

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง การพัฒนาการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านนักบริหารเศรษฐกิจ การคลัง : ศึกษากรณีสำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการศึกษารั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน จำนวนตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าของคะแนนเฉลี่ย (arithmetic mean)

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน (t-distribution)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน (F-distribution)

sig แทน ค่าความสำคัญทางสถิติ

* แทน ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ใช้ในการวิเคราะห์ที่ระดับในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผู้ศึกษาได้เสนอผลการศึกษา ตามลำดับดังนี้

1. การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติ ของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่มีต่อการทำงานด้านน้กบริหารเศรษฐกิจการคลัง โดยการหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อศึกษาการพัฒนาการทำงานของ สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของ สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านงาน (Tasks) 2) ด้าน โครงสร้าง (Structure) 3) ด้านเทคโนโลยี (Technology) และ 4) ด้านบุคลากร (People)

3. เปรียบเทียบการทำงานของสำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 จำแนก ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาของ การทำงาน และตำแหน่ง ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาการทำงานของน้กบริหารเศรษฐกิจการ คลังจังหวัด ใน 4 ด้าน อันประกอบไปด้วย 1) ด้านงาน 2) ด้านโครงสร้าง 3) ด้านเทคโนโลยี และ 4) ด้านบุคลากร ใช้สถิติทดสอบที (t – test) และ F – test (One – Way ANOVA) โดย กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และถ้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ศึกษาจะเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย โดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD

4. วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) คำถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะตามความ คิดเห็นของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด และสรุปผลเป็นรายชื่อ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา การทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านน้กบริหารเศรษฐกิจการคลังจังหวัด แยกเป็น ด้านงาน ด้าน โครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี และด้านบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่ม ตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และ ตำแหน่ง ตามรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่ง

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 142)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	29	20.4
หญิง	113	79.6
รวม	142	100
2. อายุ		
20 – 30 ปี	43	30.4
31 – 40 ปี	26	18.5
41 – 50 ปี	61	42.5
51 ปี ขึ้นไป	12	8.6
รวม	142	100
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าอนุปริญญา	6	4.2
อนุปริญญา	18	12.7
ปริญญาตรี	98	69.0
สูงกว่าปริญญาตรี	20	14.1
รวม	142	100
4. ระยะเวลาการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	4	2.8
1 – 5 ปี	36	25.4
6 – 10 ปี	11	7.7
11 – 15 ปี	19	13.4
16 – 20 ปี	33	23.2
21 ปีขึ้นไป	39	27.5
รวม	142	100

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 142)	ร้อยละ
5. ตำแหน่ง		
ข้าราชการ	115	81
ลูกจ้างประจำ	4	2.8
พนักงานราชการ	12	8.5
ลูกจ้างชั่วคราว	11	7.7
รวม	142	100

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 142 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 79.6 และเป็นเพศชาย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมา คือ ช่วงอายุระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 รองลงมา อายุการทำงานช่วงระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 และอายุการทำงานช่วงระหว่าง 16 – 20 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2

กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 81.0 รองลงมา คือ พนักงานราชการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของ
สำนักงานสำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ต่อการทำงานด้านนักบริหาร
เศรษฐกิจการคลัง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงาน
คลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ในภาพรวม และเป็นรายด้าน

รายด้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ด้านงาน	3.37	1.11	ปานกลาง
ด้านโครงสร้าง	3.36	1.07	ปานกลาง
ด้านเทคโนโลยี	3.79	0.92	มาก
ด้านบุคลากร	3.27	1.07	ปานกลาง
รวม	3.45	1.04	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัด
สำนักงานคลังจังหวัดเขต 4 มีระดับการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$)
เมื่อจำแนกรายด้านต่าง ๆ พบว่า ระดับการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$)
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ระดับการปฏิบัติด้านงาน ($\bar{X} = 3.37$)
ระดับการปฏิบัติงานด้านโครงสร้าง ($\bar{X} = 3.36$) และระดับการปฏิบัติงานด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.27$)
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงาน
คลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ด้านงาน พิจารณาเป็นรายชื่อ

ด้านงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. หน่วยงานสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ที่จะช่วยให้หน่วยงานดีขึ้นเสมอ	3.45	0.90	มาก
2. หน่วยงานมีกระบวนการทำงานและ ควบคุมงานที่เป็นระบบ	3.17	1.05	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย ระเบียบ วิธีปฏิบัติงานและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ชัดเจน ในการทำงาน	3.20	1.12	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้านงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
4. หน่วยงานมีเป้าหมายและทิศทางการทำงานที่ชัดเจน	3.31	1.08	ปานกลาง
5. หน่วยงานมีการประชุมชี้แจงแผนการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.60	1.30	มาก
6. มีการจัดให้มีคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน	3.43	1.02	มาก
7. หน่วยงานภายนอกเห็นความสำคัญของงานด้าน CFO	3.06	0.91	ปานกลาง
8. หน่วยงานมีความสามารถในการแสวงหาทรัพยากรเพื่อการพัฒนาการทำงาน	3.34	1.06	ปานกลาง
9. มีการติดตามวัดระดับคุณภาพการทำงานเป็นระยะ	3.47	1.37	มาก
10. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.69	1.26	มาก
รวม	3.37	1.11	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่าความคิดเห็นโดยรวมของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่มีต่อด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่เห็นว่า สำนักงานคลังจังหวัด ให้ความสำคัญกับข้อที่ว่ามี การประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.69$) และเห็นว่า หน่วยงานภายนอกเห็นความสำคัญของงานด้าน CFO มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.06$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงาน
คลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ด้าน โครงสร้าง พิจารณาเป็นรายชื่อ

ด้าน โครงสร้าง	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. หน่วยงานมีการออกแบบและ จัด โครงสร้างกลุ่มงาน สอดคล้องกับ ระบบงาน	3.35	1.09	ปานกลาง
2. หน่วยงานจัด โครงสร้างที่ยืดหยุ่น พร้อมที่จะปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว	3.49	1.01	มาก
3. สายงานความรับผิดชอบขององค์การ ชัดเจน	3.28	1.10	ปานกลาง
4. การจัดบุคลากรลงสู่งานเป็น ไปอย่าง เหมาะสมและช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย	2.98	1.14	ปานกลาง
5. การกระจายความรับผิดชอบ ให้ทุกคน ทำงานนั้นจัด โดยมีความยืดหยุ่น	3.35	0.96	ปานกลาง
6. หน่วยงานมีอัตรากำลังคนเหมาะสม กับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.38	0.97	ปานกลาง
7. มีการจัดระบบในแต่ละกลุ่มงานให้ เป็นไปตามระเบียบ และสะดวกต่อ การปฏิบัติงาน	3.72	1.24	มาก
รวม	3.36	1.07	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็น โดยรวมของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัด
สำนักงานคลังเขต 4 ที่มีต่อด้าน โครงสร้าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =
3.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า เจ้าหน้าที่เห็นว่า สำนักงานคลังจังหวัดให้ความสำคัญกับ
ข้อที่ว่า มีการจัดระบบในแต่ละกลุ่มงานให้ เป็นไปตามระเบียบ และสะดวกต่อการปฏิบัติงานมี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 3.72) และเห็นว่า การจัดบุคลากรลงสู่งานเป็น ไปอย่างเหมาะสม และช่วยให้
งานบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} = 2.98)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงาน
คลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ด้านเทคโนโลยี พิจารณาเป็นรายข้อ

ด้านเทคโนโลยี	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. หน่วยงานมีอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทันสมัย	3.91	0.78	มาก
2. หน่วยงานมีอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เพียงพอแก่ผู้ปฏิบัติงาน	4.25	0.79	มากที่สุด
3. มีการเรียนรู้และพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในด้าน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตลอดเวลา	3.50	1.06	มาก
4. ท่านใช้คอมพิวเตอร์เพื่อจัดข้อมูลให้เป็นระบบ	3.83	0.87	มาก
5. ท่านใช้คอมพิวเตอร์เพื่อให้งานทำงานสะดวก รวดเร็ว	4.01	0.72	มาก
6. ท่านใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยให้ผลงาน เป็นไปตามเป้าหมาย	3.88	0.77	มาก
7. มีคู่มือในการทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามระบบการทำงานใหม่ในแต่ละด้าน	3.18	1.43	ปานกลาง
รวม	3.79	0.92	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ความคิดเห็นโดยรวมของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัด
สำนักงานคลังเขต 4 ที่มีต่อด้านเทคโนโลยีโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.79$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่เห็นว่า สำนักงานคลังจังหวัด ให้ความสำคัญกับข้อที่ว่า
หน่วยงานมีอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เพียงพอแก่ผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} =$
4.25) และเห็นว่า มีคู่มือในการทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามระบบการทำงานใหม่
ในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.18$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงาน
คลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ด้านบุคลากร พิจารณาเป็นรายชื่อ

ด้านบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	3.55	0.80	มาก
2. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด	3.54	0.90	มาก
3. หัวหน้างานสามารถสร้างพันธะผูกพันและขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด	2.95	1.09	ปานกลาง
4. หัวหน้างานสามารถผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการทำงาน	3.20	1.12	ปานกลาง
5. หน่วยงานสนับสนุนการทำงานและมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.27	1.12	ปานกลาง
6. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างฉันท์มิตรและมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน	3.18	1.30	ปานกลาง
7. เมื่อมีปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ เกิดขึ้นในหน่วยงาน ปัญหาข้อขัดแย้งเหล่านั้นจะได้รับการแก้ไขทันที	2.91	1.12	ปานกลาง
8. หน่วยงานสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการอบรมและเกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.52	1.12	มาก
รวม	3.27	1.07	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่าความคิดเห็นโดยรวมของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่มีต่อด้านบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า เจ้าหน้าที่เห็นว่า สำนักงานคลังจังหวัด ให้ความสำคัญกับข้อที่ว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.55$) และเห็นว่า เมื่อมีปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ เกิดขึ้นในหน่วยงาน ปัญหาข้อขัดแย้งเหล่านั้นจะได้รับการแก้ไขทันที มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.91$)

3. เปรียบเทียบการทำงานของสำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ด้านงาน จำแนกตาม เพศ

