

บทที่ 5

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง การนำนโยบายธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: วิเคราะห์กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคการวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods Research) โดยเก็บข้อมูลด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และตอบตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาได้อย่างชัดเจนตรงประเด็น โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ
- ตอนที่ 3 ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ กับผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ตอนที่ 5 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณระหว่าง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ กับผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ตอนที่ 6 ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบรรลุผลตามเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี
- ตอนที่ 7 ปัญหา อุปสรรค ที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น
- ตอนที่ 8 ข้อเสนอถึงแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของการนำนโยบายธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 108 คน จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 14 แห่ง ด้วยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ จากแบบสอบถาม ปรากฏผลดังรายละเอียดตามตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน	ร้อยละ
1. เทศบาลเมืองปราจีนบุรี	14	12.962
2. เทศบาลตำบลโคกมะกอก	12	11.110
3. เทศบาลตำบล บ้านนาปรือ	12	11.110
4. องค์การบริหารส่วนตำบล วัดโบสถ์	8	7.407
5. องค์การบริหารส่วนตำบล ดงพระราม	8	7.407
6. องค์การบริหารส่วนตำบล ดงขี้เหล็ก	6	5.556
7. องค์การบริหารส่วนตำบล ท่างาม	6	5.556
8. องค์การบริหารส่วนตำบล เนินหอม	6	5.556
9. องค์การบริหารส่วนตำบล รอบเมือง	6	5.556
10. องค์การบริหารส่วนตำบล ไม้เค็ด	6	5.556
11. องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านพระ	6	5.556
12. องค์การบริหารส่วนตำบล โกกไม้ลาย	6	5.556
13. องค์การบริหารส่วนตำบล โนนหอม	6	5.556
14. องค์การบริหารส่วนตำบล บางเคชะ	6	5.556
รวม	108	100.0

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ใน (1) เทศบาลเมืองปราจีนบุรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.962 รองลงมาอยู่ในเทศบาลตำบลโคกมะกอก และเทศบาลตำบลบ้านนาปรือ มีจำนวนแห่งละ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.110 รองลงมาอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์และองค์การบริหารส่วนตำบลดงพระรามจำนวนแห่งละ 8 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 7.407 และมีอยู่ใน (1) องค์การบริหารส่วนตำบลคงขี้เหล็ก (2) องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม (3) องค์การบริหารส่วนตำบลเนินหอม 4) องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง 5) องค์การบริหารส่วนตำบลไม้เค็ด (6) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ (7) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย (8) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม และ (9) องค์การบริหารส่วนตำบลบางเคระ จำนวนแห่งละ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.556

ตารางที่ 11 ความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสังกัด

สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
1. กองคลัง	28	25.926
2. สำนักปลัด	28	25.926
3. ฝ่ายช่าง/โยธา	28	25.926
4. ฝ่ายสาธารณสุข	12	11.111
5. ฝ่ายการศึกษา	12	11.111
รวม	108	100.0

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งอยู่ใน สังกัดกองคลัง สำนักปลัด และฝ่ายช่าง/โยธา จำนวนสังกัดละ 28 คน คิดเป็นร้อยละ 25.926 รองลงมา มีตำแหน่งอยู่ในสังกัด สาธารณสุขและฝ่ายช่าง/โยธา จำนวนสังกัดละ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.111

ตารางที่ 12 ความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	10.19
2. ปริญญาตรี	44	40.74
3. สูงกว่าปริญญาตรี	53	49.07
รวม	108	100.00

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี การศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 49.07 รองลงมา มี การศึกษา อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 40.74 และมี การศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.19

ตารางที่ 13 ความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ช่วงอายุงานต่ำกว่า 1-5 ปี	32	29.630
2. ช่วงอายุงานระหว่าง 6-10 ปี	47	43.518
3. ช่วงอายุงานระหว่าง 11-15 ปี	18	16.667
4. อายุงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	11	10.185
รวม	108	100.00

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 18 รองลงมา มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.630 อายุงานระหว่าง 11-15 ปี ซึ่งจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 67 และมีอายุงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไปน้อยที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.185

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้วยแบบสอบถาม ปรากฏผลดังรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 14 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. ด้านนโยบาย	3.70	.76	สูง	6
2. ด้านการมอบหมายงาน	3.79	.73	สูง	4
3. ด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	3.81	.75	สูง	3
4. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.76	.77	สูง	5
5. ด้านสมรรถนะองค์กร	3.87	.87	สูง	2
6. ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน	4.17	1.08	สูง	1
	3.85	0.82	สูง	

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.85 โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนมีค่าคะแนนสูงที่สุดอยู่ในระดับสูง (4.17) รองลงมาคือด้านสมรรถนะองค์กร โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.87) ด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.81) ด้านการมอบหมายงานมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.79) ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.76) และค่าคะแนนต่ำที่สุด คือด้านนโยบาย โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.70)

การศึกษาเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยสรุปว่า องค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้การนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตลอดจนนโยบายต่างๆ ไปปฏิบัติได้บรรลุผลสำเร็จในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น สิ่งที่สำคัญ คือ การศึกษาบริบทและสภาพแวดล้อมของพื้นที่ เนื่องจากนโยบายที่ออกมาจากส่วนกลางอาจเหมาะสมกับบางพื้นที่ ซึ่งผู้วิเคราะห์นโยบายใช้พื้นที่นั้นเป็นฐานคิดในการกำหนด

นโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ชี้ว่า ปัจจัยด้านนโยบายมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดสำหรับปัจจัยอื่นๆ ที่ได้ศึกษา ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า แต่ละพื้นที่และช่วงเวลาจะได้รับความสำคัญแตกต่างกันออกไป ดังนั้น จึงต้องหาแนวทางที่เหมาะสมในการนำนโยบายไปปฏิบัติต่อไป

ตารางที่ 15 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านนโยบาย

ปัจจัยด้านนโยบาย	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การบริหารราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ไม่ยากและสามารถปฏิบัติได้	21 (19.4%)	60 (55.6%)	0 (0%)	23 (21.3%)	4 (3.7%)	3.66	1.12	สูง
2. หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สามารถทำควบคู่ไปกับการทำงานที่ท่านทำอยู่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานประจำ	20 (4.6%)	60 (55.6%)	0 (0.0%)	23 (21.3%)	5 (4.6%)	3.62	1.15	สูง
3. การนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ ทำให้การทำงาน ระบบการบริหารจัดการ และผลสัมฤทธิ์ของงานดีกว่าระบบงานเดิม	11 (10.2%)	68 (63.0%)	28 (25.9%)	1 (.9%)	0 (0.0%)	3.82	.60	สูง
						3.70	0.95	สูง

จากตารางที่ 15 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านนโยบายในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.70 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า การนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ ทำให้การทำงานระบบการบริหารจัดการ และผลสัมฤทธิ์ของงานดีกว่าระบบงานเดิม มีค่าคะแนนสูงที่สุดอยู่ในระดับสูง (3.82) รองลงมาคือ การบริหารราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไม่ยากและสามารถปฏิบัติได้ โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.66) และค่าคะแนนต่ำที่สุดคือ หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสามารถทำควบคู่ไปกับงานที่ท่านทำอยู่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานประจำ โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.62)

การศึกษาเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านนโยบาย โดยมีความเกี่ยวข้องใน 2 ระดับ ดังนี้

1. ระดับผู้บริหาร โดยผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า ผู้บริหารของทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้ความสำคัญกับนโยบายของรัฐบาล เพื่อนำมาสู่การกำหนดแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยเฉพาะเรื่อง การนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ ในการกำหนดนโยบายในการทำงาน

2. ระดับผู้ปฏิบัติ โดยผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า ผู้ปฏิบัติได้ดำเนินการตามนโยบายที่ผู้บริหารได้สั่งการมาอยู่แล้ว แต่ทั้งนี้พบว่า การนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ ในการกำหนดนโยบายในการทำงานยังคงมีปัญหาในทางปฏิบัติอยู่ เพราะเนื่องจากบางนโยบาย ยังคงมีลักษณะเป็นนามธรรมมากกว่ารูปธรรม เช่น การทำงาน ไม่ควรมีขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มากเกินความจำเป็น ซึ่งผู้ปฏิบัติยังคงสับสนอยู่ว่า ลักษณะแบบใดจึงเรียกว่า “ มากเกินความจำเป็น ” จึงทำให้การปฏิบัติตามทำได้ยากและบางประเด็นสำเร็จในเชิงการรายงานเท่านั้น

ตารางที่ 16 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านการมอบหมายงาน

ปัจจัยด้าน การมอบหมายงาน	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. องค์กรได้มีการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่โปร่งใสและมีกลไกตรวจสอบในแต่ละขั้นตอน	28 (25.9%)	57 (52.8%)	19 (17.6%)	2 (1.9%)	2 (1.9%)	3.99	.82	สูง
2. ในแผนปฏิบัติงานมีการระบุรายละเอียดของเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ และตัวชี้วัดความสำเร็จในแต่ละภารกิจไว้อย่างละเอียด	17 (15.7%)	61 (56.5%)	23 (21.3%)	5 (4.6%)	2 (1.9%)	3.80	.82	สูง
3. องค์กรได้มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ	12 (11.1%)	56 (51.9%)	27 (25.0%)	9 (8.3%)	4 (3.7%)	3.58	.93	สูง
						3.79	0.85	สูง

จากตารางที่ 16 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านการมอบหมายงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.79 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นองค์กรได้มีการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่โปร่งใสและมีกลไกตรวจสอบในแต่ละขั้นตอน มีค่าคะแนนสูงที่สุดอยู่ในระดับสูง (3.99) รองลงมาคือ ในแผนปฏิบัติงานมีการระบุรายละเอียดของเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ และตัวชี้วัดความสำเร็จในแต่ละภารกิจไว้อย่างละเอียด โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.80) และค่าคะแนนต่ำที่สุด คือ องค์กรได้มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.58)

การศึกษาเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน โดยมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่มีความโปร่งใส น่าเชื่อถือ รวมถึงมีการกำหนดให้ มีกลไกตรวจสอบในแต่ละขั้นตอน ของการทำงาน อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเชื่อว่า จะช่วยให้ภาพลักษณ์ในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดีขึ้นในสายตาของหน่วยงานภายนอก

2. ในการปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน ในทุกขั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดย มีการระบุถึงรายละเอียดของเป้าหมาย ทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพของ แต่ละภารกิจไว้อย่างละเอียด ซึ่งแนวทางดังกล่าวได้ช่วยให้การทำงานมีความชัดเจนและง่ายต่อการปฏิบัติตาม แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวว่า การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นงานให้บริการที่ต้องตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน ทำให้ต้องมีจุดตัดสินใจมาก และต้องตอบสนองให้ทันต่อเหตุการณ์เฉพาะหน้า ดังนั้น การมอบอำนาจในการตัดสินใจดำเนินการ ให้แก่ผู้ปฏิบัติจึงเป็นสิ่งสำคัญ และที่ผ่านมาจะพบปัญหาในการทำงานอยู่ 2 ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ คือ (1) เจ้าหน้าที่พบปัญหา และสามารถแก้ไขได้ แต่ไม่มีอำนาจตัดสินใจ จึงทำให้ปัญหาไม่ได้รับการแก้ไข และ (2) เจ้าหน้าที่พบปัญหา และสามารถแก้ไขได้ โดยได้รับมอบอำนาจให้ตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา นั้น แต่เจ้าหน้าที่ไม่ตัดสินใจดำเนินการ โดยกล่าวว่าเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารในการสั่งการลงมา จึงทำให้ปัญหาไม่ได้รับการแก้ไข

ตารางที่ 17 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. คณะผู้บริหาร มีนโยบายให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	34 (31.5%)	46 (42.6%)	20 (18.5%)	7 (6.5%)	1 (.9%)	3.97	.92	สูง
2. คณะผู้บริหารจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างเหมาะสม	34 (31.5%)	46 (42.6%)	20 (18.5%)	7 (6.5%)	1 (.9%)	3.77	.92	สูง
3. ผู้บริหารมีความรู้และสามารถให้คำแนะนำเสนอแนะ ในการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	20 (18.5%)	51 (47.2%)	24 (22.2%)	11 (10.2%)	2 (1.9%)	3.70	.95	สูง
4. บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความรู้เกี่ยวกับการนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาปฏิบัติอย่างถูกต้องตรงกัน	14 (13.0%)	50 (46.3%)	29 (26.9%)	12 (11.1%)	3 (2.8%)	3.56	.95	สูง
5. เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานอย่างจริงจังกับงานที่ได้รับมอบหมาย	20 (18.5%)	54 (50.0%)	25 (23.1%)	6 (5.6%)	3 (2.8%)	3.76	.91	สูง

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ปัจจัยด้านผู้บริหารและ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
6. ท่านภาคภูมิใจที่ได้ ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้	40 (37.0%)	47 (43.5%)	17 (15.7%)	0 (0%)	4 (3.7%)	4.10	.92	สูง
						3.81	0.92	สูง

จากตารางที่ 17 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านผู้บริหาร และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.81 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้ มีค่าคะแนนสูงที่สุดอยู่ในระดับสูง (4.10) รองลงมาคือ คณะผู้บริหาร มีนโยบายให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.97) คณะผู้บริหารจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างเหมาะสม โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.77) เจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติงานอย่างจริงจังกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.76) ผู้บริหารมีความรู้และสามารถให้คำแนะนำ เสนอแนะ ในการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.70) และค่าคะแนนต่ำที่สุด คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความรู้เกี่ยวกับการนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาปฏิบัติอย่างถูกต้อง ตรงกัน โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.56)

การศึกษาเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยมี 2 ประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึงผู้บริหารว่า ได้มีการกำหนดนโยบายในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนภายใต้การดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดย ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเชื่อมั่น และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตาม และเมื่อพบปัญหาในการทำงานก็จะสามารถปรึกษากับ ผู้บริหาร ได้ ซึ่งผู้บริหาร สามารถให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีได้

2. ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ ผู้ปฏิบัติใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึง ผู้ปฏิบัติว่า ส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับการนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในระดับน้อยกว่าที่ควรจะเป็น เนื่องจากผู้ปฏิบัติมองว่า เป็นแนวทางการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาเท่านั้น ซึ่งหากมีการเปลี่ยนผู้บริหาร ก็ย่อมทำให้ นโยบายการทำงานเปลี่ยนแปลงไปได้อีก ดังนั้น การทำงานตามที่ตั้งจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานได้อย่างแท้จริง และพบว่า มีผู้ปฏิบัติน้อยรายที่สนใจจะศึกษาเพิ่มเติมเพื่อประยุกต์ใช้ในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตาม ยังคงพบว่า ผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่มีความผูกพันกับชุมชน และอยู่ในชุมชน จึงทำให้มีความมุ่งมั่น เอาใจจริงเอาใจกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยเฉพาะงานที่ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

ตารางที่ 18 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านการบริหารงานบุคคล

ปัจจัยด้านการบริหารงาน บุคคล	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. องค์กรมีการกำหนด คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อย่างสมเหตุสมผล	28 (25.9%)	53 (49.1%)	20 (18.5%)	3 (2.8%)	4 (3.7%)	3.91	.94	สูง
2. องค์กรมีการสรรหา บุคลากรอย่างโปร่งใสและ ตรวจสอบได้	23 (21.3%)	61 (56.5%)	19 (17.6%)	3 (2.8%)	2 (1.9%)	3.93	.81	สูง
3. องค์กรมีหลักเกณฑ์และ วิธีการเลื่อนตำแหน่งที่ ชัดเจนและยุติธรรม	24 (22.2%)	52 (48.1%)	26 (24.1%)	4 (3.7%)	2 (1.9%)	3.85	.87	สูง
4. องค์กรมีการจัดการกับผล การปฏิบัติงานที่ไม่มี ประสิทธิภาพ	14 (13.0%)	36 (33.3%)	40 (37.0%)	11 (10.2%)	7 (6.5%)	3.36	1.04	ปานกลาง
						3.76	0.91	สูง

จากตารางที่ 18 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านการบริหารงานบุคคลในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.76 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า องค์กรมีการสรรหาบุคลากรอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ มีค่าคะแนนสูงสุดอยู่ในระดับสูง(3.93) รองลงมาคือ องค์กรมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างสมเหตุสมผล มีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.91) หน่วยงานมีหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.85) และค่าคะแนนต่ำที่สุด คือ หน่วยงานมีการจัดการกับผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง (3.36)

การศึกษาเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึง ด้านการ บริหารงานบุคคลโดยมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคลากรเข้ามารับตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ภายใต้กฎระเบียบที่กำหนดไว้ โดยคนทั่วไปมักเข้าใจว่า การสรรหาบุคลากรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังคงตกอยู่ภายใต้วังวนของระบบอุปถัมภ์ โดยคัดเลือกเฉพาะพวกพ้องและไม่พิจารณาถึงความรู้ความสามารถที่แท้จริงเข้ามาทำงาน ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า ผู้ที่เข้ามาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้ามาตามระบบ เช่น สอบผ่านข้อสอบ ภาค ก. จากส่วนกลาง มีคุณวุฒิตรงตามที่กำหนด เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีจุดเด่นในเรื่องการเป็นคนในพื้นที่ และรู้จักกับผู้บริหารและคนในชุมชน ซึ่งทำให้การทำงานมีความคล่องตัวและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริง ดังนั้น ผู้ให้ข้อมูลจึงมองว่า การสรรหาบุคลากรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ช่วยให้เกิดชุมชนเข้มแข็งได้อย่างยั่งยืนในอนาคต

2. ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร โดย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้บุคลากร ได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดมุมมองที่กว้างไกลในลักษณะคิดแบบ Global แต่ทำแบบ Local ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาวิธีการทำงาน เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีผลสัมฤทธิ์

3. ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษา และการจูงใจในการทำงาน โดย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการ ที่เหมาะสมสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การ เลื่อน ขึ้นเลื่อน ตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม ตามแนวทางของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เพื่อให้เกิดการยอมรับจากทุกฝ่าย ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะช่วยให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมุ่งมั่นที่จะแสวงหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยให้เกิดคุณภาพการทำงานในระดับสูงต่อไป

ตารางที่ 19 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านสมรรถนะองค์กร

ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. องค์กรมีความพร้อมในด้านต่างๆ เพื่อช่วยให้งานประสบความสำเร็จ	17 (15.7%)	61 (56.5%)	23 (21.3%)	5 (4.6%)	2 (1.9%)	3.80	.94	สูง
2. องค์กรมีการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	34 (31.5%)	46 (42.6%)	20 (18.5%)	7 (6.5%)	1 (0.9%)	3.97	.81	สูง
3. องค์กรได้ผลักดันให้มีการใช้สมรรถนะที่มีอย่างเต็มที่	16 (14.8%)	58 (53.7%)	32 (29.6%)	2 (1.9%)	0 (0%)	3.85	.87	สูง
						3.87	0.87	สูง

จากตารางที่ 19 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้าน สมรรถนะองค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3. 87 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า องค์กรมีการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าคะแนนสูงที่สุดอยู่ในระดับสูง (3.9 7) รองลงมาคือ องค์กรได้ผลักดันให้มีการใช้สมรรถนะที่มีอย่างเต็มที่ โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3. 85) และค่าคะแนนต่ำที่สุด คือ องค์กรมีความพร้อมในด้านต่างๆ เพื่อช่วยให้งานประสบความสำเร็จ โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.80)

การศึกษาเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร โดยมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า ผู้บริหารของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้พยายามให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน ของบุคลากรทั้งองค์กร อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังเห็นได้จากมีการจัดฝึกอบรมผู้ปฏิบัติโดยเชิญวิทยากรจากภายนอกมาบรรยาย การส่งไปอบรมยังสถานบันต่างๆ การให้ทุนศึกษาต่อ รวมถึงการจัดไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับรางวัลจากการประกวดในโครงการต่างๆ

2. ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ ผลักดันให้มีการใช้สมรรถนะที่มี อยู่แล้ว อย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ โดยให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ ทั้ง งบประมาณ และเวลา เพื่อช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

3. ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า ผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการใช้ สมรรถนะแบบเดิมๆ ตามความเคยชิน และมีส่วนน้อยที่มองเห็นถึงการพัฒนาสมรรถนะในการ ทำงานของตนให้เพิ่มขึ้น โดยเมื่อสอบถามในเชิงลึกพบว่า ผู้ปฏิบัติกล่าวถึงใน 2 ประเด็น คือ (1) ยอมรับว่า ศักยภาพไม่เพียงพอต่อการพัฒนาสมรรถนะให้เกิดแนวทางการทำงานใหม่ๆ และดี กว่าเดิม และ (2) เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะให้สูงขึ้นย่อมเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น แต่สิ่งที่ตามมา ก็คือ คนเก่งมักได้รับมอบหมายงานเพิ่มมากกว่าคนอื่น แต่ในขณะเดียวกัน การพิจารณาความดี ความชอบขึ้นกับความเหมาะสมในความเห็นของผู้ประเมิน ดังนั้น จึงไม่คุ้มค่าที่จะทำ

ตารางที่ 20 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ของประชาชน	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. องค์กรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	34 (31.5%)	46 (42.6%)	21 (19.4%)	7 (6.5%)	0 (0%)	4.35	.94	สูง
2. องค์กรมีนโยบาย ระดมความร่วมมือจากภาคประชาชนอย่างจริงจัง	29 (26.9%)	53 (49.1%)	19 (17.6%)	7 (6.5%)	0 (0%)	3.96	.84	สูง
3. การมีส่วนร่วมของประชาชนจะส่งผลดีต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาปฏิบัติงานในองค์กร	39 (36.1%)	56 (51.9%)	9 (8.3%)	4 (3.7%)	0 (0%)	4.20	.76	สูง
						4.17	0.84	สูง

จากตารางที่ 20 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.17 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า องค์กรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าคะแนนสูงที่สุดอยู่ในระดับสูง (4.35) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วม ของประชาชนจะส่งผลดีต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาปฏิบัติงานใน องค์กร โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (4.20) และค่าคะแนนต่ำที่สุด คือ องค์กรมีนโยบาย ระดมความร่วมมือจากภาคประชาชนอย่างจริงจัง โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.96)

การศึกษาเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า การมีส่วนร่วมถือเป็นนโยบายสำคัญที่ช่วยให้การทำงานของท้องถิ่นบรรลุผลเสร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ โดยผู้บริหารของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มุ่งเน้นให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงข้อมูลต่างๆ เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะเรื่องของผลการทำงานที่ผ่านมา การออกหน่วยตรวจเยี่ยมประชาชนในพื้นที่ การช่วยเหลือในด้านต่างๆ

2. ปัจจุบันประชาชนทั่วไป ยังคงมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอยู่ในระดับการให้ข้อมูลความต้องการเท่านั้น โดยมีการให้ข้อมูลเพียงปีละ 1-2 ครั้งเท่านั้น แต่ในบางแห่งการจัดทำโครงการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็มีได้ให้ประชาชนทั่วไปเข้ามามีส่วนร่วม เพียงแต่ให้ผู้นำชุมชนเป็นตัวแทนในการนำเสนอโครงการต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น จึงทำให้นโยบายบางเรื่อง เช่น การคัดแยกขยะ การเฝ้าระวังยาเสพติด จึงไม่สามารถ ระดมขอความร่วมมือจากประชาชน ได้อย่างจริงจัง เนื่องจากประชาชนยังไม่เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ในการทำงาน รวมถึงมองไม่เห็นถึงประโยชน์ที่ตนจะได้รับ

ตอนที่ 3 ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การศึกษาผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยแบบสอบถาม ปรากฏผลดังรายละเอียดตามตารางที่ 27

ตารางที่ 21 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม

ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. หลักนิติธรรม	3.90	.68	สูง	2
2. หลักคุณธรรม	3.85	.64	สูง	5
3. หลักความรับผิดชอบ	3.89	.76	สูง	4
4. หลักความโปร่งใส	3.90	.76	สูง	2
5. หลักการมีส่วนร่วม	3.93	0.65	สูง	1
6. หลักความคุ้มค่า	3.81	.68	สูง	6
	3.88	0.64	สูง	

จากตารางที่ 21 ผลการศึกษาผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.88 โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยดังนี้ หลักการมีส่วนร่วม มีค่าคะแนนสูงที่สุดอยู่ในระดับสูง (3.93) รองลงมาคือ หลักนิติธรรมและหลักความโปร่งใส โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.90) หลักความรับผิดชอบ โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.89) หลักคุณธรรม มีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.85) และค่าคะแนนต่ำที่สุดคือ หลักความคุ้มค่า โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.81)

การศึกษาเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึง ความสำคัญและความจำเป็นใน การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่า ธรรมาภิบาล เป็นหลักการที่สำคัญต่อ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างความเชื่อถือทั้งยังส่งผลให้เกิดการปรับตัวเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งในเรื่องการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย กลยุทธ์ กิจกรรม และโครงการ เช่น การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสีย การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสีย เสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย เป็น

ต้น เพื่อผลิตและให้บริการที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด นอกจากนี้ หลัก
 ธรรมาภิบาล ยังส่งผลให้เกิดการกระตุ้นจิตสำนึกของประชาชนในการเข้าร่วมกิจกรรมการแก้ไข
 ปัญหาของตนเอง ซึ่งช่วยให้ประชาชนเกิดการยอมรับและนำไปสู่การให้ความร่วมมือในระดับสูง
 อย่างต่อเนื่อง รวมถึงเกิดสังคมที่เข้มแข็งและมีคุณภาพ

ตารางที่ 22 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับผลการดำเนินงานตามหลัก
 ธรรมาภิบาล (หลักนิติธรรม) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หลักนิติธรรม	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. องค์กร มีการปรับปรุง หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน ให้ทันสมัย และสอดคล้อง กับสภาวการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไป	12 (11.1%)	63 (58.3%)	21 (19.4%)	7 (6.5%)	5 (4.6%)	3.68	0.75	สูง
2. ข้าราชการ มีความรู้ ความ เข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และสามารถ นำมาใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างเหมาะสม	13 (12.0%)	56 (51.9%)	30 (27.8%)	6 (5.6%)	3 (2.8%)	3.72	0.79	สูง
3. ผู้บังคับบัญชาใช้ระเบียบ กฎหมายเป็นหลักในการ บริหารงาน มากกว่าการใช้ ดุลพินิจส่วนตัว	17 (15.7%)	51 (47.2%)	28 (25.9%)	7 (6.5%)	5 (4.6%)	3.18	0.96	สูง
4. องค์กรคำนึงถึงสิทธิความ เท่าเทียมกันของผู้มาติดต่อ กับองค์กร	31 (28.7%)	60 (27.8%)	12 (11.1%)	4 (3.7%)	1 (0.9%)	3.61	0.91	สูง

ตารางที่ 22 (ต่อ)

หลักนิติธรรม	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5. การพิจารณาออกคำสั่งต่างๆ ได้มีการกล่าวอ้างข้อกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	38 (35.2%)	49 (45.4%)	20 (18.5%)	1 (0.9%)	0 (0%)	3.61	0.91	สูง
						3.90	.68	สูง

