

ผลการศึกษา

การศึกษา เรื่อง “การพัฒนากระบวนการประสานงานด้านต่างประเทศในทัศนะของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์” ผู้ศึกษาขอเสนอรายละเอียดผลการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ส่วนที่ 2 ทัศนะของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์

ส่วนที่ 3 ทัศนะของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

ส่วนที่ 4 ทัศนะของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการดำเนินงานเพื่อการประสานงานด้านต่างประเทศของกระทรวงฯ

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างข้อมูลพื้นฐานกับทัศนะของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานด้านต่างประเทศ

ส่วนที่ 7 การอภิปรายผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์

ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุราชการ หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับชั้น (ซี) และแหล่งความรู้/ ประสบการณ์ด้านการประสานงานของข้าราชการ ระดับ 3-8 จำนวน 185 คน จากหน่วยงานกลุ่มตัวอย่าง คือ สำนักงานปลัดกระทรวง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ และสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

เพศ

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 89.7 เป็นเพศหญิง และ ร้อยละ 10.3 เป็นเพศชาย (ตารางที่ 4.1)

อายุ

กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ ร้อยละ 20.0 มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 18.9 อายุระหว่าง 36-40 ปี ร้อยละ 15.7 อายุระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 13.5 อายุระหว่าง 41-45 ปี ร้อยละ 13.0 อายุระหว่าง 46-50 ปี ร้อยละ 12.4 อายุระหว่าง 51-55 ปี และร้อยละ 3.8 อายุระหว่าง 56-60 ปี (ตารางที่ 4.1)

ระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ ร้อยละ 58.4 จบการศึกษาระดับปริญญาโท รองลงมา ตามลำดับ ร้อยละ 40.5 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และร้อยละ 1.1 จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม
เพศ อายุ และระดับการศึกษา

ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	166	89.7
ชาย	19	10.3
รวม	185	100
อายุ		
21 - 25 ปี	5	2.7
26 - 30 ปี	37	20.0
31- 35 ปี	29	15.7
36 - 40 ปี	35	18.9
41- 45 ปี	25	13.5
46 - 50 ปี	24	13.0
51 - 55 ปี	23	12.4
56 - 60 ปี	7	3.8
รวม	185	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	1.1
ปริญญาตรี	75	40.5
ปริญญาโท	108	58.4
รวม	185	100

อายุราชการ

กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ ร้อยละ 22.2 อายุราชการระหว่าง 6-10 ปี รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 19.5 อายุราชการระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 15.1 อายุราชการระหว่าง 11-20 ปี ร้อยละ 12.4 อายุราชการระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 10.3 อายุราชการระหว่าง 21-25 ปี ร้อยละ 3.8 อายุราชการระหว่าง 31-35 ปี และร้อยละ 1.6 มีอายุราชการ 36 ปีขึ้นไป (ตารางที่ 4.2)

หน่วยงานที่สังกัด

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 27.0 สังกัดสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร้อยละ 21.6 สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ร้อยละ 20.0 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ และ ร้อยละ 11.4 สังกัดสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2
จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม
อายุราชการและหน่วยงานที่สังกัด

ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุราชการ		
1 - 5 ปี	36	19.5
6 - 10 ปี	41	22.2
11- 15 ปี	28	15.1
16 - 20 ปี	28	15.1
21- 25 ปี	19	10.3
26 - 30 ปี	23	12.4
31 - 35 ปี	7	3.8
36 ปีขึ้นไป	3	1.6
รวม	185	100
หน่วยงานที่สังกัด		
สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว	50	27.0
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	40	21.6
สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก	37	20.0
เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ		
สำนักงานปลัดกระทรวง	37	20.0
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต	21	11.4
คนพิการแห่งชาติ		
รวม	185	100

ตำแหน่งปัจจุบัน

กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ ร้อยละ 34.5 ตำแหน่งนักพัฒนาสังคม รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 33.0 ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ ร้อยละ 10.3 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ ร้อยละ 7.6 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน และร้อยละ 1.6 ตำแหน่งบุคลากรและอื่นๆ ได้แก่ เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน (ตารางที่ 4.3)

ระดับชั้น (ซี)

กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ ร้อยละ 38.3 เป็นข้าราชการระดับ 7 รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 22.2 ข้าราชการระดับ 6 ร้อยละ 14.1 ข้าราชการระดับ 8 ร้อยละ 13.5 ข้าราชการระดับ 5 ร้อยละ 6.5 ข้าราชการระดับ 3 และร้อยละ 5.4 ข้าราชการระดับ 4 (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม
ตำแหน่งปัจจุบันและระดับชั้น (ซี)

ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งปัจจุบัน		
นักพัฒนาสังคม	64	34.5
นักสังคมสงเคราะห์	61	33.0
นักวิชาการพัฒนาสังคม	21	11.4
เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์	19	10.3
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	14	7.6
บุคลากร	3	1.6
อื่นๆ	3	1.6
เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม		
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน		
รวม	185	100
ระดับชั้น (ซี)		
ระดับ 3	12	6.5
ระดับ 4	10	5.4
ระดับ 5	25	13.5
ระดับ 6	41	22.2
ระดับ 7	71	38.3
ระดับ 8	26	14.1
รวม	185	100

แหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงาน

แหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบ ร้อยละ 88.1 ได้รับจากการทำงานด้วยตนเอง ร้อยละ 62.7 ได้รับจากการสอบถามและการสอนจากผู้รู้ ร้อยละ 48.6 ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารเพิ่มเติม ร้อยละ 43.2 ได้รับจากการอบรมเพิ่มเติม ร้อยละ 38.9 ได้รับจากหลักสูตรและสถาบันการศึกษา และร้อยละ 1.1 ได้รับจากการค้นคว้าด้วยระบบอินเทอร์เน็ต (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม
แหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงาน

ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ด้านการประสานงาน		
ได้รับจากการทำงานด้วยตนเอง	163	88.1
ได้รับจากการสอบถามผู้รู้/ ได้รับการสอนจากผู้รู้	116	62.7
ได้รับจากการศึกษา ค้นคว้าเอกสารเพิ่มเติม	90	48.6
ได้รับจากการอบรมเพิ่มเติม	80	38.9
ได้รับจากหลักสูตรการศึกษา สถาบันการศึกษา	72	43.2
อื่นๆ (ค้นคว้าด้วยระบบอินเทอร์เน็ต)	2	1.1

คำถามที่สามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ส่วนที่ 2 ทักษะของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการ

ประสานงานอย่างสมานฉันท์

ส่วนที่ 2 ทักษะของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ หรือความคิดเห็นของบุคลากรต่อขั้นตอนการประสานด้านต่างประเทศร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การกำหนดแผนงาน การแบ่งหน้าที่ และการจัดสายการบังคับบัญชา ในด้านความคิดเห็นต่อการกำหนดแผนงาน เพื่อต้องการวัดระดับความคิดเห็นหรือความเชื่อของบุคลากรต่อ

การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการทำงาน และการกำหนดขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน ร่วมกันอย่างชัดเจน และจะทำให้เกิดการบริหารจัดการองค์การมีการประสานความร่วมมือกัน มุ่งไปสู่การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีเอกภาพ ไม่มีความซ้ำซ้อน หรือขัดแย้งกัน ในด้านความคิดเห็นต่อการแบ่งหน้าที่ เพื่อต้องการวัดระดับความคิดเห็นหรือ ความเชื่อของบุคลากรที่มีต่อการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน และการมอบหมาย ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมรับผิดชอบการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพ และในด้านความคิดเห็นต่อการจัดสายการบังคับบัญชา เพื่อต้องการวัดระดับ ความคิดเห็นหรือความเชื่อของบุคลากรต่อการกำหนดความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นการบังคับ บัญชาภายในองค์การ ที่ช่วยให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและไม่ให้เกิดการทำงานที่ ซ้ำซ้อนกันจนเกิดเป็นความขัดแย้ง ในการทำงาน โดยได้กำหนดตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ทัศนยะของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์/เป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน
2. การกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน
3. การกำหนดขอบเขตหน้าที่อย่างชัดเจน
4. การมอบหมายผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมรับผิดชอบการปฏิบัติงาน
5. การกำหนดความสัมพันธ์การบังคับบัญชาภายในองค์การ

ทัศนยะของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ โดยการกำหนด วัตถุประสงค์/เป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน มีดังนี้

ถ้าองค์การมีการกำหนดวัตถุประสงค์ตามภารกิจที่ชัดเจน จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจ สิ่งที่ต้องดำเนินการมากขึ้น พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 49.2 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมา ตามลำดับ ร้อยละ 45.9 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 3.8 เห็นด้วยปานกลาง และมีเพียง ร้อยละ 1.1 ไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.37 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วย ในระดับมาก ต่อการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อช่วยให้ ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจสิ่งที่ต้องดำเนินการ

หากเจ้าหน้าที่ทราบเป้าหมายของงานที่ทำ จะช่วยให้การทำงานมีเอกภาพและมุ่งสู่ จุดหมายเดียวกัน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 47.6 มีความเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา ตามลำดับ ร้อยละ 42.7 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 9.2 เห็นด้วยปานกลาง และมีเพียง ร้อยละ 0.5

ไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.36 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อการกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่ทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีเอกภาพ

ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการทำงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 40.0 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 23.2 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 16.2 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 11.4 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 2.2 เห็นด้วยน้อยที่สุด และมีเพียง ร้อยละ 7.0 ไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.21 แสดงว่าบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ต่อการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะไม่มี ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน หากวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการทำงานไม่ชัดเจน

ถ้าผู้ปฏิบัติงานเข้าใจวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน จะช่วยลดปัญหาการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.8 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 31.4 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 13.0 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 2.2 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 1.1 เห็นด้วยน้อยที่สุด และมีเพียง ร้อยละ .5 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.05 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก หากผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจนซึ่งจะช่วยลดปัญหาการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน

แผนการทำงานที่ดีเกิดจากการวางแผนของผู้บริหาร พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 35.2 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 27.0 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 23.2 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 7.6 เห็นด้วยน้อย และมีเพียง ร้อยละ 7.0 ไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.52 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ต่อการกำหนดวัตถุประสงค์/เป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน เพื่อช่วยให้ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานที่ดี

ผลการศึกษาภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ โดยการกำหนดวัตถุประสงค์/เป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม 3.90 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับมาก (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทัศนคติของบุคลากร
ต่อการกำหนดวัตถุประสงค์/เป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน

การกำหนดวัตถุประสงค์/ เป้าหมายการดำเนินงาน ที่ชัดเจน	ไม่เห็น ด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
ถ้าองค์กรกำหนดวัตถุประสงค์ตามภารกิจที่ชัดเจน จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจสิ่งที่ต้องดำเนินการมากขึ้น	1.1 (2)	0	0	3.8 (7)	49.2 (91)	45.9 (85)	4.37	.727	มาก
หากเจ้าหน้าที่ทราบเป้าหมายของงานที่ทำ จะช่วยให้การทำงานมีเอกภาพและมุ่งสู่จุดหมายเดียวกัน	0.5 (1)	0	0	9.2 (17)	42.7 (79)	47.6 (88)	4.36	.725	มาก
ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เนื่องจากจากการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการทำงาน	7.0 (13)	2.2 (4)	16.2 (30)	23.2 (43)	40.0 (74)	11.4 (21)	3.21	1.303	ปาน กลาง
ถ้าผู้ปฏิบัติงานเข้าใจวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน จะช่วยลดปัญหาการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน	2.2 (4)	1.1 (2)	.5 (1)	13.0 (24)	51.8 (96)	31.4 (58)	4.05	.953	มาก
แผนการทำงานที่ดีเกิดจากการวางแผนของผู้บริหาร	7.0 (13)	0	7.6 (14)	27.0 (50)	35.2 (65)	23.2 (43)	3.52	1.310	ปาน กลาง

 $\bar{X} = 3.90$

S.D. = .618

ทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ โดยการกำหนด ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีดังนี้

ถ้ามีการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน จะไม่มีความขัดแย้งในการทำงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 46.5 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 29.2 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 20.0 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 2.7 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 1.6 ไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.78 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อการกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน

กฎ ระเบียบและธรรมเนียมเดียวกัน ช่วยให้งานถูกต้องตามขั้นตอน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.0 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 25.4 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 16.8 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 2.2 ไม่เห็นด้วย และร้อยละ 1.6 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.96 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อการกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ด้วยการยึดถือกฎ ระเบียบและธรรมเนียมเดียวกันในการปฏิบัติงาน

ถ้ามีการกำหนดขั้นตอนการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน จะได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.9 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 26.5 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 21.1 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ .5 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.04 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อการกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จะช่วยสร้างความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน

ถ้ามีการกำหนดแผนผังหน้าที่ จะช่วยให้การทำงานได้อย่างละเอียดรอบคอบมากขึ้น พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.9 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 25.4 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 20.0 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 1.6 ไม่เห็นด้วย และร้อยละ 1.1 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับ การเห็นด้วย 3.85 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อการกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งหากมีการกำหนดแผนผังหน้าที่ จะช่วยให้ทำงานได้ละเอียดรอบคอบขึ้น

การทำงานที่ดีจะต้องดำเนินการในระยะเวลาที่รวดเร็ว พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 43.9 มีความเห็นด้วยปานกลาง รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 37.8 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 8.1 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 5.9 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 3.2 ไม่เห็นด้วย และร้อยละ 1.1 เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.36 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ต่อการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ดี จะช่วยให้ทำงานได้เร็วขึ้น

ผลการศึกษากาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ โดยการกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม 3.80 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับมาก (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทัศนคติของบุคลากร
ต่อการกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

การกำหนดขั้นตอนและ วิธีการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	ไม่ เห็น ด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
ถ้ามีการกำหนดวิธีการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน จะไม่มี ความขัดแย้ง ในการทำงาน	1.6 (3)	0	2.7 (5)	29.2 (54)	46.5 (86)	20.0 (37)	3.78	.905	มาก
การยึดถือ กฎ ระเบียบ และธรรมเนียมเดียวกัน ช่วยให้การทำงานถูกต้อง ตามขั้นตอน	2.2 (4)	0	1.6 (3)	16.8 (31)	54.0 (100)	25.4 (47)	3.96	.914	มาก
ถ้ามีการกำหนดขั้นตอน การทำงานร่วมกัน อย่างชัดเจน จะได้รับ ความร่วมมืออย่างเต็มที่	0	0	.5 (1)	21.1 (39)	51.9 (96)	26.5 (49)	4.04	.705	มาก
ถ้ามีการกำหนดแผนผัง หน้าที่ จะช่วยให้การ ทำงานได้อย่างละเอียด รอบคอบมากขึ้น	1.6 (3)	0	1.1 (2)	25.4 (47)	51.9 (96)	20.0 (37)	3.85	.860	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

การกำหนดขั้นตอนและ วิธีการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	ไม่ เห็น ด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
การทำงานที่ดี จะต้อง ดำเนินการในระยะเวลา ที่รวดเร็ว	3.2 (6)	1.1 (2)	5.9 (11)	43.9 (81)	37.8 (70)	8.1 (15)	3.36	.985	ปาน กลาง

 $\bar{X} = 3.80$

S.D. = .609

ทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ โดยการกำหนด
ขอบเขตหน้าที่อย่างชัดเจน มีดังนี้

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 63.3 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 27.6 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 8.6 เห็นด้วย ปานกลาง และร้อยละ 0.5 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับ การเห็นด้วย 4.17 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อการกำหนดขอบเขตหน้าที่อย่างชัดเจน ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ถ้าองค์กรไม่มีขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจน จะทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 61.6 เห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 30.8 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 7.6 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.23 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อการกำหนดขอบเขตหน้าที่อย่างชัดเจน จะทำให้ไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน

ถ้ามีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ช่วยทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานได้เร็วขึ้น พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 62.8 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 20.0 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 15.1 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 1.6 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 0.5 ไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.99 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน จะช่วยทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานได้เร็วขึ้น

การกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ จะช่วยให้ผู้ทำงานทำหน้าที่ด้วยความเข้าใจกันพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 63.3 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 25.9 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 10.3 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 0.5 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.14 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้ทำงานทำหน้าที่ด้วยความเข้าใจกัน

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.8 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 30.3 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 9.2 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 1.6 ไม่เห็นด้วย และร้อยละ 1.1 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.12 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน จะมีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ โดยการกำหนดขอบเขตหน้าที่อย่างชัดเจน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม 4.13 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับมาก (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทัศนคติของบุคลากร
ต่อการกำหนดขอบเขตหน้าที่อย่างชัดเจน

