

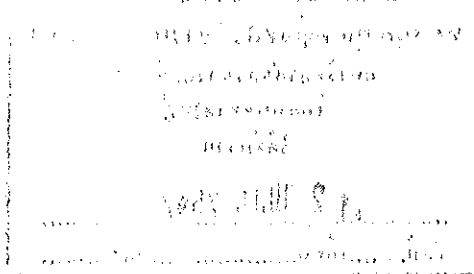


สภาพปัญหาและข้อจำกัดในการบริหารงานของขนส่งจังหวัด

Conditions, Problems and Limitations in the Administration
of the Head of Provincial Land Transport Offices

จำลอง คงเดชา

Chamlong Kongdecha



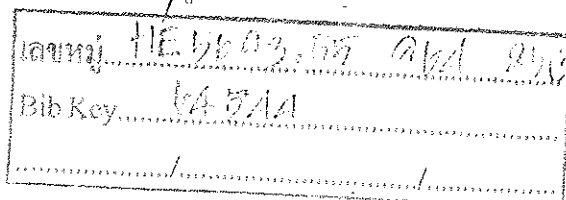
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Master of Public Administration Thesis in Public Administration

Prince of Songkla University

2537




(1)

ที่มหาวิทยาลัย สถาบันกฎหมายและข้อจำกัดในการบริหารงานของขนส่งจังหวัด
ผู้เขียน นายจำลอง คงเดชา
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

คณะกรรมการที่ปรึกษา

คณะกรรมการสอบ

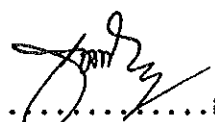

.....ประธานกรรมการ


.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาคม ใจแก้ว)

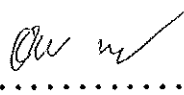
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาคม ใจแก้ว)

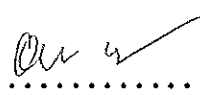

.....กรรมการ


.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุนจน์ โกวิทยา)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุนจน์ โกวิทยา)

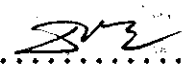

.....กรรมการ


.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อากศ คุระวรรณ)


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อากศ คุระวรรณ)

.....


.....กรรมการ

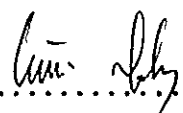
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชีรชัย กุโพนบูลย์)

.....


.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร เพ็ญจันทร์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์


.....

(ดร. ไพรัตน์ สงวนไทย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อวิทยานิพนธ์	สภาพปัญหาและข้อจำกัดในการบริหารงานของขนส่งจังหวัด
ผู้เขียน	นายจำลอง คงเดชา
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2537

บทคัดย่อ

ในสภาพที่สังคม เศรษฐกิจและการเมืองเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อความเป็นผู้นำและความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารหรือนายหน้าอย่าง ยิ่ง ดังนั้นการศึกษาเรื่อง "สภาพปัญหาและข้อจำกัดในการบริหารงานของขนส่งจังหวัด" จึงมีวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายที่จะศึกษา ค้นคว้าหาปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของขนส่งจังหวัดโดยละเอียด

สำหรับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ ขนส่งจังหวัดและข้าราชการอาวุโส ผู้ทำหน้าที่ช่วยขนส่งจังหวัด ซึ่งปฏิบัติราชการอยู่ตามจังหวัดต่าง ๆ รวม 71 จังหวัด รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 147 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคั้งนี้นอกจากจะใช้แบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยยังได้ออกไปสังเกตการณ์ด้วยตนเองในบางจังหวัดที่สนใจอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น สำหรับแบบสอบถามมีผู้ตอบข้อมูลคั้งนี้จำนวน 147 คนครบถ้วนหรือคิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติคือ การใช้ค่าร้อยละ ในส่วนของการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม ใช้ค่าสถิติ chi-square ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลของการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของขนส่งจังหวัด นี้เกิดจากปัจจัยหลัก 3 ประการ คือ ประการแรก ได้แก่ ปัจจัยจากตัวขนส่งจังหวัดอื่น ได้แก่ เรื่องของความรู้ ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์ทางการบริหารของขนส่งจังหวัดเอง ประการที่สอง เป็นปัจจัยที่เกิดจากภายในองค์การ เช่น เรื่องเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา อาคารสถานที่ และอุปกรณ์สำนักงาน ปริมาณของภาระกิจที่ต้องรับผิดชอบ จำนวนบุคลากรที่ไม่สมดุลย์

กับงาน กฎระเบียบต่าง ๆ ประการสุดท้าย เป็นปัจจัยที่เกิดจากภายนอกองค์การ เช่น เรื่องของการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ประชาชนที่มาใช้บริการมีจำนวนมากและไม่เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงาน นักการเมืองหรือผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่น และเรื่องของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น

ในส่วนของข้อเสนอแนะของผู้วิจัย ผู้วิจัยได้ เสนอแนะ ให้มีการฝึกอบรมผู้ที่จะขึ้นมาเป็นผู้บริหารระดับนำขององค์การอย่างจริงจังและต่อเนื่อง นอกจากนี้ ให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหน่วยงาน ให้เป็นองค์การที่ทันสมัย โดยใช้ เทคโนโลยีสมัยใหม่ให้มากขึ้น ลดขั้นตอนการทำงานให้น้อยลง ลดภาระงานบางอย่างลงโดยให้เอกชนเข้ามามีบทบาทดำเนินการแทน รวมถึงตลอดถึง ให้มีการประชาสัมพันธ์งานของขนส่งจังหวัดให้กว้างขวางทั่วถึง

ดังนั้น ผลของการวิจัยครั้งนี้จึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการของขนส่งจังหวัดทุกคนได้เป็นอย่างดี

Thesis Title Conditions, Problems and Limitations in the
Administration of the Head of Provincial Land
Transport Offices

Author Mr. Chamlong Kongdech

Major Program Public Administration

Academic Year 1994

Abstract

This study aims to investigate factors which restrict the efficiency of the administration of the Head of Provincial Land Transport Office. The number of the sample of this study is 147 : consisting of the 71 heads of the Provincial Transport Offices and their senior assistants. Data are collected through the use of questionnaires and the researcher's observation.

Findings are as follows. Intraorganizational factors, external organizational factors and heads of the Provincial Land Transport Offices themselves are the three most important factors which restrict the efficiency of the administration.

It is therefore recommended that training programmes be set up for anyone who is going to be the head office. Other possibilities are more privatization, increasing public relation, decreasing bureaucracy and more office automation.

It is hoped that the findings, together with the recommendations, will be of great help for the improvement of the administration of the heads of Provincial Land Transport Offices.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิชัยในเรื่องใด เรื่องหนึ่งกว่าจะประสบผลสำเร็จลงได้ ผู้วิจัต้องทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจมากมายเพียงใดนั่น ย่อมเป็นที่ประจักษ์กันดีในหมู่นักวิจัทั้งหลาย ยิ่งผู้วิจัยังอ่อนประสบการณ์เยี่ยงข้าพเจ้าด้วยแล้ว ความเป็นไปได้ในอันที่จะผลักดันให้สัมฤทธิ์ผลจึงแทบไม่มีเลย จะให้การศึกษาในขั้นนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีจึงเป็นเพราะความเมตตาของท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาคม ใจแก้ว ซึ่งเป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาทุกท่านอย่างแท้จริง คำแนะนำ การชี้แนวทาง ตลอดจนการแก้ไขอุปสรรค และข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้วิทยานิพนธ์นี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ข้าพเจ้ารู้สึกซาบซึ้งและขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณชนสังฆจังหวัดทุกท่าน ที่ได้ให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามอันเป็นประโยชน์
ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานทุกท่าน และบุคคลในครอบครัว โดยเฉพาะคุณพวงรัตน์ และคุณรัฐวุฒิ ดงเดชา ที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุน เป็นกำลังใจในงานวิจัลุล่วงลงด้วยดี

จำลอง ดงเดชา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
Abstract	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
รายการตาราง	(11)
บทที่	
1 บทนำ	1
ความสำคัญของการศึกษา	1
วัตถุประสงค์	3
พื้นที่ทำการศึกษา	3
ขอบเขตและข้อจำกัดการศึกษา	3
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	4
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	5
2 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	6
ความหมาย	6
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ	6
ความหมาย	6
องค์ประกอบขององค์การ	8
แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ	12
ความหมาย/ที่มา	12
แนวทางการศึกษาการเป็นผู้นำ	14
	(8)

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ลักษณะ/ประเภทของผู้เฝ้า	16
องค์ประกอบของผู้บริหารที่ดีและก่อให้เกิดประสิทธิผล	19
บทบาท/ภาระหน้าที่ของผู้บริหารหรือผู้เฝ้า	28
คุณสมบัติของผู้เฝ้าที่ดี	30
สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของผู้เฝ้า	31
ผลการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
3 การบริหารงานของขนส่งจังหวัด	41
องค์การบริหารสายตรงของขนส่งจังหวัด	41
กระทรวงคมนาคม	41
กรมการขนส่งทางบก	46
สำนักงานขนส่งจังหวัด	52
ภาระหน้าที่ของขนส่งจังหวัด	55
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	61
4 วิธีการวิจัย	66
ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย	66
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	66
สมมติฐานสำหรับการวิจัย	68
วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	69
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	69
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	70

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5 การวิเคราะห์ข้อมูล	71
6 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	121
บรรณานุกรม	132
ภาคผนวก	140
ประวัติผู้เขียน	354

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงสถานะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	72
2	แสดงปริมาณของภาระกิจที่รับผิดชอบ	78
3	แสดงการประเมินผลภาระกิจที่ได้ดำเนินการในแต่ละรอบปี	79
4	แสดงวิธีการประเมิน	80
5	แสดงแบบการบริหาร	81
6	แสดงวิธีการให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น	82
7	แสดงที่มาของข้อมูลสำหรับประกอบการพิจารณาตัดสินใจ	83
8	แสดงวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	84
9	แสดงความเร็วในการสามารถตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสิ่งที่	85
10	การคิดแผนงานใหม่ ๆ เพื่อรองรับสถานการณ์ที่การขนส่งมีความสำคัญ มากยิ่งขึ้น ในอนาคตตามยุคสมัยของโลกยุคข่าวสาร	86
11	แสดงระดับของปัญหาในการบริหารงานอันเนื่องมาจากผู้ได้บังคับบัญชา	87
12	แสดงลักษณะ/สภาพของปัญหาที่เกิดจากการกระทำของผู้ได้บังคับบัญชา อันส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน	88
13	แสดงลักษณะของปัญหาที่เกิดจากบุคลากรในหน่วยงาน	89
14	แสดงความเร็วในการได้รับความช่วยเหลือจากกรมฯ/กระทรวง เมื่อหน่วยงานในภูมิภาคประสบปัญหาในสิ่งที่	91
15	แสดงระดับความรู้สึกอันเป็นธรรมจากการพิจารณาบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ความดีความชอบ และเลื่อนขั้น	92

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
16	แสดงท่าทีของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่เมื่อมีความรู้สึกที่ไม่ได้รับ ความสนใจ/ความเป็นธรรมจากกรมฯ	93
17	แสดงถึงปัญหาเกี่ยวกับอาคาร สถานที่ และอุปกรณ์สำนักงาน	94
18	แสดงลักษณะและสภาพของปัญหาเกี่ยวกับสถานที่และอุปกรณ์สำนักงาน	95
19	แสดงวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากอาคารสถานที่และ อุปกรณ์สำนักงาน	97
20	แสดงถึงหน่วยงานในสังกัดที่มีปัญหามากที่สุดในการประสานงานด้วย	99
21	แสดงลักษณะของปัญหาอันเนื่องจากการประสานงาน	103
22	การแก้ไขเพื่อสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานข้างเคียง	104
23	แสดงวิธีการแก้ไขเพื่อสร้างความร่วมมือ	105
24	แสดงลักษณะปัญหาที่ประสบมากที่สุดในการบริหาร	106
25	แสดงน้ำหนักร้อยของปัจจัยต่าง ๆ ที่ประสบมากที่สุด	112

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของการศึกษา

ในปัจจุบันนี้เป็นที่ยอมรับกันว่าปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารภาครัฐหรือการบริหารในภาคเอกชน ต่างก็มีความยุ่งยากและความซับซ้อนกว่าแต่ก่อน เป็นอันมาก จะเห็นได้จากทั้งปริมาณ ความรุนแรง ผลกระทบ ความสลับซับซ้อนและขอบเขต รวมทั้งเงื่อนไขและความขัดแย้งของปัญหามีอยู่อย่างมากมาย

นอกจากนี้ยังมีความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกระบวนการบริหารอยู่อย่างไม่ขาดสาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในองค์การอีกด้วย ถ้าหากการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ก็จะทำให้ประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ แต่ในทางกลับกัน ถ้าการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางตรงกันข้ามก็จะเป็นภัยคุกคามต่อความเป็นอยู่ของบุคลากรในองค์การ และเป็นภัยคุกคามต่อประสิทธิภาพขององค์การอีกด้วย

ดังนั้นผู้นำหรือผู้บริหารขององค์การทั้งหลายทั้งปวง จึงต้องบริหารงานบนความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นผู้นำหรือผู้บริหารจึงไม่ควรกังวลหรือกลัวความล้มเหลวจากการเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด แต่ควรแสวงหาความรู้จาก การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยผู้บริหารหรือผู้นำควรต้องมีการเตรียมตัวสำหรับความเปลี่ยนแปลงใด ๆ และมีความพร้อมสูงสุดต่อการรองรับปัญหา สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างตรงจุด ทั้งต่อเหตุการณ์ ทั้งนี้เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นประโยชน์แก่กลุ่มต่อองค์การ ต่อผู้บริหารขององค์การ รวมทั้งต่อบุคลากรขององค์การต่อไป

สำนักงานขนส่งจังหวัด เป็นองค์การบริหารองค์การหนึ่งซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องเกี่ยวกับการขนส่งทางถนนหรืองานอื่นเกี่ยวกับการขนส่งทางถนน มีขอบเขตความรับผิดชอบ

เฉพาะภายในเขตจังหวัด แต่ถึงกระนั้นก็ตามหน่วยงานนี้ก็ตั้งอยู่ในสถานะการดังกล่าวเช่น เดียวกัน กล่าวคือจะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่เป็นประจำและต่อเนื่อง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงแต่ละครั้งมีผลกระทบอย่างมากต่อสำนักงานขนส่งจังหวัด ทั้งทางด้านโครงสร้างสำนักงานและ ทางด้านบริหาร

จะเห็นได้จากในอดีต สำนักงานขนส่งจังหวัดยังเป็นเพียงหน่วยงานเล็ก ๆ มีเจ้าหน้าที่และรวมทั้งตัวขนส่งจังหวัดเพียงแห่งละ 5-6 คน เท่านั้น ภาระหน้าที่ก็จำกัดอยู่ในวง แคบ ๆ แต่ในปัจจุบันนี้สำนักงานขนส่งจังหวัดแต่ละจังหวัดกลายเป็นหน่วยงานของทางราชการ ที่สำคัญหน่วยงานหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดย เฉลี่ยแห่งละประมาณ 40 คน ยิ่งกว่านี้ลักษณะของงานก็มีความหลากหลายมากขึ้นอีกด้วย คือ มีทั้งงานวิชาการ งานปราบปราม งานควบคุม งานจัดหารายได้ให้แผ่นดิน งานสวัสดิภาพสังคม รวมตลอดถึงงานบริการประชาชน

สำหรับด้านปัญหาที่มากกระทบ จะมีปัญหาเกิดขึ้นรุมล้อมหน่วยงานแห่งนี้อยู่ตลอดเวลา ไ้มีที่กล่าวว่าจะมีวันยุติหรือหมดสิ้นได้ง่าย ๆ ลักษณะของปัญหาแต่ละปัญหาเป็นเรื่องยากลำบากต่อ การแก้ไข ยิ่งไปกระทบกับปัจจัยอื่น ๆ อันเป็นปัจจัยหรือสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การด้วยแล้ว การที่จะแก้ไขจำเป็นต้องอาศัยข้อมูล ข่าวสาร อันเกี่ยวกับสภาพของปัญหา อุปสรรค ที่ชัดเจน รวมทั้งศักยภาพของผู้นำองค์การอีกด้วย

จากการที่ต้องรับผิดชอบงานอันมีลักษณะหลากหลายดังกล่าว ขนส่งจังหวัดในฐานะ ผู้นำองค์การจึงต้องบริหารราชการภายใต้ข้อจำกัด และภายใต้ปัญหาอย่างมากมาตลอดเวลา

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นว่าน่าจะได้ทำการศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อจำกัดในการปฏิบัติราชการของขนส่งจังหวัดโดยละเอียด เพื่อให้ขนส่งจังหวัดสามารถ ปฏิบัติราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การขนส่งของประเทศเป็นการขนส่งที่เอื้อ ต่อความมั่นคงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนความเป็นอยู่ของประชาชน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงาน ตลอดจนภาระหน้าที่ของข้าราชการในตำแหน่ง "ขนส่งจังหวัด" โดยละเอียด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของขนส่งจังหวัด
3. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไข ปรับปรุง การบริหารราชการของขนส่งจังหวัด

ผู้ศึกษาการศึกษา

ในการศึกษาคั้งนี้ จะศึกษาสภาพปัญหาและข้อจำกัดในการบริหารงานของขนส่งจังหวัด ทั้ง 71 จังหวัด ทุกจังหวัด (ยกเว้นจังหวัดสงขลา) จะครอบคลุมพื้นที่ประเทศไทยทั้งหมดทุกจังหวัด

ขอบเขตและข้อจำกัดการศึกษา

ผู้ศึกษาวิจัย ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหาและทฤษฎี

ศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ

- 1.1 ความหมายขององค์การ องค์ประกอบขององค์การ และการบริหาร

องค์การ

- 1.2 ผู้นำทั้งในและต่างประเทศ เป็นกรอบในการศึกษาวิจัย

2. ประชากรเป้าหมาย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารระดับนำองค์การ ซึ่งได้แก่ขนส่งจังหวัด และผู้บริหารระดับรอง คือ ผู้ช่วย หรือผู้ทำหน้าที่ผู้ช่วยของขนส่งจังหวัดทุกจังหวัด รวมทั้งสิ้น 147 คน

3. ข้อจำกัด

การศึกษาถึงสภาพปัญหา และข้อจำกัดในการบริหารงานของขนส่งจังหวัดนี้ จะเน้นเฉพาะปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงานอันเป็นหน้าที่หลักของขนส่งจังหวัดเท่านั้น

4. เนื่องจากในเรื่องนี้ ยังไม่เคยมีการศึกษามาก่อน จึงให้ศึกษาเชิงสำรวจเบื้องต้น (exploratory study) เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาในระดับลึกและเฉพาะเจาะจงต่อไป

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

ขนส่งจังหวัด หมายถึง ข้าราชการหรือบุคลากรผู้บริหารในระดับมาของสำนักงานขนส่งจังหวัดต่าง ๆ

ผู้ช่วยขนส่งจังหวัด หมายถึง ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งอื่น ๆ นอกจากตำแหน่งขนส่งจังหวัด ซึ่งเป็นผู้อาวุโสรองลงมาจากขนส่งจังหวัด และเป็นผู้รักษาราชการในตำแหน่งขนส่งจังหวัดในกรณีที่ขนส่งจังหวัดไม่อาจปฏิบัติราชการได้

สำนักงานขนส่งจังหวัด หมายถึง องค์การบริหารของรัฐ มีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม

สภาพปัญหาในการบริหารงานของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วยนั้น ใช้ปริมาณของภารกิจที่ต้องรับผิดชอบเป็นตัวชี้วัด (indicator)

ปัจจัยภายในองค์การ ได้แก่ ปัจจัยที่เกิดจากตัวขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วยเอง สมาชิกในองค์การ ปัญหาที่เกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การ ปัจจัยทางด้านทรัพยากร

ปัจจัยภายนอกองค์การ ได้แก่ สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองในระดับพื้นที่อื่นเป็นที่ตั้งขององค์การ ตลอดจนองค์การข้างเคียงในหน้าที่ที่แตกต่างกันหรือต้องเกี่ยวข้องกันรวมทั้งประชาชนที่มาติดต่อ/รับบริการ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงสภาพการปฏิบัติงาน ตลอดจนภาระหน้าที่ของข้าราชการในตำแหน่ง
ขนส่งจังหวัด
2. ได้ทราบถึงปัจจัยที่เป็นปัญหา อุปสรรคของการปฏิบัติงาน ในสำนักงานขนส่ง
จังหวัด
3. ได้ทราบถึงแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงานของขนส่งจังหวัดให้มีประสิทธิภาพ
ยิ่งขึ้น
4. เป็นการเพิ่มองค์ความรู้ด้านการบริหารองค์การ ในส่วนที่เกี่ยวกับปรากฏการณ์
ในประเทศไทย

