

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาคความคาดหวังของพนักงานเทศบาลที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลเมืองเชียงราย ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานเทศบาลเชียงราย จำนวนทั้งสิ้น 126 ราย ทำการวิเคราะห์ความถี่ คิดเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความคาดหวังด้วยการวิเคราะห์ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of variance) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการศึกษากถูกแสดงในรูปของตารางพร้อมคำบรรยาย รวมทั้งหมด 5 ตอน คือ

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
 2. ความคาดหวังของพนักงานต่อการบริการงานของผู้บริหารเทศบาลเมืองเชียงราย
 3. ระดับความคาดหวังของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล
 4. ความเห็นต่อปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล
 5. การพิสูจน์สมมติฐาน
- ผลการศึกษา มีดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพราชการ รายได้เฉลี่ย สถานภาพการทำงาน และฝ่ายงานสังกัด ผลการศึกษามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	49	38.9
หญิง	77	61.1
รวม	126	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 77 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.1 และเพศชาย จำนวน 49 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.9

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุปัจจุบัน

อายุปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
20 – 30 ปี	44	34.9
31 – 40 ปี	52	41.3
41 – 50 ปี	30	23.8
51 – 60 ปี	-	-
รวม	126	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31–40 ปี มีจำนวน 52 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมา มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มีจำนวน 44 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.9 และมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.8 จากข้อมูลแสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุไม่มากนักสามารถปฏิบัติงานให้กับราชการจนถึงเกษียณอายุอีกจำนวนหลายปี ดังนั้นการทำงานย่อมต้องอาศัยความพึงพอใจและความคาดหวังในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจึงจะทำให้สามารถเจริญก้าวหน้าในหน้าที่หรือระบบงานราชการพัฒนาไปในทิศทางที่ดี

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ป.1 – ป.6 หรือเทียบเท่า	-	-
ม.1 – ม.6 หรือเทียบเท่า	27	21.4
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	18	14.3
ปริญญาตรี	79	62.7
สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.6
รวม	126	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 79 ราย คิดเป็นร้อยละ 62.7 รองลงมา มีการศึกษาระดับ ม.1 – ม.6 หรือเทียบเท่า จำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.4 กลุ่มที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.3 และมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 2 ราย คิดเป็น คิด

เป็นร้อยละ 1.6 จากข้อมูลแสดงว่า พนักงานเทศบาลส่วนใหญ่มีความรู้ในระดับสูงดังนั้นบุคลากรเหล่านี้จึงเป็นผู้มีความสามารถในการผลิตและสร้างสรรค์งานที่มีประสิทธิภาพ แต่ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของแต่ละรายก็จะเป็นปัจจัยสนับสนุนให้แสดงออกซึ่งงานที่มีประสิทธิภาพเช่นกัน

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
1 – 3 ปี	27	21.4
4 – 6 ปี	35	27.8
7 – 9 ปี	17	13.5
10 – 12 ปี	9	7.1
ตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไป	38	30.2
รวม	126	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุราชการตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไป จำนวน 38 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.2 รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุราชการ 4 – 6 ปี จำนวน 35 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.8 กลุ่มที่มีอายุราชการ 1- 3 ปี จำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.4 กลุ่มที่มีอายุราชการ 7 – 9 ปี จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.5 และกลุ่มที่มีอายุราชการระหว่าง 10-12 ปี จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.1 จากข้อมูล แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุราชการค่อนข้างมากหรือประมาณ 1 ใน 3 ของกลุ่มตัวอย่าง มีอายุราชการสูงกว่า 10 ปี ดังนั้นจึงเป็นบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองเป็นอย่างดี และในขณะเดียวกันความหวังด้านความก้าวหน้าในอาชีพราชการจะมีส่วนผลักดันให้บุคลากรเหล่านี้แสดงออกซึ่งงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความคาดหวังหรือความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติอยู่

ตารางที่ 5 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5,000 บาท	55	43.7
5,001 – 10,000 บาท	38	30.2
10,001 – 15,000 บาท	25	19.8
ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป	8	6.3
รวม	126	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 55 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมา กลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท จำนวน 38 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.2 กลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.8 และกลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.3 จากข้อมูล แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท ทั้งนี้จากข้อมูล ที่แสดงในตารางต่อไปจะแสดงให้เห็นกลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งเป็นลูกจ้างชั่วคราว ส่วนใหญ่จะมีเงินเดือนไม่สูงนักจึงทำให้รายได้ของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมต่ำ

ตารางที่ 6 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่ของรัฐ	61	48.4
ลูกจ้างประจำ	6	4.8
ลูกจ้างชั่วคราว	59	46.8
รวม	126	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน 61 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมา คือกลุ่มที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 59 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.8 และกลุ่มที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.8

ตารางที่ 7 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามฝ่ายปฏิบัติงาน

ฝ่ายปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
สำนักงานปลัดเทศบาล	35	27.8
สำนักการศึกษา	30	23.8
กองคลัง	18	14.3
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	13	10.3
กองวิชาการและแผนงาน	13	10.3
กองช่าง	9	7.1
กองสวัสดิการและสังคม	8	6.4
รวม	126	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ประจำอยู่ในงานฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้ คือ จำนวน 35 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.8 ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานปลัดเทศบาล รองลงมา จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.8 ปฏิบัติงานในสำนักการศึกษา อีกกลุ่มหนึ่งมีจำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.3 ปฏิบัติงานอยู่ในกองคลัง อีกกลุ่มหนึ่งจำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.3 ปฏิบัติงานในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเท่ากับกลุ่มที่ปฏิบัติงานในกองวิชาการและแผนงาน จำนวน 9 ราย กลุ่มต่อมาคือ กลุ่มที่ปฏิบัติงานในกองช่าง คิดเป็นร้อยละ 7.1 และกลุ่มสุดท้ายคือ ปฏิบัติงานในกอง สวัสดิการและสังคม จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.4

4.2 ความคาดหวังของพนักงานต่อการบริการงานของผู้บริหารเทศบาลเมืองเชียงราย

ตารางที่ 8 ความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ด้านระเบียบข้อบังคับ

รายการ	ระดับความคาดหวัง					
	มากที่สุด (5 คะแนน)	มาก (4 คะแนน)	ไม่แน่ใจ (3 คะแนน)	น้อย (2 คะแนน)	น้อย ที่สุด (1 คะแนน)	คะแนน เฉลี่ย
1. มีการควบคุมให้ปฏิบัติงานของเทศบาลอยู่ในระเบียบ และกฎเกณฑ์	- -	12 (9.5)	15 (11.9)	85 (67.5)	14 (11.1)	2.20
2. สนใจเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบังคับและ พ.ร.บ. ที่เกี่ยวข้อง	13 (10.3)	66 (52.4)	45 (35.7)	- -	2 (1.6)	3.70
3. ควบคุมไม่ให้เกิดช่องว่างในการปฏิบัติงานตามระเบียบและหลักเกณฑ์	1 (0.8)	5 (4.0)	31 (24.6)	55 (43.7)	34 (27.0)	2.08
4. ข้อบังคับที่กำหนดขึ้น อยู่บนพื้นฐานความเป็นไปได้และเหมาะสมกับแผนงาน	9 (7.1)	85 (67.5)	28 (22.2)	3 (2.4)	1 (0.8)	3.78
5. นโยบายที่กำหนดขึ้น สอดคล้องกับงานที่เคยปฏิบัติมาแล้วอย่างต่อเนื่อง	12 (9.5)	83 (65.9)	27 (21.4)	2 (1.6)	2 (1.6)	3.80
6. มีการปรับปรุง ระเบียบ หรือข้อบังคับให้เหมาะสมอยู่เสมอ	9 (7.1)	68 (54.0)	43 (34.1)	5 (4.0)	1 (0.8)	3.63
รวม	44 (5.8)	319 (42.2)	189 (25.0)	150 (19.8)	54 (7.1)	3.20