การกำหนดขอบเขตหน้าที่ อย่างชัดเจน	ไม่ เห็น ด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
การกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบอย่างชัดเจน ช่วยให้การปฏิบัติงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	0	0	0.5 (1)	8.6 (16)	63.3 (117)	27.6 (51)	4.17	.594	มาก
ถ้าองค์กรไม่มีขอบเขต ความรับผิดชอบที่ชัดเจน จะทำให้เกิดความ ซ้ำซ้อนในการทำงาน	0	0	0	7.6 (14)	61.6 (114)	30.8 (57)	4.23	.575	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การกำหนดขอบเขตหน้าที่ อย่างชัดเจน	ไม่ เห็น ด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
ถ้ามีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ช่วยให้เจ้าหน้าที่ ทำงานได้เร็วขึ้น	0.5 (1)	0	1.6 (3)	15.1 (28)	62.8 (116)	20.0 (37)	3.99	.710	มาก
การกำหนดขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบ จะช่วย ให้ผู้ทำงานทำหน้าที่ด้วย ความเข้าใจกัน	0	0	0.5 (1)	10.3 (19)	63.3 (117)	25.9 (48)	4.14	.603	มาก
การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีความสำคัญต่อผลการ ปฏิบัติงาน	1.6 (3)	0	1.1 (2)	9.2 (17)	57.8 (107)	30.3 (56)	4.12	.827	มาก

 $\bar{X} = 4.13$

S.D. = .451

ทัศนะของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ โดยการมอบหมายผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมรับผิดชอบการปฏิบัติงาน มีดังนี้

การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ประสานงานด้านต่างประเทศโดยเฉพาะ จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จได้ราบรื่น รวดเร็วขึ้น พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 48.6 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 33.5 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 12.4 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 2.2 ไม่เห็นด้วย และเห็นด้วยน้อย และร้อยละ 1.1 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.04 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อการมอบหมายผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมรับผิดชอบการปฏิบัติงาน โดยการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ประสานงานด้านต่างประเทศ โดยเฉพาะ จะช่วยให้การปฏิบัติงานสำเร็จได้ง่ายขึ้น

ผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในการประสานงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 48.6 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 44.4 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 6.5 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 0.5 ไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.35 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อการมอบหมายผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมรับผิดชอบการปฏิบัติงาน โดยการมอบหมายผู้ที่มีทักษะและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในการประสานงาน

ขวัญและกำลังใจที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม กับความสามารถของตน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 48.6 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมา ตามลำดับ ร้อยละ 36.3 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 11.4 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 2.7 เห็นด้วย น้อย และร้อยละ 0.5 ไม่เห็นด้วยและเห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.15 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อการมอบหมายผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมรับผิดชอบการปฏิบัติงาน โดยการมอบหมายผู้ที่เหมาะสม จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานร่วมกัน

ความขัดแย้งในการทำงาน เกิดจากการที่บุคลากร ขาดความทุ่มเทจิตใจในการทำงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 40.5 มีความเห็นด้วยปานกลาง รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 29.7 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 16.8 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 7.6 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 4.9 ไม่เห็นด้วย และ ร้อยละ 0.5 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.40 แสดงว่า บุคลากร กลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ต่อการมอบหมายผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมรับผิดชอบการปฏิบัติงาน โดยการมอบหมายผู้ที่เหมาะสมและทำงานด้วยใจ จะช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน

การมอบหมายผู้ปฏิบัติงานด้านต่างประเทศ ควรจะต้องมีความรู้ภาษาอังกฤษเป็นพิเศษ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 44.8 มีความเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 39.5 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 13.0 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 1.1 เห็นด้วยน้อยและน้อยที่สุด และร้อยละ 0.5 ไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.29 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อการมอบหมายผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม รับผิดชอบการปฏิบัติงาน โดยการมอบหมายผู้ที่มีทักษะความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ

ผลการศึกษาภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ต่อการพัฒนาระบบการประสานงานอย่างสมานฉันท์ โดยการมอบหมายผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมรับผิดชอบการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม 4.03 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับมาก (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทัศนคติของ
บุคลากรต่อการมอบหมายผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ
ความเหมาะสมรับผิดชอบการปฏิบัติงาน

การมอบหมายผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมรับผิดชอบ การปฏิบัติงาน	ไม่ เห็น ด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ ประสานงานด้าน ต่างประเทศโดยเฉพาะ จะทำให้การปฏิบัติงาน สำเร็จได้ราบรื่นรวดเร็วขึ้น	2.2 (4)	1.1 (2)	2.2 (4)	12.4 (23)	48.6 (90)	33.5 (62)	4.04	.996	มาก
ผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง ในการประสานงาน	0.5 (1)	0	0	6.5 (12)	48.6 (90)	44.4 (82)	4.35	.685	มาก
ขวัญและกำลังใจที่ดีของ ผู้ปฏิบัติงาน เกิดขึ้นจาก การได้รับมอบหมายงาน ที่เหมาะสมกับความ สามารถของตน	0.5 (1)	0.5 (1)	2.7 (5)	11.4 (21)	48.6 (90)	36.3 (67)	4.15	.835	มาก
ความขัดแย้งในการทำงาน เกิดจากการที่บุคลากร ขาดความทุ่มเทจิตใจใน การทำงาน	4.9 (9)	0.5 (1)	7.62 (14)	40.5 (75)	29.7 (55)	16.8 (31)	3.40	1.161	ปาน กลาง
การมอบหมายผู้ปฏิบัติงาน ด้านต่างประเทศ ควรจะ ต้องมีความรู้ภาษาอังกฤษ เป็นพิเศษ	0.5 (1)	1.1 (2)	1.1 (2)	13.0 (24)	39.5 (73)	44.8 (83)	4.29	.880	มาก

$\bar{X} = 4.03$

S.D. = .620

ทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ โดยการกำหนดความสัมพันธ์การบังคับบัญชาภายในองค์กร มีดังนี้

การใช้ความเป็นส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความเป็นกันเองและดีต่อการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 44.4 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 33.5 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 17.3 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 3.8 เห็นด้วยน้อย และ ร้อยละ 0.5 เห็นด้วยน้อยที่สุดและไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.72 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อการกำหนดความสัมพันธ์การบังคับบัญชาภายในองค์กร ด้วยการ ใช้ความเป็นส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาแบบเป็นการเอง ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี

การที่ผู้บังคับบัญชามีความชำนาญทางวิชาการ ช่วยให้ผู้ใช้บังคับบัญชามั่นใจว่าการปฏิบัติงานไม่ผิดพลาด พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 50.3 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 24.9 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 20.0 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 3.2 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 1.1 เห็นด้วยน้อยที่สุด และ ร้อยละ 0.5 ไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.92 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อการกำหนดความสัมพันธ์การบังคับบัญชาภายในองค์กร ซึ่งผู้บังคับบัญชาต้องมีความชำนาญทางวิชาการ

การประชุมร่วมกันกับผู้ใช้บังคับบัญชาด้วยบรรยากาศสบายๆ ทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.3 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 22.2 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 16.2 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 3.2 เห็นด้วยน้อย และ ร้อยละ 1.1 ไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.95 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วย ในระดับมาก ต่อการกำหนดความสัมพันธ์การบังคับบัญชาภายในองค์กร โดยการจัดให้มีการประชุมร่วมกับผู้ใช้บังคับบัญชาเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน

การใช้อำนาจหน้าที่ของผู้นำตามตำแหน่ง ทำให้การประสานงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 41.7 มีความเห็นด้วยปานกลาง รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 37.3 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 8.6 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 7.6 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 3.2 ไม่เห็นด้วย และ ร้อยละ 1.6 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.30 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ต่อการกำหนดความสัมพันธ์การบังคับบัญชาภายในองค์กร ด้วยการใช้อำนาจหน้าที่และการกำหนดผู้มีอำนาจสั่งการเพื่อช่วยให้กระบวนการทำงานเร็วขึ้น

การควบคุมงานของผู้บังคับบัญชา ช่วยให้การทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 50.2 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 34.0 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 10.3 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 3.8 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 1.1 เห็นด้วยน้อยที่สุด และร้อยละ 0.5 ไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.63 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ต่อการกำหนดความสัมพันธ์การบังคับบัญชาภายในองค์การ ด้วยการจัดสายการบังคับบัญชาและการควบคุมงานที่ชัดเจน

ผลการศึกษาภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ โดยการกำหนดความสัมพันธ์การบังคับบัญชาภายในองค์การ พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม 3.70 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับมาก (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทัศนคติของบุคลากร

ต่อการกำหนดความสัมพันธ์การบังคับบัญชาภายในองค์การ

การกำหนดความสัมพันธ์ การบังคับบัญชา ภายในองค์การ	ไม่ เห็น ด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
การใช้ความเป็นส่วนตัว ของผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความเป็นกันเอง และดีต่อการปฏิบัติงาน	0.5 (1)	0.5 (1)	3.8 (7)	33.5 (62)	44.4 (82)	17.3 (32)	3.72	.850	มาก
การที่ผู้บังคับบัญชามี ความชำนาญทางวิชาการ ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มั่นใจว่าการปฏิบัติงาน ไม่ผิดพลาด	0.5 (1)	1.1 (2)	3.2 (6)	20.0 (37)	50.3 (93)	24.9 (46)	3.92	.872	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

การกำหนดความสัมพันธ์ การบังคับบัญชา ภายในองค์การ	ไม่ เห็น ด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
การประชุมร่วมกันกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย บรรยากาศสบายๆ ทำให้เกิดความเข้าใจ ที่ถูกต้องตรงกัน	1.1 (2)	0	3.2 (6)	16.2 (30)	57.3 (106)	22.2 (41)	3.95	.829	มาก
การใช้อำนาจหน้าที่ ของผู้เ้าตามตำแหน่ง ทำให้การประสานงาน เป็นไปอย่างรวดเร็ว	3.2 (6)	1.6 (3)	8.6 (16)	41.7 (77)	37.3 (69)	7.6 (14)	3.30	1.014	ปาน กลาง
การควบคุมงานของ ผู้บังคับบัญชา ช่วยให้ การทำงานเป็นไปด้วย ความเรียบร้อย	0.5 (1)	1.1 (2)	3.8 (7)	34.0 (63)	50.3 (93)	10.3 (19)	3.63	.804	ปาน กลาง

 $\bar{X} = 3.70$

S.D. = .574

ภาพรวม ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนากระบวนการประสานงานด้านต่างประเทศ
ตามทัศนะของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์

ผลการศึกษาภาพรวมทัศนะของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงาน
อย่างสมานฉันท์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.91 โดยมี
ทัศนะต่อการกำหนดขอบเขตหน้าที่อย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ย 4.13 การมอบหมายผู้ที่มีความรู้
ความสามารถ ความเหมาะสมรับผิดชอบการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.03 การกำหนดวัตถุประสงค์/
เป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.90 การกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
ค่าเฉลี่ย 3.80 การกำหนดความสัมพันธ์การบังคับบัญชาภายในองค์การ ค่าเฉลี่ย 3.70 (ตารางที่

4.10) และบุคลากรที่มีความเห็นด้วยในระดับมาก จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 77.8 (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.10

ภาพรวม ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนากระบวนการ
ประสานงานด้านต่างประเทศตามทัศนระของบุคลากร
ต่อการพัฒนากระบวนการประสานงาน
อย่างสมานฉันท์

การพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การกำหนดขอบเขตหน้าที่อย่างชัดเจน	4.13	.451	มาก
การมอบหมายผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม รับผิดชอบการปฏิบัติงาน	4.03	.620	มาก
การกำหนดวัตถุประสงค์/เป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน	3.90	.618	มาก
การกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.80	.609	มาก
การกำหนดความสัมพันธ์การบังคับบัญชาภายในองค์การ	3.70	.574	มาก

$\bar{X} = 3.91$ S.D. = .423 Min = 2.080 Max = 4.920

ตารางที่ 4.11

ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนา
กระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์

ค่าเฉลี่ยระดับความเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับน้อย (1.00 – 2.33)	1	.5
ระดับปานกลาง (>2.33 – 3.67)	40	21.6
ระดับมาก (>3.67 – 5.00)	144	77.8
รวม	185	100

$\bar{X} = 3.91$ S.D. = .423 Min = 2.080 Max = 4.920

ภาพรวม ค่าร้อยละของความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานด้านต่างประเทศตามทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์

ผลการศึกษาภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ พบว่า บุคลากรมีระดับการเห็นด้วยมาก ต่อการกำหนดขอบเขตหน้าที่อย่างชัดเจน ร้อยละ 88.6 การมอบหมายผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม รับผิดชอบการปฏิบัติงาน ร้อยละ 75.1 การกำหนดวัตถุประสงค์/เป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน ร้อยละ 71.9 การกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ร้อยละ 61.1 และการกำหนดความสัมพันธ์การบังคับบัญชาภายในองค์กร ร้อยละ 52.4 (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

ภาพรวม ค่าร้อยละของความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการ
ประสานงานด้านต่างประเทศตามทัศนคติของบุคลากร
ต่อการพัฒนากระบวนการประสานงาน
อย่างสมานฉันท์

การพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์	ระดับความเห็น			รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
การกำหนดวัตถุประสงค์/เป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน	2.2 (4)	25.9 (48)	71.9 (133)	100 (185)
การกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	1.6 (3)	37.3 (69)	61.1 (113)	100 (185)
การกำหนดขอบเขตหน้าที่อย่างชัดเจน	0	11.4 (21)	88.6 (164)	100 (185)
การมอบหมายผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม รับผิดชอบการปฏิบัติงาน	1.1 (2)	23.8 (44)	75.1 (139)	100 (185)
การกำหนดความสัมพันธ์การบังคับบัญชาภายในองค์กร	1.6 (3)	46.0 (85)	52.4 (97)	100 (185)

ส่วนที่ 3 ทักษะของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

ส่วนที่ 3 ทักษะของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร เป็นความคิดเห็นหรือความเชื่อของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อใช้ในการประสานงานด้านต่างประเทศ ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบที่ใช้ยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน

ทักษะของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ด้านบุคลากร มีดังนี้

ควรมีการมอบหมายงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ไปปฏิบัติเพื่อความรวดเร็ว พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.1 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 27.0 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 18.4 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 0.5 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.89 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมากต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ด้านบุคลากร โดยผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ไปปฏิบัติเพื่อความรวดเร็ว

บุคลากรมีความทุ่มเทจิตใจในการทำงาน ช่วยให้การงานประสบความสำเร็จ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 53.0 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 38.9 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 7.6 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 0.5 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.29 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ด้านบุคลากร ถ้าหากบุคลากรมีความทุ่มเทจิตใจในการทำงาน จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ

กิจกรรมการพบปะสังสรรค์ ช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานของบุคลากร พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.9 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 28.6 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 18.4 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 1.1 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.08 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ด้านบุคลากร ด้วยการจัดกิจกรรมเพื่อการพบปะสังสรรค์ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร

บุคลากรควรได้รับการเสริมสร้างขวัญ เพื่อทำให้มีกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 49.2 มีความเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 46.0 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 3.8 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 0.5 เห็นด้วยน้อยและเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.42 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ด้านบุคลากร โดยการจัดให้มีการบำรุงขวัญบุคลากรเพื่อช่วยให้มีกำลังใจในการทำงาน

บุคลากรควรจะได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้ตนเอง เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 59.0 มีความเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 34.6 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 5.9 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 0.5 ไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.50 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ด้านบุคลากร โดยบุคลากรควรจะได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้ตนเอง เพื่อการพัฒนาศักยภาพ

ผลการศึกษาภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยรวม 4.24 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วย ในระดับมาก (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทัศนะของบุคลากร
ต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหารด้านบุคลากร

ด้านบุคลากร	ไม่เห็นด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ควรมีการมอบหมายงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาไปปฏิบัติเพื่อความรวดเร็ว	0	0.5 (1)	0	27.0 (50)	54.1 (100)	18.4 (34)	3.89	.703	มาก
บุคลากรมีความทุ่มเทจิตใจในการทำงานช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ	0	0.5 (1)	0	7.6 (14)	53.0 (98)	38.9 (72)	4.29	.653	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ด้านบุคลากร	ไม่เห็นด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
กิจกรรม การพบปะ สังสรรค์ ช่วยสร้าง สัมพันธภาพที่ดี ในการ ทำงานของบุคลากร	0	0	1.1 (2)	18.4 (34)	51.9 (96)	28.6 (53)	4.08	.713	มาก
บุคลากรควรได้รับการ เสริมสร้างขวัญ เพื่อทำ ให้มีกำลังใจในการ ทำงานให้มีประสิทธิภาพ	0	0.5 (1)	0.5 (1)	3.8 (7)	46.0 (85)	49.2 (91)	4.42	.648	มาก
บุคลากรควรจะได้รับ โอกาสเพิ่มพูนความรู้ ตนเอง เพื่อพัฒนา ศักยภาพการทำงาน	0.5 (1)	0	0	5.9 (11)	34.6 (64)	59.0 (109)	4.50	.692	มาก