บทที่ 2

กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความนำ

เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยไว้ว่า เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงาน ภาระหน้าที่ของขนส่งจังหวัด ตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานและหาแนวทางเพื่อแก้ไข ปรับปรุงให้การบริหารราชการของขนส่งจังหวัดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น เพื่อเป็นกรอบขององค์ความรู้ในการศึกษาวิจัยดังกล่าว ผู้ศึกษาวิจัยจึงได้รวบรวมทฤษฎีและแนวคิดของนักวิชาการที่สำคัญ รวมทั้งผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การและผู้บริหารระดับนำขององค์การมา เป็นกรอบในการศึกษาวิจัยดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ

ความหมาย

คำว่า "องค์การ" (Organization) นั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไป ดังนี้

- Chester I. Barnard (1976 : 73, อ้างใน วิจิตร อยู่สุภาพ, 2534 : 42) ได้ให้คำนิยามความหมายว่า "องค์การ คือ ระบบของการร่วมมือกันทำกิจกรรมของมนุษย์" (An organization is a system of cooperative human activities)

ตามความเห็นข้างต้นของ Barnard เขาเห็นว่าในการประกอบกิจการหลาย ๆ อย่าง หรือการประกอบกิจการขนาดใหญ่ที่ต้องการประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงนั้น ไม่มีทางที่มนุษย์เพียงคนเดียวจะกระทำได้ หากต้องการความสำเร็จให้จงได้แล้้มนุษย์จะต้องทำงานร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกัน อย่างไรก็ตามความสำเร็จดังว่านั้นจะมีมากหรือน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารหรือการจัดการในองค์การนั้น ๆ ด้วย

- Herbert G. Hicks (1967: 6, อ้างใน วิจิตร อยู่สุภาพ, 2534 : 43)

กล่าวว่า องค์การ คือ กระบวนการที่ถูกกำหนดขึ้นเป็นโครงสร้างเพื่อให้บุคคลฝ่ายต่าง ๆ ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (An organization is a structured process in which persons interact for objective)

Hicks ต้องการชี้ให้เห็นว่ามนุษย์ได้ตระหนักถึงคุณค่าและประโยชน์ที่จะได้จากการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทางการและมีระบบการทำงานที่ดี เพราะจะสามารถทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งความเห็นดังกล่าวสอดคล้องกับความเห็นของ Barnard กล่าวคือให้ความสำคัญแก่การทำงานในรูปองค์การ โดยเน้นให้้องค์การนี้มีโครงสร้างและการบริหารองค์การให้เหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพขององค์การ

- John M. Pliffner และ Frank P. Sherwood (1960 : 30) กล่าวว่า องค์การเป็นระบบการทำงานของบุคคลเป็นจำนวนมาก ซึ่งยากที่จะติดต่อกันโดยตรงอย่างทั่วถึง และได้เข้ามารวมกันทำงานที่ย่างยาก ซับซ้อน จึงจำเป็นต้องสร้างระบบการทำงานขึ้นมาเพื่อให้สามารถ บรรลุถึงวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่ได้ตกลงกันได้

ตามความเห็นของ Pfiffner และ Sherwood เห็นว่า องค์การคือ ระบบของการทำงานที่มนุษย์ได้คิดค้นขึ้นและนำมาใช้กับกิจการที่ย่างยาก และต้องใช้คนเป็นจำนวนมากให้ทำงานร่วมกันจนสำเร็จตามความมุ่งหมาย และชี้ให้เห็นถึงความสำคัญขององค์การว่าเป็นสิ่งจำเป็นและมีประโยชน์ต่อการดำเนินกิจการต่าง ๆ ของมนุษย์

- สมพงษ์ เกษมสิน (2519 : 102, อ้างใน วิจิตร อยู่สุภาพ, 2534 : 44)

ให้ความหมายของ "องค์การ" ว่าคือ "กลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่ง ซึ่งร่วมกันดำเนินการร่วมกันอย่างมีระเบียบเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น"

- ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 11) ให้คำนิยามของคำว่า "องค์การ" คือ กลุ่มของบุคคลที่ซึ่งได้มีการรวมกันเข้า และร่วมทำกิจกรรมด้วยกัน โดยกิจกรรมเหล่านั้นได้มีการจัดประสานให้เข้ากันอย่างดีเพื่อที่จะสามารถทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ร่วมอันเดียวกัน หรือหลาย ๆ วัตถุประสงค์พร้อมกันได้

จากความหมายของคำว่า "องค์การ" ที่นักวิชาการทั้ง 6 ท่าน ได้ให้ไว้ผู้ศึกษาขอสรุปว่า องค์การ หมายถึง กลุ่มของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปรวมตัวกันเข้า เพื่อดำเนินกิจการอย่างใดอย่างหนึ่ง มีการจัดระเบียบการทำงาน การติดต่อประสานงานมีการแบ่งงานกันทำ และมีการประสานผลประโยชน์ระหว่างกันและกัน ทั้งนี้เพื่อมุ่งหวังต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

องค์ประกอบขององค์การ

จากความหมายขององค์การข้างต้น ทำให้สามารถพิจารณาได้ว่าในแต่ละองค์การจะประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันจำนวนหนึ่ง ซึ่งในเรื่องนี้ได้มีนักวิชาการได้ให้ความเห็นไว้หลายท่าน และสมัชช ศรียุทธวิทยากร ได้ศึกษาและทำเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับทฤษฎีองค์การ สรุปความเห็นของนักวิชาการบางท่านไว้ดังนี้

- Hicks and Gullett ได้ชี้ให้เห็นว่า ในองค์การทุกองค์การ จะต้องมีส่วนประกอบพื้นฐานที่สำคัญเหมือนกันอยู่ 5 ประการ คือ

ประการแรก องค์การจะต้องมีตัวบุคคล (person) อันหมายถึง สมาชิกภายในองค์การ

ประการที่สอง บุคคลเหล่านั้นจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ (interaction) ต่อกันในทางใดทางหนึ่ง

ประการที่สาม ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวมักจะเป็นไปในลักษณะของการรับสั่งหรือถ่ายทอดมา โดยอาศัยโครงสร้าง (structure) ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง

ประการที่สี่ ทุกคนที่อยู่ในองค์การจะมีวัตถุประสงค์ส่วนตัว (personal objectives) อันเป็นสาเหตุจูงใจในการทำงานและมีความคาดหวังว่าการร่วมมือกันปฏิบัติงานในองค์การเป็นหนทางให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ส่วนตัวได้

ประการสุดท้าย การมีปฏิสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นทั้งหมดจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมขององค์การในท้ายที่สุด

- Brown and Moberg ได้ชี้ว่าลักษณะพื้นฐานที่สำคัญขององค์การมีอยู่ 4 ประการ ดังนี้คือ

ประการแรก การที่จะเรียกว่าหน่วยงานใดเป็นองค์การได้จะต้องได้รับการยอมรับว่าหน่วยงานนั้นมีฐานะคงอยู่ในสังคม (existence) และคงมีการปฏิบัติกิจกรรมที่ต่อเนื่อง (continuous operation) ไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสักกี่ครั้ง หรือไม่ว่าก็คนก็ตาม

ประการที่สอง องค์การทุกองค์การจะต้องมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานที่เป็นของตนเอง (goal-oriented nature) กล่าวคือ องค์การแต่ละแห่งที่ถูกจัดตั้งขึ้นย่อมมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานทั้งสิ้น ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากสิ่งบ่งชี้ทางพฤติกรรมกรดำเนินงาน ซึ่งเกิดขึ้นภายในและระหว่างองค์การนั้น

ประการที่สาม จะต้องมีการแบ่งงานกันทำ โดยอาศัยหลักความชำนาญเฉพาะ (specialization) ยิ่งในองค์การขนาดใหญ่หรือใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานสูง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติก็มีความแตกต่างกันมาก ยิ่งมีความจำเป็นต้องแบ่งงานโดยใช้ความชำนาญเฉพาะด้านมากยิ่งขึ้น

ประการสุดท้าย องค์การทุกองค์การจะต้องมีโครงสร้าง มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และลำดับชั้นการบังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งจะ เป็นทางที่จะนำไปสู่การร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ (สมชัย ศรีสุทธิยากร, 2529 : 3-4)

- สุจริต ปัจฉิมภักดิ์ (2534 : 66) กล่าวว่า องค์การประกอบด้วยปัจจัยหลัก ๆ 4 ประการ คือ

(1) วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการก่อตั้งองค์การขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติกิจกรรม

(2) โครงสร้าง องค์การต้องมีการจัดหน่วย แบ่งหน่วยงานภายใน โดยอาศัยหลักการ กำหนดอำนาจหน้าที่ การแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะอย่างและการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น อันจะเป็นแนวทางนำไปสู่การร่วมมือประสานงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในข้อ (1)

(3) กระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง แบบอย่างหรือวิธีปฏิบัติกิจกรรมหรืองานที่กำหนดขึ้นไว้อย่างมีแบบแผน เพื่อให้ทุกคนในองค์การใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน

(4) บุคคล องค์การจะต้องประกอบด้วย กลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิก โดยทำหน้าที่ตามภาระกิจที่ได้รับมอบหมายภายใต้โครงสร้างที่จัดตามกระบวนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ข้างต้น

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในเรื่ององค์ประกอบขององค์การดังกล่าวผู้วิจัยขอสรุปว่า

ในบรรดางานทั้งหลายหรือกิจกรรมใด ๆ ที่มนุษย์จะต้องเป็นผู้กระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (effective and efficiency) ได้นั้น มนุษย์จะต้องประสานความร่วมมือเพื่อกระทำการในรูปขององค์การซึ่งองค์การดังกล่าว จะมีวัตถุประสงค์ (objective) แน่ชัด มีโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสม มีแบบแผนของกระบวนการปฏิบัติงาน (management) ประการสุดท้าย องค์การต้องมีบุคคล (person) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดขององค์การและมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำ (leader) ซึ่งจะมีผลต่อสภาพการบริหารขององค์การว่าจะดำเนินไปในลักษณะใดองค์การจะเจริญก้าวหน้าอย่างไร ในสถานการณ์ที่ต้องมีการแข่งขันกันระหว่างองค์การ/หน่วยงานทั้งในระดับเดียวกันและต่างระดับกัน ซึ่งในเรื่องนี้เมื่อนักวิชาการหลายท่านได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของผู้ผู้นำในองค์การไว้อย่างชัดเจน เช่น

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 7) กล่าวว่า ไร่ว่า "ผู้นำ" เป็นจุดดวงประทีปขององค์การและเป็นจุดรวมแห่งพลังของบุคคลในองค์การ

สมปราชญ์ จอมเทศ (2521 : 6) ให้ความเห็นว่า ความสามารถขององค์การจะดีหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำในองค์การ

นอกจากนี้ยังมีการชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมปทัสสถานขององค์การย่อมขึ้นอยู่กับอิทธิพลทางพฤติกรรมของหัวหน้างานหรือผู้นำ กล่าวคือ หากผู้นำมีความรู้ ความสามารถแล้ว งานขององค์การก็จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการที่องค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ จึงขึ้นอยู่กับผู้นำจะต้องแสดงบทบาทและมีอิทธิพลต่อกลุ่มในองค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นผู้ที่สามารถทำให้บุคคลอื่นในองค์การซึ่งเป็นผู้ตามดำเนินไปในทิศทางและวิธีการที่ผู้นำกำหนด (ปรัชญา เวสารัชช, 2523 : 26)

อรุณ รัชธรรม (2527 : 188) ให้ความเห็นว่าผู้นำเป็นหลักที่สำคัญยิ่งต่อหน่วยงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานเป็นส่วนรวม ทั้งเชื่อว่าคุณภาพและคุณลักษณะของผู้นำมีผลสะท้อนต่อการปฏิบัติงานและผลงานขององค์การ หรือหน่วยงานแต่ละแห่งเป็นอันมาก

จากการที่ผู้นำในฐานะเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญขององค์การ ตามความเห็นของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีผลงานวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศยืนยันความสำคัญของผู้นำหรือผู้บริหารเพิ่มเติมอีกหลายประการ เช่น

Truitt (1975 : 85-A) พบว่า พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่มีผลโดยตรงต่อผลงานของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Moore (1971 : 3223-A) ที่พบว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างสูงกับพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ และเป็นการยืนยันผลการวิจัยของ Purrington (1967 : 87-A) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของโรงเรียน

นอกจากนี้ ผลงานวิจัยอื่น ๆ อีกจำนวนมากยังชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำยังมีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องอื่น ๆ อีกเช่น เรื่องขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังเช่น ผลงานการวิจัยของ Napier (1966 : 1228-A) Lambert (1969 : 2484-A) และ Cook (1972 : 526, อ้างใน ธีรวุฒิ ไศภิชฐิกุล, 2532 : 59) เป็นต้น

จากการที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนี้จะทำให้มองเห็นภาพว่าผู้นำนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งขององค์การที่จะขาดเสียมิได้เลย และเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมาก สามารถเป็นตัวชี้วัด (indicator) ตัวหนึ่งถึงความสำเร็จขององค์การได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ หากองค์การใด

มีผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและฉลาด ก็ย่อมเป็นที่เชื่อได้ว่าองค์การนั้นหรือหน่วยงานนั้นจะดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแน่นอน

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ

ดังได้กล่าวแล้วในเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับองค์การ ซึ่งสรุปได้ว่าองค์การทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดเล็กหรือองค์การขนาดใหญ่ เป็นองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตาม ความสำเร็จขององค์การจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ แต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งก็คือ ผู้นำ (leader) ดังนั้นเป็นผู้ที่มีความสำคัญสูงสุดต่อองค์การเช่นนี้ จึงสมควรพิจารณาศึกษาเกี่ยวกับผู้นำหรือผู้บริหารให้ละเอียดถี่ถ้วน เพื่อจะได้เป็นแนวทางให้ องค์การสามารถสรรหาผู้นำขององค์การได้อย่างชาญฉลาด อันจะนำมาซึ่งเสถียรภาพอันมั่นคงขององค์การต่อไป

ความหมาย/ที่มา

ผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางของความเจริญก้าวหน้าขององค์การ ดังนั้นผู้นำจึงเป็นทุกสิ่งทุกอย่างในหน่วยงานหรือองค์การนั้นเอง นักวิชาการเป็นจำนวนมากได้ให้ความสนใจและให้ความสนใจของผู้นำไว้ต่าง ๆ กัน ส่วนใหญ่จะให้ความหมายไปในทางด้านการใช้อิทธิพล เช่น ภิญโญ สารธร (2516 : 153) มีความเห็นว่า ผู้นำคือบุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มหลาย ๆ คนที่มีอำนาจ อิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็นตามความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติตนหรือพฤติกรรมของผู้อื่น

โสภกา ชูพิกุลชัย และคณะ (2515 : 219) ให้ความหมายว่า ผู้นำหมายถึงบุคคลที่มีลักษณะและคุณสมบัติเหมาะสมที่จะชักจูงใจ และนำคนอื่นให้ทำงานได้บรรลุตามจุดประสงค์ของกลุ่ม

Sherwood (1965 : 350, อ้างใน นีร์ศักดิ์ ทองมาก, 2519 : 15) ได้กล่าวว่า ผู้นำคือผู้ใช้อิทธิพล (Influencer) เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บังเกิดอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อยู่ใต้อิทธิพล หรือผู้ตามในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน

ฮาลปิน (Halpin) (1966 : 27-28, อ้างใน ประไพ ปิยะจันทร์, 2523 : 13)

ได้สรุปความคิดเห็นว่า ผู้นำคือ ผู้ที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 ประการ ต่อไปนี้

1. ผู้นำ คือ บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น ๆ
2. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทเหนือกว่าคนอื่น ๆ
3. ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งมีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการทำงานในหน่วยงานดำเนิน ไปสู่

จุดหมายที่วางไว้

4. ผู้นำ คือ บุคคลผู้หนึ่งซึ่งได้รับเลือกจากผู้อื่น ให้เป็นผู้นำ
 5. ผู้นำ คือ บุคคลผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงานหรือดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน
- ธีระ รุญเจริญ (2512 : 22) ให้ความหมายของผู้นำไว้ดังนี้

1. ผู้นำ คือ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าในหน่วยงานหรือ โดยการได้รับเลือกตั้ง ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำโดยตำแหน่ง (formal leader)
2. ผู้นำ คือ บุคคลหนึ่งบุคคลใดที่มีบทบาทในการมีอิทธิพล ทำให้คนอื่นปฏิบัติตาม ความประสงค์ของตนได้ ตามนัยนี้ผู้นำจึงไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งทางการบริหาร ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำโดยบทบาทหรือผู้นำนอกแบบ (informal leader)

Peter F. Drucker (1954 : 390, อ้างใน ชูติมา เหนาดุรงค์, 2534 : 25)

กล่าวถึง ผู้บริหารขององค์การว่า ผู้บริหารคือ ผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานของผู้อื่นให้สำเร็จลุล่วงลงด้วยดี ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของตน

สรุปตามความเห็นของผู้วิจัย เห็นว่าผู้นำคือ ผู้ที่มีอำนาจเหนือคนอื่นในกลุ่มซึ่งก็คือ ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยตัวผู้นำจะมีบทบาทสำคัญในการชี้นำหรือโน้มน้าว ให้บุคคลในกลุ่ม ดำเนินการ ไปสู่วัตถุประสงค์ขององค์การ อนึ่งผู้นำอาจมีตำแหน่งเป็นทางการ โดยได้รับการ แต่งตั้งหรือมอบหมายจากผู้มีอำนาจ โดยชอบหรือโดยกฎหมาย เพื่อกำหน้าที่นำคนอื่นก็ได้ หรือ อาจเป็นผู้นำแบบไม่มีตำแหน่งหน้าที่อะไรก็ได้

แนวทางการศึกษาการเป็นผู้นำ

ในการศึกษาเกี่ยวกับการเป็นผู้นำในองค์การ ได้มีนักวิชาการท่านหนึ่งคือ Brown & Moberg (1980 : 476) ได้สรุปไว้ว่า มีวิธีการศึกษาได้ 3 แนวทาง คือ

1. แนวความคิดที่พิจารณาลักษณะบุคลิกของบุคคลที่เป็นผู้นำ (Trait Theory) ซึ่งมุ่งศึกษาลักษณะร่วมทางบุคลิกภาพส่วนบุคคลของบรรดาผู้นำที่มีความสามารถในอดีต เพื่อค้นหาลักษณะร่วมของความเป็นผู้นำ (Common trait) (Roger and Robert H. McIntire, 1979 : 172, อ้างใน จิตติมา ยอดพริ้ง, 2535 : 13) นักคิดในกลุ่มนี้ ได้แก่ Chester I. Barnard ที่เห็นว่า นักบริหารต้องทำความนิยมชมชอบให้แก่ลูกน้อง โดยมีความตั้งใจจริงและอดทน หรือ Edwin H. Schell ซึ่งให้ความสำคัญกับความสนใจของลูกน้องหรือความคิดเห็นแก่ใช้เหตุผล

แนวความคิดในกลุ่มนี้เชื่อว่า ผู้นำจะต้องมีบุคลิกที่เหมาะสม เข้ากับผู้อื่นได้ มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของบุคคล หรืออาจสรุปเป็นหัวข้อจำแนกตามประเภทและประเด็นที่สนใจได้ว่า

ประเภทของผู้นำ	ประเด็นที่สนใจศึกษา
บุคลิกลักษณะทางกายภาพ พื้นฐานทางสังคม	อายุ ส่วนสูง รูปร่าง ภูมิฐานะ การศึกษา สถานภาพ
บุคลิกลักษณะทางปัญญา แรงจูงใจในการทำงาน การสังคม	ระดับทางเชาวน์ปัญญา ความเชื่อมั่น ความคิดริเริ่ม ความต้องการประสบความสำเร็จ ความอดุสาหะ ความสนใจในการเข้าสังคม ทักษะในการสื่อสาร

2. แนวความคิดที่พิจารณาจากผู้ที่บังคับบัญชาหรือผู้ตาม (the following approach) มุ่งเน้นการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ปฏิบัติจริงในองค์การ โดยพิจารณาแบบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับการตอบสนองของผู้ตามซึ่งมักจะมีอยู่ 2 แบบ คือ แบบที่เน้นงานเป็นหลัก (task oriented) ที่ให้ความสำคัญกับเรื่องของการประสานงาน การประเมินผลงาน การควบคุมสั่งการ และการประชุมตามกำหนดการ ส่วนแบบที่เน้นคนเป็นหลัก (people oriented) จะให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพในการให้การสนับสนุนและสวัสดิการ