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ด้านระเบียบข้อบังคับ ในภาพรวมดังนี้ ส่วนมากคาดหวังในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมาคือกลุ่มที่มีความคาดหวังในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 25.0 กลุ่มที่มีความคาดหวังระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 19.8 กลุ่มที่มีความคาดหวังระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.8 และกลุ่มที่มีความคาดหวังระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.1 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 เมื่อพิจารณาความคาดหวังเป็นรายข้อ พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “การมีการควบคุมให้ปฏิบัติงานของเทศบาลอยู่ในระเบียบและกฎเกณฑ์” ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 67.5 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 11.9 ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.1 และระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 9.5 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.20

2. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “ความสนใจเรียนรู้และทำความเข้าใจ เกี่ยวกับข้อบังคับและ พ.ร.บ. ที่เกี่ยวข้อง” อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาคือกลุ่มที่มีความคาดหวังอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 35.7 กลุ่มที่มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.3 กลุ่มที่มีความคาดหวังอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.6 หรือมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.70

3. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “การควบคุมไม่ให้เกิดช่องว่างในการปฏิบัติงานตามระเบียบและหลักเกณฑ์” อยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมาอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.0 ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 24.6 ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 4.0 และในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.8 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.08

4. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “ข้อบังคับที่กำหนดขึ้นอยู่บนพื้นฐานความเป็นไปได้และเหมาะสมกับแผนงาน” ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 67.5 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 22.2 ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.1 ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.4 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.8 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

5. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “นโยบายที่กำหนดขึ้น สอดคล้องกับงานที่เคยปฏิบัติมาแล้วอย่างต่อเนื่อง” ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 65.9 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 21.4 ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.5 ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 1.6 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.6 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

6. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “มีการปรับปรุง ระเบียบ หรือข้อบังคับให้เหมาะสมอยู่เสมอ” ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 34.1 ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.1 ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 4.0 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.8 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

จากรายละเอียดความคาดหวังทั้ง 6 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ลำดับแรก นโยบายที่กำหนดขึ้นสอดคล้องกับงานที่เคยปฏิบัติมาแล้วอย่างต่อเนื่อง (ข้อ 5) มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.80 ลำดับที่สอง ข้อบังคับที่กำหนดขึ้น อยู่บนพื้นฐานความเป็นไปได้และเหมาะสมกับแผนงาน (ข้อ 4) ค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.78 และลำดับที่ 3 สนใจเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบังคับและ พ.ร.บ. ที่เกี่ยวข้อง (ข้อ 2) ค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.70 ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ระเบียบข้อบังคับของผู้บริหารเทศบาล คำนึงถึงความต่อเนื่องของแผนและนโยบายที่เคยกำหนดมาแล้วก่อนหน้านี้ และคาดหวังให้ผู้บริหารพยายามทำความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบและข้อบังคับเป็นอย่างดี

ตารางที่ 9 ความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ด้านการมีส่วนร่วม
ของเจ้าหน้าที่และประชาชน

รายการ	ระดับความคาดหวัง					
	มากที่สุด (5 คะแนน)	มาก (4 คะแนน)	ไม่แน่ใจ (3 คะแนน)	น้อย (2 คะแนน)	น้อย ที่สุด (1 คะแนน)	คะแนน เฉลี่ย
1. เปิดโอกาสให้พนักงานทุกส่วนเข้าไป มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อวางแผน	12 (9.5)	70 (55.6)	32 (25.4)	6 (4.8)	6 (4.8)	3.60
2. ให้ความรู้แก่พนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การบริการงานของเทศบาล	11 (8.7)	74 (58.7)	38 (30.2)	1 (0.8)	2 (1.6)	3.72
3. จัดให้มีการประชุมสัมมนาชี้แจงพนักงาน ก่อนลงมือปฏิบัติงานตามแผน	19 (15.1)	67 (53.2)	30 (23.8)	5 (4.0)	5 (4.0)	3.71
4. พนักงานสามารถทำข้อสรุปแนวทาง แก้ไขปัญหาให้แก่ผู้บริหาร	19 (15.1)	78 (61.9)	24 (19.0)	2 (1.6)	3 (2.4)	3.86
5. กระตุ้นให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วม ในการพัฒนาเทศบาล	19 (15.1)	70 (55.6)	33 (26.2)	2 (1.6)	2 (1.6)	3.81
6. ส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นสนใจ การปกครองตนเองมากขึ้น	17 (13.5)	74 (58.7)	26 (20.6)	4 (3.2)	5 (4.0)	3.75
7. สร้างความร่วมมือกับองค์กรท้องถิ่นอื่น เพื่อ เพิ่มพูนความเข้าใจในการปกครองท้องถิ่น	17 (13.5)	77 (61.1)	30 (23.8)	- (-)	2 (1.6)	3.85
8. ประชาชนทั่วไปพึงพอใจบริหารงาน ของเทศบาล	7 (5.6)	57 (45.2)	56 (44.4)	3 (2.4)	3 (2.4)	3.49
รวม	121 (12.0)	567 (56.3)	269 (26.7)	23 (2.3)	28 (2.8)	3.72

จากตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาซึ่งเป็นพนักงานเทศบาล มีความ
คาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ด้านการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่และ
ประชาชน ในภาพรวมดังนี้ ส่วนมากมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมา
ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 26.7 ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.0 ระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ
2.8 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.3 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาความคาดหวังเป็น
รายข้อ พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “เปิดโอกาสให้พนักงานทุกส่วน
เข้าไปมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อวางแผน” มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 55.6

รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 25.4 ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.5 ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 4.8 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.8 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

2. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “ให้ความรู้แก่พนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการงานของเทศบาล” มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 58.7 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 30.2 อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.7 อยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.6 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 0.8 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

3. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “จัดให้มีการประชุมสัมมนาชี้แจงพนักงานก่อนลงมือปฏิบัติงานตามแผน” มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 53.2 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 23.8 อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.1 อยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 4.0 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.0 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

4. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “พนักงานสามารถทำข้อสรุปแนวทางแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้บริหาร” มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 61.9 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 19.0 ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.1 ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.4 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 1.6 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

5. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “การกระตุ้นให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล” มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 26.2 อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.1 อยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 1.6 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.6 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

6. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “การส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นสนใจการปกครองตนเองมากขึ้น” มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 58.7 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 20.6 อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.5 อยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.0 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 3.2 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

7. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “การสร้างความร่วมมือกับองค์กรท้องถิ่นอื่น เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจในการปกครองท้องถิ่น” มีความคาดหวังในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 61.1 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 23.8 อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.5 ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.6 และคิดเป็นร้อยละหรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

8. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “ประชาชนทั่วไปพึงพอใจบริหารงานของเทศบาล” มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 44.4 อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.6 อยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.4 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.4 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