 $\bar{X} = 4.24$

S.D. = .509

ทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ด้านงบประมาณ มีดังนี้

วิธีการงบประมาณจะช่วยให้การดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดสำเร็จด้วยดี พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.1 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 28.6 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 15.7 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 1.6 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.83 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมากต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ด้านงบประมาณ ด้วยการใช่วิธีการงบประมาณจะช่วยให้การดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดสำเร็จด้วยดี

ควรใช้วิธีการควบคุมงบประมาณ เป็นเครื่องมือช่วยให้การปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรมประสบผลสำเร็จ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 55.1 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมา

ตามลำดับ ร้อยละ 28.6 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 14.1 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 2.2 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.81 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ด้านงบประมาณ โดยควรใช้วิธีการควบคุมงบประมาณเป็นเครื่องมือช่วยให้การปฏิบัติงานตามโครงการ/ กิจกรรมประสบผลสำเร็จ

วิธีการงบประมาณเป็นเครื่องมือพิจารณาค่าใช้จ่ายตามแผนงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.8 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 29.9 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 13.5 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 3.8 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 0.5 เห็นด้วยน้อยที่สุดและไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.72 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ด้านงบประมาณ ด้วยการใช่วิธีการงบประมาณเป็นเครื่องมือพิจารณาค่าใช้จ่ายตามแผนงานที่มีประสิทธิภาพ

ระบบงบประมาณช่วยให้การทำงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ถูกต้องมากขึ้น พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 50.3 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 34.1 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 13.5 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 1.1 เห็นด้วย น้อย และร้อยละ 0.5 เห็นด้วยน้อยที่สุดและไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.73 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ด้านงบประมาณ ซึ่งการใช้วิธีการงบประมาณ ทำให้เกิดระบบการทำงานที่ดีและถูกต้อง

องค์การให้ความสำคัญกับการกำหนดแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเหมาะสมกับภารกิจด้านต่างประเทศ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 41.1 มีความเห็นด้วยปานกลาง รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 40.0 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 13.0 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 5.4 เห็นด้วยน้อย และ ร้อยละ 0.5 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.59 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อการให้ความสำคัญกับการกำหนดแผนการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อการดำเนินงานตามภารกิจด้านต่างประเทศ

ผลการศึกษาภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยรวม 3.74 แสดงว่า บุคลากร กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับมาก (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทัศนคติของบุคลากร
ต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ด้านงบประมาณ

ด้านงบประมาณ	ไม่เห็นด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
วิธีการงบประมาณ จะช่วยให้การดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดสำเร็จด้วยดี	0	0	1.6 (3)	28.6 (53)	54.1 (100)	15.7 (29)	3.83	.696	มาก
ควรใช้วิธีการควบคุมงบประมาณ เป็นเครื่องมือช่วยให้การปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรม ประสบผลสำเร็จ	0	0	2.2 (4)	28.6 (53)	55.1 (102)	14.1 (26)	3.81	.693	มาก
วิธีการงบประมาณเป็นเครื่องมือพิจารณาค่าใช้จ่ายตามแผนงานที่มีประสิทธิภาพ	0.5 (1)	0.5 (1)	3.8 (7)	29.9 (55)	51.8 (96)	13.5 (25)	3.72	.804	มาก
ระบบงบประมาณช่วยให้การทำงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ถูกต้องมากขึ้น	0.5 (1)	0.5 (1)	1.1 (2)	34.1 (63)	50.3 (93)	13.5 (25)	3.73	.766	มาก
องค์การให้ความสำคัญกับการกำหนดแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเหมาะสมกับภารกิจด้านต่างประเทศ	0	0.5 (1)	5.4 (10)	41.1 (76)	40.0 (74)	13.0 (24)	3.59	.802	ปานกลาง

 $\bar{X} = 3.74$

S.D. = .590

ทักษะของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีดังนี้

เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นไม่เพียงพอต่อการทำงาน ทำให้งานมีอุปสรรค พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 44.8 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 31.0 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 20.5 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 3.2 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 0.5 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.02 แสดงว่า บุคลากร กลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ด้านวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งการปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ จำเป็นต้องมีเครื่องมือเครื่องใช้จำเป็นอย่างเพียงพอ

ถ้าหน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย จะช่วยให้การปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 49.8 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 32.4 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 16.8 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 0.5 เห็นด้วยน้อยและไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.12 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ด้านวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งถ้าหน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่ดี ช่วยให้บุคลากรทำงานได้รวดเร็วขึ้น

ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 56.7 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 30.3 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 10.3 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 1.6 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 1.1 ไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.12 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ด้านวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

การทำงานสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา ต้องมีวัสดุอุปกรณ์ที่ดี พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 47.0 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 27.6 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 22.7 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 1.6 เห็นด้วยน้อย และ ร้อยละ 1.1 ไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.87 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ด้านวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งวัสดุอุปกรณ์ที่ดีช่วยให้ทำงานสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา

การทำงานจะเรียบร้อย ราบรื่นได้ หน่วยงานจะต้องมีการบริหารจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ดี พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.6 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 27.0 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 17.3 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 1.1 ไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.05 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากต่อวิธีการ

บริหารทรัพยากรทางการบริหาร ด้านวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีการบริหารจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ดี การทำงานจึงจะเรียบร้อย

ผลการศึกษาภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยรวม 4.04 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับมาก (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทัศนคติ
ของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากร
ทางการบริหาร ด้านวัสดุอุปกรณ์

ด้านวัสดุอุปกรณ์	ไม่เห็นด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นไม่เพียงพอต่อการทำงาน ทำให้งานมีอุปสรรค	0	0.5 (1)	3.2 (6)	20.5 (38)	44.8 (83)	31.0 (57)	4.02	.833	มาก
ถ้าหน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยจะช่วยให้การปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น	0.5 (1)	0	0.5 (1)	16.8 (31)	49.8 (92)	32.4 (60)	4.12	.766	มาก
ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	1.1 (2)	0	1.6 (3)	10.3 (19)	56.7 (105)	30.3 (56)	4.12	.794	มาก
การทำงานสำเร็จได้ตามกำหนดเวลาต้องมีวัสดุอุปกรณ์ที่ดี	1.1 (2)	0	1.6 (3)	27.6 (51)	47.0 (87)	22.7 (42)	3.87	.853	มาก

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ด้านวัตถุประสงค์	ไม่เห็นด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
การทำงานจะเรียบร้อยราบรื่นได้ หน่วยงานจะต้องมีการบริหารจัดการด้านวัตถุประสงค์ที่ดี	1.1 (2)	0	0	17.3 (32)	54.6 (101)	27.0 (50)	4.05	.785	มาก
$\bar{X} = 4.04$		S.D. = .660							

ทัศนะของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ด้านการจัดการ มีดังนี้

ถ้าองค์กรมีบุคคลที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงาน จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 49.8 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 45.4 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 4.3 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 0.5 ไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.38 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ด้านการจัดการ ถ้าองค์กรมีการจัดบุคคลที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงาน

ถ้าองค์กรไม่มีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ จะทำให้การทำงานไม่ราบรื่น พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 56.8 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 26.5 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 5.7 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 0.5 ไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.07 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ด้านการจัดการ โดยการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบและแบบแผนการปฏิบัติงาน

ทรัพยากรทางการบริหาร ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 62.2 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 25.4 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 10.3 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 1.1 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 0.5 เห็นด้วยน้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.09 แสดงว่า บุคลากร

กลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ด้านการจัดการ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ

ความก้าวหน้าในการทำงานขององค์การสัมพันธ์กับการกำหนดแผนด้านงบประมาณ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.4 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 24.9 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 17.3 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 2.7 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 2.2 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 0.5 เห็นด้วยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.75 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต้องงบประมาณมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนางานขององค์การ

การทำงานจะสำเร็จได้ ต้องมีงบประมาณดำเนินการตามแผนงานอย่างเพียงพอ พบว่า ร้อยละ 55.1 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 26.5 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 17.3 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 1.1 ไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.04 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วย ในระดับมาก ต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ด้านการจัดการ โดยการกำหนดแผนงานและแผนงบประมาณเพื่อดำเนินการตามแผน

ผลการศึกษาภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ด้านการจัดการ มีค่าเฉลี่ยรวม 4.07 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทัศนคติของบุคลากร
ต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ด้านการจัดการ

ด้านการจัดการ	ไม่เห็นด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ถ้าองค์การมีบุคคลที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงานจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	0.5 (1)	0	0	4.3 (8)	49.8 (92)	45.4 (84)	4.38	.659	มาก

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ด้านการจัดการ	ไม่เห็นด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ถ้าองค์กรไม่มีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบจะทำให้การทำงานไม่ราบรื่น	0.5 (1)	0	.5 (1)	15.7 (29)	56.8 (105)	26.5 (49)	4.07	.725	มาก
ทรัพยากรทางการบริหารถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ	0.5 (1)	0.5 (1)	1.1 (2)	10.3 (19)	62.2 (115)	25.4 (47)	4.09	.727	มาก
ความก้าวหน้าในการทำงานขององค์กรสัมพันธ์กับการกำหนดแผนด้านงบประมาณ	2.7 (5)	0.5 (1)	2.2 (4)	24.9 (46)	52.4 (97)	17.3 (32)	3.75	.966	มาก
การทำงานจะสำเร็จได้ต้องมีงบประมาณดำเนินการตามแผนงานอย่างเพียงพอ	1.1 (2)	0	0	17.3 (32)	55.1 (102)	26.5 (49)	4.04	.782	มาก

 $\bar{X} = 4.07$

S.D. = .576

ภาพรวม ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนากระบวนการประสานงานด้านต่างประเทศตามทัศนะของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

ผลการศึกษาภาพรวมทัศนะของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหารพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.02 โดยมีทัศนะต่อด้านด้านบุคลากร ค่าเฉลี่ย 4.24 ด้านการจัดการ ค่าเฉลี่ย 4.07 ด้านวัสดุอุปกรณ์ ค่าเฉลี่ย 4.04 และด้านงบประมาณ ค่าเฉลี่ย 3.74 (ตารางที่ 4.17) และบุคลากรที่มีการเห็นด้วยในระดับมาก จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 80.5 (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.17

ภาพรวม ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนากระบวนการ
 ประสานงานด้านต่างประเทศตามทัศนคติของบุคลากร
 ต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

วิธีการบริหารทรัพยากรการบริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านบุคลากร	4.24	.509	มาก
ด้านการจัดการ	4.07	.576	มาก
ด้านวัสดุอุปกรณ์	4.04	.660	มาก
ด้านงบประมาณ	3.74	.590	มาก

$\bar{X} = 4.02$ S.D. = .442 Min = 1.900 Max = 5.000

ตารางที่ 4.18

ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการ
 บริหารทรัพยากรทางการบริหาร

ค่าเฉลี่ยระดับความเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับน้อย (1.00 – 2.33)	1	.5
ระดับปานกลาง (>2.33 – 3.67)	35	19.0
ระดับมาก (>3.67 – 5.00)	149	80.5
รวม	185	100

$\bar{X} = 3.91$ S.D. = .423 Min = 2.080 Max = 4.920

ภาพรวม ค่าร้อยละของความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานด้านต่างประเทศ
 ตามทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

ผลการศึกษาภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการ
 บริหาร พบว่า บุคลากรมีระดับการเห็นด้วยมาก ต่อการบริหารทรัพยากรด้านบุคลากร ร้อยละ

87.0 การบริหารทรัพยากรด้านการจัดการ ร้อยละ 81.1 การบริหารทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ ร้อยละ 77.8 และการบริหารทรัพยากรด้านงบประมาณ ร้อยละ 51.9 (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19

ภาพรวม ค่าร้อยละของความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการ
ประสานงานด้านต่างประเทศตามทัศนะของบุคลากรต่อ
วิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

วิธีการบริหารทรัพยากรการบริหาร	ระดับความเห็น			รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ด้านบุคลากร	.5	12.5	87.0	100
	(1)	(23)	(161)	(185)
ด้านงบประมาณ	1.1	47.0	51.9	100
	(2)	(87)	(96)	(185)
ด้านวัสดุอุปกรณ์	1.1	21.1	77.8	100
	(2)	(39)	(144)	(185)
ด้านการจัดการ	1.1	17.8	81.1	100
	(2)	(33)	(150)	(185)

ส่วนที่ 4 ทัศนะของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 4 ทัศนะของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เป็นความคิดเห็นหรือความเชื่อของบุคลากรทั้งในเชิงลบและบวกที่มีต่อวิธีการและรูปแบบการติดต่อสื่อสารหรือการประสานงานต่างประเทศ เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นร่วมกันระหว่างบุคลากรทั้งภายในองค์กรเดียวกันและภายนอกองค์กร โดยวิธีการที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้การดำเนินงานไปด้วยดี และบรรลุตามวัตถุประสงค์ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด

ทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้วยวิธีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร มีดังนี้

การติดต่อกันภายในองค์กรช่วยให้การทำงานสำเร็จได้ง่ายและเร็วกว่าการติดต่อภายนอกองค์กร พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 41.7 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 25.4 เห็นด้วยมากที่สุดและเห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 4.3 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 2.7 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 0.5 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.75 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตามความเห็นต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ว่าทำให้การติดต่อประสานงานสะดวกกว่าการติดต่อภายนอกองค์กร

การติดต่อกันโดยไม่มีรูปแบบที่เคร่งครัด จะทำให้การทำงานสะดวกมากขึ้น พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 49.7 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 23.8 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 18.9 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 3.8 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 2.7 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 1.1 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.81 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตามความเห็นต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ว่าไม่มีรูปแบบและพิธีการที่เคร่งครัด และทำให้การทำงานได้สะดวกขึ้น

การติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยให้งานสำเร็จด้วยดี พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 56.8 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 36.2 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 6.5 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 0.5 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.28 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพตามความเห็นต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ว่าการติดต่อสื่อสารที่ดีช่วยให้ทำงานได้สำเร็จเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

การสนทนา และการเล่าสู่กันฟัง ช่วยให้บุคลากรทำงานได้ดีและมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.0 มีความเห็นด้วย รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 25.4 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 16.8 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 2.2 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 1.1 ไม่เห็นด้วย และร้อยละ 0.5 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.98 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ตามความเห็นต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ในลักษณะการสนทนา และการเล่าสู่กันฟัง เป็นวิธีที่ดีในการติดต่อสื่อสารภายใน ทำให้การทำงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

สัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน เกิดจากความเป็นส่วนตัว พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.4 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 25.9 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 15.7 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 2.7 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 2.2 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 1.1 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.71 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตามความเห็นต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ด้วยการใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

ผลการศึกษารวมความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้วยวิธีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยรวม 3.90 แสดงว่า บุคลากร กลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทัศนคติ
ของบุคลากรต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กร	ไม่ เห็น ด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
การติดต่อกันภายใน องค์กรช่วยให้การทำงาน สำเร็จได้ง่ายและเร็วกว่า การติดต่อภายนอกองค์กร	4.3 (8)	0.5 (1)	2.7 (5)	25.4 (47)	41.7 (77)	25.4 (47)	3.75	1.142	มาก
การติดต่อกันโดยไม่มี รูปแบบที่เคร่งครัด จะทำให้การทำงาน สะดวกมากขึ้น	3.8 (7)	1.1 (2)	2.7 (5)	18.9 (35)	49.7 (92)	23.8 (44)	3.81	1.099	มาก

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กร	ไม่ เห็น ด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
การติดต่อสื่อสารที่ดี ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยให้งานสำเร็จ ด้วยดี	0	0.5 (1)	0	6.5 (12)	56.8 (105)	36.2 (67)	4.28	.631	มาก
การสนทนา และการเล่า สู่กันฟัง ช่วยให้ผู้บุคลากร ทำงานได้ดีและมีความ เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	1.1 (2)	0.5 (1)	2.2 (4)	16.8 (31)	54.0 (100)	25.4 (47)	3.98	.856	มาก
สัมพันธภาพที่ดีในการ ทำงานร่วมกัน เกิดจาก ความเป็นส่วนตัว	2.7 (5)	1.1 (2)	2.2 (4)	25.9 (48)	52.4 (97)	15.7 (29)	3.71	.977	มาก

 $\bar{X} = 3.90$

S.D. = .680

ทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้วยวิธีการติดต่อสื่อสารภายนอก
องค์กร มีดังนี้

การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการเป็นวิธีที่ดี จะช่วยให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 42.7 มีความเห็นด้วยปานกลาง รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 36.3 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 15.1 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 4.3 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 1.1 ไม่เห็นด้วย และร้อยละ 0.5 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.57 แสดงว่า บุคลากร กลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตามความเห็นต่อการติดต่อสื่อสารภายนอกองค์กร โดยการติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการเป็นวิธีที่ดี

การถือปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ จะช่วยให้การประสานงานร่วมกันมีความถูกต้องตรงกัน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 61.7 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 23.2

เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 13.5 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 1.1 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 0.5 ไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.85 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตามความเห็นต่อการติดต่อสื่อสารภายนอกองค์การ จะต้องคำนึงถึงกฎ ระเบียบตามธรรมเนียมปฏิบัติ

การติดต่อสื่อสารที่ดี จะช่วยให้การทำงานเกิดเอกภาพ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.4 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 28.1 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 12.4 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 1.6 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 0.5 ไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.10 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตามความเห็นต่อการติดต่อสื่อสารภายนอกองค์การ ด้วยการติดต่อสื่อสารที่ดีในการทำงานให้มีเอกภาพ

การใช้รูปแบบคณะกรรมการ จะช่วยขจัดปัญหาความขัดแย้งในการทำงานระหว่างหน่วยงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 40.5 มีความเห็นด้วยปานกลาง รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 40.0 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 11.9 เห็นด้วย มากที่สุด ร้อยละ 5.4 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 2.2 ไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.51 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตามความเห็นต่อการติดต่อสื่อสารภายนอกองค์การ ในรูปคณะกรรมการ จะช่วยขจัดปัญหาความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน

การติดต่อสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษร จำเป็นสำหรับการทำงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 48.2 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 25.9 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 21.6 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 2.7 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 1.6 ไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.83 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตามความเห็นต่อการติดต่อสื่อสารภายนอก โดยการติดต่อสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษร

ผลการศึกษาภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้วยวิธีการติดต่อสื่อสารภายนอกองค์การ มีค่าเฉลี่ยรวม 3.77 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทัศนคติ
ของบุคลากรต่อการติดต่อสื่อสารภายนอกองค์การ

การติดต่อสื่อสาร ภายนอกองค์การ	ไม่ เห็น ด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
การติดต่อสื่อสารแบบ เป็นทางการเป็นวิธีที่ดี จะช่วยให้การทำงาน บรรลุวัตถุประสงค์	1.1 (2)	0.5 (1)	4.3 (8)	42.7 (79)	36.3 (67)	15.1 (28)	3.57	.894	ปาน กลาง
การถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ จะช่วยให้การ ประสานงานร่วมกัน มีความถูกต้องตรงกัน	0.5 (1)	0	1.1 (2)	23.2 (43)	61.7 (114)	13.5 (25)	3.85	.692	มาก
การติดต่อสื่อสารที่ดี จะ ช่วยให้การทำงานเกิด เอกภาพ	0.5 (1)	0	1.6 (3)	12.4 (23)	57.4 (106)	28.1 (52)	4.10	.741	มาก
การใช้รูปแบบคณะกรรมการ จะช่วยขจัดปัญหา ความขัดแย้งในการทำงาน ระหว่างหน่วยงาน	2.2 (4)	0	5.4 (10)	40.5 (75)	40.0 (74)	11.9 (22)	3.51	.927	มาก
การติดต่อสื่อสารด้วย ลายลักษณ์อักษร จำเป็นสำหรับการทำงาน	1.6 (3)	0	2.7 (5)	25.9 (48)	48.2 (89)	21.6 (40)	3.83	.906	มาก

$\bar{X} = 3.77$

S.D. = .589

ทักษะของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รูปแบบการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ มีดังนี้

ถ้ามีลายลักษณ์อักษรและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน หรือการเกี่ยงงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.7 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 28.1 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 13.5 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 3.2 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 0.5 ไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.05 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตามความเห็นต่อการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ ด้วยลายลักษณ์อักษรและมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน

ถ้าไม่มีรูปแบบพิธี กฎ ระเบียบสำหรับยึดถือปฏิบัติ จะทำให้การทำงานขาดความถูกต้อง พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 42.7 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 29.2 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 22.2 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 4.3 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 1.6 ไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.77 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตามความเห็นต่อการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ โดยมีรูปแบบ พิธี ยึดถือกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อความถูกต้อง

ระบบการทำงานที่ดี จะทำให้เกิดความร่วมมือที่ดี พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 55.7 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 30.8 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 13.0 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 0.5 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.16 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตามความเห็นต่อการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ ด้วยการมีระบบการทำงานที่ดี จะทำให้เกิดความร่วมมือที่ดี

ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับรู้กฎ ระเบียบการปฏิบัติงานเหมือนกัน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 62.2 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 27.0 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 10.3 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 0.5 ไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.14 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตามความเห็นต่อการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ โดยผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับรู้กฎ ระเบียบการปฏิบัติงานเหมือนกัน

แผนการทำงานที่ชัดเจน จะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างสอดคล้องกัน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 61.1 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 31.3 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 7.6 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.23 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตามความเห็นต่อการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ โดยมีแผนการทำงานที่ชัดเจน

ผลการศึกษภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รูปแบบการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ มีค่าเฉลี่ยรวม 4.07 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทัศนคติ
ของบุคลากรต่อการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ

การติดต่อสื่อสาร ที่เป็นทางการ	ไม่เห็น ด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
ถ้ามีลายลักษณ์อักษร และขั้นตอนการทำงานที่ ชัดเจน จะช่วยป้องกัน ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน หรือการเกี่ยงงาน	0.5 (1)	0	3.2 (6)	13.5 (25)	54.7 (101)	28.1 (52)	4.05	.795	มาก
ถ้าไม่มีรูปแบบพิธี กฎ ระเบียบสำหรับยึดถือ ปฏิบัติ จะทำให้การ ทำงานขาดความถูกต้อง	1.6 (3)	0	4.3 (8)	29.2 (54)	42.7 (79)	22.2 (41)	3.77	.949	มาก
ระบบการทำงานที่ดี จะทำให้เกิดความร่วมมือ ที่ดี	0	0	0.5 (1)	13.0 (24)	55.7 (103)	30.8 (57)	4.16	.658	มาก

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

การติดต่อสื่อสาร ที่เป็นทางการ	ไม่ เห็น ด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับรู้กฎ ระเบียบการปฏิบัติงาน เหมือนกัน	0.5 (1)	0	0	10.3 (19)	62.2 (115)	27.0 (50)	4.14	.663	มาก
แผนการทำงานที่ชัดเจน จะช่วยให้การทำงาน เป็นไปอย่างสอดคล้อง กัน	0	0	0	7.6 (14)	61.1 (113)	31.3 (58)	4.23	.578	มาก

 $\bar{X} = 4.07$

S.D. = .544

ทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รูปแบบการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ มีดังนี้

การไม่ยึดถือรูปแบบการปฏิบัติงานจะช่วยให้การทำงานสะดวกขึ้น พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 42.7 มีความเห็นด้วยปานกลาง รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 33.5 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 10.8 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 6.5 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 4.9 ไม่เห็นด้วย และร้อยละ 1.6 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.38 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตามความเห็นต่อการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ โดยการไม่ยึดถือรูปแบบ จะช่วยให้ทำงานได้สะดวกขึ้น

แรงจูงใจในการทำงานที่ดี เกิดจากผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 56.7 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 22.7 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 18.4 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 2.2 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.91 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตามความเห็นต่อการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ ด้วยการให้ความสัมพันธ์ส่วนตัว ในสายการบังคับบัญชาเป็นการช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การพูดคุย สังสรรค์ร่วมกันนอกเวลางาน จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.4 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 24.9 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 20.0 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 2.7 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.99 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตามความเห็นต่อการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ ด้วยวิธีการสนทนาและพบปะสังสรรค์ร่วมกันนอกเวลางาน

การใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวประสานงานในระดับเดียวกัน จะใช้เวลาในการปฏิบัติงานสั้นลงพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 60.0 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 22.7 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 15.7 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 1.1 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 0.5 ไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 4.02 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก ต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตามความเห็นต่อการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ โดยการใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวในการประสานงานในระดับเดียวกัน

การตกลงกันด้วยวาจา ช่วยให้การงานสะดวกและเกิดผลงานสอดคล้องกันได้เช่นกัน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 41.7 มีความเห็นด้วยมาก รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 40.5 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 16.3 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 0.5 เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุดและไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการเห็นด้วย 3.70 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมากต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตามความเห็นต่อการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ ด้วยการตกลงทำงานร่วมกันด้วยวาจา

ผลการศึกษาภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รูปแบบการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ มีค่าเฉลี่ยรวม 3.79 แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทัศนคติ
ของบุคลากรต่อการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ

การติดต่อสื่อสาร ที่ไม่เป็นทางการ	ไม่ เห็น ด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
การไม่ยึดถือรูปแบบ การปฏิบัติงาน จะ ช่วยให้การทำงาน สะดวกขึ้น	4.9 (9)	1.6 (3)	6.5 (12)	42.7 (79)	33.5 (62)	10.8 (20)	3.30	1.116	ปาน กลาง
แรงจูงใจในการทำงานที่ดี เกิดจากผู้บังคับบัญชา ให้ความเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	0	0	2.2 (4)	22.7 (42)	56.7 (105)	18.4 (34)	3.91	.701	มาก
การพูดคุย สังสรรค์ ร่วมกันนอกเวลาจะ ช่วยสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีในการทำงาน	0	0	2.7 (5)	20.0 (37)	52.4 (97)	24.9 (46)	3.99	.748	มาก
การใช้ความสัมพันธ์ ส่วนตัวประสานงาน ในระดับเดียวกัน จะใช้ เวลาในการปฏิบัติงาน สั้นลง	0.5 (1)	0	1.1 (2)	15.7 (29)	60.0 (111)	22.7 (42)	4.02	.718	มาก
การตกลงกันด้วย วาจา ช่วยให้การ ทำงานสะดวกและ เกิดผลงานสอดคล้อง กันได้เช่นกัน	0.5 (1)	0.5 (1)	0.5 (1)	40.5 (75)	41.7 (77)	16.3 (30)	3.70	.801	มาก

$\bar{X} = 3.79$

S.D. = .624

ภาพรวม ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนากระบวนการประสานงานด้านต่างประเทศตามทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษาภาพรวมทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.88 โดยมีทัศนคติต่อการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ ค่าเฉลี่ย 4.07 การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.90 การติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ ค่าเฉลี่ย 3.79 และการติดต่อสื่อสารภายนอกองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.77 (ตารางที่ 4.24) และบุคลากรที่มีการเห็นด้วยในระดับมาก จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 (ตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.24

ภาพรวม ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนากระบวนการ
ประสานงานด้านต่างประเทศตามทัศนคติของบุคลากร
ต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ	4.07	.544	มาก
การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	3.90	.680	มาก
การติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ	3.79	.624	มาก
การติดต่อสื่อสารภายนอกองค์กร	3.77	.589	มาก

$\bar{X} = 3.88$ S.D. = .481 Min = 2.250 Max = 5.000

ตารางที่ 4.25

ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อระบบ
การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ค่าเฉลี่ยระดับความเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับน้อย (1.00 – 2.33)	1	.5
ระดับปานกลาง (>2.33 – 3.67)	54	29.2
ระดับมาก (>3.67 – 5.00)	130	70.3
รวม	185	100

$\bar{X} = 3.91$ S.D. = .423 Min = 2.080 Max = 4.920

ภาพรวม ค่าร้อยละของความคิดเห็นต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานด้านต่างประเทศ
ตามทัศนะของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษาภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ พบว่า บุคลากรมีระดับการเห็นด้วยมาก ต่อการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ ร้อยละ 81.1 การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ร้อยละ 67.0 การติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ ร้อยละ 50.8 และการติดต่อสื่อสารภายนอกองค์กร ร้อยละ 54.1 (ตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.26

ภาพรวม ค่าร้อยละความคิดเห็นของการพัฒนากระบวนการ
ประสานงานด้านต่างประเทศตามทัศนะของบุคลากร
ต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	ระดับความเห็น			รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	2.7 (5)	30.3 (56)	67.0 (124)	100 (185)
การติดต่อสื่อสารภายนอกองค์กร	1.6 (3)	44.3 (82)	54.1 (100)	100 (185)
การติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ	.5 (1)	18.4 (34)	81.1 (150)	100 (185)
การติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ	1.1 (2)	48.1 (89)	50.8 (94)	100 (185)

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานและข้อเสนอแนะ
ต่อการพัฒนาการดำเนินงานเพื่อการประสานงานด้านต่างประเทศ
ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้อคำถามแบบปลายเปิด (Open Questions) เพื่อให้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานเพื่อการประสานงานด้านต่างประเทศของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการพัฒนาการดำเนินงาน เพื่อการประสานงานด้านต่างประเทศของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 211 คน ได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 35.54 ซึ่งประมวลสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

ประมวลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานเพื่อการประสานงานด้านต่างประเทศของ
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ด้านบุคลากร

1. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบภารกิจและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศ จะต้องเป็นผู้ที่ใฝ่รู้และมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา
2. ผู้ที่ทำหน้าที่ประสานงานตามโครงการ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศ จะต้องมีความรู้ทักษะด้านการใช้ภาษาเพื่อการติดต่อสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษ
3. บุคลากรจะต้องศึกษาและมีความเข้าใจในภาพรวมของภารกิจและความร่วมมือต่างๆ ที่มีการดำเนินงานเกี่ยวกับต่างประเทศ ทั้งภายในหน่วยงานเดียวกันและระหว่างหน่วยงาน เพื่อสามารถติดต่อสื่อสารการแลกเปลี่ยนข้อมูลและแลกเปลี่ยนความเห็นได้ถูกต้องตรงกัน
4. ผู้ที่รับผิดชอบภารกิจการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศ ควรศึกษาหาความรู้ด้านกฎหมาย ปรกฏญา อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับด้านสิทธิมนุษยชนและกลุ่มเป้าหมายประชากรที่เป็นความรับผิดชอบของกระทรวงฯ เพราะมีการดำเนินงานร่วมกับองค์การระหว่างประเทศเพิ่มมากขึ้น

5. บุคลากรบางส่วนยังปรับตัวไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การปรับโครงสร้างองค์การ และระบบการบริหาร

ด้านงบประมาณ

1. การจัดทำแผนงานด้านงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านต่างประเทศ เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำงบประมาณเพื่อการดำเนินงานทั้งหมด

2. หน่วยงานขาดการทบทวน เรื่อง การจัดทำแผนงานเพื่อให้ได้รับงบประมาณสำหรับการดำเนินงานตามกิจกรรม โครงการอย่างมีประสิทธิภาพ และการใช้งบประมาณให้เกิดความคุ้มค่า

3. การกำหนดภารกิจ บทบาท หน้าที่ที่รับผิดชอบในการดำเนินงานไม่มีความชัดเจน ทำให้มีผลต่อการได้รับอนุมัติงบประมาณเพื่อการดำเนินงาน

4. งบประมาณเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ กิจกรรม

ด้านวัสดุอุปกรณ์

1. วัสดุที่จำเป็นพื้นฐาน และอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานยังไม่เพียงพอ เนื่องจากการจัดการและงบประมาณ

2. วัสดุอุปกรณ์เพื่อการดำเนินงานควรมีคุณภาพ คุณสมบัติที่เหมาะสม

3. เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานที่ดี ช่วยให้การดำเนินงานได้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. เครื่องมือเครื่องใช้ที่เกี่ยวข้องกับระบบการติดต่อสื่อสารมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

ด้านการจัดการ

1. การจัดการบริการด้านสวัสดิการสังคมมีความเชื่อมโยงกับองค์กรเอกชน องค์กรภาครัฐ และองค์กรระหว่างประเทศจำนวนมาก แต่ขาดแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับต่างประเทศที่แน่นอน

2. การดำเนินงานตามโครงการ กิจกรรม ขาดการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ที่เด่นชัด

3. การทำงานที่เชื่อมโยงกันมีความซ้ำซ้อนกัน แยกกันทำ และทำให้เกิดความล่าช้า

4. การดำเนินงานส่วนใหญ่ขาดการวางระบบการทำงานที่เป็นเชิงรุก

5. การกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดปัญหาในการประสานงาน

6. ถ้าองค์กรยึดถือหลายลักษณะอักษรมากเกินไปทำให้การประสานข้อมูลล่าช้า

7. การกำหนดขั้นตอนการติดต่อสื่อสารที่ดี ช่วยให้การดำเนินงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

8. การจัดกิจกรรม อบรม เพื่อเรียนการทำงานร่วมกัน ช่วยให้การงานมีประสิทธิภาพ
9. แผนการดำเนินงานไม่ชัดเจน มีผลกับการได้รับงบประมาณเพื่อการดำเนินงาน

ประมวลข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการพัฒนาการดำเนินงานเพื่อการประสานงานด้านต่างประเทศของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

