

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย จำนวน 942 คน และได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 286 คน จากนั้นนำผลการศึกษาที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยผ่านการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการบรรยายประกอบตาราง ซึ่งได้จัดลำดับการวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ตารางแสดงจำนวนค่าร้อยละของข้อมูลและลักษณะทั่วไป
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ต่อการบริหารงานแบบ
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

ส่วนที่ 3 ตารางวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการ
บริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

ส่วนที่ 1 ตารางแสดงจำนวนค่าร้อยละของข้อมูลและลักษณะทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

โดยจำแนกตามปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส
ระดับการศึกษา ตำแหน่งสายงาน หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	131	45.8
หญิง	155	54.2
รวม	286	100.00

ตาราง 2 แสดงผู้ตอบแบบสอบถามโดยแบ่งตามเพศแล้ว พบว่า เพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.2 รองลงมาคือเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 45.8

ตาราง 3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-25 ปี	11	3.8
26-30 ปี	71	24.8
31-40 ปี	99	34.6
41-50 ปี	84	29.4
51 ปีขึ้นไป	21	7.3
รวม	286	100.00

ตารางที่ 3 แสดงผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งตามอายุแล้ว พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.6 และรองตามลงมาอยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.4 ช่วงอายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.8 ช่วงอายุ มากกว่า 51 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 7.3 และน้อยที่สุดคือช่วงอายุ 20-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.8

ตาราง 4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	89	31.1
สมรส	192	67.1
หม้าย/หย่าร้าง	5	1.7
รวม	286	100.00

ตาราง 4 แสดงผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามสถานภาพสมรสแล้ว พบว่า สถานภาพในการสมรสนั้นมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.1 และรองลงมาคือสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 31.1 และน้อยที่สุดคือสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 1.7

ตาราง 5 จำนวนและค่าละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
อนุปริญญา/ปวส.	6	2.1
ปริญญาตรี	208	72.7
ปริญญาโท	72	25.2
รวม	286	100.00

ตาราง 5 แสดงผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามระดับการศึกษาแล้ว พบว่า ระดับการศึกษาที่อยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.7 และรองลงมาตามลำดับคือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 25.2 และอนุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 2.1

ตาราง 6 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งสายงาน

ตำแหน่งสายงาน	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ/พนักงานจ้าง	139	48.6
ลูกจ้างประจำ	131	45.8
พนักงานจ้าง	16	5.6
รวม	286	100.00

ตาราง 6 แสดงผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามตำแหน่งสายงานแล้ว พบว่า ตำแหน่งที่เป็นข้าราชการ/พนักงาน มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.6 และรองลงมาตามลำดับคือลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 45.8 และพนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 5.6

ตาราง 7 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
สำนักปลัดเทศบาล	29	10.1
สำนักการคลัง	38	13.3
สำนักการช่าง	25	8.7
สำนักการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	40	14.0
กองวิชาการและแผนงาน	42	15.0
สำนักการศึกษา	61	21.3
กองการประปา	21	7.3
กองสวัสดิการและสังคม	24	8.4
หน่วยงานตรวจสอบภายใน	5	1.7
รวม	286	100.00

ตาราง 7 แสดงผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า หน่วยงานที่สังกัด สำนักการศึกษา มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.3 และรองลงมาตามลำดับคือ กองวิชาการและแผน คิดเป็นร้อยละ 15.0 สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คิดเป็นร้อยละ 14.0 สำนักการคลัง คิดเป็นร้อยละ 13.3 สำนักปลัดเทศบาล คิดเป็นร้อยละ 10.1 สำนักการช่าง คิดเป็นร้อยละ 8.7 กองสวัสดิการและสังคม คิดเป็นร้อยละ 8.4 กองการประปา คิดเป็นร้อยละ 7.3 และหน่วยงานตรวจสอบภายใน คิดเป็นร้อยละ 1.7

ตาราง 8 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	98	34.3
6-10 ปี	111	38.8
11-15 ปี	51	17.8
16-20 ปี	20	7.0
21 ปีขึ้นไป	6	2.1
รวม	286	100.00

ตาราง 8 แสดงผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามระยะเวลาการปฏิบัติงานแล้ว พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ 6-10 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.8 และรองลงมาตามลำดับคือ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.3 ซึ่งต่อมา 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.8 รวมทั้ง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.0 และ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.1

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ทั้งหมด 7 ด้าน ดังนี้

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ทั้งหมด 7 ด้าน

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการกำหนดทิศทาง	4.09	.496	มาก
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	3.99	.547	มาก
ด้านการมองโอกาสมากกว่าปัญหา	4.04	.562	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการสื่อสาร	4.06	.561	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.01	.558	มาก
ด้านการสร้างความเชื่อมั่น และจริงใจ	4.07	.578	มาก
ด้านการมีวัฒนธรรม การทำงานเป็นทีม	4.03	.549	มาก
รวม	3.94	.550	มาก

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลกได้ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ทั้งหมด 7 ด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .550) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดทิศทาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .496) รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .578) ด้านการมองโอกาสมากกว่าปัญหา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .562) ด้านการมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .549) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .558) ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .547) และด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = .561)

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่ส่งผลถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก ด้านการกำหนดทิศทาง

ด้านการกำหนดทิศทาง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการมองภาพอนาคตขององค์กร และสามารถมองออกว่าทิศทาง การปฏิบัติงานจะออกมาในรูปแบบใด	4.01	.402	มาก
2. ทุกคนในองค์กรมีความผูกพัน กับเป้าหมายเพื่อที่จะบริการ	4.24	.574	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านการกำหนดทิศทาง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ประชาชนในเขตพื้นที่ที่ได้รับ ความพึงพอใจสูงสุด			
3. มีแนวทางการดำเนินงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.05	.421	มาก
4. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพื่อให้องค์การมีเป้าหมาย ในการดำเนินงานที่ชัดเจน	4.08	.511	มาก
5. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและเป้าประสงค์ ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ขององค์กร	4.05	.504	มาก
6. เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานและบุคลากร ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	4.08	.568	มาก
รวม	4.09	.496	มาก