นักคิดในกลุ่มที่สำคัญ คือ F.H. Sanford เห็นว่าผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมมีความต้องการพื้นฐาน และพร้อมที่จะเป็นผู้ตาม หากผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจให้เกิดกับเขามากที่สุด ซึ่งหมายความว่าคุณสมบัติส่วนตัวของผู้บริหาร ไม่ได้สำคัญเท่าใดนัก แต่ผู้บริหารที่ดีจะขึ้นอยู่กับพิจารณาประสิทธิภาพของผู้บริหารซึ่งจะเน้นที่การวิเคราะห์จากผู้ตาม เพราะมีขอบเขตการศึกษาอยู่ที่คน บทบาทหน้าที่การงานของผู้บริหารและสภาพของสิ่งที่เป็นเหตุผลของกลุ่มต่างเกี่ยวข้องและมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

3. แนวคิดพิจารณาตามสถานการณ์ (situational approach) เป็นผลจากการศึกษาตามแบบพฤติกรรม เพราะเห็นว่า ไม่มีแบบแผนความเหมาะสมใดที่จะนำไปใช้ได้ทุกสถานการณ์ แต่แบบของผู้นำจะเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์

Murry & Mackinnon (1976, อ้างใน จิตติมา ยอดพริ้ง, 2535 : 14) เห็นว่า สถานการณ์จะเป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมของผู้บริหารในเรื่องต่าง ๆ เช่น ความรวดเร็วในการวางแผน การประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ รวมไปถึงประสานแนวความคิด

นอกจากนี้ Fred E. Fiedler (1974, อ้างใน จิตติมา ยอดพริ้ง, 2535 : 14) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของสถานการณ์ที่มีส่วนสำคัญต่อการเลือกใช้แบบภาวะผู้นำ 3 ประการ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-member relationship)

ในแง่การยอมรับ ความเคารพ ความเห็นพ้องและความเป็นมิตรซึ่งกันและกัน

2. โครงสร้างของงาน (task structure) หมายถึง การทำงานปฏิบัติได้มีการกำหนดรายละเอียดอย่างชัดเจน มีแบบแผนของการปฏิบัติงานที่แน่นอน

3. อำนาจของตำแหน่ง (position power) คือ การที่ผู้บังคับบัญชามีอำนาจในการสั่งการ ให้รางวัล พิจารณาความดีความชอบ เลื่อนหรือลดตำแหน่งแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

จากแนวทาง 3 แนวทางดังกล่าวข้างต้น การทำความเข้าใจเกี่ยวกับผู้นำนั้นมิได้ยากนัก หลายแนวทาง และในการศึกษาครั้งนี้จะใช้ลักษณะการผสมผสานทั้ง 3 แนวทางเข้าด้วยกัน กล่าวคือ จะเน้นทั้งผู้นำ ผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำได้สามารถเข้าใจการเป็นผู้นำในองค์การได้อย่างครอบคลุม

ลักษณะ/ประเภทของผู้นำ

จากการศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีในเรื่องลักษณะ/ประเภทของผู้นำผู้ศึกษาพบว่า มีนักวิชาการหลายท่าน ได้พิจารณาลักษณะและประเภทของผู้นำ ในแนวทางที่แตกต่างกันซึ่งขึ้นอยู่กับเวลา สถานการณ์และสถานที่ เช่น นักจิตวิทยาสังคม เห็นว่าลักษณะของผู้นำขึ้นอยู่กับลักษณะโครงสร้างของสังคม ส่วนนักสังคมวิทยา เห็นว่าลักษณะของผู้นำจะเป็นแบบใด ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของสังคมหรือองค์การแต่ละแห่ง เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การจำแนกประเภทของผู้นำ ได้มีผู้ให้ข้อคิดเห็นไว้ดังนี้

ก. พิจารณาจากการใช้อำนาจ

Flippo (1966 : 230-232, อ้างใน กล้าหาญ สุดแสน, 2521 : 20)

แบ่งประเภทผู้นำออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ผู้นำประเภทนิเสธ (negative leadership) ผู้นำประเภทนี้จะบริหารในลักษณะใช้อำนาจบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกรงกลัวและยอมทำตามคำสั่ง มีลักษณะเป็นเผด็จการหรืออัตรานิปไตยมากที่สุด

2. ผู้นำแบบปฏิฐาน (positive leadership) ผู้นำประเภทนี้เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น มีความสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นชอบ จึงมีลักษณะเป็นประชาธิปไตยมากที่สุด

Krech and Ballachy (1962 : 420-423, อ้างใน กล้าหาญ สุดแสน, 2521 : 21) กล่าวไว้เป็น 2 นัยด้วยกัน คือ

ข. พิจารณาตามสถานะ (status) ของการเป็นผู้นำ ได้แก่

1. ผู้นำตามกฎหมาย (legal leader) ผู้นำที่มีอำนาจตามกฎหมาย และใช้อำนาจนั้นอย่างเต็มที่

2. ผู้นำโดยลักษณะพิเศษ (charismatic leader) ผู้นำแบบนี้ได้อำนาจมาโดยบุคคลิกของตนเองสามารถชักจูงครองใจคนอื่นได้เป็นอย่างดี ไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจตามกฎหมาย

3. ผู้นำแบบสัญลักษณ์ (symbolic leader) ผู้นำแบบนี้ได้รับการยกย่องให้เป็นสัญลักษณ์ของความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะ

ค. พิจารณาตามวิธีการปฏิบัติ (styles) ได้แก่

1. ผู้นำแบบอัตตะนิยม (autocratic leader) มีลักษณะถืออำนาจของตนเองเป็นใหญ่ ผู้นำจะเป็นศูนย์กลางของโครงสร้าง

2. ผู้นำแบบเสรีนิยม (laissez-faire leader) ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะให้อิสระเสรีกับสมาชิกในกลุ่มอย่างเต็มที่ ไม่ยอมตัดสินใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมาชิก โครงสร้างเป็นแบบขาดตอนบรรดากลุ่มในองค์การอยู่กันอย่างกระจัดกระจาย ขาดการประสานสัมพันธ์

3. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (democratic leader) มีลักษณะไม่ถือความเห็นของตนเองเป็นใหญ่ มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้นำกับสมาชิกเป็นอย่างดี การตัดสินใจใช้วิธีรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม

ง. พิจารณาตามผลงานในแง่ประสิทธิภาพ

Reddin (1970 : 205-234, อ้างใน กล้าหาญ สุดแสน, 2521 : 23-24) แบ่งประเภทผู้นำไว้เป็น 2 แบบใหญ่ ๆ ในแต่ละแบบใหญ่ ประกอบด้วย 4 แบบย่อย ดังนี้

ก. แบบของหัวหน้าที่มีประสิทธิภาพน้อย

แบ่งออกเป็น 4 แบบย่อย ดังนี้

1. แบบหนีงาน (deserter) ผู้นำแบบนี้เป็นผู้นำแบบที่ไม่มีความสนใจในงาน ไม่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ชัดขวางผู้อื่น ไม่ยอมรับความผิดพลาด ไม่มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก

2. แบบนักบุญ (missionary) ผู้นำแบบนี้จะมุ่งแต่เพียงรักษาสัมพันธภาพอันดี เกรงใจทุกคน ไม่กล้าว่ากล่าวตักเตือนผู้ใด

3. แบบเผด็จการ (autocrat) ผู้นำแบบนี้เป็นผู้มุ่งงานอย่างเดียว ไม่คำนึงถึงผู้อื่น ไม่ไว้ใจผู้ใด ขาดความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานจะไม่กล้าริเริ่ม หรือโต้แย้งกับหัวหน้า

4. แบบประนีประนอม (compromiser) ผู้นำแบบนี้ยังยอมรับว่า ผลสำเร็จของงานและสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญ จึงพยายามที่จะให้ได้ทั้งสองอย่าง จึงดูเป็นผู้ที่มีความโลเล ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง จะใช้วิธีประนีประนอมตลอดเวลา

ข. แบบของหัวหน้าที่มีประสิทธิผลมาก

ผู้นำประเภทนี้เมื่อทำงานแล้วจะมีผลงานอยู่ในระดับสูง กิจการงานมีความก้าวหน้า มี 4 แบบย่อย คือ

1. แบบยึดระเบียบ (bureaucrat) เป็นผู้ไม่สนใจกับความสำเร็จของงานหรือความสำคัญของผู้ร่วมงาน แต่สนใจทำงานตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด จะยึดกฎระเบียบแบบแผนอย่างเข้มงวด

ดังนั้นจึงมักไม่มีความคิดริเริ่ม พบได้เสมอ ๆ ในระบบราชการ

2. แบบนักพัฒนา (developer) ผู้นำแบบนี้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น สนใจพัฒนาตนเองและบุคคลอื่น รู้จักมอบหมายหน้าที่การงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม ไม่ใช้วิธีการรุนแรง สุภาพ นิ่งนอน ผู้ร่วมงานมักให้ความเลื่อมใส ไว้วางใจ

3. แบบผู้เผด็จการอย่างมีศิลป์ (benevolent autocrat) เป็นผู้นำที่เชื่อมั่นในตนเอง ต้องการผลสำเร็จสูง มุ่งงานเป็นหลัก มีศิลป์ในการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพดี แบบผู้นำนี้เหมาะกับวงการอุตสาหกรรม

4. แบบนักบริหาร (executer) ผู้นำแบบนี้มีความกระตือรือร้น รู้จักใช้ความสามารถของผู้ร่วมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด วางมาตรฐานในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงาน เอาใจใส่และรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มและเปิดเผย ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยใจเป็นธรรม สนใจในวิชาความรู้ใหม่ ๆ ปรับปรุงตนเองตลอดเวลา

องค์ประกอบของผู้บริหารที่ดีและก่อให้เกิดประสิทธิผล

สมพงษ์ เกษมสิน (2514 : 376) กล่าวถึง องค์ประกอบของผู้บริหารที่ดีไว้ว่าการ เป็นผู้นำที่ดีมีความสำคัญยิ่งต่อตัวผู้นำหรือผู้บริหาร ในอันที่จะทำให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ได้วางไว้ การเป็นผู้นำที่ดีจำเป็นต้องเป็นผู้มีฝีมือและคุณสมบัติอันเหมาะสม

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าองค์ประกอบของผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีมี 2 ประการ คือ

ก. ต้องรู้งานที่ตนรับผิดชอบ ได้แก่

1. รู้จุดมุ่งหมายและนโยบายทั้งขององค์การและประเทศ
2. รู้และเข้าใจความรับผิดชอบของตน

ข. ต้องรู้วิธีการบริหารงานและการปกครองบังคับบัญชาให้ได้ กล่าวคือ

1. รู้กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหาร
2. มีความสามารถในการวินิจฉัยในการสั่งการที่ดี

ศาสตราจารย์ Cecile E. Goode (บุษณะ อัดถาวร, 2500 : 5-6) ได้ให้

ความเห็นว่าเป็นผู้นำควรมีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้

1. มีปัญญาเหนือบุคคลอื่น ๆ โดยทั่วไป
2. มีความรู้และสนใจรอบด้าน
3. บุคลิกและเขียนภาษาง่าย ๆ
4. มีจิตใจร่างกายและอารมณ์สมบูรณ์
5. มีความคิดริเริ่มอย่างสูงและตั้งใจแน่วแน่อยากเห็นความคิดริเริ่มเกิดผล
6. มีฝีมือที่จะให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาประสานงานกันอย่างดีที่สุด
7. มีฝีมือในทางบริหารและในทางวิชาการ

ส่วนศาสตราจารย์ Herbert H. Casson (สมพงษ์ เกษมสิน, 2514 : 368)

ได้เสนอว่า ลักษณะของผู้นำที่ดี ควรประกอบด้วยลักษณะต่อไปนี้

1. ตัดสินใจได้รวดเร็วและแม่นยำ
2. สามารถพึ่งตนเองได้
3. ปฏิบัติงานด้วยความมีกตเวทิตะ
4. เป็นนักสู้ที่กล้าเผชิญเหตุการณ์

5. เป็นผู้ตัดสินใจและลงมือปฏิบัติการโดยพลัน
6. ถือการผิดพลาดเป็นบทเรียนและแก้ไข
7. เป็นผู้ใฝ่ในการผูกมิตรกับหัวหน้างานคนอื่น ๆ
8. ไม่หวั่นไหวต่อภัยอันตราย

9. สร้างบริวารและผู้ร่วมงานด้วยหลักการที่ดี
10. เป็นตัวแทนของผู้ใต้บังคับบัญชา

11. ให้รางวัลตอบแทนในการปฏิบัติงาน
12. มีอุดมการณ์ก้าวไกลและทรงคุณค่า

ในการบริหารงานต่าง ๆ ในสังคมไทยนั้น วิทยุ โสภณ สาร (2516 : 166-167)

มีความเห็นว่า ผู้นำที่ดีควรมีลักษณะต่อไปนี้เพิ่มเติม คือ

1. ใจกว้าง ใจดี ไม่ตระหนี่ต่อการเลี้ยงดูและให้รางวัล
2. มีพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ในสถานที่ โอกาส และ

เวลาอันเหมาะสม

3. หนักแน่น ไม่หุบเบา รับฟังจากทุกฝ่าย
4. ยุติธรรม
5. ซื่อสัตย์และสุจริต
6. ตรงต่อเวลา
7. กล้ารับผิดชอบ
8. ความจริงใจในการพูดและการกระทำทุกชนิด
9. อ่อนหวาน นอบน้อม สุภาพ
10. เอาใจใส่ทุกข์สุขของผู้ที่อยู่ สวม
11. รู้จักเลือกใช้คน
12. อดทนต่อความเข็ญ ยืนต่อคำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตรทุกชนิด
13. ติดตามคำสั่งที่สั่งการไปแล้วอยู่ สวม
14. ฉลาดที่จะกระตุ้นเตือนเมื่อผู้น้อยล่าช้าหรือผิดพลาด
15. หมั่นอบรมผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความสามารถและรู้วิธีการปฏิบัติงานโดยเหมาะสม

16. ให้ผู้อื่นอยพปะได้โดยง่าย
17. กินง่าย อยู่ง่าย ไม่ถือตัว เข้ากับคนทุกชั้นได้
18. ชมนคนเป็น และชยัชม
19. ไม่ดุด่า หรือเล่นงานผู้ใดต่อหน้าผู้อื่น
20. รู้จักให้อำนาจโดยไม่ให้ผู้อื่นรู้ว่าถูกบีบบังคับ
21. ให้เกียรติเจ้าของความคิดหรือเจ้าของโครงการใหม่ ๆ เสมอ

22. ไม่โลเลเปลี่ยนใจง่าย
 23. สิ่งงานเป็น ถูกจังหวะเหมาะกับคนที่รับงาน ไปปฏิบัติ
 24. เป็นตัวอย่างที่ดีทุกด้านของผู้เอย
 25. รักษาระเบียบวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับและกฎหมายโดยเคร่งครัดทุกโอกาส
 26. ละเว้นจากการประพฤดิชั่วซึ่งจะทำให้สังคมรังเกียจ ตามของวัฒนธรรมไทย
 27. มีความเด็ดเดี่ยว เด็ดขาด มั่นคง แ่มอน
 28. รู้จักถนอมหัวใจคน
 29. รู้จักสร้างและระวังรักษาบุคลิกลักษณะของตนเองอยู่เสมอ
- สมพร แสงชัย (2529 : 5-6) ได้กล่าวถึงผู้นำไว้ดังนี้

ในปัจจุบันผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เ้มามากกว่าเป็นผู้สั่งการ แต่การนำเ้มอาจจะเป็นการประสานงาน การชักชวนหรือการสนับสนุนก็ได้ และในบางขณะผู้เ้มบังคับบัญชาอาจจะนำผู้บังคับบัญชาได้ เช่น ถ้ามีการพิจารณาบางเรื่องอย่างละเอียดและมีกฎเกณฑ์แล้วก็จะนำไปชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาเห็นด้วยและสนับสนุน เป็นการขายความคิด (sale idea) กับนาย และทำให้นายมีส่วนเ้มในการตัดสินใจด้วย

หลักของการนำเ้มขึ้นอยู่กับการประสานงานและมนุษยสัมพันธ์ ในราชการไทยหัวใจของความลำเ้มอยู่ที่การประสานงานและสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้

1. ในการประสานความคิดเ้ม จะต้องมิให้เกิดความขัดแย้งขึ้นมา และสามารถจะปรับความคิดเข้าหากันได้ คนไทยทั่วไปสามารถอ่านใจคนอื่นและผู้บังคับบัญชาได้ดีมาก แต่ทั้งนี้มิใช่เป็นแบบท่านขุณเผลอยพยัก ซึ่งเท่ากับตนเอง ไม่มีความคิดเห็นของตนเองเลย

2. การพูดจาควรจะตรงไปตรงมา แต่ไม่กระด้างหรือแสดงอารมณ์ ไม่ควรพูดอย่างปากหวานกันเปรี้ยว

3. สร้างสัมพันธภาพกับทุกฝ่ายและทุกระดับ เพื่อให้ "ผู้ใหญ่ถึง ผู้น้อยถึง" เมื่อทุกฝ่ายได้เห็นว่าผู้หนึ่งเป็นคนที่จริง ทำจริงและมีความสามารถ ทุกฝ่ายจะเกิดศรัทธาและความเชื่อถือขึ้น

4. ต้องสามารถรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น ได้โดยไม่แสดงอารมณ์ หรือการตอบโต้อย่างเผ็ดร้อนเพื่อลดปฏิกริยาหรือความรุนแรง โดยถือว่า "ใครแรงก็อ่อนก่อนเดี๋ยวก็หมดแรงเอง"

5. ควรจะประชาสัมพันธ์การทำงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชา ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้สนใจ และประชาชนทั่วไปได้รับรู้ไว้บ้าง ทั้งนี้จะต้องหาจุดพอดีระหว่าง "ไม่ทำตัวเด่นใครจะเห็นแสง" และ "จงทำดีอย่าทำเด่น จะเป็นภัย" อย่างไรก็ตามการดีและผลงานก็เป็นสิ่งที่สามารถประชาสัมพันธ์ตัวของมันเองได้ดีที่สุดอยู่แล้ว การประชาสัมพันธ์จึงไม่ใช่เป็นการสร้างภาพจอมปลอม แต่เป็นการให้ข้อเท็จจริงที่ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องควรจะได้รับทราบไว้บ้างเท่านั้น

อุทัย เลาหวิเชียร (2527) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติ องค์ประกอบที่สำคัญของนักบริหารไว้ 4 ประการ คือ

1. ต้องมีความรู้ (knowledge)
2. ต้องมีทักษะ (skills)
3. ต้องมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำ (behaviors)
4. ต้องมีค่านิยม (values)

1. ความรู้ (knowledge) อะไรเป็นความรู้ที่นักบริหารควรมี หรือควรรู้ได้แก่สิ่งต่อไปนี้

1.1 ความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของระบบราชการ

ที่ต้องรู้สิ่งแวดล้อมของระบบราชการเนื่องจากถ้าเราไม่รู้สิ่งแวดล้อมของระบบราชการแล้ว เราก็จะไม่เข้าใจระบบราชการ เพราะฉะนั้นสิ่งที่ระบบราชการปฏิบัติอยู่ทุกวันนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อมของระบบราชการไทย มีดังนี้

1.1.1 วัฒนธรรม เป็นตัวกำหนดค่านิยม (attitude) และวิถีทำงานของข้าราชการไทย

1.1.2 สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ถ้าไม่เข้าใจระบบเศรษฐกิจก็จะเข้าใจระบบราชการผิด เช่น ปัญหาคอรัปชั่น ถ้าระบบเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงระบบราชการก็ต้องเปลี่ยน เพราะคนไม่มีกำลังใจทำงาน เนื่องจากเงินเดือนไม่พอใช้ รัฐบาลจะต้องขึ้นเงินเดือนให้

1.1.3 ระบบกฎหมาย เช่น รัฐธรรมนูญ กฎหมายมหาชน กฎหมายเหล่านี้ จะมีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับระบบราชการอันมีส่วนทำให้ข้าราชการ หรือระบบราชการต้องตอบตนเองต่อกฎหมายดังกล่าว เพราะฉะนั้นถ้าไม่เข้าใจกฎหมายจะเป็นนักบริหารได้ไม่ดี ข้าราชการหรือนักบริหารจึงควรมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายมหาชนทั่ว ๆ ไป เช่น พรบ. ข้าราชการพลเรือน พรบ.ปกครองท้องถิ่น ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กฎกระทรวง เป็นต้น

1.1.4 สิ่งแวดล้อมทางสังคม มีอิทธิพลอย่างใหญ่หลวงต่อระบบราชการ เนื่องจากระบบราชการเป็นส่วนหนึ่งของ social system การที่คนหรือกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมมีการติดต่อซึ่งกันและกัน จึงมีผลกระทบต่อระบบราชการและต่อตัวข้าราชการ

1.1.5 สิ่งแวดล้อมทางการเมือง มีอิทธิพลมากเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะในแง่ของรัฐประศาสนศาสตร์