จากตารางที่ 22 ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (หลักนิติธรรม) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.90 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม มีค่าคะแนนสูงที่สุดอยู่ในระดับสูง (3.72) รองลงมาคือ องค์กรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานให้ทันสมัย และสอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.6 8) รองลงมาคือ องค์กรคำนึงถึงสิทธิความเท่าเทียมกันของผู้มาติดต่อกับองค์กร และการพิจารณาออกคำสั่งต่างๆ ได้มีการกล่าวอ้างข้อกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยมีค่าคะแนน เท่ากันอยู่ในระดับสูง (3.61) และค่าคะแนนต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาใช้ระเบียบกฎหมายเป็นหลักในการบริหารงานมากกว่าการใช้ดุลพินิจส่วนตัว โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.18)

การศึกษาเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึงผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (หลักนิติธรรม) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า หลักธรรมาภิบาล ถือเป็นหลักการสำคัญที่ช่วยให้ การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุผลสำเร็จได้อย่างน่าเชื่อถือ และช่วยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านต่างๆ เกิดความเชื่อมั่นและให้ความร่วมมือกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไปในอนาคต นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูล ยังกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความน่าเชื่อถือในระดับสูง คือ การใช้กฎ ระเบียบและข้อกฎหมาย

เป็นหลักในการ ให้บริการ การตัดสินใจในการบริหารโครงการ รวมถึงการทำงานในด้านต่างๆ รวมถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการ ปรับปรุงหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานให้ทันสมัย และ สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ

2. ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึงที่มาของกฎ ระเบียบข้อบังคับและ หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่า ต้องได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะประชาชน ในพื้นที่ ดังนั้น การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าร่วมรับรูรับฟัง การให้ข้อมูลและความคิดเห็น รวมถึงยอมรับในการกำหนดกฎ ระเบียบข้อบังคับ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นสิ่งสำคัญ และอาจกล่าวโดยสรุป คือ กฎ ระเบียบข้อบังคับที่ได้รับการยอมรับอย่างยินยอมพร้อมใจ จะนำไปสู่ การร่วมมือในการปฏิบัติตาม

ตารางที่ 23 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับผลการดำเนินงานตามหลัก
 ธรรมาภิบาล (หลักคุณธรรม) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หลักคุณธรรม	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ข้าราชการ มีความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานตาม ความรู้ความสามารถ	23 (21.3%)	63 (58.3%)	16 (14.8%)	5 (4.6%)	1 (0.9%)	3.94	0.79	สูง
2. ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่โดย ยึดถือระเบียบวินัย	28 (25.9%)	61 (56.5%)	16 (14.8%)	3 (2.8%)	0 (0%)	4.06	0.72	สูง
3. ข้าราชการ รู้จักและปฏิบัติ ตามมาตรฐานทางคุณธรรม และมีจรรยาบรรณในการ ปฏิบัติหน้าที่	25 (23.1%)	64 (59.3%)	14 (13.0%)	4 (3.7%)	1 (0.9%)	4.00	0.77	สูง
4. ผู้บังคับบัญชาใช้ระบบ คุณธรรมในการบริหารงาน บุคคล	21 (19.4%)	57 (52.8%)	15 (13.9%)	13 (12.0%)	2 (1.9%)	3.76	0.96	สูง
5. ในองค์กรไม่เคยมีการทำผิด กฎหมายอย่างโจ่งแจ้ง เช่น ทุจริตต่อหน้าที่ หรือซื้อขาย ตำแหน่ง	28 (25.9%)	43 (39.8%)	25 (23.1%)	6 (5.6%)	6 (5.6%)	3.75	1.07	สูง
						3.90	0.86	สูง

จากตารางที่ 23 ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (หลักคุณธรรม) ในองค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.90 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า
 ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือระเบียบวินัย มีค่าคะแนนสูงที่สุดอยู่ในระดับสูง (4.06) รองลงมา
 คือ ข้าราชการ รู้จักและปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่
 โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (4.00) ข้าราชการ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความรู้

ความสามารถ โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.94) ผู้บังคับบัญชาใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.76) และค่าคะแนนต่ำที่สุด คือ ในองค์กรไม่เคยมีการทำผิดกฎหมายอย่างโจ่งแจ้ง เช่น ทูจริตต่อหน้าที่ หรือซื้อขายตำแหน่ง โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.75)

การศึกษาเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึง ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (หลักคุณธรรม) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า หลักคุณธรรม เป็นหลักการที่เป็นนามธรรม และเป็นอุดมการณ์ในการทำงานที่อยู่ในระดับปัจเจกบุคคล กล่าวโดยสรุปก็คือ หลักคุณธรรมเป็นหลักการสำคัญที่ช่วยสร้างจิตสำนึกในการทำงานให้แก่บุคคลทุกระดับทั้งผู้บริหารและปฏิบัติให้รู้ดีชั่ว และเกรงกลัวต่อการกระทำผิด เพื่อช่วยให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ และเป็นที่น่าไว้วางใจจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับ

2. ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึงแนวทางการแปลงความเป็นนามธรรมให้สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมว่า ต้องมีกิจกรรมที่ช่วยกระตุ้นจิตสำนึกให้บุคคลของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดค่านิยมและอุดมการณ์ในการทำงานด้วยหลักคุณธรรม และวิธีการวัดผลสำเร็จของกิจกรรมรายบุคคลควรวัดด้วยการประเมินพฤติกรรมที่แสดงออก มิใช่การประเมินตนเองด้วยแบบสอบถาม เช่น การวัด ความ มีน้ำใจ ควรถามจากเพื่อนร่วมงาน และการวัด ความอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ควรสอบถามจากประชาชนผู้รับบริการ เป็นต้น

ตารางที่ 24 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับผลการดำเนินงานตามหลัก
 ธรรมาภิบาล (หลักความโปร่งใส) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หลักความโปร่งใส	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. องค์กร มีการจัดระบบการทำงานไว้อย่างชัดเจน เช่น กำหนดลำดับขั้นตอนการทำงาน	22 (20.4%)	58 (53.7%)	23 (21.3%)	4 (3.7%)	1 (0.9%)	3.89	0.80	สูง
2. องค์กร มีขั้นตอนการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้	26 (24.1%)	59 (54.6%)	23 (21.3%)	0 (0%)	0 (0%)	4.03	0.67	สูง
3. องค์กร มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและคณะกรรมการตรวจสอบภายในที่ยึดมั่นในหลักการและกฎหมาย	20 (18.5%)	52 (48.1%)	34 (31.5%)	2 (1.9%)	0 (0%)	3.83	0.74	สูง
4. องค์กร มีระบบบริหารการเงินและพัสดุที่รัดกุม	26 (24.1%)	50 (46.3%)	27 (25.0%)	5 (4.6%)	0 (0%)	3.90	0.82	สูง
5. องค์กร มีระบบการร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพสูง	28 (25.9%)	43 (39.8%)	25 (23.1%)	6 (5.6%)	6 (5.6%)	3.64	0.81	สูง
						3.85	0.76	สูง

จากตารางที่ 24 ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (หลักความโปร่งใส) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.85 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า องค์กร มีขั้นตอนการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ มีค่าคะแนนสูงที่สุดอยู่ในระดับสูง (4.03) รองลงมาคือ องค์กร มีระบบบริหารการเงินและพัสดุที่รัดกุม โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.90) องค์กร มีการจัดระบบการทำงานไว้อย่างชัดเจน เช่น กำหนดลำดับขั้นตอนการทำงาน โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.89) องค์กร มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและคณะกรรมการตรวจสอบภายในที่ยึดมั่น

ในหลักการและกฎหมาย โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.8 3) และค่าคะแนนต่ำที่สุด คือ องค์กร
มีระบบการร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพสูง โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.64)

การศึกษาเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึง ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (หลัก
ความโปร่งใส) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า หลักความโปร่งใส เป็นหลักการที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมใน
ระดับสูง ดังนั้น จึงไม่เป็นการยากในการปฏิบัติตาม แต่อย่างไรก็ตามผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อสังเกตว่า
ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานแห่ง มีการจงใจเปิดเผยข้อมูลเพียงบางส่วน กล่าวคือ ไม่เปิดเผยข้อมูล
ทั้งหมด โดยให้เหตุผลว่า มีปริมาณงานจำนวนมากที่ต้องรับผิดชอบจึงทำให้ไม่สามารถ จัดทำ
ระบบการทำงานแสดงได้

2. ผู้ให้ข้อมูล กล่าวว่า การเปิดเผยข้อมูล ข่าวสาร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่าง
ตรงไปตรงมาเป็นสิ่งที่ควรเกิดขึ้นมานานแล้ว เพื่อช่วยให้เกิด ความโปร่งใส มีความน่าเชื่อถือและ
เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันในระดับสูง รวมถึงช่วยให้เชื่อได้ว่าการทำงาน ปลอดจากการทุจริต
คอร์รัปชัน

ตารางที่ 25 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับผลการดำเนินงานตามหลัก
 ธรรมาภิบาล (หลักการมีส่วนร่วม) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หลักการมีส่วนร่วม	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. องค์กร เปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็น	25 (23.1%)	57 (52.8%)	19 (17.6%)	6 (5.6%)	1 (0.9%)	3.92	0.84	สูง
2. องค์กร นำข้อเสนอแนะที่ได้รับจากองค์กรภายนอกไปพิจารณาเพื่อปฏิบัติตามเท่าที่ทำได้	21 (19.4%)	55 (50.9%)	21 (19.4%)	7 (6.5%)	4 (3.7%)	3.76	0.96	สูง
3. องค์กร พัฒนาศักยภาพในด้านการสร้างการมีส่วนร่วม และสร้างความเข้าใจอันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	22 (20.4%)	57 (52.8%)	20 (18.5%)	6 (5.6%)	3 (2.8%)	3.82	0.91	สูง
4. ประชาชนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เมื่อได้รับการร้องขอจากทางราชการ	23 (21.3%)	62 (57.4%)	17 (15.7%)	6 (5.6%)	0 (0%)	3.94	0.77	สูง
5. องค์กร เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในเรื่องภารกิจที่องค์กรปฏิบัติ อย่างถูกต้อง ครบถ้วน	32 (29.6%)	56 (51.9%)	14 (13.0%)	6 (5.6%)	0 (0%)	4.06	0.80	สูง
						3.90	0.85	สูง

จากตารางที่ 25 ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (หลักการมีส่วนร่วม) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.90 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าองค์กร เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในเรื่องภารกิจที่องค์กรปฏิบัติ อย่างถูกต้อง ครบถ้วน มีค่าคะแนนสูง

ที่สุดอยู่ในระดับสูง (4.06) รองลงมาคือ ประชาชนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เมื่อได้รับการร้องขอจากทางราชการ โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.94) องค์กร เปิดโอกาสให้ ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็น โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.92) องค์กรพัฒนาศักยภาพ ในด้านการสร้างการมีส่วนร่วม และสร้างความเข้าใจอันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.82) และค่าคะแนนต่ำที่สุด คือ องค์กร นำข้อเสนอแนะที่ได้รับจากองค์กรภายนอก ไปพิจารณาเพื่อปฏิบัติตามเท่าที่ทำได้ โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.76)

การศึกษาเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึง ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (หลักการมีส่วนร่วม) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วมเป็นหลักการที่ได้รับความสำคัญจากทุกภาคส่วน ในการขับเคลื่อนกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จ และองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วม ของประชาชนก็คือ การทำให้ประชาชนเห็นถึงประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับหากเข้าร่วมในกิจกรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหลักคิดพื้นฐานที่ว่า การจูงใจประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆ นั้น จำเป็นต้องให้เขาเห็นถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับก่อนเป็นลำดับแรก จึงจะทำให้ ประชาชนเห็นด้วยและเข้าร่วมกิจกรรมได้โดยง่าย

2. ผู้ให้ข้อมูล กล่าวว่า ระดับความเข้มข้นของการ มีส่วนร่วมของประชาชนในปัจจุบันมี น้อย ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการได้แก่ (1) สภาพความเป็นสังคมเมือง ซึ่งทำให้ ประชาชนส่วนใหญ่ต่างคนต่างอยู่ และต่างทำมาหากินโดยไม่สนใจกัน ดังนั้น จึงไม่คิดที่จะเข้าไป มีส่วนร่วมในกิจกรรมของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2) โอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วมมีน้อย เนื่องจาก ระบบงานบางเรื่องไม่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม รวมถึงระบบอุปถัมภ์ยังเป็นอุปสรรคสำคัญต่อ การเข้ามีส่วนร่วมของประชาชน นอกจากนี้ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติบางส่วนยัง มองว่า ประชาชนเป็น เพียงผู้รับผลประโยชน์ ดังนั้น การเข้ามามีส่วนร่วมอาจทำให้งานล่าช้าและมีขั้นตอนที่ยุงยากเพิ่มขึ้น (3) ความไม่เข้าใจถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม โดยประชาชนบาง ส่วนมองว่า กิจกรรมของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกิจการสาธารณะ ซึ่งไม่ใช่บทบาทหน้าที่ของตน และมีหน่วยงาน หลักรับผิดชอบ อยู่แล้ว ดังนั้น จึงไม่จำเป็นต้องเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว โดยเฉพาะกิจกรรมที่ ตนเองมิได้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง ซึ่งไม่ทำให้ตัวเองได้รับผลประโยชน์อะไร ตอบแทน