การกำหนดแผนงานและขอบเขตหน้าที่ และการจัดสายการบังคับบัญชา

1. ควรมีการทบทวนนโยบาย แผนงานภาพรวมการดำเนินงานด้านต่างประเทศ โดยเป็นการทบทวนร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสังกัดกระทรวงฯ เพื่อให้เกิดความชัดเจน และมีมาตรฐานสากล
2. ควรบูรณาการ แผนงาน แผนปฏิบัติการ แผนเชิงกลยุทธ์ตามภารกิจ โครงการ กิจกรรม การดำเนินงานด้านต่างประเทศ โดยบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสังกัดกระทรวงฯ
3. ควรกำหนดแผนงานและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจงานที่เกี่ยวข้องกัน ให้ชัดเจน เพื่อช่วยให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และป้องกันปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนกัน
4. ควรกำหนดขั้นตอนการประสานงานร่วมกันให้เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรรับรู้และยึดถือในการปฏิบัติงานให้ไปในแนวทางเดียวกัน
5. ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายผู้ทำหน้าที่ประสานงาน ที่มีความเชี่ยวชาญและรู้จักจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

การบริหารทรัพยากรทางการบริหารด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ

1. ผู้ประสานงานด้านต่างประเทศควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ปฏิภาณไหวพริบ มีบุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้ง มีทักษะทางการทูต
2. บุคลากรควรได้รับการพัฒนาศักยภาพทางด้านความรู้ ทักษะต่างๆ โดยเฉพาะทักษะด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อพูนทักษะการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. บุคลากรจะต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ เรียนรู้วิทยาการสมัยใหม่อยู่ตลอดเวลา
4. บุคลากรควรเปิดโอกาสพบปะ สังสรรค์ ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน

5. ควรสนับสนุนการดำเนินงานร่วมกันเป็นเครือข่าย และสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอเพื่อการดำเนินงานทุกด้าน

6. ควรนำเสนอผลการประชุมภายหลังจากเสร็จสิ้นการประชุม/สัมมนาระหว่างประเทศ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ และเป็นฐานการจัดทำแผนงานและแผนด้านงบประมาณต่อไป

7. ควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้เข้าร่วมในการประชุมในเวทีนานาชาติ เพื่อเป็นการกระจายโอกาสในการเรียนรู้

8. ควรมีการแลกเปลี่ยนความร่วมมือทางด้านวิชาการกับหน่วยงานระหว่างประเทศเพิ่มมากขึ้น

9. ควรจัดหลักสูตรการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน และพิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการติดต่อประสานงานและเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร

10. ควรจัดให้มีคณะทำงานเพื่อกำหนดระบบการทำงานด้านต่างประเทศ โดยมีผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นคณะทำงาน หรือมีคณะทำงานทางวิชาการ

ระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

1. ควรกำหนดให้มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานตามภารกิจ เพื่อให้ทุกฝ่ายและผู้ที่เกี่ยวข้องรับรู้ข้อมูลและความก้าวหน้า รวมทั้งปัญหาอุปสรรค

2. ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทั่วถึง

3. ควรมีหลักสูตร การอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ การอบรมทางด้านเทคนิคในการใช้ระบบและรูปแบบการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้และนำเสนอข้อมูลด้วยระบบเทคโนโลยีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างข้อมูลพื้นฐาน

กับทัศนระของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการ

ประสานงานด้านต่างประเทศ

ผู้ศึกษานำข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุราชการ หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับชั้น(ซี) และแหล่งความรู้ และประสบการณ์การประสานงาน มาเปรียบเทียบกับความสัมพันธ์กับทัศนระของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ ทัศนระของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากร

ทางการบริหาร และทัศนะของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และผลจากการศึกษามีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับทัศนะของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับทัศนะของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .142$) แสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ (ตารางที่ 4.27)

ตารางที่ 4.27

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างเพศกับ
ทัศนะของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการ
ประสานงานอย่างสมานฉันท์

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ชาย	19	3.78	.308	1.48	.142
หญิง	166	3.93	.034		

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับทัศนะของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับทัศนะของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .350$) แสดงว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ (ตารางที่ 4.28)

ตารางที่ 4.28

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างอายุกับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการ
ประสานงานอย่างสมานฉันท์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	7	1.402	.200	1.123	.350
ภายในกลุ่ม	177	31.571	.178		
รวม	184	32.974			

$P > 0.05$

เมื่อพิจารณาแยกตามอายุของบุคลากร พบว่า แต่ละช่วงอายุไม่มีความแตกต่างกัน
(ตารางที่ 4.29)

ตารางที่ 4.29

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างอายุกับทัศนคติ
ของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการ
ประสานงานอย่างสมานฉันท์

อายุ (ปี)	N	\bar{X}	S.D.
21 - 25	5	4.16	.202
26 - 30	37	3.97	.417
31- 35	29	3.76	.347
36 - 40	35	3.93	.472
36 - 40	25	3.92	.424
41- 45	24	3.95	.357
46 - 50	23	3.84	.492
51 - 55	7	4.08	.508
รวม	185	3.91	.423

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการ
ประสานงานอย่างสมานฉันท์

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา
กับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ พบว่า ไม่มี
ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .552$) แสดงว่า ระดับการศึกษาไม่มี
ความสัมพันธ์กับการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ (ตารางที่ 4.30)

ตารางที่ 4.30

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างระดับการศึกษากับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนา
กระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	.214	.107	.594	.552
ภายในกลุ่ม	182	32.759	.180		
รวม	184	32.974			

$P > 0.05$

เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาของบุคลากร พบว่า การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี
และระดับปริญญาโทไม่มีความแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.31)

ตารางที่ 4.31

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างระดับการศึกษา
กับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการ
ประสานงานอย่างสมานฉันท์

ระดับการศึกษาสูงสุด	N	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	4.20	.113
ปริญญาตรี	75	3.93	.390
ปริญญาโท	108	3.90	.448
รวม	185	3.91	.423

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุราชการกับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .142$) แสดงว่า อายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ (ตารางที่ 4.32)

ตารางที่ 4.32

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุราชการกับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	7	1.946	.278	1.586	.142
ภายในกลุ่ม	177	31.027	.175		
รวม	184	32.974			

$P > 0.05$

เมื่อพิจารณาแยกตามอายุราชการของบุคลากร พบว่า อายุราชการแต่ละช่วงไม่มีความแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.33)

ตารางที่ 4.33

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างอายุราชการกับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์

อายุราชการ (ปี)	N	\bar{X}	S.D.
1 - 5	36	3.96	.437
6 - 10	41	3.90	.332
11 - 15	28	3.80	.531
16 - 20	28	3.97	.395
21 - 25	19	3.87	.404

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

อายุราชการ (ปี)	N	\bar{X}	S.D.
26 - 30	23	3.83	.375
31 - 35	7	4.26	.548
36 ปีขึ้นไป	3	4.26	.320
รวม	185	3.91	.423

ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการ
ประสานงานอย่างสมานฉันท์

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .316$) แสดงว่า หน่วยงานที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ (ตารางที่ 4.34)

ตารางที่ 4.34

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับทัศนคติของบุคลากรต่อการ
พัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	.850	.212	1.191	.316
ภายในกลุ่ม	180	32.123	.178		
รวม	184	32.974			

$P > 0.05$

เมื่อพิจารณาแยกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรแต่ละหน่วยงานที่สังกัดไม่มีความแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.35)

ตารางที่ 4.35
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างหน่วยงานที่สังกัด
กับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการ
ประสานงานอย่างสมานฉันท์

หน่วยงานที่สังกัด	N	\bar{X}	S.D.
สำนักงานปลัดกระทรวง	37	3.89	.485
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	40	4.02	.387
สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว	50	3.87	.429
สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และ ผู้สูงอายุ	37	3.85	.402
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการแห่งชาติ	21	4.00	.381
รวม	185	3.91	.423

ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งปัจจุบันกับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการ
ประสานงานอย่างสมานฉันท์

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งปัจจุบัน
ทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ พบว่า ไม่มี
ความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .451$) แสดงว่า หน่วยงานที่สังกัดไม่มี
ความสัมพันธ์กับการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ (ตารางที่ 4.36)

ตารางที่ 4.36
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างตำแหน่งปัจจุบันกับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนา
กระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	6	1.037	.172	.963	.451
ภายในกลุ่ม	178	31.936	.179		
รวม	184	32.974			

$P > 0.05$

เมื่อพิจารณาแยกตามตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า บุคลากรแต่ละตำแหน่งไม่มี
ความแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.37)

ตารางที่ 4.37
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างตำแหน่งปัจจุบัน
กับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการ
ประสานงานอย่างสมานฉันท์

ตำแหน่งปัจจุบัน	N	\bar{X}	S.D.
เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์	19	3.82	.421
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	14	3.73	.622
นักพัฒนาสังคม	64	3.95	.402
นักวิชาการพัฒนาสังคม	21	3.86	.388
นักสังคมสงเคราะห์	61	3.95	.410
บุคลากร	3	3.98	.234
อื่น ๆ	3	4.13	.333
เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม			
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป			
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน			
รวม	185	3.91	.423

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นกับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับชั้นกับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .419$) แสดงว่า ระดับชั้น (ซี) ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ (ตารางที่ 4.38)

ตารางที่ 4.38

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับชั้นกับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	6	.895	.179	.999	.419
ภายในกลุ่ม	178	32.078	.179		
รวม	184	32.974			

$P > 0.05$

เมื่อพิจารณาแยกตามระดับชั้น (ซี) พบว่า บุคลากรแต่ละระดับชั้นไม่มีความแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.39)

ตารางที่ 4.39

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างระดับชั้นกับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์

ระดับชั้น (ซี)	N	\bar{X}	S.D.
ระดับ 3	12	4.16	.415
ระดับ 4	10	3.90	.550
ระดับ 5	25	3.91	.365
ระดับ 6	41	3.86	.361
ระดับ 7	71	3.90	.436
ระดับ 8	26	3.95	.477
รวม	185	3.91	.423

ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากหลักสูตร การศึกษาและสถาบันการศึกษากับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงาน อย่างสมานฉันท์

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงาน ที่ได้รับจากหลักสูตรการศึกษาและสถาบันการศึกษากับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนา กระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 ($P = 0.10$) แสดงว่า แหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจาก หลักสูตรการศึกษาและสถาบันการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากระบวนการ ประสานงานอย่างสมานฉันท์ (ตารางที่ 4.40)

ตารางที่ 4.40

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างแหล่งความรู้และ ประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากหลักสูตร การศึกษาและสถาบันการศึกษากับทัศนคติของ บุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการ ประสานงานอย่างสมานฉันท์

หลักสูตรการศึกษาสถาบันการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	t	P
กลุ่มที่เลือก	72	4.01	.338	2.42	0.10
กลุ่มที่ไม่เลือก	113	3.85	.461		

ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการอบรม เพิ่มเติมกับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงาน ที่ได้รับจากการอบรมเพิ่มเติมกับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงาน อย่างสมานฉันท์ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .856$) แสดงว่า

แหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการอบรมเพิ่มเติมไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ (ตารางที่ 4.41)

ตารางที่ 4.41
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการอบรมเพิ่มเติม กับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์

การอบรมเพิ่มเติม	N	\bar{X}	S.D.	t	P
กลุ่มที่เลือก	80	3.91	.471	.18	.856
กลุ่มที่ไม่เลือก	105	3.92	.385		

ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารเพิ่มเติมกับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารเพิ่มเติมกับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .365$) แสดงว่า แหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารเพิ่มเติมไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ (ตารางที่ 4.42)

ตารางที่ 4.42
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างแหล่งความรู้และ
ประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการศึกษา
คั่นคว้าเอกสารเพิ่มเติม กับทัศนระของบุคลากรต่อ
การพัฒนากระบวนการประสานงาน
อย่างสมานฉันท์

การศึกษาคั่นคว้าเอกสารเพิ่มเติม	N	\bar{X}	S.D.	t	P
กลุ่มที่เลือก	90	3.94	.423	.91	.365
กลุ่มที่ไม่เลือก	95	3.89	.424		

ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการสอบถาม
ผู้รู้ ได้รับการสอนจากผู้รู้กับทัศนระของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่าง
สมานฉันท์

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงาน
ที่ได้รับจากการสอบถามผู้รู้ ได้รับการสอนจากผู้รู้กับทัศนระของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการ
ประสานงานอย่างสมานฉันท์ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
($P = .846$) แสดงว่า แหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการสอบถาม
ผู้รู้ ได้รับการสอนจากผู้รู้ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่าง
สมานฉันท์ (ตารางที่ 4.43)

ตารางที่ 4.43
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างแหล่งความรู้และ
ประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการสอบถามผู้รู้/
ได้รับการสอนจากผู้รู้ กับทัศนระของบุคลากรต่อการ
พัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์

การสอบถามผู้รู้/ได้รับการสอนจากผู้รู้	N	\bar{X}	S.D.	t	P
กลุ่มที่เลือก	116	3.91	.412	.20	.846
กลุ่มที่ไม่เลือก	69	3.92	.445		

ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการการทำงานด้วยตนเองกับทัศนคติต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการการทำงานด้วยตนเองกับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .255$) แสดงว่า แหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการการทำงานด้วยตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ (ตารางที่ 4.44)

ตารางที่ 4.44

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการการทำงานด้วยตนเอง กับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์

การทำงานด้วยตนเอง	N	\bar{X}	S.D.	t	P
กลุ่มที่เลือก	163	3.93	.411	1.14	.255
กลุ่มที่ไม่เลือก	22	3.82	.507		

ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการค้นคว้าด้วยระบบอินเทอร์เน็ตกับทัศนคติต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการค้นคว้าด้วยระบบอินเทอร์เน็ตกับทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .226$) แสดงว่า แหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการค้นคว้าด้วยระบบอินเทอร์เน็ตไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ (ตารางที่ 4.45)

ตารางที่ 4.45

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างแหล่งความรู้และ
ประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการค้นคว้า
ด้วยระบบอินเทอร์เน็ต กับทัศนคติของบุคลากรต่อ
การพัฒนากระบวนการประสานงาน
อย่างสมานฉันท์

การค้นคว้าด้วยระบบอินเทอร์เน็ต	N	\bar{X}	S.D.	t	P
กลุ่มที่เลือก	2	4.28	.170	1.22	.226
กลุ่มที่ไม่เลือก	183	3.91	.424		

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .070$) แสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหาร (ตารางที่ 4.46)

ตารางที่ 4.46

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างเพศกับทัศนคติ
ของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ชาย	19	3.85	.489	1.82	.070
หญิง	166	4.04	.433		

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ 0.05 ($P = .079$) แสดงว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร (ตารางที่ 4.47)

ตารางที่ 4.47
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างอายุกับทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหาร
ทรัพยากรทางการบริหาร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	7	2.453	.350	1.855	.079
ภายในกลุ่ม	177	33.437	.188		
รวม	184	35.890			

$P > 0.05$

เมื่อพิจารณาแยกตามอายุของบุคลากร พบว่า แต่ละช่วงอายุไม่มีความแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.48)

ตารางที่ 4.48
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างอายุกับทัศนคติ
ของบุคลากร ต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

อายุ (ปี)	N	\bar{X}	S.D.
21 - 25	5	4.40	.346
26 - 30	37	4.12	.462
31- 35	29	3.88	.393
36 - 40	35	4.04	.397
36 - 40	25	4.03	.302
41- 45	24	4.00	.454
46 - 50	23	3.86	.534
51 - 55	7	4.21	.622
รวม	185	4.02	.441

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .325$) แสดงว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร (ตารางที่ 4.49)

ตารางที่ 4.49

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	.440	.220	1.130	.325
ภายในกลุ่ม	182	35.450	.194		
รวม	184	35.890			

$P > 0.05$

เมื่อพิจารณาแยกตามระดับการศึกษาของบุคลากร พบว่า การศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโทไม่มีความแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.50)

ตารางที่ 4.50

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างระดับการศึกษากับทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

ระดับการศึกษาสูงสุด	N	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	4.42	.247
ปริญญาตรี	75	3.98	.437
ปริญญาโท	108	4.04	.445
รวม	185	4.02	.441

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุราชการกับทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .555$) แสดงว่า อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร (ตารางที่ 4.51)

ตารางที่ 4.51

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างอายุราชการกับทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการ
บริหารทรัพยากรทางการบริหาร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	7	1.154	.164	.840	.555
ภายในกลุ่ม	177	34.735	.196		
รวม	184	35.890			

$P > 0.05$

เมื่อพิจารณาแยกตามอายุราชการของบุคลากร พบว่า อายุราชการไม่มีความแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.52)

ตารางที่ 4.52

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างอายุราชการ
กับทัศนคติของบุคลากร ต่อวิธีการบริหาร
ทรัพยากรทางการบริหาร

อายุราชการ (ปี)	N	\bar{X}	S.D.
1 - 5	36	4.15	.530
6 - 10	41	3.96	.320
11 - 15	28	4.05	.393
16 - 20	28	3.93	.375