1.2 นักบริหารต้องมีความรู้เกี่ยวกับองค์การ เพราะองค์การเป็นระบบราชการ โลกปัจจุบันนี้เป็นสังคมขององค์การ คนจะต้องมีชีวิตอยู่กับองค์การ ถ้าไม่เข้าใจเรื่องขององค์การ ก็จะไม่เข้าใจระบบราชการ

1.3 นักบริหารต้องวิเคราะห์นโยบายได้ เพราะนโยบายเป็นสิ่งที่รัฐบาลกำหนดและบางส่วนนักบริหารเองเป็นผู้กำหนด รวมทั้งมีหน้าที่ที่สำคัญในการนำนโยบายสาธารณะมาสู่การปฏิบัติด้วย นักบริหารจึงต้องวิเคราะห์นโยบายได้ว่านโยบายไหนดีกว่า

1.4 มีความรู้เกี่ยวกับหน้าที่การบริหาร ซึ่งครอบคลุมถึงความรู้เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ และการประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.5 มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการศึกษา เช่น การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือประเภทต่าง ๆ ได้

1.6 นักบริหารจะต้องรู้จริยธรรมและค่านิยมของระบบราชการไทย ทั้งนี้ เพราะว่าจริยธรรมหรือศีลธรรม เป็นเครื่องกำกับพฤติกรรมของคนในสังคม นักบริหารไม่ควร ผิดจริยธรรมหรือศีลธรรมซึ่งเป็นที่ยึดถือของคนในสังคม

ความรู้ (knowledge) เป็นสิ่งที่ต้องเรียนในมหาวิทยาลัย หรือฝึกอบรม แต่ไม่สามารถสร้างประสบการณ์มาทดแทนความรู้ได้ ความรู้ทั้ง 6 ข้อ เป็นความรู้ที่นักบริหาร จำเป็นต้องมีจะปฏิเสธไม่ได้ การฝึกอบรมใด ๆ ก็ฝึกตาม 6 ประการนี้ทั้งสิ้น

2. ทักษะ (skill)

นักบริหารที่มีความรู้มากมาย อาจจะไม่สามารถนำความรู้เหล่านั้นออกมาใช้ได้ เนื่องจากการเป็นนักบริหารที่ดีขึ้นอยู่กับทักษะด้วยว่าจะสามารถนำความรู้เหล่านั้นออกมาใช้ได้หรือไม่ ทักษะ เป็นสิ่งที่ต้องฝึก ได้จากประสบการณ์ ไม่สามารถจะ ได้จากการเรียน การสอน

ทักษะ ที่นักบริหารควรมีได้แก่

2.1 ภาวะผู้นำ (leadership)

2.2 การแก้ไขปัญหา (problem solving) นักบริหารต้องมีความสามารถในการแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้น

2.3 การจัดสรรทรัพยากร (allocation of resources) นักบริหาร ต้องมีทักษะในการแบ่งสรรปันส่วนทรัพยากรที่มีไม่เพียงพอในองค์การได้ เช่น ทำให้คนที่ไม่ได้รับ 2 ชั้น แต่ทำงานดีได้รับความพอใจ

2.4 นักบริหารต้องมีทักษะที่จะเข้าใจองค์การและระบบทั้งหมด รวมทั้งการบริหารโครงการ

2.5 การปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้น (improvement) การปรับปรุงองค์การ ต้องใช้ความรู้ แต่วิธีการที่จะปรับปรุง เช่น การหาเงินมาใช้เหล่านี้ ต้องใช้ทักษะในการหา ความสนับสนุนช่วยเหลือ

2.6 มีทักษะในการที่จะทำวิจัยเล็ก ๆ น้อย ๆ ได้ หรือมีการประเมินผลโครงการได้ กล่าวคือ ไม่ต้องถึงกับลงมือทำวิจัยจริงจัง เพียงแต่ให้มีความสามารถในการประเมินในขณะทำงานกำลังดำเนินไปว่าจะดีหรือไม่ โดยให้ทักษะ

2.7 มีทักษะในการสื่อข้อความ นักบริหารต้องพูดจารู้เรื่อง มีมนุษยสัมพันธ์ ชอบคบปะผู้คน สัมผัสกับคน กล่าวโดยสรุป นักบริหารควรสร้างทักษะจากประสบการณ์ดังกล่าวแล้วข้างต้น เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการเป็นนักบริหารเพื่อประชาชน

3. พฤติกรรมผู้นำ (behaviors)

นักบริหารต้องใช้ความรู้และทักษะ ดึงคนอื่นมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือการทำงานเป็นทีมได้ ดังนั้นนักบริหารจึงต้อง

3.1 มีความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และองค์การอีกด้วย

3.2 ต้องพยายามศึกษาถึงกระบวนการเรียนรู้ของคนที่กำลังทำงานร่วมกับเรา เช่น ศึกษาว่าคน ๆ นั้นตั้งแต่เด็กจนกระทั่งโตมีพื้นฐานความเป็นมาอย่างไร ข้อมูลเหล่านี้มีประโยชน์ในการประสานงาน

3.3 นักบริหารต้องศึกษาให้เข้าใจถึงพฤติกรรมของคนเวลาที่เขาปรับตัว ทั้งนายและลูกน้องว่าเขาทำอย่างไร

3.4 นักบริหารต้องรู้ค่านิยมอะไรบางอย่างของคนในหน่วยงานนั้น ๆ เช่น คน ๆ นั้นมีความรับผิดชอบอะไรบ้าง เขามองสิ่งที่เขารับผิดชอบต่ออย่างไร คน ๆ นั้นมีความรับผิดชอบแค่ไหน มีความซื่อสัตย์ (integrity) หรือไม่ คน ๆ นั้นมีความสวามิภักดิ์ต่อองค์การหรือไม่ นึกถึงส่วนรวมของหน่วยงาน ส่วนรวมของบ้านเมืองหรือไม่ หรือนึกถึงแต่ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง สิ่งเหล่านี้นักบริหารสังเกตได้ และมีประโยชน์สำหรับใช้ในการกำหนดคนให้ทำงาน

4. ค่านิยม (values)

ค่านิยมที่ประเทศไทย ๆ ก็ต้องยึดถือในการบริหารงาน คือ

- ประสิทธิภาพ
- ประหยัด
- ประสิทธิผล

- ความรับผิดชอบ
- ผลประโยชน์สาธารณะ

ค่านิยมเหล่านี้ นักบริหารในทุกสังคมต้องยึดถือ

สมพงษ์ เกษมลีน (2514 : 289-292) กล่าวว่า คุณสมบัติอันจำเป็นสำหรับความ

สำเร็จของผู้มี 4 ประการ ดังนี้

1. ด้านพื้นฐานและประสบการณ์ (background and experience) ผู้มีที่

สามารถคาดการณ์เกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นเริ่มต้นนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในทางปฏิบัติอย่างกว้างขวาง ผู้มีที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติในด้านการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ การวางแผนงาน อย่างพร้อมพร้อม ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์ของผู้มีทั้งสิ้น

2. ด้านสติปัญญาและคุณภาพทางสมอง (intellectual qualities) แยกพิจารณาได้ดังนี้

2.1 ความสามารถทางด้านภาษา ผู้มีที่ขาดความสามารถทางด้านภาษา อาจทำให้เกิดความเสียหายได้ ภาษาในที่นี้หมายถึง การใช้ภาษาได้ถูกต้อง แปลความหมายได้ถูกต้องเหมาะสมกับกาละ มีทักษะในการพูด การอ่านทั้งในลักษณะที่เป็นทางการ และไม่ใชทางการ

2.2 ความสามารถทางด้านเหตุผล (reasoning ability) เป็นความสามารถในทางเปรียบเทียบและการแปลความหมายอย่างมีเหตุผล สามารถตีความทางภาษาเป็นตัวเลข และจากตัวเลขเป็นถ้อยคำได้

2.3 ความสามารถจดจำ (memory ability) เป็นเรื่องความสามารถทางสมอง และความสามารถที่จะนำมาปฏิบัติได้ เชื่อกันว่าการจดจำชื่อของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นของนักบริหารชั้นเ

2.4 ความสามารถด้านรอบรู้ทั่วไป (general mental-ability) เป็นความสามารถในทางการเรียนรู้ ในการรวบรวม และการแยกแยะปัญหา สรุปย่อปัญหาต่าง ๆ ได้ และมีความสามารถในการวิเคราะห์เป็นอย่างดี

2.5 ความสามารถในการตัดสินใจ (judgement ability) เป็นความสามารถในการตัดสินใจ

2.6 ความสามารถในการยืดหยุ่นได้ (flexibility ability) การบริหารงานในองค์กร จะถูกกระทบจากการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์การอยู่ตลอดเวลา นักบริหารหรือผู้นำจะต้องมีความสามารถในการยืดหยุ่นต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้น

3. ด้านคุณลักษณะทางร่างกาย (physical attributes) ผู้นำจะต้องมีร่างกายสมบูรณ์ สุขภาพที่สมบูรณ์ของผู้นำจะมีประโยชน์ต่อการบริหารงานดังนี้

3.1 เป็นที่ยอมรับกับถือของผู้ร่วมงานว่าเป็นผู้เข้มแข็ง อดทนจะสามารถทนฝ่าและนำหมู่คณะได้

3.2 การที่มีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรงจะทำให้เป็นบุคคลที่ดึงดูดใจบุคคลอื่น หรือเป็นคุณลักษณะที่จะให้ผู้อื่นเชื่อตามได้

3.3 ความที่เป็นบุคคลที่มีร่างกายสมบูรณ์ จะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน ได้อย่างมาก

4. ด้านบุคลิกภาพและความสนใจ (personality and interests) องค์ประกอบในด้านนี้ของผู้นำจะสามารถพิจารณาได้จากความสนใจในหน้าที่ของผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความปรารถนาแรงกล้าในการปฏิบัติงานให้ได้ผล มีความรับผิดชอบ

อุทัย หิรัญโต (2520 : 16-19) กล่าวถึง คุณสมบัติอันจำเป็นของผู้นำหัวหน้าคนไว้ดังนี้

1. เป็นหัวหน้าคนต้องมีความสามารถในการเขียน การพูด และการพูดในที่ชุมชน
2. ผู้เป็นหัวหน้าคนต้องมีความสนใจต่อทุกสิ่งทุกอย่าง และกว้างขวางพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีจินตนาการและความเข้าใจต่อสิ่งแวดล้อม ที่เป็นเช่นนี้เพราะงานขององค์การมิได้จำกัดบทบาทอยู่ภายในองค์กรเท่านั้น แต่มีบทบาทติดต่อสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นอีกด้วย
3. ความสามารถในการเกลี้ยกล่อม หมายถึง ความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้เห็นดี เห็นงามด้วย

4. ความกระตือรือร้น การเป็นผู้ผู้นำในวงการบริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีอารมณ์ที่จดจ่ออยู่กับงาน มีความหวังที่จะเอาชนะอุปสรรคให้ได้ และมีความสนุกสนานในการทำงาน

5. ความอดทน มานะ หนักแน่น

6. ความแข็งแกร่งทางร่างกายและจิตใจ

7. ความเด็ดขาด

8. มีน้ำใจ เยือกเย็นและถ่อมตัว บุคคลที่มีอารมณ์ร้อนจะไม่สามารถใช้อิทธิพลดึงดูดใจคนได้

บทบาท/ภาระหน้าที่ของผู้บริหารหรือผู้นำ

ดังได้กล่าวแล้วว่า ผู้นำหรือผู้บริหารขององค์การจะต้องแสดงบทบาทของความเป็นผู้บริหารหรือผู้นำให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของตน ซึ่งบทบาทของผู้บริหารหรือผู้นำนั้น ได้มีนักวิชาการ คือ Henry Mintzberg (1973 : 54-96, อ้างใน ชุตินา เทศานุรักษ์, 2534 : 25) ได้ทำการศึกษาและชี้ให้เห็นบทบาทของผู้บริหาร 10 ประการ โดยแบ่งเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ สรุปได้ดังนี้

ประการแรก คือ บทบาทที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1. บทบาทในฐานะเป็นสัญลักษณ์ตัวแทนของกลุ่ม ได้แก่ การไปทำหน้าที่ตัวแทนของกลุ่มหรือองค์การในทางสังคม ทางกฎหมาย ทางพิธีการ

2. บทบาทในฐานะเป็นผู้ริเริ่มของกลุ่ม คอยควบคุมดูแลการทำงานของลูกน้องให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยฝึกให้เขาทำงานเป็น จูงใจให้เขาทำงาน ประเมินการทำงาน และให้รางวัลแก่ลูกน้อง

3. บทบาทในฐานะเป็นคนกลาง คอยประสานสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและคนอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

ประการที่สอง คือ บทบาทเกี่ยวกับการจัดการกับข้อมูลข่าวสารภายในองค์การ (information roles) ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 ประการ คือ

1. บทบาทในการเป็นผู้รวบรวมข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ การที่ทำหน้าที่เป็นผู้แสวงหาหรือนำเอาข้อมูลจากภายนอกหรือภายในองค์การมาวิเคราะห์ เพื่อจะเรียนรู้ความเป็นไปขององค์การและสถานการณ์ทั่วไปให้ทันสมัย และจะได้พิจารณาว่าข้อมูลใดควรจะกระจายออกไป ข้อมูลใดควรเก็บเอาไว้กิจกรรมที่ทำในบทบาทนี้ได้แก่ การอ่านรายงาน การสอนตามลูกน้อง ฯลฯ

2. บทบาทในการเป็นผู้กระจายข่าวสารข้อมูลให้แก่บรรดาลูกน้องในองค์การ ได้แก่ การแจ้งให้ลูกน้องได้ทราบความก้าวหน้า หรือสถานการณ์ขององค์การในขณะนั้น ๆ เช่น การทำบันทึกแจ้งให้ทราบ การแจ้งข่าวผ่านป้ายประกาศ การออกเสียงตามสาย ฯลฯ

3. บทบาทในการเป็นโฆษกของกลุ่มหรือองค์การ ได้แก่ การทำหน้าที่เป็นผู้แจ้งข่าวสาร หรือข้อมูลที่อยากจะให้สาธารณชนได้ทราบ ให้แก่คนภายนอกองค์การอย่างเป็นทางการ

ประการที่สาม คือ บทบาทในการเป็นผู้ตัดสินใจ (decisional roles) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประการ คือ

1. บทบาทในการเป็นผู้ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวทางในการทำงานของกลุ่ม กิจกรรมที่ทำตามบทบาทนี้ ได้แก่ การวินิจฉัยแนวใหม่การมองหาความเป็นไปได้ การปรับปรุงแผนการณ์ การทำโครงการใหม่ ๆ ฯลฯ

2. บทบาทในการเป็นผู้จัดการกับความยุ่งยากหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ ได้แก่ กิจกรรมที่เป็นไปในลักษณะของการแก้ปัญหาทางประจำที่เกิดขึ้น เนื่องจากโครงการใหม่ ๆ ที่ทำขึ้นมา การจัดการกับความขัดแย้งระหว่างคนทำงาน เป็นต้น

3. บทบาทในการเป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร ได้แก่ การเป็นผู้สั่งจ่ายเงินเพื่อการดำเนินการ การอนุมัติให้ทำโครงการ การจัดลำดับความสำคัญของงานต่าง ๆ การควบคุมการใช้จ่าย เป็นต้น

4. บทบาทในการเป็นผู้เจรจาต่อรอง ได้แก่ การเป็นผู้ทำหน้าที่เจรจาต่อรองระหว่างหน่วยงานภายใน หรือระหว่างหน่วยงานของตนกับหน่วยงานภายนอก กิจกรรมประเภทนี้ได้แก่ การต่อรอง การร่วมมือ การหลีกเลี่ยงจากความขัดแย้ง การประนีประนอม ฯลฯ

จากบทบาทหรือภาระหน้าที่ของผู้บริหารทั้ง 3 ประเภท ที่ Mintzberg เสนอไว้
ไม่ว่าจะเป็นบทบาทเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บทบาทเกี่ยวกับการจัดการข้อมูลข่าวสาร
และบทบาทเกี่ยวกับการเป็นผู้ตัดสินใจ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติ ส่วนจะทำได้มากหรือน้อย
ดีหรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละคน ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์หรือจากการได้รับการ
การฝึกฝนอบรม ตลอดจนเป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อทัศนคติ และค่านิยมส่วนบุคคล
ตลอดถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งจะได้กล่าวถึงในรายละเอียดต่อไป

คุณสมบัติของผู้นำที่ดี

การเป็นผู้นำที่ดีมีได้เกิดขึ้นโดยทางใดทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะแต่มีกระบวนการ
หล่อหลอมได้หลายลักษณะ ซึ่งในเรื่องนี้ สมองษ์ เกษมสิน (2519 : 292-293) ได้กล่าวถึง
วิธีการสร้างคุณสมบัติการเป็นผู้นำที่ดีไว้ดังนี้

1. ต้องซาบซึ้งถึงนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจการงานในหน่วยงานของตน
2. ต้องมีแผนในการดำเนินงาน และหมั่นเอาใจใส่ปรับปรุงอยู่เสมอ
3. ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ ปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
4. ต้องจัดให้มีระบบการติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ
5. ต้องรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน
6. ต้องมีความซื่อสัตย์
7. ต้องติดตามงานอยู่เสมอ
8. ต้องรู้จักพิจารณาลำดับความสำคัญของงาน งานด่วนต้องรีบทำก่อน
9. ต้องเป็นผู้มีพรหมวิหาร 4
10. ต้องมีความยุติธรรม
11. ต้องเป็นคนตรงต่อเวลา
12. ต้องหมั่นอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถในการทำงาน
13. ต้องเป็นคนที่ความคิดริเริ่ม และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความคิดริเริ่มด้วย
14. ต้องกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและหาทางปรับปรุง
งานของหน่วยงานของตนอยู่เสมอ

15. ต้องเป็นคนใจกว้าง และมีใจที่มั่นคงต่อสภาพการณ์และคำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตร
16. อย่าเป็นคนหูเบา ต้องฟังความเห็นทุกด้านก่อน แล้วจึงสั่งการหรือปฏิบัติการ แต่อย่าเมินต่อข่าวลือหรือคำบอกเล่า
17. ต้องเป็นผู้ที่กล้ายอมรับผิด
18. ต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ในความ เป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา
19. ต้องขยันหมั่นแข็ง ในการทำงาน อุทิศเวลาให้แก่หน้าที่การงาน
20. จงยกย่องชมเชยผู้กระทำดี และควรทำต่อหน้าผู้อื่นเมื่อมีโอกาส
21. จงดู หรือ "เล่นงาน" ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเจ็บ ๆ อย่านำให้ใครได้ยิน
22. ต้องแสดงให้เห็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า ความก้าวหน้าของเขาขึ้นอยู่กับผลแห่งการปฏิบัติงานของเขา มากกว่าสิ่งอื่นใด
23. ต้องให้เกียรติผู้ที่เสนอความคิดเห็นหรือวิธีการไว้ อย่างอ้างเอาความคิดเห็นหรือวิธีการที่ผู้อื่นเสนอว่าเป็นของตน
24. อย่าเป็นคนโลเลหรือเปลี่ยนใจบ่อย ๆ
25. ต้องเป็นผู้สั่งและอำนวยความสะดวกที่ดี
26. จงเป็น "ผู้นำ" ของผู้ใต้บังคับบัญชา มิใช่ผู้ถือเสียมอยู่เบื้องหลัง
27. ต้องประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของผู้นำ

องค์การทุกองค์การ เมื่อ ได้มีการจัดตั้งขึ้นมาและมีการดำเนินกิจการภายใต้การกำกับ ควบคุม ดูแล บังคับบัญชาของผู้นำแล้ว ปรากฏการณ์สิ่งหนึ่งที่จะต้องเกิดขึ้นคือ ในระหว่างหรือขณะที่กิจกรรมขององค์การกำลังดำเนินอยู่นั้น องค์การจะต้องมีการเกี่ยวข้องกับปัจจัยอย่างหนึ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงไปได้ และในขณะที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยดังกล่าวนี้ ก็จะมีปฏิกริยาโต้ตอบกับองค์การอยู่ตลอดเวลาเช่นเดียวกัน ปัจจัยนี้ ได้แก่ อิทธิพลของ "สภาพแวดล้อม" (enviroment) และเนื่องจากผู้นำเป็นบุคคลที่จะต้องคอยควบคุม ดูแล แก้ไขปัญหาให้กับองค์การ ดังนั้นอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีต่อองค์การ จึงมีผลต่อผู้นำ โดยตรงหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง

ก็คือสถานะที่ผู้รณรงค์การต้องเผชิญก็คือ อิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมทางการบริหารนั่นเอง

สำหรับความหมายของสภาพแวดล้อมของการบริหารนั้น ดิน ปรัชญพฤกษ์ ได้ทำการศึกษาและรวบรวมความเห็นของนักวิชาการต่าง ๆ ไว้หลายท่าน รวมทั้งความคิดเห็นของตนเองด้วย ดังนี้

