

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนาการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านนักบริหารเศรษฐกิจ การคลัง : ศึกษากรณีสำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ผู้ศึกษาได้กำหนดในการ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การศึกษา
2. สรุปผลการศึกษา
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการทำงานจากระดับการปฏิบัติ ของผู้ปฏิบัติงานคลังจังหวัด สังกัด สำนักงานคลังเขต 4 ในการปฏิบัติตามบทบาทภารกิจคลังจังหวัดในการเป็นนักบริหารเศรษฐกิจ การคลังจังหวัด
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านนักบริหารเศรษฐกิจ การคลังจังหวัด ศึกษากรณีสำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4

สรุปผลการศึกษา

1. วิธีดำเนินการศึกษา

1.1 แบบสอบถาม

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนาการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านนักบริหาร เศรษฐกิจการคลัง : ศึกษากรณีสำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 โดยกำหนด ตัวแปรอิสระที่อาจมีผลต่อระดับการปฏิบัติงาน ของนักบริหารเศรษฐกิจการคลัง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่ง ซึ่งทำการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานจาก กลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่ จำนวน 142 คน ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษา ได้สร้างขึ้น ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1.1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่ง

1.1.2 สภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านนักบริหารเศรษฐกิจการคลัง โดยใช้แบบสอบถามจากเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ณ คลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด สอบถามถึงระดับการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ด้านงาน ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี และด้านบุคลากร

2. จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล มาทำการวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด โดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละจำแนกตามตัวแปรอิสระ

2.2 วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด ต่อการพัฒนาการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านนักบริหารเศรษฐกิจการคลัง : ศึกษากรณีสำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด ต่อการพัฒนาการทำงาน ที่มีความแตกต่างในด้านเพศ โดยการหาค่า t-test (Independent) ด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่ง โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ใช้ค่า F-test กรณีพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานมีนัยสำคัญทางสถิติ ให้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี ของ LSD ซึ่งกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการศึกษา

ผลการศึกษาในครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

2.1 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 สรุปได้ว่า ส่วนมาก เป็นเพศหญิง 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 ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน

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 มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 81.0 รองลงมา คือพนักงานราชการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7

2.2 ระดับการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลัง เขต 4 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 มีระดับการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติงานด้านงาน อยู่ในระดับปานกลาง ระดับการปฏิบัติงานด้านโครงสร้าง อยู่ในระดับปานกลาง ระดับการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก และระดับการปฏิบัติงานด้านบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ผลการเปรียบเทียบการทำงานของสำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลัง เขต 4 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 สรุปได้ว่า

2.3.1 กลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดเพชรบูรณ์ มีระดับการปฏิบัติงานต่อการทำงานของคลังจังหวัดด้านงาน ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี และด้านบุคลากร ไม่แตกต่างกันกับกลุ่มตัวอย่างเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการศึกษา

2.3.2 กลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีอายุต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานของสำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่มีอายุต่างกัน ที่มีต่อด้านงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการศึกษา ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่มีอายุต่างกัน ที่มีต่อด้านโครงสร้าง โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการศึกษา ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่มีอายุต่างกัน ที่มีต่อด้านเทคโนโลยี โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการศึกษาระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่มีอายุต่างกัน ที่มีต่อด้านบุคลากร โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการศึกษา

2.3.3 กลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ที่มีต่อด้านงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการศึกษา ด้าน โครงสร้าง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสมมติฐานในการศึกษา เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ยกเว้น การจัดบุคคลลงสู่งานเป็นไปอย่างเหมาะสมและช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย ไม่แตกต่างกัน ด้านเทคโนโลยี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสมมติฐานในการศึกษา เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ผู้ปฏิบัติงานใช้คอมพิวเตอร์เพื่อให้งานสะดวกรวดเร็ว และมีคู่มือในการทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามระบบการทำงานใหม่ในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน ด้านบุคลากร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการศึกษา เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันทุกข้อในด้านบุคลากร

2.3.4 กลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานของสำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน ด้านงาน ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการศึกษา ด้าน โครงสร้าง ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการศึกษา ด้านเทคโนโลยี ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ด้านบุคลากร ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการศึกษา

2.3.5 กลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ด้านงาน ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการศึกษา ด้าน โครงสร้าง ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการศึกษา ด้านเทคโนโลยี ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการศึกษา

ด้านบุคลากร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการศึกษา

2.4 แนวทางในการพัฒนาการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ในด้านงาน ด้าน โครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี และด้านบุคลากร สรุปได้ว่า

2.4.1 ด้านงาน ควรมีระบบงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ควรพัฒนาระบบงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ในการทำงานให้ชัดเจน

2.4.2 ด้านโครงสร้าง ควรจัดโครงสร้างในส่วนของสำนักงานคลังจังหวัด ให้สอดคล้องกับระบบงาน โดยมีโครงสร้างสายบังคับบัญชาที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และควรจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน

2.4.3 ด้านเทคโนโลยี ควรสร้างระบบฐานข้อมูลที่มีความถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ และพัฒนาความรู้ในด้านนี้ควบคู่กันไป

2.4.4 ด้านบุคลากร ควรเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการ ควบคู่กับความรู้ เพื่อปรับพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน ควรเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ความสามัคคี เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติงานของสำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 มีประเด็นนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ ระดับการปฏิบัติงานของสำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$) อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ได้กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้เป็นแนวทางเดียวกัน จึงทำให้เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 รู้ขอบข่ายงานเป็นแนวเดียวกัน อีกทั้งได้มีการติดตาม ประเมินผล จัดระบบงาน โครงสร้าง ร่วมกัน

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ รัชศิริ เหลืองขวัญ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์การผู้คุณภาพบริการของโรงพยาบาลบุรีรัมย์ พบว่า สภาพบรรยากาศการทำงาน ของบุคลากร ทั้งก่อนและหลังกิจกรรมแทรกแซงโดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับดี โดยหลังกิจกรรมแทรกแซง พบว่า มีสภาพบรรยากาศการทำงานด้านการบริหารงานและความเชื่อมั่น ผู้กพันต่อโรงพยาบาลอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับดี และความต้องการในการพัฒนาคุณภาพบริการ ก่อนกิจกรรมแทรกแซง บุคลากรมีความต้องการในระดับมาก โดยมีความต้องการอบรมการพัฒนาองค์การมากที่สุด หลังกิจกรรมแทรกแซง ความต้องการในการพัฒนาคุณภาพบริการยังคงอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการสูงสุดคือ ความต้องการอบรมการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล และด้านรูปแบบการพัฒนาคุณภาพบริการของโรงพยาบาลบุรีรัมย์ ได้แก่ การอบรมพัฒนาองค์การ การอบรมกิจกรรม 5 ส. และการอบรมการรับรองคุณภาพของโรงพยาบาล ส่วนในด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ พบว่า หลังกิจกรรมแทรกแซงผู้รับบริการที่แผนกผู้ป่วยนอกมีความพึงพอใจสูงกว่าก่อนกิจกรรมแทรกแซงอย่าง มีนัยสำคัญที่ 0.05 ในบริการ 3 ด้าน คือ บริการที่ได้รับจากแพทย์ การบริการจากบุคลากร ที่แผนกทันตกรรมและแผนกห้องยา สำหรับผู้รับบริการที่แผนกผู้ป่วยใน หลังกิจกรรมแทรกแซง มีความพึงพอใจต่อบริการทุกด้านสูงกว่าก่อนกิจกรรมแทรกแซง อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

2. ผลการเปรียบเทียบ การทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่มีความแตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน พบว่า

2.1 เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 เพศชายและหญิงมีระดับการปฏิบัติงานต่อการพัฒนาการทำงานของสำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สาเหตุที่ผลการศึกษาออกมาเช่นนี้ เพราะปัจจุบันความแตกต่างด้านเพศไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการทำงาน และสังคมไทยเป็นสังคมประชาธิปไตย ซึ่งให้สิทธิเท่าเทียมกัน โดยไม่ทำให้เกิดอภิสิทธิ์เหนือบุคคลอื่นในการดำเนินชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงศักดิ์ พลดาหาญ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการเงินของสถาบันราชภัฏเลย โดยมีเกณฑ์ชี้วัดถึงผลสำเร็จของการพัฒนาระบบการเงิน คือ การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้รับบริการ ความคิดเห็นของผู้รับบริการ และผู้ให้บริการต่อการปฏิบัติหน้าที่ และระยะเวลาที่ต้องใช้ในการจ่ายเงินก่อน และหลังการใส่กิจกรรมแทรกแซง กิจกรรมแทรกแซงสำหรับการพัฒนาระบบการเงิน