ตารางที่ 4.52 (ต่อ)

อายุราชการ (ปี)	N	\bar{X}	S.D.
21 - 25	19	4.02	.653
26 - 30	23	3.97	.349
31 - 35	7	4.11	.546
36 ปีขึ้นไป	3	4.10	.563
รวม	185	4.02	.441

ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .078$) แสดงว่า หน่วยงานที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร (ตารางที่ 4.53)

ตารางที่ 4.53

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	1.622	.405	2.130	.078
ภายในกลุ่ม	180	34.268	.190		
รวม	184	35.890			

$P > 0.05$

เมื่อพิจารณาแยกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรของแต่ละหน่วยงานที่สังกัด
 ไม่มีความแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.54)

ตารางที่ 4.54
 จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างหน่วยงาน
 ที่สังกัดกับทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหาร
 ทรัพยากรทางการบริหาร

หน่วยงานที่สังกัด	N	\bar{X}	S.D.
สำนักงานปลัดกระทรวง	37	4.04	.440
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	40	4.08	.416
สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว	50	3.95	.418
สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และ ผู้สูงอายุ	37	3.91	.499
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการแห่งชาติ	21	4.21	.386
รวม	185	4.02	.441

ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งปัจจุบันกับทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการ
 บริหาร

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งปัจจุบัน
 กับทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .914$) แสดงว่า ตำแหน่งปัจจุบันของบุคลากรไม่มี
 ความสัมพันธ์กับวิธีการบริหารทรัพยากรการบริหาร (ตารางที่ 4.55)

ตารางที่ 4.55
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างตำแหน่งปัจจุบันกับทัศนคติของบุคลากรต่อ
วิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	6	.407	.068	.341	.914
ภายในกลุ่ม	178	35.482	.199		
รวม	184	35.890			

$P > 0.05$

เมื่อพิจารณาแยกตามตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า บุคลากรแต่ละตำแหน่งไม่มี
ความแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.56)

ตารางที่ 4.56
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างตำแหน่งปัจจุบัน
กับทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหาร
ทรัพยากรทางการบริหาร

ตำแหน่งปัจจุบัน	N	\bar{X}	S.D.
เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์	19	4.08	.451
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	14	3.90	.468
นักพัฒนาสังคม	64	4.01	.482
นักวิชาการพัฒนาสังคม	21	4.04	.456
นักสังคมสงเคราะห์	61	4.04	.404
บุคลากร	3	3.85	.180
อื่นๆ	3	4.08	.332
เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม			
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป			
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน			
รวม	185	4.02	.441

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นกับทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับชั้นกับทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .112$) แสดงว่า ระดับชั้น (ซี) ไม่มีความสัมพันธ์กับวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร (ตารางที่ 4.57)

ตารางที่ 4.57

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับชั้น (ซี) กับทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5	1.729	.345	1.812	.112
ภายในกลุ่ม	179	34.160	.190		
รวม	184	35.890			

$P > 0.05$

เมื่อพิจารณาแยกตามระดับชั้น (ซี) พบว่า บุคลากรแต่ละระดับชั้นไม่มีความแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.58)

ตารางที่ 4.58

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างระดับชั้น (ซี) กับทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

ระดับชั้น (ซี)	N	\bar{X}	S.D.
ระดับ 3	12	4.20	.341
ระดับ 4	10	4.28	.701
ระดับ 5	25	4.00	.439
ระดับ 6	41	3.89	.461
ระดับ 7	71	4.03	.394
ระดับ 8	26	4.03	.418
รวม	185	4.02	.441

ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากหลักสูตร การศึกษาและสถาบันการศึกษากับทัศนะของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากหลักสูตรการศึกษาและสถาบันการศึกษากับทัศนะของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .042$) แสดงว่า แหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากหลักสูตรการศึกษาและสถาบันการศึกษามีความสัมพันธ์กับวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร (ตารางที่ 4.59)

ตารางที่ 4.59

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างแหล่งความรู้และ ประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากหลักสูตร การศึกษา สถาบันการศึกษา กับทัศนะของบุคลากร ต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

หลักสูตรการศึกษาสถาบันการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	t	P
กลุ่มที่เลือก	72	4.10	.372	1.94	.042*
กลุ่มที่ไม่เลือก	113	3.97	.476		

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการอบรมเพิ่มเติมกับทัศนะของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .593$) แสดงว่า แหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการอบรมเพิ่มเติมไม่มีความสัมพันธ์กับวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร (ตารางที่ 4.60)

ตารางที่ 4.60

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างแหล่งความรู้และ
 ประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการอบรมเพิ่มเติม
 กับทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหาร
 ทรัพยากรทางการบริหาร

การอบรมเพิ่มเติม	N	\bar{X}	S.D.	t	P
กลุ่มที่เลือก	80	4.0437	.405	.54	.593
กลุ่มที่ไม่เลือก	105	4.0086	.469		

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงาน
 ที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารเพิ่มเติมกับทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากร
 ทางการบริหาร พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .845$) แสดงว่า
 แหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารเพิ่มเติม
 ไม่มีความสัมพันธ์กับวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร (ตารางที่ 4.61)

ตารางที่ 4.61

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างแหล่งความรู้และ
 ประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการศึกษา
 ค้นคว้าเอกสารเพิ่มเติม กับทัศนคติของบุคลากรต่อ
 วิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

การศึกษาค้นคว้าเอกสารเพิ่มเติม	N	\bar{X}	S.D.	t	P
กลุ่มที่เลือก	90	4.01	.431	.20	.845
กลุ่มที่ไม่เลือก	95	4.03	.453		

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงาน
 ที่ได้รับจากการสอบถามผู้รู้ ได้รับการสอนจากผู้รู้กับทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากร
 ทางการบริหาร พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .399$) แสดงว่า

แหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการสอบถามผู้รู้ ได้รับการสอนจาก
ผู้รู้ ไม่มีความสัมพันธ์กับวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร (ตารางที่ 4.62)

ตารางที่ 4.62

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างแหล่งความรู้และ
ประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการสอบถามผู้รู้/
ได้รับการสอนจากผู้รู้กับทัศนะของบุคลากรต่อ
วิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

การสอบถามผู้รู้/ได้รับการสอนจากผู้รู้	N	\bar{X}	S.D.	t	P
กลุ่มที่เลือก	116	4.00	.435	.85	.399
กลุ่มที่ไม่เลือก	69	4.05	.454		

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงาน
ที่ได้รับจากการทำงานด้วยตนเองกับทัศนะของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร
พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .014$) แสดงว่า แหล่งความรู้และ
ประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการทำงานด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับวิธีการ
บริหารทรัพยากรทางการบริหาร (ตารางที่ 4.63)

ตารางที่ 4.63

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างแหล่งความรู้และ
ประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการทำงาน
ด้วยตนเองกับทัศนะของบุคลากรต่อวิธีการ
บริหารทรัพยากรทางการบริหาร

การทำงานด้วยตนเอง	N	\bar{X}	S.D.	t	P
กลุ่มที่เลือก	163	4.06	.405	3.48	.014*
กลุ่มที่ไม่เลือก	22	3.72	.581		

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการค้นคว้าด้วยระบบอินเทอร์เน็ตกับทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .997$) แสดงว่าแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการค้นคว้าด้วยระบบอินเทอร์เน็ต ไม่มีความสัมพันธ์กับวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร (ตารางที่ 4.64)

ตารางที่ 4.64

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการค้นคว้าด้วยระบบอินเทอร์เน็ต กับทัศนคติของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

การค้นคว้าด้วยระบบอินเทอร์เน็ต	N	\bar{X}	S.D.	t	P
กลุ่มที่เลือก	2	4.02	.035	.00	.997
กลุ่มที่ไม่เลือก	183	4.02	.444		

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .281$) แสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (ตารางที่ 4.65)

ตารางที่ 4.65

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างเพศกับทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ชาย	19	3.77	.398	1.08	.281
หญิง	166	3.90	.489		

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .101$) แสดงว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (ตารางที่ 4.66)

ตารางที่ 4.66

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างอายุกับทัศนคติของบุคลากรต่อระบบ
การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	7	2.746	.392	1.746	.101
ภายในกลุ่ม	177	39.767	.224		
รวม	184	42.513			

$P > 0.05$

เมื่อพิจารณาแยกตามอายุของบุคลากร พบว่า แต่ละช่วงอายุไม่มีความแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.67)

ตารางที่ 4.67

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างอายุกับทัศนคติ
ของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

อายุ (ปี)	N	\bar{X}	S.D.
21 - 25	5	4.31	.477
26 - 30	37	4.02	.444
31- 35	29	3.82	.387

ตารางที่ 4.67 (ต่อ)

อายุ (ปี)	N	\bar{X}	S.D.
36 - 40	35	3.87	.450
36 - 40	25	3.94	.419
41- 45	24	3.76	.401
46 - 50	23	3.73	.656
51 - 55	7	4.00	.734
รวม	185	3.88	.480

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา กับทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .871$) แสดงว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระบบ การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (ตารางที่ 4.68)

ตารางที่ 4.68

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างระดับการศึกษากับทัศนคติของบุคลากรต่อ
ระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	.064	.032	.137	.871
ภายในกลุ่ม	182	42.449	.233		
รวม	184	42.513			

$P > 0.05$

เมื่อพิจารณาแยกตามระดับการศึกษาของบุคลากร พบว่า การศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโทไม่มีความแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.69)

ตารางที่ 4.69

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างระดับการศึกษากับทัศนคติ
ของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ระดับการศึกษาสูงสุด	N	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	3.90	.282
ปริญญาตรี	75	3.86	.476
ปริญญาโท	108	3.90	.489
รวม	185	4.02	.480

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุราชการกับทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .351$) แสดงว่า อายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (ตารางที่ 4.71)

ตารางที่ 4.70

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างอายุราชการกับทัศนคติของบุคลากรต่อระบบ
การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	7	1.804	.257	1.121	.351
ภายในกลุ่ม	177	40.708	.230		
รวม	184	42.513			

$P > 0.05$

เมื่อพิจารณาแยกตามอายุราชการของบุคลากร พบว่า อายุราชการไม่มีความแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.71)

ตารางที่ 4.71
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง
อายุราชการกับทัศนะของบุคลากร ต่อระบบ
การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

อายุราชการ (ปี)	N	\bar{X}	S.D.
1 - 5	36	4.03	.459
6 - 10	41	3.88	.499
11 - 15	28	3.88	.328
16 - 20	28	3.86	.449
21 - 25	19	3.73	.480
26 - 30	23	3.77	.582
31 - 35	7	3.94	.680
36 ปีขึ้นไป	3	4.16	.557
รวม	185	3.88	.480

ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับทัศนะของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับทัศนะของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .236$) แสดงว่า หน่วยงานที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (ตารางที่ 4.72)

ตารางที่ 4.72

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับทัศนคติของบุคลากรต่อระบบ
การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	1.280	.320	1.397	.236
ภายในกลุ่ม	180	41.232	.229		
รวม	184	42.513			

$P > 0.05$

เมื่อพิจารณาแยกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรของแต่ละหน่วยงานที่สังกัดไม่มีความแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.73)

ตารางที่ 4.73

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างหน่วยงาน
ที่สังกัดกับทัศนคติของบุคลากรต่อระบบ
การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

หน่วยงานที่สังกัด	N	\bar{X}	S.D.
สำนักงานปลัดกระทรวง	37	3.92	.440
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	40	3.92	.510
สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว	50	3.89	.398
สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และ ผู้สูงอายุ	37	3.73	.488
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการแห่งชาติ	21	4.01	.620
รวม	185	3.88	.480

ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งปัจจุบันกับทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งปัจจุบันกับทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .564$) แสดงว่า ตำแหน่งปัจจุบันของบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (ตารางที่ 4.74)

ตารางที่ 4.74

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งปัจจุบันกับทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	6	1.127	.187	.808	.564
ภายในกลุ่ม	178	41.385	.232		
รวม	184	42.513			

$P > 0.05$

เมื่อพิจารณาแยกตามตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า บุคลากรแต่ละตำแหน่งไม่มีความแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.75)

ตารางที่ 4.75

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างตำแหน่งปัจจุบันกับทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ตำแหน่งปัจจุบัน	N	\bar{X}	S.D.
เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์	19	3.76	.364
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	14	3.89	.440
นักพัฒนาสังคม	64	3.97	.508
นักวิชาการพัฒนาสังคม	21	3.92	.421

ตารางที่ 4.75 (ต่อ)

ตำแหน่งปัจจุบัน	N	\bar{X}	S.D.
นักสังคมสงเคราะห์	61	3.84	.524
บุคลากร	3	3.73	.175
อื่น ๆ	3	3.65	.173
เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม			
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป			
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน			
รวม	185	3.88	.480

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้น (ซี) กับทักษะของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับชั้น (ซี) กับทักษะของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .405$) แสดงว่า ระดับชั้น (ซี) ไม่มีความสัมพันธ์กับระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (ตารางที่ 4.76)

ตารางที่ 4.76

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างระดับชั้นกับทักษะของบุคลากรต่อระบบ
การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5	1.181	.236	1.023	.405
ภายในกลุ่ม	179	41.331	.230		
รวม	184	42.513			

$P > 0.05$

เมื่อพิจารณาแยกตามระดับชั้น (ซี) พบว่า บุคลากรแต่ละระดับชั้นไม่มีความแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.77)

ตารางที่ 4.77

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างระดับชั้นกับทัศนะ
ของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ระดับชั้น (ซี)	N	\bar{X}	S.D.
ระดับ 3	12	4.10	.524
ระดับ 4	10	4.10	.550
ระดับ 5	25	3.87	.302
ระดับ 6	41	3.88	.474
ระดับ 7	71	3.85	.513
ระดับ 8	26	3.81	.486
รวม	185	3.88	.480

ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากหลักสูตรการศึกษา สถาบันการศึกษากับทัศนะของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากหลักสูตรการศึกษาและสถาบันการศึกษากับทัศนะของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .014$) แสดงว่าแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากหลักสูตรการศึกษาและสถาบันการศึกษามีความสัมพันธ์กับระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (ตารางที่ 4.78)

ตารางที่ 4.78

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างแหล่งความรู้
และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจาก
หลักสูตรการศึกษา สถาบันการศึกษา
กับทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการ
ติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

หลักสูตรการศึกษาสถาบันการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	t	P
กลุ่มที่เลือก	72	3.99	.420	2.47	.014*
กลุ่มที่ไม่เลือก	113	3.82	.505		

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงาน ที่
ได้รับการอบรมเพิ่มเติมกับทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .400$) แสดงว่า แหล่งความรู้
และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับการอบรมเพิ่มเติมไม่มีความสัมพันธ์กับระบบ
การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (ตารางที่ 4.79)

ตารางที่ 4.79

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างแหล่งความรู้
และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจาก
การอบรมเพิ่มเติม กับทัศนคติของบุคลากรต่อ
ระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การอบรมเพิ่มเติม	N	\bar{X}	S.D.	t	P
กลุ่มที่เลือก	80	3.85	.488	.84	.400
กลุ่มที่ไม่เลือก	105	3.91	.476		

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงาน
ที่ได้รับการศึกษาค้นคว้าเอกสารเพิ่มเติมกับทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มี

ประสิทธิภาพ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .957$) แสดงว่า แหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการศึกษา ค้นคว้าเอกสารเพิ่มเติม ไม่มีความสัมพันธ์กับระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (ตารางที่ 4.80)

ตารางที่ 4.80

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างแหล่งความรู้และ
ประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการศึกษา
ค้นคว้าเอกสารเพิ่มเติม กับทัศนระของบุคลากรต่อ
ระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การศึกษา ค้นคว้าเอกสารเพิ่มเติม	N	\bar{X}	S.D.	t	P
กลุ่มที่เลือก	90	3.88	.521	.05	.957
กลุ่มที่ไม่เลือก	95	3.89	.442		

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการสอบถามผู้รู้ ได้รับการสอนจากผู้รู้กับทัศนระของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .151$) แสดงว่า แหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการสอบถามผู้รู้ ได้รับการสอนจากผู้รู้ ไม่มีความสัมพันธ์กับระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (ตารางที่ 4.81)

ตารางที่ 4.81

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างแหล่งความรู้และ
ประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการสอบถามผู้รู้/
ได้รับการสอนจากผู้รู้ กับทัศนระของบุคลากรต่อ
ระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การสอบถามผู้รู้/ได้รับการสอนจากผู้รู้	N	\bar{X}	S.D.	t	P
กลุ่มที่เลือก	116	3.85	.476	1.44	.151
กลุ่มที่ไม่เลือก	69	3.95	.485		