ด้านงาน	ชาย (n = 29)		หญิง (n = 113)		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. หน่วยงานสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่จะช่วยให้หน่วยงานดีขึ้นเสมอ	3.41	0.98	3.46	0.89	0.24	0.80
2. หน่วยงานมีกระบวนการทำงานและควบคุมงานที่เป็นระบบ	3.17	1.04	3.17	1.06	0.02	0.98
3. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายระเบียบ วิธีปฏิบัติงานและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ชัดเจนในการทำงาน	3.31	1.11	3.17	1.13	0.61	0.54
4. หน่วยงานมีเป้าหมายและทิศทางการทำงานที่ชัดเจน	3.41	1.15	3.28	1.06	0.58	0.56
5. หน่วยงานมีการประชุมชี้แจงแผนการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.59	1.30	3.60	1.31	0.06	0.95
6. มีการจัดให้มีคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน	3.62	0.94	3.38	1.04	1.13	0.26
7. หน่วยงานภายนอกเห็นความสำคัญของงานด้าน CFO	3.00	1.10	3.07	0.86	0.37	0.71
8. หน่วยงานมีความสามารถในการแสวงหาทรัพยากรเพื่อการพัฒนาการทำงาน	3.66	1.14	3.26	1.02	1.82	0.07
9. มีการติดตามวัดระดับคุณภาพการทำงานเป็นระยะ	3.48	1.45	3.47	1.35	0.04	0.96
10. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.76	1.35	3.67	1.24	0.32	0.74
รวม	3.44	1.16	3.35	1.10	0.52	0.66

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่มีเพศต่างกัน ที่มีต่อค้ำงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ด้านโครงสร้างจำแนกตาม เพศ

ด้าน โครงสร้าง	ชาย (n = 29)		หญิง (n = 113)		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. หน่วยงานมีการออกแบบและจัดโครงสร้างกลุ่มงาน สอดคล้องกับระบบงาน	3.59	1.18	3.28	1.06	1.33	0.18
2. หน่วยงานจัดโครงสร้างที่ยืดหยุ่นพร้อมที่จะปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว	3.72	1.07	3.42	0.99	1.43	0.15
3. สายงานความรับผิดชอบขององค์การชัดเจน	3.62	1.12	3.19	1.08	1.87	0.06
4. การจัดบุคลากรสูงงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย	3.34	1.14	2.88	1.12	1.95	0.05
5. การกระจายความรับผิดชอบให้ทุกคนทำงานนั้นจัดโดยมีความยืดหยุ่น	3.45	0.95	3.33	0.97	0.60	0.54
6. หน่วยงานมีอัตรากำลังคนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.11	0.96	3.45	0.96	1.69	0.09
7. มีการจัดระบบในแต่ละกลุ่มงานให้เป็นไปตามระเบียบ และสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	3.79	1.15	3.70	1.27	0.36	0.71
รวม	3.52	1.08	3.32	1.06	1.32	0.25

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่มีเพศต่างกัน ที่มีต่อโครงสร้างโดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ด้านเทคโนโลยี จำแนกตาม เพศ

ด้านเทคโนโลยี	ชาย (n = 29)		หญิง (n 113)		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. หน่วยงานมีอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย	3.79	0.82	3.94	0.77	0.89	0.37
2. หน่วยงานมีอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอกับผู้ปฏิบัติงาน	4.07	0.96	4.29	0.74	1.35	0.17
3. มีการเรียนรู้และพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตลอดเวลา	3.41	1.27	3.52	1.01	0.48	0.62
4. ท่านใช้คอมพิวเตอร์เพื่อจัดข้อมูลให้เป็นระบบ	3.79	0.90	3.84	0.87	2.61	0.79
5. ท่านใช้คอมพิวเตอร์เพื่อให้งานสะดวกรวดเร็ว	4.10	0.90	3.98	0.67	0.80	0.42
6. ท่านใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมาย	3.86	0.83	3.88	0.75	1.43	0.88
7. มีคู่มือในการทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามระบบการทำงานใหม่ในแต่ละด้าน	3.00	1.41	3.23	1.44	0.77	0.44
รวม	3.72	1.01	3.81	0.89	1.19	0.53

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่มีเพศต่างกัน ที่มีต่อด้านเทคโนโลยี โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด
สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ด้านบุคลากร จำแนกตาม เพศ

ด้านบุคลากร	ชาย (n=29)		หญิง (n=113)		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจดีถึงเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงขององค์การ	3.76	0.79	3.50	0.80	1.58	0.11
2. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยเพียงใด	3.72	0.65	3.50	0.96	1.21	0.22
3. หัวหน้างานสามารถสร้างพันธะผูกพันและขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างน้อยเพียงใด	3.10	1.01	2.91	1.11	0.84	0.40
4. หัวหน้างานสามารถผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการทำงาน	3.24	0.87	3.19	1.18	0.20	0.84
5. หน่วยงานสนับสนุนการทำงานและมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.31	1.20	3.27	1.10	0.19	0.84
6. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างฉันทมิตรและมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน	3.31	1.37	3.14	1.29	0.62	0.53
7. เมื่อมีปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ เกิดขึ้นในหน่วยงาน ปัญหาข้อขัดแย้งเหล่านั้นจะได้รับการแก้ไขทันที	2.90	1.23	2.91	1.09	0.06	0.94
8. หน่วยงานสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการอบรมและเกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.55	1.21	3.51	1.10	0.16	0.87
รวม	3.36	1.04	3.24	1.08	0.61	0.59

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด
สังกัด สำนักงานคลังเขต 4 ที่มีเพศต่างกัน ที่มีต่อด้านบุคลากร โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ
ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด
สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ด้านงาน จำแนกตาม อายุ

ด้านงาน	อายุ								F	Sig
	20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. หน่วยงานสนับสนุน การเปลี่ยนแปลงที่จะช่วยให้ หน่วยงานดีขึ้นเสมอ	3.25	0.69	3.44	0.89	3.57	1.03	3.64	0.92	1.21	0.30
2. หน่วยงานมีกระบวนการ ทำงานและควบคุมงานที่เป็น เป็นระบบ	3.02	0.90	3.00	0.88	3.28	1.19	3.55	1.13	1.22	0.30
3. หน่วยงานมีการกำหนด นโยบาย ระเบียบวิธีปฏิบัติงาน และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ชัดเจน ในการทำงาน	2.95	1.01	3.22	1.05	3.32	1.21	3.45	1.13	1.11	0.34
4. หน่วยงานมีเป้าหมายและ ทิศทางการทำงานที่ชัดเจน	3.30	0.85	3.15	0.95	3.28	1.22	3.91	1.30	1.35	0.25
5. หน่วยงานมีการประชุม ชี้แจงแผนการปฏิบัติงานใน หน่วยงาน	3.41	1.23	3.70	1.38	3.70	1.27	3.55	1.69	0.48	0.69
6. มีการจัดให้มีคำสั่งแบ่งงาน และมอบหมายงานอย่างชัดเจน	3.25	1.01	3.26	0.86	3.58	1.08	3.73	1.01	1.48	0.22
7. หน่วยงานภายนอกเห็น ความสำคัญของงานด้าน CFO	3.16	0.68	2.70	0.87	3.08	1.03	3.36	1.03	2.00	0.11

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ด้านงาน	อายุ								F	Sig
	20-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
8. หน่วยงานมีความสามารถในการแสวงหาทรัพยากรเพื่อการพัฒนาการทำงาน	3.32	1.07	3.52	1.25	3.25	0.99	3.45	0.93	0.44	0.72
9. มีการติดตามวัดระดับคุณภาพการทำงานเป็นระยะ	3.41	1.19	3.52	1.55	3.37	1.41	4.18	1.25	1.15	0.33
10. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.64	0.99	3.59	1.55	3.70	1.29	4.09	1.30	0.45	0.71
รวม	3.27	0.96	3.31	1.12	3.41	1.17	3.69	1.17	1.09	0.40

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่มีอายุต่างกัน ที่มีต่อด้านงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด

สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ด้านโครงสร้าง จำแนกตาม อายุ

ด้านโครงสร้าง	อายุ								F	Sig
	20-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. หน่วยงานมีการออกแบบและจัดโครงสร้างกลุ่มงานสอดคล้องกับระบบงาน	3.05	1.03	3.41	0.89	3.47	1.19	3.73	1.10	1.86	0.13
2. หน่วยงานจัดโครงสร้างที่ยืดหยุ่นพร้อมที่จะปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว	3.16	0.99	3.56	0.89	3.63	1.02	3.82	1.08	2.48	0.06

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ด้าน โครงสร้าง	อายุ								F	Sig
	20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
3. สายงานความรับผิดชอบขององค์การชัดเจน	3.09	1.05	3.19	1.00	3.40	1.18	3.64	1.03	1.12	0.34
4. การจับบุคคลลงสู่งานเป็นไปอย่างเหมาะสม และช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย	2.70	1.23	2.85	1.13	3.13	1.05	3.55	1.04	2.30	0.08
5. การกระจายความรับผิดชอบให้ทุกคนทำงานนั้นจัดโดยมีความยืดหยุ่น	3.11	0.89	3.22	0.93	3.52	1.02	3.73	0.79	2.26	0.08
6. หน่วยงานมีอัตรากำลังคนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.30	0.85	3.19	0.88	3.54	1.09	3.36	0.92	1.03	0.38
7. มีการจัดระบบในแต่ละกลุ่มงานให้เป็นไปตามระเบียบและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	3.50	1.17	3.74	1.35	3.83	1.20	3.91	1.51	0.71	0.54
รวม	3.13	1.03	3.31	1.01	3.50	1.11	3.67	1.07	1.68	0.23

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่มีอายุต่างกัน ที่มีต่อด้าน โครงสร้าง โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด
สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ด้านเทคโนโลยี จำแนกตาม อายุ

ด้านเทคโนโลยี	อายุ								F	Sig
	20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. หน่วยงานมีอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย	3.91	0.74	3.89	0.58	3.93	0.90	3.82	0.75	0.07	0.97
2. หน่วยงานมีอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอแก่ผู้ปฏิบัติงาน	4.23	0.74	4.41	0.64	4.17	0.91	4.36	0.67	0.65	0.57
3. มีการเรียนรู้และพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตลอดเวลา	3.59	0.95	3.44	1.01	3.45	1.19	3.55	1.04	0.17	0.91
4. ท่านใช้คอมพิวเตอร์เพื่อจัดข้อมูลให้เป็นระบบ	3.89	0.87	3.56	0.93	3.88	0.85	4.00	0.89	1.16	0.32
5. ท่านใช้คอมพิวเตอร์เพื่อให้งานสะดวกรวดเร็ว	4.11	0.62	3.85	0.91	4.02	0.72	3.91	0.54	0.80	0.49
6. ท่านใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมาย	3.91	0.83	3.70	0.78	3.93	0.71	3.91	0.83	0.59	0.62
7. มีคู่มือในการทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตามระบบการทำงานใหม่ในแต่ละด้าน	3.20	1.19	3.04	1.58	3.15	1.51	3.64	1.63	0.46	0.70
รวม	3.83	0.85	3.70	0.92	3.79	0.97	3.88	0.91	0.56	0.65

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด
สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่มีอายุต่างกัน ที่มีต่อด้านเทคโนโลยี โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ
ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด
สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ด้านบุคลากร จำแนกตาม อายุ

ด้านบุคลากร	อายุ								F	Sig
	20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจดีถึงเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	3.39	0.65	3.59	0.69	3.62	0.92	3.73	0.90	0.94	0.42
2. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด	3.27	0.92	3.44	0.89	3.75	0.84	3.73	1.01	2.71	0.04*
3. หัวหน้างานสามารถสร้างพันธะผูกพันและขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด	2.64	1.20	3.07	0.92	3.12	1.04	3.00	1.18	1.82	0.14
4. หัวหน้างานสามารถผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆในการทำงาน	2.86	1.25	3.19	0.96	3.45	1.08	3.27	0.90	2.40	0.07
5. หน่วยงานสนับสนุนการทำงานและมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.39	0.84	3.19	1.00	3.20	1.31	3.45	1.29	0.38	0.76
6. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างฉันท์มิตร และมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน	3.20	1.25	3.15	1.17	3.12	1.40	3.45	1.37	0.21	0.88

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ด้านบุคลากร	อายุ								F	Sig
	20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
7. เมื่อมีปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ เกิดขึ้นในหน่วยงาน ปัญหาข้อขัดแย้งเหล่านั้นจะได้รับการแก้ไขทันที	2.89	0.99	2.85	1.06	2.90	1.20	3.18	1.33	0.24	0.86
8. หน่วยงานสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการอบรมและเกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.61	0.84	3.33	1.11	3.55	1.28	3.45	1.29	0.37	0.77
รวม	3.16	0.99	3.23	0.98	3.34	1.13	3.41	1.16	1.13	0.50

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่มีอายุต่างกัน ที่มีต่อด้านบุคลากร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความแตกต่างกัน 1 ข้อ คือ หัวหน้าเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด (Sig = .04) และไม่แตกต่างกัน 7 ข้อ

เพื่อให้ทราบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่มีอายุต่างกัน ที่มีต่อด้านบุคลากรที่แตกต่างกันในรายข้อใดบ้าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายข้อ โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏผลดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด
ด้านบุคลากร ที่มีต่อหัวหน้างานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการ
ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดเป็นรายข้อด้วยวิธี LSD จำแนกตาม อายุ

อายุ	\bar{X} หัวหน้างานเปิดโอกาส ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วน ร่วมในการปฏิบัติงาน มากน้อยเพียงใด	ระดับการปฏิบัติงาน			51 ปี ขึ้นไป
		20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	
20 – 30 ปี	3.27	-	.430	.008*	.131
31 – 40 ปี	3.44	.430	-	.140	.375
41 – 50 ปี	3.75	.008*	.140	-	.938
51 ปีขึ้นไป	3.73	.131	.375	.938	-

จากตารางที่ 16 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีอายุ 20 – 30 ปี กับ 41 – 50
ปี มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มี
อายุ 41 – 50 ปี มีระดับการปฏิบัติสูงกว่า อายุ 20 – 30 ปี นอกนั้น ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด
สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ด้านงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ด้านงาน	ระดับการศึกษา								F	Sig
	ต่ำกว่า อนุปริญญา		อนุปริญญา		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. หน่วยงานสนับสนุน การเปลี่ยนแปลงที่จะช่วยให้ หน่วยงานดีขึ้นเสมอ	3.33	1.03	3.17	0.71	3.39	0.82	4.05	1.19	3.95	0.01*
2. หน่วยงานมีกระบวนการ ทำงานและควบคุมงานที่เป็น ระบบ	3.00	1.26	2.33	0.59	3.18	0.95	3.90	1.29	8.14	0.00*

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ด้านงาน	ระดับการศึกษา								F	Sig
	ต่ำกว่า อนุปริญญา		อนุปริญญา		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
3. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย ระเบียบวิธีปฏิบัติปฏิบัติงานและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ชัดเจนในการทำงาน	3.00	1.26	2.67	1.08	3.14	0.98	4.00	1.38	5.38	0.00*
4. หน่วยงานมีเป้าหมายและทิศทางการทำงานที่ชัดเจน	2.67	1.51	2.83	0.62	3.35	1.01	3.75	1.41	3.16	0.02*
5. หน่วยงานมีการประชุมชี้แจงแผนการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.67	1.37	2.94	1.30	3.60	1.33	4.15	0.93	2.80	0.04*
6. มีการจัดให้มีคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน	3.33	1.03	2.83	1.04	3.39	0.95	4.20	0.95	6.63	0.00*
7. หน่วยงานภายนอกเห็นความสำคัญของงานด้าน CFO	2.67	1.37	2.89	0.58	3.01	0.87	3.55	1.10	2.69	0.04*
8. หน่วยงานมีความสามารถในการแสวงหาทรัพยากรเพื่อการพัฒนาการทำงาน	3.17	0.98	2.56	0.92	3.44	1.09	3.60	0.68	4.32	0.00*
9. มีการติดตามวัดระดับคุณภาพการทำงานเป็นระยะ	3.17	1.72	2.94	1.39	3.55	1.34	3.65	1.35	1.22	0.30
10. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.17	1.83	3.33	1.28	3.71	1.24	4.05	1.10	1.40	0.24
รวม	3.11	1.33	2.84	0.95	3.37	1.05	3.89	1.13	3.97	0.06

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่ระดับการศึกษาต่างกัน ที่มีต่อด้านงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นมีการ ติดตามวัดระดับคุณภาพการทำงานเป็นระยะ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่ ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการปฏิบัติงานต่อด้านงาน ที่แตกต่างกันในรายข้อใดบ้าง จึงทำการ ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายข้อ โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏผลดังตารางที่ 18 – 25

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด ด้านงานที่มีต่อหน่วยงานสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ที่จะช่วยให้หน่วยงานดีขึ้น เสมอเป็นรายข้อด้วยวิธี LSD จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X} หน่วยงานสนับสนุนการ เปลี่ยนแปลงที่จะช่วยให้ หน่วยงานดีขึ้นเสมอ	ต่ำกว่า อนุปริญา	อนุปริญา	ปริญา ตรี	สูงกว่า ปริญา ตรี
ต่ำกว่าอนุปริญา	3.33	–	.687	.883	.081
อนุปริญา	3.17	.687	–	.327	.002*
ปริญาตรี	3.39	.883	.327	–	.003*
สูงกว่าปริญาตรี	4.05	.081	.002*	.003*	–

จากตารางที่ 18 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษาอนุปริญา กับระดับสูงกว่าปริญาตรี และ กลุ่มปริญาตรี กับกลุ่มสูงกว่าปริญาตรี มีระดับการ ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญาตรี มีระดับการปฏิบัติสูงกว่า ระดับปริญาตรี และอนุปริญาตามลำดับ นอกนั้น ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดด้านงานที่มีต่อหน่วยงานมีกระบวนการการทำงานและควบคุมงานที่เป็นระบบ เป็นรายข้อ ด้วยวิธี LSD จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X} หน่วยงานมีกระบวนการ การทำงานและควบคุม งานที่เป็นระบบ	ต่ำกว่า อนุปริญญา	อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
ต่ำกว่าอนุปริญญา	3.00	-	.151	.656	.050
อนุปริญญา	2.33	.151	-	.001*	.000*
ปริญญาตรี	3.18	.656	.001*	-	.003*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.90	.050	.000*	.003*	-

จากตารางที่ 19 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา กับกลุ่มระดับปริญญาตรี กลุ่มอนุปริญญา กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มปริญญาตรี กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติสูงกว่า ระดับปริญญาตรี และอนุปริญญาตามลำดับ นอกนั้น ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดด้านงานที่มีต่อหน่วยงานมีการกำหนดคน โยบาย ระเบียบ วิธีปฏิบัติงานและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ชัดเจนในการทำงาน เป็นรายข้อ ด้วยวิธี LSD จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X} หน่วยงานมีการกำหนดคน นโยบาย ระเบียบ วิธีปฏิบัติงานและกฎเกณฑ์ ต่าง ๆ ที่ชัดเจนในการทำงาน	ต่ำกว่า อนุ ปริญญา	อนุ ปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
ต่ำกว่าอนุปริญญา	3.00	-	.510	.751	.047*
อนุปริญญา	2.67	.510	-	.085	.000*
ปริญญาตรี	3.14	.751	.085	-	.001*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	.047*	.000*	.001*	-

จากตารางที่ 20 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มต่ำกว่าอนุปริญญา กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มอนุปริญญาตรี และกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มปริญญาตรี ระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติสูงกว่าระดับปริญญาตรี ต่ำกว่าอนุปริญญา และอนุปริญญาตามลำดับ

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดดำเนินงานที่มีต่อหน่วยงานที่มีเป้าหมายและทิศทางการทำงานที่ชัดเจน เป็นรายชื่อ ด้วยวิธี LSD จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X} หน่วยงานที่มีเป้าหมาย และทิศทางการทำงาน ที่ชัดเจน	ต่ำกว่า อนุปริญญา	อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
ต่ำกว่าอนุปริญญา	2.67	-	.738	.128	.029*
อนุปริญญา	2.83	.738	-	.060	.008*
ปริญญาตรี	3.35	.128	.060	-	.122
สูงกว่าปริญญาตรี	3.75	.029*	.008*	.122	-

จากตารางที่ 21 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มอนุปริญญา กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี ระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติสูงกว่า ระดับอนุปริญญา และต่ำกว่าอนุปริญญาตามลำดับ นอกนั้น ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดด้านงานที่มีต่อหน่วยงานมีการประชุมชี้แจงแผนการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เป็นรายข้อด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X} หน่วยงานมีการประชุม ชี้แจงแผนการ ปฏิบัติงานในหน่วยงาน	ต่ำกว่า อนุประญา	อนุประญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
ต่ำกว่าอนุประญา	3.67	-	.234	.905	.419
อนุประญา	2.94	.234	-	.047*	.004*
ปริญญาตรี	3.60	.905	.047*	-	.083
สูงกว่าปริญญาตรี	4.15	.419	.004*	.083	-

จากตารางที่ 22 พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษาระดับอนุประญา กับกลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มอนุประญา กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี ระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติสูงกว่า ระดับปริญญาตรี และอนุประญาตามลำดับ นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดด้านงานที่มีต่อการจัดให้มีคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน เป็นรายข้อ ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X} มีการจัดให้มีคำสั่งแบ่ง งานและมอบหมายงาน อย่างชัดเจน	ต่ำกว่า อนุประญา	อนุประญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
ต่ำกว่าอนุประญา	3.33	-	.273	.893	.056
อนุประญา	2.83	.273	-	.027*	.000*
ปริญญาตรี	3.39	.893	.027*	-	.001*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.20	.056	.000*	.001*	-

จากตารางที่ 23 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษาระดับ
อนุปริญญา กับกลุ่มปริญญาตรี กลุ่มอนุปริญญา กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มปริญญาตรี
กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี ระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติสูงกว่า ระดับปริญญาตรี และ
อนุปริญญาตามลำดับ นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดค้ำงาน
ที่มีต่อหน่วยงานภายนอกเห็นความสำคัญของงานด้าน CFO เป็นรายชื่อ ด้วยวิธี
LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X} หน่วยงานภายนอก เห็นความสำคัญของ งานด้าน CFO	ต่ำกว่า อนุปริญญา	อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
ต่ำกว่าอนุปริญญา	2.67	-	.600	.364	.036*
อนุปริญญา	2.89	.600	-	.599	.025*
ปริญญาตรี	3.01	.364	.599	-	.015*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.55	.036*	.025*	.015*	-

จากตารางที่ 24 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษาระดับ
สูงกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มต่ำกว่าอนุปริญญา กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มอนุปริญญา และ
กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มปริญญาตรี ระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติ
สูงกว่า ระดับปริญญาตรี อนุปริญญา และต่ำกว่าอนุปริญญาตามลำดับ

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดอำนาจ
ที่มีต่อหน่วยงานมีความสามารถในการแสวงหาทรัพยากรเพื่อการพัฒนาการทำงาน
เป็นรายข้อ ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X} หน่วยงานมีความสามารถ ในการแสวงหาทรัพยากร เพื่อการพัฒนาการทำงาน	ต่ำกว่า อนุปริญญา	อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
ต่ำกว่าอนุปริญญา	3.17	-	.207	.528	.364
อนุปริญญา	2.56	.207	-	.001*	.002*
ปริญญาตรี	3.44	.528	.001*	-	.521
สูงกว่าปริญญาตรี	3.60	.364	.002*	.521	-

จากตารางที่ 25 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี
กับกลุ่มอนุปริญญา และกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มอนุปริญญา มีระดับการปฏิบัติงาน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า
ปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติสูงกว่าระดับปริญญาตรี และอนุปริญญาตามลำดับ

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด

สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ด้านโครงสร้าง จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ด้านโครงสร้าง	ระดับการศึกษา								F	Sig
	ต่ำกว่า อนุปริญญา		อนุปริญญา		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. หน่วยงานมีการออกแบบ และจัดโครงสร้างกลุ่มงาน สอดคล้องกับระบบงาน	3.17	1.17	2.78	1.06	3.31	1.03	4.10	1.07	5.35	0.00*
2. หน่วยงานจัดโครงสร้างที่ ยืดหยุ่นพร้อมที่จะปรับตัว ได้อย่างรวดเร็ว	3.17	1.60	3.28	0.75	3.40	0.96	4.20	1.01	4.33	0.00*

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ด้านโครงสร้าง	ระดับการศึกษา								F	Sig
	ต่ำกว่า อนุปริญญา		อนุปริญญา		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญา ตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
3. สายงานความรับผิดชอบ ขององค์กรชัดเจน	3.17	1.17	2.72	1.07	3.24	1.03	4.00	1.17	4.81	0.00*
4. การจัดบุคคลลงสู่งาน เป็นไปอย่างเหมาะสม และ ช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย	2.83	1.33	2.78	0.88	2.93	1.18	3.45	1.05	1.43	0.23
5. การกระจายความรับผิดชอบ ให้ทุกคนทำงาน นั้นจัดโดยมีความยืดหยุ่น	3.33	1.37	3.00	0.69	3.27	0.90	4.10	1.02	5.60	0.00*
6. หน่วยงานมีอัตรา กำลังคนเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.40	1.14	2.56	0.62	3.40	0.87	4.05	1.15	8.81	0.00*
7. มีการจัดระบบในแต่ละ กลุ่มงานให้เป็นไปตาม ระเบียบและสะดวกต่อ การปฏิบัติงาน	3.83	1.17	3.00	1.28	3.72	1.20	4.30	1.17	3.70	0.01*
รวม	3.27	1.27	2.87	0.90	3.32	1.02	4.02	1.09	4.86	0.03*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด
สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่ระดับการศึกษาต่างกัน ที่มีต่อด้านโครงสร้าง โดยรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05 ยกเว้น การจัดบุคคลลงสู่งานเป็นไปอย่างเหมาะสมและช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย
ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการปฏิบัติงานต่อด้าน โครงสร้าง ที่แตกต่างกันในรายคู่ใดบ้าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏผลดังตารางที่ 27 - 32

ตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด ด้านโครงสร้าง ที่มีต่อหน่วยงานมีการออกแบบและจัด โครงสร้างกลุ่มงาน สอดคล้องกับระบบงาน เป็นรายชื่อ ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X} หน่วยงานมีการออกแบบ และจัด โครงสร้างกลุ่มงาน สอดคล้องกับระบบงาน	ต่ำกว่า อนุปริญญา	อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
ต่ำกว่าอนุปริญญา	3.17	-	.431	.751	.057
อนุปริญญา	2.78	.431	-	.051	.000*
ปริญญาตรี	3.31	.751	.051	-	.002*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.10	.057	.000*	.002*	-

จากตารางที่ 27 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี กับอนุปริญญา และ กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กับปริญญาตรี ระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติสูงกว่า ระดับปริญญาตรี และอนุปริญญาตามลำดับ นอกนั้น ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด
ด้าน โครงสร้าง ที่มีต่อหน่วยงานจัดโครงสร้างที่ยืดหยุ่นพร้อมที่จะปรับตัว
ได้อย่างรวดเร็ว เป็นรายข้อ ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X} หน่วยงานจัดโครงสร้างที่ ยืดหยุ่นพร้อมที่จะปรับตัว ได้อย่างรวดเร็ว	ต่ำกว่า อนุปริญญา	อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
ต่ำกว่าอนุปริญญา	3.17	-	.809	.574	.024*
อนุปริญญา	3.28	.809	-	.631	.004*
ปริญญาตรี	3.40	.574	.631	-	.001*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.20	.024*	.004*	.001*	-

จากตารางที่ 28 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษาระดับ
สูงกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มต่ำกว่าอนุปริญญา กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มอนุปริญญา และ
กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มปริญญาตรี ระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติ
สูงกว่า ระดับปริญญาตรี อนุปริญญา และต่ำกว่าอนุปริญญาตามลำดับ

ตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด
ด้าน โครงสร้าง ที่มีต่อสายงานความรับผิดชอบขององค์กรชัดเจน เป็นรายข้อ
ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X} สายงานความ รับผิดชอบขององค์กร ชัดเจน	ต่ำกว่า อนุปริญญา	อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
ต่ำกว่าอนุปริญญา	3.17	-	.375	.861	.093
อนุปริญญา	2.72	.375	-	.056	.000*
ปริญญาตรี	3.24	.861	.056	-	.004*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	.093	.000*	.004*	-

จากตารางที่ 29 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี กับอนุปริญญา และกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติสูงกว่า ระดับปริญญาตรี และอนุปริญญาตามลำดับ นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดด้านโครงสร้าง ที่มีต่อการกระจายความรับผิดชอบให้ทุกคนทำงานนั้น จัด โดยมีความยืดหยุ่น เป็นรายชื่อ ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X} การกระจายความ รับผิดชอบให้ทุกคนทำงาน นั้นจัด โดยมีความยืดหยุ่น	ต่ำกว่า อนุปริญญา	อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
ต่ำกว่าอนุปริญญา	3.33	-	.442	.860	.075
อนุปริญญา	3.00	.442	-	.262	.000*
ปริญญาตรี	3.27	.860	.262	-	.000*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.10	.075	.000*	.000*	-

จากตารางที่ 30 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี กับอนุปริญญา และกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติสูงกว่า ระดับปริญญาตรี และอนุปริญญาตามลำดับ นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด
ด้านโครงสร้าง ที่มีต่อหน่วยงานมีอัตรากำลังคนเหมาะสมกับปริมาณงานที่
รับผิดชอบ เป็นรายข้อ ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X} หน่วยงานมีอัตรากำลังคน เหมาะสมกับปริมาณงานที่ รับผิดชอบ	ต่ำกว่า อนุปริญญา	อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
ต่ำกว่าอนุปริญญา	3.40	-	.065	.996	.149
อนุปริญญา	2.56	.065	-	.000*	.000*
ปริญญาตรี	3.40	.996	.000*	-	.004*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.05	.149	.000*	.004*	-

จากตารางที่ 31 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษาระดับ
อนุพินญา กับกลุ่มปริญญาตรี กลุ่มอนุปริญญา กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มปริญญาตรี
กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติสูงกว่า ระดับปริญญา
ตรี และอนุปริญญาตามลำดับ นอกนั้น ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 32 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด
ด้านโครงสร้าง ที่มีต่อการจัดระบบในแต่ละกลุ่มงานให้เป็นไปตามระเบียบ
และสะดวกต่อการปฏิบัติงาน เป็นรายข้อ ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X} มีการจัดระบบในแต่ละกลุ่ม งานให้เป็นไปตามระเบียบ และสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า อนุปริญญา	อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
ต่ำกว่าอนุปริญญา	3.83	-	.145	.830	.407
อนุปริญญา	3.00	.145	-	.021*	.001*
ปริญญาตรี	3.72	.830	.021*	-	.054
สูงกว่าปริญญาตรี	4.30	.407	.001*	.054	-

จากตารางที่ 32 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษาระดับ
อนุปริญญา กับกลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มอนุปริญญา กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับ
การปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับ
การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติสูงกว่า ระดับปริญญาตรี และอนุปริญญา
ตามลำดับ นอกนั้นไม่แตกต่าง

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด
สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ด้านเทคโนโลยี จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ด้านเทคโนโลยี	ระดับการศึกษา								F	Sig
	ต่ำกว่า อนุปริญญา		อนุปริญญา		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. หน่วยงานมีอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ ทันสมัย	3.33	1.21	3.33	0.49	3.95	0.66	4.40	0.99	8.16	0.00*
2. หน่วยงานมีอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ เพียงพอกับผู้ปฏิบัติงาน	3.17	1.47	4.11	0.58	4.36	0.69	4.15	0.93	5.03	0.00*
3. มีการเรียนรู้และพัฒนา ผู้ปฏิบัติงานในด้านการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดเวลา	2.67	1.51	2.78	1.06	3.59	1.00	3.95	0.83	6.01	0.00*
4. ทำน้ใช้คอมพิวเตอร์เพื่อ จัดข้อมูลให้เป็นระบบ	3.67	1.03	3.00	0.97	3.94	0.81	4.10	0.64	7.52	0.00*
5. ทำน้ใช้คอมพิวเตอร์เพื่อ ให้การทำงานสะดวก รวดเร็ว	3.33	1.03	3.89	0.58	4.08	0.68	3.95	0.83	2.37	0.07
6. ทำน้ใช้คอมพิวเตอร์เพื่อ ช่วยให้ผลงานเป็นไปตาม เป้าหมาย	3.33	0.82	3.33	0.69	3.93	0.72	4.30	0.73	6.98	0.00*

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ด้านเทคโนโลยี	ระดับการศึกษา								F	Sig
	ต่ำกว่า อนุปริญญา		อนุปริญญา		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
7. มีคู่มือในการทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตามระบบการทำงานใหม่ในแต่ละด้าน	3.17	1.47	2.61	1.38	3.16	1.40	3.80	1.47	2.25	.08
รวม	3.23	1.22	3.29	0.82	3.85	0.85	4.09	0.91	5.47	0.02*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่ระดับการศึกษาต่างกัน ที่มีต่อด้านเทคโนโลยี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ท่านใช้คอมพิวเตอร์เพื่อให้งานสะดวกรวดเร็ว และมีคู่มือในการทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามระบบการทำงานใหม่ในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการปฏิบัติงานต่อด้านเทคโนโลยี ที่แตกต่างกันในรายข้อใดบ้าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายข้อ โดยใช้วิธี LSD ปรากฏผลดังตารางที่

ตารางที่ 34 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด
ด้านเทคโนโลยี ที่มีต่อหน่วยงานมีอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย
เป็นรายข้อด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X} หน่วยงานมีอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทันสมัย	ต่ำกว่า อนุปริญญา	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
ต่ำกว่าอนุปริญญา	3.33	-	1.000	.046*	.002*
อนุปริญญา	3.33	1.000	-	.001*	.000*
ปริญญาตรี	3.95	.046*	.001*	-	.013*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.40	.002*	.000*	.013*	-

จากตารางที่ 34 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษาระดับ
ต่ำกว่าอนุปริญญากับกลุ่มปริญญาตรี กลุ่มต่ำอนุปริญญา กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่ม
อนุปริญญา กับกลุ่มปริญญาตรี กลุ่มอนุปริญญา กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มปริญญา
ตรี กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติสูงกว่า
ระดับปริญญาตรี อนุปริญญา และต่ำกว่าอนุปริญญาตามลำดับ

ตารางที่ 35 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด
ด้านเทคโนโลยี ที่มีต่อหน่วยงานมีอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอกับ
ผู้ปฏิบัติงานเป็นรายข้อ ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X} หน่วยงานมีอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ เพียงพอกับผู้ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า อนุปริญญา	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
ต่ำกว่าอนุปริญญา	3.17	-	.009*	.000*	.006*
อนุปริญญา	4.11	.009*	-	.209	.875
ปริญญาตรี	4.36	.000*	.209	-	.268
สูงกว่าปริญญาตรี	4.15	.006*	.875	.268	-

จากตารางที่ 35 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษาระดับ
ต่ำกว่าอนุปริญญา กับกลุ่มอนุปริญญา กลุ่มต่ำกว่าอนุปริญญา กับกลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มต่ำกว่า
อนุปริญญา กับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติสูงกว่า ระดับ
ปริญญาตรี อนุปริญญา และต่ำกว่าอนุปริญญาตามลำดับ

ตารางที่ 36 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด
ด้านเทคโนโลยี ที่มีต่อมีการเรียนรู้และพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในด้านการใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศตลอดเวลา เป็นรายข้อ ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X} มีการเรียนรู้และ พัฒนาผู้ปฏิบัติงานใน ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศตลอดเวลา	ต่ำกว่า อนุปริญญา	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
ต่ำกว่าอนุปริญญา	2.67	-	.816	.031*	.007*
อนุปริญญา	2.78	.816	-	.002*	.000*
ปริญญาตรี	3.59	.031*	.002*	-	.151
สูงกว่าปริญญาตรี	3.95	.007*	.000*	.151	-

จากตารางที่ 36 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญา กับกลุ่มปริญญาตรี กลุ่มต่ำกว่าอนุปริญญา กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มอนุปริญญา กับกลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มอนุปริญญา กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติสูงกว่า ระดับปริญญาตรี และอนุปริญญาตามลำดับ

ตารางที่ 37 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดด้านเทคโนโลยี ที่มีต่อท่านใช้คอมพิวเตอร์เพื่อจัดข้อมูลให้เป็นระบบ เป็นรายชื่อด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X} ท่านใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อจัดข้อมูลให้เป็น ระบบ	ต่ำกว่า อนุปริญญา	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
ต่ำกว่าอนุปริญญา	3.67	-	.087	.431	.258
อนุปริญญา	3.00	.087	-	.000*	.000*
ปริญญาตรี	3.94	.431	.000*	-	.424
สูงกว่าปริญญาตรี	4.10	.258	.000*	.424	-

จากตารางที่ 37 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา กับกลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มอนุปริญญา กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติสูงกว่า ระดับปริญญาตรี และอนุปริญญาตามลำดับ นอกนั้น ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 38 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด
ด้านเทคโนโลยี ที่มีต่อท่านใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมาย
เป็นรายข้อ ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X} ท่านใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อช่วยให้ผลงาน เป็นไปตามเป้าหมาย	ต่ำกว่า อนุปริญญา	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
ต่ำกว่าอนุปริญญา	3.33	-	1.000	.052	.005*
อนุปริญญา	3.33	1.000	-	.002*	.000*
ปริญญาตรี	3.93	.052	.002*	-	.038*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.30	.005*	.000*	.038*	-

จากตารางที่ 38 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษาระดับ
ต่ำกว่าอนุปริญญากับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มอนุปริญญากับปริญญาตรี กลุ่มอนุปริญญา
กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มปริญญาตรีกับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติงาน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า
ปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติสูงกว่า ระดับปริญญาตรี อนุปริญญา และต่ำกว่าอนุปริญญา
ตามลำดับ

ตารางที่ 39 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด
สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ด้านบุคลากร จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ด้านบุคลากร	ระดับการศึกษา								F	Sig
	ต่ำกว่า อนุปริญญา		อนุปริญญา		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจดีถึงเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงขององค์การ	3.83	0.75	2.83	0.99	3.59	0.69	3.90	0.85	7.20	0.00*
2. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด	3.67	0.82	3.17	0.51	3.48	0.91	4.15	0.93	4.56	0.00*
3. หัวหน้างานสามารถสร้างพันธะผูกพันและขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด	3.00	1.10	2.44	0.62	2.92	1.15	3.55	0.94	3.49	0.01*
4. หัวหน้างานสามารถผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการทำงาน	3.33	1.03	2.44	0.62	3.17	1.11	4.00	1.08	6.95	0.00*
5. หน่วยงานสนับสนุนการทำงานและมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.67	1.37	2.39	0.78	3.34	1.02	3.95	1.23	7.90	0.00*
6. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างฉันทมิตรและมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน	2.83	1.33	2.00	1.19	3.28	1.24	3.85	1.04	8.08	0.00*

ตารางที่ 39 (ต่อ)

ด้านบุคลากร	ระดับการศึกษา								F	Sig
	ต่ำกว่า อนุปริญญา		อนุปริญญา		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
7. เมื่อมีปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ เกิดขึ้นในหน่วย งาน ปัญหาข้อขัดแย้งเหล่านั้น จะ ได้รับการแก้ไขทันที	2.33	1.21	2.39	1.09	2.92	1.08	3.50	1.05	3.93	0.01*
8. หน่วยงานสนับสนุนให้ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการอบรม และเกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนา สมรรถนะของ ผู้ปฏิบัติงานอยู่ เสมอ	3.17	1.47	2.50	0.99	3.62	0.98	4.05	1.28	7.94	0.00*
รวม	3.10	1.14	2.52	0.85	3.29	1.02	3.87	1.05	6.26	0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 39 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานคลัง
จังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่คลังจังหวัด ด้านบุคลากร
ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(Sig = 0.00) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันทุกข้อ ในด้านบุคลากร

เพื่อให้ทราบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่
ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการปฏิบัติงานต่อด้านบุคลากร ที่แตกต่างกันในรายชื่อใดบ้าง จึง
ทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least Significant
Difference) ปรากฏผลดังตารางที่ 40 – 47

ตารางที่ 40 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด
ด้านบุคลากร ที่มีต่อผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจดีถึงเหตุผลและความจำเป็นที่ต้อง
มีการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เป็นรายข้อ ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X} ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจดี ถึงเหตุผลและความจำเป็น ที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ขององค์กร	ต่ำกว่า อนุประญา	อนุประญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
ต่ำกว่าอนุประญา	3.83	-	.006*	.449	.850
อนุประญา	2.83	.006*	-	.000*	.000*
ปริญญาตรี	3.59	.449	.000*	-	.099
สูงกว่าปริญญาตรี	3.90	.850	.000*	.099	-

จากตารางที่ 40 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษาระดับ
อนุประญา กับกลุ่มต่ำกว่าปริญญา กลุ่มอนุประญา กับกลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มอนุประญา
กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติสูงกว่าระดับ
ปริญญาตรี ต่ำกว่าอนุประญา และอนุประญาตามลำดับ

ตารางที่ 41 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด
ด้านบุคลากร ที่มีต่อหัวหน้างานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมใน
การปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด เป็นรายข้อ ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X} หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด	ต่ำกว่า อนุประญา	อนุประญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
ต่ำกว่าอนุประญา	3.67	-	.229	.611	.236
อนุประญา	3.17	.226	-	.164	.001*
ปริญญาตรี	3.48	.611	.164	-	.002*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.15	.236	.001*	.002*	-

จากตารางที่ 41 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มอนุปริญญา และกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติสูงกว่า ระดับปริญญาตรี และอนุปริญญาตามลำดับ นอกนั้นไม่แตกต่าง

ตารางที่ 42 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด ด้านบุคลากร ที่มีต่อหัวหน้างานสามารถสร้างพันธมิตรผูกพันและขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด เป็นรายชื่อ ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X} หัวหน้างานสามารถสร้างพันธมิตร ผูกพันและขวัญกำลังใจให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด	ต่ำกว่า อนุปริญญา	อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
ต่ำกว่าอนุปริญญา	3.00	-	.271	.856	.269
อนุปริญญา	2.44	.271	-	.085	.002*
ปริญญาตรี	2.92	.856	.085	-	.017*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.55	.269	.002*	.017*	-

จากตารางที่ 42 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษา ระดับอนุปริญญา กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มปริญญาตรีกับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติสูงกว่า ระดับปริญญาตรี และอนุปริญญาตามลำดับ นอกนั้นไม่แตกต่าง

ตารางที่ 43 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด
ด้านบุคลากร ที่มีต่อหัวหน้างานสามารถผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวคิดสร้างสรรค์
ใหม่ๆ ในการทำงาน เป็นรายข้อ ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X} หัวหน้างานสามารถ ผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานมี แนวคิดสร้างสรรค์ ใหม่ๆ ในการทำงาน	ต่ำกว่า อนุ ปริญญา	อนุ ปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
ต่ำกว่าอนุปริญญา	3.33	-	.076	.719	.177
อนุปริญญา	2.44	.076	-	.008*	.000*
ปริญญาตรี	3.17	.719	.008*	-	.002*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	.177	.000*	.002*	-

จากตารางที่ 43 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษาระดับ
อนุปริญญา กับกลุ่มปริญญาตรี กลุ่มอนุปริญญาตรีกับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มปริญญา
ตรีกับกลุ่มอนุปริญญา มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติสูงกว่า ระดับปริญญาตรี และ
ต่ำกว่าอนุปริญญาตามลำดับ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 44 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด
ด้านบุคลากร ที่มีต่อหน่วยงานสนับสนุนการทำงานและมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่
การงาน เป็นรายข้อ ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X} หน่วยงานสนับสนุนการ ทำงานและมีโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ต่ำกว่า อนุ ปริญญา	อนุ ปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
ต่ำกว่าอนุปริญญา	2.67	-	.573	.129	.009*
อนุปริญญา	2.39	.573	-	.001*	.000*
ปริญญาตรี	3.34	.129	.001*	-	.018*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.95	.009*	.000*	.018*	-

จากตารางที่ 44 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญา กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี อนุปริญญา กับกลุ่มปริญญาตรี กลุ่มอนุปริญญา กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มปริญญาตรี กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติสูงกว่า ระดับปริญญาตรี ต่ำกว่าอนุปริญญา และอนุปริญญาตามลำดับ นอกนั้นไม่แตกต่าง

ตารางที่ 45 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด ด้านบุคลากร ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเป็น ไปอย่างฉันท์มิตรและ มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน เป็นรายข้อ ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X} ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เป็นไปอย่างฉันท์มิตรและมี ความรู้สึกที่ดีต่อกัน	ต่ำกว่า อนุปริญญา	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ต่ำกว่าอนุปริญญา	2.83	-	.147	.387	.074
อนุปริญญา	2.00	.147	-	.000*	.000*
ปริญญาตรี	3.28	.387	.000*	-	.056
สูงกว่าปริญญาตรี	3.85	.074	.000*	.056	-

จากตารางที่ 45 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา กับกลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มอนุปริญญา กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติสูงกว่า ระดับปริญญาตรี และอนุปริญญาตามลำดับ นอกนั้นไม่แตกต่าง

ตารางที่ 46 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด
ด้านบุคลากร ที่มีต่อเมื่อมีปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ เกิดขึ้นในหน่วยงาน ปัญหาข้อ
ขัดแย้งเหล่านั้นจะได้รับการแก้ไขทันที เป็นรายข้อ ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับ
การศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X} ต่อเมื่อมีปัญหาข้อขัดแย้ง ต่างๆ เกิดขึ้นในหน่วยงาน ปัญหาข้อขัดแย้งเหล่านั้น จะได้รับการแก้ไขทันที	ต่ำกว่า อนุปริญญา	อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
ต่ำกว่าอนุปริญญา	2.33	-	.914	.201	.022*
อนุปริญญา	2.39	.914	-	.059	.002*
ปริญญาตรี	2.92	.201	.059	-	.030*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.50	.022*	.002*	.030*	-

จากตารางที่ 46 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า
อนุปริญญา กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มอนุปริญญา กับกลุ่มสูงกว่าปริญญา และกลุ่มปริญญาตรี
กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติสูงกว่า ระดับ
ปริญญาตรี อนุปริญญา และต่ำกว่าอนุปริญญาตามลำดับ

ตารางที่ 47 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด
 ด้านบุคลากร ที่มีต่อหน่วยงานสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการอบรมและ
 เกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ เป็นรายชื่อ
 ด้วยวิธี LSD จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X} หน่วยงานสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการอบรมและเกิดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน อยู่เสมอ	ต่ำกว่า อนุปริญญา	อนุ ปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
ต่ำกว่าอนุปริญญา	3.17	-	.179	.302	.072
อนุปริญญา	2.50	.179	-	.000*	.000*
ปริญญาตรี	3.62	.302	.000*	-	.098
สูงกว่าปริญญาตรี	4.05	.072	.000*	.098	-

จากตารางที่ 47 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษาระดับ
 อนุปริญญา กับกลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มอนุปริญญา กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการ
 ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา
 สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติสูงกว่า ระดับปริญญาตรี และอนุปริญญาตามลำดับ
 นอกนั้นไม่แตกต่าง

ตารางที่ 48 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ด้านงาน จ้างแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ด้านงาน	ระยะเวลาการทำงาน												F	Sig
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 - 20 ปี		21 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. หน่วยงานสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่จะช่วยให้หน่วยงานดีขึ้นเสมอ	3.75	0.96	3.19	0.62	3.18	0.60	3.84	1.26	3.64	0.99	3.38	0.85	1.95	0.08
2. หน่วยงานมีกระบวนการทำงานและควบคุมงานที่เป็นระบบ	3.50	1.00	3.06	0.83	2.64	0.50	3.63	1.34	3.27	1.26	3.08	0.96	1.62	0.15
3. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายระเบียบวิธีปฏิบัติงานและกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่ชัดเจนการทำงาน	3.25	1.26	3.00	0.96	3.18	1.08	3.63	1.42	3.30	1.26	3.08	0.96	0.94	0.45
4. หน่วยงานมีเป้าหมายและทิศทางการทำงานที่ชัดเจน	3.50	1.29	3.25	0.81	2.82	0.98	3.63	1.42	3.48	1.03	3.18	1.14	1.13	0.34
5. หน่วยงานมีการประชุมชี้แจงแผนปฏิบัติงานในหน่วยงาน	4.75	0.50	3.44	1.21	3.64	1.12	3.68	1.11	3.64	1.48	3.54	1.43	0.75	0.58
6. มีการจัดให้มีการตั้งงบประมาณและมอบหมายงานอย่างชัดเจน	3.50	1.00	3.31	0.95	3.27	0.65	3.84	1.26	3.36	1.17	3.44	0.91	0.80	0.54

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ระยะเวลาการทำงาน												F	Sig
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 - 20 ปี		21 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
7. หน่วยงานภายนอกเห็นความสำคัญของงานด้าน CFO	3.50	0.58	3.06	0.79	2.73	0.90	3.16	1.01	3.15	1.00	2.97	0.93	0.64	0.66
8. หน่วยงานมีความสามารถในการแสวงหาทรัพยากรเพื่อการพัฒนาการทำงาน	4.00	0.82	3.36	1.05	3.55	1.29	3.63	1.07	3.09	1.01	3.26	1.04	1.10	0.36
9. มีการติดตามวัดระดับคุณภาพการทำงานเป็นระยะ	4.75	0.50	3.36	1.22	3.09	1.58	3.58	1.22	3.45	1.50	3.51	1.43	0.94	0.45
10. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.75	0.50	3.61	1.02	3.00	1.55	3.42	1.43	3.94	1.17	3.77	1.33	1.77	0.12
รวม	3.92	0.84	3.26	0.94	3.11	1.02	3.60	1.25	3.43	1.18	3.32	1.09	1.16	0.37

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 48 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานเขต 4 ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่คลังจังหวัด
 ตำแหน่งที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 49 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ด้านโครงสร้าง จำนวนตามระยะเวลาการทำงาน