จากตาราง 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ระดับความคิดเห็นในด้านการกำหนดทิศทางโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.09$, S.D.=.496) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทุกคนในองค์กรมีความผูกพันกับเป้าหมายก็เพื่อที่จะบริการประชาชนในเขตพื้นที่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.24$, S.D.=.574) และรองลงมาตามลำดับ คือเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.08$, S.D.=.568) มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อให้องค์การมีเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.08$, S.D.=.511) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและเป้าประสงค์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.05$, S.D.=.504) มีแนวทางการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.05$, S.D.=.421) และมีการมองภาพอนาคตขององค์กร และสามารถมองออกกว่าทิศทางการปฏิบัติงานจะออกมาในรูปแบบใด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.01$, S.D.=.402)

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่ส่งผลถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์

ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เป็นผู้มีความรู้ในสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การเป็นอย่างดี	4.02	.491	มาก
2. มีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งมีการปรับตัวและตั้งรับได้อย่างเป็นมืออาชีพ	4.05	.544	มาก
3. มีความเข้าใจสภาวะของการทำงานว่าตอนนี้ควรจะเป็นไปในรูปแบบใด	3.96	.532	มาก
4. รู้ทันความคิด ความเคลื่อนไหวของความต้องการของประชาชน	3.94	.559	มาก
5. มีความเข้าใจพฤติกรรมของคนได้อย่างชาญฉลาดสามารถเข้าใจจุดแข็งจุดอ่อนขององค์การได้	3.97	.564	มาก
6. มีการพัฒนาการคิดแบบวิเคราะห์ มีความริเริ่มสร้างสรรค์มีมุมมองวิคิดที่เป็นระบบ	4.00	.595	มาก
รวม	3.99	.547	มาก

จากตาราง 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ระดับความคิดเห็นในด้านการคิดเชิงกลยุทธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.99, S.D.=.547) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือมีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งมีการปรับตัวและตั้งรับได้อย่างเป็นมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.05, S.D.=.544) และรองลงมาตามลำดับ คือ เป็นผู้มีความรู้ในสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.02, S.D.=.491) มีการพัฒนาการคิดแบบวิเคราะห์มีความริเริ่มสร้างสรรค์มีมุมมองวิคิดที่เป็นระบบ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.00, S.D.=.595) มีความเข้าใจพฤติกรรมของคนได้อย่างชาญฉลาดสามารถเข้าใจจุดแข็งจุดอ่อนขององค์การได้ (\bar{X} =3.97, S.D.=.564) มีความเข้าใจสภาวะของการทำงานว่าตอนนี้ควรจะเป็นไปในรูปแบบใด (\bar{X} =3.96, S.D.=.532) และรู้ทันความคิด ความเคลื่อนไหวของความต้องการของประชาชน (\bar{X} =3.94, S.D.=.559)

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่ส่งผลถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก ด้านการมองโอกาสมากกว่าปัญหา

ด้านการมองโอกาสมากกว่าปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีความมุ่งมั่นให้ความสำคัญกับโอกาสมากกว่าปัญหาพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส	3.98	.516	มาก
2. กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาและลงมือแก้ไขปัญหานั้นอย่างอดทนและมีสติ	4.08	.574	มาก
3. มองปัญหาเป็นเรื่องเล็กน้อยแล้วช่วงชิงโอกาสอย่างชาญฉลาดเฉียบขาดด้วยวิริยจิต	4.00	.562	มาก
4. เล็งเห็นถึงประโยชน์ของส่วนรวมและสามารถเข้าถึงทรัพยากรได้อย่างมีอ้าชีฟ	4.04	.597	มาก
5. มีกระบวนการคิดที่รอบด้านไม่จวนหนทางต่ออุปสรรคที่ถาโถมเข้ามาใส่ตัว	4.08	.547	มาก
6. เป็นผู้ที่มีความอดทนต่อสภาวะแวดล้อมที่ตึงเครียดภายในองค์กร	4.06	.577	มาก
รวม	4.04	.562	มาก

จากตาราง 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ระดับความคิดเห็นในด้านการมองโอกาสมากกว่าปัญหาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.04$, S.D.=.562) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาและลงมือแก้ไขปัญหานั้นอย่างอดทนและมีสติ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.08$, S.D.=.574) และรองลงมาตามลำดับ คือมีกระบวนการคิดที่รอบด้านไม่จวนหนทางต่ออุปสรรคที่ถาโถมเข้ามาใส่ตัว มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.08$, S.D.=.547) เป็นผู้ที่มีความอดทนต่อสภาวะสิ่งแวดล้อมที่ตึงเครียดภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.06$, S.D.=.577) เล็งเห็นถึงประโยชน์ของภาพรวมแล้วสามารถเข้าถึงทรัพยากรได้อย่างเป็นมีอ้าชีฟ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.04$, S.D.=.597) มองปัญหาเป็นเรื่องเล็กน้อยแล้วช่วงชิงโอกาสอย่างชาญฉลาดเฉียบขาดไปด้วยวิริยจิต มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.00$, S.D.=.562) และมีความมุ่งมั่นให้ความสำคัญกับโอกาสมากกว่าปัญหามองข้ามอุปสรรคให้เป็นโอกาส มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.98$, S.D.=.516)