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการทำงานด้วยตนเองกับทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .201$) แสดงว่าแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการทำงานด้วยตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับระบบการติดต่อสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ (ตารางที่ 4.82)

ตารางที่ 4.82

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการทำงานด้วยตนเอง กับทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การทำงานด้วยตนเอง	N	\bar{X}	S.D.	t	P
กลุ่มที่เลือก	163	3.91	.458	1.64	.201
กลุ่มที่ไม่เลือก	22	3.73	.614		

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการค้นคว้าด้วยระบบอินเทอร์เน็ตกับทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .975$) แสดงว่าแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการค้นคว้าด้วยระบบอินเทอร์เน็ตไม่มีความสัมพันธ์กับระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (ตารางที่ 4.83)

ตารางที่ 4.83

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่ได้รับจากการค้นคว้าด้วยระบบอินเทอร์เน็ต กับทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การค้นคว้าด้วยระบบอินเทอร์เน็ต	N	\bar{X}	S.D.	t	P
กลุ่มที่เลือก	2	3.90	.283	.03	.975
กลุ่มที่ไม่เลือก	183	3.88	.483		

สรุปภาพรวมของการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. เพศ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า เพศของบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ ($P = .142$) วิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ($P = .070$) และระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($P = .281$)

2. อายุ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า อายุของบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ ($P = .350$) วิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ($P = .079$) และระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($P = .101$)

3. ระดับการศึกษา ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ระดับการศึกษาของบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ ($P = .552$) วิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ($P = .325$) และระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($P = .871$)

4. อายุราชการ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า อายุราชการของบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ ($P = .142$) วิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ($P = .555$) และระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($P = .351$)

5. หน่วยงานที่สังกัด ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า หน่วยงานที่สังกัดของบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ ($P = .316$) วิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ($P = .078$) และระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($P = .236$)

6. ตำแหน่งปัจจุบัน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ตำแหน่งปัจจุบันของบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ ($P = .451$) วิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ($P = .914$) และระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($P = .564$)

7. ระดับชั้น (ซี) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ระดับชั้นของบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์

($P = .419$) วิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ($P = .112$) และระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($P = .405$)

8. แหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่บุคลากรได้รับจาก

8.1 หลักสูตรการศึกษา สถาบันการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ โดยมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = 0.10$)

8.2 การอบรมเพิ่มเติม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ ($P = .856$) วิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ($P = .593$) และระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($P = .400$)

8.3 การศึกษา ค้นคว้าเอกสารเพิ่มเติม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ ($P = .365$) วิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ($P = .845$) และระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($P = .957$)

8.4 การสอบถามผู้รู้/การสอนจากผู้รู้ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ ($P = .846$) วิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ($P = .399$) และระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($P = .151$)

8.5 การทำงานด้วยตนเอง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ ($P = .255$) และระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($P = .201$)

8.6 การค้นคว้าด้วยระบบอินเทอร์เน็ต ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่างสมานฉันท์ ($P = .226$) วิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ($P = .997$) และระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($P = .975$)

สำหรับแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่บุคลากรได้รับจากหลักสูตรการศึกษา สถาบันการศึกษา และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .042$ และ $.014$ ตามลำดับ) แสดงว่ามีความสัมพันธ์กับวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร และระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งแหล่งความรู้และประสบการณ์ด้านการประสานงานที่บุคลากรได้รับจากการทำงานด้วยตนเอง ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .014$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับวิธีการบริหารทรัพยากรการกรบริหาร (ตารางที่ 4.84)

ตารางที่ 4.84

สรุปการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับทัศนระของบุคลากร
ต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานด้านต่างประเทศ

ข้อมูลพื้นฐาน	ทัศนระของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานด้านต่างประเทศ			ผลการศึกษา
	การพัฒนากระบวนการประสานงาน ด้านต่างประเทศอย่างสมานฉันท์	วิธีการบริหารทรัพยากร การบริหาร	ระบบการติดต่อสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ	
เพศ	P = .142	P = .070	P = .281	เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งปัจจุบัน และระดับชั้น (ซี) ไม่มีความแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุ ราชการ หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่ง ปัจจุบัน และระดับชั้นของบุคลากรไม่มี ความสัมพันธ์กับการพัฒนากระบวนการ ประสานงานด้านต่างประเทศอย่าง สมานฉันท์ วิธีการบริหารทรัพยากร และระบบการติดต่อสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ
อายุ	P = .350	P = .079	P = .101	
ระดับการศึกษา	P = .552	P = .325	P = .871	
อายุราชการ	P = .142	P = .555	P = .351	
หน่วยงานที่สังกัด	P = .316	P = .078	P = .236	
ตำแหน่งปัจจุบัน	P = .451	P = .914	P = .564	
ระดับชั้น (ซี)	P = .419	P = .112	P = .405	

ตารางที่ 4.84 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	ทัศนคติของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานด้านต่างประเทศ			ผลการศึกษา
	การพัฒนากระบวนการประสานงาน ด้านต่างประเทศอย่างสมานฉันท์	วิธีการบริหารทรัพยากร การบริหาร	ระบบการติดต่อสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ	
แหล่งความรู้และประสบการณ์ด้าน การประสานงานที่ได้รับจากหลักสูตร การศึกษา สถาบันการศึกษา	P = 0.10	P = .042*	P = .014*	แหล่งความรู้และประสบการณ์ ด้านการประสานงานของ บุคลากรที่ได้รับจากหลักสูตร การศึกษา สถาบันการศึกษา มี ความสัมพันธ์กับวิธีการบริหาร ทรัพยากรการบริหารและระบบ การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยมีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (P =.042 และ .014 ตามลำดับ) และจากการทำงานด้วยตนเองมี ความสัมพันธ์กับวิธีการบริหาร ทรัพยากรการบริหารโดยมีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ 0.05 (P = .014)
การอบรมเพิ่มเติม	P = .856	P = .593	P = .400	
การศึกษาค้นคว้าเอกสารเพิ่มเติม	P = .365	P = .845	P = .957	
การสอบถามผู้รู้/การสอนจากผู้รู้	P = .846	P = .399	P = .151	
การทำงานด้วยตนเอง	P = .255	P = .014*	P = .201	
การค้นคว้าด้วยระบบอินเทอร์เน็ต	P = .226	P = .997	P = .975	

ส่วนที่ 7 การอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษา เรื่อง “การพัฒนากระบวนการประสานงานด้านต่างประเทศในทัศนะของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนะของบุคลากรต่อ 1) กระบวนการประสานงานด้านต่างประเทศอย่างสมานฉันท์ 2) วิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร และ 3) ระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ทัศนะของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานด้านต่างประเทศอย่างสมานฉันท์

ทัศนะของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานด้านต่างประเทศอย่างสมานฉันท์ หรือความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อขั้นตอนการประสานงานด้านต่างประเทศร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การกำหนดแผนงาน การแบ่งหน้าที่ และการจัดสายการบังคับบัญชา จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความเห็นด้วยในระดับมาก โดยจำแนกได้ตามตัวชี้วัดที่กำหนด ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการและการกำหนดแผนงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยมาก ว่า ถ้าองค์กรมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจสิ่งที่ต้องดำเนินการมากขึ้น ช่วยลดปัญหาการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน และช่วยให้การทำงานมีเอกภาพและมุ่งสู่จุดหมายเดียวกัน รวมทั้ง ช่วยให้ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานที่ดี สอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, น. 77-78) ที่กล่าวว่า การวางแผนหรือการกำหนดแผนงานเป็นขั้นตอนแรกของการบริหารจัดการ และประโยชน์ที่ได้จากการวางแผน คือ

- 1) การประสานงานที่ดีขึ้น เพราะว่าการวางแผนเป็นการจัดเตรียมพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยแผนจะช่วยกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานและประสานกิจกรรมต่างๆ เข้าด้วยกัน 2) การวางแผนช่วยให้องค์กรมีการเตรียมการเพื่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ 3) แผนเป็นระบบการควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง เช่นเดียวกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2521, น. 155-157) ที่กล่าวว่า การบริหารที่จะมุ่งหวังให้มีการประสานงานที่ดี ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการกำหนดแผนงานที่ดี และตามแผนงานนั้นจะต้องมีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ กำหนดขั้นตอนการดำเนินการการทำงานอย่างละเอียด เพื่อช่วยให้มีการประสานงานได้มากขึ้น และมี

กลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยในจำนวนที่เท่ากัน ร้อยละ 7.0 ในประเด็นที่ว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เนื่องมาจากการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการทำงาน และ แผนการทำงานที่ดีเกิดจากการวางแผนของผู้บริหาร เป็นความเห็นที่แตกต่างจากความเห็นข้างต้น แต่ตามหลักการบริหารจัดการที่ดีและมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, น. 36-37) กล่าวว่า กระบวนการบริหารมีการประสานงานเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ แต่การประสานงานเป็นกระบวนการบริหารมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารอื่นๆ ด้วย เช่น การวางแผน คือ ขั้นตอนแรกของการบริหารและเกี่ยวข้องกับการจัดการองค์การ การนำการควบคุมงาน เป็นต้น การจัดการองค์การมีความเกี่ยวข้องกับการแบ่งงานและการจัดการทรัพยากร การบังคับบัญชา เกี่ยวข้องกับทิศทางของอำนาจหรือลักษณะของการติดต่อสื่อสาร และการควบคุมงาน เกี่ยวข้องกับการวางแผนอย่างใกล้ชิด ต้องมีการวิเคราะห์ร่วมกัน ดังนั้น การดำเนินงานอย่างรวดเร็วและแผนการดำเนินงานที่ดีเกิดขึ้นได้ต้องประกอบด้วยปัจจัยอื่นๆ ด้วย

2. การกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นขั้นตอนในการบริหารจัดการ และการกำหนดแผนงาน ที่จะช่วยป้องกันปัญหาความขัดแย้งในการทำงานช่วยสร้างความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เป็นแผนผังหน้าที่การทำงานอย่างละเอียด และทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการประสานงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยมาก ว่า การยึดถือกฎ ระเบียบ และธรรมเนียมเดียวกัน จะช่วยให้การทำงานถูกต้องตามขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารจัดการองค์การแบบราชการของแม็ก เวเบอร์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, น. 38) ที่กล่าวว่า ลักษณะการบริหารจัดการสำคัญประการหนึ่ง คือ การมีกฎ ระเบียบ แบบแผน และวิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การอย่างชัดเจน โดยผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และถ้าองค์การมีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างชัดเจน จะได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่และไม่มีความขัดแย้งในการทำงาน รวมทั้ง การกำหนดแผนผังหน้าที่ จะช่วยให้การทำงานได้อย่างละเอียดรอบคอบมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการกำหนดวิธีการประสานงานของ สุทธิ สิริสมบุญธรรม และ สมาน รั้งสิโยกฤษฎ์ (2542, น. 75-79) กล่าวถึง การจัดแบ่งวิธีการประสานงานภายในองค์การเดี่ยว ที่ประกอบด้วยวิธีการจัดแผนผังและกำหนดหน้าที่การงาน เป็นการจัดแบ่งแยกงานให้เป็นไปตามลักษณะเฉพาะของงาน รวมทั้ง การกำหนดหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อป้องกันการปฏิบัติงาน ก้าวก่ายซ้ำซ้อนกัน แต่มีกลุ่มตัวอย่างจำนวนหนึ่งที่ไม่เห็นด้วย ว่าการทำงานที่ดี จะต้องดำเนินการในระยะเวลาที่รวดเร็ว ซึ่งขัดแย้งกับหลักการประสานงานที่จะทำให้ระบบการประสานงานสัมฤทธิ์ผลด้วยดี

ที่สมิต รัชฎูกร (<http://www.tpa.or.th>, 2550) กล่าวว่า ถ้ามีขั้นตอนการปฏิบัติงานตามกระบวนการทำงาน กำหนดเวลา และผู้รับผิดชอบ ที่ชัดเจนจะช่วยให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อประสานงาน

3. การกำหนดขอบเขตหน้าที่อย่างชัดเจน เป็นความคิดเห็นต่อการแบ่งหน้าที่ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยมาก ว่า การกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การทำงานด้วยความเข้าใจกัน การทำงานได้เร็วขึ้น ไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน และการกำหนดขอบเขตหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการที่ดีของการประสานงานตามลักษณะและวิธีการประสานงานภายในและภายนอกองค์การของ จุมพล นิคมพานิช (2531, น. 152-153) ว่า การประสานงานภายในองค์การและภายนอกองค์การ มีการกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และมีการมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน ช่วยลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน และการมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี ช่วยให้มีการทำงานได้เร็วขึ้น เป็นต้น

4. การมอบหมายผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมรับผิดชอบการปฏิบัติงาน เป็นความคิดเห็นต่อการแบ่งหน้าที่ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยมากตามลำดับ ว่า การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ประสานงานด้านต่างประเทศโดยเฉพาะ จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จได้ รวดเร็วขึ้น การมอบหมายผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในการประสานงาน การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี และการมอบหมายผู้ปฏิบัติงานด้านต่างประเทศ ควรจะต้องมีความรู้ภาษาอังกฤษเป็นพิเศษ สอดคล้องกับ Robert (1995, pp. 262-263) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการที่ดีต้องมีการแบ่งงานตามภารกิจขององค์การ โดยการมอบหมายให้ผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญรับผิดชอบการดำเนินงาน จะทำให้องค์การใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับลักษณะการจัดการองค์การแบบราชการของแม็ก เวเบอร์ ที่มีการแบ่งงานกันทำ โดยงานจะถูกแบ่งให้ง่ายขึ้น และมีความเฉพาะเจาะจง เป็นวิธีการที่องค์การใช้บุคคลและทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวนหนึ่งไม่เห็นด้วย ว่า ความขัดแย้งในการทำงานเกิดจากการที่บุคลากรขาดความทุ่มเทจิตใจในการทำงาน ซึ่งตามขั้นตอนการประสานงานมีตัวบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญ และถ้าหน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับตัวบุคคล ผู้ปฏิบัติงานไม่สนใจหรือไม่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย มีปัญหาความขัดแย้ง ไม่มีระเบียบวินัย การประสานความร่วมมือจึงยากที่จะประสบความสำเร็จ

5. การจัดสายการบังคับบัญชา เป็นความคิดเห็นต่อการจัดสายการบังคับบัญชา ภายในองค์การ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยมากตามลำดับ ว่าการประชุมร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยบรรยากาศสบายๆ ทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน การที่ผู้บังคับบัญชามีความชำนาญทางวิชาการ ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามั่นใจว่าการปฏิบัติงานไม่ผิดพลาด และการใช้ความเป็นส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความเป็นกันเองและดีต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Robert (1995, pp. 262-263) กล่าวว่า องค์การต้องมีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน โดยผู้บังคับบัญชาต้องมีการมอบหมายอำนาจและความรับผิดชอบลดหลั่นกันลงไปตามสายการบังคับบัญชา ทำนองเดียวกับลักษณะการจัดการองค์การแบบราชการของแม็ก เวเบอร์ ที่โครงสร้างองค์การ มีลำดับสายการบังคับบัญชา มีการจัดลำดับของตำแหน่งงานตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ในแต่ละตำแหน่ง โดยตำแหน่งที่สูงกว่าจะมีอำนาจมากกว่า และประเด็นการจัดสายการบังคับบัญชาดังกล่าว ยังสอดคล้องกับการประสานอย่างไม่เป็นทางการที่ สุธิ ลิทธิสมบุญ และ สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2542, น. 75-79) กล่าวถึง การปฏิบัติงานโดยการประสานงานในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ โดยการใช้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ในฐานะที่เป็นผู้เชี่ยวชาญมากกว่าการเป็นผู้บังคับบัญชาตามตำแหน่ง หรือสั่งการในฐานะผู้มีความชำนาญทางวิชาการ รวมทั้ง การใช้ความเป็นส่วนตัวสำหรับการติดต่อประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาแทนที่จะใช้อำนาจหน้าที่และตำแหน่งที่เป็นทางการ หรือการทำให้มีการประชุมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสอบถามความคิดเห็นในด้านที่เกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินงานของหน่วยงาน เป็นต้น โดยกลุ่มตัวอย่าง จำนวนมากที่สุดมีความเห็นด้วย ในระดับปานกลาง ในเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารตามตำแหน่ง ทำให้การประสานงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับที่กล่าวข้างต้น ว่าผู้บังคับบัญชาควรใช้ความเป็นส่วนตัวสำหรับการติดต่อประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาแทนที่จะใช้อำนาจหน้าที่และตำแหน่งที่เป็นทางการ

ทัศนะของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

ทัศนะของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร หรือความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการใช้ทรัพยากรการบริหารเพื่อการประสานงานด้านต่างประเทศให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด และถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบสำหรับยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยทรัพยากรด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้าน