จากรายละเอียดความคาดหวังทั้ง 8 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือพนักงานสามารถทำข้อสรุปแนวทางแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้บริหาร (ข้อ 4) ค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.86 ลำดับที่สอง สร้างความร่วมมือกับองค์กรท้องถิ่นอื่น เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจในการปกครองท้องถิ่น (ข้อ 7) ค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.85 และลำดับที่สาม คือ คาดหวังกระตุ้นให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล (ข้อ 5) ค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.85 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานเทศบาล ประชาชน และองค์กรท้องถิ่นอื่น ๆ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหา

ตารางที่ 10 ความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ด้านการบริหารงาน

รายการ	ระดับความคาดหวัง					
	มากที่สุด (5 คะแนน)	มาก (4 คะแนน)	ไม่แน่ใจ (3 คะแนน)	น้อย (2 คะแนน)	น้อย ที่สุด (1 คะแนน)	คะแนน เฉลี่ย
1. ผู้บริหารให้ความอิสระในการตัดสินใจ ดำเนินงาน	15 (11.9)	55 (43.7)	42 (33.3)	6 (4.8)	8 (6.3)	3.50
2. มีการบริหารงานตามสายบังคับบัญชา	15 (11.9)	83 (65.9)	19 (15.1)	4 (3.2)	5 (4.0)	3.79
3. การบริหารงานใช้ระบบอาวุโส	7 (5.6)	10 (7.9)	33 (26.2)	53 (42.1)	23 (18.3)	2.40
4. ให้ความร่วมมือด้านข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ต่อการแก้ไขปัญหของท้องถิ่น	16 (12.7)	81 (64.3)	23 (18.3)	1 (0.8)	5 (4.0)	3.81
5. มีการควบคุมการบริหารงานอย่างงวด ทำให้ทุกฝ่ายทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	20 (15.9)	72 (57.1)	25 (19.8)	3 (2.4)	6 (4.8)	3.77
6. เปิดโอกาสให้หัวหน้างานเป็นผู้มีบทบาท ในการบริหารงาน	22 (17.5)	82 (65.1)	20 (15.9)	- (-)	2 (1.6)	3.97
7. การบริหารงานเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ	3 (2.4)	4 (3.2)	44 (34.9)	61 (48.4)	14 (11.1)	2.37
8. มีการจัดแสดงผลการปฏิบัติงานให้แก่ พนักงานทราบสม่ำเสมอ	16 (12.7)	59 (46.8)	42 (33.3)	3 (2.4)	6 (4.8)	3.60
9. องค์ประกอบของผู้บริหารตามที่กำหนด ในกฎหมายมีความเหมาะสมดี	10 (7.9)	68 (54.0)	40 (31.7)	5 (4.0)	3 (2.4)	3.61
รวม	124 (10.9)	514 (45.3)	288 (25.4)	136 (12.0)	72 (6.3)	3.43

จากตารางที่ 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาซึ่งเป็นพนักงานเทศบาล มีความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ด้านการบริหารงาน ในภาพรวมดังนี้ ส่วนมากมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 25.4 ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 12.0 ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.9 และในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.3 หรือมีค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.43 เมื่อพิจารณาความคาดหวังเป็นรายข้อ พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “ผู้บริหารให้ความอิสระในการตัดสินใจดำเนินงาน” มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 33.3 ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.9 ระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.3 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 4.8 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

2. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “มีการบริหารงานตามสายบังคับบัญชา” มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 65.9 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 15.1 ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.9 ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.0 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 3.2 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

3. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “การบริหารงานใช้ระบบอาวุโส” มีความคาดหวังอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 42.1 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 26.2 ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.3 ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 7.9 และระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.6 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40

4. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “ให้ความร่วมมือด้านข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหของท้องถิ่น” มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 64.3 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 18.3 ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.7 ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.0 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 0.8 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

5. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “มีการควบคุมการบริหารงานอย่างเข้มงวดทำให้ทุกฝ่ายทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ” มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 19.8 ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.9 ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.8 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.4 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

6. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “เปิดโอกาสให้หัวหน้างานเป็นผู้มีบทบาทในการบริหารงาน” มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 65.1 รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.5 อยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 15.9 ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.6 และ คิดเป็นร้อยละ หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

7. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “การบริหารงานเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ” มีความคาดหวังอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 34.9 ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.1 ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.2 และระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.4 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37

8. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “มีการจัดแถลงผลการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานทราบสม่ำเสมอ” มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 33.3 ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.7 ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.8 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.4 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

9. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “องค์ประกอบของผู้บริหารตามที่กำหนดในกฎหมายมีความเหมาะสมดี” มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 31.7 ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.9 ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 4.0 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.4 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

จากรายละเอียดความคาดหวังทั้ง 9 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ลำดับแรก เปิดโอกาสให้หัวหน้างานเป็นผู้มีบทบาทในการบริหารงาน (ข้อ 6) ค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.97 ลำดับที่สอง ให้ความร่วมมือด้านข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น (ข้อ 1) ค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.81 และลำดับที่สาม มีการบริหารงานตามสายบังคับบัญชา (ข้อ 2) มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.79 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างคาดหวังให้ผู้บริหารเทศบาลกำหนดการบริการแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายและอาศัยการทำงานตามสายบังคับบัญชาเพื่อทำให้พนักงานเทศบาลทำงานด้วยความสบายใจไม่หวาดระแวงฝ่ายการเมืองที่จะเข้ามาอาศัยอำนาจหน้าที่กดดันแก่ง

ตารางที่ 11 ความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ด้านการเงินและการคลัง

รายการ	ระดับความคาดหวัง					
	มากที่สุด (5 คะแนน)	มาก (4 คะแนน)	ไม่แน่ใจ (3 คะแนน)	น้อย (2 คะแนน)	น้อย ที่สุด (1 คะแนน)	คะแนน เฉลี่ย
1. ควบคุมการจัดเก็บรายได้ให้เป็นไปตามเป้าหมายทุกประการ	8 (6.3)	58 (46.0)	56 (44.4)	1 (0.8)	3 (2.4)	3.53
2. รายได้ของเทศบาลมีเพียงพอสำหรับการพัฒนา	9 (7.1)	56 (44.4)	48 (38.1)	6 (4.8)	7 (5.6)	3.43
3. การจัดสรรเงินอุดหนุนยึดแนวปฏิบัติและ เป็นไปตามนโยบายที่กำหนด	10 (7.9)	70 (55.6)	39 (31.0)	4 (3.2)	3 (2.4)	3.63
4. ดูแลให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในการ จัดทำงบประมาณเป็นอย่างดี	7 (5.6)	70 (55.6)	42 (33.3)	1 (0.8)	6 (4.8)	3.56
5. ระเบียบ กฎเกณฑ์ ในการบริหารโครงการ สอดคล้องกับงบประมาณที่กำหนด	11 (8.7)	71 (56.3)	38 (30.2)	3 (2.4)	3 (2.4)	3.67
6. ความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณ	9 (7.1)	50 (39.7)	53 (42.1)	8 (6.3)	6 (4.8)	3.38
รวม	54 (7.1)	375 (49.6)	276 (36.5)	23 (3.0)	28 (3.7)	3.53

จากตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาซึ่งเป็นพนักงานเทศบาล มีความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ด้านการเงินและการคลัง ในภาพรวมดังนี้ ส่วนมากมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมา มีความคาดหวังอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 36.5 ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.1 ระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.7 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 3.0 หรือมีค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณาความคาดหวังเป็นรายข้อ พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “ควบคุมการจัดเก็บรายได้ให้เป็นไปตามเป้าหมายทุกประการ” ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 44.4 ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.3 ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.4 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 0.8 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

2. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “รายได้ของเทศบาลมีเพียงพอสำหรับการพัฒนา” มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมา มีความคาดหวัง

อยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 38.1 ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.1 ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.6 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 4.8 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

3. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “การจัดสรรเงินอุดหนุนชี้แจงแนวปฏิบัติและเป็นไปตามนโยบายที่กำหนด” มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 31.0 ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.9 ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 3.2 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.4 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

4. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “ดูแลให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำงบประมาณเป็นอย่างดี” มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 33.3 ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.6 ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.8 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 0.8 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

5. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “ระเบียบ กฎเกณฑ์ ในการบริหารโครงการสอดคล้องกับงบประมาณที่กำหนด” มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 30.2 ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.7 ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.4 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.4 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

6. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “ความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณ” มีความคาดหวังอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 42.1 รองลงมาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 39.7 ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.1 ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 6.3 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.8 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

จากรายละเอียดความคาดหวังทั้ง 6 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก เรียงจากมากไปหาน้อย ลำดับแรกคือระเบียบ กฎเกณฑ์ ในการบริหารโครงการสอดคล้องกับงบประมาณที่กำหนด (ข้อ 5) ค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.67 ลำดับที่สอง คือ การจัดสรรเงินอุดหนุนชี้แจงแนวปฏิบัติและเป็นไปตามนโยบายที่กำหนด (ข้อ 3) ค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.63 และลำดับที่สาม คือดูแลให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำงบประมาณเป็นอย่างดี (ข้อ 4) ค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.56 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างคาดหวังให้ผู้บริหารเทศบาลบริหารการเงินการคลังโดยอาศัยระเบียบ หลักเกณฑ์ และนโยบายเป็นเกณฑ์ และยังเปิดโอกาสให้พนักงานผู้รับผิดชอบได้เรียนรู้เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำงบประมาณเป็นอย่างดี

ตารางที่ 12 ความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ด้านการประสานงาน
กับหน่วยงาน

รายการ	ระดับความคาดหวัง					
	มากที่สุด (5 คะแนน)	มาก (4 คะแนน)	ไม่แน่ใจ (3 คะแนน)	น้อย (2 คะแนน)	น้อย ที่สุด (1 คะแนน)	คะแนน เฉลี่ย
1. หน่วยงานราชการอื่น ๆ ให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	12 (9.5)	87 (69.0)	22 (17.5)	3 (2.4)	2 (1.6)	3.83
2. รับฟังคำแนะนำเพื่อกำหนดแผนพัฒนาประ จําปีจากหลายฝ่าย	13 (10.3)	76 (60.3)	31 (24.6)	3 (2.4)	3 (2.4)	3.74
3. การดำเนินงานอาศัยกลไกของรัฐในการ ประสานงานความร่วมมือ	15 (11.9)	91 (72.2)	17 (13.5)	1 (0.8)	2 (1.6)	3.92
4. อาศัยการตรวจสอบจากหน่วยงานภายในเพื่อ ทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ	24 (19.0)	78 (61.9)	20 (15.9)	1 (0.8)	3 (2.4)	3.94
5. จัดให้มีการตรวจสอบระหว่างหน่วยงาน ภายในเทศบาล	27 (21.4)	72 (57.1)	14 (11.1)	8 (6.3)	5 (4.0)	3.86
รวม	91 (14.4)	404 (64.1)	104 (16.5)	16 (2.5)	15 (2.4)	3.86

จากตารางที่ 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาซึ่งเป็นพนักงานเทศบาล มีความคาด
หวังเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ด้านการประสานงานกับหน่วยงาน ในภาพรวม
ดังนี้ ส่วนมากคาดหวังในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 64.1 รองลงมา ระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ
16.5 ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.4 ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.5 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็น
ร้อยละ 2.4 หรือมีค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาความคาดหวังเป็นรายข้อ พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “หน่วยงานราชการอื่น ๆ ใ้
ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี” ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 69.0 รองลงมาอยู่ในระดับ
ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 17.5 ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.5 ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ
2.4 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.6 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

2. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “รับฟังคำแนะนำเพื่อกำหนดแผน
พัฒนาประจำปีจากหลายฝ่าย” อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 60.3 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ

คิดเป็นร้อยละ 24.6 ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.3 ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.4 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.4 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

3. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “การดำเนินงานอาศักลไกของรัฐในการประสานงานความร่วมมือ” อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 72.2 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 13.5 ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.9 ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.6 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 0.8 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

4. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “อาศัยการตรวจสอบจากหน่วยงานภายในเพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ” ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 61.9 รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.0 ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 15.9 ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.4 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 0.8 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

5. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “จัดให้มีการตรวจสอบระหว่างหน่วยงานภายในเทศบาล” อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.4 ในระดับ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 11.1 ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 6.3 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.0 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

จากรายละเอียดความคาดหวังทั้ง 5 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลำดับแรก คือ อาศัยการตรวจสอบจากหน่วยงานภายในเพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ (ข้อ 4) มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.94 ลำดับที่สอง คือ การดำเนินงานอาศักลไกของรัฐในการประสานงานความร่วมมือ (ข้อ 3) ค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.92 และลำดับที่สาม คือ จัดให้มีการตรวจสอบระหว่างหน่วยงานภายในเทศบาล (ข้อ 5) ค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.86 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างคาดหวังให้ผู้บริหารเทศบาล มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานในรูปแบบการตรวจสอบเพื่อประสิทธิภาพการบริหาร อย่างไรก็ตาม การประสานงานอาศัยอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้โดยระเบียบของราชการ เป็นสำคัญ

ตารางที่ 13 ความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ด้านการประชาสัมพันธ์

รายการ	ระดับความคาดหวัง					
	มากที่สุด (5 คะแนน)	มาก (4 คะแนน)	ไม่แน่ใจ (3 คะแนน)	น้อย (2 คะแนน)	น้อย ที่สุด (1 คะแนน)	คะแนน เฉลี่ย
1. จัดให้มีการแจ้งข่าวสารแก่พนักงาน ทุกฝ่ายด้วยสื่อต่าง ๆ	18 (14.3)	80 (63.5)	22 (17.5)	2 (1.6)	4 (3.2)	3.84
2. เปิดโอกาสให้พนักงานเสนอข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารได้	22 (17.5)	65 (51.6)	29 (23.0)	4 (3.2)	6 (4.8)	3.74
3. ผู้บริหารกำหนดปฏิทินแถลงข่าวไว้ อย่างชัดเจน	14 (11.1)	60 (47.6)	44 (34.9)	4 (3.2)	4 (3.2)	3.60
4. ผู้บริหารกำหนดให้มีการประชาสัมพันธ์ นโยบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเทศบาล	20 (15.9)	78 (61.9)	23 (18.3)	1 (0.8)	4 (3.2)	3.87
5. มีการรณรงค์จัดสำเนาให้กับพนักงาน เกี่ยวกับการบริการประชาชน	21 (16.7)	82 (65.1)	17 (13.5)	4 (3.2)	2 (1.6)	3.92
รวม	95 (15.1)	365 (57.9)	135 (21.4)	15 (2.4)	20 (3.2)	3.79

จากตารางที่ 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาซึ่งเป็นพนักงานเทศบาล มีความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ด้านการประชาสัมพันธ์ ในภาพรวมดังนี้ ส่วนมากคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 57.9 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 21.4 อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.2 และอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 3.2 หรือมีค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาความคาดหวังเป็นรายข้อ พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “จัดให้มีการแจ้งข่าวสารแก่พนักงานทุกฝ่ายด้วยสื่อต่างๆ” อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 63.5 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 17.5 ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.3 ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.2 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 1.6 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

2. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “เปิดโอกาสให้พนักงานเสนอข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารได้” อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 51.6 รองลงมาอยู่ในระดับ

ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 23.0 ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.5 ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.8 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 3.2 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

3. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “ผู้บริหารกำหนดปฏิทินแถลงข่าวไว้อย่างชัดเจน” อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 34.9 ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.1 ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 3.2 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.2 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

4. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “ผู้บริหารกำหนดให้มีการประชาสัมพันธ์นโยบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเทศบาล” อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 61.9 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 18.3 ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.9 ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.2 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 0.8 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

5. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “มีการรณรงค์จิตสำนึกให้กับพนักงานเกี่ยวกับการบริการประชาชน” อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 65.1 รองลงมาอยู่ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.7 อยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 13.5 ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 3.2 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.6 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

จากรายละเอียดความคาดหวังทั้ง 5 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ลำดับแรก คือ มีการรณรงค์จิตสำนึกให้กับพนักงานเกี่ยวกับการบริการประชาชน (ข้อ 5) มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.92 ลำดับที่สอง คือผู้บริหารกำหนดให้มีการประชาสัมพันธ์นโยบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเทศบาล (ข้อ 4) มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.87 และลำดับ ที่สาม คือ จัดให้มีการแข่งขันทัวร์นาเมนต์พนักงานทุกฝ่ายด้วยสื่อต่าง ๆ (ข้อ 1) มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.84 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความหวังให้ผู้บริหารเทศบาลมีแนวประชาสัมพันธ์หลายแนวทางคือประกอบกัน คือ การรณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกการบริการ การประชาสัมพันธ์นโยบาย และการแข่งขันทัวร์นาเมนต์ภายในองค์กร

ตารางที่ 14 ความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ด้านการแก้ไขปัญหาเทศบาล

รายการ	ระดับความคาดหวัง					
	มากที่สุด (5 คะแนน)	มาก (4 คะแนน)	ไม่แน่ใจ (3 คะแนน)	น้อย (2 คะแนน)	น้อย ที่สุด (1 คะแนน)	คะแนน เฉลี่ย
1. สมาชิกสภาเทศบาลทราบปัญหาของท้องถิ่นเป็นอย่างดี	25 (19.8)	69 (54.8)	25 (19.8)	3 (2.4)	4 (3.2)	3.86
2. สมาชิกสภาเทศบาลสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	11 (8.7)	60 (47.6)	51 (40.5)	2 (1.6)	2 (1.6)	3.60
3. สามารถดูแลการบริหาร ดูแลรักษา ความสงบเรียบร้อยของปัญหาท้องถิ่น	13 (10.3)	67 (53.2)	41 (32.5)	3 (2.4)	2 (1.6)	3.68
4. คุณภาพด้านการแก้ไขปัญหา เหมาะสมต่อการพัฒนาเป็นนักการเมืองระดับชาติ	9 (7.1)	66 (52.4)	45 (35.7)	4 (3.2)	2 (1.6)	3.60
5. ไม่เคยเกิดปัญหาด้านการปฏิบัติหน้าที่มีขอบหรือการคอร์รัปชัน	42 (33.3)	62 (49.2)	18 (14.3)	2 (1.6)	2 (1.6)	4.11
6. มีการประเมินการแก้ไขปัญหาของเทศบาลเป็นประจำ	47 (37.3)	67 (53.2)	8 (6.3)	2 (1.6)	2 (1.6)	4.23
รวม	147 (19.4)	391 (51.7)	188 (24.9)	16 (2.1)	14 (1.9)	3.85

จากตารางที่ 14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาซึ่งเป็นพนักงานเทศบาล มีความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ด้านการแก้ไขปัญหา ในภาพรวมดังนี้ ส่วนมากมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 24.9 ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.4 ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.1 และคาดหวังระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.9 หรือมีค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณาความคาดหวังเป็นรายข้อ พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “สมาชิกสภาเทศบาลทราบปัญหาของท้องถิ่นเป็นอย่างดี” อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 19.8 ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.8 ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.2 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.4 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

2. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “สมาชิกสภาเทศบาลสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี” อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ

คิดเป็นร้อยละ 40.5 ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 8.7 ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 1.6 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.6 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

3. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “ความสามารถดูแลการบริหารดูแลรักษา ความสงบเรียบร้อยของปัญหาท้องถิ่น” อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 53.2 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 32.5 ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.3 ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.4 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.6 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

4. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “คุณภาพด้านการแก้ไขปัญหามatchingต่อการพัฒนาเป็นนักการเมืองระดับชาติ” อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 35.7 ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.1 ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 3.2 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.6 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

5. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “ไม่เคยเกิดปัญหาด้านการปฏิบัติหน้าที่มีขอบหรือการคอร์รัปชัน” อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.3 ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 14.3 ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 1.6 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.6 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

6. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง “มีการประเมินการแก้ไขปัญหาของเทศบาลเป็นประจำ” อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 53.2 รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.3 ในระดับไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 6.3 ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 1.6 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.6 หรือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

จากรายละเอียดความคาดหวังทั้ง 6 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ลำดับแรก คือ มีการประเมินการแก้ไขปัญหาของเทศบาลเป็นประจำ (ข้อ 6) มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 4.23 ลำดับที่สอง คือ ไม่เคยเกิดปัญหาด้านการปฏิบัติหน้าที่มีขอบหรือการคอร์รัปชัน (ข้อ 5) มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 4.11 และลำดับที่สาม คือ สมาชิกสภาเทศบาลทราบปัญหาของท้องถิ่นเป็นอย่างดี (ข้อ 1) มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.86 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการให้ผู้บริหารเทศบาลมีการแก้ไขปัญหาของเทศบาลด้วยการประเมินปัญหาของเทศบาล นอกจากนี้เทศบาลทราบปัญหาของท้องถิ่นเป็นอย่างดีจึงสามารถแก้ไขปัญหา อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อมั่นในด้านการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารเทศบาล

4.3 ระดับความคาดหวังของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล

4.3.1 ระดับความคาดหวังของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้บริหาร

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคาดหวังของพนักงานต่อการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล

ความคาดหวัง	เฉลี่ย	S.D.	ระดับความคาดหวัง
ด้านระเบียบข้อบังคับ	3.20	0.34	ไม่แน่ใจ
ด้านการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่และประชาชน	3.72	0.54	มาก
ด้านการบริหารงาน	3.43	0.41	มาก
ด้านการเงินและการคลัง	3.53	0.63	มาก
ด้านการประสานงานกับหน่วยงาน	3.86	0.56	มาก
ด้านการประชาสัมพันธ์	3.79	0.69	มาก
ด้านการแก้ไขปัญหาเทศบาล	3.85	0.57	มาก
รวม	3.61	0.40	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานมีความคาดหวังต่อการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.61 แต่เมื่อพิจารณาความคาดหวังรายด้าน แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความคาดหวังระดับมาก จำนวน 6 ด้าน คือ ความคาดหวังการบริหารงานด้านการประสานงานกับหน่วยงาน ค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือ ด้านการแก้ไขปัญหาเทศบาล ค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.85 ด้านการประชาสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.79 ด้านการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่และประชาชน ค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.72 ด้านการเงินและการคลัง ค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.53 และด้านการบริหารงาน ค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.43 และพนักงานมีความคาดหวังระดับไม่แน่ใจจำนวน 1 ด้าน คือ ความคาดหวังการบริหารงานด้านระเบียบข้อบังคับ ค่าเฉลี่ยความคาดหวังเท่ากับ 3.20 ตามลำดับ จากข้อมูลแสดงว่าพนักงานมีความคาดหวังจากการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลค่อนข้างสูงเกือบทุกด้าน เว้นแต่ด้านระเบียบและข้อบังคับ ที่พนักงานให้ความคาดหวังต่ำกว่าความคาดหวังด้านอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันในการปฏิบัติงานของพนักงานต้องอาศัยระเบียบ ข้อบังคับ หลายฉบับ บางครั้งอาจทำให้เกิดความสับสน ดังนั้นจึงมุ่งหวังให้ผู้บริหารบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพก็จะสามารถพัฒนาการบริหารของเทศบาลให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้ใช้บริการทั่วไปและการพัฒนาท้องถิ่น