คือกรณีศึกษาของการจัดทำคู่มือและเอกสารประกอบการปฏิบัติงานการเงินและพัสดุ ลดขั้นตอนในการบริการเบิก-จ่ายเงิน และชี้แจงขั้นตอนในการเบิกจ่ายเงินแก่ผู้มารับบริการ การจัดอบรม เชิงปฏิบัติการแก่เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ การปรับปรุงพัฒนาระบบและจัดบรรยากาศของสถานที่ให้บริการ ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านบริการ พบว่า ภายหลังจากกิจกรรมแทรกแซง ผู้ให้บริการมีความรู้และความเข้าใจในกฎ ระเบียบ และวิธีการการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น จึงทำให้ผู้ให้บริการมีคุณภาพที่ดีขึ้น ส่งผลให้ทัศนคติของผู้รับบริการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อันเป็นผลให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการที่ได้รับมากขึ้น อย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน และพบว่าระยะเวลาเฉลี่ยในบริการ เบิกจ่ายเงินลดลงอย่างเห็นได้ชัดเจน ผลที่ได้ทั้งหมดนี้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการศึกษาคั้งนี้

2.2 เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่มีอายุต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานต่อการพัฒนาการทำงานของสำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ด้านงาน โครงสร้าง เทคโนโลยี และบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สาเหตุที่ผลการศึกษาออกมาเช่นนี้ เพราะปัจจุบัน อายุไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการทำงาน หากว่าหน่วยงานทุกหน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและมีการประเมินผลการทำงานด้วย จึงมีระดับการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.3 เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานต่อการพัฒนาการทำงานของสำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ด้าน โครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี และด้านบุคลากร ผลการศึกษาพบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการศึกษายกเว้น ด้านงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สาเหตุที่ผลการศึกษาออกมาเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีศักยภาพในการช่วยผลักดันให้การพัฒนาการทำงานของสำนักงานคลังจังหวัด มีศักยภาพสูงในทุกด้าน ไม่ว่าจะ เป็นในด้านมึความคิดเห็นต่อระบบการทำงาน การจัดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จึงมีระดับการปฏิบัติที่แตกต่างกัน

2.4 เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานต่อการพัฒนาการทำงานของสำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ด้านงาน โครงสร้าง เทคโนโลยี และบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สาเหตุที่ผลการศึกษาออกมาเช่นนี้ เพราะอายุในการทำงาน

นั้น ไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการทำงานของสำนักงานคลังจังหวัด ไม่ว่าบุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดจะมีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี หรือ มากกว่า 21 ปีขึ้นไปต่างก็มีศักยภาพในการผลักดันให้สำนักงานคลังจังหวัดสามารถพัฒนาการทำงานได้ทุกท่าน

2.5 เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานต่อการพัฒนาการทำงานของสำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ด้านงาน โครงสร้าง เทคโนโลยี และบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สาเหตุที่ผลการศึกษาออกมาเช่นนี้ เพราะกลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นบุคลากรที่อยู่ในระดับที่สามารถจะตัดสินใจและมีอำนาจในการสั่งการในสำนักงาน ได้โดยตรงและมีส่วนในการพัฒนาการทำงานของสำนักงานคลังจังหวัดอย่างมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการศึกษาสภาพการทำงานจากระดับการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 พบว่า ในภาพรวม มีระดับในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านงาน มีระดับในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ด้านโครงสร้าง มีระดับในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ด้านเทคโนโลยี มีระดับในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และด้านบุคลากร มีระดับในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ควรพัฒนาการทำงานในด้านงาน ด้านโครงสร้าง และด้านบุคลากร ที่มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และด้านเทคโนโลยี ที่มีระดับการปฏิบัติมาก ให้มีระดับในการปฏิบัติสูงขึ้น และผลการเปรียบเทียบการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ที่มีความแตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน จึงควรสนับสนุนด้านการศึกษาโดยให้เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด ได้รับการศึกษาสูงขึ้นอย่างน้อยควรจบการศึกษาระดับปริญญาตรี

ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4 ควรศึกษาผลการศึกษาคั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจ วางแผนงาน ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานด้านนักบริหารเศรษฐกิจการคลัง ให้เกิดการพัฒนาการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด ในด้านงาน ด้าน โครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี และด้านบุคลากร ให้มีระดับการปฏิบัติงานสูงขึ้นทั้งในภาพรวม และรายด้าน โดยดำเนินการดังนี้

1.1 ด้านงาน

1.1.1 กำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ในการทำงานให้ชัดเจน และสามารถถ่ายทอดสู่ผู้ปฏิบัติสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้

1.1.2 หน่วยงานภายนอกยังไม่เห็นความสำคัญในงาน ด้านเศรษฐกิจการคลัง ควรมีการประชาสัมพันธ์สร้างความร่วมมือที่ดีกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.1.3 จะต้องมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของ CFO ให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.4 ควรจัดการทำงานให้เป็นระบบมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการติดตามประเมินผล การทำงานของแต่ละงานในทุก ๆ ฝ่าย

1.1.5 ประสานการทำงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมถึงท้องถิ่น เพื่อให้มีการบูรณาการด้านข้อมูล และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น

1.2 ด้านโครงสร้าง

1.2.1 กำหนดโครงสร้างที่ชัดเจน จัดบุคลากรให้ตรงตามกรอบอัตรากำลัง

1.2.2 ควรจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน เพราะการที่บุคลากรได้ทำงานที่ตนเองถนัดจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2.3 ควรนำเสนอปรับปรุงโครงสร้างให้ชัดเจนและเหมาะสมกับงาน วางตำแหน่งของบุคลากรให้ตรงกับสายงาน

1.2.4 ควรคำนึงถึงความสามารถในการทำงานมากกว่าการคำนึงถึงสายงาน หรือว่างานนี้เป็นของกลุ่มใด

1.2.5 จัดคนให้เหมาะสมกับงานมีดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ และสมรรถนะ

1.2.6 ในภาพรวม แบ่งเป็นกลุ่มงานซึ่งเป็น โครงสร้างแบบแนวดิ่ง ควรจะเป็น โครงสร้างแบบแนวราบ ซึ่งจะสามารถให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One stop Service) ได้ดีกว่า

1.3 ด้านเทคโนโลยี

1.3.1 ควรมีการจัดฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยี เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงาน

1.3.2 ควรจัดให้มีอุปกรณ์เทคโนโลยีที่พร้อมและเพียงพอ

1.3.3 มีระบบงานที่มีข้อมูลทันสมัย ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อตัดสินใจเชิงนโยบาย

1.4 ด้านบุคลากร

1.4.1 ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้กับบุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัด เพื่อให้เกิดความชำนาญ และให้ความสำคัญในการจัดการความรู้และประสบการณ์ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

1.4.2 มุ่งเน้นการพัฒนาการทำงานที่เป็นทีม เพราะการทำงานด้านเศรษฐกิจ การคลังนั้นไม่สามารถที่จะเพียงคนเดียว แต่ควรมีการทำงานแบบเป็นทีมงาน

1.4.3 เสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้ทักษะมีความชำนาญในหลายๆ ด้าน พร้อมทั้งสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมเพื่อให้การทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

1.4.4 มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร คือ ความสามารถในการทำงาน ที่กำหนดให้ได้สำเร็จภายใต้เงื่อนไขของเวลา และคุณภาพ

1.4.5 กำหนดเป้าหมายและประเมินผล โดยอิงกับสมรรถนะ (Competency)

1.4.6 ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน และสนับสนุนความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติอีกทางหนึ่ง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการทำงานด้านเศรษฐกิจการคลัง ของสำนักงานคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขตอื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการทำงาน ระหว่างเจ้าหน้าที่คลังจังหวัด แต่ละคลังจังหวัด สังกัดสำนักงานคลังเขต 4