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่ส่งผลถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก ด้านการสื่อสาร

ด้านการสื่อสาร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการสื่อสารแผนงานและชี้แจงข้อมูลสำคัญให้บุคลากรทุกคนได้รับรู้	4.10	.562	มาก
2. มีความคล่องตัวในการใช้เครื่องมือเครื่องสื่อสารอย่างดี	4.14	.573	มาก
3. มีการแนะนำให้ผู้ร่วมงานทุกระดับพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	4.05	.544	มาก
4. สามารถกระจายงานเพื่อให้ระบบมีความคล่องตัวและรวดเร็วทันต่อการดำเนินงาน	4.06	.577	มาก
5. มีความเที่ยงตรงในการสื่อสารเพื่อให้การดำเนินงานออกมาได้ตรงตามเป้าหมาย	4.04	.560	มาก
6. สามารถสื่อสารให้คนในองค์กรมีความสำนึกรับผิดชอบต่อการบริการประชาชนด้วยความเต็มใจ	4.02	.552	มาก
รวม	4.06	.561	มาก

จากตาราง 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ระดับความคิดเห็นในด้านการสื่อสารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.39, S.D.=.561) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือมีความคล่องตัวในการใช้เครื่องมือเครื่องสื่อสารอย่างดี มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.14, S.D.=.573) และรองลงมาตามลำดับ คือ มีการสื่อสารแผนงานและชี้แจงข้อมูลสำคัญให้บุคลากรทุกคนได้รับรู้ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.10, S.D.=.562) สามารถกระจายงานเพื่อให้ระบบมีความคล่องตัวและรวดเร็วทันต่อการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.06, S.D.=.577) มีการแนะนำให้ผู้ร่วมงานทุกระดับพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.05, S.D.=.544) มีความเที่ยงตรงในการสื่อสารเพื่อให้การดำเนินงานออกมาได้ตรงตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.04, S.D.=.560) และสามารถสื่อสารให้คนในองค์กรมีความสำนึกขบต่อการบริการประชาชนด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.02, S.D.=.552)

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่ส่งผลถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงวิสัยทัศน์ต่อแผนงานและรับฟังอย่างจริงจัง	4.02	.506	มาก
2.ไม่สั่งการแต่ใช้วิธีการแบบคำถามปลายเปิดเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ได้คิดและได้แสดงความสามารถที่มีอยู่	4.03	.555	มาก
3.มีการกระตุ้นให้บุคลากรคิดหาหนทางในการแก้ปัญหาด้วยตัวบุคลากรเอง	4.01	.571	มาก
4.รู้จักชมเชยหรือสร้างสิ่งประทับใจเมื่อปฏิบัติภารกิจเสร็จสิ้น	4.02	.580	มาก
5.สนับสนุนให้บุคลากรแสดงความรู้ความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร	3.98	.583	มาก
6.มีความพร้อมที่จะให้อภัยและเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นร่วมกับบุคลากร	4.03	.558	มาก
รวม	4.01	.558	มาก

จากตาราง 14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ระดับความคิดเห็นในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.01, S.D.=.558) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือมีความพร้อมที่จะให้อภัยและเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นร่วมกับบุคลากร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.03, S.D.=.558) และรองลงมาตามลำดับ คือ ไม่สั่งการแต่ใช้วิธีการแบบคำถามปลายเปิดเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.03, S.D.=.555) รู้จักชมเชยหรือสร้างสิ่งประทับใจเมื่อปฏิบัติภารกิจเสร็จสิ้น มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.02, S.D.=.580) เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงวิสัยทัศน์ต่อแผนงานและรับฟังอย่างจริงจัง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.02, S.D.=.506) มีการกระตุ้นให้บุคลากรคิดหาหนทางในการแก้ปัญหาด้วยตัวบุคลากรเอง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.01, S.D.=.571) และสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิดนอกกรอบกล้าทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.98, S.D.=.583)

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่ส่งผลถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก ด้านการสร้าง ความเชื่อมั่นและจริงใจ

ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการแสดงออกทางการกระทำ เพื่อให้บุคลากรและเพื่อนร่วมงาน มีความเชื่อมั่นและรู้สึกถึงความจริงใจที่มีให้กัน	4.06	.552	มาก
2. การสร้างจิตสำนึกที่ดีภายในจิตใจของตนเองโดยรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา	4.09	.601	มาก
3. มีความรับผิดชอบเมื่อเกิดความ ผิดพลาดไม่โทษผู้อื่น	4.05	.572	มาก
4. เป็นผู้เสียสละและนึกถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	4.08	.572	มาก
5. มีสัจจะในการกระทำในคำพูดเพื่อให้การทำงานมีความเชื่อมั่นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น	4.09	.589	มาก
6. เป็นที่ศรัทธาและเคารพนับถือต่อผู้ร่วมงานทุกระดับทั้งภายในและภายนอกองค์การ	4.09	.585	มาก
รวม	4.07	.578	มาก

จากตาราง 15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ระดับความคิดเห็นในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.07$, S.D.=.578) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการสร้างจิตสำนึกที่ดีภายในจิตใจของตนเองโดยรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.09$, S.D.=.601) และรองลงมาตามลำดับ มีสัจจะในการกระทำในคำพูดเพื่อให้การทำงานมีความเชื่อมั่นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.09$, S.D.=.589) เป็นที่ศรัทธาและเคารพนับถือต่อผู้ร่วมงานทุกระดับทั้งภายในและภายนอกองค์การ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.09$, S.D.=.585) เป็นผู้เสียสละเป็นผู้ให้นึกถึงผลประโยชน์ของภาพรวมมากกว่าตนเอง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.08$, S.D.=.572) มีการแสดงออกทางการกระทำเพื่อให้บุคลากรและเพื่อน

ร่วมงานมีความเชื่อมั่นและรู้สึกถึงความจริงใจที่มีให้กัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.06$, S.D.=.552) และมีความรับผิดชอบเมื่อเกิดความผิดพลาดไม่โทษผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.05$, S.D.=.572)

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่ส่งผลถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก ด้านการมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

ด้านการมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีจุดมุ่งหมายในการบรรลุเป้าประสงค์ที่จะปฏิบัติงานร่วมกันอย่างกระตือรือร้นและสามัคคีรวมใจกัน	4.10	.546	มาก
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับชั้นได้ปฏิบัติงานร่วมกัน	4.09	.577	มาก
3. มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันแก้ปัญหาาร่วมกันให้กำลังใจซึ่งกันและกันไม่หาคนผิด แต่หาสาเหตุที่ผิดพลาด	4.02	.546	มาก
4. แสดงความชื่นชมและยินดีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.01	.592	มาก
5. หารือและให้คำปรึกษาต่อเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีปัญหา	4.01	.523	มาก
6. มีวัฒนธรรมการทำงานที่สอดคล้องกับคนในองค์กรได้อย่างลงตัวซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กร	3.97	.515	มาก
รวม	4.03	.549	มาก

จากตาราง 16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ระดับความคิดเห็นในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.03$, S.D.=.549) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือจุดมุ่งหมายในการบรรลุเป้าประสงค์ที่จะปฏิบัติงานร่วมกันอย่างกระตือรือร้นและสามัคคีรวมใจกัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.10$, S.D.=.546) และรองลงมาตามลำดับ คือส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับชั้นได้ปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.09$, S.D.=.577) มีความ

ช่วยเหลือซึ่งกันและกันแก้ปัญหาพร้อมกันให้กำลังใจซึ่งกันและกันไม่หาคนผิด แต่หาสาเหตุที่ผิดพลาด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.02, S.D.=.546) มีการเล็งฉลองถึงความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.01, S.D.=.592) ทหารเรือและให้คำปรึกษาต่อเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีปัญหา มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.01, S.D.=.523) และมีวัฒนธรรมการทำงานที่สอดคล้องกับคนในองค์กรได้อย่างลงตัวซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.97, S.D.=.515)

ส่วนที่ 3 ตารางวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก

ตาราง 17 ปัจจัยที่ส่งผลถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก จำแนกตามเพศ

	\bar{X}	S.D	F	Sig
เพศต่อการกำหนดทิศทาง	4.09	.496	.756	.385
เพศต่อการคิดเชิงกลยุทธ์	3.99	.547	.197	.658
เพศต่อการมองโอกาสมากกว่าปัญหา	4.04	.562	.423	.516
เพศต่อการสื่อสาร	4.06	.561	2.399	.123
เพศต่อการสร้างแรงบันดาลใจ	4.01	.558	.409	.523
เพศต่อการสร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ	4.07	.578	4.508	.035
เพศต่อการมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม	4.03	.549	3.778	.053
รวม	3.94	.550	1.781	.327

จากตาราง 17 พบว่าเพศหญิงและเพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อการสร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ และด้านการมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 18 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการกำหนดทิศทาง จำแนกตามอายุ

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านกำหนดทิศทาง	ระหว่างกลุ่ม	.734	4	.184	2.214	.068
	ภายในกลุ่ม	23.307	281	.083		
	รวม	24.042	285			

จากตาราง 18 พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการกำหนด ทิศทาง
ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 19 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามอายุ

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	.548	4	.137	1.227	.299
	ภายในกลุ่ม	31.347	281	.112		
	รวม	31.895	285			

จากตาราง 19 พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการคิดเชิงกลยุทธ์
ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 20 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการมองโอกาสมากกว่าปัญหา จำแนกตามอายุ

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการมองโอกาสมากกว่าปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	.277	4	.069	.559	.693
	ภายในกลุ่ม	34.817	281	.124		
	รวม	35.094	285			

จากตาราง 20 พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการมองโอกาสมากกว่าปัญหา ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 21 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการสื่อสาร จำแนกตามอายุ

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	.418	4	.105	.891	.469
	ภายในกลุ่ม	32.952	281	.117		
	รวม	33.370	285			

จากตาราง 21 พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการสื่อสาร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 22 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกตามอายุ

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.227	4	.307	2.389	.051
	ภายในกลุ่ม	36.078	281	.128		
	รวม	37.305	285			

จากตาราง 22 พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 23 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ จำแนกตามอายุ

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการสร้างความ เชื่อมั่นและจริงใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.227	4	.307	2.389	.051
	ภายในกลุ่ม	36.078	281	.128		
	รวม	37.305	285			

จากตาราง 23 พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการสร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 24 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม จำแนกตามอายุ

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการมีวัฒนธรรม การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.385	4	.096	.946	.438
	ภายในกลุ่ม	28.609	281	.102		
	รวม	28.995	285			

จากตาราง 24 พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการมีวัฒนธรรมการ
ทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 25 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการกำหนดทิศทาง จำแนกตามสถานภาพสมรส

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านกำหนดทิศทาง	ระหว่างกลุ่ม	.600	2	.300	3.624	.028
	ภายในกลุ่ม	23.441	283	.083		
	รวม	24.042	285			

ตาราง 26 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อด้านการกำหนดทิศทาง จำแนกตามสถานภาพสมรส

		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig
โสด	สมรส	-.03890	.03691	.293
	หม้าย/หย่าร้าง	.29513(*)	.13228	.026
สมรส	โสด	.03890	.03691	.293
	หม้าย/หย่าร้าง	.33403(*)	.13037	.011
หม้าย/หย่าร้าง	โสด	-.29513(*)	.13228	.026
	สมรส	-.33403(*)	.13037	.011

จากตาราง 26 พบว่า สถานภาพสมรสต่อระดับความคิดเห็นด้านกำหนดทิศทาง มีความแตกต่างกันดังนี้คือ โสด กับ หม้าย/หย่าร้าง และสมรส กับ หม้าย/หย่าร้าง โดยมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนกลุ่มอื่นๆไม่มีความแตกต่าง

ตาราง 27 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามสถานภาพสมรส

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	.147	2	.074	656	.520
	ภายในกลุ่ม	31.748	283	.112		
	รวม	31.895	285			

จากตาราง 27 พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 28 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อด้านการมองโอกาสมากกว่าปัญหา จำแนกตามสถานภาพสมรส

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการมองโอกาสมากกว่าปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	.290	2	.145	1.178	.309
	ภายในกลุ่ม	34.804	283	.123		
	รวม	35.094	285			

จากตาราง 28 พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการมองโอกาสมากกว่าปัญหา ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 29 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อด้านการสื่อสาร จำแนกตามสถานภาพสมรส

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	.021	2	.011	.090	.914
	ภายในกลุ่ม	33.349	283	.118		
	รวม	33.370	285			

จากตาราง 29 พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการสื่อสาร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 30 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกตามสถานภาพสมรส

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.112	2	.056	.470	.625
	ภายในกลุ่ม	33.645	283	.119		
	รวม	33.757	285			

จากตาราง 30 พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการ
การสร้างแรงบันดาลใจ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 31 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ จำแนกตามสถานภาพสมรส

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการสร้างความ เชื่อมั่นและจริงใจ	ระหว่างกลุ่ม	.434	2	.217	1.664	.191
	ภายในกลุ่ม	36.872	283	.130		
	รวม	37.305	285			

จากตาราง 31 พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการ
สร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 32 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม จำแนกตามสถานภาพสมรส

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการมีวัฒนธรรม การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.148	2	.074	.727	.484
	ภายในกลุ่ม	28.846	283	.102		
	รวม	28.995	285			

จากตาราง 32 พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้าน
การมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 33 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการกำหนดทิศทาง จำแนกตามระดับการศึกษา

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านกำหนดทิศทาง	ระหว่างกลุ่ม	.311	2	.156	1.856	.158
	ภายในกลุ่ม	23.730	283	.084		
	รวม	24.042	285			

จากตาราง 33 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้าน
การกำหนดทิศทาง ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 34 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ ด้านการคิด
เชิงกลยุทธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	.974	2	.487	4.455	.012
	ภายในกลุ่ม	30.921	283	.109		
	รวม	31.895	285			

ตาราง 35 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อด้านการคิด
เชิงกลยุทธ์ จำแนกตามสถานระดับการศึกษา

	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig	
อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	.07185	.13688	.600
	ปริญญาโท	-.06250	.14046	.657
ปริญญาตรี	อนุปริญญา/ปวส.	-.07185	.13688	.600
	ปริญญาโท	-.13435(*)	.04520	.003
ปริญญาโท	อนุปริญญา/ปวส.	.06250	.14046	.657
	ปริญญาตรี	.13435(*)	.04520	.003

จากตาราง 35 พบว่า ระดับการศึกษาต่อระดับความคิดเห็นด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ มีความแตกต่างกันดังนี้คือ ปริญญาตรี กับ ปริญญาโท โดยมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนกลุ่มอื่นๆไม่มีความแตกต่าง

ตาราง 36 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการมองโอกาสมากกว่าปัญหา จำแนกตามระดับการศึกษา

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการมองโอกาสมากกว่าปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	.355	2	.177	1.445	.238
	ภายในกลุ่ม	34.739	283	.123		
	รวม	35.094	285			

จากตาราง 36 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการมองโอกาสมากกว่าปัญหา ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 37 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการสื่อสาร จำแนกตามระดับการศึกษา

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	.060	2	.030	.257	.774
	ภายในกลุ่ม	33.309	283	.118		
	รวม	33.370	285			

จากตาราง 37 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการสื่อสาร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 38 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกตามระดับการศึกษา

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.162	2	.081	.680	.507
	ภายในกลุ่ม	33.596	283	.119		
	รวม	33.757	285			

จากตาราง 38 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้าน
การสร้างแรงบันดาลใจ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 39 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ จำแนกตามระดับการศึกษา

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการสร้างความ เชื่อมั่นและจริงใจ	ระหว่างกลุ่ม	.093	2	.047	.355	.702
	ภายในกลุ่ม	37.212	283	.131		
	รวม	37.305	285			

จากตาราง 39 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้าน
การสร้างเชื่อมั่นและจริงใจ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 40 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม จำแนกตามระดับการศึกษา

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการมีวัฒนธรรม การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.237	2	.118	1.164	.314
	ภายในกลุ่ม	28.758	283	.102		
	รวม	28.995	285			

จากตาราง 40 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้าน
การมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 41 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการกำหนดทิศทาง จำแนกตามตำแหน่งสายงาน

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการกำหนดทิศทาง	ระหว่างกลุ่ม	1.144	2	.572	7.071	.001
	ภายในกลุ่ม	22.897	283	.081		
	รวม	24.042	285			

ตาราง 42 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อด้านการกำหนดทิศทาง จำแนกตามตำแหน่งสายงาน

		Mean Difference(I-J)	Std. Error	Sig
ข้าราชการ/พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	.00036	.03464	.992
	พนักงานจ้าง	.27540(*)	.07509	.000
ลูกจ้างประจำ	ข้าราชการ/พนักงาน	-.00036	.03464	.992
	พนักงานจ้าง	.27505(*)	.07533	.000
พนักงานจ้าง	ข้าราชการ/พนักงาน	-.27540(*)	.07509	.000
	ลูกจ้างประจำ	-.27505(*)	.07533	.000

จากตาราง 42 พบว่า ตำแหน่งสายงานต่อระดับความคิดเห็นด้านการกำหนดทิศทาง มีความแตกต่างกันดังนี้คือ ข้าราชการ/พนักงาน กับ พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำ กับพนักงานจ้าง โดยมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนกลุ่มอื่นๆไม่มีความแตกต่าง

ตาราง 43 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามตำแหน่งสายงาน

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	.985	2	.492	4.509	.012
	ภายในกลุ่ม	30.910	283	.109		
	รวม	31.895	285			

ตาราง 44 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามตำแหน่งสายงาน

		M.D. (I-J)	Std. Error	Sig
ข้าราชการ/พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	.06778	.04024	.093
	พนักงานจ้าง	.24430(*)	.08725	.005
ลูกจ้างประจำ	ข้าราชการ/พนักงาน	-.06778	.04024	.093
	พนักงานจ้าง	.17653(*)	.08752	.045
พนักงานจ้าง	ข้าราชการ/พนักงาน	-.24430(*)	.08725	.005
	ลูกจ้างประจำ	-.17653(*)	.08752	.045

จากตารางที่ 44 พบว่า ตำแหน่งสายงานต่อระดับความคิดเห็นด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ มีความแตกต่างกันดังนี้คือ ข้าราชการ/พนักงาน กับ พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำ กับ พนักงานจ้าง โดยมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนกลุ่มอื่นๆไม่มีความแตกต่าง

ตาราง 45 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อด้านการมองโอกาสมากกว่าปัญหา จำแนกตามตำแหน่งสายงาน

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการมองโอกาสมากกว่าปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	.754	2	.377	3.105	.046
	ภายในกลุ่ม	34.340	283	.121		
	รวม	35.094	285			

ตาราง 46 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อด้านการมองโอกาสมากกว่าปัญหา จำแนกตามตำแหน่งสายงาน

		M.D. (I-J)	Std. Error	Sig
ข้าราชการ/พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	.07114	.04242	.095
	พนักงานจ้าง	.19972(*)	.09196	.031
ลูกจ้างประจำ	ข้าราชการ/พนักงาน	-.07114	.04242	.095
	พนักงานจ้าง	.12858	.09225	.164
พนักงานจ้าง	ข้าราชการ/พนักงาน	-.19972(*)	.09196	.031
	ลูกจ้างประจำ	-.12858	.09225	.164

จากตาราง 46 พบว่า ตำแหน่งสายงานต่อระดับความคิดเห็นด้านการมองโอกาสมากกว่าปัญหา มีความแตกต่างกันดังนี้คือ ข้าราชการ/พนักงาน กับ พนักงานจ้าง โดยมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนกลุ่มอื่นๆไม่มีความแตกต่าง

ตาราง 47 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อด้านการสื่อสาร จำแนกตามตำแหน่งสายงาน

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	1.421	2	.710	6.294	.002
	ภายในกลุ่ม	31.949	283	.113		
	รวม	33.370	285			

ตาราง 48 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการสื่อสาร
จำแนกตามตำแหน่งสายงาน

		M.D. (I-J)	Std. Error	Sig
ข้าราชการ/พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	-.04212	.04091	.304
	พนักงานจ้าง	.27308(*)	.08870	.002
ลูกจ้างประจำ	ข้าราชการ/พนักงาน	.04212	.04091	.304
	พนักงานจ้าง	.31520(*)	.08898	.000
พนักงานจ้าง	ข้าราชการ/พนักงาน	-.27308(*)	.08870	.002
	ลูกจ้างประจำ	-.31520(*)	.08898	.000

จากตาราง 48 พบว่า ตำแหน่งสายงานต่อระดับความคิดเห็นด้านการสื่อสาร มีความแตกต่างกันดังนี้คือ ข้าราชการ/พนักงาน กับ พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำ กับ พนักงานจ้าง โดยมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนกลุ่มอื่นๆไม่มีความแตกต่าง

ตาราง 49 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกตามตำแหน่งสายงาน

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.300	2	.150	1.269	.283
	ภายในกลุ่ม	33.457	283	.118		
	รวม	33.757	285			

จากตาราง 49 พบว่า ตำแหน่งสายงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 50 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ จำแนกตามตำแหน่งสายงาน

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการสร้างความ เชื่อมั่นและจริงใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.645	2	.822	6.526	.002
	ภายในกลุ่ม	35.661	283	.126		
	รวม	37.305	285			

ตาราง 51 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อด้านการสร้างความ
เชื่อมั่นและจริงใจ จำแนกตามตำแหน่งสายงาน

		M.D. (I-J)	Std. Error	Sig
ข้าราชการ/พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	-.05005	.04323	.248
	พนักงานจ้าง	.28829(*)	.09371	.002
ลูกจ้างประจำ	ข้าราชการ/พนักงาน	.05005	.04323	.248
	พนักงานจ้าง	.33834(*)	.09401	.000
พนักงานจ้าง	ข้าราชการ/พนักงาน	-.28829(*)	.09371	.002
	ลูกจ้างประจำ	-.33834(*)	.09401	.000

จากตาราง 51 พบว่า ตำแหน่งสายงานต่อระดับความคิดเห็นด้านการสร้างความเชื่อมั่น
และจริงใจ มีความแตกต่างกันดังนี้คือ ข้าราชการ/พนักงาน กับ พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำ
กับ พนักงานจ้าง โดยมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนกลุ่มอื่นๆไม่มี
ความแตกต่าง

ตาราง 52 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งสายงาน

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการมีวัฒนธรรม การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.303	2	.152	1.495	.226
	ภายในกลุ่ม	28.691	283	.101		
	รวม	28.995	285			

จากตาราง 52 พบว่า ตำแหน่งสายงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้าน
การมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 53 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการกำหนดทิศทาง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการกำหนดทิศทาง	ระหว่างกลุ่ม	1.529	8	.191	2.352	.018
	ภายในกลุ่ม	22.512	277	.081		
	รวม	24.042	285			

ตาราง 54 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อด้านการกำหนด
ทิศทาง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

		M.D. (I-J)	Std. Error	Sig
สำนักปลัดเทศบาล	สำนักการคลัง	.02359	.07029	.737
	สำนักการช่าง	.22184(*)	.07780	.005
	สำนักการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	.13851(*)	.06953	.047
	กองวิชาการและแผนงาน	.01176	.06850	.864
	สำนักการศึกษา	.09780	.06430	.129
	กองการประปา	-.03530	.08169	.666

ตาราง 54 (ต่อ)

		M.D. (I-J)	Std. Error	Sig
สำนักการคลัง	กองสวัสดิการและสังคม	.07878	.07867	.317
	หน่วยงานตรวจสอบ	.22184	.13805	.109
	สำนักปลัดเทศบาล	-.02359	.07029	.737
	สำนักการช่าง	.19825(*)	.07341	.007
	สำนักการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	.11491	.06458	.076
	กองวิชาการแผนงาน	-.01183	.06347	.852
	สำนักการศึกษา	.07420	.05892	.209
สำนักการช่าง	กองการประปา	-.05890	.07752	.448
	กองสวัสดิการและสังคม	.05519	.07433	.458
	หน่วยงานตรวจสอบ	.19825	.13562	.145
	สำนักปลัดเทศบาล	-.22184(*)	.07780	.005
	สำนักการคลัง	-.19825(*)	.07341	.007
	สำนักการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	-.08333	.07268	.253
	กองวิชาการแผนงาน	-.21008(*)	.07170	.004
สำนักการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	สำนักการศึกษา	-.12404	.06770	.068
	กองการประปา	-.25714(*)	.08439	.003
	กองสวัสดิการและสังคม	-.14306	.08147	.080
	หน่วยงานตรวจสอบ	.00000	.13966	1.000
	สำนักปลัดเทศบาล	-.13851(*)	.06953	.047
	สำนักการคลัง	-.11491	.06458	.076
	สำนักการช่าง	.08333	.07268	.253
กองวิชาการแผนงาน	กองวิชาการแผนงาน	-.12674(*)	.06262	.044
	สำนักการศึกษา	-.04071	.05800	.483
	กองการประปา	-.17381(*)	.07682	.024
	กองสวัสดิการและสังคม	-.05972	.07361	.418
	หน่วยงานตรวจสอบ	.08333	.13523	.538
	สำนักปลัดเทศบาล	-.01176	.06850	.864
	สำนักการคลัง	.01183	.06347	.852

ตาราง 54 (ต่อ)

		M.D. (I-J)	Std. Error	Sig
สำนักการศึกษา	สำนักการช่าง	.21008(*)	.07170	.004
	สำนักการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	.12674(*)	.06262	.044
	สำนักการศึกษา	.08603	.05677	.131
	กองการประปา	-.04707	.07590	.536
	กองสวัสดิการและสังคม	.06702	.07264	.357
	หน่วยงานตรวจสอบ	.21008	.13470	.120
	สำนักปลัดเทศบาล	-.09780	.06430	.129
	สำนักการคลัง	-.07420	.05892	.209
	สำนักการช่าง	.12404	.06770	.068
	สำนักการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	.04071	.05800	.483
กองการประปา	กองวิชาการแผนงาน	-.08603	.05677	.131
	กองการประปา	-.13310	.07213	.066
	กองสวัสดิการและสังคม	-.01901	.06869	.782
	หน่วยงานตรวจสอบ	.12404	.13261	.350
	สำนักปลัดเทศบาล	.03530	.08169	.666
	สำนักการคลัง	.05890	.07752	.448
	สำนักการช่าง	.25714(*)	.08439	.003
	สำนักการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	.17381(*)	.07682	.024
	กองวิชาการแผนงาน	.04707	.07590	.536
	สำนักการศึกษา	.13310	.07213	.066
กองสวัสดิการสังคม	กองสวัสดิการและสังคม	.11409	.08518	.182
	หน่วยงานตรวจสอบ	.25714	.14186	.071
	สำนักปลัดเทศบาล	-.07878	.07867	.317
	สำนักการคลัง	-.05519	.07433	.458
	สำนักการช่าง	.14306	.08147	.080
	สำนักการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	.05972	.07361	.418

ตาราง 54 (ต่อ)

	M.D. (I-J)	Std. Error	Sig	
หน่วยงานตรวจสอบ	กองวิชาการแผนงาน	-.06702	.07264	.357
	สำนักการศึกษา	.01901	.06869	.782
	กองการประปา	-.11409	.08518	.182
	หน่วยงานตรวจสอบ	.14306	.14015	.308
	สำนักปลัดเทศบาล	-.22184	.13805	.109
	สำนักการคลัง	-.19825	.13562	.145
	สำนักการช่าง	.00000	.13966	1.000
	สำนักการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	-.08333	.13523	.538
	กองวิชาการแผนงาน	-.21008	.13470	.120
	สำนักการศึกษา	-.12404	.13261	.350
	กองการประปา	-.25714	.14186	.071
	กองสวัสดิการและสังคม	-.14306	.14015	.308

จากตาราง 54 พบว่า หน่วยงานที่สังกัด ต่อดระดับความคิดเห็นด้านการกำหนดทิศทาง มีความแตกต่างกันดังนี้คือ สำนักปลัดเทศบาล กับ สำนักการช่าง และกับสำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, สำนักการคลัง กับ สำนักการช่าง, และสำนักการช่าง กับ สำนักปลัดเทศบาล สำนักการคลัง กองวิชาการและแผนงาน กองการประปา, และสำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กับ สำนักปลัดเทศบาล กองวิชาการและแผนงาน กองการประปา, และกองวิชาการและแผนงาน กับ สำนักการช่าง สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการประปา กับ สำนักการช่าง สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนกลุ่มอื่นๆไม่มีความแตกต่าง

ตาราง 55 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	.786	8	.098	.875	.538
	ภายในกลุ่ม	31.108	277	.112		
	รวม	31.895	285			

จากตาราง 55 พบว่า หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้าน
การคิดเชิงกลยุทธ์ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 56 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการมองโอกาสมากกว่าปัญหา จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการมองโอกาสมากกว่าปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	1.087	8	.136	1.107	.359
	ภายในกลุ่ม	34.007	277	.123		
	รวม	35.094	285			

จากตาราง 56 พบว่า หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้าน
การมองโอกาสมากกว่าปัญหา ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 57 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการสื่อสาร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	1.092	8	.137	1.172	.316
	ภายในกลุ่ม	32.278	277	.117		
	รวม	33.370	285			

จากตาราง 57 พบว่า หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้าน
การสื่อสารไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 58 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.745	8	.093	.781	.620
	ภายในกลุ่ม	33.012	277	.119		
	รวม	33.757	285			

จากตาราง 58 พบว่า หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้าน
การสร้างแรงบันดาลใจ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 59 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการสร้างความ เชื่อมั่นและจริงใจ	ระหว่างกลุ่ม	.588	8	.074	.555	.814
	ภายในกลุ่ม	36.717	277	.133		
	รวม	37.305	285			

จากตาราง 59 พบว่า หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้าน
การสร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 60 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านกรมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านกรมีวัฒนธรรม การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.293	8	.037	.354	.944
	ภายในกลุ่ม	28.702	277	.104		
	รวม	28.995	285			

จากตาราง 60 พบว่า หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้าน
กรมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 61 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการกำหนดทิศทาง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการกำหนดทิศทาง	ระหว่างกลุ่ม	.110	4	.028	.324	.862
	ภายในกลุ่ม	23.931	281	.085		
	รวม	24.042	285			

จากตาราง 61 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการกำหนดทิศทาง ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 62 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	.626	4	.156	1.406	.232
	ภายในกลุ่ม	31.269	281	.111		
	รวม	31.895	285			

จากตาราง 62 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 63 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการมองโอกาสมากกว่าปัญหา จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการมองโอกาส มากกว่าปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	.347	4	.087	.702	.591
	ภายในกลุ่ม	34.746	281	.124		
	รวม	35.094	285			

จากตาราง 63 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการมองโอกาสมากกว่าปัญหา ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 64 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการสื่อสาร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	.408	4	.102	.870	.482
	ภายในกลุ่ม	32.962	281	.117		
	รวม	33.370	285			

จากตาราง 64 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการสื่อสาร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 65 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.200	4	.550	4.897	.001
	ภายในกลุ่ม	31.557	281	.112		
	รวม	33.757	285			

ตาราง 66 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig
1-5 ปี	6-10 ปี	.03991	.04645	.391
	11-15 ปี	.02958	.05786	.610
	16-20 ปี	-.05408	.08223	.511
	21 ปีขึ้นไป	.60147(*)	.14094	.000
6-10 ปี	1-5 ปี	-.03991	.04645	.391
	11-15 ปี	-.01033	.05669	.855
	16-20 ปี	-.09399	.08141	.249
	21 ปีขึ้นไป	.56156(*)	.14094	.000
11-15 ปี	1-5 ปี	-.02958	.05786	.610
	6-10 ปี	.01033	.05669	.855
	16-20 ปี	-.08366	.08841	.345
	21 ปีขึ้นไป	.57190(*)	.14463	.000
16-20 ปี	1-5 ปี	.05408	.08223	.511
	6-10 ปี	.09399	.08141	.249
	11-15 ปี	-.08366	.08841	.345
	21 ปีขึ้นไป	.57190(*)	.14463	.000
21 ปีขึ้นไป	1-5 ปี	-.60147(*)	.14094	.000
	6-10 ปี	-.56156(*)	.14046	.000
	11-15 ปี	-.57190(*)	.14463	.000
	16-20 ปี	-.65556(*)	.15599	.000

จากตาราง 66 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อระดับความคิดเห็นด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความแตกต่างกันดังนี้คือ 1-5 ปี กับ 21 ปีขึ้นไป และ 6-10 ปี กับ 21 ปีขึ้นไป, 11-15 ปี กับ 21 ปีขึ้นไป และ 16-20 ปี กับ 21 ปีขึ้นไป โดยมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนกลุ่มอื่นๆไม่มีความแตกต่าง

ตาราง 67 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านการสร้างความ เชื่อมั่นและจริงใจ	ระหว่างกลุ่ม	.683	4	.171	1.309	.267
	ภายในกลุ่ม	36.623	281	.130		
	รวม	37.305	285			

จากตาราง 67 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 68 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านกรมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

		SS	df	MS	F	Sig
ด้านกรมีวัฒนธรรม การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.376	4	.094	.924	.451
	ภายในกลุ่ม	28.618	281	.102		
	รวม	28.995	285			

จากตาราง 68 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อ
ด้านกรมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05