4.3.2 ความคาดหวังด้านการบริหารของพนักงานเพศชายและหญิง

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความคาดหวังด้านการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ระหว่างพนักงานเพศชายและหญิง

เพศ	ชาย		หญิง		t	Sig.
	เฉลี่ย	S.D.	เฉลี่ย	S.D.		
ความคาดหวัง						
ด้านระเบียบข้อบังคับ	3.20	0.34	3.20	0.34	0.000	0.996
ด้านการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่และประชาชน	3.63	0.64	3.79	0.45	-1.620	0.108
ด้านการบริหารงาน	3.37	0.45	3.46	0.38	-1.110	0.268
ด้านการเงินและการคลัง	3.48	0.69	3.57	0.59	-0.730	0.467
ด้านการประสานงานกับหน่วยงาน	3.67	0.71	3.97	0.40	-2.710	0.009
ด้านการประชาสัมพันธ์	3.65	0.81	3.88	0.58	-1.850	0.066
ด้านการแก้ไขปัญหาเทศบาล	3.73	0.71	3.92	0.45	-1.850	0.066
รวม	3.52	0.50	3.66	0.32	-1.930	0.055

จากตารางที่ 16 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังด้านการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ระหว่างพนักงานเทศบาลเพศชาย และหญิง ภาพรวม ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ($t=-1.930$, $Sig.=0.055$) เมื่อเปรียบเทียบความคาดหวังการบริหารด้านต่าง ๆ จำนวน 7 ด้าน ระหว่างเพศชายและหญิง ปรากฏว่า ความคาดหวังการบริหารจำนวน 6 ด้าน ของเพศชายและหญิง ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ประกอบด้วย การบริหารด้านระเบียบข้อบังคับ ($t=0.000$, $Sig.=0.996$) ด้านการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่และประชาชน ($t=-1.620$, $Sig.=0.108$) ด้านการบริหารงาน ($t=-1.110$, $Sig.=0.268$) ด้านการเงินและการคลัง ($t=-0.730$, $Sig.=0.467$) ด้านการประชาสัมพันธ์ ($t=-1.850$, $Sig.=0.066$) และความคาดหวังการบริหารด้านการแก้ไขปัญหาเทศบาล ($t=-1.850$, $Sig.=0.066$) และแตกต่างกัน 1 ด้าน คือความคาดหวังการบริหารด้านการประสานงานกับหน่วยงาน ($t=-2.710$, $Sig.=0.009$) คือเพศชายมีความคาดหวังการบริหารด้านนี้น้อยกว่าเพศหญิง

4.3.2 ความคาดหวังด้านการบริหารของพนักงานและลูกจ้าง

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความคาดหวังด้านการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ระหว่างพนักงาน และลูกจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราว

ความคาดหวัง	พนักงาน		ลูกจ้าง		t	Sig.
	เฉลี่ย	S.D.	เฉลี่ย	S.D.		
ด้านระเบียบข้อบังคับ	3.18	0.32	3.21	0.35	-0.540	0.591
ด้านการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่และประชาชน	3.64	0.61	3.80	0.46	-1.640	0.103
ด้านการบริหารงาน	3.39	0.41	3.46	0.41	-0.930	0.352
ด้านการเงินและการคลัง	3.46	0.60	3.61	0.65	-1.310	0.194
ด้านการประสานงานกับหน่วยงาน	3.80	0.54	3.91	0.57	-1.120	0.266
ด้านการประชาสัมพันธ์	3.78	0.65	3.81	0.72	-0.260	0.793
ด้านการแก้ไขปัญหาเทศบาล	3.80	0.56	3.89	0.58	-0.900	0.368
รวม	3.56	0.40	3.65	0.40	-1.310	0.193

จากตารางที่ 17 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังด้านการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลระหว่างพนักงานกับลูกจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราว โดยภาพรวมแล้วไม่แตกต่างกันทางสถิติ ($t=-1.310$, $Sig.=0.193$) เมื่อเปรียบเทียบความคาดหวังการบริหารด้านต่าง ๆ จำนวน 7 ด้าน ระหว่างพนักงานและลูกจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราว ปรากฏว่า ความคาดหวังการบริหารทั้งหมดทุกด้านของพนักงานเทศบาลทั้งสองกลุ่ม ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ดังนี้ความคาดหวังการบริหารงานด้านระเบียบข้อบังคับ ($t=-0.540$, $Sig.=0.591$) ด้านการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่และประชาชน ($t=-1.640$, $Sig.=0.103$) ด้านการบริหารงาน ($t=-0.930$, $Sig.=0.352$) ด้านการเงินและการคลัง ($t=-1.310$, $Sig.=0.194$) ด้านการประสานงานกับหน่วยงาน ($t=-1.120$, $Sig.=0.266$) ด้านการประชาสัมพันธ์ ($t=-0.260$, $Sig.=0.793$) และความคาดหวังการบริหารด้านการแก้ไขปัญหาเทศบาล ($t=-0.900$, $Sig.=0.368$) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าพนักงานเทศบาลทั้งกลุ่มพนักงาน และลูกจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราวมีความคาดหวังการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลทุกด้านคล้ายคลึงกันหรือมีความคาดหวังในระดับที่เท่ากัน

4.3.3 ความคาดหวังด้านการบริหารจำแนกตามอายุของพนักงาน

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความคาดหวังต่อการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล แยกตามอายุของพนักงาน

อายุของพนักงาน	20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 ปีขึ้นไป		F	Sig.
	เฉลี่ย	S.D.	เฉลี่ย	S.D.	เฉลี่ย	S.D.		
ความคาดหวัง								
ด้านระเบียบข้อบังคับ	3.16	0.35	3.21	0.32	3.22	0.36	0.344	0.710
ด้านการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่และประชาชน	3.78	0.48	3.64	0.60	3.79	0.49	1.048	0.354
ด้านการบริหารงาน	3.44	0.42	3.44	0.35	3.36	0.49	0.447	0.640
ด้านการเงินและการคลัง	3.54	0.61	3.52	0.63	3.54	0.67	0.016	0.984
ด้านการประสานงานกับหน่วยงาน	3.98	0.47	3.78	0.53	3.82	0.69	1.646	0.197
ด้านการประชาสัมพันธ์	3.76	0.67	3.80	0.58	3.83	0.88	0.092	0.913
ด้านการแก้ไขปัญหาเทศบาล	3.94	0.42	3.79	0.59	3.81	0.71	0.877	0.419
รวม	3.64	0.37	3.58	0.37	3.61	0.49	0.241	0.787