ด้านโครงสร้าง	ระยะเวลาการทำงาน														F	Sig
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 - 20 ปี		21 ปีขึ้นไป					
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.				
1. หน่วยงานมีการออกแบบและจัดโครงสร้าง กลุ่มงาน สอดคล้องกับระบบงาน	3.25	1.26	3.11	0.98	3.45	0.69	3.84	1.21	3.33	1.19	3.31	1.10	1.16	0.33		
2. หน่วยงานจัดโครงสร้างที่ชัดเจนพร้อมที่ จะปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว	3.25	1.26	3.22	0.93	3.55	1.13	3.84	1.21	3.67	0.99	3.41	0.91	1.28	0.27		
3. สายงานมีความรับผิดชอบขององค์กรชัดเจน	3.25	1.26	3.14	0.99	3.27	0.90	3.89	1.20	3.15	1.23	3.23	1.04	1.43	0.21		
4. การจัดบุคลากรผู้งานเป็นไปอย่างเหมาะสม และช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย	3.50	1.29	2.75	1.18	3.00	1.10	3.00	0.94	3.06	1.25	3.05	1.12	0.51	0.76		
5. การกระจายความรับผิดชอบ ให้ทุกคนทำงาน นั้นจัดโดยมีความยืดหยุ่น	3.50	1.00	3.14	0.83	3.27	0.90	3.79	1.18	3.36	1.06	3.33	0.87	1.18	0.32		
6. หน่วยงานมีอัตรากำลังคนเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.75	0.50	3.22	0.87	2.91	0.70	3.89	1.10	3.39	1.14	3.37	0.85	1.96	0.08		
7. มีการจัดระบบในแต่ละกลุ่มงานให้เป็นไป ตามระเบียบ และสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	4.75	0.50	3.53	1.11	3.45	1.29	4.05	1.31	3.85	1.37	3.59	1.21	1.26	0.28		
รวม	3.60	1.01	3.15	0.98	3.27	0.96	3.75	1.16	3.40	1.17	3.32	1.01	1.25	0.32		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 49 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่คลังจังหวัด ด้านโครงสร้าง ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 50 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ด้านเทคโนโลยี จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ด้านเทคโนโลยี	ระยะเวลาการทำงาน												F	Sig
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 - 20 ปี		21 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. หน่วยงานมีอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย	3.75	0.50	4.00	0.72	3.73	0.79	4.21	0.79	3.85	0.97	3.79	0.66	1.02	0.40
2. หน่วยงานมีอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอสำหรับผู้ปฏิบัติงาน	4.75	0.50	4.22	0.80	3.91	1.14	4.16	0.60	4.52	0.57	4.13	0.89	1.75	0.12
3. มีการเรียนรู้และพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตลอดเวลา	4.00	0.82	3.64	0.96	3.09	1.14	3.84	0.76	3.45	1.28	3.31	1.06	1.29	0.26
4. ท่านใช้คอมพิวเตอร์เพื่อจัดข้อมูลให้เป็นระบบ	4.25	0.50	4.00	0.86	3.64	0.67	3.79	0.63	3.67	1.22	3.85	0.71	0.79	0.55
5. ท่านใช้คอมพิวเตอร์เพื่อให้งานสะดวกเร็ว	4.25	0.50	4.11	0.67	3.91	1.14	3.89	0.81	4.00	0.71	3.97	0.63	0.38	0.86

ตารางที่ 50 (ต่อ)

ด้านเทคโนโลยี	ระยะเวลาการทำงาน												F	Sig
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 - 20 ปี		21 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
6. ทำน ใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยให้ผลงาน ดีขึ้นไปตามเป้าหมาย	4.00	0.82	3.97	0.81	3.55	0.82	4.16	0.90	3.85	0.71	3.77	0.67	1.22	0.30
7. มีคู่มือในการทำงานด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ตามระบบการทำงานใหม่ใน แต่ละด้าน	3.25	1.71	3.14	1.22	3.27	1.49	3.79	1.62	3.00	1.46	3.05	1.47	0.86	0.50
รวม	4.03	0.76	3.86	0.86	3.58	1.02	3.97	0.87	3.76	0.98	3.69	0.87	1.04	0.43

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 50 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่คลัง
จังหวัด ด้านเทคโนโลยี ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 51 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ด้านบุคลากร จำนวนตาม
ระยะเวลาการทำงาน

ด้านบุคลากร	ระยะเวลาการทำงาน												F	Sig
	ต่ำกว่า 1 ปี		1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงเหตุผล และความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	3.25	0.50	3.47	0.65	3.73	0.47	3.79	0.54	3.45	1.18	3.56	0.75	0.71	0.61
2. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานมากนักน้อยเพียงใด	3.75	0.50	3.28	0.88	3.36	0.50	3.95	1.13	3.55	0.94	3.62	0.85	1.59	0.16
3. หัวหน้างานสามารถสร้างพลัง ผูกพันและขวัญกำลังใจให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานมากนักน้อยเพียงใด	3.50	1.00	2.67	1.15	2.91	0.70	3.26	0.87	3.00	1.25	2.97	1.09	1.01	0.40
4. หัวหน้างานสามารถผลักดันให้ ผู้ปฏิบัติงาน มีแนวคิดสร้างสรรค์ ใหม่ๆ ในการทำงาน	3.75	0.96	2.89	1.14	3.00	0.45	3.74	1.28	3.27	1.28	3.18	0.94	1.76	0.12

ตารางที่ 51 (ต่อ)

ด้านบุคลากร	ระยะเวลาการทำงาน												F	Sig
	ต่ำกว่า 1 ปี		1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5. หน่วยงานสนับสนุนการทำงานและมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.75	0.96	3.36	0.80	2.91	0.94	3.74	1.33	3.27	1.18	3.03	1.22	1.48	0.19
6. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างฉันท์มิตรและมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน	3.75	0.96	3.31	1.24	3.27	1.19	3.32	0.95	3.06	1.64	3.00	1.28	0.46	0.79
7. เมื่อมีปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ เกิดขึ้นในหน่วยงาน ปัญหาข้อขัดแย้งเหล่านั้นจะได้รับการแก้ไขทันที	3.25	0.50	2.92	1.02	2.55	1.04	3.21	1.18	2.94	1.20	2.79	1.17	0.66	0.65
8. หน่วยงานสนับสนุนให้ปฏิบัติงานได้รับการอบรมและเกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะของ ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.25	0.50	3.64	0.83	3.27	1.10	3.79	1.40	3.27	1.23	3.49	1.14	1.07	0.37
รวม	3.65	0.73	3.19	0.96	3.12	0.79	3.6	1.08	3.22	1.23	3.20	1.05	1.09	0.41

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 51 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่คลังจังหวัด ด้านบุคลากร ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 52 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ด้านงาน จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน										F	Sig
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ		ลูกจ้างชั่วคราว		F	Sig		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.				
1. หน่วยงานสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่จะช่วยให้หน่วยงานดีขึ้นเสมอ	3.48	0.93	3.75	0.96	3.42	0.79	3.09	0.70	0.76	0.51		
2. หน่วยงานมีกระบวนการทำงานและควบคุมงานที่เป็นระบบ	3.16	1.10	3.00	0.82	3.33	0.78	3.18	0.87	0.69	0.55		
3. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย ระเบียบวิธีปฏิบัติงานและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ชัดเจนในการทำงาน	3.16	1.12	3.75	1.50	3.50	1.17	3.09	0.94	0.13	0.93		
4. หน่วยงานมีเป้าหมายและทิศทางการทำงานที่ชัดเจน	3.31	1.10	3.50	1.00	3.25	1.14	3.27	0.90	0.57	0.98		

ตารางที่ 52 (ต่อ)

ด้านงาน	ตำแหน่งงาน										F	Sig
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ		ลูกจ้างชั่วคราว		F	Sig		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.				
5. หน่วยงานมีการประชุมชี้แจงแผนการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.52	1.37	4.00	0.82	4.00	0.85	3.82	1.08	0.73	0.53		
6. มีการจัดให้มีคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน	3.38	1.05	4.25	0.50	3.58	0.79	3.45	1.04	1.03	0.37		
7. หน่วยงานภายนอกเห็นความสำคัญของงานด้าน CFO	3.07	0.93	3.50	0.58	2.75	1.06	3.09	0.54	0.77	0.51		
8. หน่วยงานมีความสามารถในการแสวงหาทรัพยากรเพื่อการพัฒนาการทำงาน	3.24	1.05	4.25	0.96	3.58	1.00	3.73	1.10	2.05	0.10		
9. มีการติดตามวัดระดับคุณภาพการทำงานเป็นระยะ	3.42	1.38	4.50	0.58	3.42	1.56	3.73	1.10	0.94	0.41		
10. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.71	1.25	4.50	0.58	3.25	1.48	3.64	1.21	1.067	0.36		
รวม	3.34	1.12	3.90	0.83	3.40	1.06	3.40	0.948	0.87	0.52		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 52 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่คลังจังหวัด ด้านงาน ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 53 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ด้านโครงสร้าง จำนวนตามตำแหน่ง

ด้านโครงสร้าง	ตำแหน่งงาน										F	Sig
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ		ลูกจ้างชั่วคราว		F	Sig		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.				
1. หน่วยงานมีการออกแบบและจัดโครงสร้าง กลุ่มงาน สอดคล้องกับระบบงาน	3.29	1.14	3.75	1.26	3.75	0.62	3.36	0.92	0.84	0.47		
2. หน่วยงานจัดโครงสร้างที่ยืดหยุ่นพร้อมที่จะ ปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว	3.46	0.99	4.00	1.41	3.58	1.24	3.45	0.82	0.40	0.74		
3. สายงานความรับผิดชอบขององค์กรชัดเจน	3.21	1.12	4.00	1.41	3.75	0.75	3.27	1.01	1.47	0.22		
4. การจัดบุคลากรสูงมาเป็นไปอย่างเหมาะสม และช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย	2.95	1.18	3.25	1.26	3.17	0.94	3.00	0.89	0.21	0.88		
5. การกระจายความรับผิดชอบ ให้ทุก คนทำงานนั้นจัด โดยมีความยืดหยุ่น	3.32	1.00	3.50	0.58	3.50	0.90	3.45	0.69	0.20	0.89		

ตารางที่ 53 (ต่อ)

ด้านโครงสร้าง	ตำแหน่งงาน								F	Sig
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ		ลูกจ้างชั่วคราว			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
6. หน่วยงานมีอัตรากำลังคนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.45	0.96	3.00	0.82	3.25	1.14	3.00	0.89	1.02	0.38
7. มีการจัดระบบในแต่ละกลุ่มงานให้เข้าไปตามระเบียบ และสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	3.67	1.30	4.00	0.82	4.08	0.90	3.73	1.10	0.47	0.70
รวม	3.33	1.09	3.64	1.08	3.58	0.92	3.32	0.90	0.66	0.61

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 53 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่คลังจังหวัด ด้านโครงสร้าง ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 54 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ด้านเทคโนโลยี จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านเทคโนโลยี	ตำแหน่งงาน								F	Sig
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ		ลูกจ้างชั่วคราว			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. หน่วยงานมีอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย	3.89	0.79	3.75	0.50	4.17	0.83	3.91	0.70	0.51	0.67
2. หน่วยงานมีอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอแก่ผู้ปฏิบัติงาน	4.25	0.77	4.25	0.50	4.08	1.16	4.36	0.67	0.24	0.86
3. มีการเรียนรู้และพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตลอดเวลา	3.44	1.04	4.00	0.82	3.83	1.19	3.55	1.21	0.79	0.49
4. ท่านใช้คอมพิวเตอร์เพื่อจัดข้อมูลให้เป็นระบบ	3.77	0.87	3.75	0.50	4.08	0.90	4.18	0.98	1.09	3.52
5. ท่านใช้คอมพิวเตอร์เพื่อให้งานสะดวกรวดเร็ว	3.97	0.66	4.00	1.41	4.25	0.97	4.18	0.75	0.79	0.49

ตารางที่ 54 (ต่อ)

ด้านเทคโนโลยี	ตำแหน่งงาน										F	Sig
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ		ลูกจ้างชั่วคราว		F	Sig		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.				
6. ท่านใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมาย	3.86	0.75	3.50	1.00	4.08	0.79	4.00	0.89	0.71	0.54		
7. มีคู่มือในการทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามระบบการทำงานใหม่ในแต่ละด้าน	3.14	1.4	3.00	1.63	3.83	1.27	3.00	1.34	0.94	4.23		
รวม	3.76	0.89	3.75	0.90	4.04	1.01	3.88	0.93	0.72	1.54		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 54 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่คลังจังหวัด ด้านเทคโนโลยี ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 55 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ด้านบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านบุคลากร	ตำแหน่งงาน										F	Sig
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ		ลูกจ้างชั่วคราว		F	Sig		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.				
1. ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	3.53	0.83	4.25	0.50	3.67	0.65	3.36	0.67	1.32	0.26		
2. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากนักโดยเฉพาะใจ	3.52	0.97	3.75	0.50	3.67	0.65	3.55	0.52	0.16	0.92		
3. หัวหน้างานสามารถสร้างพันธมิตรและขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมากนักโดยเฉพาะใจ	2.91	1.16	3.25	0.50	3.33	0.65	2.82	0.87	0.68	0.56		
4. หัวหน้างานสามารถผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการทำงาน	3.19	1.20	3.25	0.50	3.42	0.67	3.09	0.83	0.18	0.90		
5. หัวหน้างานสนับสนุนการทำงานและมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.24	1.18	3.50	0.58	3.50	0.80	3.27	0.90	0.24	0.86		

ตารางที่ 55 (ต่อ)

ด้านบุคลากร	ตำแหน่งงาน								F	Sig
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ		ลูกจ้างชั่วคราว			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
6. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างฉันท์มิตรและมีความรู้สึกที่ต่อกัน	3.06	1.33	3.50	0.58	3.92	0.90	3.45	1.37	1.88	0.13
7. เมื่อมีปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ เกิดขึ้นในหน่วยงาน ปัญหาข้อขัดแย้งเหล่านั้นจะได้รับการแก้ไขทันที	2.82	1.12	3.75	0.96	3.42	1.08	3.00	1.00	1.90	0.13
8. หน่วยงานสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการอบรมและเกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.43	1.14	4.00	.00	4.00	0.95	3.73	1.19	1.33	0.26
รวม	3.21	1.11	3.66	0.51	3.61	0.79	3.28	0.91	0.96	0.50

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 55 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่คลังจังหวัด ด้านบุคลากร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อไม่แตกต่างกัน

แนวทางในการพัฒนาการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านนักบริหารเศรษฐกิจการคลัง

กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานที่มีผลต่อความสำเร็จของการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านนักบริหารเศรษฐกิจการคลัง ดังต่อไปนี้

1. ด้านงาน

- 1.1 กำหนดควิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ให้ชัดเจน ถ่ายทอดงานลงสู่ผู้ปฏิบัติติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
- 1.2 ควรกระจายอำนาจให้ทุกคนรู้งาน และปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่มได้เท่าเทียมกัน
- 1.3 ควรมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน และให้ตระหนักถึงภารกิจของสำนักงาน
- 1.4 ควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน
- 1.5 งานบางอย่างไม่ได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างาน ไม่มีการสอนงานมีแต่สั่ง
- 1.6 จัดระบบกระบวนการและวิธีทำงานที่ชัดเจน กำหนดควิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน พร้อมทั้งชักจูงทำความเข้าใจให้แก่บุคลากรแต่ละกลุ่มงานให้มีความชัดเจนในการทำงาน การวางแผนปรับปรุงแผนงาน กระบวนการ ทันต่อเหตุการณ์ วางระบบควบคุมภายใน พร้อมการบริหารความเสี่ยง
- 1.7 ทำงานให้เป็นระบบมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการติดตามการประเมินผลการทำงานของแต่ละงานในทุกๆ ฝ่าย
- 1.8 หน่วยงานภายนอกยังไม่เห็นความสำคัญในงาน CFO จะเห็นได้จากไม่ได้รับข้อมูลที่หน่วยงานนั้น ๆ มีอยู่ สร้างความร่วมมือที่ดีกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการรวบรวมข้อมูล สร้างความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานที่มีบทบาทในการจัดทำข้อมูล

2. ด้านโครงสร้าง

- 2.1 กำหนดโครงสร้างที่ชัดเจน จัดบุคลากรให้ตรงตามกรอบอัตรากำลัง
- 2.2 ควรจัดคนที่มีความสามารถให้เหมาะสมกับงาน
- 2.3 ควรจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน เพราะการที่บุคลากรได้ทำงานที่ตนเองถนัดจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 2.4 ควรนำเสนอปรับปรุงโครงสร้างให้เหมาะสมกับงาน วางตำแหน่งของบุคลากรให้ตรงกับสายงาน

- 2.5 ควรมีโครงสร้างที่ชัดเจน ทุกคนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความเข้าใจ
- 2.6 ควรคำนึงถึงความสามารถในการทำงานมากกว่าการคำนึงถึงสายงาน หรือว่างานนี้เป็นของกลุ่มใด
- 2.7 จัดคนให้เหมาะสมกับงานมีดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ และสมรรถนะ
- 2.8 ควรจะมีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานใหม่ เพราะขณะนี้บุคลากรส่วนใหญ่ไม่เหมาะสมกับงาน
- 2.9 ในภาพรวม แบ่งเป็นกลุ่มงานซึ่งเป็นโครงสร้างแบบแนวตั้ง ควรจะเป็นโครงสร้างแบบแนวราบ ซึ่งจะสามารถให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One stop service) ได้ดีกว่า

3. ด้านเทคโนโลยี

- 3.1 ควรมีการจัดอบรมในด้านเทคโนโลยีสม่ำเสมอ
- 3.2 ควรมีเครื่อง/ระบบประมวลผล และงานที่มีรูปแบบชัดเจน สามารถเชื่อมโยงข้อมูลเข้าสู่ส่วนกลาง มีการตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข และเสนอแนะได้ทันต่อเหตุการณ์
- 3.3 บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงาน ควรให้ความรู้ในเรื่องการใช้เทคโนโลยีให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน
- 3.4 ควรเชื่อมโยงระบบอินเทอร์เน็ตจากสำนักงานเข้าถึงบ้านพักข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่ม
- 3.5 ควรให้ความรู้ในด้านการดูแลรักษาอุปกรณ์ และเครื่องคอมพิวเตอร์ ให้มีอายุการใช้งานนานขึ้น
- 3.6 อุปกรณ์เทคโนโลยีจะต้องพร้อมในการจัดเก็บข้อมูล

4. ด้านบุคลากร

- 4.1 การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของการเปลี่ยนแปลงได้ เสริมสร้างประสบการณ์และความชำนาญให้กับทีมงาน ให้ความสำคัญในการจัดการความรู้ และประสบการณ์
- 4.2 ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานให้มาก ๆ และได้รับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้มีความรู้มากขึ้นในเรื่องงานที่ตนปฏิบัติอยู่

4.3 ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมและเพิ่มพูนความรู้มากขึ้น เพื่อให้
งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4.4 ความสามารถในการเป็นนักบริหารเศรษฐกิจการคลัง (CFO) นั้นยังไม่มี
ศักยภาพเพียงพอในการที่จะสนับสนุนเสนอแนะ ข้อมูลให้ผู้ว่าฯ ได้เห็นภาพรวมของเศรษฐกิจ
จังหวัด เนื่องจากมีปัจจัยหลายด้านที่นักบริหารไม่มีความรู้อย่างแท้จริง

4.5 เน้นการพัฒนาหรือการทำงานเป็นทีมบริหารข้อขัดแย้ง เพื่อขับเคลื่อน
หน่วยงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์

4.6 บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ถ้าคนใดคนหนึ่งลางานหรือ
ไปราชการทำให้งานชะงัก ไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้หรือไม่สามารถตอบข้อหารือแทนได้
บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสม

4.7 ต้องการให้หน่วยงานส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ

4.8 จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

4.9 สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กรสนับสนุนให้ทุกคนได้รับโอกาส
ที่ดีและเท่าเทียมกัน

4.10 เสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้มีทักษะมีความชำนาญในหลายๆ ด้าน
พร้อมทั้งสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้การทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
โปร่งใส ตรวจสอบได้