การจัดการ และผลการศึกษารวม พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับมาก โดยจำแนกได้ตามตัวชี้วัด ดังนี้

1. ด้านบุคลากร ตามทัศนะของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรด้านบุคลากร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยมากตามลำดับ ว่าบุคลากรควรจะได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้ตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานและควรได้รับการเสริมสร้างขวัญเพื่อทำให้มีกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องตามวิธีการประสานงานภายในองค์กรที่ สุทธิ สุทธิสมบุญ และ สมาน รั้งสิโยกฤษฎ์ (2542, น. 75-79) ได้จัดแบ่งวิธีการประสานงานภายในองค์กรออกเป็นลักษณะต่างๆ รวมถึง การจัดฝึกอบรม การจัดให้มีหน่วยแนะนำงาน แนวทางวิชาการ เพื่อเป็นการพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เป็นการศึกษาค้นคว้าหาวิธีพัฒนางาน แก้ไขปรับปรุงวิธีการทำงาน ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่องานที่รับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นต้น สำหรับการเห็นด้วยที่ว่า ควรมีการมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติเพื่อความรวดเร็ว นั้น สอดคล้องตามวิธีการประสานงานที่ควรจัดให้มีการมอบอำนาจหน้าที่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานรับไปปฏิบัติ เพื่อเป็นการกระจายงานแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา รวมทั้ง เป็นการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน และถ้าหากบุคลากรมีความทุ่มเทจิตใจในการทำงานจะช่วยให้งานประสบความสำเร็จ การจัดให้มีการบำรุงขวัญผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานที่ดีเป็นหลักที่สำคัญประการหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดกิจกรรม พบปะ สังสรรค์ ช่วยสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานของบุคลากร

2. ด้านงบประมาณ ตามทัศนะของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรด้านงบประมาณ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยมากตามลำดับ ว่า องค์กรควรใช้วิธีการควบคุมงบประมาณเป็นเครื่องมือช่วยให้การปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการ/กิจกรรมที่กำหนดประสบผลสำเร็จด้วยดี และวิธีการงบประมาณเป็นเครื่องมือพิจารณาค่าใช้จ่ายตามแผนงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้ง ระบบงบประมาณจะช่วยให้การทำงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ถูกต้องมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับที่ สุทธิ สุทธิสมบุญ และ สมาน รั้งสิโยกฤษฎ์ (2542, น. 75-79) กล่าวถึงการใช้วิธีการงบประมาณในวิธีการประสานงานภายในองค์กร ว่าวิธีการงบประมาณ การควบคุมการใช้จ่ายเงิน วิธีการควบคุมทางการเงินเป็นเครื่องมือสำหรับควบคุมให้การปฏิบัติงานตามโครงการให้ประสานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะระบบงบประมาณปฏิบัติการ และงบประมาณโครงการ จะช่วยให้ทราบผลการดำเนินงานและช่วยให้เกิดการ

ประสานงานกันเป็นอย่างดีเพราะระบบงบประมาณมีส่วนสัมพันธ์กับระบบการบริหารด้านอื่นด้วย นอกจากนี้ ยังจะใช้วิธีการงบประมาณเป็นเครื่องมือในการประสานงานที่มีประสิทธิภาพในการประสานงานระหว่างองค์การด้วย เพราะการพิจารณาจัดทำงานงบประมาณ เพื่อขออนุมัติค่าใช้จ่ายตามแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่างๆ ขององค์การ โดยวิธีการงบประมาณจะสามารถช่วยพิจารณาการดำเนินงานตามแผน ช่วยป้องกันปัญหาและไม่ให้เกิดการทำงานซ้ำซ้อนกันและสอดคล้องกับ วรรณลักษณ์ เมียนเกิด (2544, น. 158-162) ศึกษา เรื่อง “การประสานงานเพื่อพิทักษ์สิทธิเด็กที่ถูกกระทำทารุณระหว่างองค์การสวัสดิการเด็กภาครัฐและภาคเอกชน” ที่พบว่า ผู้ปฏิบัติงานประสบปัญหา 5 ด้าน คือ ด้านระบบการทำงาน งบประมาณ ระบบข้อมูล ระบบการติดตาม และประเมินผล โดยปัญหาด้านงบประมาณเป็นปัญหาอันดับหนึ่ง มีความเกี่ยวข้องกับ การขาดงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ ขั้นตอนการอนุมัติงบประมาณที่มีความยุ่งยาก เป็นต้น จึงทำให้การประสานงานระหว่างองค์การไม่มีประสิทธิภาพ โดยที่กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยว่า องค์การให้ความสำคัญกับการกำหนดแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเหมาะสมกับภารกิจด้านต่างประเทศ

3. ด้านวัสดุอุปกรณ์ ตามทัศนะของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยมากตามลำดับ ว่า 1) ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ 2) การทำงานจะเรียบร้อยราบรื่นได้หน่วยงานจะต้องมีการบริหารจัดการ ด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ดี 3) ถ้าหน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยจะช่วยให้การปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น 4) การทำงานสำเร็จได้ตามกำหนดเวลาต้องมีวัสดุอุปกรณ์ที่ดี และ 5) เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็น ไม่เพียงพอต่อการการทำงานทำให้งานมีอุปสรรค ซึ่งสอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527, น. 202-207) และ ภาพร (ศิริอร) ชันท์หัตถ์ (2549, น. 158-159) กล่าวถึง การประสานงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ว่าควรมีการสนับสนุนและใช้ทรัพยากรการบริหารร่วมกัน และต้องมีระบบเทคโนโลยีเพื่อการติดต่อสื่อสารที่ดีเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ

4. ด้านการจัดการ ตามทัศนะของบุคลากรต่อวิธีการบริหารทรัพยากรด้านการจัดการ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยมากตามลำดับ ว่า 1) ทรัพยากรการบริหารถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ 2) ถ้าองค์การไม่มีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบจะทำให้การทำงานไม่ราบรื่น 3) การทำงานจะสำเร็จได้ต้องมีงบประมาณดำเนินการตามแผนงานอย่างเพียงพอ 4) ความก้าวหน้าในการทำงานขององค์การสัมพันธ์กับการกำหนดแผนด้านงบประมาณ และ 5) ถ้าองค์การมีบุคคลที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงาน จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับหลักของการบริหารจัดการของ Henri Fayol

(ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, น. 36-37, น. 77-78) แบ่งการจัดการตามหน้าที่ออกเป็น การวางแผน การจัดการ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุมทุกด้านให้มีความสัมพันธ์กัน และการจัดการองค์การ เป็นการแบ่งงานและการจัดการทรัพยากร เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ หรือเป็นหน้าที่ในการรวบรวมและประสานทรัพยากรมนุษย์ การเงิน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ข้อมูล และอื่นๆ ที่จำเป็นต้องใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย กระบวนการที่กำหนด กฎ ระเบียบ ธรรมเนียมปฏิบัติ แบบแผนในการปฏิบัติงานรวมถึงวิธีการทำงานเป็นกลุ่ม ทำให้ทราบแนวทางปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานไม่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน รวมทั้ง ทำให้ทราบขอบเขตของงาน เพื่อให้การติดต่อประสานงานมีความสะดวกขึ้น

ทัศนะของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ทัศนะของของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หรือความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการและรูปแบบการติดต่อสื่อสารหรือการประสานงานด้านต่างประเทศ เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดี บรรลุตามวัตถุประสงค์และตรงตามเป้าหมายที่กำหนด โดยได้กำหนดตัวชี้วัดด้วยการแบ่งออกเป็นการติดต่อสื่อสารภายในองค์การและการติดต่อสื่อสารภายนอกองค์การ และแบ่งประเภทเป็นแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ ผลการศึกษาในภาพรวม พบว่าบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับมาก โดยจำแนกตัวชี้วัดได้ ดังนี้

1. ทัศนะของบุคลากรต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยมากตามลำดับ ว่า 1) การติดต่อสื่อสารที่ีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยให้งานสำเร็จด้วยดี 2) การสนทนาและการเล่าสู่กันฟังช่วยให้อุคลากรทำงานได้ดีและมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน 3) สัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกันเกิดจากความเป็นส่วนตัว 4) การติดต่อกันโดยไม่มีรูปแบบ ที่เคร่งครัดจะทำให้การทำงานสะดวกมากขึ้น และ 5) การติดต่อกันภายในองค์การ ช่วยให้งานสำเร็จได้ง่ายและเร็วกว่าการติดต่อภายนอกองค์การ สอดคล้องกับ สุทธิสุทธิสมบุญ และ สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2542, น. 75-79) กล่าวถึง การกำหนดวิธีการประสานงานภายในองค์การ และวิธีการประสานงานภายนอกองค์การ ว่า การจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพเป็นวิถีทาง ที่มีความสำคัญของการประสานงานและมีความสำคัญอย่างมาก เพราะจะช่วยป้องกันการเกิดความล่าช้าในการทำงาน และลักษณะการติดต่อสื่อสารที่ดีต้องเป็นการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง นอกจากนี้การติดต่อสื่อสารภายในองค์การยังนิยมใช้ลักษณะการประสานงานอย่างไม่เป็นทางการ เพราะง่าย สะดวก รวดเร็วกว่า เช่น การใช้วิธีสนทนา

ปรึกษาหารือ พบปะสังสรรค์ในลักษณะความสัมพันธ์ส่วนตัว ไม่มีขั้นตอนที่เป็นระเบียบพิธี ใช้การสื่อสารด้วยวาจา ไม่จำเป็นต้องมีลายลักษณ์อักษร เป็นต้น โดยที่กลุ่มตัวอย่างจำนวนหนึ่ง แสดงความไม่เห็นด้วยว่า การติดต่อภายในองค์กร ช่วยให้การดำเนินงานสำเร็จได้ง่ายและเร็วกว่าการติดต่อภายนอกองค์กร และไม่เห็นด้วยว่า การติดต่อโดยไม่มีรูปแบบที่เคร่งครัดจะทำให้การทำงานสะดวกขึ้น รวมทั้งไม่เห็นด้วยว่า การใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว จะช่วยให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน

2. ทักษะของบุคลากรต่อการติดต่อสื่อสารภายนอกองค์กร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความเห็นด้วยมากตามลำดับว่า 1) การถือปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบจะช่วยให้การประสานงานร่วมกัน มีความถูกต้องตรงกัน 2) การติดต่อสื่อสารที่ดีจะช่วยให้การทำงานเกิดเอกภาพ และ 3) การติดต่อสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษรจำเป็นสำหรับการทำงาน สอดคล้องกับ จุมพล นิยมพานิช (2531, น. 152-153) ที่กล่าวว่า หลักการการประสานงานภายนอกองค์กรต้องมีการกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน มีหลักฐานและมีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ เพื่อป้องกันปัญหาและลดความขัดแย้งในการทำงาน และเพื่อให้การทำงานมีความถูกต้องตรงกัน แต่สามารถใช้วิธีการติดต่อสื่อสารและประสานงานแบบไม่เป็นทางการมาช่วยในการประสานงาน เพื่อลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นที่อาจจะทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน เช่นเดียวกับ สมิต สัชฌุกร (<http://www.tpa.or.th>, 2550) ที่กล่าวว่า หลักสำคัญที่จะทำให้การประสานงานสัมฤทธิ์ผลได้นั้น ต้องจัดให้มีระบบความร่วมมือ มีการติดต่อสื่อสาร และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ ทั้งภายในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือกัน มีน้ำใจไมตรีต่อกัน อันจะเป็นผลให้งานดำเนินไปด้วยดีและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการจัดให้รู้รูปแบบและวิธีการประสานงานในการปฏิบัติให้ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาความขัดแย้ง โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่าการติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการเป็นวิธีที่ดี ที่จะช่วยให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์

3. ทักษะของบุคลากรต่อการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความเห็นด้วยมากตามลำดับที่ใกล้เคียงกัน ว่า 1) ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับรู้กฎ ระเบียบการปฏิบัติงานเหมือนกัน 2) แผนการทำงานที่ชัดเจนจะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างสอดคล้องกัน ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 3) ระบบการทำงานที่ดี จะทำให้เกิดความร่วมมือที่ดี ด้วยการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ 4) ถ้ามีลายลักษณ์อักษรและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาความซ้ำซ้อนหรือการเกี่ยงงาน และ 5) ถ้าไม่มีรูปแบบพิธี กฎระเบียบ

สำหรับยึดถือปฏิบัติจะทำให้การทำงานขาดความถูกต้อง สอดคล้องกับการประสานงานประเภทที่เป็นทางการมีแบบพิธี ที่ต้องปฏิบัติในการประสานงาน ต้องทำอย่างเป็นกระบวนการ มีขั้นตอนการปฏิบัติและระเบียบวิธีปฏิบัติกำหนด เช่น การติดต่อระหว่างส่วนราชการต้องยึดระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี มีการติดต่อสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษร มีช่องทางการสื่อสารที่แน่นอนและเป็นไปตามระดับชั้น (สุทธิ สุทธิสมบูรณ์ และ สมาน รั้งสิโยกฤษฎ์, 2542, น. 75-79)

4. ทักษะของบุคลากรต่อการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยมากตามลำดับ ว่า 1) การใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวประสานงานในระดับเดียวกันจะใช้เวลาในการปฏิบัติงานสั้นลง 2) แรงจูงใจในการทำงานที่ดีเกิดจากผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา 3) การพูดคุยสังสรรค์ร่วมกันนอกเวลางานจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน และ 4) การตกลงกันด้วยวาจา ช่วยให้งานสะดวกและเกิดผลงาน สอดคล้องกันได้เช่นกัน ความเห็นต่อการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ สอดคล้องกับการประสานงานอย่างไม่เป็นทางการที่ สุทธิ สุทธิสมบูรณ์ และ สมาน รั้งสิโยกฤษฎ์ (2542, น. 75-79) กล่าวว่า เป็นการติดต่ออย่างไม่มีแบบแผน อาจเป็นเพียงการทำความตกลงกันที่จะปฏิบัติงานให้ เป็นไปแบบเดียวกันด้วยจุดประสงค์เดียวกัน ซึ่งหากใช้วิธีปฏิบัติตามแบบแผนอย่างเป็นทางการ อาจทำให้เกิดความล่าช้า เกิดผลเสียได้ โดยมีลักษณะของการประสานงานอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การติดต่อกันโดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัว เป็นการติดต่อแบบไม่มีพิธีการ นิยมใช้ในการประสานงานภายในหน่วยงานเดียวกัน และเป็นงานประจำซึ่งคุ้นเคยกับวิธีการปฏิบัติอยู่แล้ว ไม่มีกระบวนการและขั้นตอนปฏิบัติที่เป็นระเบียบปฏิบัติ และใช้การสื่อสารด้วยวาจา แต่อาจจะมีการประสานด้วยหนังสือตามมาในภายหลัง มีการสื่อสารตามช่องทางที่สะดวก อาศัยความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด การสื่อสารมักไม่เป็นไปตามระดับชั้นและการดำเนินการไม่มีระเบียบพิธีการ ฯลฯ โดยมีกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง รวมทั้ง ไม่เห็นด้วย ว่าการไม่ยึดถือรูปแบบการปฏิบัติงาน จะช่วยให้การทำงานสะดวกขึ้น ในกระบวนการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ แสดงว่า การติดต่อสื่อสารที่ไม่มีรูปแบบตายตัวและมีความยืดหยุ่นในการทำงานที่ช่วยให้การทำงานสะดวกขึ้น แต่อาจทำให้การทำงานไม่ถูกต้อง เหมาะสมกับระเบียบพิธี กฎ ระเบียบที่เป็นกรอบแนวทางเพื่อการทำงานให้ถูกต้อง เหมาะสมและมีมาตรฐานเดียวกัน

ผลการศึกษาทักษะของบุคลากรต่อการพัฒนากระบวนการประสานงานอย่าง สมานฉันท์ ทำให้ทราบถึงความคิดเห็น ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารงานและการประสานความร่วมมือกัน เพื่อให้การดำเนินงานมุ่งไปสู่การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีเอกภาพ โดยไม่มีความขัดแย้ง หรือมีการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน ด้วยการ

ดำเนินงานจะต้องมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน การมอบหมายผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมรับผิดชอบการปฏิบัติงาน มีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน การกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีการกำหนดความสัมพันธ์การบังคับบัญชาภายในองค์การ สำหรับทักษะของบุคลากรที่ต่อมามีวิธีการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ทำให้ทราบถึง ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้กระบวนการบริหารจัดการองค์การที่จำเป็น เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกันและเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนด และมีความถูกต้องตามระเบียบ กฎ เกณฑ์ที่ใช้ยึดถือเป็นแนวทางในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ และทักษะของบุคลากรต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ทราบถึง รูปแบบและวิธีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้กระบวนการประสานงานดำเนินไปด้วยดี และเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุ