083	0.5017
HO4	3.3095	42	0.6044	0.3653
HO5	3.5000	42	0.6344	0.4024
HO6	2.3095	42	0.8407	0.7067
HO7	3.1667	42	0.8530	0.7276
LD1	2.5854	41	0.8055	0.6488
LD2	2.9268	41	0.8482	0.7195
LD3	2.8333	42	0.6214	0.3862
LD4	2.9286	42	0.7455	0.5557
LD5	3.6429	42	0.6560	0.4303
ST1	3.3810	42	0.8250	0.6806
ST2	3.8810	42	0.6700	0.4489
ST3	3.8810	42	0.6700	0.4489
DT1	3.7143	42	0.8348	0.6969
DT2	2.8810	42	0.9927	0.9855
DT3	3.6905	42	0.8407	0.7067
DT4	2.2143	42	0.6820	0.4652
DT5	2.6905	42	1.0474	1.0970
DT6	3.5952	42	0.7005	0.4907
DT7	3.0238	42	0.7153	0.5116
DT8	2.7857	42	0.7169	0.5139
DT9	3.9762	42	0.8407	0.7067
DT10	2.7143	42	0.9445	0.8920
DT11	2.4048	42	0.9122	0.8322

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
DT12	3.0952	42	0.9055	0.8200
DT13	3.1190	42	0.6700	0.4489
DT14	3.4762	42	1.1096	1.2311
EV1	2.6905	42	0.9497	0.9019
EV2	2.1190	42	0.7715	0.5952
EV3	2.3333	42	0.8458	0.7154
EV4	3.5476	42	0.9423	0.8879
EV5	2.7143	42	0.9183	0.8432
CL1	3.1429	42	0.7181	0.5157
CL2	3.5238	42	0.7067	0.4994
CL3	3.6905	42	0.8692	0.7555
CL4	3.7619	42	0.7905	0.6249
CL5	3.1190	42	1.0170	1.0343
CL6	2.1429	42	0.8431	0.7108
CL7	3.5000	42	0.6344	0.4024

ที่มา : จากการคำนวณ

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5238 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8622

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4762 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5516

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2857 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7083

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีการสื่อสารในหน่วยงานรวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3095 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6044

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีความเข้าใจในคำสั่งจาก ผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6344

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชา ที่ผู้ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3095 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8407

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีความพึงพอใจที่ได้รับ ผลตอบแทนเป็นตัวเงินหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จ แล้ว (HO7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8530

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไม่นิยม ให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5854 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8055

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้ กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.968 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8482

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ดีชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6214

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแล การปฏิบัติงานอยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจ การตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9286 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7455

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6429 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6560

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3810 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8250

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8810 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6700

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8810 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6700

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7143 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8348

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากรของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8810 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9927

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6905 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8407

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2143 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6820

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีภาระงานซ้ำซ้อนกันระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6905 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0474

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5952 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7005

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีภาระงานที่เป็นงานประจำสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0238 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7153

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอน ก่อนหน้า ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7857 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7169

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9762 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8407

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7143 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9445

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทนโดยง่าย (DT11) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4048 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9122

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0952 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9055

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1190 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6700

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขาออกส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4762 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1096

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6905 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9497

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1190 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7715

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม (EV3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8458

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5476 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9423

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7143 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9183

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีวัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจนมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1429 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7181

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5238 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7067

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีความคิดเห็นว่าการกระจายอำนาจแล้วจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6905 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8692

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7619 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7905

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีให้มีความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1190 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0170

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1429 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8431

สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานในองค์กรมักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6344

4.1.14 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO1	4.2353	34	0.8187	0.6702
HO2	3.4412	34	0.7464	0.5570
HO3	1.8824	34	0.6403	0.4100
HO4	3.3235	34	0.8428	0.7103
HO5	3.8824	34	0.4777	0.2282
HO6	2.5294	34	1.0220	1.0446
HO7	3.2647	34	0.9632	0.9278
LD1	3.1515	33	1.0038	1.0076
LD2	2.7879	33	0.9604	0.9223
LD3	2.1765	34	0.9365	0.8770
LD4	2.4118	34	0.9572	0.9162
LD5	3.5588	34	0.7464	0.5570
ST1	3.1765	34	0.7966	0.6346
ST2	3.9706	34	0.6735	0.4537
ST3	4.1765	34	0.7576	0.5740
DT1	4.0294	34	0.6735	0.4537
DT2	2.9118	34	1.1901	1.4162
DT3	3.9118	34	0.6212	0.3859
DT4	2.1765	34	0.8338	0.6952
DT5	2.2941	34	1.1685	1.3654
DT6	3.7941	34	0.7699	0.5927
DT7	3.8235	34	0.6729	0.4528
DT8	3.1471	34	0.8575	0.7353
DT9	4.0588	34	0.6937	0.4813
DT10	3.3529	34	0.9497	0.9020
DT11	2.6176	34	0.8533	0.7282

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
DT12	4.3824	34	0.8533	0.7282
DT13	3.2647	34	0.7904	0.6248
DT14	3.0000	34	1.2553	1.5758
EV1	3.0882	34	0.9331	0.8708
EV2	2.4848	33	0.8704	0.7576
EV3	2.5000	34	0.7882	0.6212
EV4	3.6970	33	0.9180	0.8428
EV5	3.3529	34	1.0410	1.0838
CL1	3.2647	34	0.8279	0.6854
CL2	3.7941	34	1.0084	1.0169
CL3	4.1176	34	0.7288	0.5312
CL4	4.2059	34	0.8801	0.7745
CL5	2.9706	34	1.1674	1.3627
CL6	1.7647	34	1.1026	1.2157
CL7	3.2941	34	0.7600	0.5775

ที่มา : จากการคำนวณ

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจาก
ผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2353 มีค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8187

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่
ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4412 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7464

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ
น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8824 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6403

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีการสื่อสารในหน่วยงาน รวดเร็ว
(HO4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3235 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8428

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีความเข้าใจในคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8824 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.4777

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาที่ผู้ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5294 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0220

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงินหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2647 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9632

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไมยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1515 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0038

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7879 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9604

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ตีชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1765 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9365

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานอยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4118 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9572

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5588 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7464

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1765 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7966

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9706 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6735

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1765 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7576

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีภาระงานมีความสอดคล้องกับ เป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0294 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6735

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวน บุคลากรของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9118 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1901

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9118 มีค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6212

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจ ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1765 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8338

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีภาระงานซ้ำซ้อนกันระหว่าง กอง/ สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2941 มีค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1685

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ใน ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7941 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7699

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีภาระงานที่เป็นงานประจำสามารถ วางแผนได้อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8235 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเป็น 0.6729

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้ อย่างแน่นอน ก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1471 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8575

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัยความ ชำนาญเฉพาะด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0588 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็น 0.6937

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็น โครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3529 มีค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9497

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทนโดยง่าย (DT11) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6176 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8533

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3824 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8533

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2647 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7904

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขานอกส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.2553

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0882 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9331

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4848 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8704

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม (EV3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7882

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6970 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9180

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3529 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0410

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีวัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจนมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2647 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8279

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7941 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0084

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีความคิดเห็นว่าการกระจายอำนาจแล้วจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1176 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7288

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2059 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8801

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีให้ความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9706 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1674

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.7647 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1026

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2941 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7600

4.1.15 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของสำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของสำนักบริหารการคลังท้องถิ่น

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO1	3.4068	59	0.8329	0.6937
HO2	3.4746	59	0.6258	0.3916
HO3	2.5763	59	0.8750	0.7656
HO4	3.2034	59	0.7139	0.5096
HO5	3.4576	59	0.6248	0.3904
HO6	2.3051	59	0.7713	0.5950
HO7	3.2931	58	0.8788	0.7722

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
LD1	2.4237	59	0.9862	0.9725
LD2	3.1695	59	0.8935	0.7984
LD3	2.8644	59	0.8602	0.7399
LD4	3.2373	59	0.8777	0.7703
LD5	3.5862	58	0.9739	0.9486
ST1	3.1017	59	0.9413	0.8860
ST2	3.6102	59	0.6952	0.4833
ST3	3.8644	59	0.7301	0.5330
DT1	3.7458	59	0.7789	0.6067
DT2	3.1186	59	0.8922	0.7960
DT3	3.6271	59	0.8073	0.6517
DT4	2.4068	59	0.8329	0.6937
DT5	2.5517	58	0.9764	0.9534
DT6	3.2712	59	0.7841	0.6148
DT7	3.2542	59	0.8629	0.7446
DT8	2.7458	59	0.7333	0.5377
DT9	3.6897	58	0.7541	0.5687
DT10	3.0000	59	0.9469	0.8966
DT11	3.0508	59	0.9724	0.9456
DT12	3.6271	59	0.8489	0.7206
DT13	2.8793	58	0.7964	0.6343
DT14	3.3621	58	1.0874	1.1824
EV1	2.9831	59	0.9736	0.9480
EV2	2.5932	59	0.8929	0.7972
EV3	2.2542	59	0.8220	0.6756
EV4	3.0517	58	0.9445	0.8920

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
EV5	2.9322	59	1.1275	1.2712
CL1	3.0508	59	0.8793	0.7732
CL2	3.8305	59	0.7463	0.5570
CL3	3.5763	59	0.7923	0.6277
CL4	3.8966	58	0.9117	0.8312
CL5	3.1695	59	0.8540	0.7294
CL6	2.4068	59	1.0847	1.1765
CL7	3.4407	59	0.8361	0.6990

ที่มา : จากการคำนวณ

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4068 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8329

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4746 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6258

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5763 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8750

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีการสื่อสารในหน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2034 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7139

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีความเข้าใจในคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4576 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6248

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3051 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7713

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงินหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งที่ขอลงหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2931 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8788

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไมยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4237 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9862

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1695 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8935

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ดิชมการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8644 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8602

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงาน อยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2373 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8777

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5862 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9739

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1017 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9413 และมีค่าสถิติความเบ้ เป็น -0.3368 มีลักษณะข้อมูล เบ้ขวา

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6102 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6952

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8644 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7301

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7458 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7789

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากรของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1186 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8922

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6271 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8073

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4068 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8329

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีภาระงานซ้ำซ้อนกันระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5517 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9764

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2712 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7841

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีภาระงานที่เป็นงานประจำสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2542 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8629

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้ อย่างแน่นอน ก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7458 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.733

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6897 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7541

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9471

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทนโดยง่าย (DT11) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0508 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9724

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6271 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8489

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8793 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7964

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขานอกส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3621 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0874

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9831 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9736

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5932 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8929

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม (EV3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2542 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8220

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0517 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9445

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9322 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1275

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีวัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจนมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0508 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8793

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8305 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7463 และมี

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีความคิดเห็นว่าจะมีการกระจายอำนาจแล้วจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5763 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7923

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8966 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9117

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีให้ความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1695 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8540

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4068 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0847

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4407 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8361

4.1.16 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO1	4.0000	2	0.0000	0.0000
HO2	3.5000	2	0.7071	0.5000
HO3	1.0000	2	0.0000	0.0000
HO4	4.0000	2	0.0000	0.0000
HO5	3.5000	2	0.7071	0.5000
HO6	2.0000	2	0.0000	0.0000
HO7	3.5000	2	0.7071	0.5000
LD1	1.5000	2	0.7071	0.5000
LD2	2.5000	2	2.1213	4.5000
LD3	2.0000	2	0.0000	0.0000
LD4	3.0000	2	1.4142	2.0000
LD5	4.5000	2	0.7071	0.5000

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
ST1	2.0000	2	0.0000	0.0000
ST2	4.5000	2	0.7071	0.5000
ST3	4.0000	2	0.0000	0.0000
DT1	4.0000	2	0.0000	0.0000
DT2	1.5000	2	0.7071	0.5000
DT3	3.5000	2	0.7071	0.5000
DT4	3.5000	2	0.7071	0.5000
DT5	2.5000	2	0.7071	0.5000
DT6	3.5000	2	0.7071	0.5000
DT7	3.5000	2	0.7071	0.5000
DT8	2.0000	2	0.0000	0.0000
DT9	3.0000	2	1.4142	2.0000
DT10	2.0000	2	0.0000	0.0000
DT11	2.5000	2	2.1213	4.5000
DT12	4.0000	2	0.0000	0.0000
DT13	3.0000	2	0.0000	0.0000
DT14	1.5000	2	0.7071	0.5000
EV1	3.5000	2	0.7071	0.5000
EV2	2.0000	2	0.0000	0.0000
EV3	2.0000	2	0.0000	0.0000
EV4	4.5000	2	0.7071	0.5000
EV5	4.0000	2	0.0000	0.0000
CL1	1.5000	2	0.7071	0.5000
CL2	3.5000	2	0.7071	0.5000
CL3	4.0000	2	0.0000	0.0000
CL4	3.0000	2	1.4142	2.0000

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
CL5	2.0000	2	0.0000	0.0000
CL6	1.5000	2	0.7071	0.5000
CL7	4.0000	2	0.0000	0.0000

ที่มา : จากการคำนวณ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.0000

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7071

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.0000

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีการสื่อสารในหน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.0000

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีความเข้าใจในคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7071

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.0000

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงินหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7071

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไมยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7071

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 2.1213

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ดิชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ได้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.0000

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานอยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.4142

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7071

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.0000

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7071

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.0000

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ของกอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.0000

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากรของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7071

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7071

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7071

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีภาระงานซ้ำซ้อนกันระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7071

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7071

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีภาระงานที่เป็นงานประจำสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7071

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอน ก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.0000

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีการปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน (DT9) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.4142

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.0000

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทนโดยง่าย (DT11) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 2.1213

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.0000

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.0000

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขาออก ส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7071

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7071

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.0000

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม (EV3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.0000

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7071

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.0000

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีวัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจนมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7071

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7071

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีความคิดเห็นว่าการกระจายอำนาจแล้วจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.0000

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.4142

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีให้ความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.0000

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7071

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็น 0.0000

4.1.17 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของหน่วยตรวจสอบภายใน มีค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของหน่วยตรวจสอบภายใน

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO1	4.6667	3	0.5774	0.3333
HO2	3.6667	3	0.5774	0.3333
HO3	1.0000	3	0.0000	0.0000
HO4	3.6667	3	0.5774	0.3333
HO5	3.6667	3	0.5774	0.3333
HO6	2.3333	3	0.5774	0.3333
HO7	4.0000	3	0.0000	0.0000
LD1	3.0000	3	1.0000	1.0000
LD2	3.0000	3	1.0000	1.0000
LD3	2.3333	3	1.1547	1.3333
LD4	4.6667	3	0.5774	0.3333
LD5	3.3333	3	2.0817	4.3333
ST1	3.6667	3	0.5774	0.3333
ST2	4.0000	3	0.0000	0.0000
ST3	4.3333	3	0.5774	0.3333
DT1	4.6667	3	0.5774	0.3333
DT2	2.3333	3	2.3094	5.3333
DT3	4.0000	3	1.0000	1.0000
DT4	2.3333	3	1.5275	2.3333
DT5	3.0000	3	1.0000	1.0000

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
DT6	4.0000	3	0.0000	0.0000
DT7	4.3333	3	0.5774	0.3333
DT8	3.0000	3	1.0000	1.0000
DT9	4.6667	3	0.5774	0.3333
DT10	3.3333	3	0.5774	0.3333
DT11	1.6667	3	0.5774	0.3333
DT12	4.0000	3	0.0000	0.0000
DT13	3.6667	3	0.5774	0.3333
DT14	3.0000	3	2.0000	4.0000
EV1	3.0000	3	2.0000	4.0000
EV2	3.0000	3	2.0000	4.0000
EV3	2.6667	3	1.5275	2.3333
EV4	4.3333	3	0.5774	0.3333
EV5	3.6667	3	0.5774	0.3333
CL1	3.6667	3	0.5774	0.3333
CL2	4.0000	3	1.0000	1.0000
CL3	4.0000	3	0.0000	0.0000
CL4	4.0000	3	0.0000	0.0000
CL5	2.6667	3	1.5275	2.3333
CL6	2.3333	3	1.1547	1.3333
CL7	3.6667	3	1.1547	1.3333

ที่มา : จากการคำนวณ

หน่วยตรวจสอบภายใน มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจาก
ผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.6667 มีค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5774

หน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5774

หน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.0000

หน่วยตรวจสอบภายใน มีการสื่อสารในหน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5774

หน่วยตรวจสอบภายใน มีความเข้าใจในคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5774

หน่วยตรวจสอบภายใน มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5774

หน่วยตรวจสอบภายใน มีความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงิน หรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.0000

หน่วยตรวจสอบภายใน มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไมยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.000

หน่วยตรวจสอบภายใน มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0000

มีลักษณะข้อมูล ไม่มีความเบ้

หน่วยตรวจสอบภายใน มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ดีชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1547

หน่วยตรวจสอบภายใน มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานอยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.6667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5774

หน่วยตรวจสอบภายใน มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 2.0817

หน่วยตรวจสอบภายใน มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ใน
ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5774

หน่วยตรวจสอบภายใน มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การ
ปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.0000

หน่วยตรวจสอบภายใน มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3)
อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5774

หน่วยตรวจสอบภายใน มีภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ของ
กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.6667 มีค่า
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5774

หน่วยตรวจสอบภายใน มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากร
ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3333 มีค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 2.3094

หน่วยตรวจสอบภายใน มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเป็น 1.0000

หน่วยตรวจสอบภายใน มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรม
ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ น้อย มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.5275

หน่วยตรวจสอบภายใน มีภาระงานซ้ำซ้อนกันระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/
กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเป็น 1.0000

หน่วยตรวจสอบภายใน มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ มาก
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.0000

หน่วยตรวจสอบภายใน มีภาระงานที่เป็นงานประจำสามารถวางแผนได้
อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เป็น 0.5774

หน่วยตรวจสอบภายใน มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่าง
แน่นอน ก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0000

หน่วยตรวจสอบภายใน มีการปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัยความชำนาญ เฉพาะด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.6667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็น 0.5774

หน่วยตรวจสอบภายใน มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการ หรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเป็น 0.5774

หน่วยตรวจสอบภายใน มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทน โดยง่าย (DT11) อยู่ในระดับ น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.6667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5774

หน่วยตรวจสอบภายใน มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถ ร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.0000

หน่วยตรวจสอบภายใน มีความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่าง หน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.6667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5774

หน่วยตรวจสอบภายใน มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขานอก ส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 2.0000

หน่วยตรวจสอบภายใน มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบาย ของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็น 2.0000

หน่วยตรวจสอบภายใน มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะ เศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 2.0000 และมีค่าสถิติความแปร เป็น 0.0000 มีลักษณะข้อมูล ไม่มีความแปร

หน่วยตรวจสอบภายใน มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแส สังคม (EV3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.5275

หน่วยตรวจสอบภายใน มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5774

หน่วยตรวจสอบภายใน มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5774

หน่วยตรวจสอบภายใน มีวัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจนมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5774

หน่วยตรวจสอบภายใน มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0000

หน่วยตรวจสอบภายใน มีความคิดเห็นว่าการกระจายอำนาจแล้วจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.00000

หน่วยตรวจสอบภายใน มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.0000

หน่วยตรวจสอบภายใน มีให้ความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.5275

หน่วยตรวจสอบภายใน มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1547

หน่วยตรวจสอบภายใน มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1547

4.1.18 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของสำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของสำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO1	3.0000	1	.	.
HO2	3.0000	1	.	.
HO3	2.0000	1	.	.

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO4	2.0000	1	.	.
HO5	4.0000	1	.	.
HO6	2.0000	1	.	.
HO7	4.0000	1	.	.
LD1	2.0000	1	.	.
LD2	3.0000	1	.	.
LD3	3.0000	1	.	.
LD4	4.0000	1	.	.
LD5	4.0000	1	.	.
ST1	2.0000	1	.	.
ST2	3.0000	1	.	.
ST3	4.0000	1	.	.
DT1	4.0000	1	.	.
DT2	4.0000	1	.	.
DT3	4.0000	1	.	.
DT4	4.0000	1	.	.
DT5	2.0000	1	.	.
DT6	4.0000	1	.	.
DT7	4.0000	1	.	.
DT8	4.0000	1	.	.
DT9	5.0000	1	.	.
DT10	4.0000	1	.	.
DT11	2.0000	1	.	.
DT12	3.0000	1	.	.
DT13	4.0000	1	.	.
DT14	2.0000	1	.	.

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
EV1	3.0000	1	.	.
EV2	2.0000	1	.	.
EV3	3.0000	1	.	.
EV4	3.0000	1	.	.
EV5	2.0000	1	.	.
CL1	2.0000	1	.	.
CL2	2.0000	1	.	.
CL3	4.0000	1	.	.
CL4	5.0000	1	.	.
CL5	1.0000	1	.	.
CL6	1.0000	1	.	.
CL7	4.0000	1	.	.

ที่มา : จากการคำนวณ

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีการสื่อสารในหน่วยงานรวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีความเข้าใจในคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาที่ผู้ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงินหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไมยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ดิชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานอยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากรของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีภาระงานซ้ำซ้อนกันระหว่างกอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีภาระงานที่เป็นงานประจำสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอนก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทนโดยง่าย (DT11) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขาออกส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม (EV3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีวัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจนมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีความคิดเห็นว่าการกระจายอำนาจแล้วจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000

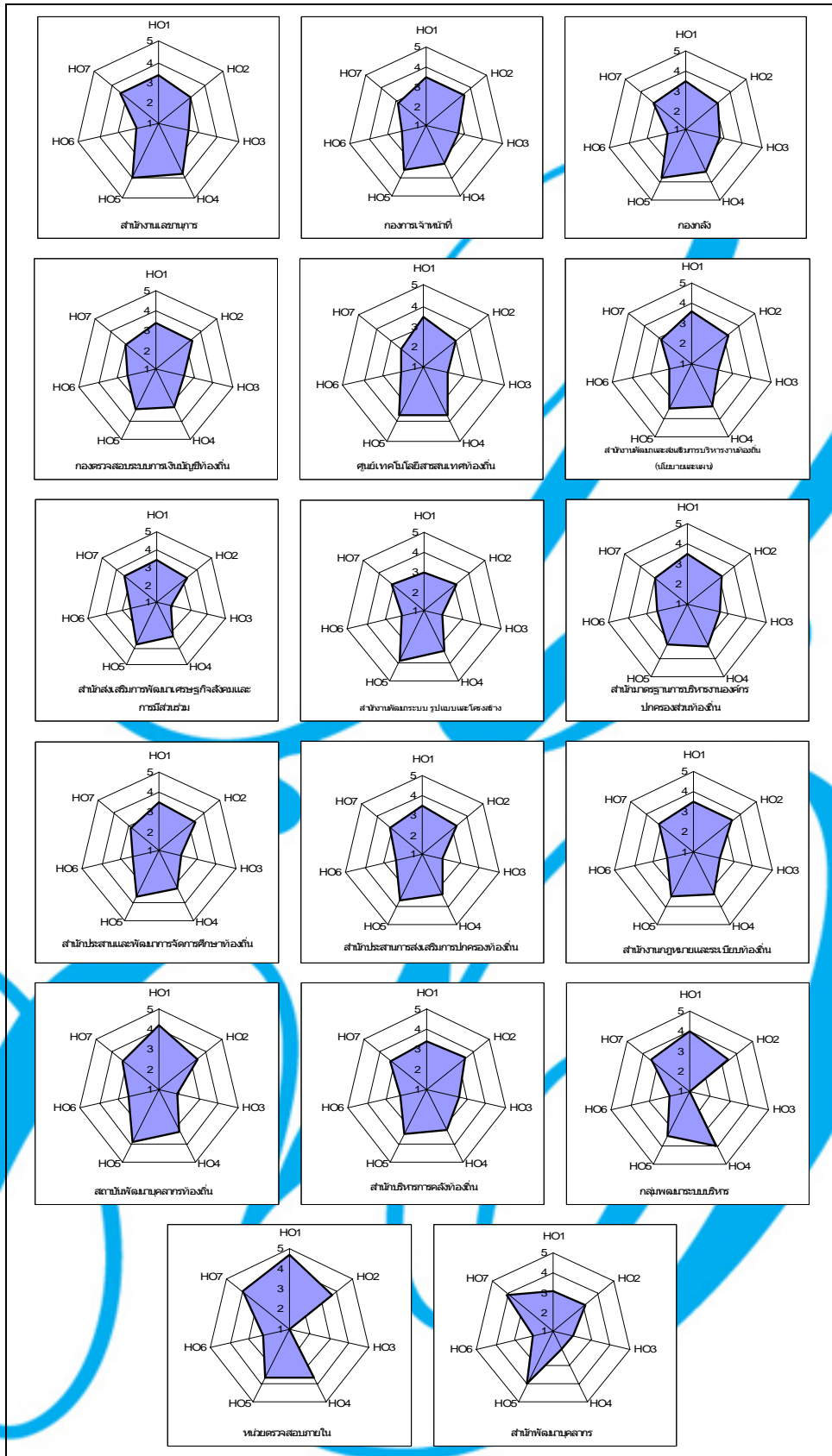
สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.0000

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีให้ความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.0000

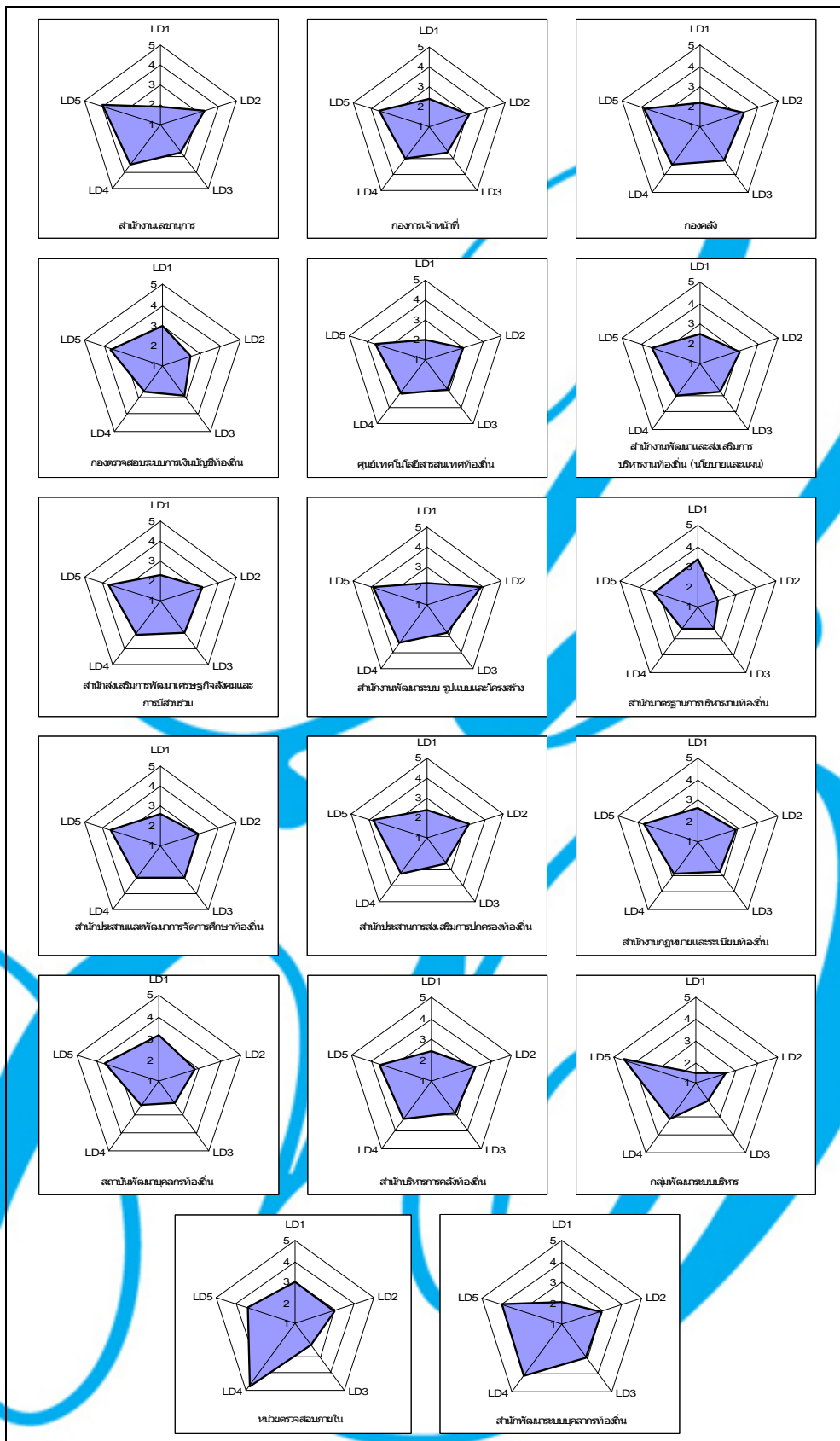
สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 00

สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000

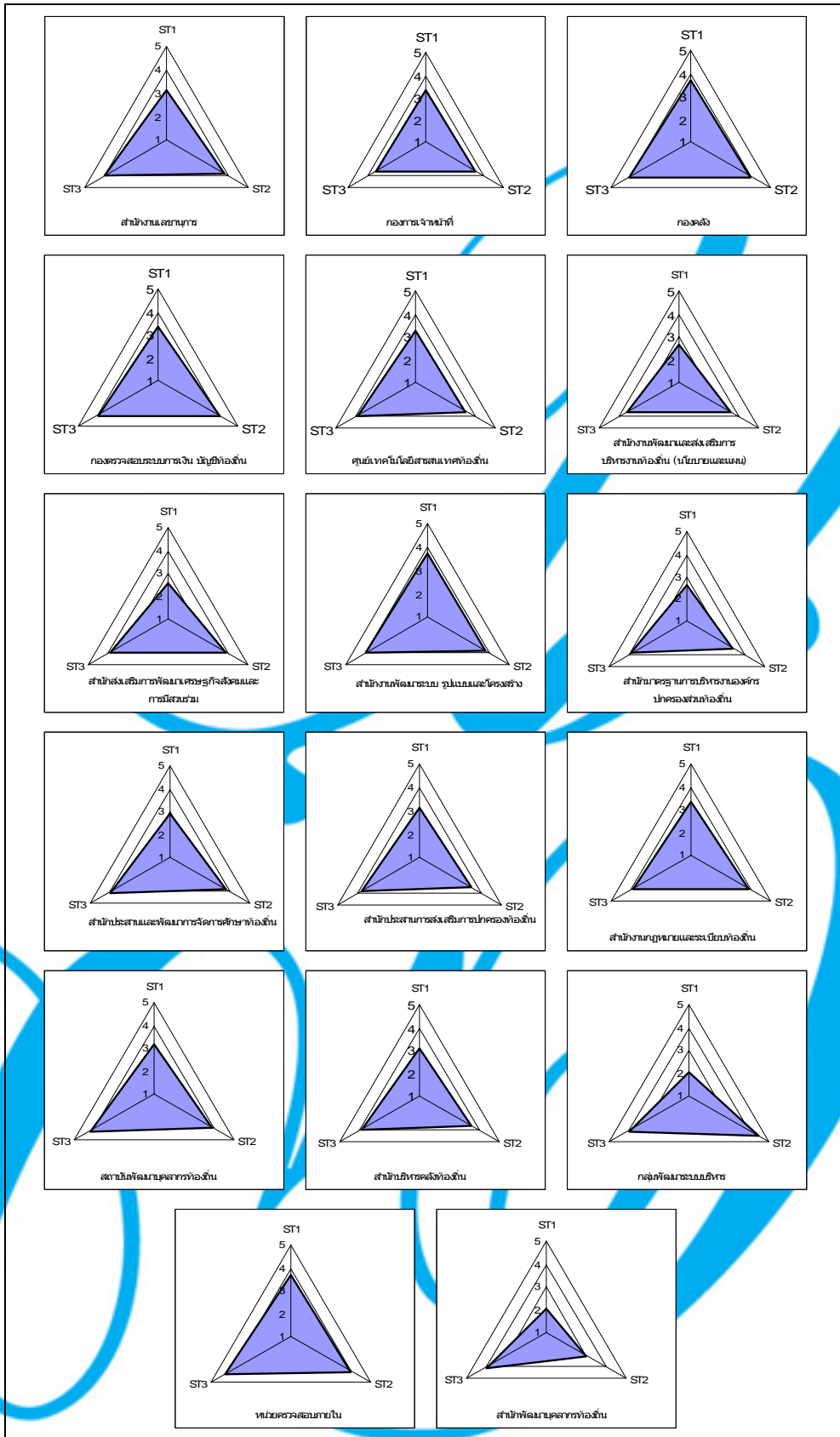
จากตารางที่ 7 ถึงตารางที่ 24 เพื่อเป็นการให้เห็นภาพรวมของข้อมูลมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลมานำเสนอในรูปแบบของแผนภูมิ โดยแยกเป็นตามกลุ่มของแบบสอบถามได้เป็น 6 กลุ่ม คือ กลุ่มคำถามมนุษยภัตขององค์กร กลุ่มคำถามภาวะผู้นำ กลุ่มคำถามโครงสร้างองค์กร กลุ่มคำถามภาระงานและอัตรากำลัง กลุ่มคำถามสิ่งแวดล้อมองค์กร และกลุ่มคำถามวัฒนธรรมองค์กร ได้ดังนี้



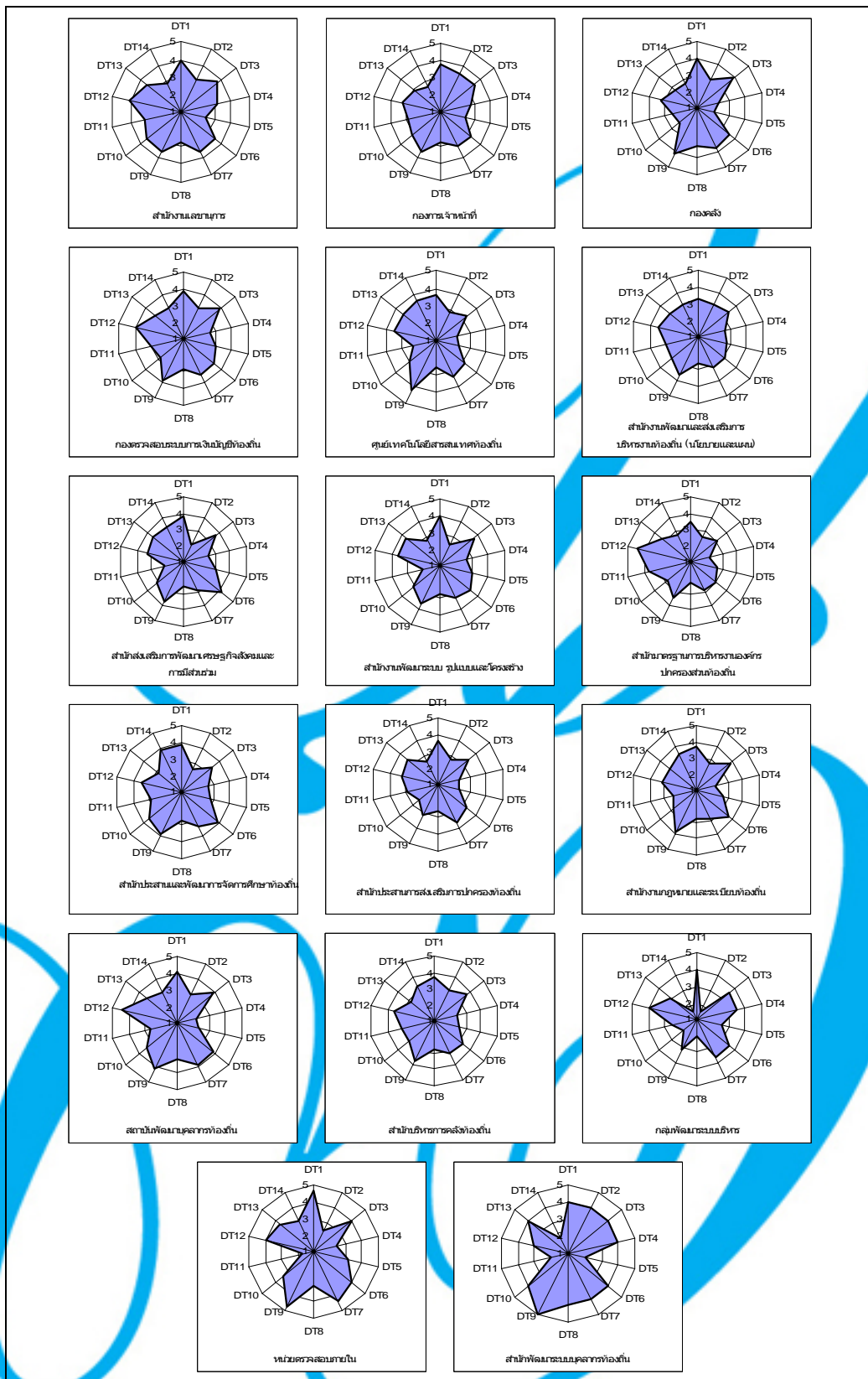
ภาพที่ 13 แผนภูมิเรดาร์แสดงการกระจายตัวของข้อมูลในด้านมนุษย์กับองค์กรของแต่ละหน่วยงาน



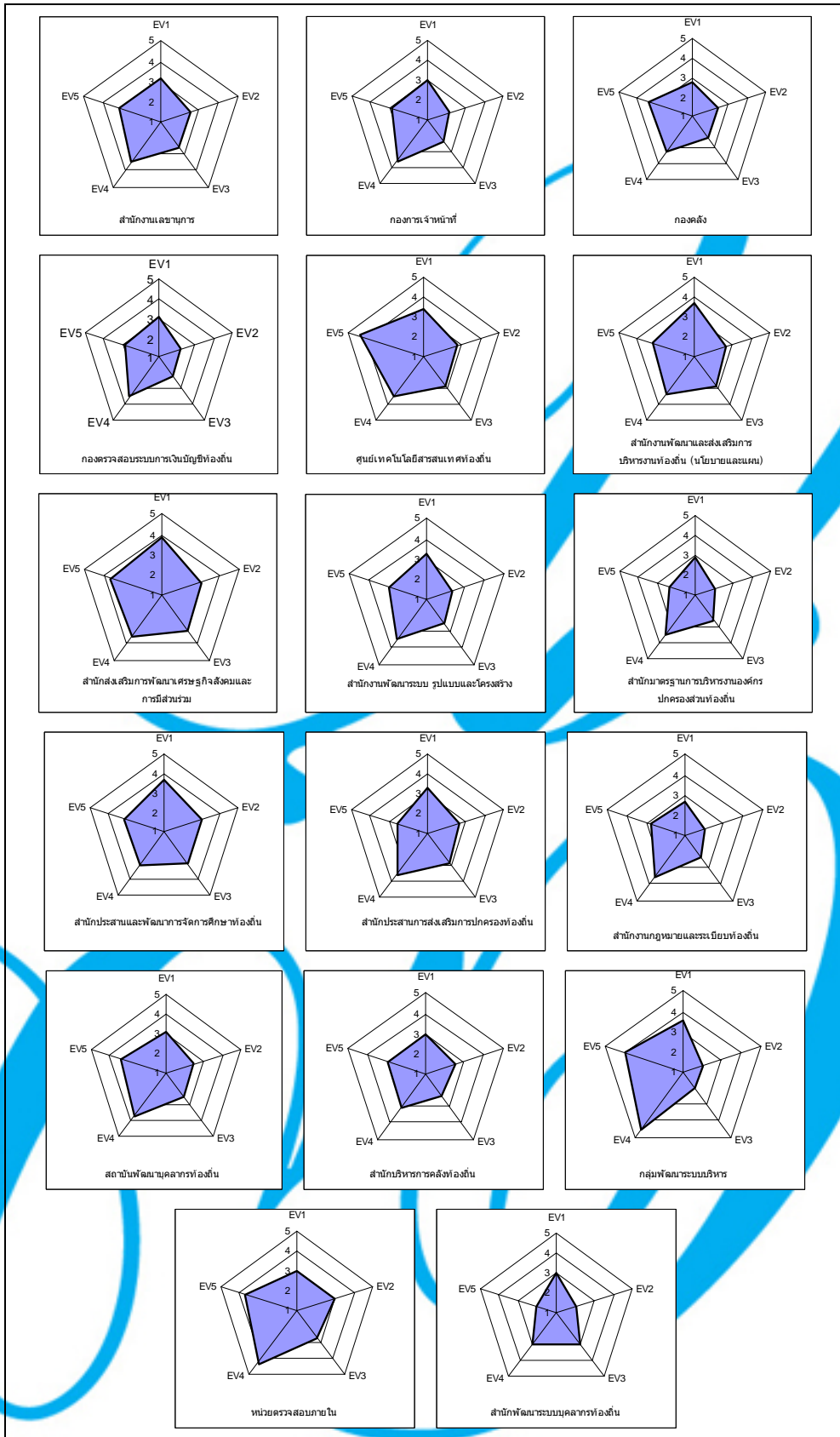
ภาพที่ 14 แผนภูมิเรดาร์แสดงการกระจายตัวของข้อมูลด้านภาวะผู้นำของแต่ละหน่วยงาน



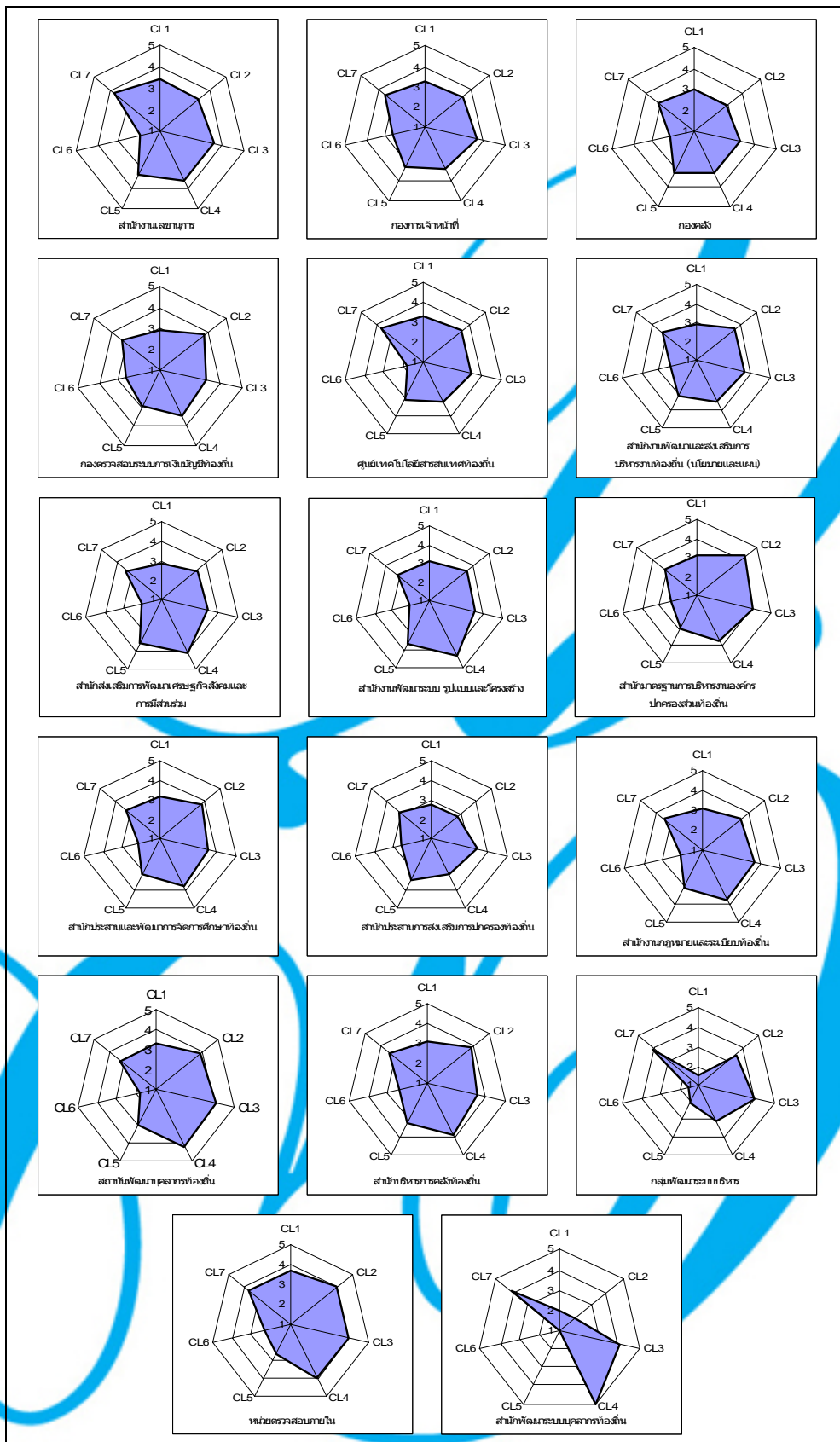
ภาพที่ 15 แผนภูมิเรดาร์แสดงการกระจายตัวของข้อมูลด้านโครงสร้างองค์การของแต่ละหน่วยงาน



ภาพที่ 16 แผนภูมิเรดาร์แสดงการกระจายตัวของข้อมูลด้านภาระงานและอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงาน



ภาพที่ 17 แผนภูมิเรดาร์แสดงการกระจายตัวของข้อมูลในด้านสภาวะแวดล้อมองค์กร
ของแต่ละหน่วยงาน



ภาพที่ 18 แผนภูมิเรดาร์แสดงการกระจายตัวของข้อมูลในด้านวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละหน่วยงาน

4.1.19 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของข้าราชการที่มีอายุ 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของข้าราชการอายุ 21-30 ปี

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO1	3.6447	76	0.8439	0.7121
HO2	3.3553	76	0.6262	0.3921
HO3	2.2500	76	0.8505	0.7233
HO4	3.2368	76	0.7636	0.5832
HO5	3.5921	76	0.7151	0.5114
HO6	2.2500	76	1.0344	1.0700
HO7	3.3333	75	0.9910	0.9820
LD1	2.2533	75	1.0539	1.1106
LD2	2.9333	75	0.9772	0.9550
LD3	2.6842	76	0.7696	0.5923
LD4	2.9605	76	0.7906	0.6251
LD5	3.7105	76	0.9065	0.8218
ST1	3.1579	76	1.0205	1.0414
ST2	3.5658	76	0.8538	0.7289
ST3	3.7600	75	0.8194	0.6714
DT1	3.6316	76	0.9069	0.8225
DT2	2.8289	76	1.1002	1.2104
DT3	3.5658	76	0.8538	0.7289
DT4	2.4000	75	0.8699	0.7568
DT5	2.6842	76	1.0094	1.0189
DT6	3.3816	76	0.8160	0.6658
DT7	3.0921	76	0.8194	0.6714
DT8	2.7105	76	0.7800	0.6084

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
DT9	3.6842	76	0.7157	0.5123
DT10	3.1447	76	0.9049	0.8188
DT11	2.6447	76	1.0546	1.1121
DT12	3.5000	76	1.0646	1.1333
DT13	2.9605	76	0.8237	0.6784
DT14	3.0133	75	1.1682	1.3647
EV1	3.3289	76	1.0632	1.1304
EV2	2.6447	76	1.1160	1.2454
EV3	2.6579	76	0.9173	0.8414
EV4	3.3600	75	0.9535	0.9092
EV5	3.3421	76	1.0399	1.0814
CL1	3.1053	76	0.8419	0.7088
CL2	3.4868	76	0.9164	0.8398
CL3	3.4737	76	0.8865	0.7860
CL4	3.4267	75	1.1171	1.2479
CL5	3.1447	76	1.0159	1.0321
CL6	2.1053	76	1.0656	1.1354
CL7	3.1842	76	1.0291	1.0589

ที่มา : จากการคำนวณ

ข้าราชการอายุ 21-30 ปี มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจาก
ผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6447 มีค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8439

ข้าราชการอายุ 21-30 มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับ
ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3553 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6262

ข้าราชการอายุ 21-30 มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8505

ข้าราชการอายุ 21-30 มีการสื่อสารในหน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2368 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7636

ข้าราชการอายุ 21-30 มีความเข้าใจในคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5921 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7151

ข้าราชการอายุ 21-30 มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาที่ผู้ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0700

ข้าราชการอายุ 21-30 มีความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงินหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9910

ข้าราชการอายุ 21-30 มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไมยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2533 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0539

ข้าราชการอายุ 21-30 มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9772

ข้าราชการอายุ 21-30 มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ทิชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6842 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7696

ข้าราชการอายุ 21-30 มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานอยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5605 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7906

ข้าราชการอายุ 21-30 มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7105 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9065

ข้าราชการอายุ 21-30 มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1579 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0205

ข้าราชการอายุ 21-30 มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5658 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8538

ข้าราชการอายุ 21-30 มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7600 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8194

ข้าราชการอายุ 21-30 มีภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6316 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9069

ข้าราชการอายุ 21-30 มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากร ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8289 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1002

ข้าราชการอายุ 21-30 มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5658 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7289

ข้าราชการอายุ 21-30 มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8699

ข้าราชการอายุ 21-30 มีภาระงานเข้าซ้อนกันระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6842 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0094

ข้าราชการอายุ 21-30 มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3816 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8160

ข้าราชการอายุ 21-30 มีภาระงานที่เป็นงานประจำสามารถวางแผนได้ อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0921 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8194

ข้าราชการอายุ 21-30 มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้ อย่างแน่นอน ก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7105 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7800

ข้าราชการอายุ 21-30 มีการปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะ ด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6842 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7157

ข้าราชการอายุ 21-30 มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1447 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9049

ข้าราชการอายุ 21-30 มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคคลกรทดแทนโดยง่าย (DT11) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6447 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1121

ข้าราชการอายุ 21-30 มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0646

ข้าราชการอายุ 21-30 มีความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9605 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8237

ข้าราชการอายุ 21-30 มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขาออกส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0133 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1682

ข้าราชการอายุ 21-30 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3289 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0632

ข้าราชการอายุ 21-30 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6447 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1160

ข้าราชการอายุ 21-30 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม (EV3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6579 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9173

ข้าราชการอายุ 21-30 มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3600 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9535

ข้าราชการอายุ 21-30 มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3421 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0399

ข้าราชการอายุ 21-30 มีวัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจน
มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1053 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเป็น 0.8419

ข้าราชการอายุ 21-30 มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา
(CL2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4868 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9164

ข้าราชการอายุ 21-30 มีความคิดเห็นว่าการกระจายอำนาจแล้วจะ
เป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4737 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเป็น 0.8865

ข้าราชการอายุ 21-30 มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4267 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น
1.1171

ข้าราชการอายุ 21-30 มีให้ความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการ
ปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1447 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เป็น 1.0159

ข้าราชการอายุ 21-30 มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ
(CL6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1053 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0656

ข้าราชการอายุ 21-30 มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความ
ร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1842 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเป็น 1.0291

4.1.20 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของข้าราชการที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยและ
ค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของข้าราชการอายุ 31-40 ปี

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
HO1	3.5528	123	0.8703	0.7574
HO2	3.2439	123	0.6571	0.4318
HO3	2.3577	123	0.8111	0.6579
HO4	3.2358	123	0.7797	0.6079
HO5	3.5984	122	0.6638	0.4407
HO6	2.2520	123	0.7639	0.5835

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
HO7	3.0650	123	0.8939	0.7990
LD1	2.4309	123	0.9416	0.8866
LD2	3.0244	123	0.9449	0.8928
LD3	2.7480	123	0.8158	0.6655
LD4	3.0820	122	0.8488	0.7205
LD5	3.7295	122	0.8532	0.7279
ST1	3.0244	123	0.8821	0.7781
ST2	3.7236	123	0.7714	0.5951
ST3	3.9675	123	0.7005	0.4907
DT1	3.7073	123	0.7654	0.5858
DT2	2.8537	123	0.9205	0.8473
DT3	3.4634	123	0.8805	0.7753
DT4	2.4215	121	0.9895	0.9792
DT5	2.5610	123	1.0413	1.0844
DT6	3.4553	123	0.6925	0.4795
DT7	3.1951	123	0.8063	0.6501
DT8	2.6992	123	0.8487	0.7202
DT9	3.6341	123	0.8803	0.7749
DT10	3.0244	123	0.9185	0.8437
DT11	2.7642	123	0.9502	0.9030
DT12	3.5691	123	1.0007	1.0013
DT13	3.0894	123	0.7997	0.6395
DT14	3.2459	122	1.2352	1.5258
EV1	3.1220	123	1.1205	1.2555
EV2	2.5122	123	0.9782	0.9568
EV3	2.5082	122	0.9381	0.8801

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
EV4	3.4426	122	1.0045	1.0091
EV5	3.0569	123	1.1257	1.2672
CL1	2.9593	123	0.8999	0.8098
CL2	3.5772	123	0.8494	0.7214
CL3	3.7073	123	0.7865	0.6186
CL4	3.5528	123	1.1103	1.2328
CL5	3.1789	123	0.8687	0.7546
CL6	2.2276	123	1.1148	1.2428
CL7	3.3008	123	0.8091	0.6547

ที่มา : จากการคำนวณ

ข้าราชการอายุ 31-40 ปี มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5528 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8703

ข้าราชการอายุ 31-40 มีจำนวนขึ้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2439 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6571

ข้าราชการอายุ 31-40 มีจำนวนอัตราว่าง (HO3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3577 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8111

ข้าราชการอายุ 31-40 มีการสื่อสารในหน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2358 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7797

ข้าราชการอายุ 31-40 มีความเข้าใจในคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5984 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6638

ข้าราชการอายุ 31-40 มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2520 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7639

ข้าราชการอายุ 31-40 มีความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงิน หรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0650 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8939

ข้าราชการอายุ 31-40 มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไมยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4309 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9416

ข้าราชการอายุ 31-40 มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบาย เท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0244 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9449

ข้าราชการอายุ 31-40 มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ตีชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7480 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8158

ข้าราชการอายุ 31-40 มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานอยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0820 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8488

ข้าราชการอายุ 31-40 มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7295 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8532

ข้าราชการอายุ 31-40 มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0244 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8821

ข้าราชการอายุ 31-40 มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7236 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7714

ข้าราชการอายุ 31-40 มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9675 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7005

ข้าราชการอายุ 31-40 มีภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7073 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7654

ข้าราชการอายุ 31-40 มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากร ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8537 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9205

ข้าราชการอายุ 31-40 มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4634 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8805

ข้าราชการอายุ 31-40 มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4215 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9895

ข้าราชการอายุ 31-40 มีภาระงานซ้ำซ้อนกันระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5610 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0413

ข้าราชการอายุ 31-40 มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4553 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6925

ข้าราชการอายุ 31-40 มีภาระงานที่เป็นงานประจำสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1951 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8063

ข้าราชการอายุ 31-40 มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอน ก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6992 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7202

ข้าราชการอายุ 31-40 มีการปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6841 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8803

ข้าราชการอายุ 31-40 มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0244 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9185

ข้าราชการอายุ 31-40 มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทนได้ง่าย (DT11) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.762 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6502

ข้าราชการอายุ 31-40 มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5691 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0007

ข้าราชการอายุ 31-40 มีความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0894 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7997

ข้าราชการอายุ 31-40 มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขาออก ส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2459 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.2352

ข้าราชการอายุ 31-40 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบาย ของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1220 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็น 1.1205

ข้าราชการอายุ 31-40 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะ เศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5122 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9782

ข้าราชการอายุ 31-40 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแส สังคม (EV3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5082 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9381

ข้าราชการอายุ 31-40 มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4426 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0045

ข้าราชการอายุ 31-40 มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0569 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1257

ข้าราชการอายุ 31-40 มีวัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจน มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9593 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเป็น 0.8999

ข้าราชการอายุ 31-40 มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5772 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8494

ข้าราชการอายุ 31-40 มีความคิดเห็นว่าการกระจายอำนาจแล้วจะ เป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7073 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเป็น 0.7865

ข้าราชการอายุ 31-40 มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5528 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1103

ข้าราชการอายุ 31-40 มีให้ความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการ ปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1789 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็น 0.8687

ข้าราชการอายุ 31-40 มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2276 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1148

ข้าราชการอายุ 31-40 มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3008 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8091

4.1.21 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของข้าราชการอายุ 41-50 ปี

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO1	3.5242	124	0.8407	0.7067
HO2	3.3871	124	0.6466	0.4180
HO3	2.3145	124	0.7795	0.6076
HO4	3.3468	124	0.7865	0.6186
HO5	3.5081	124	0.6925	0.4796
HO6	2.4016	122	0.8687	0.7547
HO7	3.1129	124	0.9729	0.9465
LD1	2.6341	123	1.0733	1.1519
LD2	3.1220	123	0.9800	0.9604
LD3	2.6935	124	0.8281	0.6858
LD4	2.9516	124	1.0029	1.0058
LD5	3.5242	124	0.8692	0.7555
ST1	3.1452	124	0.9601	0.9218
ST2	3.8618	123	0.7051	0.4971
ST3	3.9113	124	0.7101	0.5043
DT1	3.8387	124	0.7368	0.5429
DT2	2.8468	124	0.9631	0.9276
DT3	3.7177	124	0.6572	0.4319

DT4	2.4758	124	0.9058	0.8205
-----	--------	-----	--------	--------

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
DT5	2.5161	124	0.9917	0.9835
DT6	3.5081	124	0.7808	0.6097
DT7	3.4597	124	0.7587	0.5756
DT8	2.7823	124	0.7496	0.5620
DT9	3.8790	124	0.7500	0.5625
DT10	2.9355	124	0.8903	0.7926
DT11	2.6935	124	0.9033	0.8159
DT12	3.7339	124	0.8469	0.7172
DT13	3.2439	123	0.6052	0.3663
DT14	3.0484	124	1.1032	1.2172
EV1	3.1290	124	0.9540	0.9100
EV2	2.5041	123	0.8432	0.7110
EV3	2.5726	124	0.8850	0.7833
EV4	3.5081	124	0.7912	0.6260
EV5	3.0565	124	1.0383	1.0781
CL1	3.1935	124	0.8330	0.6939
CL2	3.5887	124	0.8555	0.7319
CL3	3.7177	124	0.7815	0.6107
CL4	3.8629	124	0.8586	0.7371
CL5	3.1774	124	0.9799	0.9601
CL6	2.2500	124	1.1089	1.2297
CL7	3.5403	124	0.7902	0.6244

ที่มา : จากการคำนวณ

ข้าราชการอายุ 41-50 ปี มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5242 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8407

ข้าราชการอายุ 41-50 มีจำนวนขั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3871 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6466

ข้าราชการอายุ 41-50 มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3145 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7795

ข้าราชการอายุ 41-50 มีการสื่อสารในหน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3468 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7865

ข้าราชการอายุ 41-50 มีความเข้าใจในคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5081 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6925

ข้าราชการอายุ 41-50 มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4016 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8687

ข้าราชการอายุ 41-50 มีความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงินหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1129 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9729

ข้าราชการอายุ 41-50 มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไมยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6341 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0733

ข้าราชการอายุ 41-50 มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1220 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9800

ข้าราชการอายุ 41-50 มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ดิชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6935 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8281

ข้าราชการอายุ 41-50 มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานอยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9516 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0029

ข้าราชการอายุ 41-50 มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5242 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8692

ข้าราชการอายุ 41-50 มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1452 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9601

ข้าราชการอายุ 41-50 มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8618 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7051

ข้าราชการอายุ 41-50 มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9113 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7101

ข้าราชการอายุ 41-50 มีภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8387 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7368

ข้าราชการอายุ 41-50 มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากร ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8468 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9631

ข้าราชการอายุ 41-50 มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7177 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6572

ข้าราชการอายุ 41-50 มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4758 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9058

ข้าราชการอายุ 41-50 มีภาระงานซ้ำซ้อนกันระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5161 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9917

ข้าราชการอายุ 41-50 มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5081 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7808

ข้าราชการอายุ 41-50 มีภาระงานที่เป็นงานประจำสามารถวางแผนได้ อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4597 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5756

ข้าราชการอายุ 41-50 มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่าง
แน่นอน ก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
2.7823 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7496

ข้าราชการอายุ 41-50 มีการปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะ
ด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8790 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7500

ข้าราชการอายุ 41-50 มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการ
หรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9355 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเป็น 0.8903

ข้าราชการอายุ 41-50 มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทน
โดยง่าย (DT11) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6935 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น
0.9033

ข้าราชการอายุ 41-50 มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถ
ร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7339 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น
0.8469

ข้าราชการอายุ 41-50 มีความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่าง
หน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ ปานกลาง มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2439 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6052

ข้าราชการอายุ 41-50 มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขาออก
ส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.0484 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1032

ข้าราชการอายุ 41-50 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบาย
ของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1290 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เป็น 0.9540

ข้าราชการอายุ 41-50 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะ
เศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5041 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น
0.8432

ข้าราชการอายุ 41-50 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแ
สังคม (EV3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5726 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8850

ข้าราชการอายุ 41-50 มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score
Card (EV4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5081 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7912

ข้าราชการอายุ 41-50 มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0565 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0383

ข้าราชการอายุ 41-50 มีวัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจน มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1935 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8330

ข้าราชการอายุ 41-50 มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5887 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8555

ข้าราชการอายุ 41-50 มีความคิดเห็นว่าการกระจายอำนาจแล้วจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7177 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7815

ข้าราชการอายุ 41-50 มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8629 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8586

ข้าราชการอายุ 41-50 มีให้ความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1774 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9799

ข้าราชการอายุ 41-50 มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1089

ข้าราชการอายุ 41-50 มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5403 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7902

4.1.22 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของข้าราชการที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของข้าราชการอายุ 51-60 ปี

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO1	3.1887	53	0.9417	0.8868
HO2	3.3019	53	0.5746	0.3302
HO3	2.2075	53	0.8171	0.6676
HO4	3.3774	53	0.7653	0.5856

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO5	3.6604	53	0.6778	0.4594
HO6	2.1321	53	0.8095	0.6553
HO7	2.9623	53	0.8540	0.7293
LD1	2.6415	53	0.9218	0.8498
LD2	2.9811	53	1.0650	1.1343
LD3	2.7736	53	0.6691	0.4478
LD4	3.0577	52	0.8947	0.8005
LD5	3.6038	53	0.7426	0.5515
ST1	3.2075	53	0.8629	0.7446
ST2	3.9623	53	0.5175	0.2678
ST3	3.9245	53	0.6460	0.4173
DT1	3.8868	53	0.7761	0.6023
DT2	3.1132	53	1.0859	1.1792
DT3	3.6226	53	0.9035	0.8164
DT4	2.5849	53	0.8646	0.7475
DT5	2.5385	52	1.1108	1.2338
DT6	3.4151	53	0.8189	0.6705
DT7	3.4528	53	0.7982	0.6372
DT8	2.8113	53	0.9210	0.8483
DT9	3.6731	52	0.9014	0.8126
DT10	2.9811	53	0.9705	0.9419
DT11	3.0000	53	1.0742	1.1538
DT12	3.6792	53	0.8721	0.7605
DT13	3.3208	53	0.7278	0.5298
DT14	3.0196	51	1.3037	1.6996
EV1	3.1132	53	1.2035	1.4485

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
EV2	2.5094	53	1.0674	1.1393
EV3	2.4717	53	1.0304	1.0617
EV4	3.2745	51	0.9814	0.9631
EV5	2.9434	53	0.9490	0.9006
CL1	3.1132	53	0.9739	0.9485
CL2	3.5849	53	0.8646	0.7475
CL3	3.4340	53	0.8882	0.7888
CL4	3.9245	53	0.9167	0.8403
CL5	2.9623	53	1.0370	1.0755
CL6	2.3019	53	1.1022	1.2148
CL7	3.5849	53	0.9289	0.8628