ตารางที่ 26 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับผลการดำเนินงานตามหลัก
 ธรรมาภิบาล (หลักความรับผิดชอบ) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หลักความรับผิดชอบ	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. องค์กร มีการปฏิบัติงาน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่กำหนดไว้	27 (25.0%)	59 (54.6%)	21 (19.4%)	1 (0.9%)	0 (0%)	4.05	0.71	สูง
2. องค์กรมีการประกาศ เป้าหมายที่กำหนด ให้ ข้าราชการ/พนักงาน/ ประชาชนเข้าใจถึงสิ่งที่ ต้องการบรรลุให้เห็น ผลงาน	23 (21.3%)	58 (53.7%)	24 (22.2%)	3 (2.8%)	0 (0%)	3.94	0.75	สูง
3. องค์กร มีการติดตามและ ประเมินผลการทำงานเป็น ระยะสม่ำเสมอ	19 (17.6%)	54 (50.0%)	30 (27.8%)	5 (4.6%)	0 (0%)	3.81	0.79	สูง
4. ข้าราชการ เต็มใจที่จะ ยอมรับสิ่งใหม่ๆ และ เทคโนโลยีใหม่ๆ เสมอ	30 (27.8%)	47 (43.5%)	25 (23.1%)	3 (2.8%)	3 (2.8%)	3.91	0.93	สูง
5. การให้ข้อมูลข่าวสารและ การสื่อสาร ทั้งภายในและ ภายนอกเป็นการให้ข้อมูลที่ ถูกต้อง สมบูรณ์ ไม่มีการ บิดเบือน ปกปิด	23 (21.3%)	57 (52.8%)	27 (25.0%)	1 (0.9%)	0 (0%)	3.94	0.70	สูง
						3.93	0.77	สูง

จากตารางที่ 26 ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (หลักความรับผิดชอบ) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.93 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าองค์กร มีการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าคะแนนสูงสุดอยู่ในระดับสูง (4.05) รองลงมาคือ องค์กรมีการประกาศเป้าหมายที่กำหนด ให้ข้าราชการ/พนักงาน/ประชาชนเข้าใจถึงสิ่งที่ต้องการบรรลุให้เห็นผลงาน โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.94) โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ การให้ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอกเป็นการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์ ไม่มีการบิดเบือน ปกปิด โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.94) ข้าราชการ เต็มใจที่จะยอมรับสิ่งใหม่ๆ และเทคโนโลยีใหม่ๆ เสมอ โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.91) และค่าคะแนนต่ำที่สุด คือ องค์กร มีการติดตามและประเมินผลการทำงานเป็นระยะสม่ำเสมอ โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.81)

การศึกษาเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึง ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (หลักความรับผิดชอบ) โดยมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า การทำงานของส่วนราชการทุกแห่งกำลังมีปัญหาเกิดขึ้น เนื่องจากส่วนใหญ่ขาดความรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น ดังเห็นได้จากการที่มีจำนวนประชาชนผู้รับบริการได้ดำเนินการฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายจากหน่วยงานภาครัฐเพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวเป็นผลมาจากการที่ส่วนราชการมุ่งเน้นการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จของงานในเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว โดยไม่ให้ความสำคัญกับผลต่อเนื่องที่จะตามมาภายหลัง
2. ผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ความรับผิดชอบที่แท้จริงนั้น ต้องเป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบต่อปฏิบัติหน้าที่ และผลงานต่อเป้าหมายที่ ได้กำหนดไว้ โดยผลงานควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของ ประชาชน รวมทั้ง มีการแสดงถึงความรับผิดชอบต่อปัญหา ที่เกิดขึ้น
3. ในปัจจุบัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้พยายามกำหนดแนวทางที่สอดคล้องกับบริบทและศักยภาพของบุคลากร เพื่อทำให้เกิดการยอมรับและร่วมดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของหลักความรับผิดชอบต่อเนื่อง

ตารางที่ 27 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับผลการดำเนินงานตามหลัก
 ธรรมาภิบาล (หลักความคุ้มค่า) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หลักความคุ้มค่า	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. องค์กร มีการวางแผน กำลังคนและใช้เจ้าหน้าที่ ให้ตรงกับความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	16 (14.8%)	66 (61.1%)	18 (16.7%)	4 (3.7%)	4 (3.7%)	3.80	0.87	สูง
2. องค์กร มีการพัฒนา บุคลากรและฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ อย่างคุ้มค่าและเกิด ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	20 (18.5%)	60 (55.6%)	22 (20.4%)	5 (4.6%)	1 (0.9%)	3.86	0.80	สูง
3. องค์กรมีการบูรณาการการ ใช้ทรัพยากรร่วมกัน ระหว่างองค์กรที่มีภารกิจ ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน หรือมีระบบงานต่อเนื่องกัน	19 (17.6%)	54 (50.0%)	31 (28.7%)	4 (3.7%)	0 (0%)	3.81	0.76	สูง
4. ข้าราชการแต่ละคนทำงาน ครบตามวันและเวลา ราชการที่กำหนด	23 (21.3%)	51 (47.2%)	30 (27.8%)	4 (3.7%)	0 (0%)	3.86	0.79	สูง
5. ผลตอบแทน(เงินเดือนและ อื่นๆ) ของข้าราชการได้รับ อย่างเหมาะสมกับปริมาณ และคุณภาพของงาน	22 (20.4%)	45 (41.7%)	32 (29.6%)	8 (7.4%)	1 (0.9%)	3.73	0.90	สูง
						3.81	0.82	สูง

จากตารางที่ 27 ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (หลักความคุ้มค่า) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.81 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า องค์กร มีการพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และข้าราชการแต่ละคนทำงานครบตามวันและเวลาราชการที่กำหนด มีค่าคะแนนสูงสุดเท่ากันอยู่ในระดับสูง (3.86) รองลงมาคือ องค์กรมีการบูรณาการการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างองค์กรที่มีภารกิจในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน หรือมีระบบงานต่อเนื่องกัน โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.81) องค์กร มีการวางแผนกำลังคนและใช้เจ้าหน้าที่ให้ตรงกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่ โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.80) และค่าคะแนนต่ำที่สุด คือ ผลตอบแทน(เงินเดือนและอื่นๆ) ของข้าราชการ ได้รับอย่างเหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (3.73)

การศึกษาเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึง ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (หลักความคุ้มค่า) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า หลักความคุ้มค่า ถือเป็นหลักการที่จับต้องได้ยาก เนื่องจากความคุ้มค่าในบางประเด็นไม่สามารถวัดได้ในเชิงปริมาณ เช่น การช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่น้ำท่วม การดำเนินการในพื้นที่ใดก่อนหลังจึงจะถือได้ว่ามีความคุ้มค่าต่อภารกิจ นอกจากนี้ การดำเนินการในบางประเด็น ภายใต้งบเงินและกรอบกติกาเดียวกันนั้น ความคาดหวัง หรือความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างมีความหลากหลาย ดังนั้น การที่จะบอกได้ว่า การบรรลุผลสำเร็จของภารกิจจึงมีความเป็นไปได้ยาก
2. ผู้ให้ข้อมูลได้เสนอว่าหลักความคุ้มค่าไม่ควรพิจารณาจากความประหยัดของทรัพยากรตามหลักเศรษฐศาสตร์เพียงอย่างเดียว จึงเห็นว่า ควรนำเรื่อง การตอบสนอง ต่อความต้องการของประชาชน ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานมาร่วมพิจารณาด้วย

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ
กับผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติกับผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรากฏผลดังรายละเอียดตามตาราง
ดังนี้

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติกับผล
การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

	IV1	IV2	IV3	IV4	IV5	IV6	SIV	DV1	DV2	DV3	DV4	DV5	DV6	SDV
IV1	1	.464**	.495**	.483**	.240*	.619**	.622**	.327**	.301**	.292**	.513**	.433**	.460**	.450*
IV2		1	.720**	.796**	.270**	.511**	.789**	.451**	.559**	.552**	.648**	.634**	.696**	.675*
IV3			1	.781**	.357**	.474**	.832**	.572**	.702**	.698**	.823**	.755**	.771**	.827*
IV4				1	.289**	.708**	.818**	.569**	.676**	.674**	.715**	.691**	.686**	.770*
IV5					1	.773**	.710**	.217*	.322**	.324**	.330**	.281**	.318**	.340*
IV6						1	.755**	.771**	.796**	.270**	.559**	.552**	.451**	.559*
SIV							1	.528**	.651**	.647**	.750**	.689**	.727**	.764*
DV1								1	.505**	.504**	.616**	.519**	.533**	.758*
DV2									1	.998**	.708**	.777**	.779**	.891*
DV3										1	.708**	.780**	.773**	.890*
DV4											1	.835**	.746**	.887*
DV5												1	.844**	.896*
DV6													1	.882*
SDV														1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

โดยที่ IV1 หมายถึง ปัจจัยด้านนโยบาย IV2 หมายถึง ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน IV3 หมายถึง ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน, IV4 หมายถึง ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล, IV5 หมายถึง ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร, IV6 หมายถึง ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน, SIV หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ, DV1 หมายถึง การดำเนินงานตามหลักนิทรรศน์ DV2 หมายถึง การดำเนินงานตามหลักคุณธรรม DV3 หมายถึง การดำเนินงานตามหลักความโปร่งใส DV4 หมายถึง การดำเนินงานตามหลักการมีส่วนร่วม DV5 หมายถึง การดำเนินงานตามหลักความรับผิดชอบ, DV6 หมายถึง การดำเนินงานตามหลักความคุ้มค่า และ SDV หมายถึง ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล

ตารางที่ 28 แสดงว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยที่ IV3 (ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ SDV (ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล) มากที่สุด โดยมี IV5 (ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ SDV (ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล) น้อยที่สุด ซึ่งหมายความว่า เมื่อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเพิ่มมากขึ้นจะทำให้ค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลเพิ่มมากขึ้นด้วย

การศึกษาเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย ได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างทางความคิดของ ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 2 กลุ่ม ที่มีต่อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้ง 6 ด้านที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อ ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำเสนอข้อมูลในประเด็นนี้ โดยแยกออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นว่า

1.1 ผู้บริหารของทุกองค์กรทราบถึงนโยบายที่รัฐบาลส่งเสริมให้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน และส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยว่า หากนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้แล้วจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานเนื่องจากเห็นด้วยว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักการที่ดี และเมื่อนำมาปฏิบัติจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน อย่างไรก็ตามมีผู้บริหารบางส่วนที่ไม่เห็นด้วยว่าจะเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานตามเป้าหมายของรัฐบาลเนื่องจาก เห็นว่า แม้ว่าหลักธรรมาภิบาลจะเป็นหลักการที่ดีแต่ นโยบายดังกล่าวเป็นเพียงแนวทางการปฏิบัติเท่านั้น โดยไม่มีบทบังคับและบทลงโทษ ทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่อาจไม่ใส่ใจในการนำมาปฏิบัติจริง

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกองค์กรได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน โดยส่วนใหญ่จะเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม

ใช้ความเสมอภาคกับผู้ได้บังคับบัญชาและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรม เป็นต้น ซึ่งโดยรวมแล้วองค์กรมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้

1.3 ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ที่พบมากที่สุด คือ ปัญหาด้านบุคลากรในองค์กรที่ยังไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร เช่น ขาดประสบการณ์ ขาดความรู้ ด้านระเบียบ ข้อกฎหมายที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังพบปัญหาอื่นๆ ได้แก่ (1) การมีระบบอุปถัมภ์ ทำให้เป็นปัญหาขัดขวางการดำเนินตามหลักธรรมาภิบาล (2) การขาดแคลนงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากส่วนกลาง ทำให้ไม่เพียงพอในการตอบสนองความต้องการของประชาชน เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง (3) มีการเปลี่ยนแปลง ฎ ระเบียบ ข้อกฎหมายอยู่บ่อยครั้ง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสับสน

2. ผู้ปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นว่า

2.1 หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักการที่ผู้บริหารได้ส่งเสริมมีการนำมาใช้ในการทำงานในเชิงนโยบาย เนื่องด้วยเห็นว่า จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน แต่อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังคงมีปัญหาอยู่มาก เนื่องจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนนโยบายยังคงมีความพร้อมในเชิงปฏิบัติอยู่น้อยกว่าความต้องการพื้นฐานที่ควรจะเป็น เช่น (1) ปัจจัยด้านนโยบายที่ยังไม่ชัดเจนว่าทำให้ทำงานบรรลุผลสำเร็จควรทำอะไรบ้าง และทำอะไรก่อนหลัง มากน้อยแค่ไหน (2) ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน ยังคงมีปัญหาด้านการกระจายอำนาจให้ผู้ปฏิบัติสามารถตัดสินใจดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จได้โดยง่าย (3) ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน อาจกล่าวได้ว่าเป็นประเด็นสำคัญหรือเป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จของการนำทฤษฎีนโยบายไปปฏิบัติ ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้เป็นพิเศษ เพื่อช่วยให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จได้โดยง่าย (4) ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล เป็นปัจจัยที่เป็นเสมือนดาบ 2 คม ที่มีทั้งข้อดีและข้อเสีย กล่าวคือในการใช้ปัจจัยนี้ต้องทำให้ผู้ได้รับผลกระทบเชื่อมั่นว่า การดำเนินการมีความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ และกระทำโดยยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เพื่อให้เกิดการยอมรับ การจูงใจ และลดการต่อต้านเมื่อมีการนำแนวทางดังกล่าวมาใช้ (5) ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร เป็นประเด็นที่เกิดสืบเนื่องมาจากตัวผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า สมรรถนะองค์กรจะเพิ่มสูงขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรทุกระดับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพสูงขึ้น และ (6) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยเห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีช่องทางและความพร้อมที่จะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด แต่ประชาชนไม่เข้าใจ และยังไม่เข้าร่วมตามเป้าหมายที่กำหนด