จากตารางที่ 18 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังด้านการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลระหว่างพนักงานอายุต่าง ๆ โดยภาพรวมแล้วไม่แตกต่างกันทางสถิติ ($F=0.241$, $Sig.=0.787$) เมื่อเปรียบเทียบความคาดหวังการบริหารด้านต่าง ๆ จำนวน 7 ด้าน ของพนักงานระดับอายุต่าง ๆ ปรากฏว่า ความคาดหวังการบริหารทั้งทั้งหมดทุกด้านของทุกกลุ่มอายุไม่แตกต่างกันทางสถิติ ดังนี้ ความคาดหวังการบริหารด้านระเบียบข้อบังคับ ($F=0.344$, $Sig.=0.710$) ด้านการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่และประชาชน ($F=1.048$, $Sig.=0.354$) ด้านการบริหารงาน ($F=0.447$, $Sig.=0.640$) ด้านการเงินและการคลัง ($F=0.016$, $Sig.=0.984$) ด้านการประสานงานกับหน่วยงาน ($F=1.646$, $Sig.=0.197$) ด้านการประชาสัมพันธ์ ($F=0.092$, $Sig.=0.913$) และความคาดหวังการบริหารด้านการแก้ไขปัญหาเทศบาล ($F=0.877$, $Sig.=0.419$) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าพนักงานเทศบาลทุกกลุ่มอายุมีความคาดหวังการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลทุกด้านคล้ายคลึงกันหรือมีความคาดหวังในระดับที่เท่ากัน

4.3.4 ความคาดหวังด้านการบริหารจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความคาดหวังต่อการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล แยกตามการศึกษาของพนักงาน

การศึกษา	ม.1 - ม.6		อนุปริญญา		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		F	Sig.
	เฉลี่ย	S.D.	เฉลี่ย	S.D.	เฉลี่ย	S.D.	เฉลี่ย	S.D.		
ด้านระเบียบข้อบังคับ	3.16	0.36	3.14	0.32	3.23	0.34	2.92	0.12	0.994	0.398
ด้านการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่และประชาชน	3.76	0.38	3.82	0.47	3.69	0.60	3.56	0.27	0.361	0.781
ด้านการบริหารงาน	3.44	0.44	3.38	0.34	3.42	0.42	3.56	0.16	0.149	0.930
ด้านการเงินและการคลัง	3.67	0.67	3.41	0.46	3.53	0.63	3.08	1.30	1.026	0.384
ด้านการประสานงานกับหน่วยงาน	3.79	0.68	3.94	0.42	3.85	0.54	4.20	0.85	0.518	0.671
ด้านการประชาสัมพันธ์	3.79	0.80	3.92	0.42	3.76	0.70	3.80	0.28	0.254	0.858
ด้านการแก้ไขปัญหาเทศบาล	3.77	0.68	3.81	0.43	3.87	0.56	4.42	0.59	0.932	0.428
รวม	3.61	0.46	3.61	0.25	3.61	0.42	3.62	0.00	0.004	1.000

จากตารางที่ 19 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังด้านการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ระหว่างพนักงานการศึกษาระดับต่าง ๆ ภาพรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติ ($F=0.004$, $Sig.=1.00$) เมื่อเปรียบเทียบความคาดหวังการบริหารด้านต่าง ๆ จำนวน 7 ด้าน ของพนักงานระดับการศึกษาต่าง ๆ ปรากฏว่า ความคาดหวังการบริหารทั้งทั้งหมดทุกด้านของทุกกลุ่มอายุไม่แตกต่างกันทางสถิติ ดังนี้ ความคาดหวังการบริหารงานด้านระเบียบข้อบังคับ ($F=0.994$, $Sig.=0.398$) ด้านการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่และประชาชน ($F=0.361$, $Sig.=0.781$) ด้านการบริหารงาน ($F=0.149$, $Sig.=0.930$) ด้านการเงินและการคลัง ($F=1.026$, $Sig.=0.384$) ด้านการประสานงานกับหน่วยงาน ($F=0.518$, $Sig.=0.671$) ด้านการประชาสัมพันธ์ ($F=0.254$, $Sig.=0.858$) และความคาดหวังการบริหารงานด้านการแก้ไขปัญหาเทศบาล ($F=0.932$, $Sig.=0.428$) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าพนักงานเทศบาลทุกระดับการศึกษามีความคาดหวังการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลทุกด้าน คล้ายคลึงกัน หรือมีความคาดหวังในระดับที่เท่ากัน

4.3.5 ความคาดหวังด้านการบริหารจำแนกตามรายได้เฉลี่ยของพนักงาน

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความคาดหวังต่อการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล แยกตาม
การรายได้ของพนักงาน

รายได้	ไม่เกิน 5,000 บาท		5,001- 10,000 บาท		10,001- 15,000 บาท		มากกว่า 15,001 บาท		F	Sig.
	เฉลี่ย	S.D.	เฉลี่ย	S.D.	เฉลี่ย	S.D.	เฉลี่ย	S.D.		
ความคาดหวัง										
ด้านระเบียบข้อบังคับ	3.16	0.33	3.32	0.33	3.12	0.36	3.12	0.32	2.416	0.070
ด้านการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่และประชาชน	3.77	0.45	3.72	0.59	3.74	0.49	3.36	0.87	1.398	0.247
ด้านการบริหารงาน	3.43	0.40	3.46	0.39	3.45	0.40	3.15	0.58	1.318	0.272
ด้านการเงินและการคลัง	3.58	0.61	3.54	0.63	3.58	0.50	3.04	0.97	1.832	0.145
ด้านการประสานงานกับหน่วยงาน	3.90	0.61	3.85	0.36	3.93	0.46	3.40	1.00	2.087	0.105
ด้านการประชาสัมพันธ์	3.81	0.76	3.78	0.39	3.96	0.61	3.22	1.16	2.416	0.070
ด้านการแก้ไขปัญหาเทศบาล	3.89	0.56	3.86	0.46	3.91	0.52	3.33	0.99	2.469	0.065
รวม	3.63	0.40	3.63	0.31	3.65	0.35	3.23	0.73	2.622	0.054

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังด้านการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ระหว่างพนักงานที่มีรายได้ระดับต่าง ๆ ภาพรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติ ($F=2.622$, $Sig.=0.054$) เมื่อเปรียบเทียบความคาดหวังการบริหารด้านต่าง ๆ จำนวน 7 ด้าน ของพนักงานรายได้ระดับต่าง ๆ ปรากฏว่า ความคาดหวังการบริหารทั้งห้าด้านของทุกกลุ่มรายได้ ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ดังนี้ ความคาดหวังการบริหารด้านระเบียบข้อบังคับ ($F=2.416$, $Sig.=0.070$) ด้านการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่และประชาชน ($F=1.398$, $Sig.=0.247$) ด้านการบริหารงาน ($F=1.318$, $Sig.=0.272$) ด้านการเงินและการคลัง ($F=1.832$, $Sig.=0.145$) ด้านการประสานงานกับหน่วยงาน ($F=2.087$, $Sig.=0.105$) ด้านการประชาสัมพันธ์ ($F=2.416$, $Sig.=0.070$) และความคาดหวังการบริหารด้านการแก้ไขปัญหาเทศบาล ($F=2.469$, $Sig.=0.065$) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าพนักงานเทศบาลทุกระดับรายได้มีความคาดหวังการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลทุกด้านคล้ายคลึงกัน หรือมีความคาดหวังในระดับที่เท่ากัน