ที่มา : จากการคำนวณ

ข้าราชการอายุ 51-60 ปี มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1887 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9417

ข้าราชการอายุ 51-60 มีจำนวนขั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3019 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5746

ข้าราชการอายุ 51-60 มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2075 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8171

ข้าราชการอายุ 51-60 มีการสื่อสารในหน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3774 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7653

ข้าราชการอายุ 51-60 มีความเข้าใจในคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6604 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6778

ข้าราชการอายุ 51-60 มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1321 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8095

ข้าราชการอายุ 41-50 มีความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงิน หรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9623 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8540

ข้าราชการอายุ 51-60 มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไมยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6415 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9218

ข้าราชการอายุ 51-60 มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9811 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0650

ข้าราชการอายุ 51-60 มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ตีชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7736 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6691

ข้าราชการอายุ 51-60 มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานอยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0577 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8947

ข้าราชการอายุ 51-60 มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0577 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7426

ข้าราชการอายุ 51-60 มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2075 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8629

ข้าราชการอายุ 51-60 มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9623 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5175

ข้าราชการอายุ 51-60 มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9245 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6460

ข้าราชการอายุ 51-60 มีภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8868 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7761

ข้าราชการอายุ 51-60 มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากร ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1132 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0859

ข้าราชการอายุ 51-60 มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6226 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9035

ข้าราชการอายุ 51-60 มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5849 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8646

ข้าราชการอายุ 51-60 มีภาระงานซ้ำซ้อนกันระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5385 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1108

ข้าราชการอายุ 51-60 มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4151 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8189

ข้าราชการอายุ 51-60 มีภาระงานที่เป็นงานประจำสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4528 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7982

ข้าราชการอายุ 51-60 มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอน ก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8113 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9210

ข้าราชการอายุ 51-60 มีการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6731 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9014

ข้าราชการอายุ 51-60 มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9811 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9705

ข้าราชการอายุ 51-60 มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทนได้ง่าย (DT11) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0742

ข้าราชการอายุ 51-60 มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6792 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8721

ข้าราชการอายุ 51-60 มีความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3208 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7278

ข้าราชการอายุ 51-60 มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขาออก ส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0196 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.3037

ข้าราชการอายุ 51-60 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบาย ของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1132 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็น 1.2035

ข้าราชการอายุ 51-60 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะ เศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5094 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0674

ข้าราชการอายุ 51-60 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแส สังคม (EV3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4717 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0304

ข้าราชการอายุ 51-60 มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2745 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9814

ข้าราชการอายุ 51-60 มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9434 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9490

ข้าราชการอายุ 51-60 มีวัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจน มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1132 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเป็น 0.9739

ข้าราชการอายุ 51-60 มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5849 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8646

ข้าราชการอายุ 51-60 มีความคิดเห็นว่าการกระจายอำนาจแล้วจะ เป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4340 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเป็น 0.8882

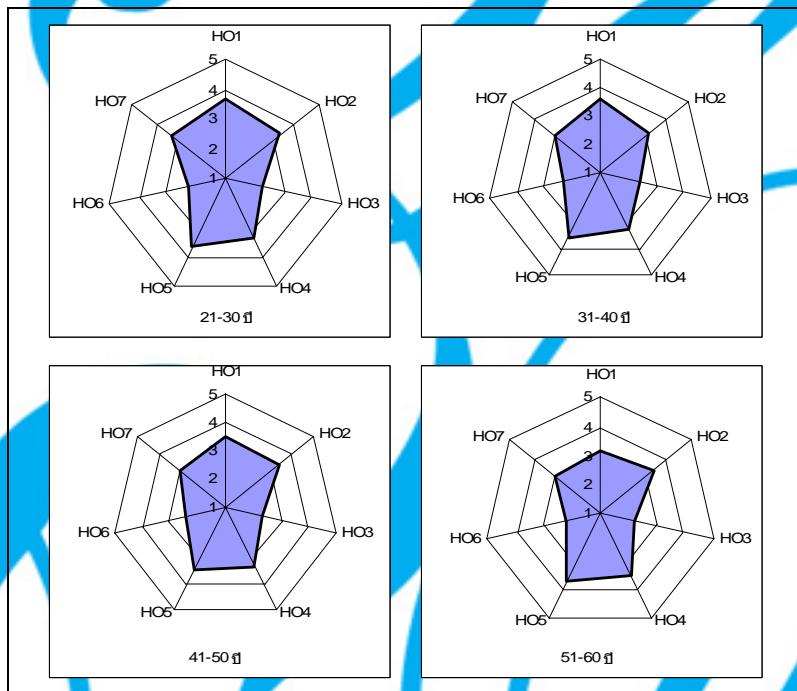
ข้าราชการอายุ 51-60 มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9245 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9167

ข้าราชการอายุ 51-60 มีให้มีความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการ ปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9623 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็น 1.0755

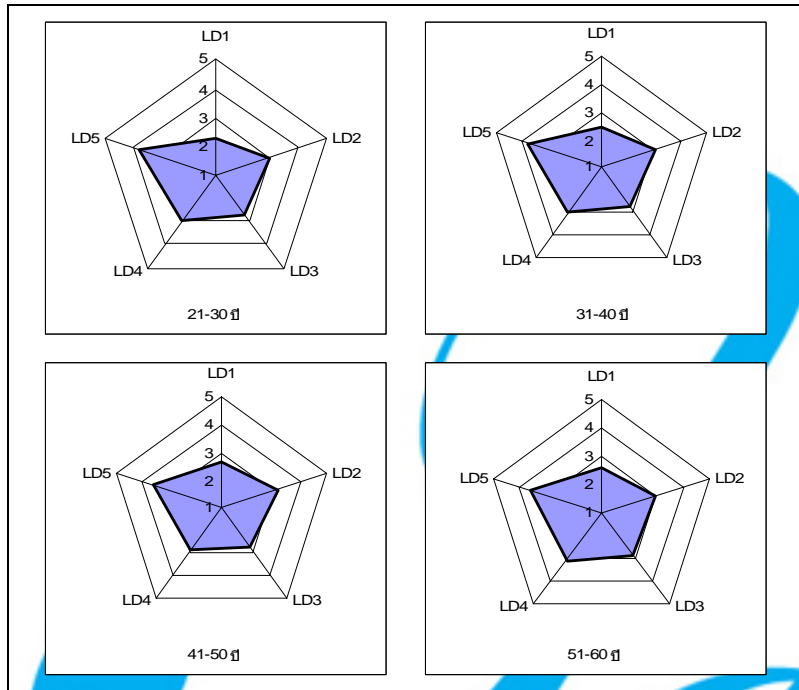
ข้าราชการอายุ 51-60 มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3019 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1022

ข้าราชการอายุ 51-60 มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5849 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9289

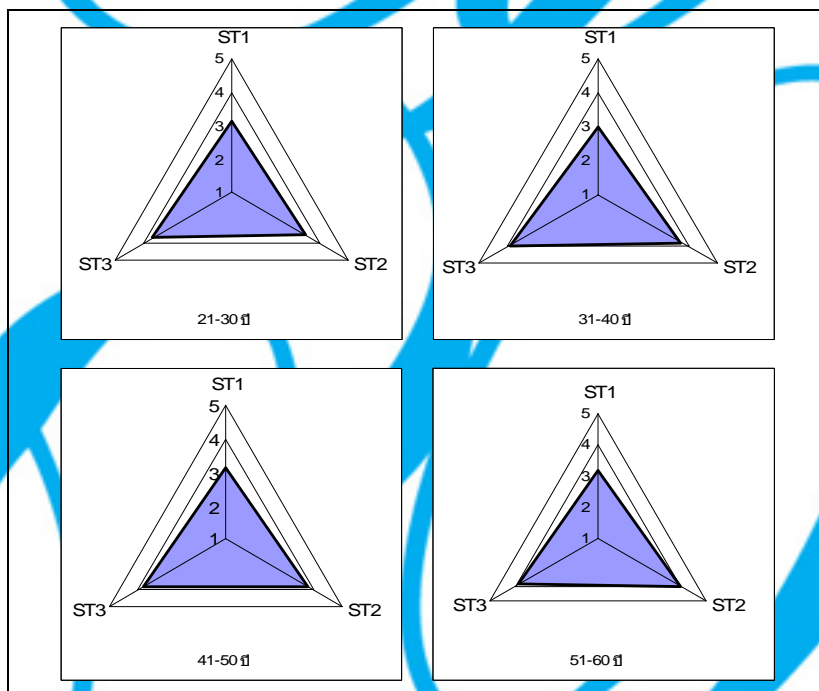
จากตารางที่ 25 ถึงตารางที่ 28 เพื่อเป็นการให้เห็นภาพรวมของข้อมูลมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลมานพเสนอในรูปแบบของแผนภูมิ โดยแยกเป็นตามกลุ่มของแบบสอบถามได้เป็น 6 กลุ่ม คือ กลุ่มคำถามมนุษย์กับองค์กร กลุ่มคำถามภาวะผู้นำ กลุ่มคำถามโครงสร้างองค์กร กลุ่มคำถามภาระงานและอัตรากำลัง กลุ่มคำถามสิ่งแวดล้อมองค์กร และกลุ่มคำถามวัฒนธรรมองค์กร ได้ดังนี้



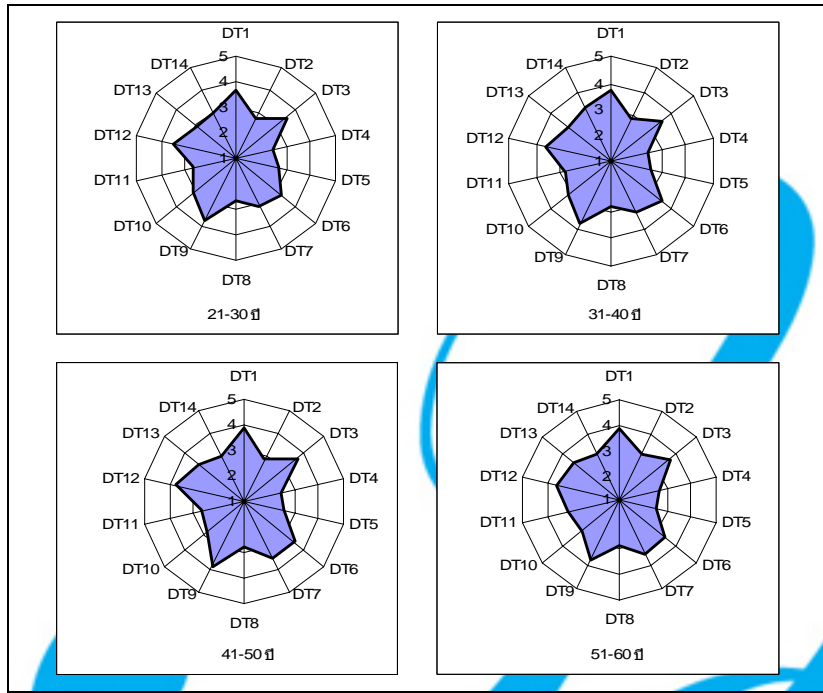
ภาพที่ 19 แผนภูมิการกระจายตัวของข้อมูลด้านมนุษย์กับองค์กรในแต่ละกลุ่มอายุ



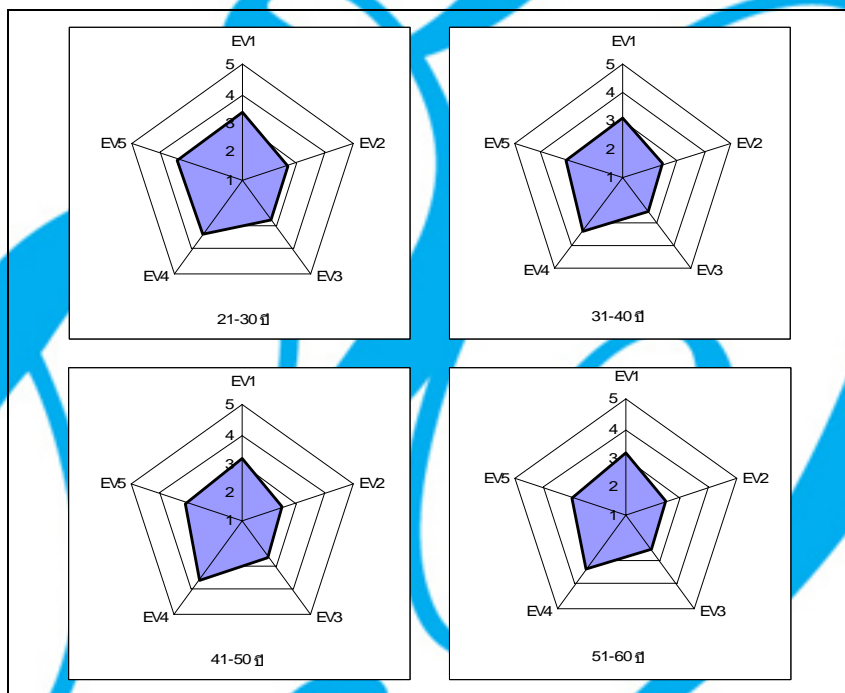
ภาพที่ 20 แผนภูมิการกระจายตัวของข้อมูลด้านภาวะผู้นำในแต่ละกลุ่มอายุ



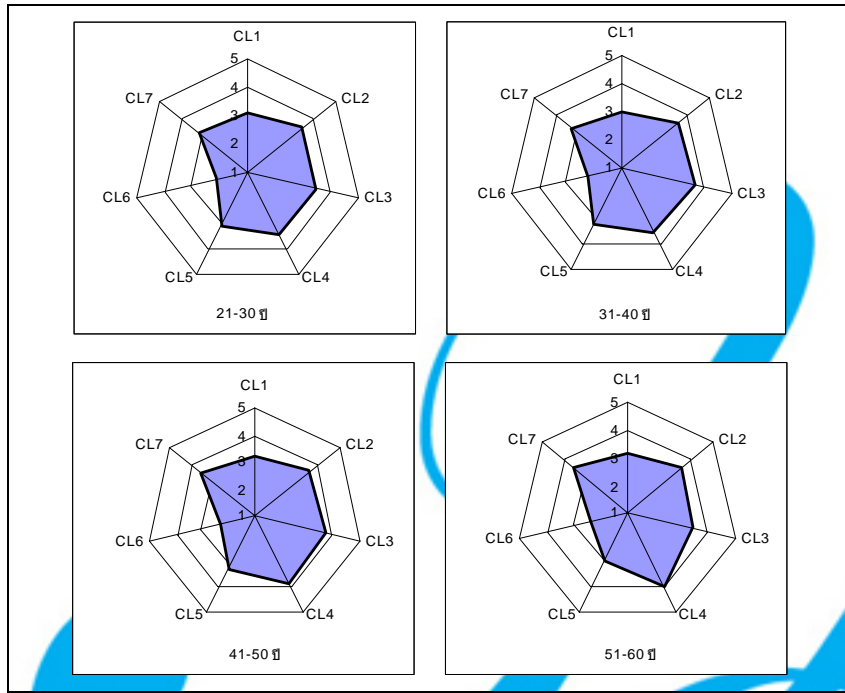
ภาพที่ 21 แผนภูมิการกระจายตัวของข้อมูลด้านโครงสร้างองค์กรในแต่ละกลุ่มอายุ



ภาพที่ 22 แผนภูมิการกระจายตัวของข้อมูลด้านภาระงานและอัตรากำลังในแต่ละกลุ่มอายุ



ภาพที่ 23 แผนภูมิการกระจายตัวของข้อมูลด้านสภาวะแวดล้อมองค์กรในแต่ละกลุ่มอายุ



ภาพที่ 24 แผนภูมิการกระจายตัวของข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละกลุ่มอายุ

4.1.23 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของข้าราชการระดับ 8-9 มีค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของข้าราชการระดับ 8-9

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO1	3.5319	47	0.9290	0.8631
HO2	3.2128	47	0.5080	0.2581
HO3	1.9149	47	0.7172	0.5143
HO4	3.4681	47	0.8560	0.7327
HO5	3.8723	47	0.4942	0.2442
HO6	2.1702	47	0.8925	0.7965
HO7	3.3191	47	0.9114	0.8307
LD1	2.2128	47	0.8831	0.7798
LD2	3.1489	47	0.9775	0.9556
LD3	2.5957	47	0.7984	0.6374

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
LD4	3.2340	47	0.8899	0.7919
LD5	3.8511	47	0.6587	0.4339
ST1	3.1277	47	0.9916	0.9833
ST2	4.1489	47	0.5890	0.3469
ST3	4.0426	47	0.6902	0.4764
DT1	4.0851	47	0.5835	0.3404
DT2	2.4894	47	0.9972	0.9944
DT3	3.5957	47	0.7706	0.5939
DT4	2.4894	47	1.0606	1.1249
DT5	2.2174	46	0.9168	0.8406
DT6	3.5106	47	0.8815	0.7771
DT7	3.0851	47	0.8030	0.6448
DT8	2.6170	47	0.7388	0.5458
DT9	4.0851	47	0.8030	0.6448
DT10	2.8298	47	0.8423	0.7095
DT11	2.3404	47	0.8150	0.6642
DT12	3.7234	47	0.8263	0.6827
DT13	3.5106	47	0.6875	0.4727
DT14	3.2128	47	1.3663	1.8668
EV1	3.1702	47	1.1290	1.2747
EV2	2.5106	47	0.9526	0.9075
EV3	2.5745	47	1.0161	1.0324
EV4	3.6170	47	0.9902	0.9806
EV5	3.2128	47	1.0201	1.0407
CL1	2.9149	47	0.9048	0.8187
CL2	3.2340	47	0.8899	0.7919

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ตัวแปรตาม	ตัวแปรตาม	ตัวแปรตาม	ตัวแปรตาม
CL3	3.6383	47	0.6733	0.4533
CL4	3.9574	47	0.9771	0.9547
CL5	3.2128	47	1.1216	1.2581
CL6	1.7872	47	0.8831	0.7798
CL7	3.5106	47	0.9058	0.8205

ที่มา : จากการคำนวณ

ข้าราชการระดับ 8-9 มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5319 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9290

ข้าราชการระดับ 8-9 มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2128 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5080

ข้าราชการระดับ 8-9 มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.9149 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7172

ข้าราชการระดับ 8-9 มีการสื่อสารในหน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4681 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8560

ข้าราชการระดับ 8-9 มีความเข้าใจในคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8723 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.4942

ข้าราชการระดับ 8-9 มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาที่ผู้ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1702 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8925

ข้าราชการระดับ 8-9 มีความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงินหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3191 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9114

ข้าราชการระดับ 8-9 มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไมยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2128 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8831

ข้าราชการระดับ 8-9 มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1489 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9775

ข้าราชการระดับ 8-9 มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ตีชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5957 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7984

ข้าราชการระดับ 8-9 มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานอยู่ห่างๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2340 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8899

ข้าราชการระดับ 8-9 มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8511 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6587

ข้าราชการระดับ 8-9 มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1277 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9916

ข้าราชการระดับ 8-9 มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4189 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5890

ข้าราชการระดับ 8-9 มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0426 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6902

ข้าราชการระดับ 8-9 มีภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0851 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5835

ข้าราชการระดับ 8-9 มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากร ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4894 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9972

ข้าราชการระดับ 8-9 มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5957 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7706

ข้าราชการระดับ 8-9 มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4894 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0606

ข้าราชการระดับ 8-9 มีภาระงานซ้ำซ้อนกันระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2174 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9168

ข้าราชการระดับ 8-9 มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5106 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.

ข้าราชการระดับ 8-9 มีภาระงานที่เป็นงานประจำสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0851 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8030

ข้าราชการระดับ 8-9 มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอนก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6170 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7388

ข้าราชการระดับ 8-9 มีการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0851 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8030

ข้าราชการระดับ 8-9 มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8298 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8423

ข้าราชการระดับ 8-9 มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทนโดยง่าย (DT11) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3404 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8150

ข้าราชการระดับ 8-9 มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7234 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8263

ข้าราชการระดับ 8-9 มีความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5106 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6875

ข้าราชการระดับ 8-9 มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขาออกส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2128 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.3663

ข้าราชการระดับ 8-9 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1702 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1290

ข้าราชการระดับ 8-9 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5106 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9526

ข้าราชการระดับ 8-9 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม (EV3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5745 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0161

ข้าราชการระดับ 8-9 มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6170 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9902

ข้าราชการระดับ 8-9 มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2128 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0407

ข้าราชการระดับ 8-9 มีวัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจน มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9149 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9048

ข้าราชการระดับ 8-9 มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2340 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8899

ข้าราชการระดับ 8-9 มีความคิดเห็นว่าการกระจายอำนาจแล้วจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6383 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6733

ข้าราชการระดับ 8-9 มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9574 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9771

ข้าราชการระดับ 8-9 มีให้ความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2128 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1216

ข้าราชการระดับ 8-9 มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.7872 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8831

ข้าราชการระดับ 8-9 มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5106 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9058

4.1.24 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของข้าราชการระดับ 6-7 มีค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของข้าราชการระดับ 6-7

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
HO1	3.5203	148	0.9145	0.8363
HO2	3.3919	148	0.6865	0.4712
HO3	2.3243	148	0.7930	0.6288
HO4	3.2905	148	0.7400	0.5477
HO5	3.5473	148	0.7315	0.5352
HO6	2.3061	147	0.8489	0.7207
HO7	3.0743	148	0.9483	0.8992
LD1	2.7143	147	1.0403	1.0822
LD2	3.0204	147	0.9964	0.9927
LD3	2.6824	148	0.8000	0.6400
LD4	2.9257	148	0.9483	0.8992
LD5	3.5135	148	0.8767	0.7685
ST1	3.0473	148	0.9060	0.8209
ST2	3.8108	148	0.7129	0.5082
ST3	3.9257	148	0.6810	0.4638
DT1	3.7973	148	0.8327	0.6933
DT2	2.8649	148	0.9804	0.9612
DT3	3.6554	148	0.8141	0.6628
DT4	2.4898	147	0.9463	0.8954
DT5	2.6284	148	1.0708	1.1467
DT6	3.5743	148	0.7833	0.6135
DT7	3.3784	148	0.8031	0.6450
DT8	2.6757	148	0.8183	0.6696
DT9	3.7619	147	0.8627	0.7443
DT10	2.9595	148	0.9395	0.8827
DT11	2.7432	148	0.9485	0.8996

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
DT12	3.6216	148	0.9505	0.9035
DT13	3.1973	147	0.7275	0.5293
DT14	3.0952	147	1.1898	1.4155
EV1	3.1351	148	1.0920	1.1925
EV2	2.5034	147	0.9244	0.8544
EV3	2.5608	148	0.9127	0.8330
EV4	3.5448	145	0.8163	0.6664
EV5	2.8851	148	1.0660	1.1364
CL1	3.0203	148	0.9293	0.8635
CL2	3.7027	148	0.8608	0.7409
CL3	3.7365	148	0.8521	0.7260
CL4	3.8243	148	0.9947	0.9893
CL5	3.1351	148	0.9009	0.8115
CL6	2.2568	148	1.1134	1.2397
CL7	3.3649	148	0.7838	0.6143

ที่มา : จากการคำนวณ

ข้าราชการระดับ 6-7 มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา
อย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5203 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น
0.9145

ข้าราชการระดับ 6-7 มีจำนวนขั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับ
ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3919 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6865

ข้าราชการระดับ 6-7 มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ น้อย มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3243 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7930

ข้าราชการระดับ 6-7 มีการสื่อสารในหน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ใน
ระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2905 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7400

ข้าราชการระดับ 6-7 มีความเข้าใจในคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5473 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7315

ข้าราชการระดับ 6-7 มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาที่ผู้ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3061 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8489

ข้าราชการระดับ 6-7 มีความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงินหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0743 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9483

ข้าราชการระดับ 6-7 มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไมยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7143 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0403

ข้าราชการระดับ 6-7 มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0204 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9964

ข้าราชการระดับ 6-7 มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ดิชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6824 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8000

ข้าราชการระดับ 6-7 มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานอยู่ห่างๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9257 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9483

ข้าราชการระดับ 6-7 มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5135 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8767

ข้าราชการระดับ 6-7 มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0473 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9060

ข้าราชการระดับ 6-7 มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8108 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7129

ข้าราชการระดับ 6-7 มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9257 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6810

ข้าราชการระดับ 6-7 มีภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7973 มีค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8327

ข้าราชการระดับ 6-7 มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากร ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8649 มีค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9804

ข้าราชการระดับ 6-7 มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6554 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเป็น 0.8141

ข้าราชการระดับ 6-7 มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรม ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ น้อย มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4898 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9463

ข้าราชการระดับ 6-7 มีภาระงานซ้ำซ้อนกันระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/ กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6284 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเป็น 1.0708

ข้าราชการระดับ 6-7 มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ มาก มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5743 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7833

ข้าราชการระดับ 6-7 มีภาระงานที่เป็นงานประจำสามารถวางแผนได้ อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3784 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็น 0.8031

ข้าราชการระดับ 6-7 มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอน ก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6757 มีค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8133

ข้าราชการระดับ 6-7 มีการปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะ ด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7619 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7443

ข้าราชการระดับ 6-7 มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการ หรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9595 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเป็น 0.9395

ข้าราชการระดับ 6-7 มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทน โดยง่าย (DT11) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7432 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9485

ข้าราชการระดับ 6-7 มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6216 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9505

ข้าราชการระดับ 6-7 มีความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงาน ในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1973 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7275

ข้าราชการระดับ 6-7 มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสถานนอก ส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0952 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1898

ข้าราชการระดับ 6-7 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบาย ของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1351 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็น 1.0920

ข้าราชการระดับ 6-7 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะ เศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5034 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9244

ข้าราชการระดับ 6-7 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแส สังคม (EV3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5608 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9127

ข้าราชการระดับ 6-7 มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5448 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8163

ข้าราชการระดับ 6-7 มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8851 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0660

ข้าราชการระดับ 6-7 มีวัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจน มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0203 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเป็น 0.9293

ข้าราชการระดับ 6-7 มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7027 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8608

ข้าราชการระดับ 6-7 มีความคิดเห็นว่าการกระจายอำนาจแล้วจะ เป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7365 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเป็น 0.8521

ข้าราชการระดับ 6-7 มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8243 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9947

ข้าราชการระดับ 6-7 มีให้ความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1351 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9009

ข้าราชการระดับ 6-7 มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2568 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1134

ข้าราชการระดับ 6-7 มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3649 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7838

4.1.25 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของข้าราชการระดับ 4-5 มีค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของข้าราชการระดับ 4-5

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO1	3.5000	156	0.8152	0.6645
HO2	3.3205	156	0.6220	0.3869
HO3	2.3654	156	0.8276	0.6850
HO4	3.2244	156	0.7917	0.6268
HO5	3.5064	156	0.6672	0.4451
HO6	2.3226	155	0.8749	0.7654
HO7	3.1032	155	0.9200	0.8464
LD1	2.4452	155	1.0009	1.0018
LD2	3.0194	155	0.9567	0.9152
LD3	2.8141	156	0.7771	0.6039
LD4	3.0387	155	0.8595	0.7388
LD5	3.6645	155	0.8549	0.7309
ST1	3.1218	156	0.9252	0.8560

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
ST2	3.6129	155	0.7762	0.6024
ST3	3.8258	155	0.7825	0.6123
DT1	3.6090	156	0.7752	0.6010
DT2	2.9551	156	0.9860	0.9722
DT3	3.5385	156	0.8300	0.6888
DT4	2.4645	155	0.8848	0.7828
DT5	2.6603	156	0.9935	0.9871
DT6	3.3269	156	0.7109	0.5053
DT7	3.2885	156	0.8348	0.6969
DT8	2.8077	156	0.8509	0.7241
DT9	3.5897	156	0.7262	0.5274
DT10	3.1282	156	0.9138	0.8351
DT11	2.9038	156	1.0082	1.0165
DT12	3.6026	156	0.9684	0.9378
DT13	3.0128	156	0.7361	0.5418
DT14	3.1548	155	1.1517	1.3265
EV1	3.2308	156	1.0150	1.0303
EV2	2.5705	156	1.0103	1.0208
EV3	2.5290	155	0.9419	0.8871
EV4	3.2628	156	0.9845	0.9692
EV5	3.2051	156	1.0879	1.1835
CL1	3.1474	156	0.8409	0.7072
CL2	3.5641	156	0.8205	0.6733
CL3	3.5705	156	0.8200	0.6724
CL4	3.4903	155	1.0405	1.0827
CL5	3.1603	156	0.9470	0.8967

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
CL6	2.3205	156	1.1187	1.2514
CL7	3.3462	156	0.9615	0.9246

ที่มา : จากการคำนวณ

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8152

ข้าราชการระดับ 4-5 มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3205 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6220

ข้าราชการระดับ 4-5 มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3654 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8276

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการสื่อสารในหน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2244 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7917

ข้าราชการระดับ 4-5 มีความเข้าใจในคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5064 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6672

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาที่ผู้ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3226 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8749

ข้าราชการระดับ 4-5 มีความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงินหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งที่ของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1032 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9200

ข้าราชการระดับ 4-5 มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไมยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4452 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0009

ข้าราชการระดับ 4-5 มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0194 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9567

ข้าราชการระดับ 4-5 มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ดิชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8141 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8595

ข้าราชการระดับ 4-5 มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานอยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0387 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8595

ข้าราชการระดับ 4-5 มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6645 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8549

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1218 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9252

ข้าราชการระดับ 4-5 มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6129 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7762

ข้าราชการระดับ 4-5 มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8258 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7825

ข้าราชการระดับ 4-5 มีภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6090 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7752

ข้าราชการระดับ 4-5 มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากร ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9551 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9860

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5385 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8300

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4645 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8848

ข้าราชการระดับ 4-5 มีภาระงานซ้ำซ้อนกันระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6603 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9871

ข้าราชการระดับ 4-5 มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3269 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7109

ข้าราชการระดับ 4-5 มีภาระงานที่เป็นงานประจำสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2885 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8348

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอนก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8077 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8509

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5897 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7262

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1282 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9138

ข้าราชการระดับ 4-5 มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทนโดยง่าย (DT11) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9038 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0082

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6026 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9684

ข้าราชการระดับ 4-5 มีความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0128 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7361

ข้าราชการระดับ 4-5 มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขาออกส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1548 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1517

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2308 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0150

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5705 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0103

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม (EV3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5290 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9419

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2628 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9845

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2051 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0879

ข้าราชการระดับ 4-5 มีวัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจน มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1474 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8409

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5641 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8205

ข้าราชการระดับ 4-5 มีความคิดเห็นว่าการกระจายอำนาจแล้วจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5705 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8200

ข้าราชการระดับ 4-5 มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4903 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0405

ข้าราชการระดับ 4-5 มีให้ความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1603 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1187

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3205 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1187

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3462 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9615

4.1.26 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของข้าราชการระดับ 4-5 มีค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 32

ตารางที่ 32 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของข้าราชการระดับ 4-5

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
HO1	3.5000	156	0.8152	0.6645
HO2	3.3205	156	0.6220	0.3869
HO3	2.3654	156	0.8276	0.6850
HO4	3.2244	156	0.7917	0.6268
HO5	3.5064	156	0.6672	0.4451
HO6	2.3226	155	0.8749	0.7654
HO7	3.1032	155	0.9200	0.8464
LD1	2.4452	155	1.0009	1.0018
LD2	3.0194	155	0.9567	0.9152
LD3	2.8141	156	0.7771	0.6039
LD4	3.0387	155	0.8595	0.7388
LD5	3.6645	155	0.8549	0.7309
ST1	3.1218	156	0.9252	0.8560
ST2	3.6129	155	0.7762	0.6024
ST3	3.8258	155	0.7825	0.6123
DT1	3.6090	156	0.7752	0.6010
DT2	2.9551	156	0.9860	0.9722
DT3	3.5385	156	0.8300	0.6888
DT4	2.4645	155	0.8848	0.7828
DT5	2.6603	156	0.9935	0.9871
DT6	3.3269	156	0.7109	0.5053
DT7	3.2885	156	0.8348	0.6969
DT8	2.8077	156	0.8509	0.7241
DT9	3.5897	156	0.7262	0.5274
DT10	3.1282	156	0.9138	0.8351
DT11	2.9038	156	1.0082	1.0165

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
DT12	3.6026	156	0.9684	0.9378
DT13	3.0128	156	0.7361	0.5418
DT14	3.1548	155	1.1517	1.3265
EV1	3.2308	156	1.0150	1.0303
EV2	2.5705	156	1.0103	1.0208
EV3	2.5290	155	0.9419	0.8871
EV4	3.2628	156	0.9845	0.9692
EV5	3.2051	156	1.0879	1.1835
CL1	3.1474	156	0.8409	0.7072
CL2	3.5641	156	0.8205	0.6733
CL3	3.5705	156	0.8200	0.6724
CL4	3.4903	155	1.0405	1.0827
CL5	3.1603	156	0.9470	0.8967
CL6	2.3205	156	1.1187	1.2514
CL7	3.3462	156	0.9615	0.9246

ที่มา : จากการคำนวณ

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา
อย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น
0.8152

ข้าราชการระดับ 4-5 มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับ
ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3205 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6220

ข้าราชการระดับ 4-5 มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ น้อย มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3654 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8276

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการสื่อสารในหน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ใน
ระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2244 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7917

ข้าราชการระดับ 4-5 มีความเข้าใจในคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (HO5)
อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5064 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6672

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาที่ผู้ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3226 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8749

ข้าราชการระดับ 4-5 มีความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงินหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1032 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9200

ข้าราชการระดับ 4-5 มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไมยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4452 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0009

ข้าราชการระดับ 4-5 มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0194 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9567

ข้าราชการระดับ 4-5 มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ตีชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8141 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8595

ข้าราชการระดับ 4-5 มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานอยู่ห่างๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0387 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8595

ข้าราชการระดับ 4-5 มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6645 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8549

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1218 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9252

ข้าราชการระดับ 4-5 มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6129 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7762

ข้าราชการระดับ 4-5 มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8258 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7825

ข้าราชการระดับ 4-5 มีภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ของกอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6090 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7752

ข้าราชการระดับ 4-5 มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากรของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9551 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9860

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5385 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8300

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4645 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8848

ข้าราชการระดับ 4-5 มีภาระงานซ้ำซ้อนกันระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6603 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9871

ข้าราชการระดับ 4-5 มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3269 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7109

ข้าราชการระดับ 4-5 มีภาระงานที่เป็นงานประจำสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2885 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8348

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอนก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8077 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8509

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5897 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7262

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1282 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9138

ข้าราชการระดับ 4-5 มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทนได้ง่าย (DT11) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9038 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0082

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6026 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9684

ข้าราชการระดับ 4-5 มีความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงาน
ในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.0128 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7361

ข้าราชการระดับ 4-5 มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขาออก
ส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.1548 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1517

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบาย
ของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2308 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เป็น 1.0150

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะ
เศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5705 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น
1.0103

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแส
สังคม (EV3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5290 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9419

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score
Card (EV4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2628 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9845

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน
(EV5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2051 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0879

ข้าราชการระดับ 4-5 มีวัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจน
มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1474 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเป็น 0.8409

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา
(CL2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5641 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8205

ข้าราชการระดับ 4-5 มีความคิดเห็นว่ามีกระจายอำนาจแล้วจะ
เป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5705 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเป็น 0.8200

ข้าราชการระดับ 4-5 มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4903 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น
1.0405

ข้าราชการระดับ 4-5 มีให้ความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1603 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1187

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3205 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1187

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3462 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9615

4.1.27 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของข้าราชการระดับ 4-5 มีค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของข้าราชการระดับ 4-5

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO1	3.5000	156	0.8152	0.6645
HO2	3.3205	156	0.6220	0.3869
HO3	2.3654	156	0.8276	0.6850
HO4	3.2244	156	0.7917	0.6268
HO5	3.5064	156	0.6672	0.4451
HO6	2.3226	155	0.8749	0.7654
HO7	3.1032	155	0.9200	0.8464
LD1	2.4452	155	1.0009	1.0018
LD2	3.0194	155	0.9567	0.9152
LD3	2.8141	156	0.7771	0.6039
LD4	3.0387	155	0.8595	0.7388
LD5	3.6645	155	0.8549	0.7309
ST1	3.1218	156	0.9252	0.8560
ST2	3.6129	155	0.7762	0.6024
ST3	3.8258	155	0.7825	0.6123
DT1	3.6090	156	0.7752	0.6010

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
DT2	2.9551	156	0.9860	0.9722
DT3	3.5385	156	0.8300	0.6888
DT4	2.4645	155	0.8848	0.7828
DT5	2.6603	156	0.9935	0.9871
DT6	3.3269	156	0.7109	0.5053
DT7	3.2885	156	0.8348	0.6969
DT8	2.8077	156	0.8509	0.7241
DT9	3.5897	156	0.7262	0.5274
DT10	3.1282	156	0.9138	0.8351
DT11	2.9038	156	1.0082	1.0165
DT12	3.6026	156	0.9684	0.9378
DT13	3.0128	156	0.7361	0.5418
DT14	3.1548	155	1.1517	1.3265
EV1	3.2308	156	1.0150	1.0303
EV2	2.5705	156	1.0103	1.0208
EV3	2.5290	155	0.9419	0.8871
EV4	3.2628	156	0.9845	0.9692
EV5	3.2051	156	1.0879	1.1835
CL1	3.1474	156	0.8409	0.7072
CL2	3.5641	156	0.8205	0.6733
CL3	3.5705	156	0.8200	0.6724
CL4	3.4903	155	1.0405	1.0827
CL5	3.1603	156	0.9470	0.8967
CL6	2.3205	156	1.1187	1.2514
CL7	3.3462	156	0.9615	0.9246

ที่มา : จากการคำนวณ

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา อย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8152

ข้าราชการระดับ 4-5 มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3205 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6220

ข้าราชการระดับ 4-5 มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3654 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8276

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการสื่อสารในหน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2244 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7917

ข้าราชการระดับ 4-5 มีความเข้าใจในคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5064 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6672

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาที่ผู้ปฏิบัติมักไม่เต็มใจ อยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3226 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8749

ข้าราชการระดับ 4-5 มีความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงินหรือ การเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1032 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9200

ข้าราชการระดับ 4-5 มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไมยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4452 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0009

ข้าราชการระดับ 4-5 มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบาย เท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0194 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9567

ข้าราชการระดับ 4-5 มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ตีชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8141 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8595

ข้าราชการระดับ 4-5 มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานอยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0387 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8595

ข้าราชการระดับ 4-5 มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6645 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8549

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1218 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9252

ข้าราชการระดับ 4-5 มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6129 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7762

ข้าราชการระดับ 4-5 มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8258 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7825

ข้าราชการระดับ 4-5 มีภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6090 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7752

ข้าราชการระดับ 4-5 มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากรของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9551 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9860

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5385 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8300

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4645 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8848

ข้าราชการระดับ 4-5 มีภาระงานซ้ำซ้อนกันระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6603 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9871

ข้าราชการระดับ 4-5 มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3269 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7109

ข้าราชการระดับ 4-5 มีภาระงานที่เป็นงานประจำสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2885 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8348

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอนก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8077 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8509

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5897 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7262

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1282 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9138

ข้าราชการระดับ 4-5 มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทนโดยง่าย (DT11) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9038 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0082

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6026 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9684

ข้าราชการระดับ 4-5 มีความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0128 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7361

ข้าราชการระดับ 4-5 มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขาออกส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1548 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1517

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2308 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0150

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5705 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0103

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม (EV3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5290 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9419

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2628 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9845

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2051 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0879

ข้าราชการระดับ 4-5 มีวัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจน
มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1474 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเป็น 0.8409

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา
(CL2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5641 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8205

ข้าราชการระดับ 4-5 มีความคิดเห็นว่าการกระจายอำนาจแล้วจะเป็น
ผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5705 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเป็น 0.8200

ข้าราชการระดับ 4-5 มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4903 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น
1.0405

ข้าราชการระดับ 4-5 มีให้ความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการ
ปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1603 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เป็น 1.1187

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ
(CL6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3205 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1187

ข้าราชการระดับ 4-5 มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือ
เป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3462 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น
0.9615

4.1.28 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของข้าราชการระดับ 1-3 มีค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิง
พรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 34

ตารางที่ 34 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของข้าราชการระดับ 1-3

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO1	3.8333	18	0.8575	0.7353
HO2	3.1111	18	0.5830	0.3399
HO3	2.2778	18	0.7519	0.5654
HO4	3.5000	18	0.7859	0.6176
HO5	3.8889	18	0.6764	0.4575
HO6	1.9444	18	0.9376	0.8791

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO7	3.1111	18	1.0786	1.1634
LD1	2.0556	18	0.9376	0.8791
LD2	2.7778	18	1.0603	1.1242
LD3	2.6111	18	0.6978	0.4869
LD4	2.8889	18	0.7584	0.5752
LD5	4.1111	18	0.7584	0.5752
ST1	3.7222	18	0.8948	0.8007
ST2	3.8889	18	0.6764	0.4575
ST3	4.0556	18	0.6391	0.4085
DT1	4.0000	18	0.8402	0.7059
DT2	3.2222	18	1.2154	1.4771
DT3	3.6111	18	0.9785	0.9575
DT4	2.0556	18	0.6391	0.4085
DT5	2.1111	18	1.0786	1.1634
DT6	3.4444	18	0.7048	0.4967
DT7	3.3889	18	0.6978	0.4869
DT8	3.0556	18	0.6391	0.4085
DT9	3.9444	18	0.7254	0.5261
DT10	3.0556	18	0.8726	0.7614
DT11	2.7222	18	0.9583	0.9183
DT12	3.6667	18	1.1882	1.4118
DT13	2.8889	18	0.7584	0.5752
DT14	2.5882	17	0.9393	0.8824
EV1	3.0000	18	1.1882	1.4118
EV2	2.6667	18	1.1882	1.4118
EV3	2.5556	18	0.7048	0.4967

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
EV4	3.4118	17	0.7123	0.5074
EV5	3.5000	18	0.7859	0.6176
CL1	3.5000	18	0.7071	0.5000
CL2	3.5000	18	1.0432	1.0882
CL3	3.3333	18	0.8402	0.7059
CL4	3.6111	18	1.0922	1.1928
CL5	3.1111	18	1.1318	1.2810
CL6	1.8889	18	1.1318	1.2810
CL7	3.6111	18	1.0369	1.0752

ที่มา : จากการคำนวณ

ข้าราชการระดับ 1-3 มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8575

ข้าราชการระดับ 1-3 มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1111 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5830

ข้าราชการระดับ 1-3 มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2778 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7519

ข้าราชการระดับ 1-3 มีการสื่อสารในหน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7859

ข้าราชการระดับ 1-3 มีความเข้าใจในคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8889 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6764

ข้าราชการระดับ 1-3 มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาที่ผู้ปฏิบัติมักไม่เต็มใจ อยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.9444 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9376

ข้าราชการระดับ 1-3 มีความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงินหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1111 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0786

ข้าราชการระดับ 1-3 มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไมยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4452 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0009

ข้าราชการระดับ 1-3 มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7778 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0603

ข้าราชการระดับ 1-3 มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ตีชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6111 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6978

ข้าราชการระดับ 1-3 มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานอยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.888 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7584

ข้าราชการระดับ 1-3 มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1111 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7584

ข้าราชการระดับ 1-3 มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7222 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8948

ข้าราชการระดับ 1-3 มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8889 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6764

ข้าราชการระดับ 1-3 มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0556 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6391

ข้าราชการระดับ 1-3 มีภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7059

ข้าราชการระดับ 1-3 มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากรของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2222 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.2154

ข้าราชการระดับ 1-3 มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6111 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9785

ข้าราชการระดับ 1-3 มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0556 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6391

ข้าราชการระดับ 1-3 มีภาระงานซ้ำซ้อนกันระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1111 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0786

ข้าราชการระดับ 1-3 มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4444 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7048

ข้าราชการระดับ 1-3 มีภาระงานที่เป็นงานประจำสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3889 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6978

ข้าราชการระดับ 1-3 มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอนก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0556 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6391

ข้าราชการระดับ 1-3 มีการปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9444 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7245

ข้าราชการระดับ 1-3 มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0556 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7614

ข้าราชการระดับ 1-3 มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทนโดยง่าย (DT11) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7222 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9583

ข้าราชการระดับ 1-3 มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1882

ข้าราชการระดับ 1-3 มีความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8889 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7584

ข้าราชการระดับ 1-3 มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขานอก ส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5882 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9393

ข้าราชการระดับ 1-3 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของ รัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1882

ข้าราชการระดับ 1-3 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะ เศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6667 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1882

ข้าราชการระดับ 1-3 มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม (EV3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5556 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7048

ข้าราชการระดับ 1-3 มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4118 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7123

ข้าราชการระดับ 1-3 มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7859

ข้าราชการระดับ 1-3 มีวัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจน มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเป็น 0.7071

ข้าราชการระดับ 1-3 มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0432

ข้าราชการระดับ 1-3 มีความคิดเห็นว่าการกระจายอำนาจแล้วจะเป็น ผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3333 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเป็น 0.8402

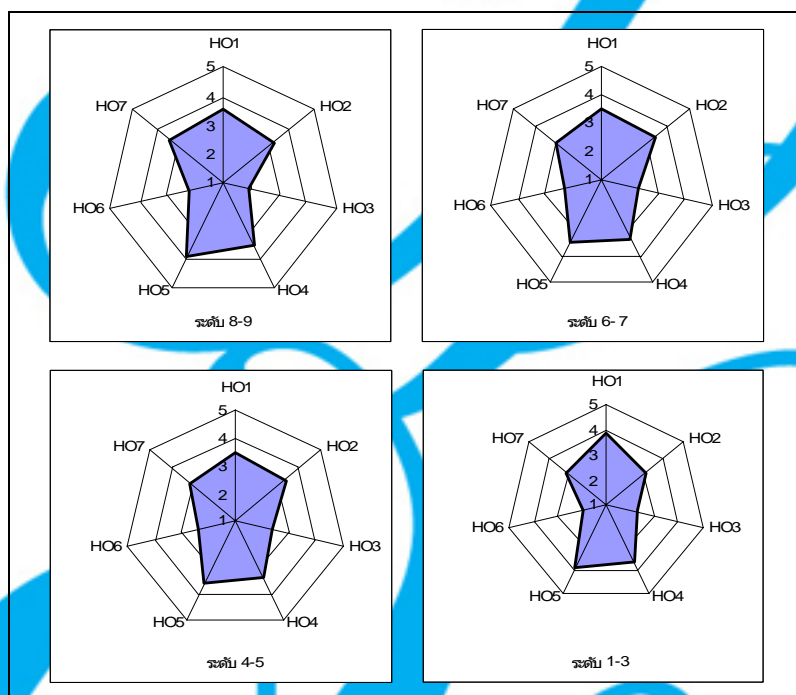
ข้าราชการระดับ 1-3 มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6111 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0922

ข้าราชการระดับ 1-3 มีให้ความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการ ปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1111 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็น 1.1318

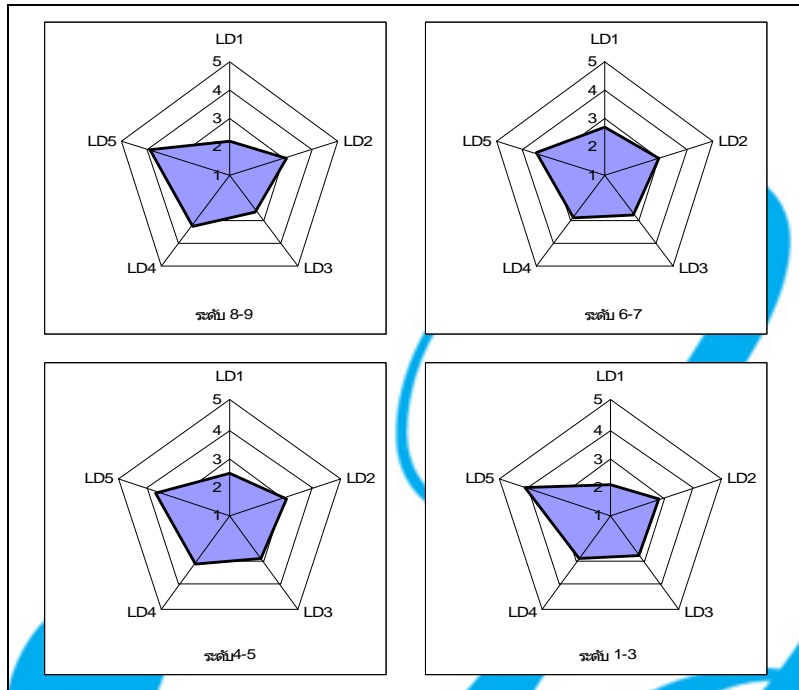
ข้าราชการระดับ 1-3 มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8889 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1318

ข้าราชการระดับ 1-3 มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6111 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0369

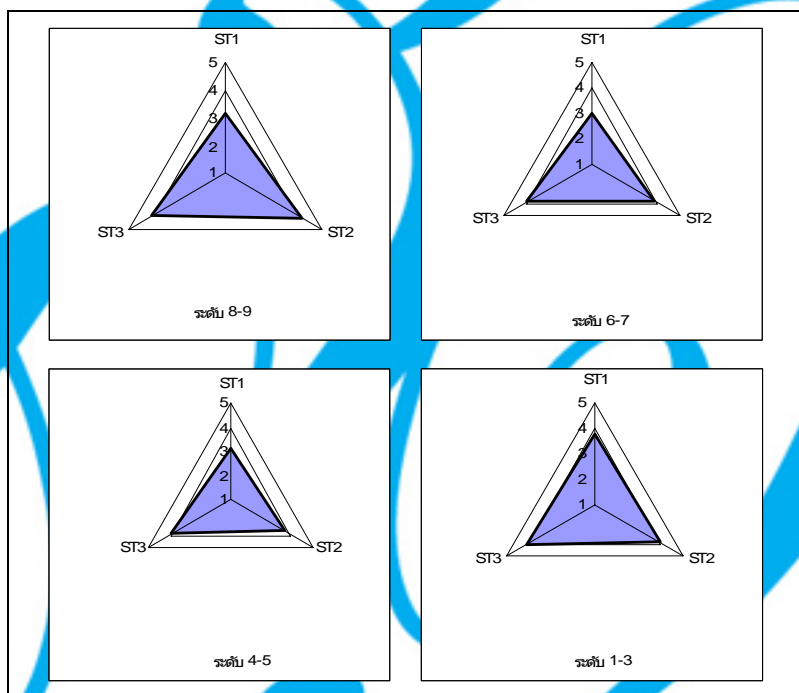
จากตารางที่ 29 ถึงตารางที่ 34 เพื่อเป็นการให้เห็นภาพรวมของข้อมูลมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลมานำเสนอในรูปแบบของแผนภูมิ โดยแยกเป็นตามกลุ่มของแบบสอบถามได้เป็น 6 กลุ่ม คือ กลุ่มคำถามมนุษย์กับองค์กร กลุ่มคำถามภาวะผู้นำ กลุ่มคำถามโครงสร้างองค์กร กลุ่มคำถามภาระงานและอัตรากำลัง กลุ่มคำถามสิ่งแวดล้อมองค์กร และกลุ่มคำถามวัฒนธรรมองค์กร ได้ดังนี้



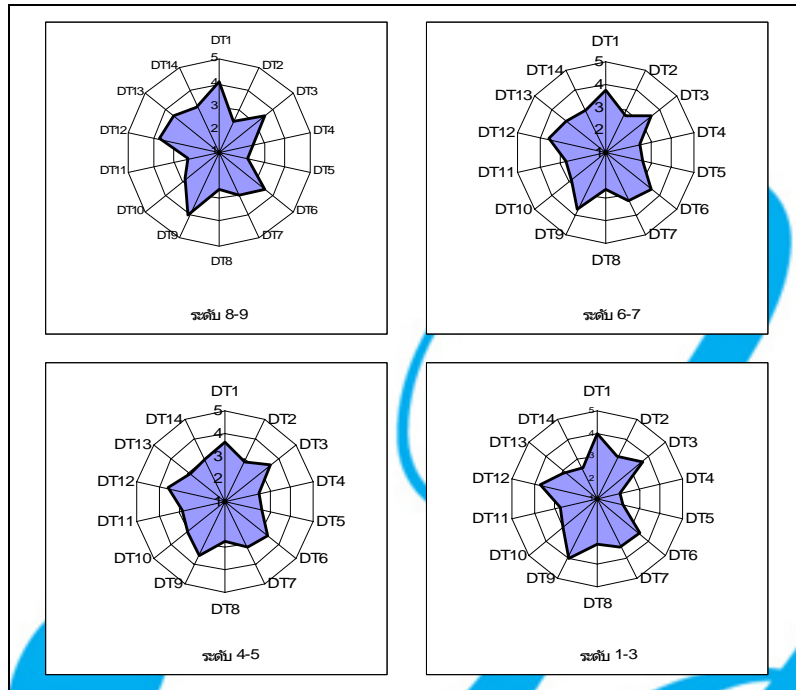
ภาพที่ 25 แผนภูมิเรดาร์แสดงการกระจายตัวของข้อมูลด้านมนุษย์กับองค์กรของแต่ละระดับ



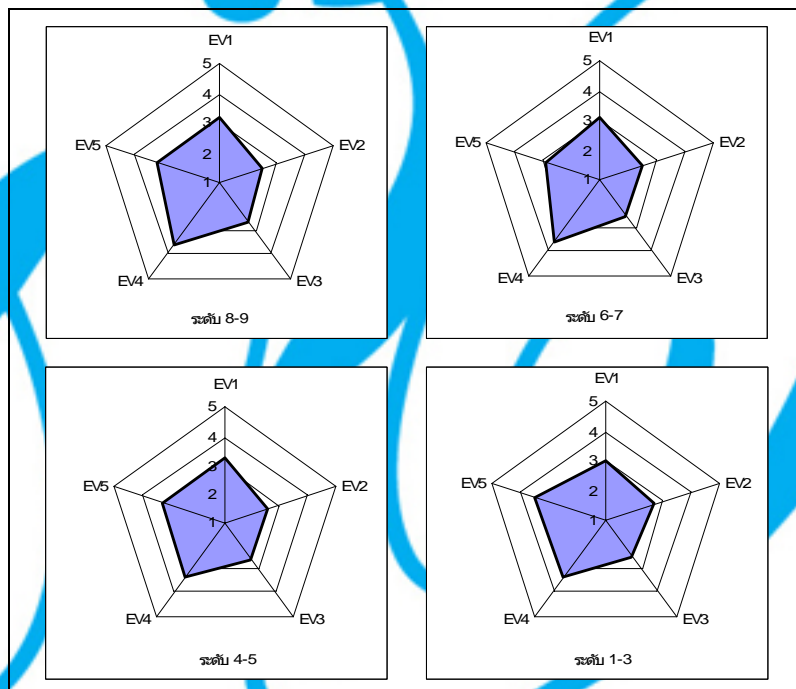
ภาพที่ 26 แผนภูมิเรดาร์แสดงการกระจายตัวของข้อมูลด้านภาวะผู้นำของแต่ละระดับ



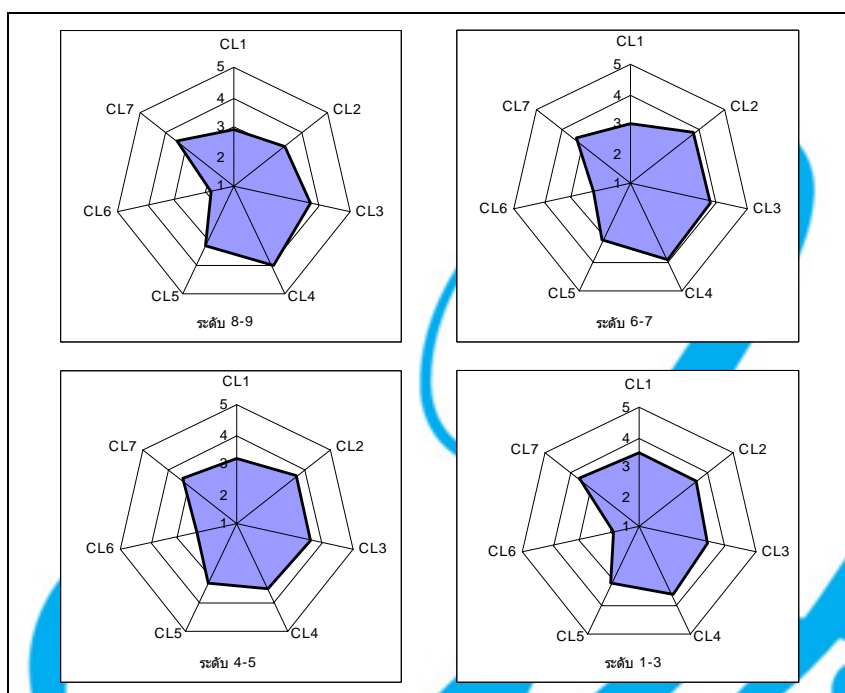
ภาพที่ 27 แผนภูมิเรดาร์แสดงการกระจายตัวของข้อมูลด้านโครงสร้างองค์กรของแต่ละระดับ



ภาพที่ 28 แผนภูมิเรดาร์แสดงการกระจายตัวของข้อมูลด้านภาระงานและอัตรากำลังของแต่ละระดับ



ภาพที่ 29 แผนภูมิเรดาร์แสดงการกระจายตัวของข้อมูลด้านสภาวะแวดล้อมของแต่ละระดับ



ภาพที่ 30 แผนภูมิเรดาร์แสดงการกระจายตัวของข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละระดับ

4.1.29 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของข้าราชการระดับการศึกษามัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ย และค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 35

ตารางที่ 35 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของข้าราชการระดับการศึกษามัธยมศึกษา

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO1	3.2500	4	1.2583	1.5833
HO2	2.7500	4	0.5000	0.2500
HO3	2.5000	4	1.2910	1.6667
HO4	3.2500	4	0.5000	0.2500
HO5	3.2500	4	0.9574	0.9167
HO6	2.0000	4	0.8165	0.6667
HO7	3.0000	4	0.8165	0.6667
LD1	1.7500	4	0.5000	0.2500

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
LD2	2.2500	4	1.2583	1.5833
LD3	2.5000	4	0.5774	0.3333
LD4	3.0000	4	0.8165	0.6667
LD5	3.7500	4	1.8930	3.5833
ST1	3.5000	4	1.7321	3.0000
ST2	4.2500	4	0.9574	0.9167
ST3	4.0000	4	0.8165	0.6667
DT1	4.0000	4	0.8165	0.6667
DT2	4.0000	4	0.8165	0.6667
DT3	3.7500	4	0.9574	0.9167
DT4	1.7500	4	0.5000	0.2500
DT5	2.0000	4	0.0000	0.0000
DT6	3.2500	4	0.5000	0.2500
DT7	3.2500	4	0.5000	0.2500
DT8	2.7500	4	0.9574	0.9167
DT9	3.5000	4	1.0000	1.0000
DT10	3.0000	4	0.8165	0.6667
DT11	2.2500	4	1.5000	2.2500
DT12	3.5000	4	1.0000	1.0000
DT13	2.7500	4	0.5000	0.2500
DT14	2.0000	4	0.8165	0.6667
EV1	2.0000	4	0.8165	0.6667
EV2	1.5000	4	0.5774	0.3333
EV3	2.0000	4	0.8165	0.6667
EV4	3.7500	4	0.9574	0.9167
EV5	3.2500	4	0.9574	0.9167

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
CL1	3.7500	4	0.5000	0.2500
CL2	4.0000	4	0.8165	0.6667
CL3	3.5000	4	0.5774	0.3333
CL4	4.0000	4	0.8165	0.6667
CL5	3.7500	4	0.9574	0.9167
CL6	2.0000	4	1.4142	2.0000
CL7	4.0000	4	1.1547	1.3333

ที่มา : จากการคำนวณ

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจาก
ผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2500 มีค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.2583

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชา (HO2)
อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5000

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ใน
ระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.2910

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการสื่อสารในหน่วยงาน รวดเร็ว
(HO4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5000

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความเข้าใจในคำสั่งจาก
ผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเป็น 0.9574

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาที่ผู้
ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเป็น 0.8165

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทน
เป็นตัวเงินหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7)
อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8165

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไมยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.7500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5000

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.2583

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5774

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานอยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8165

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.8930

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.7321

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9574

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8165

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8165

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากรของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8165

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9574

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.7500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5000

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีภาระงานเข้าซ้อนกันระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.0000

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5000

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีภาระงานที่เป็นงานประจำสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5000

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอน ก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9574

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0000

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8165

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทนโดยง่าย (DT11) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.5000

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0000

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5000

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขาออกส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8165

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8165

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5774

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม (EV3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8165

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9574

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9574

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีวัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจนมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5000

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8165

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความคิดเห็นว่ามีกระจายอำนาจแล้วจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5774

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเป็น 0.8165

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีให้ความสนใจในผลของงาน
มากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเป็น 0.9574

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลา
ปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เป็น 1.4142

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะ
ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1547

4.1.30 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของข้าราชการระดับการศึกษามัธยมปลาย มี
ค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 36

ตารางที่ 36 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของข้าราชการระดับการศึกษามัธยมปลาย

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO1	3.2857	14	0.6112	0.3736
HO2	3.3571	14	0.4972	0.2473
HO3	2.7143	14	0.6112	0.3736
HO4	3.5714	14	0.5136	0.2637
HO5	3.5000	14	0.5189	0.2692
HO6	2.0000	14	0.7845	0.6154
HO7	2.7857	14	0.6993	0.4890
LD1	2.5000	14	1.0919	1.1923
LD2	3.2143	14	1.1883	1.4121
LD3	2.7857	14	0.4258	0.1813
LD4	2.9231	13	0.6405	0.4103
LD5	3.7143	14	0.4688	0.2198

ตารางที่ 36 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
ST1	3.3571	14	0.4972	0.2473
ST2	3.8571	14	0.5345	0.2857
ST3	3.7143	14	0.6112	0.3736
DT1	3.6429	14	0.6333	0.4011
DT2	3.2143	14	0.8926	0.7967
DT3	3.7857	14	0.6993	0.4890
DT4	2.4286	14	0.6462	0.4176
DT5	2.5000	14	0.8549	0.7308
DT6	3.2143	14	0.6993	0.4890
DT7	3.4286	14	0.5136	0.2637
DT8	2.7857	14	0.5789	0.3352
DT9	3.4286	14	0.7559	0.5714
DT10	3.5000	14	0.6504	0.4231
DT11	2.9286	14	0.8287	0.6868
DT12	3.5000	14	0.6504	0.4231
DT13	3.1429	14	0.5345	0.2857
DT14	2.7857	14	0.9750	0.9505
EV1	3.5000	14	0.7596	0.5769
EV2	2.6429	14	1.2774	1.6319
EV3	2.7857	14	1.1883	1.4121
EV4	3.2143	14	0.8018	0.6429
EV5	3.1429	14	1.0995	1.2088
CL1	3.3571	14	0.4972	0.2473
CL2	3.5000	14	0.7596	0.5769
CL3	3.4286	14	0.7559	0.5714
CL4	3.3571	14	0.6333	0.4011

ตารางที่ 36 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
CL5	3.0714	14	0.7300	0.5330
CL6	2.2857	14	0.9945	0.9890
CL7	3.5000	14	0.7596	0.5769

ที่มา : จากการคำนวณ

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2857 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6112

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3571 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.4972

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7143 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6112

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีการสื่อสารในหน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5714 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5136

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความเข้าใจในคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5189

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5189

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงินหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งที่ของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7857 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6993

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไม่นยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0919

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2143 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1883

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ตีชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7857 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.4258

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานอยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9231 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.4103

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7143 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.4688

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3571 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.4972

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8571 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5345

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7143 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6112

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6429 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6333

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากรของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2143 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8926

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7857 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6993

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4286 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6462

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีภาระงานซ้ำซ้อนกันระหว่างกอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8549

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2143 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6993

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีภาระงานที่เป็นงานประจำสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4286 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5136

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอน ก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7857 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5789

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4286 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5714

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6504

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทนโดยง่าย (DT11) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9286 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6868

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6504

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1429 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5345

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขานอกส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7857 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9750

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7596

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.642 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.6319

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม (EV3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7857 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1883

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2143 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8018

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1429 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0995

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีวัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจนมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3571 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.4972

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7596 และ

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความคิดเห็นว่ามีผลกระทบอำนาจแล้วจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4286 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7559

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3571 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6333

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีให้ความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0714 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7300

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2857 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9945 และ

ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7596

4.1.31 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของข้าราชการระดับการศึกษานุปริญญา มีค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 37

ตารางที่ 37 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของข้าราชการระดับการศึกษานุปริญญา

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO1	3.2727	11	1.0090	1.0182
HO2	3.1818	11	0.6030	0.3636
HO3	2.5455	11	1.0357	1.0727
HO4	3.0000	11	0.7746	0.6000
HO5	3.3636	11	1.0269	1.0545
HO6	2.2727	11	0.9045	0.8182
HO7	3.5455	11	0.8202	0.6727
LD1	2.8182	11	1.2505	1.5636
LD2	3.0909	11	1.2210	1.4909
LD3	2.8182	11	0.8739	0.7636
LD4	3.0000	11	0.8944	0.8000
LD5	3.6364	11	0.8090	0.6545
ST1	3.5455	11	0.8202	0.6727

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
ST2	4.0909	11	0.3015	0.0909
ST3	4.0000	11	0.6325	0.4000
DT1	3.8182	11	0.7508	0.5636
DT2	3.2727	11	0.7862	0.6182
DT3	3.6364	11	0.6742	0.4545
DT4	2.1818	11	0.8739	0.7636
DT5	2.4545	11	1.0357	1.0727
DT6	3.0909	11	0.8312	0.6909
DT7	4.0909	11	0.5394	0.2909
DT8	3.0909	11	0.8312	0.6909
DT9	3.8182	11	0.7508	0.5636
DT10	3.0000	11	1.0954	1.2000
DT11	3.0000	11	0.7746	0.6000
DT12	4.0000	11	0.8944	0.8000
DT13	3.0000	11	0.4472	0.2000
DT14	3.5556	9	1.1304	1.2778
EV1	3.0000	11	1.2649	1.6000
EV2	2.4545	11	1.2933	1.6727
EV3	2.3636	11	1.1201	1.2545
EV4	3.1000	10	1.1005	1.2111
EV5	3.0000	11	1.1832	1.4000
CL1	3.7273	11	0.6467	0.4182
CL2	3.5455	11	0.8202	0.6727
CL3	3.3636	11	0.6742	0.4545
CL4	3.3636	11	1.0269	1.0545
CL5	2.8182	11	1.1677	1.3636

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
CL6	2.5455	11	1.2933	1.6727
CL7	3.7273	11	0.9045	0.8182

ที่มา : จากการคำนวณ

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2727 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0090

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1818 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6030

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5455 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0357

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีการสื่อสารในหน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7746

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีความเข้าใจในคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3636 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0269

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาที่ผู้ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2727 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9045

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงินหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5455 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8202

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไม่ยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8182 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.2505

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0909 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.2210

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความ
คิดเห็น ตีชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 2.8182 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8739

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการ
ปฏิบัติงานอยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการ
ตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเป็น 0.8944

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษย
สัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6364 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเป็น 0.8090

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน
(ST1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5455 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8202

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจใน
วัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.0909 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.3015

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม
ความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น
0.6325

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีภาระงานมีความสอดคล้องกับ
เป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.8182 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7508

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีภาระงานมีความสอดคล้องกับ
จำนวนบุคลากรของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.2727 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7862

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของ
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6364 มี
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6742

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจาก
ภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่
ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1818 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8739

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีภาระงานซ้ำซ้อนกันระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4545 มีค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0357

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0909 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8312

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีภาระงานที่เป็นงานประจำ สามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0909 มีค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5394

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีการกำหนดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอน ก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ ปานกลาง มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0909 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8312

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีการปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัย ความชำนาญเฉพาะด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8182 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเป็น 0.7508

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้อง บนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0954

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีลักษณะงานที่สามารถหา บุคลากรทดแทนโดยง่าย (DT11) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7746

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีการทำงานเป็นทีม โดยระดม ความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเป็น 0.8944

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีความเข้าใจในความรับผิดชอบ ระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.4472

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงาน ในสาขานอกส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.5556 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1304

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.2649

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4545 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.2933

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม (EV3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3636 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1201

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1005

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1832

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีวัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจนมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7273 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6467

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5455 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8202

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีความคิดเห็นว่าการกระจายอำนาจแล้วจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3636 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6742

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3636 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0269

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีให้ความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8182 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1677

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลา ปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5455 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็น 1.2933

ข้าราชการระดับการศึกษาอนุปริญญา มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะ ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7273 มีค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9045

4.1.32 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มี ค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
HO1	3.4818	220	0.8356	0.6983
HO2	3.3500	220	0.6341	0.4021
HO3	2.2636	220	0.8185	0.6699
HO4	3.3045	220	0.7722	0.5963
HO5	3.5708	219	0.6829	0.4663
HO6	2.2936	218	0.8566	0.7337
HO7	3.0913	219	0.9582	0.9182
LD1	2.4679	218	0.9607	0.9229
LD2	3.0502	219	0.9148	0.8369
LD3	2.7909	220	0.7597	0.5771
LD4	3.0137	219	0.8646	0.7475
LD5	3.6256	219	0.8494	0.7215
ST1	3.1045	220	0.9181	0.8429
ST2	3.7078	219	0.7209	0.5197
ST3	3.9178	219	0.7055	0.4978
DT1	3.7591	220	0.7945	0.6312
DT2	2.8818	220	0.9998	0.9997
DT3	3.5773	220	0.8267	0.6835

ตารางที่ 38 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
DT4	2.4612	219	0.9047	0.8184
DT5	2.5799	219	1.0478	1.0979
DT6	3.4455	220	0.7351	0.5404
DT7	3.2955	220	0.7874	0.6201
DT8	2.8045	220	0.8510	0.7242
DT9	3.7260	219	0.7827	0.6127
DT10	2.9909	220	0.9066	0.8218
DT11	2.7864	220	0.9907	0.9815
DT12	3.5955	220	0.9339	0.8721
DT13	3.0822	219	0.7497	0.5620
DT14	3.1330	218	1.1583	1.3417
EV1	3.1500	220	1.0813	1.1692
EV2	2.6091	220	0.9708	0.9424
EV3	2.5525	219	0.9388	0.8814
EV4	3.3825	217	0.9410	0.8854
EV5	3.1364	220	1.0291	1.0589
CL1	3.0909	220	0.8226	0.6766
CL2	3.5455	220	0.8180	0.6692
CL3	3.5682	220	0.8439	0.7122
CL4	3.7000	220	1.0253	1.0511
CL5	3.1045	220	0.9945	0.9890
CL6	2.2455	220	1.0912	1.1906
CL7	3.3682	220	0.8685	0.7542

ที่มา : จากการคำนวณ

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4818 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8356

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6341

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2636 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8185

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการสื่อสารในหน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3045 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7722

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความเข้าใจในคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5708 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6829

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาที่ผู้ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2936 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8566

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงินหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งที่บางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0913 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9582

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไม่นิยมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4679 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9607

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0502 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9148

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ดิชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7909 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8646

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานอยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการ

ติดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0137 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8646

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6256 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8494

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1045 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9181

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7078 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7055

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9178 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7055

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7591 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7945

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากรของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8818 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9998

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5773 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8267

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4612 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9047

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีภาระงานซ้ำซ้อนกันระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5799 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0478

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4455 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7351

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีภาระงานที่เป็นงานประจำ สามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2955 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7874

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้อย่างแน่นอน ก่อนหลัง ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8045 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8510

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7260 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7827

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9909 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9066

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทนได้ง่าย (DT11) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7864 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9907

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5955 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9339

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0822 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7497

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขานอกส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1330 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1583

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0813

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6091 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9708

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม (EV3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5525 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9388

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3825 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9410

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1364 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0291

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีวัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจนมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0909 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8226

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการรวมอำนาจตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5455 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8180

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่าการกระจายอำนาจแล้วจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5682 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8439

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0253

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีให้ความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1045 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9945

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2455 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0912

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3682 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8685

4.1.33 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 39

ตารางที่ 39 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
HO1	3.6311	122	0.9377	0.8794
HO2	3.3033	122	0.6667	0.4445
HO3	2.2623	122	0.7799	0.6083
HO4	3.2623	122	0.8212	0.6744
HO5	3.6311	122	0.6827	0.4661
HO6	2.2459	122	0.8843	0.7820
HO7	3.2131	122	0.9202	0.8468
LD1	2.5000	122	1.0621	1.1281
LD2	3.0000	121	1.0488	1.1000
LD3	2.5820	122	0.8705	0.7577
LD4	3.0328	122	0.9870	0.9741
LD5	3.6557	122	0.8886	0.7896
ST1	3.0492	122	0.9863	0.9728
ST2	3.8443	122	0.8334	0.6946
ST3	3.9098	122	0.7821	0.6116
DT1	3.8033	122	0.8094	0.6552
DT2	2.7459	122	1.0087	1.0175
DT3	3.6148	122	0.8277	0.6851
DT4	2.4917	120	0.9958	0.9915
DT5	2.5656	122	1.0284	1.0576
DT6	3.5492	122	0.8242	0.6794
DT7	3.2295	122	0.8604	0.7403
DT8	2.6066	122	0.7558	0.5712

ตารางที่ 39 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
DT9	3.7869	122	0.8835	0.7807
DT10	3.0000	122	0.9448	0.8926
DT11	2.6475	122	0.9700	0.9409
DT12	3.6475	122	1.0198	1.0400
DT13	3.2951	122	0.7572	0.5734
DT14	3.1066	122	1.2715	1.6167
EV1	3.2295	122	1.0507	1.1039
EV2	2.4380	121	0.9210	0.8482
EV3	2.5820	122	0.8705	0.7577
EV4	3.5410	122	0.9013	0.8124
EV5	3.0492	122	1.1123	1.2372
CL1	2.9590	122	0.9992	0.9983
CL2	3.5820	122	0.9693	0.9395
CL3	3.7869	122	0.8052	0.6484
CL4	3.7273	121	1.0724	1.1500
CL5	3.2459	122	0.9028	0.8151
CL6	2.1557	122	1.0986	1.2070
CL7	3.3852	122	0.9311	0.8669

ที่มา : จากการคำนวณ

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6311 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9377

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3033 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6667

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2623 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7799

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีการสื่อสารในหน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2623 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8212

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีความเข้าใจในคำสั่งจาก ผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6311 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.6827

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาที่ ผู้ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2459 มีค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8843

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีความพึงพอใจที่ได้รับ ผลตอบแทนเป็นตัวเงินหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จ แล้ว (HO7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2131 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9202

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไม่นิยม ใ้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ น้อย มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0621

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้ กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0488

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความ คิดเห็น ดิชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5820 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8705

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการ ปฏิบัติงานอยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการ ตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0328 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเป็น 0.9870

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6557 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8886

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีการแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0492 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9863

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8443 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8334

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโทมีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9098 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7821

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8033 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8094

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากรของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7459 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0087

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6148 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8277

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4917 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9958

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีภาระงานซ้ำซ้อนกันระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5656 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0284

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีภาระงานมากเกินไป (DT6) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5492 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8242

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีภาระงานที่เป็นงานประจำสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2955 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8604

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่นอน ก่อนหน้า ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6066 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7558

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีการปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัย ความชำนาญเฉพาะด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7869 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเป็น 0.8835

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้อง บนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9448

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีลักษณะงานที่สามารถหา บุคลากรทดแทนโดยง่าย (DT11) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6475 มีค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9700

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีการทำงานเป็นทีม โดยระดม ความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6475 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเป็น 1.0198

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีความเข้าใจในความรับผิดชอบ ระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2951 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.7572

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานใน สาขาออกส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ ปานกลาง มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1066 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.2715

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีการปฏิบัติงานที่ต้อง เปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2295 มีค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0507

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีการปฏิบัติงานที่ต้อง เปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4380 มีค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9210

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีการปฏิบัติงานที่ต้อง เปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม (EV3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5820 มีค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8705

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5410 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเป็น 0.9013

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0492 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1123

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีวัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจนมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9590 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9992

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5820 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9693

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นว่าถ้ามีการกระจายอำนาจแล้วจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7869 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8052

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7273 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0724

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีให้มีความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2459 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9028

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1557 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0986

ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาโท มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3852 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9311

4.1.34 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยของข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยและค่าสถิติเชิงพรรณนาต่าง ๆ ดังตารางที่ 40

ตารางที่ 40 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
HO1	3.5000	4	1.2910	1.6667
HO2	3.2500	4	0.5000	0.2500
HO3	2.5000	4	0.5774	0.3333
HO4	3.7500	4	0.5000	0.2500
HO5	3.7500	4	0.5000	0.2500
HO6	3.5000	4	0.5774	0.3333
HO7	2.2500	4	1.2583	1.5833
LD1	3.5000	4	1.7321	3.0000
LD2	2.7500	4	0.9574	0.9167
LD3	2.7500	4	0.5000	0.2500
LD4	2.5000	4	1.0000	1.0000
LD5	3.5000	4	0.5774	0.3333
ST1	3.2500	4	0.5000	0.2500
ST2	3.7500	4	0.5000	0.2500
ST3	3.5000	4	0.5774	0.3333
DT1	3.0000	4	0.8165	0.6667
DT2	2.7500	4	0.9574	0.9167
DT3	3.2500	4	0.9574	0.9167
DT4	2.7500	4	0.5000	0.2500
DT5	2.7500	4	0.9574	0.9167
DT6	3.5000	4	1.0000	1.0000
DT7	3.0000	4	1.1547	1.3333
DT8	2.5000	4	0.5774	0.3333
DT9	3.5000	4	1.0000	1.0000
DT10	3.0000	4	0.8165	0.6667
DT11	3.0000	4	1.1547	1.3333

ตารางที่ 40 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	N	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
DT12	3.7500	4	0.5000	0.2500
DT13	3.0000	4	1.1547	1.3333
DT14	2.5000	4	1.0000	1.0000
EV1	2.5000	4	1.0000	1.0000
EV2	2.0000	4	0.0000	0.0000
EV3	2.0000	4	0.8165	0.6667
EV4	3.5000	4	0.5774	0.3333
EV5	2.2500	4	1.2583	1.5833
CL1	3.0000	4	1.1547	1.3333
CL2	4.0000	4	0.8165	0.6667
CL3	3.5000	4	1.0000	1.0000
CL4	3.5000	4	1.0000	1.0000
CL5	2.7500	4	0.9574	0.9167
CL6	1.5000	4	1.0000	1.0000
CL7	3.0000	4	0.8165	0.6667

ที่มา : จากการคำนวณ

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.2940

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีจำนวนชั้นการบังคับบัญชา (HO2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5000

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีจำนวนอัตรากำลัง (HO3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5774

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีการสื่อสารในหน่วยงาน รวดเร็ว (HO4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5000

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีความเข้าใจในคำสั่งจาก ผู้บังคับบัญชา (HO5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5000

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีการสั่งงานจาก ผู้บังคับบัญชาที่ผู้ปฏิบัติมักไม่เต็มใจอยู่เสมอ (HO6) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5774

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีความพึงพอใจที่ได้รับ ผลตอบแทนเป็นตัวเงินหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็นสิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จ แล้ว (HO7) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.2583

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไม ยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.7321

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียง ผู้กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9574

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดง ความคิดเห็น ตีชม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.7500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5000

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีผู้บังคับบัญชา ที่เป็น ผู้ดูแลการปฏิบัติงานอยู่ห่าง ๆ และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้ อำนวยการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงาน (LD4) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5000 มีค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0000

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษย สัมพันธ์ในการทำงาน (LD5) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเป็น 0.5774

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีการแบ่งสายงาน มีความ ชัดเจน (ST1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5000

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความ
เข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.7500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5000

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม
ความสามารถ (ST3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น
0.5774

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีภาระงานมีความ
สอดคล้องกับเป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8165

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีภาระงานมีความ
สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2) อยู่ในระดับ ปานกลาง มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9574

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีการปฏิบัติงานตาม
ภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ครบถ้วน (DT3) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.2500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9574

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีการปฏิบัติงานที่อยู่
นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ
(DT4) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5000

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีภาระงานซ้ำซ้อนกัน
ระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
2.7500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9574

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีภาระงานมากเกินไป
(DT6) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0000

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีภาระงานที่เป็นงาน
ประจำสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน (DT7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มี
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1547

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีการกำหนดขั้นตอนการ
ปฏิบัติงานไว้เป็นอย่างดีก่อนหน้า ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (DT8) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 2.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5774

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีการปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน (DT9) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0000

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีการปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8165

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทนโดยง่าย (DT11) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1547

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีการทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5000

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1547

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีความจำเป็นต้องมีปฏิบัติงานในสาขาออกส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (DT14) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0000

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล (EV1) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0000

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจ (EV2) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.0000

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีการปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม (EV3) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8165

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีการวัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.5771

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีการใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.2583

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีวัฒนธรรมองค์กร หรือ ธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจนมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.1547

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0000

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีความคิดเห็นว่าการกระจายอำนาจแล้วจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0000

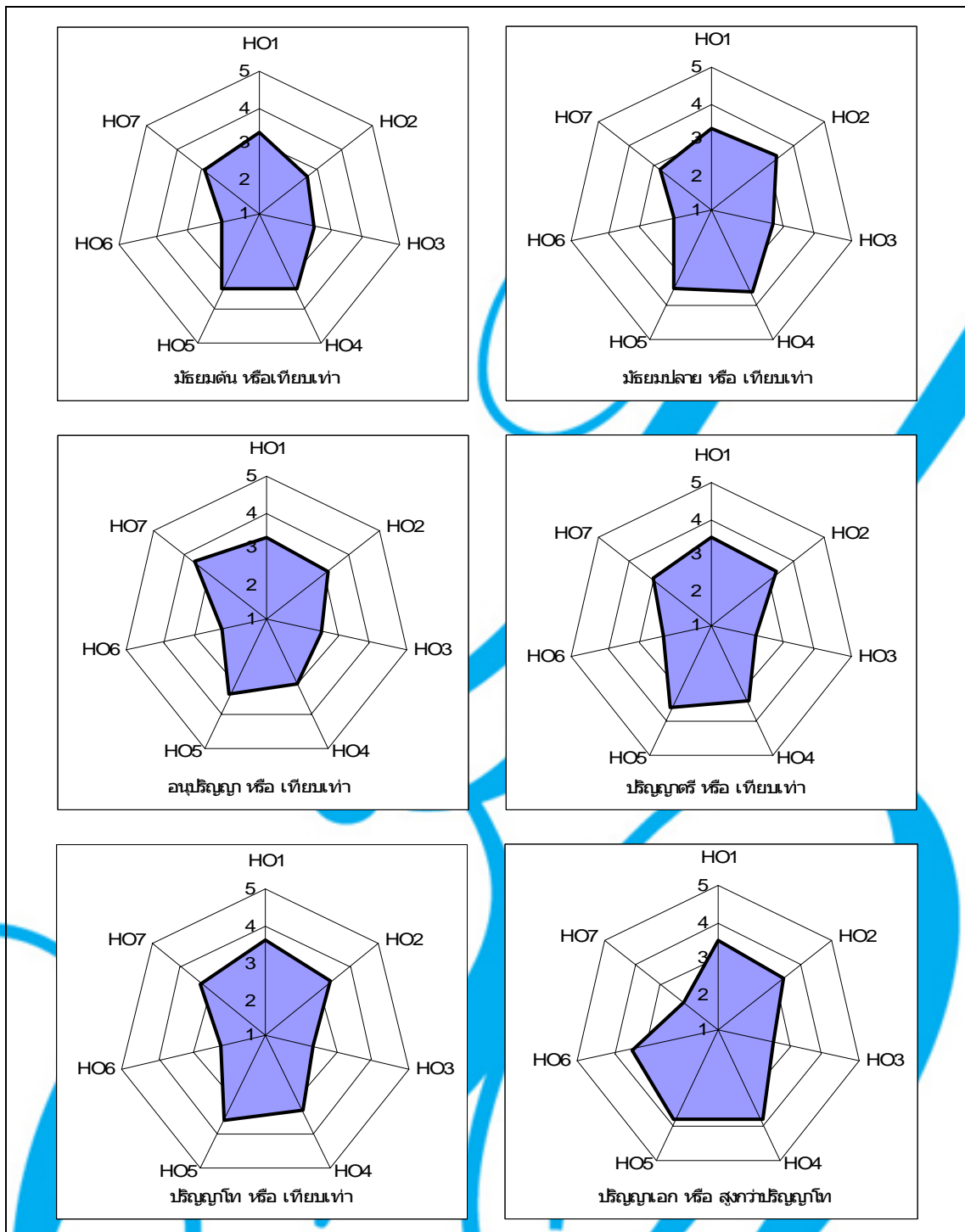
ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีทัศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (CL4) อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0000

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีให้ ความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7500 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.9574

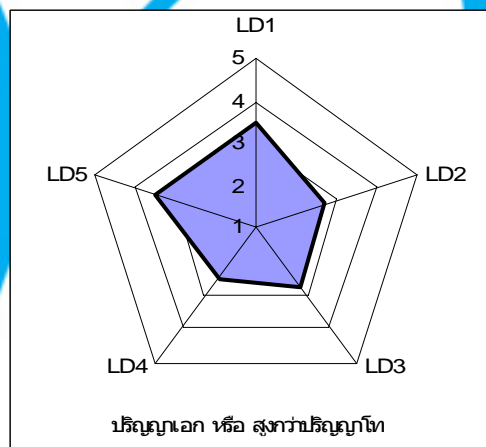
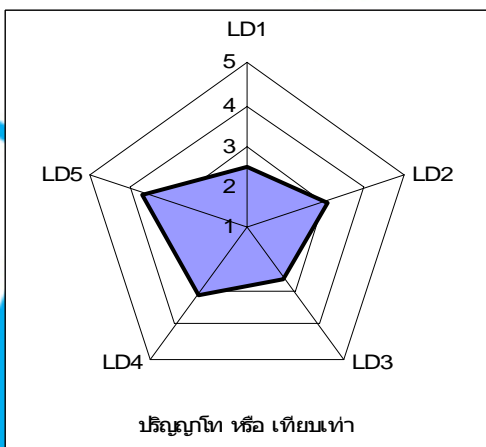
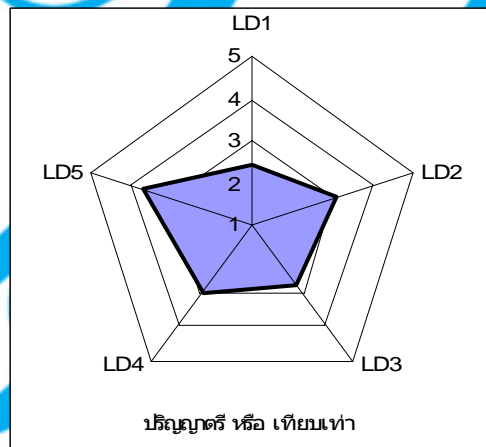
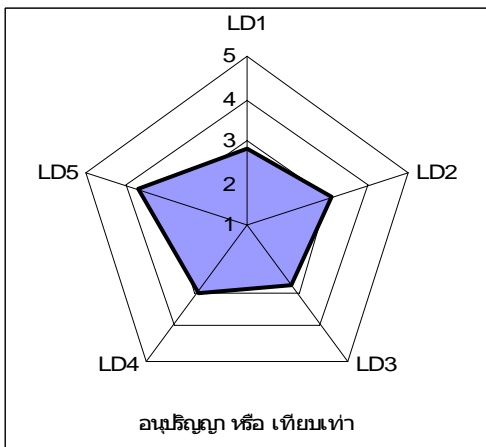
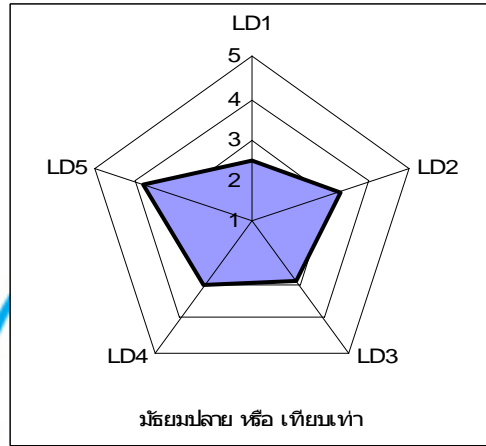
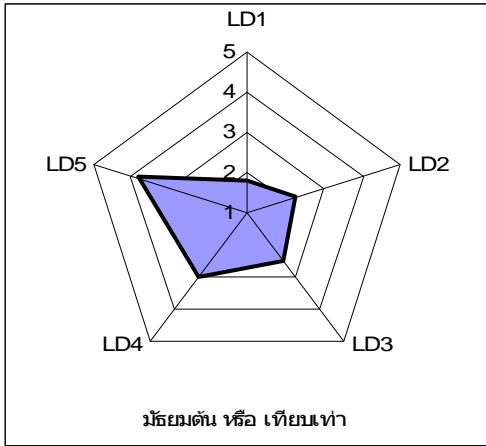
ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเวลาปฏิบัติงานราชการ (CL6) อยู่ในระดับ น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.5000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.0000

ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0000 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.8165

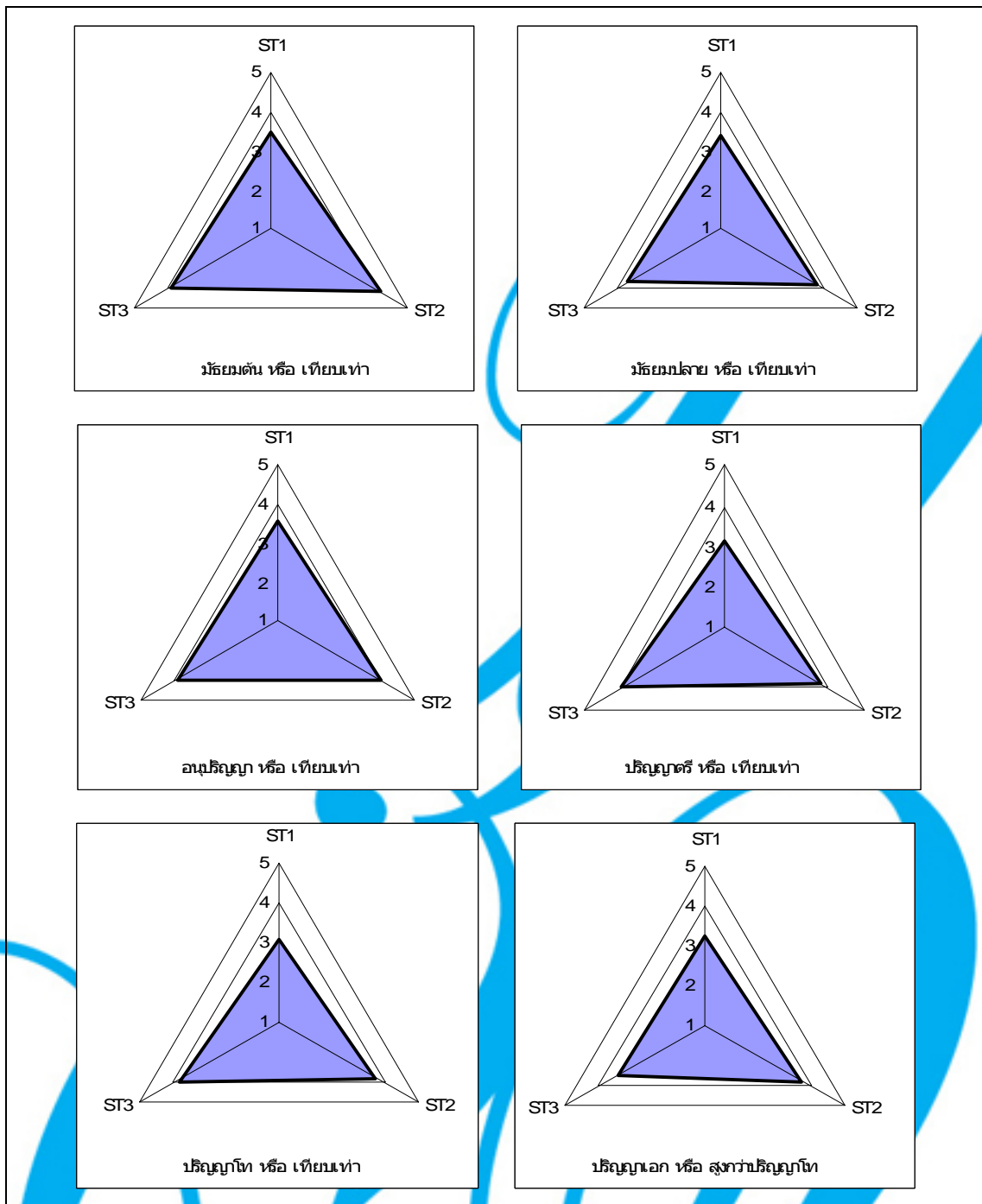
จากตารางที่ 35 ถึงตารางที่ 40 เพื่อเป็นการให้เห็นภาพรวมของข้อมูลมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลมานำเสนอในรูปแบบของแผนภูมิ โดยแยกเป็นตามกลุ่มของแบบสอบถามได้เป็น 6 กลุ่ม คือ กลุ่มคำถามมนุษย์กับองค์กร กลุ่มคำถามภาวะผู้นำ กลุ่มคำถามโครงสร้างองค์กร กลุ่มคำถามภาระงานและอัตรากำลัง กลุ่มคำถามสิ่งแวดล้อมองค์กร และกลุ่มคำถามวัฒนธรรมองค์กร ได้ดังนี้



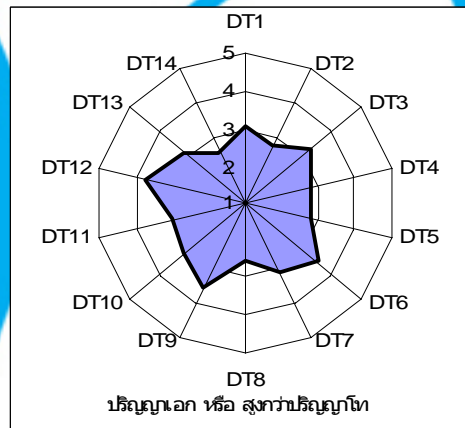
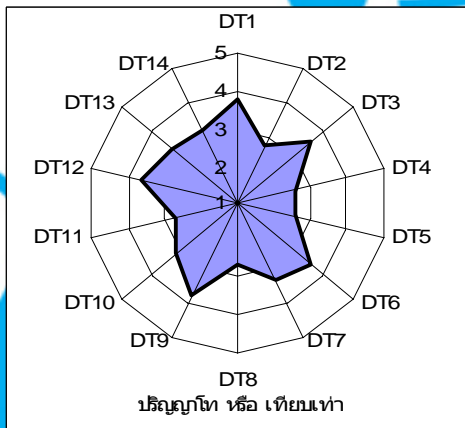
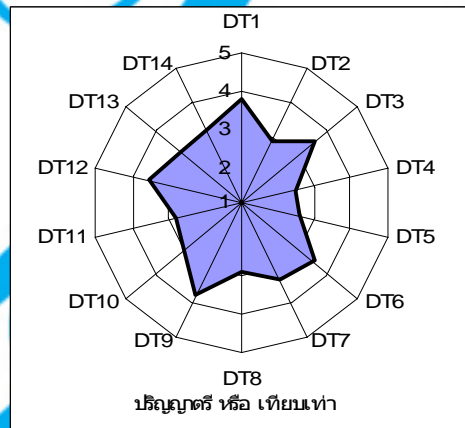
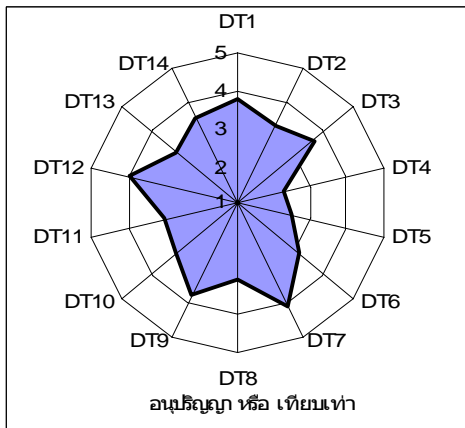
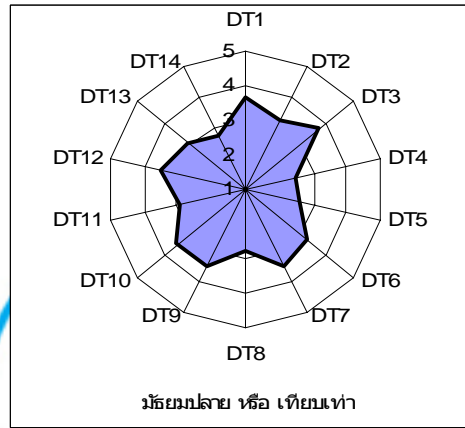
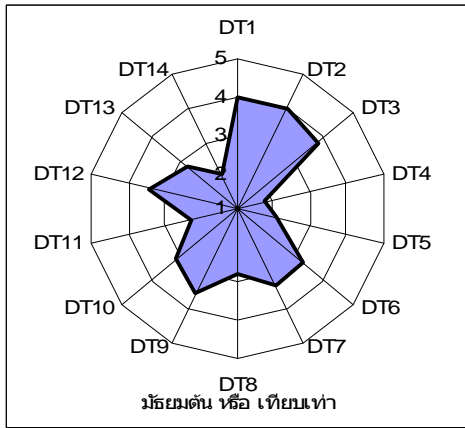
ภาพที่ 31 แผนภูมิเรดาร์แสดงการกระจายตัวของข้อมูลด้านมนุษย์กับองค์กรในแต่ละระดับการศึกษา



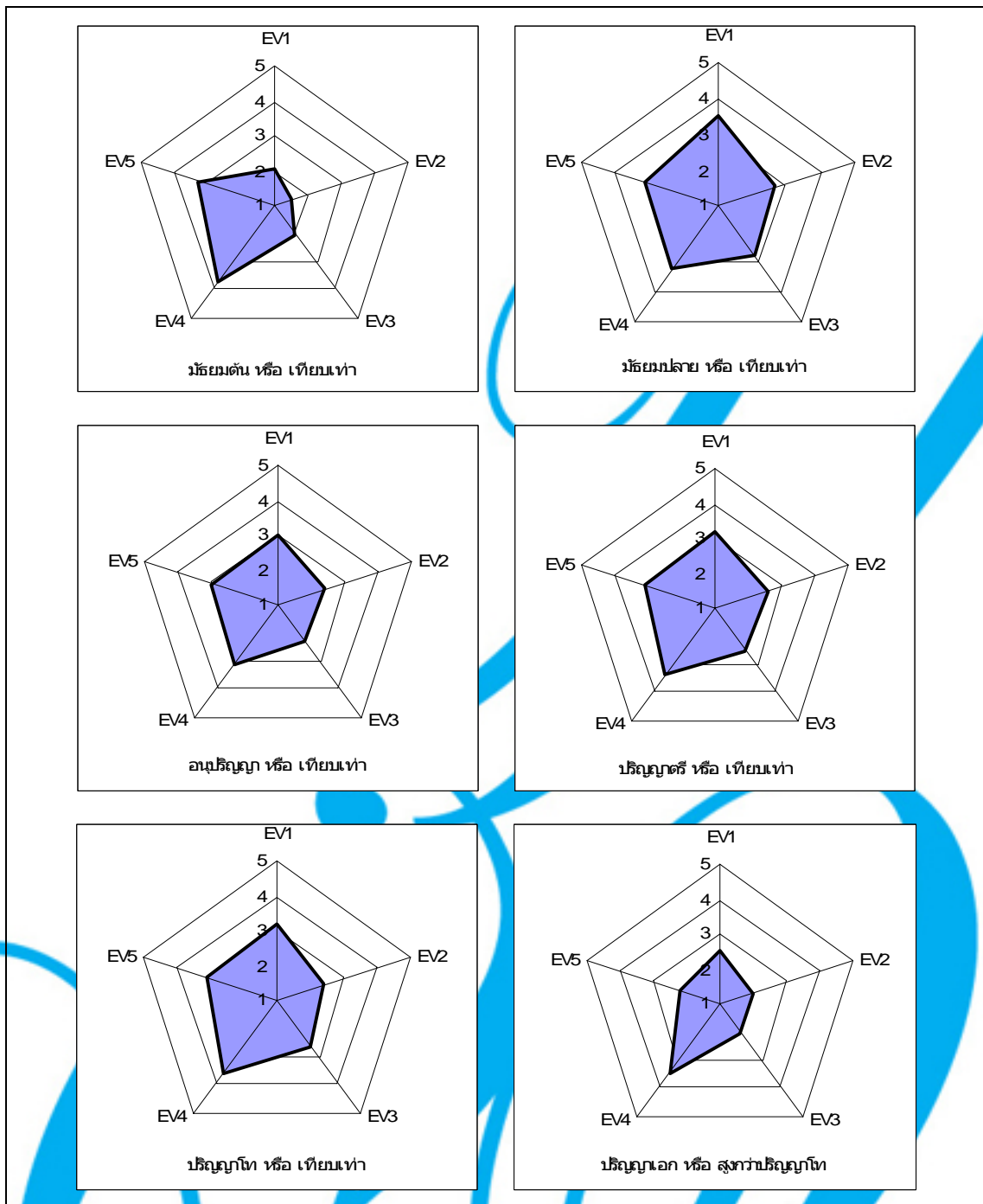
ภาพที่ 32 แผนภูมิเรดาร์แสดงการกระจายตัวของข้อมูลด้านภาวะผู้นำในแต่ละระดับการศึกษา



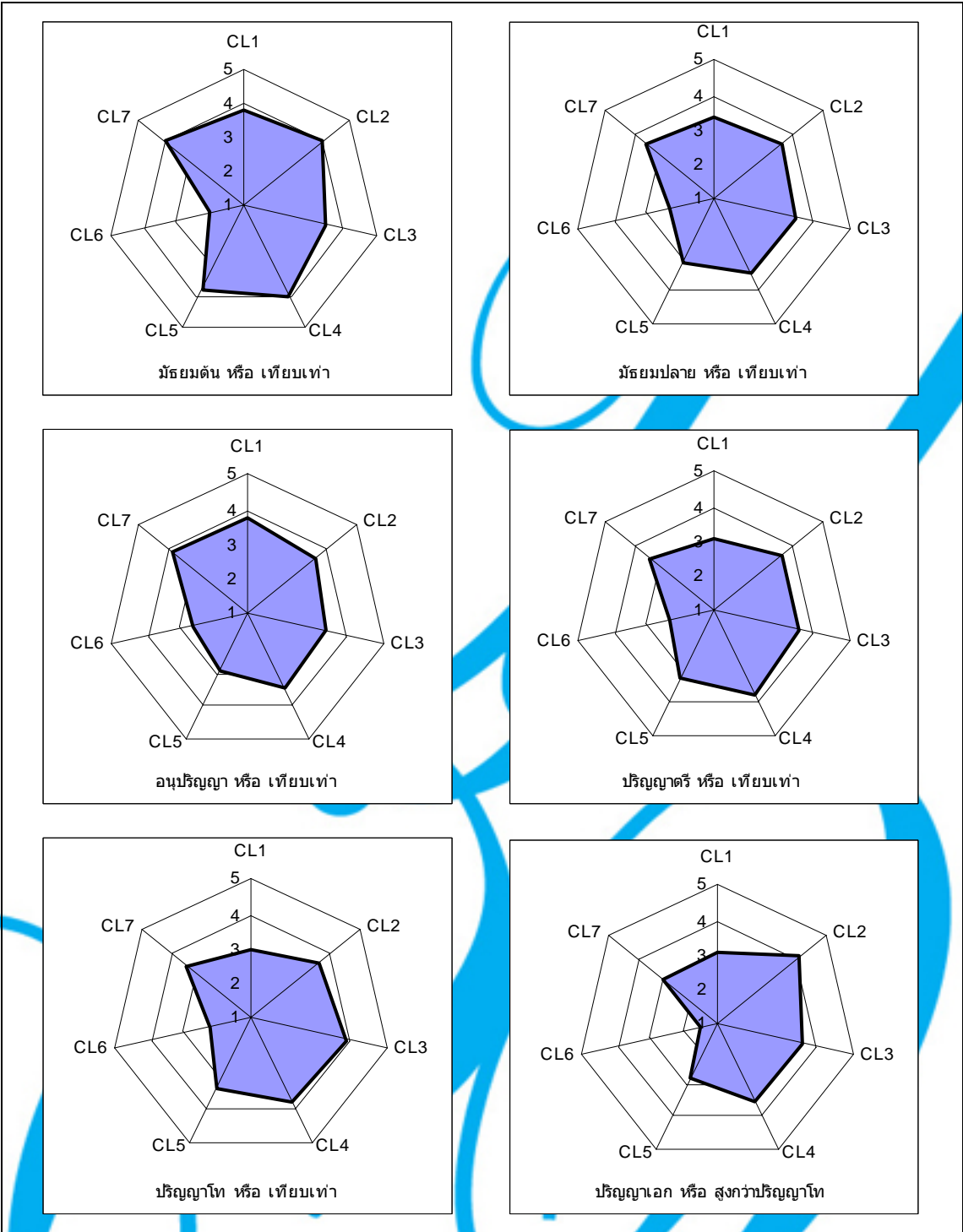
ภาพที่ 33 แผนภูมิเรตาร์แสดงการกระจายตัวของข้อมูลด้านโครงสร้างองค์กรในแต่ละระดับการศึกษา



ภาพที่ 34 แผนภูมิเรดาร์แสดงการกระจายตัวของข้อมูลด้านภาระงานและอัตรากำลังในแต่ละระดับการศึกษา



ภาพที่ 35 แผนภูมิเรดาร์แสดงการกระจายตัวของข้อมูลด้านสภาวะแวดล้อมองค์กรในแต่ละระดับการศึกษา



ภาพที่ 36 แผนภูมิเรดาร์แสดงการกระจายตัวของข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละระดับการศึกษา

4.2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการกระจายตัวของข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการกระจายตัวด้วยค่าสถิติ Chi Square เพื่อทดสอบว่า ตัวแปรต้น มีตัวแปรอิสระตัวใดที่มีการกระจายตัวของข้อมูลไม่เท่ากัน (Goodness of Fit Test) ซึ่งสามารถแสดงผลได้ว่า ในตัวแปรอิสระดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 ค่าที่ไม่เท่ากัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติดังนี้

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \dots = \mu_n$$

H_A : มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 ตัว มีค่าไม่เท่ากัน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งตัวแปรอิสระเป็นหมวดต่าง ๆ 6 หมวดคือ

- 1) มนุษย์กับองค์กร (Human and Organization)
- 2) ภาวะผู้นำ (Leadership)
- 3) โครงสร้างองค์กร (Organization Structure)
- 4) ภาระงาน (Duty)
- 5) สภาพแวดล้อม (Environment)
- 6) วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

4.2.1 การวิเคราะห์การกระจายของตัวแปรอิสระในหมวดมนุษยกับองค์กร ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ Cross Tap ดังตารางที่ 41

ตารางที่ 41 ค่า P Value จากการคำนวณ Cross Tap ระหว่าง ตัวแปรอิสระหมวด มนุษย์กับองค์กร และข้อมูลพื้นฐาน

ตัวแปรอิสระ/ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยงาน	ระดับ	อายุ	การศึกษา
HO1	0.00079**	0.21858	0.00241**	0.29159
HO2	0.36314	0.29986	0.72811	0.89227
HO3	0.00013**	0.09625	0.46245	0.23189
HO4	0.28843	0.15667	0.50735	0.77336
HO5	0.05507	0.04338*	0.72041	0.16411
HO6	0.08716	0.23926	0.20569	0.26922
HO7	0.14729	0.85053	0.04513*	0.32734

หมายเหตุ: * แสดงถึงระดับนัยสำคัญ 0.05

** แสดงถึงระดับนัยสำคัญ 0.01

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 41 แสดงให้เห็นว่า ในหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมเสริม การปกครองท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างน้อย 1 หน่วยงานในประเด็น ดังต่อไปนี้

- 1) การติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1)
- 2) จำนวนอัตรากำลัง (HO3)

จากตารางที่ 41 แสดงให้เห็นว่า ในระดับของข้าราชการของกรมส่งเสริมเสริม การปกครองท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างน้อย 1 ระดับในประเด็น ความเข้าใจในคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (HO5) เพียง 1 ประเด็น

จากตารางที่ 41 แสดงให้เห็นว่า ในอายุของข้าราชการของกรมส่งเสริมเสริม การปกครองท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างน้อย 1 ช่วงอายุในประเด็น ดังต่อไปนี้

- 1) การติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (HO1)
- 2) ความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงินหรือการเลื่อนขั้น หรือเป็น สิ่งของบางอย่างหลังจากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จแล้ว (HO7)

สำหรับระดับการศึกษาของข้าราชการในกรมส่งเสริมเสริม การปกครองท้องถิ่น ไม่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในหมวดมนุษยกับองค์กร

4.2.2 การวิเคราะห์การกระจายของตัวแปรอิสระในหมวดภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ Cross Tap ดังตารางที่ 42

ตารางที่ 42 ค่า P Value จากการคำนวณ Cross Tap ระหว่าง ตัวแปรอิสระหมวดภาวะผู้นำและข้อมูลพื้นฐาน

ตัวแปรอิสระ/ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยงาน	ระดับ	อายุ	การศึกษา
LD1	0.00269**	0.09440	0.02996*	0.04501*
LD2	0.00048**	0.79312	0.94049	0.18509
LD3	0.01556*	0.38788	0.92961	0.57106
LD4	0.00000**	0.05135	0.05509	0.70832
LD5	0.01801*	0.05135	0.50180	0.12566

หมายเหตุ: * แสดงถึงระดับนัยสำคัญ 0.05

** แสดงถึงระดับนัยสำคัญ 0.01

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 42 แสดงให้เห็นว่า ในหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมเสริม การปกครองท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างน้อย 1 หน่วยงานในประเด็น ดังต่อไปนี้

- 1) ผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไมยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไปแล้ว (LD1)
- 2) ผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแลนโยบายเท่านั้น โดยปล่อยให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในกรอบที่วางไว้ (LD2)
- 3) ผู้นำที่มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ตีชม การปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา (LD3)
- 4) ผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานอยู่ห่าง และมักเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยปล่อยให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ หน่วยงาน (LD4)
- 5) ผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (LD5)

จากตารางที่ 42 แสดงให้เห็นว่า ในระดับของข้าราชการของกรมส่งเสริม เสริมการปกครองท้องถิ่นไม่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใน หมวดภาวะผู้นำ

จากตารางที่ 42 แสดงให้เห็นว่า ในอายุของข้าราชการของกรมส่งเสริม เสริมการปกครองท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างน้อย 1 ระดับในประเด็น ผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไมยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไป แล้ว (LD1) เพียง 1 ประเด็น

จากตารางที่ 42 แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการในกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างน้อย 1 ระดับในประเด็น ผู้บังคับบัญชา ที่มักจะไมยอมให้ใครออกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังตัดสินใจหรือตัดสินใจไป แล้ว (LD1) เพียง 1 ประเด็น

4.2.3 การวิเคราะห์การกระจายของตัวแปรอิสระในหมวดโครงสร้างองค์กร ผู้วิจัย ได้ทำการวิเคราะห์ Cross Tap ดังตารางที่ 43

ตารางที่ 43 ค่า P Value จากการคำนวณ Cross Tap ระหว่าง ตัวแปรอิสระหมวด
โครงสร้างองค์กรและข้อมูลพื้นฐาน

ตัวแปรอิสระ/ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยงาน	ระดับ	อายุ	การศึกษา
ST1	0.00784**	0.02526*	0.56798	0.12893
ST2	0.06014	0.03990*	0.03818*	0.27082
ST3	0.22360	0.37305	0.12467	0.91001

หมายเหตุ: * แสดงถึงระดับนัยสำคัญ 0.05

** แสดงถึงระดับนัยสำคัญ 0.01

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 43 แสดงให้เห็นว่า ในหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมเสริม
การปกครองท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างน้อย 1 หน่วยงานในประเด็นการ
แบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1) เพียง 1 ประเด็น

จากตารางที่ 43 แสดงให้เห็นว่า ในระดับของข้าราชการของกรมส่งเสริม
เสริมการปกครองท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างน้อย 1 ระดับในประเด็น
ดังต่อไปนี้

- 1) การแบ่งสายงาน มีความชัดเจน (ST1)
- 2) ผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละ
ขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2)

จากตารางที่ 43 แสดงให้เห็นว่า ในอายุของข้าราชการของกรมส่งเสริม
เสริมการปกครองท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างน้อย 1 ระดับในประเด็น
ผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี (ST2) เพียง 1
ประเด็น

จากตารางที่ 43 แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการในกรม
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ไม่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ในหมวดโครงสร้างองค์กร

4.2.4 การวิเคราะห์การกระจายของตัวแปรอิสระในหมวดภาระงาน ผู้วิจัยได้ทำ
การวิเคราะห์ Cross Tap ดังตารางที่ 44

ตารางที่ 44 ค่า P Value จากการคำนวณ Cross Tap ระหว่าง ตัวแปรอิสระหมวด
โครงสร้างองค์กรและข้อมูลพื้นฐาน

ตัวแปรอิสระ/ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยงาน	ระดับ	อายุ	การศึกษา
DT1	0.21537	0.00230**	0.23895	0.85942
DT2	0.00001**	0.06030	0.21060	0.66957
DT3	0.67616	0.22421	0.04650	0.94668
DT4	0.05166	0.04860*	0.38306	0.37930
DT5	0.48708	0.02905*	0.30253	0.82279
DT6	0.00000**	0.34013	0.82476	0.60904
DT7	0.11207	0.63947	0.01474*	0.08365
DT8	0.06702	0.30888	0.68025	0.43968
DT9	0.00002**	0.00470**	0.19398	0.60902
DT10	0.00667**	0.28269	0.31877	0.98202
DT11	0.00335**	0.09319	0.24160	0.59522
DT12	0.00000**	0.52145	0.15327	0.61000
DT13	0.02504*	0.00173**	0.04587*	0.40343
DT14	0.24882	0.24685	0.12606	0.32095

หมายเหตุ: * แสดงถึงระดับนัยสำคัญ 0.05

** แสดงถึงระดับนัยสำคัญ 0.01

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 44 แสดงให้เห็นว่า ในหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมเสริมการปกครองท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างน้อย 1 หน่วยงานในประเด็นดังต่อไปนี้

- 1) ภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากรของ กอง/สำนัก/ศูนย์/หน่วย/สถาบัน (DT2)
- 2) ภาระงานมากเกินไป (DT6)
- 3) การปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน (DT9)
- 4) การปฏิบัติตามคำสั่งจากเบื้องบนเป็นโครงการหรือเป็นครั้ง ๆ ไป (DT10)

- 5) ลักษณะงานที่สามารถหาบุคลากรทดแทนได้ง่าย (DT11)
- 6) การทำงานเป็นทีม โดยระดมความสามารถร่วมกัน (DT12)
- 7) ความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13)

จากตารางที่ 44 แสดงให้เห็นว่า ในระดับของข้าราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างน้อย 1 หน่วยงานในประเด็นดังต่อไปนี้

- 1) ภาระงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ของ กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT1)
- 2) การปฏิบัติงานที่อยู่นอกจากภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอยู่เป็นประจำ (DT4)
- 3) ภาระงานซ้ำซ้อนกันระหว่าง กอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วย/สถาบัน (DT5)
- 4) การปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน (DT9)
- 5) ความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13)

จากตารางที่ 44 แสดงให้เห็นว่า ในอายุของข้าราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างน้อย 1 ระดับในประเด็นดังต่อไปนี้

- 1) ภาระงานที่เป็นงานประจำสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน (DT7)
- 2) ความเข้าใจในความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างชัดเจน (DT13)

จากตารางที่ 44 แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ไม่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในหมวดภาระงาน

4.2.5 การวิเคราะห์การกระจายของตัวแปรอิสระในหมวดสภาวะแวดล้อม ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ Cross Tap ดังตารางที่ 45

ตารางที่ 45 ค่า P Value จากการคำนวณ Cross Tap ระหว่าง ตัวแปรอิสระหมวดสภาวะ
แวดล้อมและข้อมูลพื้นฐาน

ตัวแปรอิสระ/ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยงาน	ระดับ	อายุ	การศึกษา
EV1	0.00142**	0.47939	0.26141	0.04404*
EV2	0.06294	0.70136	0.15563	0.08725
EV3	0.06268	0.28688	0.73251	0.94181
EV4	0.44013	0.00789**	0.15529	0.74669
EV5	0.00002**	0.22617	0.46478	0.91516

หมายเหตุ: * แสดงถึงระดับนัยสำคัญ 0.05

** แสดงถึงระดับนัยสำคัญ 0.01

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 45 แสดงให้เห็นว่า ในหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมเสริม
การปกครองท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างน้อย 1 หน่วยงานในประเด็น
ดังต่อไปนี้

- 1) การปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล (EV1)
- 2) การใช้ E-mail และ Internet ในการปฏิบัติงาน (EV5)

จากตารางที่ 45 แสดงให้เห็นว่า ในระดับของข้าราชการของกรมส่งเสริม
เสริมการปกครองท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างน้อย 1 ระดับในประเด็น การ
วัดผลงานด้วย KPI และ Balance Score Card (EV4) เพียง 1 ประเด็น

จากตารางที่ 45 แสดงให้เห็นว่า ในอายุของข้าราชการของกรมส่งเสริม
เสริมการปกครองท้องถิ่นไม่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใน
หมวดสภาวะแวดล้อม

จากตารางที่ 45 แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการในกรม
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างน้อย 1 ระดับในประเด็น
การปฏิบัติงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล (EV1) เพียง 1 ประเด็น

4.2.6 การวิเคราะห์การกระจายของตัวแปรอิสระในหมวดวัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัย
ได้ทำการวิเคราะห์ Cross Tap ดังตารางที่ 46

ตารางที่ 46 ค่า P Value จากการคำนวณ Cross Tap ระหว่าง ตัวแปรอิสระหมวด
วัฒนธรรมองค์กรและข้อมูลพื้นฐาน

ตัวแปรอิสระ/ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยงาน	ระดับ	อายุ	การศึกษา
CL1	0.03445*	0.71555	0.78107	0.04702*
CL2	0.00001**	0.09611	0.90490	0.88963
CL3	0.00001**	0.04175*	0.00066**	0.38401
CL4	0.10318	0.01823*	0.00544**	0.53517
CL5	0.01049*	0.03758*	0.13648	0.34453
CL6	0.05094	0.11199	0.93494	0.58469
CL7	0.12276	0.04629*	0.02225*	0.58491

หมายเหตุ: * แสดงถึงระดับนัยสำคัญ 0.05

** แสดงถึงระดับนัยสำคัญ 0.01

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 46 แสดงให้เห็นว่า ในหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมเสริม
การปกครองท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างน้อย 1 หน่วยงานในประเด็น
ดังต่อไปนี้

- 1) วัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจนมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1)
- 2) การรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บังคับบัญชา (CL2)
- 3) ความคิดเห็นว่าถ้ามีการกระจายอำนาจแล้วจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3)
- 4) การให้ความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5)

จากตารางที่ 46 แสดงให้เห็นว่า ในระดับของข้าราชการของกรมส่งเสริม
เสริมการปกครองท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างน้อย 1 หน่วยงานในประเด็น
ดังต่อไปนี้

- 1) ความคิดเห็นว่าถ้ามีการกระจายอำนาจแล้วจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (CL3)
- 2) ทศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (CL4)
- 3) การให้ความสนใจในผลของงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน (CL5)

4) การปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7)
 จากตารางที่ 46 แสดงให้เห็นว่า ในอายุของข้าราชการของกรมส่งเสริม
 เสริมการปกครองท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างน้อย 1 ระดับในประเด็น
 ดังต่อไปนี้

- 1) ความคิดเห็นว่าถ้ามีการกระจายอำนาจแล้วจะเป็นผลดีต่อการ
 ปฏิบัติงาน (CL3)
- 2) ทศนคติว่าเป็นผู้ให้บริการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (CL4)
- 3) การปฏิบัติงานในองค์กร มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (CL7)
 จากตารางที่ 46 แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการในกรม
 ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างน้อย 1 ระดับในประเด็น
 วัฒนธรรมองค์กร หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ชัดเจนมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง (CL1) เพียง 1 ประเด็น

4.3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละตัวแปร

จากข้อ 4.2 ที่เป็นการวิเคราะห์ว่ามีตัวแปรอิสระใดบ้าง ที่มีค่าเฉลี่ยของความคิด
 เห็นที่แตกต่างกัน เมื่อทำการเปรียบเทียบในแต่ละตัวแปรตาม ผู้วิจัย จึงได้ทำการวิเคราะห์
 เพิ่มเติมว่า ในแต่ละคู่ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่แตกต่างกัน
 นั้น มีความแตกต่างกันอย่างไร โดยวิธีการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบ 2 ทาง (2 Tails)
 ด้วยค่าสถิติ T ดังต่อไปนี้ (ค่า P-Value ของการเปรียบเทียบแต่ละคู่อยู่ในภาคผนวก ค.)

4.3.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครอง
 ท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ HO1 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 47

ตารางที่ 47 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานในแบบสอบถามข้อ HO1

กลุ่มที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวน ตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	หน่วยตรวจสอบภายใน	4.6667	3	0.5774	0.3333
	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	4.2353	34	0.8187	0.6702
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4.0000	2	0.0000	0.0000
2	สำนักงานพัฒนาและส่งเสริม การบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน)	3.5882	34	0.7014	0.4920

ตารางที่ 47 (ต่อ)

กลุ่มที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวน ตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแปรปรวน
2	สำนักงานกฎหมายและ ระเบียบท้องถิ่น	3.5238	42	0.8622	0.7433
	สำนักมาตรฐานการบริหารงาน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	3.5000	16	1.0328	1.0667
	สำนักประสานและพัฒนาการ จัดการศึกษาท้องถิ่น	3.4762	21	0.8729	0.7619
3	กองการเจ้าหน้าที่	3.4483	29	0.9097	0.8276
	สำนักประสานการส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	3.4286	14	0.5136	0.2637
4	กองคลัง	3.4211	19	0.8377	0.7018
	สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น	3.4068	59	0.8329	0.6937
	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ท้องถิ่น	3.4000	15	0.9103	0.8286
	สำนักส่งเสริมการพัฒนา เศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม	3.3929	28	0.9940	0.9881
	สำนักงานเลขานุการกรม	3.3846	26	0.9414	0.8862
	กองตรวจสอบระบบการเงิน บัญชีท้องถิ่น	3.3636	22	0.8477	0.7186
	5	สำนักงานพัฒนาระบบ บุคลากรท้องถิ่น	3.0000	1	.
สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง	2.9167	12	0.5149	0.2652	
รวม		3.5146	377	0.8754	0.7664

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 47 สามารถแบ่งกลุ่มของหน่วยงานต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ HO1 ได้เป็น 5 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.6667 ถึง 4.000 คือ

- หน่วยตรวจสอบภายใน
- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.5882 ถึง 3.4762 คือ

- สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน)
- สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น
- สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาศึกษาท้องถิ่น

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.4483 ถึง 3.4286 คือ

- กองการเจ้าหน้าที่
- สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.4211 ถึง 3.3636 คือ

- กองคลัง
- สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น
- สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม
- สำนักงานเลขานุการกรม
- กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น

กลุ่มที่ 5 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.0000 ถึง 2.9167 คือ

- สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น
- สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง

4.3.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ HO3 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 48

ตารางที่ 48 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานในแบบสอบถามข้อ HO3

กลุ่ม ที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวน ตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
1	กองคลัง	2.7368	19	0.5620	0.3158
2	กองการเจ้าหน้าที่	2.6897	29	0.6038	0.3645
3	สำนักมาตรฐานการบริหารงาน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	2.6250	16	0.8851	0.7833
	สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น	2.5763	59	0.8750	0.7656
4	กองตรวจสอบระบบการเงิน บัญชีท้องถิ่น	2.4545	22	0.5958	0.3550
	สำนักงานเลขานุการกรม	2.4231	26	0.8566	0.7338
	สำนักงานกฎหมายและระเบียบ ท้องถิ่น	2.2857	42	0.7083	0.5017
	สำนักงานพัฒนาและส่งเสริม การบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน)	2.2647	34	0.7904	0.6248
5	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ท้องถิ่น	2.2000	15	0.6761	0.4571
	สำนักประสานและพัฒนาการ จัดการศึกษาท้องถิ่น	2.0952	21	0.9437	0.8905
	สำนักประสานการส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	2.0714	14	0.6157	0.3791
	สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากร ท้องถิ่น	2.0000	1	.	.
	สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบ และโครงสร้าง	1.9167	12	0.6686	0.4470
	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	1.8824	34	0.6403	0.4100
	สำนักส่งเสริมการพัฒนา เศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม	1.8571	28	0.8909	0.7937

ตารางที่ 48 (ต่อ)

กลุ่ม ร	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวน ตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
6	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	1.0000	2	0.0000	0.0000
	หน่วยตรวจสอบภายใน	1.0000	3	0.0000	0.0000
	รวม	2.2971	377	0.8101	0.6562

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 48 สามารถแบ่งกลุ่มของหน่วยงานต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ HO3 ได้เป็น 6 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.7368 คือ

- กองคลัง

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.6897 คือ

- กองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.6250 ถึง 2.5763 คือ

- สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น

กลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.4545 ถึง 2.2647 คือ

- กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น

- สำนักงานเลขานุการกรม

- สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น

- สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน)

กลุ่มที่ 5 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.2000 ถึง 1.8571 คือ

- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น

- สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาศึกษาท้องถิ่น

- สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

- สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น

- สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง

- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

- สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม

กลุ่มที่ 6 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 1.000 คือ

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- หน่วยตรวจสอบภายใน

4.3.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ LD1 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 49

ตารางที่ 49 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานในแบบสอบถามข้อ LD1

กลุ่ม ที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวน ตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
1	สำนักมาตรฐานการบริหารงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.3750	16	1.0878	1.1833
	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	3.1515	33	1.0038	1.0076
	หน่วยตรวจสอบภายใน	3.0000	3	1.0000	1.0000
2	กองตรวจสอบระบบการเงิน บัญชีท้องถิ่น	2.9545	22	0.9501	0.9026
	สำนักงานกฎหมายและ ระเบียบท้องถิ่น	2.5854	41	0.8055	0.6488
	สำนักประสานและพัฒนาการ จัดการศึกษาท้องถิ่น	2.5714	21	1.1212	1.2571
	สำนักงานพัฒนาและส่งเสริม การบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน)	2.5000	34	0.8257	0.6818
	สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น	2.4237	59	0.9862	0.9725
	กองการเจ้าหน้าที่	2.3793	29	0.9416	0.8867
3	สำนักประสานการส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	2.3571	14	0.7449	0.5549
	สำนักส่งเสริมการพัฒนา เศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม	2.2500	28	0.9280	0.8611

ตารางที่ 49 (ต่อ)

กลุ่ม ที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวน ตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
4	กองคลัง	2.1579	19	1.1187	1.2515
	สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบ และโครงสร้าง	2.0833	12	1.3114	1.7197
5	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ท้องถิ่น	2.0000	15	0.6547	0.4286
	สำนักงานพัฒนาระบบ บุคลากรท้องถิ่น	2.0000	1	.	.
	สำนักงานเลขานุการกรม	1.9231	26	1.0554	1.1138
6	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	1.5000	2	0.7071	0.5000
รวม		2.4960	375	1.0156	1.0314

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 49 สามารถแบ่งกลุ่มของหน่วยงานต่าง ๆ ตามความแตกต่าง
ของค่าเฉลี่ยในข้อ LD1 ได้เป็น 6 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.3750 ถึง 3.0000 คือ

- สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- หน่วยตรวจสอบภายใน

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.9545 ถึง 2.3793 คือ

- กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น
- สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น
- สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น
- สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น
(นโยบายและแผน)
- สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น
- กองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.3571 ถึง 2.2500 คือ

- สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม

กลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ถึง 2.1579 ถึง 2.0833 คือ

- กองคลัง
- สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง

กลุ่มที่ 5 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.0000 ถึง 1.9231 คือ

- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น
- สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น
- สำนักงานเลขาธิการกรม

กลุ่มที่ 6 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 1.500 คือ

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

4.3.4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ LD2 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 50

ตารางที่ 50 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานในแบบสอบถามข้อ LD2

กลุ่มที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง	3.8333	12	0.3892	0.1515
	สำนักงานเลขาธิการกรม	3.3462	26	1.1981	1.4354
2	สำนักประสานการส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	3.2143	14	0.9750	0.9505
	สำนักส่งเสริมการพัฒนา เศรษฐกิจสังคมและการมี ส่วนร่วม	3.2143	28	0.8325	0.6931
3	กองคลัง	3.2105	19	1.1822	1.3977
	สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น	3.1695	59	0.8935	0.7984
	กองการเจ้าหน้าที่	3.1379	29	0.9533	0.9089
4	สำนักงานพัฒนาและ ส่งเสริมการบริหารงาน ท้องถิ่น (นโยบายและแผน)	3.0588	34	0.7762	0.6025

ตารางที่ 50 (ต่อ)

กลุ่มที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
4	สำนักประสานและ พัฒนาการจัดการศึกษา ท้องถิ่น	3.0476	21	0.9207	0.8476
5	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ท้องถิ่น	3.0000	15	0.9258	0.8571
	หน่วยตรวจสอบภายใน	3.0000	3	1.0000	1.0000
	สำนักงานพัฒนาระบบ บุคลากรท้องถิ่น	3.0000	1		
	สำนักงานกฎหมายและ ระเบียบท้องถิ่น	2.9268	41	0.8482	0.7195
	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	2.7879	33	0.9604	0.9223
6	กองตรวจสอบระบบการเงิน บัญชีท้องถิ่น	2.5000	22	1.0579	1.1190
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	2.5000	2	2.1213	4.5000
7	สำนักมาตรฐานการ บริหารงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	2.0000	16	1.0328	1.0667
รวม		2.4960	375	1.0156	1.0314

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 50 สามารถแบ่งกลุ่มของหน่วยงานต่าง ๆ ตามความแตกต่าง
ของค่าเฉลี่ยในข้อ LD2 ได้เป็น 7 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.8333 ถึง 3.3462 คือ

- สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง
- สำนักงานเลขานุการกรม

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 3.2143 คือ

- สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

- สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.2105 ถึง 3.1379 คือ

- กองคลัง

- สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น

- กองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.0588 ถึง 3.0476 คือ

- สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น
(นโยบายและแผน)

- สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาศึกษาท้องถิ่น

กลุ่มที่ 5 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.0000 ถึง 2.7879 คือ

- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น

- หน่วยตรวจสอบภายใน

- สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น

- สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น

- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

กลุ่มที่ 6 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 2.500 คือ

- กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กลุ่มที่ 7 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 2.000 คือ

- สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.3.6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ LD3 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 51

ตารางที่ 51 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานในแบบสอบถามข้อ LD3

กลุ่ม ที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวน ตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
1	กองคลัง	3.0000	19	0.6667	0.4444
	สำนักประสานและ พัฒนาการจัดการศึกษา ท้องถิ่น	3.0000	21	0.8367	0.7000
2	สำนักงานพัฒนาระบบ บุคลากรท้องถิ่น	3.0000	1	.	.
	สำนักส่งเสริมการพัฒนา เศรษฐกิจสังคมและการมี ส่วนร่วม	2.9643	28	0.6929	0.4802
	สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น	2.8644	59	0.8602	0.7399
	สำนักงานกฎหมายและ ระเบียบท้องถิ่น	2.8333	42	0.6214	0.3862
	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ท้องถิ่น	2.8000	15	0.8619	0.7429
3	กองตรวจสอบระบบการเงิน บัญชีท้องถิ่น	2.7727	22	0.6119	0.3745
	สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง	2.7500	12	0.6216	0.3864
	สำนักงานเลขานุการกรม	2.7308	26	0.9190	0.8446
	สำนักประสานการส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	2.6429	14	0.4972	0.2473
	กองการเจ้าหน้าที่	2.6207	29	0.7277	0.5296
	สำนักงานพัฒนาและ ส่งเสริมการบริหารงาน ท้องถิ่น (นโยบายและแผน)	2.6176	34	0.6970	0.4857
	สำนักมาตรฐานการ บริหารงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	2.3750	16	0.8062	0.6500

ตารางที่ 51 (ต่อ)

กลุ่ม ที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวน ตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
3	หน่วยตรวจสอบภายใน	2.3333	3	1.1547	1.3333
4	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	2.1765	34	0.9365	0.8770
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	2.0000	2	0.0000	0.0000
	รวม	2.7215	377	0.7885	0.6217

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 51 สามารถแบ่งกลุ่มของหน่วยงานต่าง ๆ ตามความแตกต่าง
ของค่าเฉลี่ยในข้อ LD3 ได้เป็น 4 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 3.0000 คือ

- กองคลัง
- สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.0000 ถึง 2.8000 คือ

- สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น
- สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม
- สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น
- สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.7727 ถึง 2.3333 คือ

- กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น
- สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง
- สำนักงานเลขานุการกรม
- สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- กองการเจ้าหน้าที่
- สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น
(นโยบายและแผน)
- สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- หน่วยตรวจสอบภายใน

กลุ่มที่ 5 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.1765 ถึง 2.0000 คือ

- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

4.3.7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ LD4 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 52

ตารางที่ 52 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานในแบบสอบถามข้อ LD4

กลุ่มที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	หน่วยตรวจสอบภายใน	4.6667	3	0.5774	0.3333
	สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น	4.0000	1	.	.
	สำนักงานเลขาธิการกรม	3.4615	26	0.9892	0.9785
2	สำนักงานพัฒนาระบบรูปแบบและโครงสร้าง	3.4167	12	0.7930	0.6288
	กองคลัง	3.3333	18	0.9075	0.8235
	สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น	3.2373	59	0.8777	0.7703
	สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	3.2143	14	0.8018	0.6429
	สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม	3.1071	28	0.7860	0.6177
	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น	3.0667	15	0.5936	0.3524
	กองการเจ้าหน้าที่	3.0000	29	0.8018	0.6429
3	สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาศึกษาท้องถิ่น	3.0000	21	0.7746	0.6000
	พัฒนากิจการศึกษาศึกษาท้องถิ่น	3.0000	21	0.7746	0.6000
4	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	3.0000	2	1.4142	2.0000
	สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น	2.9286	42	0.7455	0.5557

ตารางที่ 52 (ต่อ)

กลุ่ม ที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวน ตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
4	สำนักงานพัฒนาและ ส่งเสริมการบริหารงาน ท้องถิ่น (นโยบายและแผน) กองตรวจสอบระบบการเงิน บัญชีท้องถิ่น	2.9091	33	0.8048	0.6477
5	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น สำนักมาตรฐานการ บริหารงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	2.4118	34	0.9572	0.9162
		2.3125	16	0.9465	0.8958
	รวม	3.0107	375	0.8956	0.8020

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 52 สามารถแบ่งกลุ่มของหน่วยงานต่าง ๆ ตามความแตกต่าง
ของค่าเฉลี่ยในข้อ LD4 ได้เป็น 5 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.6667 ถึง 3.4615 คือ

- หน่วยตรวจสอบภายใน
- สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น
- สำนักงานเลขานุการกรม

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.4167 ถึง 3.0667 คือ

- สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง
- กองคลัง
- สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น
- สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 3.0000 คือ

- กองการเจ้าหน้าที่

- สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น
 กลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ถึง 3.0000 ถึง 2.5909 คือ

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น
- สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น
(นโยบายและแผน)
- กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น

กลุ่มที่ 5 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.4118 ถึง 2.3125 คือ

- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น

4.3.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครอง
 ท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ LD5 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 53

ตารางที่ 53 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานในแบบสอบถามข้อ LD5

กลุ่ม ที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวน ตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
1	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4.5000	2	0.7071	0.5000
2	สำนักงานเลขานุการกรม	4.0769	26	0.9767	0.9538
	สำนักงานพัฒนาระบบ บุคลากรท้องถิ่น	4.0000	1	.	.
3	สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง กองคลัง	3.9167	12	1.0836	1.1742
	สำนักประสานการส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	3.7857	14	0.8018	0.6429
	สำนักส่งเสริมการพัฒนา เศรษฐกิจสังคมและการมี ส่วนร่วม	3.7143	28	0.8968	0.8042
	สำนักงานกฎหมายและ ระเบียบท้องถิ่น	3.6429	42	0.6560	0.4303

ตารางที่ 53 (ต่อ)

กลุ่มที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
3	กองตรวจสอบระบบการเงิน	3.6364	22	0.7895	0.6234
	บัญชีท้องถิ่น				
	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.6000	15	0.8281	0.6857
	ท้องถิ่น				
	สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น	3.5862	58	0.9739	0.9486
	สำนักประสานและ	3.5714	21	0.9258	0.8571
4	พัฒนาการจัดการศึกษา				
	ท้องถิ่น				
	สถาบันพัฒนาบุคลากร	3.5588	34	0.7464	0.5570
	ท้องถิ่น				
กองการเจ้าหน้าที่	3.5517	29	0.7831	0.6133	
4	สำนักงานพัฒนาและ	3.4706	34	0.7065	0.4991
	ส่งเสริมการบริหารงาน				
	ท้องถิ่น (นโยบายและแผน)				
	หน่วยตรวจสอบภายใน	3.3333	3	2.0817	4.3333
	สำนักมาตรฐานการ	3.2500	16	0.8563	0.7333
บริหารงานองค์กรปกครอง					
ส่วนท้องถิ่น					
รวม		3.6410	376	0.8556	0.7321

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 53 สามารถแบ่งกลุ่มของหน่วยงานต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ LD5 ได้เป็น 4 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 4.5000 คือ

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.0769 ถึง 4.0000 คือ

- สำนักงานเลขานุการกรม

- สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.9167 ถึง 3.5517 คือ

- สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง
- กองคลัง
- สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม
- สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น
- กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น
- สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น
- สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น
- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- กองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.4706 ถึง 3.2500 คือ

- สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น
(นโยบายและแผน)
- หน่วยตรวจสอบภายใน
- สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.3.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ ST1 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 54

ตารางที่ 54 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานในแบบสอบถามข้อ ST1

กลุ่มที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง	3.7500	12	0.7538	0.5682
2	กองคลัง	3.6842	19	0.7493	0.5614
	หน่วยตรวจสอบภายใน	3.6667	3	0.5774	0.3333
	สำนักงานกฎหมายและ ระเบียบท้องถิ่น	3.3810	42	0.8250	0.6806
	กองตรวจสอบระบบการเงิน บัญชีท้องถิ่น	3.3636	22	0.9535	0.9091

ตารางที่ 54 (ต่อ)

กลุ่ม ที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวน ตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
2	กองการเจ้าหน้าที่	3.2759	29	0.9963	0.9926
	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ท้องถิ่น	3.2667	15	0.8837	0.7810
	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	3.1765	34	0.7966	0.6346
3	สำนักประสานการส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	3.1429	14	0.8644	0.7473
4	สำนักงานเลขานุการกรม	3.1154	26	0.7114	0.5062
	สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น	3.1017	59	0.9413	0.8860
5	สำนักประสานและ พัฒนาการจัดการศึกษา ท้องถิ่น	2.9524	21	1.0235	1.0476
	สำนักงานพัฒนาและ ส่งเสริมการบริหารงาน ท้องถิ่น (นโยบายและแผน)	2.6765	34	0.9119	0.8316
	สำนักส่งเสริมการพัฒนา เศรษฐกิจสังคมและการมี ส่วนร่วม	2.6071	28	1.0306	1.0622
	สำนักมาตรฐานการ บริหารงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	2.5625	16	0.8921	0.7958
6	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	2.0000	2	0.0000	0.0000
	สำนักงานพัฒนาระบบ บุคลากรท้องถิ่น	2.0000	1	.	.
	รวม	3.1167	377	0.9324	0.8693

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 54 สามารถแบ่งกลุ่มของหน่วยงานต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ ST1 ได้เป็น 6 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 3.7500 คือ

- สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.6842 ถึง 3.1765 คือ

- กองคลัง
- หน่วยตรวจสอบภายใน
- สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น
- กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น
- กองการเจ้าหน้าที่
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น
- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 3.1429 คือ

- สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.1154 ถึง 3.1017 คือ

- สำนักงานเลขานุการกรม
- สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น

กลุ่มที่ 5 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.9524 ถึง 2.5625 คือ

- สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาศึกษาท้องถิ่น
- สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน)
- สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม
- สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลุ่มที่ 6 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 2.0000 คือ

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น

4.3.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ DT2 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 55

ตารางที่ 55 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานในแบบสอบถามข้อ DT2

กลุ่ม ที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวน ตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
1	สำนักงานพัฒนาระบบ บุคลากรท้องถิ่น	4.0000	1	.	.
	กองการเจ้าหน้าที่	3.4138	29	0.9456	0.8941
2	สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น	3.1186	59	0.8922	0.7960
	สำนักงานพัฒนาและ ส่งเสริมการบริหารงาน ท้องถิ่น (นโยบายและแผน)	3.1176	34	0.8444	0.7130
	สำนักงานเลขานุการกรม	3.0769	26	0.9767	0.9538
	กองตรวจสอบระบบการเงิน บัญชีท้องถิ่น	3.0000	22	0.8165	0.6667
	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	2.9118	34	1.1901	1.4162
	กองคลัง	2.8947	19	1.1002	1.2105
3	สำนักงานกฎหมายและ ระเบียบท้องถิ่น	2.8810	42	0.9927	0.9855
	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ท้องถิ่น	2.8000	15	0.8619	0.7429
	สำนักประสานการส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	2.7143	14	0.7263	0.5275
4	สำนักมาตรฐานการ บริหารงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	2.6250	16	0.8062	0.6500
	สำนักประสานและ พัฒนาการจัดการศึกษา ท้องถิ่น	2.4286	21	0.9258	0.8571
	สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง	2.3333	12	0.6513	0.4242

ตารางที่ 55 (ต่อ)

กลุ่ม ที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวน ตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
4	หน่วยตรวจสอบภายใน	2.3333	3	2.3094	5.3333
	สำนักส่งเสริมการพัฒนา	2.1429	28	1.0440	1.0899
	เศรษฐกิจสังคมและการมี ส่วนร่วม				
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	1.5000	2	0.7071	0.5000
รวม		2.8780	377	1.0005	1.0010

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 55 สามารถแบ่งกลุ่มของหน่วยงานต่าง ๆ ตามความแตกต่าง
ของค่าเฉลี่ยในข้อ DT2 ได้เป็น 4 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.0000 ถึง 3.413 คือ

- สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น
- กองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.1186 ถึง 2.847 คือ

- สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น
- สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น
(นโยบายและแผน)
- สำนักงานเลขานุการกรม
- กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น
- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- กองคลัง

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.8810 ถึง 2.7143 คือ

- สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น
- สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.620 ถึง 1.5000 คือ

- สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น
- สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง
- หน่วยตรวจสอบภายใน
- สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

4.3.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ DT6 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 56

ตารางที่ 56 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานในแบบสอบถามข้อ DT6

กลุ่ม ที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวน ตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
1	สำนักส่งเสริมการพัฒนา เศรษฐกิจสังคมและการมี ส่วนร่วม	4.0357	28	0.9222	0.8505
	หน่วยตรวจสอบภายใน	4.0000	3	0.0000	0.0000
	สำนักงานพัฒนาระบบ	4.0000	1	.	.
	บุคลากรท้องถิ่น				
	สำนักประสานและ พัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น	3.9048	21	0.8891	0.7905
	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	3.7941	34	0.7699	0.5927
2	สำนักงานกฎหมายและ ระเบียบท้องถิ่น	3.5952	42	0.7005	0.4907
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	3.5000	2	0.7071	0.5000
	กองคลัง	3.4737	19	0.6967	0.4854
	สำนักงานเลขานุการกรม	3.4615	26	0.5818	0.3385
3	กองตรวจสอบระบบการเงิน บัญชีท้องถิ่น	3.4545	22	0.5958	0.3550
	กองการเจ้าหน้าที่	3.3793	29	0.6219	0.3867
	สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น	3.2712	59	0.7841	0.6148

ตารางที่ 56 (ต่อ)

กลุ่มที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
4	สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง	3.2500	12	0.6216	0.3864
	สำนักประสานการส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	3.2143	14	0.5789	0.3352
	สำนักงานพัฒนาและ ส่งเสริมการบริหารงาน ท้องถิ่น (นโยบายและแผน)	3.0882	34	0.6682	0.4465
5	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ท้องถิ่น	3.0000	15	0.3780	0.1429
6	สำนักมาตรฐานการ บริหารงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	3.0000	16	0.8944	0.8000
รวม		3.4562	377	0.7676	0.5892

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 56 สามารถแบ่งกลุ่มของหน่วยงานต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ DT6 ได้เป็น 6 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.0357 ถึง 3.741 คือ

- สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม
- หน่วยตรวจสอบภายใน
- สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น
- สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น
- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.5952 ถึง 3.4615 คือ

- สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- กองคลัง
- สำนักงานเลขานุการกรม

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.4545 ถึง 3.2712 คือ

- กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น
- กองการเจ้าหน้าที่
- สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น

กลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.2500 ถึง 3.0882 คือ

- สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง
- สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น
(นโยบายและแผน)

กลุ่มที่ 5 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 3.0000 คือ

- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น

กลุ่มที่ 6 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 3.0000 คือ

- สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.3.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ DT9 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 57

ตารางที่ 57 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานในแบบสอบถามข้อ DT9

กลุ่มที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น	5.0000	1	.	.
	หน่วยตรวจสอบภายใน	4.6667	3	0.5774	0.3333
	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น	4.1333	15	0.9155	0.8381
	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	4.0588	34	0.6937	0.4813
2	กองคลัง	4.0526	19	0.5243	0.2749
	สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น	3.9762	42	0.8407	0.7067
	กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น	3.8182	22	0.7327	0.5368

ตารางที่ 57 (ต่อ)

กลุ่มที่	กลุ่มที่	กลุ่มที่	กลุ่มที่	กลุ่มที่	กลุ่มที่
2	สำนักประสานและ พัฒนาการจัดการศึกษา ท้องถิ่น	3.7619	21	0.8891	0.7905
	สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น	3.6897	58	0.7541	0.5687
3	สำนักส่งเสริมการพัฒนา เศรษฐกิจสังคมและการมี ส่วนร่วม	3.6786	28	0.8630	0.7447
	กองการเจ้าหน้าที่	3.5862	29	0.7328	0.5369
	สำนักงานพัฒนาและ ส่งเสริมการบริหารงาน ท้องถิ่น (นโยบายและแผน)	3.5588	34	0.6126	0.3752
4	สำนักงานเลขานุการกรม	3.5000	26	0.7616	0.5800
	สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง	3.5000	12	1.1677	1.3636
	สำนักมาตรฐานการ บริหารงานองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น	3.4375	16	0.9639	0.9292
	สำนักประสานการส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	3.0000	14	0.6794	0.4615
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	3.0000	2	1.4142	2.0000
รวม		3.7340	376	0.8155	0.6651

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 57 สามารถแบ่งกลุ่มของหน่วยงานต่าง ๆ ตามความแตกต่าง
ของค่าเฉลี่ยในข้อ DT9 ได้เป็น 4 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 5.0000 ถึง 4.0588 คือ

- สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น
- หน่วยตรวจสอบภายใน

- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น
- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.0526 ถึง 4.6897 คือ

- กองคลัง
- สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น
- กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น
- สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาศึกษาท้องถิ่น
- สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.6786 ถึง 3.5588 คือ

- สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม
- กองการเจ้าหน้าที่
- สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น
(นโยบายและแผน)

กลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.5000 ถึง 3.0000 คือ

- สำนักงานเลขานุการกรม
- สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง
- สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์ประกอบของส่วนท้องถิ่น
- สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

4.3.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ DT10 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 58

ตารางที่ 58 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานในแบบสอบถามข้อ DT10

กลุ่มที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น	4.0000	1	.	.
2	สำนักงานเลขานุการกรม	3.5000	26	0.9899	0.9800
	สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาศึกษาท้องถิ่น	3.4762	21	0.6796	0.4619

ตารางที่ 58 (ต่อ)

กลุ่ม ที่	กลุ่มที่	กลุ่มที่	กลุ่มที่	กลุ่มที่	กลุ่มที่
3	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	3.3529	34	0.9497	0.9020
	หน่วยตรวจสอบภายใน	3.3333	3	0.5774	0.3333
4	กองการเจ้าหน้าที่	3.1379	29	0.8752	0.7660
	สำนักส่งเสริมการพัฒนา เศรษฐกิจสังคมและการมี ส่วนร่วม	3.1071	28	0.6853	0.4696
	สำนักงานพัฒนาและ ส่งเสริมการบริหารงาน ท้องถิ่น (นโยบายและแผน)	3.0000	34	0.7785	0.6061
	สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง	3.0000	12	0.8528	0.7273
	สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น	3.0000	59	0.9469	0.8966
	สำนักมาตรฐานการ บริหารงานองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น	2.9375	16	1.2366	1.5292
	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ท้องถิ่น	2.9333	15	0.7988	0.6381
5	กองตรวจสอบระบบการเงิน บัญชีท้องถิ่น	2.8636	22	0.8888	0.7900
	สำนักงานกฎหมายและ ระเบียบท้องถิ่น	2.7143	42	0.9445	0.8920
6	สำนักประสานการส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	2.5000	14	0.5189	0.2692
	กองคลัง	2.3684	19	0.8307	0.6901
7	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	2.0000	2	0.0000	0.0000
8	รวม	3.0159	377	0.9137	0.8349

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 58 สามารถแบ่งกลุ่มของหน่วยงานต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ DT10 ได้เป็น 8 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 4.0000 คือ

- สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.5000 ถึง 3.4762 คือ

- สำนักงานเลขานุการกรม
- สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.3529 ถึง 3.3333 คือ

- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- หน่วยตรวจสอบภายใน

กลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.1379 ถึง 2.375 คือ

- กองการเจ้าหน้าที่
- สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม
- สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น
(นโยบายและแผน)

- สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง
- สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น
- สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลุ่มที่ 5 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.9333 ถึง 2.8636 คือ

- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น
- กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น

กลุ่มที่ 6 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.7143 ถึง 2.5000 คือ

- สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น
- สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กลุ่มที่ 7 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 2.3684 คือ

- กองคลัง

กลุ่มที่ 8 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 2.0000 คือ

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

4.3.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ DT11 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 59

ตารางที่ 59 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานในแบบสอบถามข้อ DT11

กลุ่ม ที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวน ตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
1	สำนักมาตรฐานการ บริหารงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	3.6875	16	0.9465	0.8958
2	สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น	3.0508	59	0.9724	0.9456
3	สำนักงานเลขานุการกรม	3.0000	26	0.8485	0.7200
	สำนักงานพัฒนาและ ส่งเสริมการบริหารงาน ท้องถิ่น (นโยบายและแผน)	2.9706	34	0.9688	0.9385
	กองตรวจสอบระบบการเงิน	2.9545	22	0.8439	0.7121
	บัญชีท้องถิ่น กองการเจ้าหน้าที่	2.9310	29	0.8836	0.7808
4	สำนักประสานการส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	2.8571	14	1.0995	1.2088
	สำนักประสานและ พัฒนาการจัดการศึกษา ท้องถิ่น	2.8095	21	0.9808	0.9619
	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	2.6176	34	0.8533	0.7282
5	กองคลัง	2.5263	19	0.9048	0.8187
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	2.5000	2	2.1213	4.5000
	สำนักงานกฎหมายและ ระเบียบท้องถิ่น	2.4048	42	0.9122	0.8322
	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ท้องถิ่น	2.3333	15	0.8165	0.6667
	สำนักส่งเสริมการพัฒนา เศรษฐกิจสังคมและการมี ส่วนร่วม	2.2143	28	0.9172	0.8413

ตารางที่ 59 (ต่อ)

กลุ่มที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
6	สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง	2.0000	12	0.8528	0.7273
	สำนักงานพัฒนาระบบ บุคลากรท้องถิ่น	2.0000	1	.	.
	หน่วยตรวจสอบภายใน	1.6667	3	0.5774	0.3333
รวม		2.7533	377	0.9786	0.9576

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 59 สามารถแบ่งกลุ่มของหน่วยงานต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ DT11 ได้เป็น 6 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 3.6875 คือ

- สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 3.0508 คือ

- สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.0000 ถึง 2.310 คือ

- สำนักงานเลขาธิการกรม
- สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน)
- กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น
- กองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.8571 ถึง 2.6176 คือ

- สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาศึกษาท้องถิ่น
- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

กลุ่มที่ 5 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.5263 ถึง 2.2143 คือ

- กองคลัง
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น

- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น
- สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม

กลุ่มที่ 6 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.0000 ถึง 1.6667 คือ

- สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง
- สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น
- หน่วยตรวจสอบภายใน

4.3.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ DT12 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 60

ตารางที่ 60 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานในแบบสอบถามข้อ DT12

กลุ่มที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.4375	16	0.6292	0.3958
	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	4.3824	34	0.8533	0.7282
2	สำนักงานเลขานุการกรม	4.0385	26	0.8237	0.6785
	กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น	4.0000	22	0.9759	0.9524
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4.0000	2	0.0000	0.0000
	หน่วยตรวจสอบภายใน	4.0000	3	0.0000	0.0000
3	สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น	3.6271	59	0.8489	0.7206
	สำนักงานพัฒนาระบบรูปแบบและโครงสร้าง	3.5833	12	0.6686	0.4470
	สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน)	3.5294	34	0.8611	0.7415
	สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาศึกษาท้องถิ่น	3.4762	21	0.7496	0.5619

ตารางที่ 60 (ต่อ)

กลุ่ม ที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวน ตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
3	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ท้องถิ่น	3.4667	15	1.1255	1.2667
	สำนักส่งเสริมการพัฒนา เศรษฐกิจสังคมและการมี ส่วนร่วม	3.3571	28	0.9512	0.9048
	กองการเจ้าหน้าที่	3.3448	29	0.9738	0.9483
4	กองคลัง	3.2632	19	0.9912	0.9825
	สำนักประสานการส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	3.2143	14	0.8018	0.6429
	สำนักงานกฎหมายและ ระเบียบท้องถิ่น	3.0952	42	0.9055	0.8200
	สำนักงานพัฒนาระบบ บุคลากรท้องถิ่น	3.0000	1	.	.
รวม		3.6233	377	0.9488	0.9003

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 60 สามารถแบ่งกลุ่มของหน่วยงานต่าง ๆ ตามความแตกต่าง
ของค่าเฉลี่ยในข้อ DT12 ได้เป็น 4 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.4375 ถึง 4.3824 คือ

- สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.0385 ถึง 4.0000 คือ

- สำนักงานเลขานุการกรม
- กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- หน่วยตรวจสอบภายใน

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.6271 ถึง 3.3448 คือ

- สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น
- สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง

- สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น
(นโยบายและแผน)
- สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาศึกษาท้องถิ่น
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น
- สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม
- กองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.2632 ถึง 3.0000 คือ

- กองคลัง
- สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น
- สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น

4.3.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ DT13 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 61

ตารางที่ 61 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานในแบบสอบถามข้อ DT13

กลุ่มที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น	4.0000	1	.	.
	หน่วยตรวจสอบภายใน	3.6667	3	0.5774	0.3333
	สำนักงานพัฒนาระบบรูปแบบและโครงสร้าง	3.5833	12	0.5149	0.2652
	สำนักงานเลขานุการกรม	3.4615	26	0.9892	0.9785
2	สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม	3.3929	28	0.6853	0.4696
	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น	3.3333	15	0.4880	0.2381
	สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	3.2857	14	0.7263	0.5275

ตารางที่ 61 (ต่อ)

กลุ่มที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
2	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	3.2647	34	0.7904	0.6248
	กองตรวจสอบระบบการเงิน บัญชีท้องถิ่น	3.2273	22	0.5284	0.2792
	สำนักงานพัฒนาและ ส่งเสริมการบริหารงาน ท้องถิ่น (นโยบายและแผน)	3.2059	34	0.5918	0.3503
3	สำนักมาตรฐานการ บริหารงานองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น	3.1875	16	0.7500	0.5625
	สำนักงานกฎหมายและ ระเบียบท้องถิ่น	3.1190	42	0.6700	0.4489
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	3.0000	2	0.0000	0.0000
4	กองการเจ้าหน้าที่	2.9655	29	0.6805	0.4631
	สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น	2.8793	58	0.7964	0.6343
	สำนักประสานและ พัฒนาการจัดการศึกษา ท้องถิ่น	2.8571	21	0.7270	0.5286
5	กองคลัง	2.7368	19	0.8057	0.6491
รวม		3.1463	376	0.7429	0.5519

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 61 สามารถแบ่งกลุ่มของหน่วยงานต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ DT13 ได้เป็น 5 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.0000 ถึง 3.4615 คือ

- สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น
- หน่วยตรวจสอบภายใน
- สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง

- สำนักงานเลขานุการกรม

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.3929 ถึง 3.2059 คือ

- สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น
- สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น
- สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น
(นโยบายและแผน)

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.1875 ถึง 3.0000 คือ

- สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.9655 ถึง 2.8571 คือ

- กองการเจ้าหน้าที่
- สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น
- สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาศึกษาท้องถิ่น

กลุ่มที่ 5 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 2.7368 คือ

- กองคลัง

4.3.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ EV1 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 62

ตารางที่ 62 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานในแบบสอบถามข้อ EV1

กลุ่ม ที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวน ตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน	
1	สำนักส่งเสริมการพัฒนา เศรษฐกิจสังคมและการมี ส่วนร่วม	3.8571	28	0.8034	0.6455	
	สำนักประสานและ พัฒนาการจัดการศึกษา ท้องถิ่น	3.7143	21	0.9024	0.8143	
	สำนักงานพัฒนาและ ส่งเสริมการบริหารงาน ท้องถิ่น (นโยบายและแผน)	3.6765	34	1.1473	1.3164	
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	3.5000	2	0.7071	0.5000	
	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ท้องถิ่น	3.4000	15	0.6325	0.4000	
	สำนักประสานการส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	3.2857	14	0.9945	0.9890	
	สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง	3.2500	12	0.9653	0.9318	
	สำนักงานเลขาธิการกรม	3.1538	26	1.4337	2.0554	
	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	3.0882	34	0.9331	0.8708	
	2	กองตรวจสอบระบบการเงิน บัญชีท้องถิ่น	3.0000	22	1.1952	1.4286
		หน่วยตรวจสอบภายใน	3.0000	3	2.0000	4.0000
		สำนักงานพัฒนาระบบ บุคลากรท้องถิ่น	3.0000	1	.	.
สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น		2.9831	59	0.9736	0.9480	
กองการเจ้าหน้าที่		2.9655	29	1.1490	1.3202	

ตารางที่ 62 (ต่อ)

กลุ่ม ที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวน ตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
3	สำนักมาตรฐานการ บริหารงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	2.8750	16	0.8851	0.7833
	กองคลัง	2.7895	19	0.9177	0.8421
	สำนักงานกฎหมายและ ระเบียบท้องถิ่น	2.6905	42	0.9497	0.9019
	รวม	3.1645	377	1.0667	1.1378

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 62 สามารถแบ่งกลุ่มของหน่วยงานต่าง ๆ ตามความแตกต่าง
ของค่าเฉลี่ยในข้อ EV1 ได้เป็น 3 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.8571 ถึง 3.0882 คือ

- สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม
- สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น
- สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น
(นโยบายและแผน)
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น
- สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง
- สำนักงานเลขานุการกรม
- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.0000 ถึง 2.9655 คือ

- กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น
- กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น
- สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น
- สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น
- กองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.8750 ถึง 2.605 คือ

- สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- กองคลัง
- สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น

4.3.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ EV5 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 63

ตารางที่ 63 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานในแบบสอบถามข้อ EV5

กลุ่มที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น	4.4000	15	0.8281	0.6857
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4.0000	2	0.0000	0.0000
	หน่วยตรวจสอบภายใน	3.6667	3	0.5774	0.3333
	สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม	3.6071	28	0.9560	0.9140
2	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	3.3529	34	1.0410	1.0838
3	กองคลัง	3.3158	19	0.8852	0.7836
	สำนักงานเลขานุการกรม	3.2308	26	1.1422	1.3046
	สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น	3.1905	21	1.0305	1.0619
	สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน)	3.1765	34	0.9035	0.8164
4	สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น	2.9322	59	1.1275	1.2712
	สำนักงานพัฒนาระบบรูปแบบและโครงสร้าง	2.9167	12	0.6686	0.4470
	กองการเจ้าหน้าที่	2.8621	29	0.9901	0.9803

ตารางที่ 63 (ต่อ)

กลุ่ม ที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวน ตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
4	กองตรวจสอบระบบการเงิน บัญชีท้องถิ่น	2.8182	22	1.0527	1.1082
	สำนักงานกฎหมายและ ระเบียบท้องถิ่น	2.7143	42	0.9183	0.8432
	สำนักประสานการส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	2.6429	14	0.9288	0.8626
5	สำนักมาตรฐานการ บริหารงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	2.4375	16	1.1529	1.3292
	สำนักงานพัฒนาระบบ บุคลากรท้องถิ่น	2.0000	1		
	รวม	3.1645	377	1.0667	1.1378

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 63 สามารถแบ่งกลุ่มของหน่วยงานต่าง ๆ ตามความแตกต่าง
ของค่าเฉลี่ยในข้อ EV5 ได้เป็น 5 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.4000 ถึง 3.6071 คือ

- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- หน่วยตรวจสอบภายใน
- สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 3.3529 คือ

- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.3158 ถึง 3.1765 คือ

- กองคลัง
- สำนักงานเลขานุการกรม
- สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น
- สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น

(นโยบายและแผน)

กลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.9322 ถึง 2.642 คือ

- สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น
- สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง
- กองการเจ้าหน้าที่
- กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น
- สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น
- สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กลุ่มที่ 5 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.4375 ถึง 2.0000 คือ

- สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น

4.3.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ CL1 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 64

ตารางที่ 64 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานในแบบสอบถามข้อ CL1

กลุ่มที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	หน่วยตรวจสอบภายใน	3.6667	3	0.5774	0.3333
2	สำนักงานเลขานุการกรม	3.4615	26	0.8593	0.7385
3	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น	3.3333	15	0.8165	0.6667
4	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	3.2647	34	0.8279	0.6854
	กองการเจ้าหน้าที่	3.2069	29	1.0481	1.0985
	สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น	3.1429	21	0.7928	0.6286
	สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น	3.1429	42	0.7181	0.5157

ตารางที่ 64 (ต่อ)

กลุ่ม ที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวน ตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน	
4	สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง	3.0833	12	0.5149	0.2652	
	สำนักมาตรฐานการ บริหารงานองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น	3.0625	16	1.1236	1.2625	
	สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น	3.0508	59	0.8793	0.7732	
	กองคลัง	3.0000	19	0.6667	0.4444	
	สำนักงานพัฒนาและ ส่งเสริมการบริหารงาน ท้องถิ่น (นโยบายและแผน)	2.9412	34	0.8507	0.7237	
	กองตรวจสอบระบบการเงิน	2.8636	22	0.7743	0.5996	
	บัญชีท้องถิ่น					
	สำนักส่งเสริมการพัฒนา เศรษฐกิจสังคมและการมี ส่วนร่วม	2.8571	28	1.1127	1.2381	
	สำนักประสานการส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	2.7857	14	0.9750	0.9505	
	สำนักงานพัฒนาระบบ บุคลากรท้องถิ่น	2.0000	1	.	.	
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	1.5000	2	0.7071	0.5000	
	รวม		3.0849	377	0.8802	0.7747

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 64 สามารถแบ่งกลุ่มของหน่วยงานต่าง ๆ ตามความแตกต่าง
ของค่าเฉลี่ยในข้อ CL1 ได้เป็น 4 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 3.6667 คือ

- หน่วยตรวจสอบภายใน

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 3.4615 คือ

- สำนักงานเลขานุการกรม

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 3.3333 คือ

- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น

กลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.2647 ถึง 1.5000 คือ

- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- กองการเจ้าหน้าที่
- สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาศึกษาท้องถิ่น
- สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น
- สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง
- สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น
- กองคลัง
- สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น
(นโยบายและแผน)
- กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น
- สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม
- สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

4.3.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ CL2 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 65

ตารางที่ 65 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานในแบบสอบถามข้อ CL2

กลุ่ม ที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวน ตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน	
1	สำนักมาตรฐานการ บริหารงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	4.2500	16	0.7746	0.6000	
	หน่วยตรวจสอบภายใน	4.0000	3	1.0000	1.0000	
	สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น	3.8305	59	0.7463	0.5570	
	สำนักประสานและ พัฒนาการจัดการศึกษา ท้องถิ่น	3.8095	21	0.8136	0.6619	
	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	3.7941	34	1.0084	1.0169	
	กองตรวจสอบระบบการเงิน บัญชีท้องถิ่น	3.6818	22	0.6463	0.4177	
	2	สำนักงานพัฒนาและ ส่งเสริมการบริหารงาน ท้องถิ่น (นโยบายและแผน)	3.6471	34	0.7739	0.5989
		ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ท้องถิ่น	3.5333	15	0.8338	0.6952
สำนักงานกฎหมายและ ระเบียบท้องถิ่น		3.5238	42	0.7067	0.4994	
สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง		3.5000	12	0.7977	0.6364	
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร		3.5000	2	0.7071	0.5000	
3		สำนักส่งเสริมการพัฒนา เศรษฐกิจสังคมและการมี ส่วนร่วม	3.3571	28	0.8262	0.6825
	สำนักงานเลขานุการกรม	3.3462	26	1.0175	1.0354	
	กองการเจ้าหน้าที่	3.3103	29	0.8064	0.6502	
	กองคลัง	2.9474	19	0.8481	0.7193	

ตารางที่ 65 (ต่อ)

กลุ่ม ที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวน ตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
4	สำนักประสานการส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	2.7857	14	0.8926	0.7967
	สำนักงานพัฒนาระบบ บุคลากรท้องถิ่น	2.0000	1		
	รวม	3.0849	377		

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 65 สามารถแบ่งกลุ่มของหน่วยงานต่าง ๆ ตามความแตกต่าง
ของค่าเฉลี่ยในข้อ CL2 ได้เป็น 4 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.2500 ถึง 3.6818 คือ

- สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- หน่วยตรวจสอบภายใน
- สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น
- สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น
- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.6471 ถึง 3.5000 คือ

- สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น
(นโยบายและแผน)
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น
- สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น
- สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.3571 ถึง 2.9474 คือ

- สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม
- สำนักงานเลขานุการกรม
- กองการเจ้าหน้าที่
- กองคลัง

กลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.7857 ถึง 2.0000 คือ

- สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น

4.3.20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ CL3 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 66

ตารางที่ 66 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานในแบบสอบถามข้อ CL3

กลุ่มที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน	
1	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	4.1176	34	0.7288	0.5312	
	สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.0000	16	0.8165	0.6667	
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4.0000	2	0.0000	0.0000	
	หน่วยตรวจสอบภายใน	4.0000	3	0.0000	0.0000	
	สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น	4.0000	1	.	.	
	2	สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น	3.6905	42	0.8692	0.7555
	สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน)	3.6765	34	0.9119	0.8316	
กองการเจ้าหน้าที่	3.5862	29	0.6823	0.4655		
สำนักงานเลขานุการกรม	3.5769	26	0.8086	0.6538		
สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น	3.5763	59	0.7923	0.6277		
สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาด้านการศึกษาท้องถิ่น	3.5714	21	0.8106	0.6571		
3	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น	3.5333	15	0.7432	0.5524	

ตารางที่ 66 (ต่อ)

กลุ่ม ที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวน ตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ แปรปรวน
3	สำนักส่งเสริมการพัฒนา เศรษฐกิจสังคมและการมี ส่วนร่วม	3.5000	28	0.7454	0.5556
	สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง	3.5000	12	1.0000	1.0000
	สำนักประสานการส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	3.4286	14	0.8516	0.7253
4	กองตรวจสอบระบบการเงิน บัญชีท้องถิ่น	3.2727	22	0.9351	0.8745
	กองคลัง	3.2632	19	0.8057	0.6491
รวม		3.6233	377	0.8260	0.6822

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 66 สามารถแบ่งกลุ่มของหน่วยงานต่าง ๆ ตามความแตกต่าง
ของค่าเฉลี่ยในข้อ CL3 ได้เป็น 4 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.1176 ถึง 4.0000 คือ

- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- หน่วยตรวจสอบภายใน
- สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.6905 ถึง 3.5714 คือ

- สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น
- สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น
(นโยบายและแผน)
- กองการเจ้าหน้าที่
- สำนักงานเลขานุการกรม

- สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น
- สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.5333 ถึง 3.4286 คือ

- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น
- สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม
- สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง
- สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.2727 ถึง 3.2632 คือ

- กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น
- กองคลัง

4.3.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ CL5 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 67

ตารางที่ 67 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละหน่วยงานในแบบสอบถามข้อ CL5

กลุ่มที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	สำนักงานพัฒนาระบบรูปแบบและโครงสร้าง	3.5833	12	0.7930	0.6288
	สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม	3.5357	28	0.9993	0.9987
	สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	3.3571	14	0.8419	0.7088
	สำนักงานเลขานุการกรม	3.2308	26	0.8152	0.6646
	สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น	3.1695	59	0.8540	0.7294
	กองคลัง	3.1579	19	0.9582	0.9181
	2	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น	3.1333	15	0.6399
สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น		3.1190	42	1.0170	1.0343

ตารางที่ 67 (ต่อ)

กลุ่มที่	หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
2	สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน)	3.1176	34	0.9460	0.8948
	กองการเจ้าหน้าที่	3.1034	29	0.8170	0.6675
	สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น	3.0952	21	1.1792	1.3905
	สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.0000	16	1.2111	1.4667
	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	2.9706	34	1.1674	1.3627
3	กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น	2.9091	22	0.8112	0.6580
	หน่วยตรวจสอบภายใน	2.6667	3	1.5275	2.3333
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	2.0000	2	0.0000	0.0000
4	สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น	1.0000	1	.	.
รวม		3.1432	377	0.9596	0.9209

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 67 สามารถแบ่งกลุ่มของหน่วยงานต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ CL5 ได้เป็น 4 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.5833 ถึง 3.1579 คือ

- สำนักงานพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง
- สำนักงานส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการมีส่วนร่วม
- สำนักประสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- สำนักงานเลขานุการกรม
- สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น

- กองคลัง

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.1333 ถึง 2.9706 คือ

- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น
- สำนักงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น
- สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น
(นโยบายและแผน)
- กองการเจ้าหน้าที่
- สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาศึกษาท้องถิ่น
- สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.9091 ถึง 2.0000 คือ

- กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น
- หน่วยตรวจสอบภายใน
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 1.0000 คือ

- สำนักงานพัฒนาระบบบุคลากรท้องถิ่น

4.3.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้าราชการแต่ละระดับของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ HO5 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 68

ตารางที่ 68 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการแต่ละระดับในแบบสอบถามข้อ HO5

กลุ่มที่	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	ระดับ 1-3	3.8889	18	0.6764	0.4575
	ระดับ 8-9	3.8723	47	0.4942	0.2442
2	ระดับ 6-7	3.5473	148	0.7315	0.5352
	ระดับ 4-5	3.5064	156	0.6672	0.4451
รวม		3.5881	369	0.6864	0.4712

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 68 สามารถแบ่งกลุ่มของระดับต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ HO5 ได้เป็น 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.8889 ถึง 3.8723 คือ

- ระดับ 1-3

- ระดับ 8-9

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.5473 ถึง 3.5064 คือ

- ระดับ 6-7

- ระดับ 4-5

4.3.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้าราชการแต่ละระดับของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ ST1 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 69

ตารางที่ 69 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการแต่ละระดับในแบบสอบถามข้อ ST1

กลุ่มที่	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	ระดับ 1-3	3.7222	18	0.8948	0.8007
2	ระดับ 8-9	3.1277	47	0.9916	0.9833
	ระดับ 4-5	3.1218	156	0.9252	0.8560
	ระดับ 6-7	3.0473	148	0.9060	0.8209
รวม		3.1220	369	0.9318	0.8682

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 69 สามารถแบ่งกลุ่มของระดับต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ ST1 ได้เป็น 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 3.7222 คือ

- ระดับ 1-3

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.1277 ถึง 3.0473 คือ

- ระดับ 8-9

- ระดับ 4-5

- ระดับ 6-7

4.3.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้าราชการแต่ละระดับของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ ST2 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 70

ตารางที่ 70 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการแต่ละระดับในแบบสอบถามข้อ ST2

กลุ่มที่	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	ระดับ 8-9	4.1489	47	0.5890	0.3469
	ระดับ 1-3	3.8889	18	0.6764	0.4575
2	ระดับ 6-7	3.8108	148	0.7129	0.5082
3	ระดับ 4-5	3.6129	155	0.7762	0.6024
รวม		3.7745	368	0.7424	0.5512

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 70 สามารถแบ่งกลุ่มของระดับต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ ST2 ได้เป็น 3 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.1489 ถึง 3.8889 คือ

- ระดับ 8-9

- ระดับ 1-3

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 3.8108 คือ

- ระดับ 6-7

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 3.6129 คือ

- ระดับ 4-5

4.3.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้าราชการแต่ละระดับของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ DT1 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 71

ตารางที่ 71 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการแต่ละระดับในแบบสอบถามข้อ DT1

กลุ่มที่	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	C 8-9	4.0851	47	0.5835	0.3404
	C 1-3	4.0000	18	0.8402	0.7059
2	C 6-7	3.7973	148	0.8327	0.6933
3	C 4-5	3.6090	156	0.7752	0.6010
รวม		3.7642	369	0.7948	0.6318

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 71 สามารถแบ่งกลุ่มของระดับต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ DT1 ได้เป็น 3 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.0851 ถึง 4.0000 คือ

- ระดับ 8-9

- ระดับ 1-3

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 3.7973 คือ

- ระดับ 6-7

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 3.6090 คือ

- ระดับ 4-5

4.3.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้าราชการแต่ละระดับของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ DT4 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 72

ตารางที่ 72 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการแต่ละระดับในแบบสอบถามข้อ DT4

กลุ่มที่	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	ระดับ 6-7	2.4898	147	0.9463	0.8954
	ระดับ 8-9	2.4894	47	1.0606	1.1249
	ระดับ 4-5	2.4645	155	0.8848	0.7828
2	ระดับ 1-3	2.0556	18	0.6391	0.4085
รวม		2.4578	367	0.9249	0.8555

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 72 สามารถแบ่งกลุ่มของระดับต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ DT4 ได้เป็น 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.4898 ถึง 2.4645 คือ

- ระดับ 6-7

- ระดับ 8-9

- ระดับ 4-5

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 3.8108 คือ

- ระดับ 1-3

4.3.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้าราชการแต่ละระดับของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ DT5 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 73

ตารางที่ 73 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการแต่ละระดับในแบบสอบถามข้อ DT5

กลุ่มที่	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	ระดับ 4-5	2.6603	156	0.9935	0.9871
	ระดับ 6-7	2.6284	148	1.0708	1.1467
2	ระดับ 8-9	2.2174	46	0.9168	0.8406
	ระดับ 1-3	2.1111	18	1.0786	1.1634
รวม		2.5652	368	1.0314	1.0639

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 73 สามารถแบ่งกลุ่มของระดับต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ DT5 ได้เป็น 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.6603 ถึง 2.6284 คือ

- ระดับ 4-5
- ระดับ 6-7

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.2174 ถึง 2.1111 คือ

- ระดับ 8-9
- ระดับ 1-3

4.3.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้าราชการแต่ละระดับของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ DT9 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 74

ตารางที่ 74 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการแต่ละระดับในแบบสอบถามข้อ DT9

กลุ่มที่	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	ระดับ 8-9	4.0851	47	0.8030	0.6448
	ระดับ 1-3	3.9444	18	0.7254	0.5261
2	ระดับ 6-7	3.7619	147	0.8627	0.7443
	ระดับ 4-5	3.5897	156	0.7262	0.5274
รวม		3.7391	368	0.8069	0.6511

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 74 สามารถแบ่งกลุ่มของระดับต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ DT9 ได้เป็น 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.0851 ถึง 3.9444 คือ

- ระดับ 8-9

- ระดับ 1-3

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.7619 ถึง 3.5897 คือ

- ระดับ 6-7

- ระดับ 4-5

4.3.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้าราชการแต่ละระดับของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ DT13 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 75

ตารางที่ 75 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการแต่ละระดับในแบบสอบถามข้อ DT13

กลุ่มที่	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	ระดับ 8-9	3.5106	47	0.6875	0.4727
2	ระดับ 6-7	3.1973	147	0.7275	0.5293
3	ระดับ 4-5	3.0128	156	0.7361	0.5418
	ระดับ 1-3	2.8889	18	0.7584	0.5752
รวม		3.1440	368	0.7444	0.5541

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 75 สามารถแบ่งกลุ่มของระดับต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ DT13 ได้เป็น 3 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 3.5106 คือ

- ระดับ 8-9

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 3.1973 คือ

- ระดับ 6-7

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.0128 ถึง 2.8889 คือ

- ระดับ 4-5

- ระดับ 1-3

4.3.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้าราชการแต่ละระดับของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ EV4 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 76

ตารางที่ 76 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการแต่ละระดับในแบบสอบถามข้อ EV4

กลุ่มที่	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	ระดับ 8-9	3.6170	47	0.9902	0.9806
	ระดับ 6-7	3.5448	145	0.8163	0.6664
	ระดับ 1-3	3.4118	17	0.7123	0.5074
2	ระดับ 4-5	3.2628	156	0.9845	0.9692
รวม		3.4274	365	0.9189	0.8443

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 76 สามารถแบ่งกลุ่มของระดับต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ EV4 ได้เป็น 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.6170 ถึง 3.4118 คือ

- ระดับ 8-9
- ระดับ 6-7
- ระดับ 1-3

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 3.2628 คือ

- ระดับ 4-5

4.3.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้าราชการแต่ละระดับของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ CL3 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 77

ตารางที่ 77 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการแต่ละระดับในแบบสอบถามข้อ CL3

กลุ่มที่	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	ระดับ 6-7	3.7365	148	0.8521	0.7260
	ระดับ 8-9	3.6383	47	0.6733	0.4533
	ระดับ 4-5	3.5705	156	0.8200	0.6724
2	ระดับ 1-3	3.3333	18	0.8402	0.7059
รวม		3.6341	369	0.8203	0.6729

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 77 สามารถแบ่งกลุ่มของระดับต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ CL3 ได้เป็น 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.7365 ถึง 3.5705 คือ

- ระดับ 6-7
- ระดับ 8-9
- ระดับ 4-5

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 3.3333 คือ

- ระดับ 1-3

4.3.32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้าราชการแต่ละระดับของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ CL4 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 78

ตารางที่ 78 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการแต่ละระดับในแบบสอบถามข้อ CL4

กลุ่มที่	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	ระดับ 8-9	3.9574	47	0.9771	0.9547
	ระดับ 6-7	3.8243	148	0.9947	0.9893
	ระดับ 1-3	3.6111	18	1.0922	1.1928
2	ระดับ 4-5	3.4903	155	1.0405	1.0827
รวม		3.6902	368	1.0291	1.0591

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 78 สามารถแบ่งกลุ่มของระดับต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ CL4 ได้เป็น 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.9574 ถึง 3.6111 คือ

- ระดับ 8-9
- ระดับ 6-7
- ระดับ 1-3

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 3.4903 คือ

- ระดับ 4-5

4.3.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงอายุของข้าราชการในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ HO1 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 79

ตารางที่ 79 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงอายุในแบบสอบถามข้อ HO1

กลุ่มที่	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	21-30 ปี	3.6447	76	0.8439	0.7121
	31-40 ปี	3.5528	123	0.8703	0.7574
	41-50 ปี	3.5242	124	0.8407	0.7067
2	51-60 ปี	3.1887	53	0.9417	0.8868
รวม		3.5106	376	0.8732	0.7626

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 79 สามารถแบ่งกลุ่มของช่วงอายุต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ HO1 ได้เป็น 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.6447 ถึง 3.5242 คือ

- อายุ 21-30
- อายุ 31-40
- อายุ 41-50

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 3.1887 คือ

- อายุ 51-60

4.3.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงอายุของข้าราชการในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ HO7 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 80

ตารางที่ 80 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงอายุในแบบสอบถามข้อ HO7

กลุ่มที่	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	21-30 ปี	3.3333	75	0.9910	0.9820
	31-40 ปี	3.1129	124	0.9729	0.9465
	41-50 ปี	3.0650	123	0.8939	0.7990
2	51-60 ปี	2.9623	53	0.8540	0.7293
รวม		3.1200	375	0.9388	0.8813

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 80 สามารถแบ่งกลุ่มของช่วงอายุต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ HO7 ได้เป็น 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.3333 ถึง 3.0650 คือ

- อายุ 21-30
- อายุ 31-40
- อายุ 41-50

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 2.9623 คือ

- อายุ 51-60

4.3.35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงอายุของข้าราชการในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ LD1 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 81

ตารางที่ 81 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงอายุในแบบสอบถามข้อ LD1

กลุ่มที่	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	51-60 ปี	2.6415	53	0.9218	0.8498
	41-50 ปี	2.6341	123	1.0733	1.1519
	31-40 ปี	2.4309	123	0.9416	0.8866
2	21-30 ปี	2.2533	75	1.0539	1.1106
	รวม	2.4920	374	1.0139	1.0281

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 81 สามารถแบ่งกลุ่มของช่วงอายุต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ LD1 ได้เป็น 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.6415 ถึง 2.4309 คือ

- อายุ 51-60
- อายุ 41-50
- อายุ 31-40

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 2.2533 คือ

- อายุ 21-30

4.3.36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงอายุของข้าราชการในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ ST2 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 82

ตารางที่ 82 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงอายุในแบบสอบถามข้อ ST2

กลุ่มที่	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	51-60 ปี	3.9623	53	0.5175	0.2678
	41-50 ปี	3.8618	123	0.7051	0.4971
2	31-40 ปี	3.7236	123	0.7714	0.5951
3	21-30 ปี	3.5658	76	0.8538	0.7289
รวม		3.7707	375	0.7463	0.5569

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 82 สามารถแบ่งกลุ่มของช่วงอายุต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ ST2 ได้เป็น 3 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.9623 ถึง 3.8618 คือ

- อายุ 51-60
- อายุ 41-50

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 3.7236 คือ

- อายุ 31-40

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 3.5658 คือ

- อายุ 21-30

4.3.37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงอายุของข้าราชการในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ DT3 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 83

ตารางที่ 83 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงอายุในแบบสอบถามข้อ DT3

กลุ่มที่	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	41-50 ปี	3.7177	124	0.6572	0.4319
	51-60 ปี	3.6226	53	0.9035	0.8164
	21-30 ปี	3.5658	76	0.8538	0.7289
2	31-40 ปี	3.4634	123	0.8805	0.7753
รวม		3.5904	376	0.8147	0.6638

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 83 สามารถแบ่งกลุ่มของช่วงอายุต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ DT3 ได้เป็น 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.7177 ถึง 3.5658 คือ

- อายุ 41-50
- อายุ 51-60
- อายุ 21-30

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 3.4634 คือ

- อายุ 31-40

4.3.38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงอายุของข้าราชการในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ DT7 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 84

ตารางที่ 84 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงอายุในแบบสอบถามข้อ DT7

กลุ่มที่	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	41-50 ปี	3.4597	124	0.7587	0.5756
	51-60 ปี	3.4528	53	0.7982	0.6372
2	31-40 ปี	3.1951	123	0.8063	0.6501
	21-30 ปี	3.0921	76	0.8194	0.6714
รวม		3.2979	376	0.8044	0.6470

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 84 สามารถแบ่งกลุ่มของช่วงอายุต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ DT7 ได้เป็น 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.4597 ถึง 3.4528 คือ

- อายุ 41-50
- อายุ 51-60

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.1951 ถึง 3.0921 คือ

- อายุ 31-40
- อายุ 21-30

4.3.39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงอายุของข้าราชการในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ DT13 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 85

ตารางที่ 85 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงอายุในแบบสอบถามข้อ DT13

กลุ่มที่	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	51-60 ปี	3.3208	53	0.7278	0.5298
	41-50 ปี	3.2439	123	0.6052	0.3663
	31-40 ปี	3.0894	123	0.7997	0.6395
2	21-30 ปี	2.9605	76	0.8237	0.6784
รวม		3.1467	375	0.7438	0.5533

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 85 สามารถแบ่งกลุ่มของช่วงอายุต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ DT13 ได้เป็น 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.3208 ถึง 3.0894 คือ

- อายุ 41-50
- อายุ 51-60
- อายุ 31-40

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 2.9605 คือ

- อายุ 21-30

4.3.40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงอายุของข้าราชการในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ CL3 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 86

ตารางที่ 86 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงอายุในแบบสอบถามข้อ CL3

กลุ่มที่	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	41-50 ปี	3.7177	124	0.7815	0.6107
	31-40 ปี	3.7073	123	0.7865	0.6186
	21-30 ปี	3.4737	76	0.8865	0.7860
2	51-60 ปี	3.4340	53	0.8882	0.7888
รวม		3.6250	376	0.8264	0.6830

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 86 สามารถแบ่งกลุ่มของช่วงอายุต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ CL3 ได้เป็น 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.7177 ถึง 3.4734 คือ

- อายุ 41-50
- อายุ 31-40
- อายุ 21-30

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย 3.4340 คือ

- อายุ 51-60

4.3.41 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงอายุของข้าราชการในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ CL4 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 87

ตารางที่ 87 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงอายุในแบบสอบถามข้อ CL4

กลุ่มที่	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	51-60 ปี	3.9245	53	0.9167	0.8403
	41-50 ปี	3.8629	124	0.8586	0.7371
2	31-40 ปี	3.5528	123	1.1103	1.2328
	21-30 ปี	3.4267	75	1.1171	1.2479
รวม		3.6827	375	1.0228	1.0461

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 87 สามารถแบ่งกลุ่มของช่วงอายุต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ CL4 ได้เป็น 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.9245 ถึง 3.8629 คือ

- อายุ 51-60
- อายุ 41-50

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.5528 ถึง 3.4267 คือ

- อายุ 31-40
- อายุ 21-30

4.3.42 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงอายุของข้าราชการในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ CL7สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 88

ตารางที่ 88 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงอายุในแบบสอบถามข้อ CL7

กลุ่มที่	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	51-60 ปี	3.5849	53	0.9289	0.8628
	41-50 ปี	3.5403	124	0.7902	0.6244
2	31-40 ปี	3.3008	123	0.8091	0.6547
	21-30 ปี	3.1842	76	1.0291	1.0589
รวม		3.3963	376	0.8793	0.7732

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 88 สามารถแบ่งกลุ่มของช่วงอายุต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ CL3 ได้เป็น 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.5849 ถึง 3.5403 คือ

- อายุ 51-60
- อายุ 41-50

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.3008 ถึง 3.1842 คือ

- อายุ 31-40
- อายุ 21-30

4.3.43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับการศึกษาของข้าราชการในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ LD1สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 89

ตารางที่ 89 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับการศึกษาในแบบสอบถามข้อ LD1

กลุ่มที่	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	ปริญญาเอก หรือสูงกว่า	3.5000	4	1.7321	3.0000
	ปริญญาโท				
	อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า	2.8182	11	1.2505	1.5636
	มัธยมปลาย หรือ เทียบเท่า	2.5000	14	1.0919	1.1923
	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	2.5000	122	1.0621	1.1281
	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	2.4679	218	0.9607	0.9229
2	มัธยมต้น หรือ เทียบเท่า	1.7500	4	0.5000	0.2500
รวม		2.4933	373	1.0176	1.0356

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 89 สามารถแบ่งกลุ่มของระดับการศึกษาต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ LD1 ได้เป็น 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.5000 ถึง 2.4679 คือ

- ปริญญาเอก หรือสูงกว่าปริญญาโท
- อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า
- มัธยมปลาย หรือ เทียบเท่า
- ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า
- ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.7500 คือ

- มัธยมต้น หรือ เทียบเท่า

4.3.44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับการศึกษาของข้าราชการในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในแบบสอบถามข้อ CL1สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 90

ตารางที่ 90 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับการศึกษาในแบบสอบถามข้อ CL1

กลุ่มที่	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	จำนวนตัวอย่าง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวน
1	มัธยมต้น หรือ เทียบเท่า	3.7500	4	0.5000	0.2500
	อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า	3.7273	11	0.6467	0.4182
	มัธยมปลาย หรือ เทียบเท่า	3.3571	14	0.4972	0.2473
	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	3.0909	220	0.8226	0.6766
	ปริญญาเอก หรือสูงกว่าปริญญาโท	3.0000	4	1.1547	1.3333
2	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	2.9590	122	0.9992	0.9983
	รวม	3.0827	375	0.8812	0.7766

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางที่ 90 สามารถแบ่งกลุ่มของระดับการศึกษาต่าง ๆ ตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในข้อ CL1 ได้เป็น 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.7500 ถึง 3.0000 คือ

- มัชฌมตัน หรือ เทียบเท่า
- อหุปริญา หรือ เทียบเท่า
- มัชฌมปลาย หรือ เทียบเท่า
- ปริญาตรี หรือ เทียบเท่า
- ปริญาเอก หรือสูงกว่าปริญาโท

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.9590 คือ

- ปริญาโท หรือ เทียบเท่า