2.2 ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ได้แก่ (1) ปัญหาที่ตัวบุคลากรขององค์กร เช่น ผู้บริหาร หรือ หัวหน้างานไม่สนใจในการใช้หลักธรรมาภิบาลอย่างจริงจัง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ เช่น นิติกร วิศวกร ซึ่งเกิดจากกรอบอัตราที่จำกัดทำให้มีการบรรจุ

บุคลากรได้ไม่ครบถ้วนตรงกับตำแหน่งงานและยังขาดความรู้ความสามารถตามตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย โดยเฉพาะขาดความรู้ในเรื่องกฎ ระเบียบในการปฏิบัติงาน (2) ปัญหาทางด้านงบประมาณที่มีอย่างจำกัด ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่นและไม่คล่องตัว ทำให้งบประมาณที่จะนำมาส่งเสริมธรรมาภิบาลมีจำกัด (3) ปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มี การนำเสนอผลงานที่ไม่ใช่ผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง (4) วัสดุ อุปกรณ์เครื่องใช้ ไม่เพียงพอกับงานที่ต้องทำ (5) ประชาชนยังขาดความเข้าใจในหลักการมีส่วนร่วม และยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น (6) กฎ ระเบียบ และกฎหมายที่กำหนดให้ท้องถิ่นปฏิบัติไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง โดยเฉพาะความแตกต่างกันระหว่างแต่ละพื้นที่ (7) ขาดการให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี บุคลากรยังขาดความรู้เรื่องคอมพิวเตอร์ (8) ขาดความร่วมมือกันของทุกภาคส่วน ทั้งในและนอกองค์กร (9) ปัญหาอื่นๆ เช่น สถานที่การปฏิบัติงานไม่เพียงพอ โครงสร้างองค์กรเล็กทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่ครอบคลุม

อย่างไรก็ตาม ผู้ปฏิบัติบางส่วนกลับเห็นว่า ไม่ประสบปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้เนื่องจาก เห็นว่า องค์กรมีความพยายามปรับปรุงหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอ และมีความพยายามในการพัฒนาความรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แต่อาจติดปัญหาบางประการ เช่น การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลมีขั้นตอนที่ซับซ้อน ทำให้ปฏิบัติตามได้เพียงบางส่วนและยังไม่ครบถ้วน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติกับผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ เพื่อทำนายความเป็นไปได้ของ ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้ง 6 ด้านได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบาย ด้านการมอบหมายงาน ด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านสมรรถนะองค์กร และด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ที่มีอิทธิพลต่อ ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปรากฏผลดังรายละเอียดตามตารางที่

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณระหว่าง ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ กับ ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยใช้เทคนิค Enter เข้ามาใช้ในการคัดเลือกตัวแปรเข้าสู่สมการด้วยการนำชุดตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งหมดเข้าสู่สมการพร้อมกัน เพื่อดูความสัมพันธ์ในภาพรวม

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ปัจจัยด้านนโยบาย, ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน, ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน, ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล, ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ^a	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.725	.712	.34414

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านนโยบาย, ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน, ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน, ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล, ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.915	6	6.383	53.896	.000 ^a
	Residual	12.080	102	.118		
	Total	43.995	108			

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านนโยบาย, ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน, ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน, ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล, ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

b Dependent Variable: ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.950	.240		3.959	.000
	ปัจจัยด้านนโยบาย	9.497E-03	.069	.008	.138	.890
	ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน	1.317E-02	.078	.015	.168	.867
	ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	.473	.076	.556	6.233	.000
	ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล	.254	.082	.306	3.089	.003
	ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร	-1.600	.473	-3.641	-3.385	.000
	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน	2.064E-02	.024	.047	.847	.399

a Dependent Variable: ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล

จากตารางที่ 29-32 ผลการวิเคราะห์สามารถแปลผลได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นในตัวแปรตามได้สูงถึงร้อยละ 71.2 และทำนายได้ว่ามี ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ อย่างน้อย 1 ตัวที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลจากการทดสอบสัมประสิทธิ์ถดถอยด้วย T-test พบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ 2 ตัว (ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน , ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล) ที่พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ (สามารถทำนายได้)

ตารางที่ 33 - 36 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณระหว่าง ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติกับ ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เทคนิค Stepwise เข้ามาใช้ในการคัดเลือกปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติเข้าสู่สมการที่ละ 1 ตัวแปรและมีการทบทวนตัวแปรนั้น เพื่อคัดเลือกตัวแปร สำหรับสร้างสมการทำนาย

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.827 ^a	0.684	0.681	0.36232
2	0.850 ^b	0.723	0.718	0.34051

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

b Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน, ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.080	1	30.080	229.136	0.00 ^a
	Residual	13.915	107	.131		
	Total	43.995	108			
2	Regression	31.820	2	15.910	137.221	0.00 ^b
	Residual	12.174	106	.116		
	Total	43.995	108			

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

b Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล

c Dependent Variable: ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล

Coefficients^a

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.199	.180		6.651	0.00
	ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	.703	.046	.827	15.137	0.00
2	(Constant)	1.012	.176		5.741	0.00
	ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	.491	.070	.578	7.034	0.00
	ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล	.264	.068	.318	3.875	0.00

a. Dependent Variable: ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล

Excluded Variables^c

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	ปัจจัยด้านนโยบาย	.058 ^a	.633	.528	.062	.755
	ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน	.082 ^a	.717	.475	.070	.482
	ปัจจัยด้านกาบริหารงานบุคคล	.312 ^a	2.509	.014	.238	.390
	ปัจจัยด้านสมรรถนะ	0.08 ^a	1.07	0.28	0.06	.734
	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน	.015 ^a	.172	.864	.017	.873
2	ปัจจัยด้านนโยบาย	.019 ^b	.210	.834	.021	.731
	ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน	-.097 ^b	-.730	.467	-.071	.342
	ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร	.042 ^b	.029	.871	.003	.676
	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน	.011 ^b	.129	.897	.013	.873

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

b Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน, ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล

c Dependent Variable: ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล

จากตารางที่ 33 - 36 ผลการวิเคราะห์จะเห็นว่า มีการนำตัวแปร (1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และ (2) ปัจจัยด้านการ บริหารงานบุคคล เข้าสู่สมการเพราะมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรที่เหลือถูกตัดออกจากสมการเพราะไม่มีความสัมพันธ์ในระดับมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นสมการถดถอยที่เหมาะสมคือ

ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล = $1.012 + 0.491$ (ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน) + 0.264 (ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล)

ตารางที่ 37-40 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณระหว่าง ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ กับ ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (หลักนิติธรรม) โดยใช้เทคนิค Stepwise เข้ามาใช้ในการ คัดเลือกปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติเข้าสู่ สมการที่ละ 1 ตัวแปรและมีการทบทวนตัวแปรนั้น เพื่อคัดเลือกตัวแปร สำหรับ สร้างสมการทำนาย

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.572 ^a	.327	.321	.89160
2	0.604 ^b	.365	.353	.87012 □

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

b Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน, ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.974	1	40.974	51.544	0.00 ^a
	Residual	84.264	107	.795		
	Total	125.239	108			
2	Regression	45.742	2	22.871	30.208	0.00 ^b
	Residual	79.497	106	.757		
	Total	125.239	108			

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

b Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล

c Dependent Variable: ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลหลักนิติธรรม

Coefficients^a

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.779	.444		1.755	.082
	ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	.820	.114	.572	7.179	.000
2	(Constant)	.468	.450		1.040	.301
	ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	.470	.178	.328	2.635	.010
	ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล	.437	.174	.312	2.509	.014

a. Dependent Variable: ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลหลักนิติธรรม)

Excluded Variables^c

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	ปัจจัยด้านนโยบาย	.108 ^a	.603	.528	.023	.655
	ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน	.112 ^a	.377	.475	.010	.582
	ปัจจัยด้านกาบริหารงานบุคคล	.432 ^a	1.19	.014	.208	.490
	ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร	0.38 ^a	2.32	0.28	0.10	.634
	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน	.091 ^a	.712	.864	.027	.973
2	ปัจจัยด้านนโยบาย	.819 ^b	1.202	.034	.024	.631
	ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน	.917 ^b	.731	.647	.031	.442
	ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร	.142 ^b	.092	.071	.063	.576
	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน	.911 ^b	.219	.097	.043	.773

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

b Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน, ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล

c Dependent Variable: ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลหลักนิติธรรม)

จากตารางที่ 37 - 40 ผลการวิเคราะห์จะเห็นว่า มีการนำตัวแปร (1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และ (2) ปัจจัยด้านการ บริหารงานบุคคล เข้าสู่สมการเพราะมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (หลักนิติธรรม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรที่เหลือถูกตัด ออกจากสมการเพราะไม่มีความสัมพันธ์ในระดับมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นสมการถดถอยที่เหมาะสมคือ

ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (หลักนิติธรรม) = $0.468 + 0.4703$ (ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน) + 0.437 (ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล)

ตารางที่ 41-44 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณระหว่าง ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติกับ ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล(หลักคุณธรรม) โดยใช้เทคนิค Stepwise เข้ามาใช้ในการคัดเลือกปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติเข้าสู่สมการที่ละ 1 ตัวแปรและมีการทบทวนตัวแปรนั้น เพื่อคัดเลือกตัวแปร สำหรับสร้างสมการทำนาย

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.702 ^a	.492	.487	.46596
2	0.731 ^b	.534	.526	.44832

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

b Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน, ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.314	1	22.314	102.770	0.00 ^a
	Residual	23.015	107	.217		
	Total	45.329	108			
2	Regression	24.225	2	12.112	60.263	0.00 ^b
	Residual	21.104	106	.201		
	Total	45.329	108			

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

b Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล

c Dependent Variable: ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลหลักคุณธรรม)

Coefficients^a

Mode		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.548	.232		6.675	.000
	ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	.605	.060	.702	10.138	.000
2	(Constant)	1.351	.232		5.824	.000
	ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	.384	.092	.445	4.173	.000
	ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล	.277	.090	.329	3.083	.003

a. Dependent Variable: ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลหลักคุณธรรม)

Excluded Variables^c

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	ปัจจัยด้านนโยบาย	-.061 ^a	-.765	.446	-.074	.755
	ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน	.112 ^a	1.124	.263	.109	.482
	ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล	.329 ^a	3.083	.003	.288	.390
	ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร	.142 ^a	.092	.071	.063	.576
	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน	.082 ^a	1.109	.270	.108	.873
2	ปัจจัยด้านนโยบาย	-.106 ^b	-1.36	.174	-.133	.731
	ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน	-.067 ^b	-.586	.559	-.057	.342
	ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร	.107 ^b	1.916	.326	.007	.378
	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน	.078 ^b	1.096	.276	.107	.873

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

b Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน, ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล

c Dependent Variable: ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลหลักคุณธรรม)

จากตารางที่ 41 - 44 ผลการวิเคราะห์จะเห็นว่า มีการนำตัวแปร (1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และ (2) ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล เข้าสู่สมการเพราะมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (หลักคุณธรรม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรที่เหลือถูกตัดออกจากสมการเพราะไม่มีความสัมพันธ์ในระดับมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นสมการถดถอยที่เหมาะสมคือ

ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (หลักคุณธรรม) = $1.351 + 0.384$ (ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน) + 0.277 (ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล)

ตารางที่ 45-48 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณระหว่าง ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ กับผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (หลักความโปร่งใส) โดยใช้เทคนิค Stepwise เข้ามาใช้ในการ คัดเลือกปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติเข้าสู่สมการที่ละ 1 ตัว แปรและมีการทบทวนตัวแปรนั้น เพื่อคัดเลือกตัวแปรสำหรับสร้างสมการทำนาย

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.698 ^a	.487	.483	.46460
2	0.728 ^b	.530	.521	.44712

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

b Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน, ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.763	1	21.763	100.824	0.00 ^a
	Residual	22.881	107	.216		
	Total	44.644	108			
2	Regression	23.653	2	11.827	59.159	0.00 ^b
	Residual	20.991	106	.200		
	Total	44.644	108			

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

b Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล

c Dependent Variable: ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลหลักความโปร่งใส

Coefficients^a

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.580	.231		6.834	.000
	ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	.598	.060	.698	10.041	.000
2	(Constant)	1.385	.231		5.984	.000
	ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	.378	.092	.441	4.116	.000
	ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล	.275	.089	.329	3.075	.003

a. Dependent Variable: ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลหลักความโปร่งใส

Excluded Variables^c

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	ปัจจัยด้านนโยบาย	-.071 ^a	-.887	.377	-.086	.755
	ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน	.102 ^a	1.018	.311	.099	.482
	ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล	.329 ^a	3.075	.003	.287	.390
	ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร	.041 ^a	.191	.091	.036	.676
	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน	.086 ^a	1.151	.252	.112	.873
2	ปัจจัยด้านนโยบาย	-.117 ^b	-1.49	.137	-.145	.731
	ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน	-.082 ^b	-.711	.479	-.070	.342
	ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร	.087 ^b	1.196	.623	.107	.738
	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน	.081 ^b	1.139	.258	.111	.871

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

b Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน, ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล

c Dependent Variable: ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลหลักความโปร่งใส

จากตารางที่ 45 – 48 ผลการวิเคราะห์จะเห็นว่า มีการนำตัวแปร (1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และ (2) ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล เข้าสู่สมการเพราะมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (หลักความโปร่งใส) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรที่เหลือถูกตัดออกจากสมการเพราะไม่มีความสัมพันธ์ในระดับมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นสมการถดถอยที่เหมาะสมคือ

ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (หลักความโปร่งใส) = $1.385 + 0.378$ (ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน) + 0.275 (ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล)

ตารางที่ 49-52 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณระหว่าง ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ กับ ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (หลักการมีส่วนร่วม) โดยใช้เทคนิค Stepwise เข้ามาใช้ในการ คัดเลือกปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติเข้าสู่ สมการที่ละ 1 ตัวแปรและมีการทบทวนตัวแปรนั้น เพื่อคัดเลือกตัวแปร สำหรับ สร้างสมการทำนาย

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.823 ^a	.677	.673	.43931
2	0.831 ^b	.691	.685	.43123

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

b Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน, ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.783	1	42.783	221.685	0.00 ^a
	Residual	20.457	107	.193		
	Total	63.240	108			
2	Regression	43.714	2	21.857	117.535	0.00 ^b
	Residual	19.526	106	.186		
	Total	63.240	108			

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

b Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล

c Dependent Variable: ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลหลักการมีส่วนร่วม

Coefficients^a

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.707	.219		3.234	.002
	ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	.838	.056	.823	14.889	.000
2	(Constant)	.260	.293		.887	.377
	ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	.768	.064	.753	12.067	.000
	ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล	.188	.084	.140	2.237	.027

a. Dependent Variable: ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลหลักการมีส่วนร่วม

Excluded Variables^c

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	ปัจจัยด้านนโยบาย	.140 ^a	2.237	.027	.213	.755
	ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน	.117 ^a	1.477	.143	.143	.482
	ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล	.187 ^a	2.151	.034	.205	.390
	ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร	.422 ^a	.079	.068	.096	.612
	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน	.042 ^a	.709	.480	.069	.873
2	ปัจจัยด้านนโยบาย	.089 ^b	1.117	.267	.109	.467
	ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน	.158 ^b	1.807	.074	.174	.378
	ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร	.047 ^b	1.006	.432	.170	.388
	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน	.032 ^b	.549	.584	.054	.86

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

b Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน, ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล

c Dependent Variable: ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลหลักการมีส่วนร่วม

จากตารางที่ 49 - 52 ผลการวิเคราะห์จะเห็นว่า มีการนำตัวแปร (1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และ (2) ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล เข้าสู่สมการเพราะมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (หลักการมีส่วนร่วม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรที่เหลือถูกตัดออกจากสมการเพราะไม่มีความสัมพันธ์ในระดับมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นสมการถดถอยที่เหมาะสมคือ

ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (หลักการมีส่วนร่วม) = $0.260 + 0.768$ (ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน) + 0.188 (ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล)

ตารางที่ 53-56 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณระหว่าง ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติกับ ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (หลักความรับผิดชอบ) โดยใช้เทคนิค Stepwise เข้ามาใช้ในการ คัดเลือกปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติเข้าสู่สมการที่ละ 1 ตัว แปรและมีการทบทวนตัวแปรนั้น เพื่อคัดเลือกตัวแปรสำหรับสร้างสมการทำนาย

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.755 ^a	.570	.565	.43452
2	0.772 ^b	.596	.588	.42305

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

b Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน, ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.480	1	26.480	140.248	0.00 ^a
	Residual	20.013	106	.189		
	Total	46.493	107			
2	Regression	27.701	2	13.851	77.391	0.00 ^b
	Residual	18.792	105	.179		
	Total	46.493	107			

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

b Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล

c Dependent Variable: ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลหลักความรับผิดชอบ

Coefficients^a

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.419	.216		6.565	.000
	ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	.659	.056	.755	11.843	.000
2	(Constant)	1.262	.219		5.766	.000
	ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	.482	.087	.552	5.557	.000
	ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล	.221	.085	.260	2.613	.010

a. Dependent Variable: ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลหลักความรับผิดชอบต่อ

Excluded Variables^c

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	ปัจจัยด้านนโยบาย	.078 ^a	1.061	.291	.103	.755
	ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน	.189 ^a	2.086	.039	.200	.482
	ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล	.260 ^a	2.613	.010	.247	.390
	ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร	.224 ^a	1.009	.468	.296	.572
	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน	.014 ^a	.202	.840	.020	.873
2	ปัจจัยด้านนโยบาย	.046 ^b	.636	.526	.062	.731
	ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน	.088 ^b	.831	.408	.081	.342
	ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร	.067 ^b	1.116	.123	.370	.380
	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน	.011 ^b	.159	.874	.016	.87

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

b Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน, ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล

c Dependent Variable: ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลหลักความรับผิดชอบต่อ

จากตารางที่ 53 – 56 ผลการวิเคราะห์จะเห็นว่า มีการนำตัวแปร (1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และ (2) ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล เข้าสู่สมการเพราะมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (หลักความรับผิดชอบ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรที่เหลือถูกตัดออกจากสมการเพราะไม่มีความสัมพันธ์ในระดับมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นสมการถดถอยที่เหมาะสมคือ

ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (หลักความรับผิดชอบ) = 1.262+0.482 (ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน)+0.221 (ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล)

ตารางที่ 57-60 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณระหว่าง ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ กับผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (หลักความคุ้มค่า) โดยใช้เทคนิค Stepwise เข้ามาใช้ในการ คัดเลือกปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติเข้าสู่สมการที่ละ 1 ตัวแปรและมีการทบทวนตัวแปรนั้น เพื่อคัดเลือกตัวแปรสำหรับสร้างสมการทำนาย

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.771 ^a	.595	.591	.43557
2	0.797 ^b	.636	.629	.41476 ^c

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

b Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน, ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.512	1	29.512	155.554	0.00 ^a
	Residual	20.110	107	.190		
	Total	49.622	108			
2	Regression	31.559	2	15.780	91.728	0.00 ^b
	Residual	18.063	106	.172		
	Total	49.622	108			

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

b Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล

c Dependent Variable: ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลหลักความคุ้มค่า

Coefficients^a

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.161	.217		5.356	.000
	ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	.696	.056	.771	12.472	.000
2	(Constant)	.851	.225		3.778	.000
	ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	.506	.077	.561	6.610	.000
	ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล	.273	.079	.293	3.450	.001

a. Dependent Variable: ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลหลักความคุ้มค่า

Excluded Variables^c

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	ปัจจัยด้านนโยบาย	.103 ^a	1.455	.149	.141	.755
	ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน	.293 ^a	3.450	.001	.319	.482
	ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล	.215 ^a	2.213	.029	.211	.390
	ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร	.042 ^a	1.910	.648	.192	.452
	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน	.049 ^a	.740	.461	.072	.873
2	ปัจจัยด้านนโยบาย	.063 ^b	.920	.360	.090	.731
	ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน	.056 ^b	.500	.618	.049	.277
	ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร	.074 ^b	1.061	.321	.071	.453
	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน	.045 ^b	.707	.481	.069	.87

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

b Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน, ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล

c Dependent Variable: ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลหลักความคุ้มค่า

จากตารางที่ 57 - 60 ผลการวิเคราะห์จะเห็นว่า มีการนำตัวแปร (1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และ (2) ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล เข้าสู่สมการเพราะมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (หลักความคุ้มค่า) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรที่เหลือถูกตัดออกจากสมการเพราะไม่มีความสัมพันธ์ในระดับมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นสมการถดถอยที่เหมาะสมคือ

ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (หลักความคุ้มค่า) = $0.851 + 0.506$ (ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน) + 0.273 (ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล)

สรุปผลการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ กับผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปได้ว่า มีเพียง 2 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และ (2) ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล ที่สามารถทำนายความเป็นไปได้ ที่มีผลต่อการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกด้าน

การศึกษาเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ใน 2 ประเด็น คือ (1) ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และ (2) ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน กับผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่า ปัจจัยด้านคน โดยเฉพาะผู้บริหารของทุกองค์กรถือเป็นจุดเริ่มต้นในการขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุผลสำเร็จทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีศักยภาพในการจูงใจผู้ปฏิบัติได้ในระดับสูง และสามารถกำหนดแนวทางการบริหารงาน และมอบหมายภารกิจให้แก่ผู้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้ การนำนโยบาย ธรรมาภิบาล ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปปฏิบัติ บรรลุผลสำเร็จ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังได้กล่าวสรุปว่า นายที่ดีจำเป็นต้องมีทักษะเกี่ยวกับคน โดยเฉพาะในเรื่อง “การอ่านคนให้ออก บอกคนให้ได้ และใช้คนให้เป็น” จึงจะช่วยให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ผลงานที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามที่ประชาชนต้องการ

2. กลุ่มผู้ปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกล่าวว่า ไม่ว่าจะป็นนโยบายอะไรก็ตาม ผู้ปฏิบัติมองว่า เป็นกิจกรรมที่ส่วนกลางสั่งมา ซึ่งส่วนราชการเกี่ยวข้อง จะต้องทำ และนำไปปฏิบัติ ให้บรรลุผลสำเร็จตามตัวชี้วัด เพราะมันคือกฎหมาย ดังนั้นการจะทำให้สำเร็จ ได้ดีเพียงใด นั้น คง

ต้องขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารว่ามีอยู่มากน้อยเพียงใดที่จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติยอมรับ และร่วมมือ ร่วมใจกันทำงาน ดังนั้น ผู้บริหาร จะต้องมีความ น่าเชื่อถือในระดับสูง เพื่อบังคับจูงใจให้ ผู้ปฏิบัติ ดำเนินการตามนโยบายจนประสบผลสำเร็จ

ดังนั้น จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้สามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารระดับนโยบาย จำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องมีความชัดเจนในการใช้อำนาจสั่งการลงมา รวมถึงใช้วิธีจูงใจที่เหมาะสม ดังเห็นได้ จากการที่งานส่วนใหญ่ที่สำเร็จอย่างรวดเร็วมักเกิดจากการที่ผู้บริหารระดับนโยบายให้ความสำคัญ โดยสั่งการเป็นหนังสือกำชับลงมา พร้อมให้อำนาจในการดำเนินการลงมาด้วย ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติ ต้องรีบดำเนินการให้สำเร็จภายใต้เงื่อนเวลาที่สั่งการลงมา และจากข้อมูลดังกล่าวทำให้สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะผู้บริหาร ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลสนององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบผลสำเร็จ

ตอนที่ 6 ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบรรลุผลตามเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี

ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบรรลุผลตามเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรีปรากฏผลดังรายละเอียดตามตารางที่ 68

ตารางที่ 61 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบรรลุผลตามเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546ในภาพรวม

ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบรรลุผลตามเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน	3.02	.54	ปานกลาง	6
2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ	3.10	.55	ปานกลาง	4
3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ	3.10	.60	ปานกลาง	4
4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น	3.14	.58	ปานกลาง	3
5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์	3.15	.68	ปานกลาง	2
6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ	3.08	.67	ปานกลาง	5
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ	3.18	.84	ปานกลาง	1
	3.11	0.63	ปานกลาง	

จากตารางที่ 61 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบรรลุผลตามเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.11 มีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ มีค่าคะแนนสูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง (3.18) รองลงมาคือมีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง (3.15) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง (3.14) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง (3.10) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง (3.08) และค่าคะแนนต่ำที่สุด คือ เกิดประโยชน์สุขของประชาชนโดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง (3.02)

ตารางที่ 62 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบรรลุผลตามเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ด้านเกิดประโยชน์สุขของประชาชน

เกิดประโยชน์สุข ของประชาชน	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านทราบถึงสิทธิต่างๆ ในการรับบริการจาก หน่วยงาน	14 (3.5%)	115 (28.9%)	194 (48.7%)	66 (16.6%)	9 (2.3%)	3.08	.809	ปานกลาง
2. หน่วยงานมีการรับฟัง ความคิดเห็นจากประชาชน ทั่วไป	16 (4.0%)	109 (27.4%)	206 (51.8%)	51 (12.8%)	16 (4.0%)	3.11	.829	มาก
3. ข้อคิดเห็นที่ประชาชน เสนอแนะ มักจะได้รับ การตอบสนองและนำไป พิจารณาประกอบการ ตัดสินใจ	15 (3.8%)	92 (23.1%)	204 (51.3%)	60 (15.1%)	27 (6.8%)	2.89	.855	ปานกลาง

ตารางที่ 62 (ต่อ)

เกิดประโยชน์สุข ของประชาชน	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4. ท่านเคยคิดจะร้องเรียน หน่วยงาน เนื่องจากไม่ พอใจในการให้บริการของ หน่วยงาน	61.0 (15.4%)	128.0 (32.2%)	116.0 (29.1%)	76 (19.1%)	17 (4.3%)	2.73	1.10	ปานกลาง
5. การดำเนินงานของหน่วยงาน ก่อให้เกิดประโยชน์สุข ต่อประชาชน	28 (7.0%)	137 (34.4%)	180 (45.2%)	44 (11.1%)	9 (2.3%)	3.33	.803	มาก
						3.02	.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 62 ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบรรลุผลตามเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ด้านเกิดประโยชน์สุขของประชาชน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.02 มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า การดำเนินงานของหน่วยงานก่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน มีค่าคะแนนสูงที่สุดอยู่ในระดับ มาก (3.33) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนทั่วไป โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก (3.11) ท่านทราบถึงสิทธิต่างๆ ในการรับบริการจากหน่วยงาน โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับ ปานกลาง (3.08) ข้อคิดเห็นที่ประชาชนเสนอแนะ มักจะได้รับการตอบสนองและนำไปพิจารณาประกอบการตัดสินใจ โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง (2.89) และค่าคะแนนต่ำที่สุด คือ ท่านเคยคิดจะร้องเรียนหน่วยงาน เนื่องจากไม่พอใจในการให้บริการของหน่วยงาน โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง (2.73)

ตารางที่ 63 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของประชาชน
ที่มีต่อการบรรลุผลตามเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ด้านเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของรัฐ	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. หน่วยงานมีการปฏิบัติงาน น้อยกว่า หรือไม่เท่าที่ กฎหมายกำหนด	18 (4.5%)	109 (27.4%)	202 (50.8%)	64 (16.1%)	5 (1.3%)	3.13	.723	ปานกลาง
2. ท่านเคยรับทราบถึงรายงาน ภารกิจทำให้บริการ ที่หน่วยงานนี้ได้ทำ	14 (3.5%)	91 (22.9%)	203 (51%)	74 (18.6%)	16 (4%)	2.92	.874	ปานกลาง
3. หน่วยงานได้แจ้งให้ท่าน ทราบถึงขั้นตอนการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ในการให้ บริการท่าน	21 (5.3%)	82 (20.6%)	210 (52.8%)	67 (16.8%)	18 (4.5%)	2.94	.876	ปานกลาง
4. บุคลากรที่ให้บริการ มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่ดี ในการทำงาน	2 (5.0%)	140 (35.2%)	190 (47.7%)	46 (11.6%)	2 (0.5%)	3.32	.740	มาก
5. การดำเนินการของ หน่วยงานก่อให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ	18 (4.5%)	139 (34.9%)	187 (47.0%)	49 (12.3%)	5 (1.3%)	3.23	.799	มาก
						3.10	.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 63 ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบรรลุผลตามเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ด้านเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.10 มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า บุคลากรที่ให้บริการกับท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่ดีในการทำงาน มีค่าคะแนนสูงที่สุดอยู่ในระดับ มาก (3.32) รองลงมาคือ การดำเนินการของหน่วยงานก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก (3.23) หน่วยงานมีการปฏิบัติงานน้อยกว่า หรือไม่เท่าที่กฎหมายกำหนด โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับ ปานกลาง (3.13) หน่วยงานได้แจ้งให้ท่านทราบถึงขั้นตอนการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการท่าน โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง (2.94) และค่าคะแนนต่ำที่สุดคือ ท่านเคยรับทราบถึงรายงานผลการบริการให้บริการที่หน่วยงานนี้ได้ทำ โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง (2.92)

ตารางที่ 64 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของประชาชน ที่มีต่อการบรรลุผลตามเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546ด้านมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ

มีประสิทธิภาพและ เกิดความคุ้มค่า ในเชิงภารกิจของรัฐ	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านทราบถึงระยะเวลาในการดำเนินการแล้วเสร็จในการให้บริการสาธารณะของหน่วยงาน	17 (4.3%)	86 (21.6%)	203 (51%)	83 (20.9%)	9 (2.3%)	3.01	.782	ปานกลาง
2. การให้บริการต่างๆเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	22 (5.6%)	105 (26.4%)	204 (51.3%)	60 (15.1%)	7 (1.8%)	3.05	.828	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีช่องทางเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน สำหรับประชาชน	9 (2.3%)	122 (30.7%)	203 (51%)	61 (15.3%)	3 (0.8%)	3.18	.766	ปานกลาง
4. หน่วยงานมีความพยายามในการแก้ไขผลกระทบต่อประชาชนที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน	9 (2.3%)	127 (31.9%)	197 (49.5%)	55 (13.8%)	10 (2.5%)	3.16	.788	ปานกลาง
5. การดำเนินการของหน่วยงานมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ	7 (1.8%)	110 (27.6%)	212 (53.3%)	63 (15.8%)	6 (1.5%)	3.15	.765	ปานกลาง
						3.11	.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 64 ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบรรลุผลตามเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546ด้านมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.11 มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า หน่วยงานมีช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานสำหรับประชาชน มีค่าคะแนนสูงที่สุดอยู่ในระดับ ปานกลาง (3.18) รองลงมาคือ หน่วยงานมีความพยายามในการแก้ไขผลกระทบต่อประชาชนที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับ ปานกลาง (3.16) การดำเนินการของหน่วยงาน มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับ ปานกลาง (3.15) การให้บริการต่างๆ เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับ ปานกลาง (3.05) และค่าคะแนนต่ำที่สุด คือ ผู้รับบริการทราบถึงระยะเวลาในการดำเนินการแล้วเสร็จในการให้บริการสาธารณะของหน่วยงาน โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง (3.01)

ตารางที่ 65 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของประชาชน ที่มีต่อการบรรลุผลตามเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ด้านไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น

ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน เกินความจำเป็น	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การดำเนินงานของ หน่วยงานมีการใช้ เทคโนโลยี เพื่อลดขั้นตอน ในการทำงาน	34 (8.6%)	109 (27.4%)	198 (49.7%)	51 (12.8%)	6 (1.5%)	3.24	.823	มาก
2. เจ้าหน้าที่สามารถตอบ คำถามเกี่ยวกับการรับ บริการได้โดยสะดวก	18 (4.5%)	147 (36.9%)	175 (44%)	55 (13.8%)	3 (0.8%)	3.18	.773	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีเอกสาร ที่เกี่ยวข้องและแบบคำร้อง ต่างๆ ไว้บริการประชาชน	8 (2%)	126 (31.7%)	186 (46.7%)	57 (14.3%)	21 (5.3%)	3.12	.844	ปานกลาง
4. บุคลากรที่ให้บริการมี ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ทำ	10 (2.5%)	132 (33.2%)	193 (48.5%)	46 (11.6%)	17 (4.3%)	3.19	.782	ปานกลาง
5. การดำเนินงานของ หน่วยงานไม่มีขั้นตอนการ ปฏิบัติงานเกินความจำเป็น	13 (3.3%)	64 (16.1%)	237 (59.5%)	72 (18.1%)	12 (3%)	2.97	.718	ปานกลาง
						3.14	.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 65 ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบรรลุผลตามเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ด้านไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.14 มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า การดำเนินงานของหน่วยงานมีการใช้เทคโนโลยี เพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน มีค่าคะแนนสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.24) รองลงมาคือ บุคลากรที่ให้บริการ

ท่าน มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ทำ โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับ ปานกลาง (3.19) เจ้าหน้าที่สามารถตอบคำถามเกี่ยวกับการรับบริการได้โดยสะดวก โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับ ปานกลาง (3.18) หน่วยงานมีเอกสารที่เกี่ยวข้องและแบบคำร้องต่างๆ ไว้บริการประชาชน โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับ ปานกลาง (3.12) และค่าคะแนนต่ำที่สุด คือ การดำเนินงานของหน่วยงานไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง (2.97)

ตารางที่ 66 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของประชาชน ที่มีต่อการบรรลุผลตามเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546ด้านการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ ให้ทันต่อสถานการณ์

มีการปรับปรุงภารกิจ ของส่วนราชการ ให้ทันต่อสถานการณ์	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. กฎ ระเบียบของหน่วยงาน ที่ท่านติดต่อด้วยมีความ ทันสมัย สอดคล้องกับ ภารกิจ	24 (6%)	108 (27.1%)	223 (56%)	38 (9.5%)	5 (1.3%)	3.21	.756	มาก
2. หน่วยงานมีอัตรากำลังที่ เหมาะสมกับปริมาณของ งานในปัจจุบัน	17 (4.3%)	138 (34.7%)	182 (45.7%)	53 (13.3%)	8 (2%)	3.21	.794	มาก
3. หน่วยงานมีการเปิดโอกาส ให้ประชาชนประเมินผล และเสนอแนะในการปฏิบัติ หน้าที่	21 (5.3%)	115 (28.9%)	178 (44.7%)	61 (15.3%)	23 (5.8%)	3.13	.933	ปานกลาง
4. หน่วยงานมีภารกิจ ที่เหมาะสม	6 (1.5%)	115 (28.9%)	181 (45.5%)	77 (19.3%)	19 (4.8%)	3.07	.840	ปานกลาง
5. หน่วยงานมีการปรับปรุง ภารกิจของหน่วยงานให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ ในปัจจุบัน	13 (3.3%)	124 (31.2%)	202 (50.8%)	49 (12.3%)	10 (2.5%)	3.17	.855	ปานกลาง
						3.15	.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 66 ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบรรลุผลตามเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ด้านมีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.15 มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า กฎ ระเบียบของหน่วยงาน มาติดต่อดีด้วยความทันสมัย สอดคล้องกับภารกิจ และหน่วยงานมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณของงานในปัจจุบัน มีค่าคะแนนสูงสุด เท่ากันอยู่ในระดับมาก (3.21) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการปรับปรุงภารกิจของหน่วยงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง (3.17) หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนประเมินผลและเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับ ปานกลาง (3.13) และค่าคะแนนต่ำที่สุด คือ หน่วยงานมีภารกิจที่เหมาะสม โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง (3.07)

ตารางที่ 67 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของประชาชน ที่มีต่อการบรรลุผลตามเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ด้านประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ

ประชาชนที่ได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. หน่วยงานมีการสอบถามถึงความต้องการของประชาชนในการดำเนินโครงการต่างๆ	26 (6.5%)	100 (25.1%)	184 (46.2%)	73 (18.3%)	15 (3.8%)	3.10	.859	ปานกลาง
2. เมื่อประชาชน เรียกร้องหรือเสนอแนะแล้ว หน่วยงานมีการรับฟัง	26 (6.5%)	114 (28.6%)	178 (44.7%)	67 (16.8%)	13 (3.3%)	3.13	.879	ปานกลาง
3. การรับฟังปัญหาของหน่วยงาน จะมีการนำข้อเรียกร้อง หรือคำแนะนำนั้นไปประกอบการพิจารณา	26 (6.5%)	88 (22.1%)	213 (53.5%)	56 (14.1%)	15 (3.8%)	3.12	.822	ปานกลาง
4. ประชาชนทราบถึงช่องทางการเสนอแนะและเรียกร้องความต้องการได้	16 (4%)	87 (21.9%)	213 (53.5%)	64 (16.1%)	18 (4.5%)	3.01	.885	ปานกลาง
5. หน่วยงานมีการปฏิบัติหน้าที่ที่ทำให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ	17 (4.3%)	111 (27.9%)	196 (49.2%)	56 (14.1%)	18 (4.5%)	3.05	.860	ปานกลาง
						3.08	.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 67 ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบรรลุผลตามเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.254๘ด้านประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.08 โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า เมื่อประชาชนเรียกร้องหรือเสนอแนะแล้ว หน่วยงานมีการรับฟัง มีค่าคะแนนสูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง (3.13) รองลงมาคือ การรับฟังปัญหาของหน่วยงาน จะมีการนำข้อเรียกร้อง หรือคำแนะนำนั้นไปประกอบการพิจารณา โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับ ปานกลาง (3.12) หน่วยงานมีการสอบถามถึงความต้องการของประชาชนในการดำเนินโครงการต่างๆ โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับ ปานกลาง (3.10) หน่วยงานมีการปฏิบัติหน้าที่ที่ทำให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับ ปานกลาง (3.05) และค่าคะแนนต่ำที่สุดคือ ประชาชนทราบถึงช่องทางการเสนอแนะและเรียกร้องความต้องการได้ โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง (3.01)

ตารางที่ 68 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบรรลุผลตามเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ด้านมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. หน่วยงานมีการสอบถามความพึงพอใจในการรับบริการของประชาชน	25 (6.3%)	104 (26.1%)	193 (48.5%)	61 (15.3%)	15 (3.8%)	3.15	.849	ปานกลาง
2. หน่วยงานมีการสอบถามถึงความเห็นในด้านความคุ้มค่าของการบริการ	9 (2.3%)	138 (34.7%)	175 (44%)	70 (17.6%)	6 (1.5%)	3.23	.807	มาก
3. หน่วยงานมีระบบการประเมินผลเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน	19 (4.8%)	115 (28.9%)	190 (47.7%)	57 (14.3%)	17 (4.3%)	3.18	.854	ปานกลาง
						3.18	.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 68 ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบรรลุผลตามเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ด้านมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.18 โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า หน่วยงานมีการสอบถามถึงความเห็นในด้านความคุ้มค่าของการบริการ มีค่าคะแนนสูงที่สุดอยู่ในระดับ มาก (3.23) รองลงมาคือ หน่วยงานมีระบบการประเมินผลเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง (3.18) และค่าคะแนนต่ำที่สุด คือ หน่วยงานมีการสอบถามความพึงพอใจในการรับบริการของประชาชน โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง (3.15)

ตอนที่ 7 ปัญหา และอุปสรรค ที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

การศึกษาวิจัย ในส่วนของปัญหา และอุปสรรคที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น นี้ ได้กำหนดให้มีการสัมภาษณ์เชิงลึกจาก 1. ผู้บริหารและ 2. ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน โดยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ และจัดเป็นหมวดหมู่ได้ดังนี้

1 ภาพรวมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

1.1 ผู้บริหารของทุกองค์กรทราบถึงนโยบายที่รัฐบาลส่งเสริมให้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน และส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยว่า หากนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้แล้วจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานเนื่องจากเห็นด้วยว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักการที่ดี และเมื่อนำมาปฏิบัติจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน อย่างไรก็ตามมีผู้บริหารบางส่วนที่ไม่เห็นด้วยว่าจะเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานตามเป้าหมายของรัฐบาลเนื่องจาก เห็นว่า แม้ว่าหลักธรรมาภิบาลจะเป็นหลักการที่ดีแต่เป็นเพียงแนวทางการปฏิบัติเท่านั้น โดยไม่มีบทบังคับและบทลงโทษ ทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่อาจไม่ใส่ใจในการนำมาปฏิบัติจริง

1.2 องค์กรทุกองค์กรได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน โดยส่วนใหญ่จะเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม ใช้ความเสมอภาคกับผู้ได้บังคับบัญชาและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรม เป็นต้น ซึ่งโดยรวมแล้วองค์กรมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในระดับปานกลาง

2 ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ คือ

2.1 ปัญหาด้านบุคลากรในองค์กร เป็นปัญหาที่พบมากที่สุด โดยส่วนใหญ่เห็นว่าบุคลากรในองค์กร ยังไม่เพียงพอกับงานที่องค์กรต้องรับผิดชอบ เช่นบุคลากรในตำแหน่ง นิติกร วิศวกร เป็นต้น ทั้งนี้ เกิดจากกรอบอัตราที่จำกัดทำให้มีการบรรจุบุคลากรได้ไม่ครบถ้วนตรงกับตำแหน่งงานและยังขาดความรู้ความสามารถตามตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร เช่น ขาดประสบการณ์ ในการทำงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการทำงาน ขาดความรู้ด้านระเบียบ ข้อกฎหมายที่ชัดเจน ทำให้อาจเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ส่งผลกระทบต่อภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลลดน้อยลง

2.2 ปัญหาระบบอุปถัมภ์ ในองค์กร ส่วนใหญ่แล้วจะเกิดขึ้นในหลายขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลขององค์กร ตั้งแต่มีการรับบุคลากรเข้าทำงาน การสั่งการและมอบหมายงาน จนถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งการมีระบบอุปถัมภ์ใน

องค์การทำให้เกิดปัญหาตามมาหลายประการเช่น ความไม่เป็นเอกภาพภายในองค์การมีการแบ่งเป็นฝักเป็นฝ่ายในองค์การ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน การเกียจงานและไม่มีความสามารถพอต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น

2.3 ปัญหาการไม่ปฏิบัติตาม หลักธรรมาภิบาลอย่างเต็มรูปแบบ ส่วนใหญ่จะมีการใช้หลักธรรมาภิบาลเพียงบางหลักการเท่านั้น โดยมักจะมีการเลือกหลักการที่เมื่อนำมาใช้แล้วจะช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับองค์การและผู้บริหาร เช่น หลักการที่ผู้บริหารและองค์การส่วนใหญ่เลือกใช้คือ หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วจะเป็นการมีส่วนร่วมในระดับพื้นฐาน คือการรับทราบข้อมูลขององค์การ และการสะท้อนความต้องการของประชาชนให้องค์การทราบ โดยยังไม่มี ความพยายามขับเคลื่อนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในระดับสูงเท่าใดนัก ทั้งนี้เนื่องจากหลักการมีส่วนร่วมจากประชาชน เป็นหลักการที่เมื่อนำไปปฏิบัติแล้วประชาชนจะสามารถเห็นได้อย่างชัดเจน ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การและผู้บริหาร

2.4 ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากส่วนกลาง ประกอบกับรายได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บเองอยู่ในระดับต่ำ ไม่เพียงพอในการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทำให้ประชาชนบางกลุ่มยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการและการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน จึงอาจเกิดการไม่พอใจจากความไม่เข้าใจในปัญหาดังกล่าวขององค์การ ทั้งนี้ทางองค์การได้มีความพยายามสื่อสารอธิบายทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อจำกัดดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในบางกรณีอาจยังไม่ได้ผลเป็นที่น่าพอใจเท่าใดนัก นอกจากนี้แล้วปัญหาการขาดแคลนงบประมาณยังส่งผลต่อการดำเนินงาน โดยใช้หลักการธรรมาภิบาล เนื่องจากการส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามหลักการดังกล่าว อาจมีค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าการดำเนินงานตามปกติ ซึ่งเมื่อองค์กรมีงบประมาณจำกัดจึงมีการตัดทอนการดำเนินงานตามหลักการดังกล่าวบางหลักการลง

2.5 ปัญหาการเปลี่ยน กฎ ระเบียบ ข้อกฎหมายอยู่บ่อยครั้ง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสับสน ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังคงต้องรับนโยบายจากส่วนกลาง และยังคงต้องประสานงานกับส่วนภูมิภาคเพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งส่วนกลางยังเป็นผู้กำหนดนโยบายและกฎ ระเบียบ และข้อกฎหมายเกี่ยวกับท้องถิ่นเพื่อให้มีการนำมาปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่เมื่อมีการเปลี่ยนกฎ ระเบียบ ข้อกฎหมายต่างๆ ทั้งเรื่อง โครงสร้าง การบริหารงานบุคคล อำนาจหน้าที่ในการดำเนินงาน ทำให้องค์การไม่สามารถดำเนินการตอบสนองกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อกฎหมายดังกล่าวได้ทันทั่วถึงเนื่องจากต้องมีการศึกษาข้อกฎหมายดังกล่าวอย่างรอบคอบก่อนนำไปปฏิบัติจริง และบางครั้งข้อกฎหมายดังกล่าวไม่มีความชัดเจนในการนำไปปฏิบัติและไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของพื้นที่ในการปฏิบัติงานซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาจากการปฏิบัติได้

2.6 ปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการนำเสนอผลงานที่ไม่ใช่ผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งยังไม่มีประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ การประเมินผลงานยังขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ และบางครั้งยังไม่มี การตรวจสอบความถูกต้องของผลงาน ทำให้มีการแอบอ้างการนำเสนอผลงานที่ไม่ถูกต้องเช่น ไม่ใช่ผลงานของตนเอง หรือผลสำเร็จของงานไม่มีประสิทธิภาพเหมือนกับที่นำเสนอ รวมถึงยังมีการประเมินผลงาน โดยมีการคำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนตัวของผู้ประเมินผล

2.7 ปัญหาการขาดแคลน วัสดุ อุปกรณ์เครื่องใช้ ซึ่งไม่เพียงพอกับงานที่ต้อง ปฏิบัติ ทั้งนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากการขาดแคลนงบประมาณทำให้ไม่สามารถจัดหาวัสดุ อุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ มาสนับสนุนให้การทำงานสะดวก ราบรื่น ได้อย่างเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่มากมายของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ยังอาจเกิดขึ้นจากความไม่เห็นถึงความสำคัญในการจัดหา อุปกรณ์เครื่องใช้ของผู้มีอำนาจในการจัดหาโดยขาดวิสัยทัศน์ในเรื่องดังกล่าว และยังอาจเกิดจากระเบียบที่เกี่ยวข้องด้วยเช่นกัน

2.8 ปัญหาประชาชนยังขาดความเข้าใจในหลักการมีส่วนร่วม และยังขาดความเข้าใจ เกี่ยวกับการตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น การขาดความรู้ความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของ ประชาชนในส่วนของ การปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้การดำเนินงานของท้องถิ่นอาจเป็นไปไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของประชาชน แต่ทั้งนี้ มีสาเหตุมาจากหลายประการ เช่น ประชาชนไม่ทราบ ว่าตนเองมีสิทธิในการเข้าร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นหรือไม่ เพียงใด ประชาชนไม่ทราบถึงช่องทางในการเข้าไปมีส่วนร่วม ไม่กล้าที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นของตนเอง โดยเฉพาะการตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ทราบความต้องการของประชาชน ประชาชนไม่เข้าใจเหตุ-ผลของการดำเนินโครงการต่างๆ ทำให้เกิดความไม่เข้าใจระหว่างกัน ทั้งนี้ยังเป็นช่องทางที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งใช้ช่องว่างดังกล่าวในการทำการทุจริตหรือหลีกเลี่ยงกฎหมายเพื่อผลประโยชน์กับตนเองได้เช่นกัน

2.9 ปัญหาการขาดการให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันการทำงานในองค์กรสามารถนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งยังเป็นการลดระยะเวลาการทำงานให้สั้นลง และเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพิ่มความสะดวกสบายในการทำงานทั้งกับผู้ให้บริการและผู้รับบริการ แต่ปรากฏว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งพบว่าบุคลากรยังขาดความรู้เรื่องคอมพิวเตอร์ ไม่สามารถใช้อุปกรณ์ดังกล่าวให้ได้ผลเต็มประสิทธิภาพที่ควรจะเป็น นอกจากนี้ยังมีการใช้คอมพิวเตอร์หรืออินเทอร์เน็ตเพื่อความบันเทิงส่วนตัวโดยไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กร

2.10 ปัญหาการขาดความร่วมมือกันของทุกภาคส่วน ทั้งในและนอกองค์กร จากการวิจัยพบว่า กระบวนการทำงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดความร่วมมือและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีการแบ่งเป็นฝักเป็นฝ่าย ถือความเป็นพวกพ้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่เข้ามาทำงานภายในช่วงระยะเวลาที่แตกต่างกันในสมัยการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร นอกจากการขาดความเป็นเอกภาพภายในแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดความร่วมมือระหว่างองค์กร ในบางกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความต้องการบริหารงานด้วยตนเอง โดยไม่ต้องการขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกทั้งนี้อาจเห็นว่า มีความยุ่งยากในการประสานงาน และการดำเนินงาน หรือแม้กระทั่งยังไม่ต้องการที่จะให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ถึงวิธีการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างลึกซึ้ง

2.11 ปัญหาอื่นๆ เช่น สถานที่การปฏิบัติงานไม่เพียงพอ โครงสร้างองค์กรเล็กทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่ครอบคลุม ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ ถือเป็นปัญหาที่เป็นข้อจำกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การแก้ปัญหาเหล่านี้ยังคงไม่สามารถกระทำได้ง่าย เนื่องจากสาเหตุของปัญหามิได้เกิดจากการบริหารงานของท้องถิ่นเอง เช่นปัญหาเรื่องสถานที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอหากจะแก้ปัญหาที่ย่อมที่จะต้องใช้งบประมาณสูง ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งไม่สามารถใช้งบประมาณมาแก้ไขได้ เพราะมีเงินนั้นแล้วจะทำให้องค์กรนั้นไม่มีงบประมาณมาทำงานเพื่อบริการประชาชนในท้องถิ่นได้ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งให้ข้อมูลว่า ไม่ประสบปัญหา ในการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้เนื่องจาก องค์กรมีความพยายามปรับตัวให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาวการณ์และเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากที่สุด และยังมี ความพยายามในการพัฒนาความรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แต่อาจติดปัญหาบางประการ เช่น การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลมีขั้นตอนที่ซับซ้อน ทำให้ปฏิบัติตามได้เพียงบางส่วนและยังไม่ครบถ้วน ซึ่งองค์กรดังกล่าว มีทั้งประเภทเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 8 ข้อเสนอถึงแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของการนำนโยบายธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอถึงแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของการนำนโยบายธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. รัฐบาลในฐานะผู้ออกกฎหมายให้ท้องถิ่นนำมาปฏิบัติ ต้องแสดงความจริงใจโดยการศึกษาถึงข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งลักษณะร่วมและข้อแตกต่างที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมี เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง นอกจากนี้กฎหมายที่ออกมานั้นต้องมีความชัดเจนเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องและอยู่ในมาตรฐานเดียวกัน
2. รัฐบาลควรมีความจริงใจในการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนมากกว่านี้ โดยเฉพาะในเรื่องของการสนับสนุนทางด้านงบประมาณ เพราะหากขาดงบประมาณแล้ว การดำเนินงานต่างๆ ของท้องถิ่นย่อมหยุดชะงัก
3. ควรมีการกำหนดวุฒิการศึกษาที่สูงเพียงพอกับการบริหารงาน เพื่อเป็นเครื่องยืนยันถึงความรู้ความสามารถของผู้บริหารได้ในระดับหนึ่ง
4. ผู้บริหารควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานให้มีความถูกต้อง ยุติธรรม อย่างจริงจัง โดยไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวกตามระบบอุปถัมภ์ ทั้งนี้เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
5. พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ โดยการฝึกอบรม นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลที่ทันสมัย สร้างแรงจูงใจให้มีความกระตือรือร้น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังต้องสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรทุกคนในองค์กรให้เป็นคนดี มีคุณธรรมและเห็นความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลและพร้อมที่จะดำเนินงานตามหลักการดังกล่าว และให้บุคลากรในองค์กรมีสำนึกของความรักบ้านเกิด โดยต้องการที่จะพัฒนาบ้านเกิดและชุมชนของตนอย่างเต็มที่
6. ทำความเข้าใจและกระตุ้นให้บุคลากรขององค์กรรักและหวงแหนทรัพยากรขององค์กร มีการร่วมมือกันใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัดและคุ้มค่าต่อการปฏิบัติงาน
7. องค์กรควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอกับการจัดซื้อวัสดุเครื่องมือ เครื่องใช้ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในองค์กร นอกจากนี้แล้วยังควรมีการจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งเพื่อการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นการส่งเสริมให้การดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลได้สะดวกยิ่งขึ้น

8. สร้างจิตสำนึกให้กับประชาชน และสร้างความเข้าใจในการมีส่วนร่วมของประชาชน ทั้งนี้ต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนแสดงความคิดเห็นและความต้องการโดยตรง เพื่อจะได้ตอบสนองได้ตรงตามเป้าหมาย

9. การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียง หรือหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและภาคประชาชนเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องอื่นๆ โดยไม่ต้องรอความช่วยเหลือจากส่วนกลาง เช่น ปัญหาเรื่องจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ การขาดความรู้ทางด้านเทคนิควิธีการ การขาดกำลังคน การขาดแคลนทรัพยากรต่างๆ

10. ควรมีการกำหนดบทลงโทษ กับการดำเนินงานที่ไม่เป็นไปตาม กฎ ระเบียบ และไม่ถูกต้องอย่างจริงจัง เพื่อเป็นตัวอย่างและเป็นแบบแผนในการปฏิบัติงานขององค์กร