4.4 ความเห็นต่อปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล

จากการสอบถาม ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลจากพนักงานเทศบาลในด้านต่าง ๆ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ปัญหาด้านระเบียบข้อบังคับ

ตารางที่ 21 ปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานด้านระเบียบข้อบังคับ

ปัญหา	ความถี่
1. การปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ ขาดความเคร่งครัด	18
2. ผู้บริหารขาดความสนใจให้ความรู้ความเข้าใจด้านระเบียบ และข้อบังคับแก่พนักงาน	9
3. ระเบียบข้อบังคับไม่ครอบคลุมการปฏิบัติงาน	6

จากตารางที่ 21 พนักงานเทศบาล มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานด้านระเบียบข้อบังคับ 3 รายการ คือ พนักงานจำนวน 3 ราย เห็นว่า ปัจจุบันการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ ขาดความเคร่งครัด พนักงานจำนวน 9 ราย เห็นว่า ผู้บริหารขาดความใส่ใจที่จะควบคุมดูแลให้พนักงานของเทศบาลได้ทำความเข้าใจด้านระเบียบและข้อบังคับ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสับสนและไม่คล่องตัว และพนักงานจำนวน 6 ราย เห็นว่าควรมีการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ เพื่อให้มีความครอบคลุมการปฏิบัติงานของเทศบาล

2. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่

ตารางที่ 22 ปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานด้านการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่

ปัญหา	ความถี่
1. พนักงานขาดความสามัคคี แบ่งฝ่ายและพวก	17
2. การสั่งการยังคงลักษณะสั่งจากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติ	10
3. พนักงานไม่กล้าแสดงความคิดเห็น	6
4. พนักงานขาดความสนใจเข้าไปมีส่วนร่วม	4

จากตารางที่ 22 พนักงานเทศบาล มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานด้านการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ จำนวน 4 รายการ คือ พนักงานจำนวน 17 ราย เห็นว่าพนักงานขาดความสามัคคี แบ่งฝ่ายและพวก ทำให้การปฏิบัติงานด้อยประสิทธิภาพ พนักงานจำนวน 10 ราย เห็นว่าพนักงานต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา มากกว่าการร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ พนักงานจำนวน 6 ราย เห็นว่า ปัจจุบันพนักงานเทศบาลไม่กล้าแสดงความคิดเห็น และพนักงานจำนวน 4 ราย เห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่ขาดความสนใจเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน

3. ปัญหาด้านการบริหารงาน

ตารางที่ 23 ปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานด้านการบริหารงาน

ปัญหา	ความถี่
1. การบริหารงานยังไม่เป็นระบบต่างฝ่ายต่างทำ	17
2. ผู้บริหารขาดความยุติธรรม	12
3. ขาดการปรึกษาหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ	7
4. การบริหารงานขาดความรวดเร็ว	6

จากตารางที่ 23 พนักงานเทศบาล มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานด้านการบริหารงาน จำนวน 4 รายการ คือ พนักงานจำนวน 17 ราย เห็นว่าปัญหาด้านนี้เกิดขึ้นเพราะปัจจุบันมีการบริหารงานไม่เป็นระบบ ต่างฝ่ายต่างปฏิบัติไม่ประสานกัน พนักงานจำนวน 12 ราย เห็นว่าผู้บริหารขาดความยุติธรรมในการบริหารงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานเป็นอย่างมาก พนักงานจำนวน 7 ราย เห็นว่า ปัจจุบันการบริหารงานของผู้บริหารขาดการปรึกษาหารือ และพนักงานจำนวน 6 ราย เห็นว่า ปัจจุบันการบริหารงานขาดความรวดเร็ว และขาดความชัดเจน ทำให้ฝ่ายปฏิบัติทำงานได้ยากและไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพ

4. ปัญหาด้านสภาพการเงินการคลัง

ตารางที่ 24 ปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานด้านการเงินการคลัง

ปัญหา	ความถี่
1. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจในวิธีการงบประมาณ	12
2. การดูแลทรัพย์สินของเทศบาลไม่ทั่วถึง	8
3. การเงินการคลังควรปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส	5

จากตารางที่ 24 พนักงานเทศบาล มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานด้านการเงินการคลัง จำนวน 3 รายการ คือ พนักงานจำนวน 12 ราย มีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจในวิธีการงบประมาณ พนักงานจำนวน 8 ราย เห็นว่า ปัจจุบันมีการดูแลทรัพย์สินของเทศบาลได้ไม่ทั่วถึงเพราะขาดแผนงานที่ชัดเจน และพนักงานจำนวน 5 ราย เห็นว่า การเงินและการคลังควรปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

5. ปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์

ตารางที่ 25 ปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานด้านการประชาสัมพันธ์

ปัญหา	ความถี่
1. ขาดการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกทราบ	18
2. การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง	8

จากตารางที่ 25 พนักงานเทศบาล มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานด้านการประชาสัมพันธ์ จำนวน 2 รายการ คือ พนักงานจำนวน 18 ราย เห็นว่าปัจจุบันเทศบาลขาดการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ให้แก่ประชาชน หรือบุคคลภายนอกได้ทราบ และจำนวน 8 ราย เห็นว่าการประชาสัมพันธ์ภายในเทศบาลยังไม่ทั่วถึง

4.5 การพิสูจน์สมมติฐาน

ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดสมมติฐานไว้ดังนี้คือ

พนักงานเทศบาลเมืองเชียงรายมีความคาดหวังสูงต่อการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลเมืองเชียงราย

สมมติฐานที่กำหนดไว้นั้น จากระายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูลที่แสดงไว้ข้างต้น สามารถนำมาใช้เพื่อการพิสูจน์สมมติฐานได้ คือ จากข้อมูลในตารางที่ 8 ถึง ตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารด้านระเบียบข้อบังคับ ด้านการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่และประชาชน ด้านการบริหารงาน ด้านการเงินและการคลัง ด้านการประสานงานกับหน่วยงาน ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านการแก้ไขปัญหาเทศบาล เรียงตามลำดับ และผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสรุปรวมไว้ในตารางที่ 15 พบว่า ความคาดหวังการบริหารงานของผู้บริหาร จำนวน 6 เดือน ของกลุ่มพนักงานอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.43 - 3.86 ในขณะที่ความคาดหวังด้านระเบียบและข้อบังคับอยู่ในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.20 อย่างไรก็ตาม เมื่อสรุปความคาดหวังในภาพรวมของความหวังด้านการบริหารงานทั้ง 7 ด้านปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของความคาดหวังในระดับมาก

นอกจากนี้ การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคาดหวังการบริหารของผู้บริหารเทศบาลจากพนักงานเทศบาล ดังแสดงในตารางที่ 16 ถึงตารางที่ 20 แสดงให้เห็นปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ของพนักงานเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อการบริหารงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และความคาดหวังรายด้านไม่แตกต่างกัน เว้นแต่ความคาดหวังการบริหารงานด้านการประสานงานกับหน่วยงานของเพศหญิงสูงกว่าเพศชาย ด้วยค่าเฉลี่ย 3.97 และ 3.67 ตามลำดับ แต่ค่าเฉลี่ยความคาดหวังดังกล่าวยังอยู่ในระดับมาก แม้จะพบความแตกต่างความคาดหวังบางด้านขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล แต่เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วยังถือได้ว่า พนักงานเทศบาลมีความคาดหวังด้านการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลในระดับไม่แตกต่างกัน และความคาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้