1. Felex A. Nigro and Lloyd G. Nigro ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมไว้ว่า หมายถึง สรรพสิ่งทางกายภาพและสังคมซึ่งอยู่รอบองค์การ และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมการบริหารและในทางที่กลับกัน นั่นคือสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมการบริหาร ในขณะที่เดียวกันพฤติกรรมก็มีอิทธิพลเหนือสภาพแวดล้อมด้วย ฉะนั้นถ้าเรายึดเกณฑ์ที่กล่าวแล้วข้างต้น คำนิยามและสภาพแวดล้อมของ Nigro and Lloyd นี้มุ่งเน้นความหมายในแง่ของนิเวศวิทยา
2. Edger F. Huse and James L. Bowditch ได้ให้คำจำกัดความของสภาพแวดล้อมไว้ว่า หมายถึง คนและสภาพการณ์ หรือเงื่อนไขซึ่งอยู่นอกองค์การที่มีผลกระทบต่อหรือได้รับผลกระทบจากองค์การ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ปัจจัยทั้งหมดที่มีอยู่ในองค์การประกอบกันเป็นสภาพแวดล้อม ทั้งนี้ไม่เพียงแต่จะหมายถึงบุคคลและสภาพที่ตั้งที่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงแนวความคิดที่เป็นนามธรรม เช่น ความรู้สึกนึกคิดของคนด้วย
3. Herbert G. Hicks ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมไว้ว่า หมายถึง ผลรวมของปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ องค์การ เช่น สังคมและสันติภาพ วัฒนธรรมจริยธรรมทัศนคติทางการเมืองและเศรษฐกิจระหว่างประเทศของประเทศพันธมิตร รูปแบบทางด้านจารีตประเพณีและวัฒนธรรม สภาพทางการเมืองและเศรษฐกิจระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ สภาพแรงงานทัศนคติของประชาชนและผลประโยชน์ของกลุ่มผู้บริโภค ผู้ถือหุ้นและประชาชนทั่ว ๆ ไป
4. Warren B. Brown and Dennis J. Moberg ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมไว้ว่า หมายถึง สิ่งของ บุคคล และองค์การอื่น ๆ ที่อยู่รอบ ๆ องค์การเป้าหมาย ทั้งนี้รวมทั้งแหล่งที่องค์การเหล่านั้น ได้รับวัตถุดิบและตลาดที่องค์การเหล่านั้น ใช้ เป็นที่จำหน่ายสินค้าและบริการอีกด้วย

5. ความเห็นของ ดิน ปรัชญพฤกษี เห็นว่า สิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ทั้งภายในและภายนอกและรอบ ๆ องค์การ และสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมดังกล่าวนี้มีอิทธิพลเหนือโครงสร้างและพฤติกรรมของการพัฒนาการบริหาร และการบริหารเพื่อการพัฒนา สรุปว่า ภาวะที่ผู้นำองค์การต้องเผชิญ มี 3 ประการ คือ

1. สภาพแวดล้อมของการบริหารการพัฒนา จากภายนอกประเทศอื่น ได้แก่ ประชากร เทคโนโลยี และกายภาพและชีวภาพ สิ่งประดิษฐ์ติดต้นทางสังคมและอุตสาหกรรม เป็นต้น

2. สภาพแวดล้อมของการบริหารการพัฒนาภายในประเทศ อันได้แก่ สภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

3. สภาพแวดล้อมของการบริหารการพัฒนาภายในองค์การ ซึ่งรวมถึงปฏิภนวิธิตัดตอนหรือความขัดแย้งระหว่างองค์การ และบุคคล ความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่องค์การมอบให้บุคคลและบุคลิกภาพของบุคคล และความขัดแย้งระหว่าง ความคาดหวังขององค์การและความต้องการของบุคคล ทั้งนี้รวมถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ภายในองค์การด้วย (ดิน ปรัชญพฤกษี, 2535 : 76)

เพราะฉะนั้น เมื่อพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมการทำงานของผู้มาแล้วจะสามารถจำแนกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. องค์ประกอบของสภาวะแวดล้อมคือ ลักษณะทางวัฒนธรรมหรือธรรมเนียม ปฏิบัติทั่วไปในสังคม เช่น ค่านิยม มารยาททางสังคม แบบแผนพฤติกรรมในประชาคม องค์ประกอบนี้มีอิทธิพลต่อองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้าแต่ละองค์การอย่างมาก เพราะองค์การรู้นัยถึงแม้จะมีโครงสร้างและบทบาทเหมือนกันก็ตาม แต่หากอยู่ในสภาวะแวดล้อมแตกต่างกันย่อมมีพฤติกรรมแตกต่างกันไป

2. องค์ประกอบภายในองค์การ เป็นลักษณะที่เกิดขึ้นภายในองค์การเอง ซึ่งต้องพิจารณาถึง

- เป้าหมายขององค์การ ว่าให้บริการลูกค้าเฉพาะตัวหรือบริการสังคมเป็น

ส่วนรวม

- เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ได้รับการฝึกอบรมอย่างไร

- การควบคุมบังคับบัญชา ดูว่ามีการดูแลการทำงานของเจ้าหน้าที่ องค์การ
ใกล้ชิดแค่ไหน

- ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ภายในองค์การเอง ต่างคนต่างทำงานหรือ
จับกลุ่มมีพฤติกรรมแบบเดียวกัน

- ขนาดองค์การและลำดับชั้นการบังคับบัญชา ดูว่าองค์การมีขนาดใหญ่เพียงไร
หรือเป็นองค์การขนาดเล็ก

3. องค์ประกอบของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการติดต่อตัวแปรที่นำมาพิจารณา
ได้แก่

- สถานภาพทางสังคมที่แตกต่างกันหรือคล้ายกันระหว่างลูกค้ำกับเจ้าหน้าที่
- ความสนิทสนมใกล้ชิด เป็นส่วนตัวระหว่างเจ้าหน้าที่กับลูกค้ำ
- สภาพสถานที่ เหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นขณะเจ้าหน้าที่พบลูกค้ำ
- ช่วงเวลาที่พบปะนานเพียงใด (ภัทราวดี สุทธิธานกุล, 2535 : 20)

ผลการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากข้อสรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ/ผู้บริหาร ตามประเด็นดังกล่าวในข้อความหมาย/ที่มา
และสรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและการบริหารของผู้นำ สามารถพิจารณาข้อมูลสนับสนุนได้จากผล
การศึกษาของนักวิชาการ ดังต่อไปนี้

พารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา (2532, อ้างใน ระพีพรรณ รัตติกาล, 2533 : 54)

กล่าวถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การอันเป็นเงื่อนไขนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ
ว่า ผู้บริหารสูงสุดขององค์การ ต้องมีความเชื่อว่า การโฆษณาบุคคลเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อ
ธุรกิจ และนอกจากจะมีความเชื่อแล้ว ยังต้องมีการกระทำคือ ลงมือดำเนินการอย่างจริงจัง
ด้วยตนเอง

ชุติมา เหตานุรักษ์ (2534 : 2)

ค้นพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของผู้บริหารสตรี มีไข้อยู่ที่ข้อจำกัดใน
เรื่อง เพศ หากแต่สิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน คือ การขาดความรู้ในการทำงาน
การขาดความรู้และประสบการณ์ทางด้านการบริหาร ซึ่งสามารถเรียนรู้ได้

รังสรรค์ ตันเจริญ (2534 : 2)

ได้ศึกษา พบว่า รูปแบบผู้นำทางการบริหารของผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญต่อสภาพ
กำลัง ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ยุวรัตน์ กมลเวช (อ้างใน อีระ กลิ่นลำดวน, 2534 : 19)

กล่าวว่า ขั้นตอนการปฏิบัติงานตามกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ควรได้รับการ
ปรับปรุง แก้ไขให้เหมาะสมกับสภาพความเปลี่ยนแปลงของบ้านเมือง โดยเฉพาะขั้นตอนที่วาง
ไว้นั้น ควรคำนึงถึงการให้บริการแก่ประชาชนได้มากยิ่งขึ้น

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2519 : 30-31)

พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านมุ่งงานจะเห็นความสำคัญของงานมากกว่าผู้ร่วม
งาน ซึ่งยอมทำให้มีการควบคุมงานมากและผู้ร่วมงานมีอิสระเสรีน้อย ส่วนพฤติกรรมความเป็น
ผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์จะเห็นความสำคัญที่ตัวผู้ร่วมงานมากกว่างานที่ทำ

เชียน แสงมุ่ม (2518 : 38)

พบว่า ความสำเร็จของการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผู้บังคับบัญชามุ่งสัมพันธ์
สูงกว่า กลุ่มที่มีผู้นำแบบมุ่งงาน

วิจิตร อีระกุล (2518 : 19-21)

ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนมัธยมในกรุงเทพมหานคร
พบว่าอาจารย์ใหญ่ที่มีวุฒิสูง (ปริญญาโท) แสดงพฤติกรรมผู้นำทั้งด้านความสัมพันธ์และด้านการ
งานมากกว่าอาจารย์ใหญ่ที่มีวุฒิต่ำกว่า

สมาน วีระกำแหง (2513 : 95)

ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครู ผลการศึกษาชี้ว่าผู้บริหารวิทยาลัยครู
ควรจะมีพฤติกรรมทั้งสองด้านสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์ และยังชี้ว่าทัศนะ
ของผู้บริหารและอาจารย์ในพฤติกรรมของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

ประไพ ปิยจันทร์ (2523 : 27-28)

ได้ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย
พบว่าความเป็นผู้นำเป็นกึ่งแบบกึ่งตาม พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าจะปรากฏหรือแสดงออก
ในรูปแบบใดก็ตามมิได้ เป็นการยืนยันว่าจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการบริหารได้ ควรมีการ

ประเมินพฤติกรรมของผู้นำในแง่ของควมมีประสิทธิภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับอัตราส่วนสมดุลของ พฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งความสัมพันธ์ สถานการณ์ ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน การประเมินตนเองและสถานการณ์ของผู้นำ ความสามารถของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญ

Felmore H. Sanford (อ้างใน วีระศักดิ์ ทองมาก, 2519 : 18)

ในสถานการณ์เฉพาะอย่างหนึ่ง เป็นพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะแตกต่างกันไปจาก คนอื่น ๆ ในหน่วยงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่หรือสรุปได้ว่าพฤติกรรมของผู้นำ จะเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อม

John K. Hamphill (1967 : 40)

ได้นับสนทนาค้นคว้าและขยายความต่อไปว่า ขนาดของกลุ่มผู้ร่วมงานก็มีผลต่อพฤติกรรม ของผู้นำ กล่าวคือ ถ้าผู้ร่วมกลุ่มมีขนาดใหญ่ พฤติกรรมของผู้นำมีแนวโน้มไปในทางที่ว่า ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ร่วมงานจะลดลง ส่วนในกลุ่มผู้ร่วมงานที่มีขนาดเล็ก ผู้นำกับผู้ร่วมงานจะมีความสัมพันธ์ต่อกันมากขึ้น

ธงชัย และชัยยศ สันติวงศ์ (2526 : 46)

ได้กล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสภาพแวดล้อมขององค์การและมีอิทธิพลต่อการทำงาน ของกลุ่มบุคคลในองค์การว่า แบ่งออกเป็น 2 ขอบเขต คือ ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน องค์การ

ปัจจัยภายนอกองค์การ คือ ความเป็นไปของสภาพปัจจัยต่าง ๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ทางด้านสังคม ตลอดจนเทคโนโลยีวิทยาการและเงื่อนไขความเป็นไปของสภาพแวดล้อม เช่น ลักษณะที่ตั้งและลักษณะทางกายภาพโดยทั่วไป นอกจากนี้ยังรวมถึงค่านิยมทางวัฒนธรรมของ ชุมชนใหญ่ ตลอดจนความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้วย

ปัจจัยภายในองค์การ หมายถึง ลักษณะของการจัด ทั้งในแง่ของปรัชญาและวิธีปฏิบัติ ในทางบริหารต่าง ๆ รวมตลอดถึงนโยบายของบริษัท กฎเกณฑ์ ตลอดจนลักษณะของผู้นำและ ระบบการให้รางวัล ผลตอบแทนและการลงโทษ ในส่วนที่ย่อมเป็นบรรยากาศและความเป็นไป ได้ของเงื่อนไขของการจัดการที่เป็นสภาพแวดล้อมภายใน สำหรับการดำเนินงานทั้งหมดภายใน องค์การ

ระพีพรรณ รัตติกาล (2533 : 2)

ได้ทำการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยแวดล้อมขององค์การ มีความสัมพันธ์กับจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน ในแง่ของความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ ข้าราชการที่อยู่ในหน่วยงานที่มีปัจจัยแวดล้อมขององค์การดี จะมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการที่อยู่ในหน่วยงานที่มีปัจจัยแวดล้อมขององค์การไม่ดี

เกี่ยวกับเรื่องนี้ ผู้ศึกษาพยายามเน้นเฉพาะปัจจัยภายนอกเท่านั้น เนื่องจากสภาพแวดล้อมภายในได้กล่าวไปแล้ว เช่น ระเบียบ กฎเกณฑ์ และผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ซึ่งมีผลงานวิจัยที่ระบุอย่างชัดเจนเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกขององค์การที่มีอิทธิพลต่อสภาพการทำงานขององค์การ พิจารณาได้ดังนี้ (อาคม ใจแก้ว, 2532)

1. ลักษณะวัฒนธรรมของพื้นที่ ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม
2. ลักษณะเศรษฐกิจในพื้นที่
3. ลักษณะประชาชนในพื้นที่
4. ผู้นำของประชาชนในพื้นที่

ปัจจัยดังกล่าวจะมีส่วนทำให้การบริหารงานขององค์การ เฉพาะอย่างยิ่งผู้นำเกิดความราบรื่น/และอุปสรรค ได้ในระดับหนึ่ง

จิตติมา ยอดพริ้ง (2535 : 105-106) ได้ทำการศึกษาวิจัย พบ 3 ประเด็น คือ

1. ศักยภาพทางการบริหารของสตรีระดับบริหารในกรมการปกครองขึ้นอยู่กับลักษณะของสังคมที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เช่น หากอยู่ในส่วนกลาง ซึ่งเป็นสังคมเมืองจะไม่มีปัญหา แต่ในการปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค มีปัจจัยองค์ประกอบหลายประการที่มีผล

2. โอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการสตรีมีน้อยกว่าข้าราชการชาย ทำให้ขาดขวัญ กำลังใจ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระหว่างชายและหญิงไม่มีความแตกต่าง แต่ขึ้นอยู่กับบุคคลิกภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความขยัน ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน

สุภัตรา เพชรมณี (2530 : 2) พบว่า การขาดโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นเหตุให้สตรีระดับบริหารมีทัศนคติที่ไม่ดี หรือไม่ชอบงานที่กำลังทำอยู่

อัจฉรา สุวพันธ์ (2525 : 448-463) พบว่า ความเป็นผู้บริหารสตรีทำให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานน้อยกว่าชายมาก ทั้งภาคเอกชนและภาครัฐบาล

ภัทราวดี สุทธิธนะกุล (2535 : 9) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยอิทธิพลที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการที่ทำหน้าที่ให้บริการในจังหวัดอุทัยธานี
สรุปผลการวิจัยว่า พฤติกรรมการให้บริการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการ

อุษณีย์ ลีวีโลกุลรัตน์ (2533 : 3) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิผลของหน่วยงานศึกษาเฉพาะกรณีวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบพฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ คือ ผู้นำแบบเผด็จการทำให้ประสิทธิผลต่ำ ส่วนผู้นำแบบมีส่วนร่วมทำให้ประสิทธิผลสูง และยังพบว่า การติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของหน่วยงาน

ประสิทธิ์ โชติทวณิชย์ (2535 : 72) สรุปผลการวิจัยไว้ว่า การวิจัยเพื่อศึกษาหาความจำเป็นในการพัฒนาทักษะทางการบริหารของหัวหน้าฝ่ายในกรมทรัพยากรธรณี เป็นความพยายามในรูปแบบวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยยึดหลักหรือแนวคิดการบริหารที่ชี้ชัดว่าทักษะทางการบริหารจำแนกออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ทักษะในความคิด (conceptual skill)
2. ทักษะในด้านการบริหาร (management skill)
3. ทักษะในด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน (technical skill)

ซึ่งสัดส่วนทั้ง 3 ด้านนี้ ย่อมแตกต่างกันไปตามระดับของผู้บริหาร ผู้บริหารระดับหัวหน้าฝ่ายซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้นจะเน้นด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน และด้านการบริหาร ส่วนผู้บริหารระดับกองและระดับสูง จะเน้นด้านทักษะในความคิดและทักษะการบริหาร จากการวิเคราะห์ใน เรื่องทักษะของการบริหารแล้วจะพบว่า ผู้บริหารทุกระดับต้องมีทักษะด้านการบริหารทั้ง 3 ด้าน คือ ทักษะในความคิด ทักษะในการบริหาร และทักษะในด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ส่วนจะมากหรือน้อย เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับของตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบเขตของการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ๆ

บทกร เทียมศักดิ์ (2533 : 3) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง บทบาทของผู้นำทางการบริหารของข้าราชการทหารหญิง พบว่า แนวคิดเรื่องการแตกต่างระหว่างเพศและบทบาททางเพศยังมีความสำคัญต่อทัศนคติหรือค่านิยมของคนไทยปัจจุบันในภาพทางลึกอยู่ แม้ว่าสภาพสังคมไทยในปัจจุบันจะมีการยอมรับบทบาทของผู้หญิงมากขึ้นในภาพทางกว้าง

จากผลการศึกษาและแนวคิดเชิงทฤษฎีของนักวิชาการดังกล่าว ย่อมทำให้เห็นอย่างชัดเจนเกี่ยวกับสภาพ ข้อจำกัด และเงื่อนไขที่จะเข้าไปมีอิทธิพลเกี่ยวข้องต่อการทำงานของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งสามารถจำแนกตามลักษณะกลุ่มปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านตัวผู้นำ/ผู้บริหาร ได้แก่
 - 1.1 ความรู้ความสามารถ
 - 1.2 ประสบการณ์
 - 1.3 บุคลิกภาพส่วนบุคคล
 - 1.4 พฤติกรรมทางการบริหาร
2. ปัจจัยโครงสร้างขององค์การ ซึ่งได้แก่ ระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับที่จะต้องถือปฏิบัติในองค์การ ทั้งตัวของผู้นำ/ผู้บริหารเอง และสมาชิกอื่น ๆ ในองค์การ ตลอดถึงองค์การข้างเคียง และองค์การระดับเหนือ เป็นต้น
3. สมาชิกในองค์การ ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบดูแลให้ปฏิบัติภารกิจอย่างเหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ จำนวนและลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านี้ จะแตกต่างกันออกไปตามชนิด/ประเภท/และขนาดขององค์การ
4. ปัจจัยทางด้านทรัพยากร ได้แก่ งบประมาณ วัสดุ เครื่องอำนวยความสะดวก
5. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ซึ่งได้แก่ สภาพทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ในระดับพื้นที่อื่นเป็นที่ตั้งขององค์การ ตลอดถึงองค์การข้างเคียงในพื้นที่ที่แตกต่างกัน หรือต้องเกี่ยวข้องกัน ในการปฏิบัติภารกิจขององค์การนั้น ๆ
6. ประชาชนในพื้นที่ เข้ามาติดต่อและรับบริการจากหน่วยงาน/องค์การนั้น ๆ เช่น จำนวนประชากรที่มีไม่มากนัก ย่อมจะทำให้การบริการทำได้ง่ายและทั่วถึง

ด้วยข้อสรุปทั้ง 6 ประการ 4 ประการแรก จัดเป็นปัจจัยภายในองค์กร ส่วน 2 ประการหลัง เป็นปัจจัยภายนอกองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือ เพื่อศึกษาทดสอบกับปรากฏการณ์จริงในบทที่ 3 ภายใต้อะเนียบวิธีในบทที่ 4 และผลการวิเคราะห์ในบทที่ 5 ซึ่งจะกล่าวรายละเอียดในแต่ละบทต่อไป

บทที่ 3

การบริหารงานของขนส่งจังหวัด

องค์การบริหารสายตรงของขนส่งจังหวัด

"ขนส่งจังหวัด" เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญยิ่งต่อสัมฤทธิ์ผลของงานในความรับผิดชอบของกรมการขนส่งทางบก เพราะขนส่งจังหวัดเป็นกลุ่มบุคลากรในระดับผู้บริหาร มีหน้าที่รับผิดชอบงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ซึ่งจะต้องรับผิดชอบในการควบคุมปกครอง บังคับบัญชา และอำนวยความสะดวกปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามแผน เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกรมการขนส่งทางบก ของจังหวัด และสอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาล

จะเห็นได้ว่า ขนส่งจังหวัดมีสถานะเป็นทั้งข้าราชการส่วนภูมิภาค มีสายการบังคับบัญชาส่วนหนึ่งขึ้นกับจังหวัด ซึ่งเป็นไปตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และอีกสถานะหนึ่งเป็นข้าราชการส่วนกลาง ที่ตรงต่อกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคมอีกด้วย

สำหรับองค์การที่เป็นสายตรงของขนส่งจังหวัด จึงเริ่มตั้งแต่กระทรวงคมนาคม กรมการขนส่งทางบก และสำนักงานขนส่งจังหวัด รายละเอียดของโครงสร้าง ตลอดจนอำนาจหน้าที่ขององค์กรสายตรงเหล่านี้มีดังนี้

กระทรวงคมนาคม

กระทรวงคมนาคม มีขอบเขตความรับผิดชอบและแบ่งส่วนราชการ (กระทรวงคมนาคม, 2535) ดังนี้

1. สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี

เป็นศูนย์ประสานงานการเมืองกับงานประจำ มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- 1.1 นิจารณาและเสนอข้อมูล ซึ่งช่วยในการสั่งการของรัฐมนตรี
- 1.2 ติดตามและสืบสวน ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการร้องทุกข์
- 1.3 ติดตามความเคลื่อนไหวทางการเมืองและเหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ ให้แก่
รัฐมนตรี

- 1.4 ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตอบกระทู้และชี้แจงเรื่องต่าง ๆ
มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
2. ฝ่ายเรื่องราวร้องทุกข์
3. ฝ่ายการเมืองและประสานนโยบาย

2. สำนักงานปลัดกระทรวง

หน้าที่ความรับผิดชอบมีดังนี้

- 2.1 บริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง และราชการที่คณะรัฐมนตรี
มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกรมใดกรมหนึ่ง โดยเฉพาะ
- 2.2 เสนอแนะนโยบายของกระทรวงให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ และนโยบายของรัฐบาล จัดทำแผนแม่บทของกระทรวง ประสานแผนการปฏิบัติ
งานและเสนอแนะนโยบายในการตั้งและจัดสรรงบประมาณประจำปี รวมทั้งกำกับ เร่งรัด
ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
- 2.3 ติดต่อและประสานงานกับองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการ
ขนส่งและการสื่อสาร
- 2.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง
และเรื่องราวร้องทุกข์
- 2.5 ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายและงานคดีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง
และที่กระทรวงต้องเกี่ยวข้อง
การแบ่งส่วนราชการระดับกระทรวง มีดังนี้
 1. กองกลาง
 2. กองคลัง

3. กองการเจ้าหน้าที่
4. กองกิจการระหว่างประเทศ
5. กองตรวจราชการ
6. กองนิติการ
7. กองแผนงาน
8. กองเศรษฐกิจการขนส่งและคมนาคม
9. กองอนุรักษ์เงินค่าทดแทน

หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจที่ควบคุมดูแลรับผิดชอบ

ก. การขนส่งทางบก

1. กรมการขนส่งทางบก
2. กรมทางหลวง
3. การรถไฟแห่งประเทศไทย
4. องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
5. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ
6. บริษัทขนส่งจำกัด

ข. การขนส่งทางน้ำ

1. กรมเจ้าท่า
2. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพาณิชย์นาวี
3. การท่าเรือแห่งประเทศไทย
4. บริษัท ไทยเดินเรือทะเล จำกัด

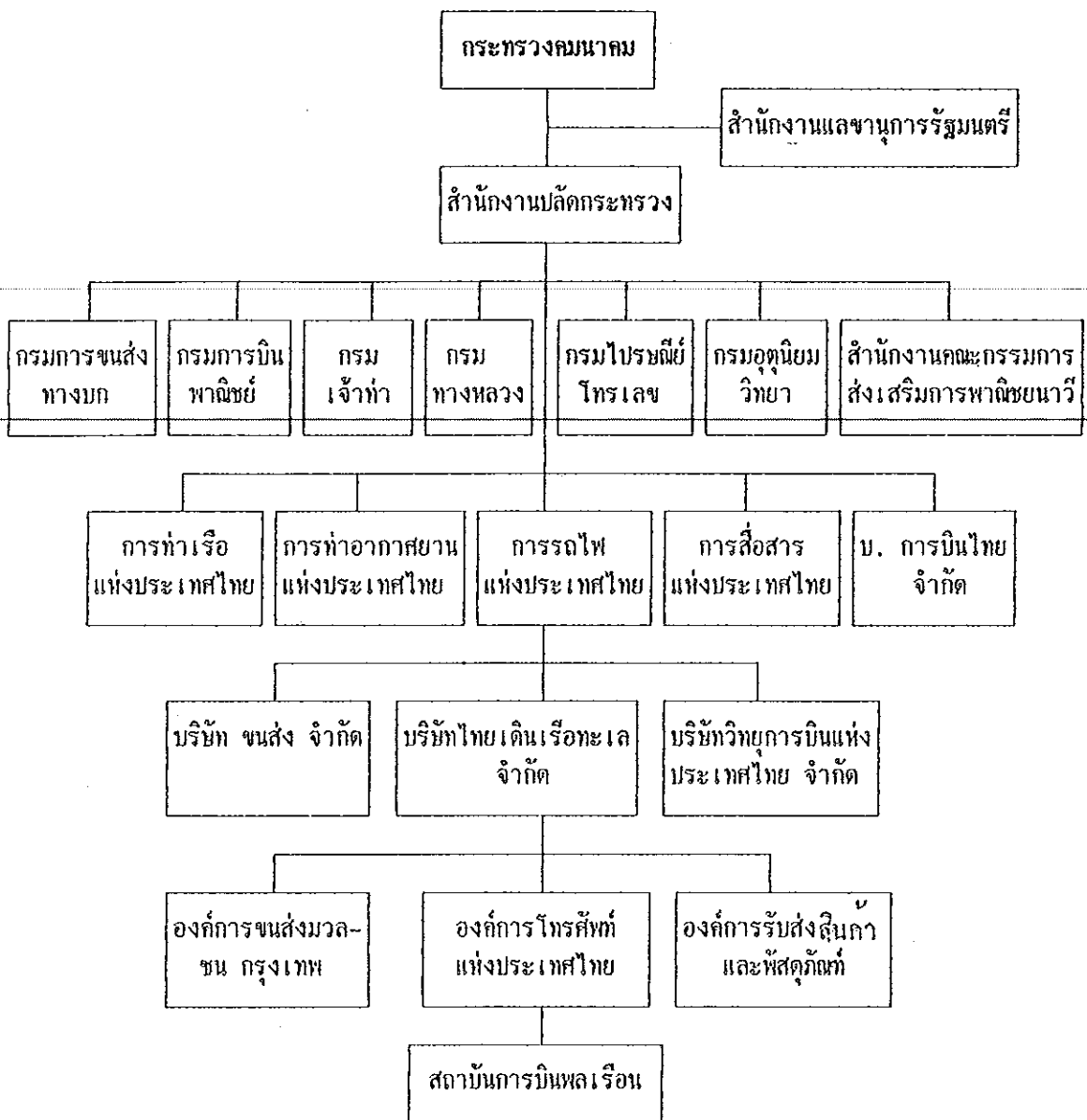
ค. การขนส่งทางอากาศ

1. กรมการบินพาณิชย์
2. การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย
3. บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
4. บริษัท การบินไทย จำกัด

ง. การสื่อสารและอุดมศึกษา

1. กรมไปรษณีย์โทรเลข
2. องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
3. การสื่อสารแห่งประเทศไทย
4. กรมอุดมศึกษา

รายละเอียดปรากฏตามแผนผังการแบ่งส่วนราชการของกระทรวงคมนาคมต่อไปนี้



กรมการขนส่งทางบก

หน้าที่ความรับผิดชอบและการแบ่งส่วนราชการของกรมการขนส่งทางบก (กรมการขนส่งทางบก, 2536-2538) มีดังต่อไปนี้ คือ

กรมการขนส่งทางบก แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ส่วน คือ

- ราชการบริหารส่วนกลาง
- ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง แบ่งออกเป็น 5 กอง 6 สำนักงาน ดังนี้

1. สำนักงานเลขานุการกรม
2. กองวิชาการและวางแผน
3. กองสวัสดิภาพการขนส่ง
4. กองควบคุมกิจการขนส่ง
5. กองวิศวกรรมการขนส่ง
6. กองตรวจการขนส่ง
7. สำนักงานขนส่งกรุงเทพมหานคร
8. สำนักงานทะเบียนรถยนต์
9. สำนักงานขนส่งเขตพื้นที่ 1
10. สำนักงานขนส่งเขตพื้นที่ 2
11. สำนักงานขนส่งเขตพื้นที่ 3

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

แบ่งออกเป็น "สำนักงานขนส่งจังหวัด" ทั่วประเทศ จำนวน 72 จังหวัด (ข้อมูลปี 2536) รวมทั้งสำนักงานขนส่งจังหวัดสาขา ซึ่งมีในบางจังหวัดและขึ้นตรงต่อสำนักงานขนส่งจังหวัดนั้น ๆ

หน้าที่และความรับผิดชอบของกรมการขนส่งทางบก

กรมการขนส่งทางบก มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการควบคุม และจัดระเบียบการขนส่งทางถนนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก และการดำเนินการเกี่ยวกับรถยนต์และล้อเลื่อน ตามกฎหมายว่าด้วยล้อเลื่อน ทั้งนี้เพื่อให้ระบบการขนส่งทางบก และการใช้รถใช้ถนนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความมั่นคงของประเทศ

หน้าที่ความรับผิดชอบในระดับกอง

1. สำนักงานเลขานุการกรม

สำนักงานเลขานุการกรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานช่วยนักบริหารงานประสานราชการส่วนภูมิภาค งานบริหารทั่วไป งานสารบรรณ งานคลัง งานพัสดุ งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานออกแบบและควบคุมการก่อสร้าง งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ กิจกรรมซื้อเท็จจริง ช่างสาร ผลการดำเนินงานของกรม ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองใดกองหนึ่ง โดยเฉพาะ

2. กองวิชาการและวางแผน

กองวิชาการและวางแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ และกำหนด หรือประสานการดำเนินงานศึกษา ค้นคว้าวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาระบบการขนส่งทางถนน และการใช้ยานพาหนะในประเทศ ดำเนินการสำรวจ รวบรวมข้อมูล จัดทำสถิติเกี่ยวกับการขนส่ง วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปริมาณการขนส่ง ความต้องการบริการขนส่ง เพื่อกำหนดอัตราค่าขนส่ง มาตรฐาน กำหนด ปรับปรุง ยกเลิกเส้นทาง การเดินรถ และเงื่อนไขในการประกอบการขนส่งประจำทางวางแผนการส่งเสริม ให้ความร่วมมือ และดำเนินการด้านการดำเนินงานเกี่ยวกับห้องสมุด และเผยแพร่เอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับการขนส่ง

3. กองสวัสดิภาพการขนส่ง

กองสวัสดิภาพการขนส่ง มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการศึกษาและวิเคราะห์อุบัติเหตุทางถนนที่เกิดจากการใช้รถใช้ถนน เพื่อวางแผนการดำเนินการแก้ไข ป้องกัน ส่งเสริม และรณรงค์ให้การใช้รถใช้ถนนมีสวัสดิภาพยิ่งขึ้น จัดทำหลักสูตรการอบรมผู้ประจำรถ หลักสูตร

การเรียนการสอนของโรงเรียนการขนส่ง และโรงเรียนสอนขับรถยนต์ หลักสูตรการอบรม สัมมนาผู้เกี่ยวข้องกับการขนส่ง การพิจารณาอนุญาตและควบคุมโรงเรียนการขนส่งเอกชน จัด การอบรมและสัมมนาผู้ประกอบการขนส่ง ผู้ประจำรถ และผู้สนใจทั่วไป ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับการใช้รถ ใช้ถนนให้ถูกต้อง

4. กองควบคุมกิจการขนส่ง

กองควบคุมกิจการขนส่ง มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการขนส่งสาธารณะ ทั้งการขนส่งด้วยรถโดยสารและการขนส่งด้วยรถบรรทุก เช่น การอนุญาตให้ ประกอบการขนส่ง การอนุญาตให้รับจัดการขนส่ง การกำหนดและปรับปรุงเงื่อนไขใบอนุญาต ประกอบการขนส่ง ไม่ประจำทาง การตรวจสอบบัญชีผู้ประกอบการขนส่ง และปฏิบัติงานด้าน ชุกรการของคณะกรรมการควบคุมการขนส่งทางบก และคณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการควบคุมการขนส่งทางบกกลาง รวมทั้งงานที่เกี่ยวข้องกับการประกอบการขนส่งด้วยรถตาม กฎหมายว่าด้วยรถยนต์

5. กองวิศวกรรมการขนส่ง

กองวิศวกรรมการขนส่ง มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการกำหนดแบบมาตรฐาน และพิจารณาให้ความเห็นชอบรถ เครื่องอุปกรณ์และส่วนควบของรถ ดำเนินการเกี่ยวกับการ กำหนดแบบ หรือให้ความเห็นชอบรถดัดแปลง รถขนส่งวัสดุอันตรายหรือสารเคมีมีพิษ รถที่มี ลักษณะเพื่อใช้งานเฉพาะกิจ รถที่ประกอบขึ้นเองภายในประเทศ รวมทั้งรถที่มีการเปลี่ยนแปลง หรือมาตรฐานรถ เพื่อให้เกิดมาตรฐานด้านความปลอดภัย ศึกษาวิเคราะห์เพื่อกำหนดมาตรฐาน การควบคุมมลพิษที่เกิดจากการใช้รถ และมาตรฐานการป้องกันหรือลดความรุนแรงของการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากความบกพร่องของรถ เผยแพร่และแนะนำความรู้และวิชาการ สมัยใหม่ด้านวิศวกรรมยานยนต์แก่ผู้ซ่อมประกอบตัวถังรถ และประชาชนทั่วไป พิจารณาอนุญาต และควบคุมการดำเนินการสถานตรวจสภาพรถเอกชน ทั้งรถตามกฎหมายว่าด้วยรถยนต์และรถ ตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก กำหนดและปรับปรุงหลักเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการ ตรวจสภาพรถ ตรวจซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องมือตรวจสภาพรถทั้งในส่วนกลางและส่วน ภูมิภาค ให้คำปรึกษา แนะนำและฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ตรวจสภาพรถและผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่อง การตรวจสภาพรถ การตรวจสอบ และการซ่อมบำรุงเครื่องมือตรวจสภาพรถเบื้องต้น

6. การตรวจการขนส่ง

กองตรวจการขนส่ง มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการควบคุมและตรวจตราการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการขนส่ง ผู้ประจํารถ และรถที่ใช้ในการขนส่ง ให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก พิจารณาลงโทษและหามาตรการแก้ไข ป้องกันมิให้ผู้ประกอบการขนส่ง หรือผู้ประจํารถกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก พิจารณาเปรียบเทียบปรับกรณีเจ้าของรถปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยรถยนต์และล้อเลื่อน ดำเนินการด้านสถานีขนส่งงานบริการด้านการกำหนดสถานที่และติดตั้ง ยกเลิก หรือย้ายเครื่องหมายแสดงที่หยุดรถหรือจอดรถประจําทางใน เขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งพิจารณาป้าย โฆษณาที่ตัวรถหรือป้ายหยุดรถประจําทางใน เขตกรุงเทพมหานคร

7. สำนักงานขนส่งกรุงเทพมหานคร

สำนักงานขนส่งกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการให้บริการประชาชนทุกเรื่องที่ต้องดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก สำหรับประชาชนที่มิใช่ผู้นำเนาในกรุงเทพมหานครเฉพาะในเขตดุสิต บางซื่อ ป้อมปราบ สัมพันธวงศ์ บางรัก บางเขน จตุจักร ดอนเมือง บางกะปิ ลาดพร้าว บึงกุ่ม ปทุมวัน หนองจอก ราชเทวี และห้วยขวาง

8. สำนักงานทะเบียนรถยนต์

สำนักงานทะเบียนรถยนต์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการตรวจสอบ ควบคุม การรับผิดชอบการรับจําหน่ายใบขึ้นรถ หรือเครื่องยนต์ที่พระราชอาณาจักร งานด้านการให้บริการประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ เกี่ยวกับการจดทะเบียนรถ การต่ออายุทะเบียนรถ การโอนกรรมสิทธิ์รถ และการแก้ไขรายการทางทะเบียนรถ ฯลฯ การตรวจสภาพรถ การออก การต่ออายุและยกเลิกหรือเพิกถอนใบอนุญาตขับรถ รวมทั้งงานด้านใบอนุญาตขับรถระหว่างประเทศ ตลอดจนงานที่เกี่ยวข้องกับล้อเลื่อน ตามกฎหมายว่าด้วยล้อเลื่อนในกรุงเทพมหานคร เขตดุสิต บางซื่อ ป้อมปราบ สัมพันธวงศ์ บางรัก บางเขน จตุจักร ดอนเมือง บางกะปิ ลาดพร้าว บึงกุ่ม ปทุมวัน หนองจอก ราชเทวี และห้วยขวาง

๑. สำนักงานขนส่ง เขตพื้นที่ 1

สำนักงานขนส่ง เขตพื้นที่ 1 มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการให้บริการประชาชน ทั้งตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก และกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ เกี่ยวกับการดำเนินการ ทางทะเบียนและภาษีรถ การตรวจสภาพรถ และงานด้านใบอนุญาตประกอบการขนส่งส่วนบุคคล ใบอนุญาตผู้ประจำรถ ใบอนุญาตขับรถ รวมทั้งงานด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับล้อเลื่อนตามกฎหมายว่า ด้วยล้อเลื่อนในกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน จอมทอง ธนบุรี ราษฎร์บูรณะ คลองสาน ยานนาวา สาทร และบางคอแหลม

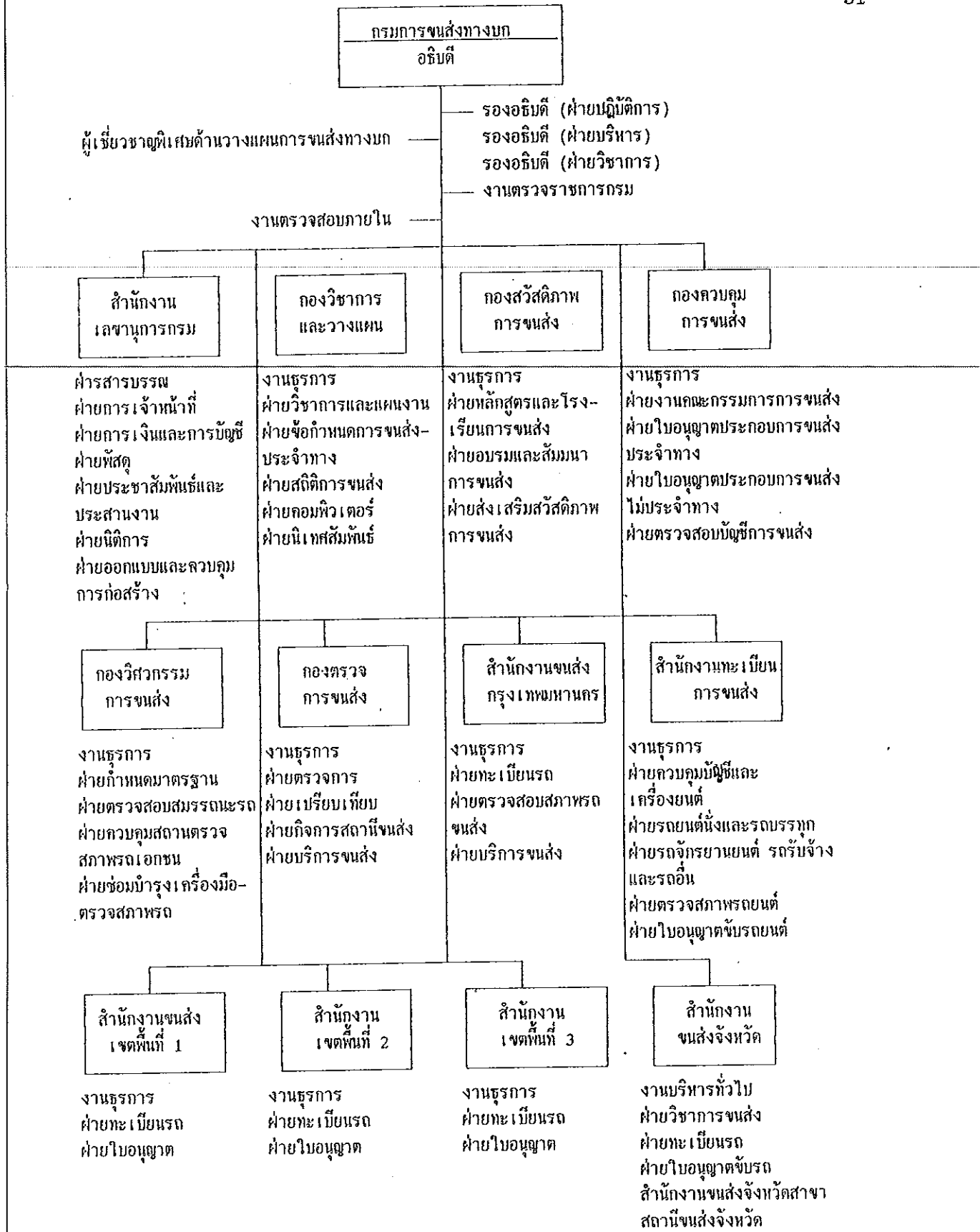
10. สำนักงานขนส่ง เขตพื้นที่ 2

สำนักงานขนส่ง เขตพื้นที่ 2 มีหน้าที่ความรับผิดชอบและการแบ่งงานภายใน เช่นเดียวกับสำนักงานขนส่ง เขตพื้นที่ 1 โดยรับผิดชอบงานในกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน บางพลัด บางกอกน้อย บางกอกใหญ่ ภาษีเจริญ ท้องแถม และพระนคร

11. สำนักงานขนส่ง เขตพื้นที่ 3

สำนักงานขนส่ง เขตพื้นที่ 3 มีหน้าที่ความรับผิดชอบและการแบ่งงานภายใน เช่นเดียวกับสำนักงานขนส่ง เขตพื้นที่ 1 โดยรับผิดชอบงานในเขตกรุงเทพมหานคร เขต พระโขนง ประเวศ คลองเตย ลาดกระบัง มีนบุรี และหนองจอก

รายละเอียดปรากฏตามแผนผังการแบ่งส่วนราชการของกรมการขนส่งทางบกต่อไป



สำนักงานขนส่งจังหวัด

สำนักงานขนส่งจังหวัด เป็นหน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกรมการขนส่งทางบก ปัจจุบันมีสำนักงานขนส่งจังหวัด 72 จังหวัด สำนักงานขนส่งจังหวัดสาขา 92 สาขา สถานีขนส่งผู้โดยสารที่กรมการขนส่งทางบกดำเนินการ จำนวน 45 สถานี และเอกชนได้รับอนุญาตให้ดำเนินการ จำนวน 13 สถานี ลักษณะงานเป็นงานควบคุมและจัดระเบียบการขนส่งทางถนนภายในเขตจังหวัด มีขนส่งจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชา หน้าที่ และความรับผิดชอบของสำนักงานขนส่งจังหวัด

สำนักงานขนส่งจังหวัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการควบคุม และจัดระเบียบการขนส่งทางถนนภายในจังหวัด ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก โดยรับผิดชอบงานด้านประกอบการขนส่ง การรับจัดการขนส่ง การสำรวจ รวบรวม จัดทำสถิติและวิเคราะห์ข้อมูลในการวางแผนการขนส่ง การตรวจตราปราบปรามผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก และส่งเสริมสวัสดิภาพการขนส่ง ดำเนินการด้านสถานีขนส่ง ควบคุมดูแลสถานตรวจสภาพรถ โรงเรียนสอนขับรถ และสถานีขนส่งเอกชน นอกจากนี้ยังรับผิดชอบงานให้บริการประชาชนเกี่ยวกับ การดำเนินการด้านทะเบียนและภาษีรถ การตรวจสภาพรถ การดำเนินการเกี่ยวกับใบอนุญาตผู้ประจำรถ และใบอนุญาตขับรถ ทั้งตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก และกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ รวมทั้งงานด้านต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยล้อเลื่อนในส่วนภูมิภาคนี้

การแบ่งงานภายใน

1. งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบงานสารบรรณ งานการเจ้าหน้าที่ งานการเงินและการบัญชี การจัดทำแผนงาน การจัดทำงบประมาณ งานพัสดุ งานรับชำระภาษีทางไปรษณีย์ งานทะเบียนรถราชการ งานธุรการทั่วไปและงานด้านตรวจการ งานส่งเสริมสวัสดิภาพการขนส่งของสำนักงานขนส่งจังหวัด

2. ฝ่ายวิชาการขนส่ง มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการสำรวจ รวบรวม จัดทำสถิติ และวิเคราะห์ข้อมูลการขนส่ง เพื่อวางแผนการจัดระเบียบการขนส่งภายในจังหวัดกำหนดปรับปรุงยกเลิกเส้นทาง การเดินรถและเงื่อนไขเกี่ยวกับการประกอบการขนส่งประจำทาง ไม่ประจำทาง รถขนาดเล็กและส่วนบุคคล การดำเนินการด้านใบอนุญาตประกอบการขนส่ง

ทุกประเภท การตรวจตรา ปรามปรามผู้กระทำผิด ตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก การดำเนินงานด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพการขนส่ง การประชาสัมพันธ์และการให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในสำนักงาน สำนักงานขนส่งจังหวัดสาขา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานด้านการบันทึกข้อมูลและประมวลผลเบื้องต้นด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

3. ฝ่ายทะเบียนรถ มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการด้านทะเบียนและจัดเก็บภาษี

รถ การตรวจจสอบรถ การตรวจสภาพรถ การเปลี่ยนประเภทรถ การโอนกรรมสิทธิ์รถ และการย้ายรถเข้าออก ตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก กฎหมายว่าด้วยรถยนต์และกฎหมายว่าด้วยล้อเลื่อน รวมทั้งงานด้านการรับส่งวิทยุสื่อสารของสำนักงานฯ

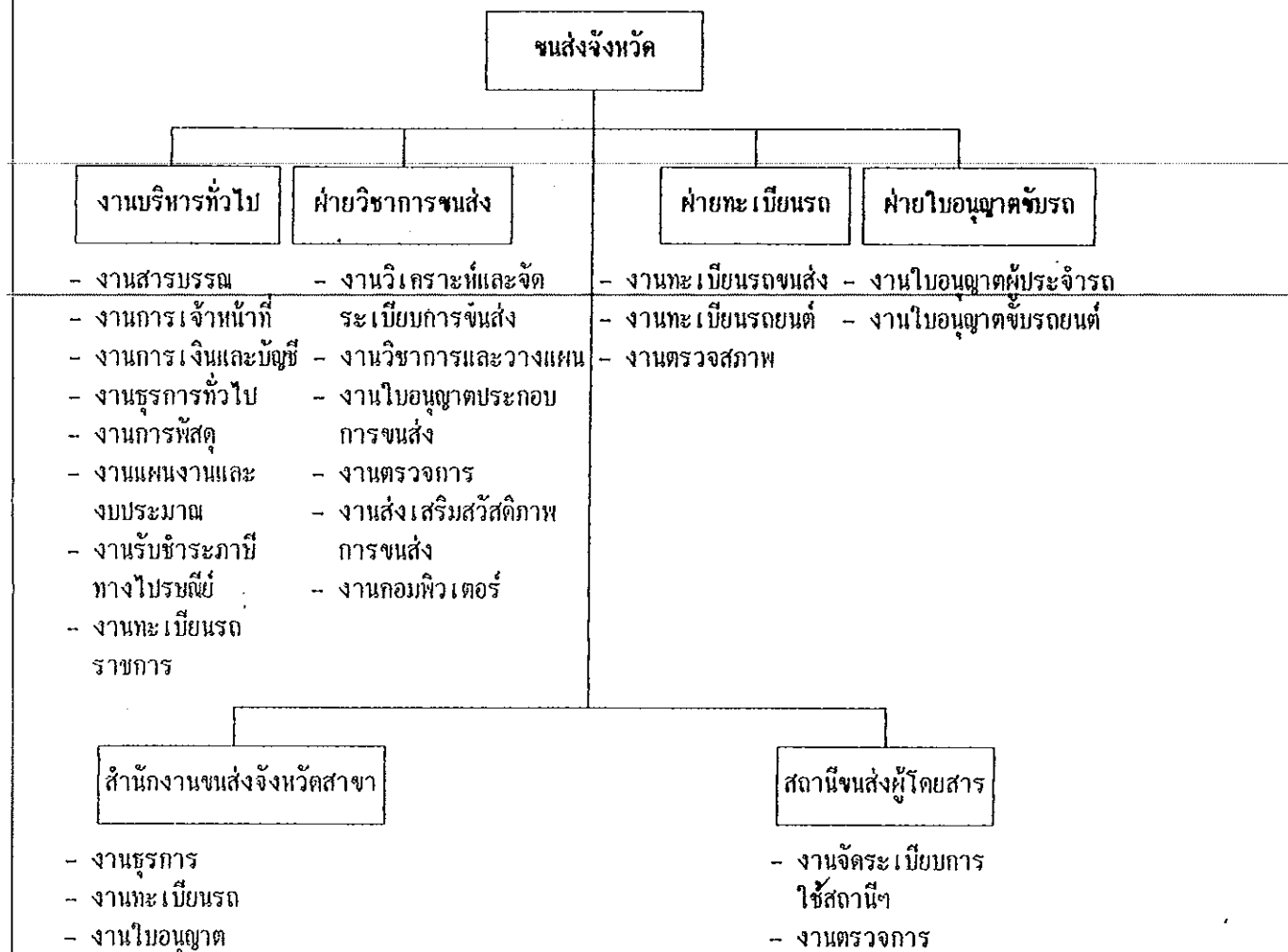
4. ฝ่ายใบอนุญาตขับรถ มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการด้านใบอนุญาตผู้ประจำรถ ใบอนุญาตขับรถและใบอนุญาตทับที่ล้อเลื่อน ตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก กฎหมายว่าด้วยรถยนต์ และกฎหมายว่าด้วยล้อเลื่อน

5. สำนักงานขนส่งจังหวัดสาขา มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการด้านใบอนุญาตประกอบการขนส่งส่วนบุคคล การตรวจตราปรามปรามผู้กระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก รวมทั้งการบริการประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินการด้านทะเบียนและภาษีรถ (เว้นแต่การจดทะเบียนรถ) การเปลี่ยนประเภทรถ การโอนกรรมสิทธิ์รถ และการย้ายเข้า-ออก และใบอนุญาตทับที่ล้อเลื่อน ตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก กฎหมายว่าด้วยรถยนต์ และกฎหมายว่าด้วยล้อเลื่อน ภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

6. สถานีขนส่งผู้โดยสาร มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ตรวจตรา ปรามปราม และจัดระเบียบการใช้สถานีขนส่งผู้โดยสารของรถโดยสารประจำทาง ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการสถานีฯ ผู้ประกอบการขนส่งและผู้ประจำรถ

รายละเอียดปรากฏตามแผนผังการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานขนส่งจังหวัดต่อไปนี้

**แผนภูมิการแบ่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ
ของสำนักงานขนส่งจังหวัด**



ขนส่งจังหวัด

ขนส่งจังหวัด เป็นผู้บริหารระดับนำขององค์การ (สำนักงานขนส่งจังหวัด) มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดเส้นทางเดินรถประจำทาง การอนุญาตประกอบกิจการขนส่ง การจดทะเบียนรถโดยสาร การเก็บภาษีรถ การโอนกรรมสิทธิ์รถ การออกใบอนุญาตผู้ประจำรถ และใบอนุญาตขับรถ เป็นต้น รวมทั้งงานด้านวิชาการขนส่ง การตรวจการ การส่งเสริมสวัสดิภาพและการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการขนส่ง ตลอดจนควบคุม ดูแล สำนักงานขนส่งจังหวัดสาขา และสถานีขนส่งผู้โดยสาร ในเขตจังหวัดที่รับผิดชอบ เนื่องจากเป็นตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมและจัดระเบียบการขนส่งภายในจังหวัด ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก กฎหมายว่าด้วยรถยนต์ และกฎหมายว่าด้วยล้อเลื่อน

ภาระหน้าที่ของขนส่งจังหวัด

ภาระหน้าที่ของขนส่งจังหวัดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า เป็นการกล่าวถึงในความหมายอย่างกว้าง ๆ ทำให้ยังมองไม่เห็นภาพในแง่ของหน้าที่ที่ความรับผิดชอบของขนส่งจังหวัดที่ละเอียด และชัดเจน ซึ่งแท้จริงแล้ว ในทางปฏิบัติขนส่งจังหวัดจะต้องมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบอยู่มากมายหลายเรื่อง ฉะนั้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องทราบถึงภาระหน้าที่โดยละเอียด เพื่อนำไปสู่หนทางการแก้ไข้ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ในแนวความคิดของผู้ศึกษาเห็นว่า การพิจารณาถึงรายละเอียดภาระหน้าที่ของขนส่งจังหวัดนั้น ควรยึดแนวทางที่ขนส่งจังหวัดจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องนั่นเอง ซึ่งจำแนกเป็นรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

1. ภาระหน้าที่ตาม พ.ร.บ. รถยนต์ พ.ศ. 2522

ภาระหน้าที่นี้เน้นหนักในเรื่องการให้บริการประชาชน ในส่วนที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางทะเบียน การรับชำระภาษีรถ (เฉพาะรถที่อยู่ในความควบคุมของกฎหมายฉบับนี้) การออกใบอนุญาตผู้ขับรถ และการตรวจสภาพรถ ดังนั้นหน้าที่ตามกฎหมายนี้จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับ

1.1 จดทะเบียนและชำระภาษีรถใหม่

1.2 ต่ออายุทะเบียน

- 1.3 การโอน
- 1.4 การคำนวณภาษี
- 1.5 การบันทึกรายละเอียดทะเบียน
- 1.6 การย้ายรถ

- 1.7 การเปลี่ยนประเภทรถ
- 1.8 การเปลี่ยนสาระสำคัญ

- 1.9 การแจ้งระงับใช้รถชั่วคราว
- 1.10 การแจ้งเลิกใช้รถ
- 1.11 การหยุดใช้รถเพื่อไม่เสียภาษี
- 1.12 การจดทะเบียนรถประมูลได้ หรือประกอบที่แจกชิ้นส่วนในประเทศ
- 1.13 การจดทะเบียนรถที่ได้มาจากกองมรดก ไม่มีพินัยกรรม
- 1.14 เร่งรัดการชำระภาษี
- 1.15 จัดทำประวัติรถ
- 1.16 ตรวจสอบสภาพรถ
- 1.17 การดำเนินการเกี่ยวกับใบอนุญาตขับรถ

2. ภาระหน้าที่ตาม พ.ร.บ. การขนส่งทางบก พ.ศ. 2522

ภาระหน้าที่ที่เน้นหนักใน เรื่องการควบคุม การจัดระเบียบการขนส่งทางถนน เพื่อให้การขนส่งทางถนนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เพื่อผลทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของประเทศโดยส่วนรวม จะเห็นได้ว่าภาระหน้าที่ตามกฎหมายฉบับนี้จะได้แก่หน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 งานวิชาการขนส่งและการวางแผน ได้แก่

2.1.1 ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดแผนงาน เพื่อพัฒนาระบบ

การขนส่งในเขตรับผิดชอบ

2.1.2 กำหนด ปรับปรุง ยกเลิกเส้นทางรถโดยสารและเงื่อนไข

ในการประกอบการขนส่งประจำทางในเขตรับผิดชอบ

2.2 งานทะเบียนและภาษี ลักษณะงานเหมือนกับงานทะเบียนและภาษีรถตาม
พ.ร.บ. รถยนต์ พ.ศ. 2522

2.3 งานตรวจการ ได้แก่ การตรวจตรา ปรามปราม จับกุมและลงโทษ
ผู้ฝ่าฝืน พ.ร.บ. การขนส่งทางบก พ.ศ. 2522

2.4 งานใบอนุญาตผู้ประจำรถ ได้แก่

2.4.1 การให้การศึกษาอบรม

2.4.2 การทดสอบ

2.4.3 การออกใบอนุญาต

2.4.4 การต่ออายุใบอนุญาต

2.4.5 การออกใบแทนใบอนุญาต

2.4.6 การย้ายเข้า

2.4.7 การย้ายออก

2.4.8 การแก้ไขรายการในใบอนุญาต

2.5 งานตรวจสภาพรถ

2.6 งานส่งเสริมสวัสดิภาพการขนส่ง ได้แก่

2.6.1 ให้การศึกษา อบรม สัมมนา ผู้ประกอบการ ผู้ประจำรถ และ
ผู้สนใจทั่วไป เพื่อส่งเสริมการขนส่งทางถนนให้มีสวัสดิภาพยิ่งขึ้น

2.6.2 วิเคราะห์อุบัติเหตุ เพื่อวางแผนแก้ไข

2.7 งานประชุมคณะกรรมการ ในฐานะขนส่งจังหวัดซึ่งเป็นเลขานุการของ
คณะกรรมการควบคุมการขนส่งทางบกประจำจังหวัด โดยตำแหน่ง จึงต้องมีหน้าที่ให้คำปรึกษา
เสนอแนะหลักการและมาตรการการจัดระเบียบการขนส่งใหม่ ชดเชยข้อบกพร่องให้เป็นไปตาม
เจตนารมณ์ของกฎหมายและนโยบาย

2.8 งานขนส่งระหว่างประเทศ สำหรับสำนักงานขนส่งจังหวัดที่มีอาณาเขต
ติดต่อกับต่างประเทศ ยังจะต้องมีหน้าที่รับผิดชอบดูแล เกี่ยวกับการขนส่งผ่านแดนกับประเทศ
อื่น ๆ ด้วย

3. ภาระหน้าที่ตามกฎหมายการเงิน

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของขนส่งจังหวัด ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ มีกำหนดไว้หลายกรณีที่ต้องใช้เป็นประจำอยู่เสมอ ๆ อาจแบ่งออกได้ในลักษณะต่าง ๆ เช่น

3.1 งานด้านการเบิกจ่ายเงิน

3.2 งานด้านการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลัง

3.3 งานด้านการบัญชี

3.4 งานด้านการบริหารพัสดุ

3.5 งานด้านการบริหารงบประมาณ

3.6 งานด้านการตรวจสอบภายใน

การดำเนินการดังกล่าว อาศัยกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ระเบียบการเบิกจ่ายเงินจากคลัง พ.ศ. 2520 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังของส่วนราชการ

พ.ศ. 2520 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

- ระเบียบการบริหารงบประมาณในระดับจังหวัด พ.ศ. 2524

- ระเบียบการบริหารงบประมาณ พ.ศ. 2524

- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2521 และที่แก้ไข

เพิ่มเติม

4. หน้าที่ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน ระเบียบบริหารราชการ

แผ่นดิน

ในส่วนขนส่งจังหวัดมีหน้าที่และความรับผิดชอบหลายประการ ได้แก่

4.1 การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การควบคุมดูแลผู้ได้บังคับบัญชาในสำนักงาน

ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการในเรื่องต่าง ๆ

4.2 งานธุรการ

4.3 งานนิติการ ได้แก่

4.3.1 ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวม และพิจารณาร่าง แก้ไข

ปรับปรุง ระเบียบ คำสั่ง ประกาศของสำนักงาน เพื่อเป็นเครื่องมือให้สำนักงานบรรลุเป้าหมาย

4.3.2 ดำเนินการด้านคดีความของสำนักงาน เพื่อลงโทษผู้ฝ่าฝืน
กฎหมายอันเกี่ยวกับการขนส่ง

4.3.3 มาตรการการช่วยเหลือด้านกฎหมาย ในการจัดเก็บภาษี และ
การติดตามภาษีต่าง

4.3.4 ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบข้อหารือ เกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย
และระเบียบต่าง ๆ

4.4 งานบริหารองค์การ ได้แก่ การพยายามคิดค้นหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข
หน่วยงานและสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น เพื่อประสิทธิผลขององค์การ

4.5 งานสังคมภาคทวิภาคได้บังคับบัญชา

4.6 งานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด

4.7 อื่น ๆ อาทิเช่น

4.7.1 ควบคุม ดูแล และแนะนำให้หน่วยงานย่อยที่ขึ้นตรงต่อขนส่ง
จังหวัด เช่น สำนักงานขนส่งสาขา และสถานีขนส่งผู้โดยสาร

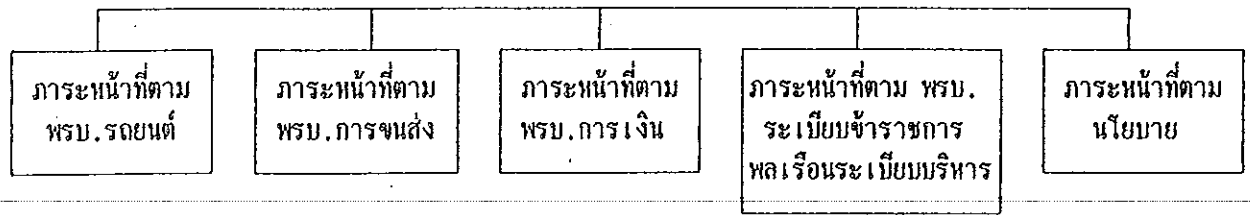
4.7.2 งานแก้ไขปัญหาให้หน่วยงาน

ปัญหาหรือความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะมีหลายรูปแบบจะมี
ทั้งความขัดแย้งภายในองค์การ ความขัดแย้งระหว่างองค์การ แม้กระทั่งการแก้ไขปัญหาให้กับ
ผู้ประกอบการที่กระทบกระทั่งกันในเรื่องต่าง ๆ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นหน้าที่ของขนส่งจังหวัด
ที่จะต้องแก้ไขทั้งสิ้น

5. ภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน ได้แก่ หน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ
เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาล กระทรวง กรม และจังหวัด

รายละเอียดปรากฏตามผังแสดงภาระหน้าที่ของขนส่งจังหวัดต่อไปนี้

ภาระหน้าที่ของขนส่งจังหวัด



ได้แก่	ได้แก่	ได้แก่	ได้แก่
งานด้านทะเบียน ด้านจัดเก็บภาษี	งานวิชาการ งานทะเบียน	เบิก+จ่ายเงิน เก็บรักษาเงินและ	การบริหารงานบุคคล งานธุรการ
การตรวจสภาพ การออกใบอนุญาต	งานด้านการจัดเก็บภาษี งานตรวจการ งานใบอนุญาต งานตรวจสภาพรถ งานสวัสดิภาพการขนส่ง งานประชุมคณะกรรมการ งานการขนส่งระหว่างประเทศ	นำส่งเงิน งานด้านบัญชี งานด้านการบริหารพัสดุ งานด้านบริหารงบประมาณ งานตรวจสอบภายใน	งานนิติการ งานบริหารองค์การ งานพัฒนาคุณภาพ ผู้ใต้บังคับบัญชา งานในฐานะหัวหน้า ส่วนราชการประจำจังหวัด อื่น ๆ - ควบคุม ดูแลหน่วยงาน ชั้นตรง (สาขาทุกสาขา และสถานีฯ) - งานแก้ไขปัญหภายใน หน่วยงาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ในการปฏิบัติราชการของสำนักงานขนส่งจังหวัดสงขลา ดังกล่าวมาแล้วในข้อ 4 นั้น จะเห็นว่า มีลักษณะงานที่หลากหลาย เช่น มีทั้งงานในด้านการให้บริการประชาชน งานควบคุม และจัดระเบียบ งานปราบปราม งานวิชาการ งานการเงิน งานบริหารบุคคล งานแก้ไขปัญหา ให้หน่วยงาน เป็นต้น นอกจากนี้จะมีลักษณะที่หลากหลายแล้วยังมีปริมาณของงานสูงมาก จนกล่าวได้ว่าปริมาณงานสูงกว่ากำลังคนที่มีอยู่ ยิ่งกว่านั้นขนส่งจังหวัดยังต้องเกี่ยวข้องกับส่วนราชการอื่น ๆ อีกหลายหน่วยงาน ในลักษณะเป็นการให้ความร่วมมือและประสานการปฏิบัติเข้าด้วยกัน เพื่อให้การดำเนินงานนโยบายของรัฐบรรลุเป้าหมาย หน่วยงานราชการดังกล่าวที่สำคัญ ได้แก่

1. กรมตำรวจ

การประสานงานกับกรมตำรวจนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องการร่วมกันปราบปราม บรรดารถที่ผิดกฎหมายหรือรถที่ฝ่าฝืนกฎหมาย นอกจากนี้ยังร่วมมือกันเพื่อคุ้มครองประชาชนผู้ สุกจริต ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องรถ เช่น การให้บริการตรวจสอบทะเบียนรถ ให้กับเจ้าหน้าที่ ตำรวจ ซึ่งร้องขอมาตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อป้องกันและปราบปรามรถหรืออุปกรณ์ส่วนควบของ รถที่ถูกโจรกรรม ฯลฯ

ในชั้นที่ระดับจังหวัดนั้นหน่วยงานที่ขนส่งจังหวัดจะต้องติดต่อและประสานงาน ด้วย ได้แก่ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัด สถานีตำรวจภูธรอำเภอต่าง ๆ กองกำกับการ ตำรวจทางหลวง

2. กรมประกันภัย

ในการติดต่อประสานงานกับกรมประกันภัยนั้น มีลักษณะเป็นการให้ความร่วมมือ กัน เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถมาปฏิบัติให้เป็นที่ ให้ ได้ผล รวมทั้งร่วมมือกันรณรงค์และส่งเสริมให้เจ้าของรถเห็นความสำคัญของการป้องกันภัย อัน จะเกิดผลดีและเป็นภาระคุ้มครองประชาชนที่ประสบภัยจากรถ ให้ได้รับความช่วยเหลืออย่างทัน ทั่วถึงอีกด้วย

ในชั้นที่ระดับจังหวัดนั้น หน่วยงานที่ขนส่งจังหวัดจะต้องติดต่อและประสานงาน ด้วย ได้แก่ ฝ่ายกิจการประกันภัย สำนักงานพาณิชย์จังหวัด

3. กรมสรรพากร

การติดต่อประสานงานกับกรมสรรพากร จะมีลักษณะเป็นการให้ความร่วมมือกับกรมสรรพากรเพื่อรักษาผลประโยชน์ของชาติในการจัดเก็บภาษี (อากรแสตมป์) โดยกรมสรรพากรได้มอบหมายให้ขนส่งจังหวัดเป็นเจ้าหน้าที่อากร จัดเก็บอากรแทนกรมสรรพากร เฉพาะในงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องรถ และเมื่อจัดเก็บได้แล้วต้องนำส่งกรมสรรพากรต่อไป

ในพื้นที่ระดับจังหวัดนั้น หน่วยงานที่ขนส่งจังหวัดจะต้องประสานด้วย ได้แก่ สรรพากรจังหวัด

4. กรมสรรพสามิต

การร่วมมือและประสานงานกับกรมสรรพสามิต มีจุดประสงค์เพื่อให้กรมสรรพสามิต สามารถเร่งรัดการจัดเก็บภาษี ตาม พ.ร.บ. สรรพสามิต พ.ศ. 2527 และ พ.ร.บ. พิกัดอัตราภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2527 ให้เป็นไปตามนโยบายอย่างได้ผล โดยกรมสรรพสามิต ได้ร้องขอให้กรมการขนส่งทางบก ระวังการดำเนินกิจการทางทะเบียน กับรถที่ดัดแปลงสภาพ หรือรถที่ประกอบขึ้นจากชิ้นส่วนทั้งในและนอกประเทศ หรือรถที่มีการติดตั้งเครื่องปรับ อากาศไว้ก่อน จนกว่าเจ้าของรถจะได้ไปเสียภาษีสรรพสามิตให้ถูกต้องแล้ว

ในพื้นที่ระดับจังหวัด หน่วยงานที่ขนส่งจังหวัดจะต้องติดต่อประสานงานด้วย คือ สำนักงานสรรพสามิตจังหวัด

5. กรมศุลกากร

สำหรับกรมศุลกากรนั้น จะมีการร่วมมือประสานงานกันในลักษณะเพื่อเป็นการรักษาผลประโยชน์ของรัฐ ในด้านการจัดเก็บภาษีอากร อีกประการหนึ่ง กล่าวคือ ร่วมมือกันเพื่อป้องกันมิให้มีการหลบเลี่ยงภาษี ตามกฎหมายศุลกากร โดยกรมการขนส่งทางบกและกรมศุลกากร จะร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด ทำการตรวจสอบหลักฐาน ตลอดจนรับรองเอกสารนำเข้าของรถ หรือชิ้นส่วน ให้ถูกต้องก่อนที่จะดำเนินการทางทะเบียน

6. สำนักงานสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ

เป็นการร่วมมือกันเพื่อป้องกันและรักษาสิ่งแวดล้อมมิให้เกิดเป็นมลพิษต่อสังคม เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับมลพิษทางเสียง และมลพิษทางด้านอากาศ (ควันดำ) อันเกิดจากรถยนต์

ในคนที่ระดับจังหวัด หน่วยงานที่ต้องเกี่ยวข้องในเรื่องนี้จะประกอบด้วย สำนักงาน
งานขนส่งจังหวัด ตำรวจภูธร ตำรวจทางหลวง และสำนักงานสิ่งแวดล้อมภาค

7. กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ (กระทรวงสาธารณสุข)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงานยกเว้นคดี)

กรมตำรวจ

ทั้ง 4 หน่วยงานข้างต้นจะเกี่ยวข้องกับขนส่งจังหวัด ในกรณีต่อไป

ก. ร่วมกันป้องกันและปราบปรามผู้ขับรถที่เสกวีตออกฤทธิ์ต่อจิตประสาท
(แอมเฟตามีนหรือยาบ้า)

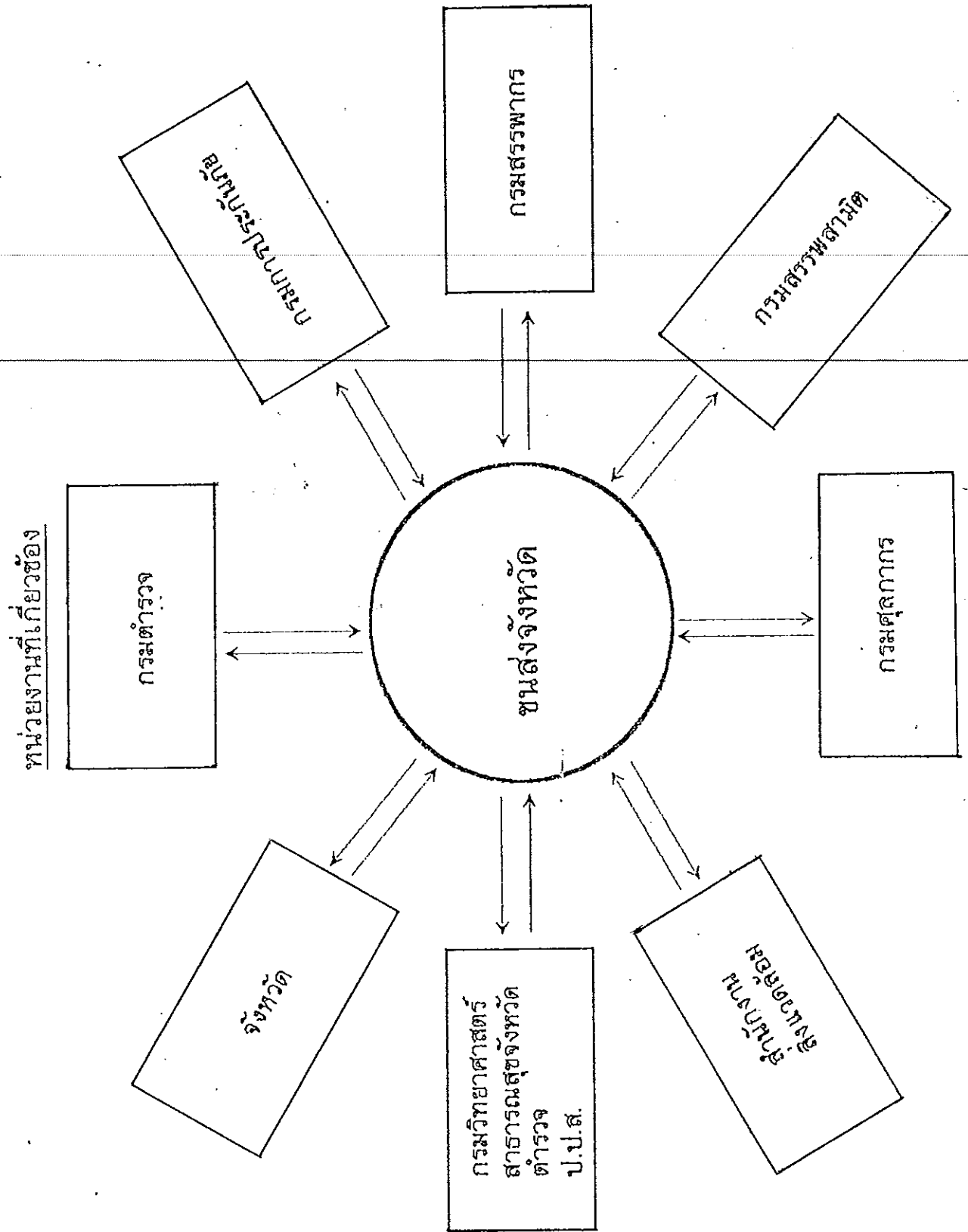
ข. ร่วมกันตรวจสอบคนขับรถ เพื่อตรวจทดสอบหาสารอันเกิดจากการเสกสุรา
ในขณะขับรถ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งเป็นการตรวจหรือทดสอบหาระดับหรือปริมาณแอลกอฮอล์ใน
เลือดของผู้ขับรถ เพื่อเป็นการลดอุบัติเหตุบนถนน

ในคนที่ระดับจังหวัด หน่วยงานที่จะต้องประสานด้วย ได้แก่ กองบังคับบัญชา
ตำรวจภูธรจังหวัด สถานีตำรวจภูธรอำเภอต่าง ๆ ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ สำนักงาน
สาธารณสุขจังหวัด ศูนย์ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค

8. หน่วยราชการอื่น ๆ ทุกหน่วยทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และทั้งระดับกรม
ระดับกระทรวง

ในกรณีนี้ ได้แก่ หน่วยราชการใดราชการหนึ่ง ร้องขอมายังสำนักงานขนส่งจังหวัด
เพื่อตรวจสอบรายชื่อผู้ถือกรรมสิทธิ์รถ เพื่อประโยชน์ในการถือปฏิบัติตามพระราชกำหนดการ
กักขังเงินที่เป็นการฉ้อโกงประชาชน พ.ศ. 2527 บ่อยครั้งและเป็นจำนวนมาก อีกทั้งการ
ตรวจสอบเป็นไปด้วยความยากลำบาก

9. จังหวัดฯ เป็นหน่วยราชการที่สำคัญที่ขนส่งจังหวัดจะต้องติดต่อประสานงานอยู่
ด้วยตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารราชการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเป็นไปตามกฎหมาย
ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ระเบียบกระทรวงการคลัง ระเบียบข้าราชการพลเรือน
รวมทั้งกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบกอีกด้วย นอกจากนี้ยังมีการร่วมมือประสานงานกันใน
ลักษณะให้การช่วยเหลืองานทุกชนิดของจังหวัดให้ลุล่วงตามเจตนารมณ์



กล่าวโดยสรุปจะเห็นว่า ภารกิจหน้าที่ของขนส่งจังหวัดที่จะต้องติดต่อประสานงานกับหน่วยราชการอื่นนั้นมีขอบเขตกว้างขวางและเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน ซึ่งอาจจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

ลักษณะแรก จะเห็นภาระหน้าที่หลักขององค์การหรือที่สำนักงานขนส่งจังหวัดกำหนดไว้ ซึ่งไม่ต้องเกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่นใด

ลักษณะที่สอง เห็นภาระหน้าที่ในการประสานกับหน่วยงานอื่น

จากปรากฏการณ์การบริหารงานของขนส่งจังหวัดนี้ จะพบว่า มีองค์ประกอบหลายประการที่เฝอต่อการปฏิบัติภารกิจของขนส่งจังหวัดเอง โดยเริ่มจากหน่วยงานระดับเหนืออื่นได้แก่ กรมการขนส่งทางบกและกระทรวงคมนาคมที่มีหน้าที่ในการกำหนดยโยบาย ลักษณะหน่วยงานของขนส่งจังหวัดเองที่แตกต่างกันออกไปตามขนาดและจำนวนบุคลากร นอกจากนี้ก็ ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น จังหวัด สำนักงานประกันภัย ตำรวจ ฯลฯ ซึ่งจำเป็นต้องประสานงานเพื่อทำให้การบริหารงานของขนส่งจังหวัดดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การทดสอบในเชิงทฤษฎี (ดังรายละเอียดบทที่ 2) ภายใต้ระเบียบวิธีที่กำหนดไว้ในบทที่ 4 และจะปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 5 ต่อไป

บทที่ 4

วิธีการวิจัย

บทนี้จะนำเสนอวิธีการศึกษาเพื่อเชื่อมโยงระหว่างกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีกับปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยประชากรเป้าหมาย ตัวแปร สมมติฐาน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

- ขนส่งจังหวัดทุกจังหวัดรวม 68 คน
- ผู้ช่วยขนส่งจังหวัดทุกจังหวัดรวม 79 คน
- รวมประชากรเป้าหมายทั้งสิ้น 147 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรตาม (dependent variable) คือ สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของขนส่งจังหวัด ซึ่งใช้ดัชนีชี้วัด (indicator) จากปริมาณของภาระกิจที่รับผิดชอบ จำแนกเป็นระดับของการวัด คือ

มากเกินไป

ดีมาก

เหมาะสมแล้ว

น้อยเกินไป

(ปรากฏในแบบสอบถาม ข้อที่ 15)

ตัวแปรอิสระ (independent variable) เป็นตัวแปรที่เกิดจากกลุ่มปัจจัยต่าง ๆ ที่จะเข้าไปมีอิทธิพลเกี่ยวข้องต่อการบริหารงานของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย ซึ่งได้มาจากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดเชิงทฤษฎีของนักวิชาการ รวมทั้งผลงานวิจัยต่าง ๆ ในบทที่ 2 ซึ่งจำแนกตามลักษณะกลุ่มปัจจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านตัวขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย ได้แก่

- ความรู้ความสามารถ
- ประสบการณ์
- บุคลิกภาพส่วนบุคคล
- พฤติกรรมทางการบริหาร

2. ปัจจัยโครงสร้างขององค์การ

- ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับที่ต้องถือปฏิบัติ หน่วยงาน (ผู้บังคับบัญชา)

บัญชา)

3. สมาชิกในองค์การ

- ผู้บังคับบัญชา

4. ปัจจัยทางด้านทรัพยากร

- งบประมาณ

5. ปัจจัยด้านอาคารสถานที่และอุปกรณ์สำนักงาน

6. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

- นักการเมือง/ผู้มีอิทธิพล สภาพแวดล้อมของเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป หน่วยงานข้างเคียงที่ต้องประสานด้วย

7. ประชาชนในทันทีที่เข้ามาติดต่อและรับบริการ

- ประชาชนมีมาก จะเป็นผลกระทบต่อการให้บริการ เป็นต้น

(ปรากฏในแบบสอบถาม ข้อที่ 21)

สมมติฐานสำหรับการวิจัย

1. สถานภาพทั่วไป คือ เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และวุฒิการศึกษาของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย มีความสัมพันธ์กับสภาพการบริหารงาน

2. สถานภาพทั่วไป คือ เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ และวุฒิการศึกษาของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชา

3. สถานภาพทั่วไป คือ ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และวุฒิการศึกษาของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากกฎหมายและระเบียบ

4. สถานภาพทั่วไป คือ ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และวุฒิการศึกษาของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยเหนือ (ผู้บังคับบัญชา)

5. สถานภาพทั่วไป คือ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และวุฒิการศึกษาของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาอันเกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลง

6. สถานภาพทั่วไป คือ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาอันเกิดจากหน่วยงานข้างเคียง

7. สถานภาพทั่วไป คือ อายุราชการ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากงบประมาณ

8. สถานภาพทั่วไป คือ อายุราชการ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากอาคารสถานที่ และอุปกรณ์สำนักงาน

9. สถานภาพทั่วไป ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ ตำแหน่งที่ดำรงตำแหน่งอยู่ และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาอันเกิดจากนักการเมือง/ผู้มีอิทธิพล

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์
 2. ออกสังเกตการณ์ด้วยตนเองในบางจังหวัดที่น่าสนใจ เช่น
 - จังหวัดขนาดใหญ่มาก
 - จังหวัดที่เล็กที่สุด
 - จังหวัดชายแดน
 - จังหวัดที่มีสถานทางสังคมลักษณะพิเศษ เช่น 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้
- ตอนล่าง
- จังหวัดที่มีชนกลุ่มน้อยมาก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถาม คำถามปิด/และเปิด
2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
 - รวบรวมองค์ความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง มาเป็นกรอบ และแนวทางในการสร้างส่วนหนึ่ง
 - สัมภาษณ์ตัวแทนส่งจังหวัดและผู้ช่วยจำนวนหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางการสร้างเครื่องมือ รวมทั้งผู้ประกอบการและประชาชนบ้าง
 - นำความรู้ดังกล่าว มาสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งประกอบด้วย สำระสำคัญ 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นเรื่องสภาพปัญหาและข้อจำกัด ในการบริหารงานของขนส่งจังหวัด ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยทางด้านขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย กับลักษณะ

การบริหาร

2.2 ปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์การ/และปัญหา

2.3 ปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านการวางแผนการขนส่งทางบก (นายประชด ไกรเนตร) และผู้เชี่ยวชาญศาสตราจารย์ ดร.อาคม ใจแก้ว มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทำการตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อพิจารณาถึงความแม่นยำของเนื้อหา (content validity) แล้วนำมาปรับปรุงและสร้างเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อการเก็บข้อมูลการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

- ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) คำนวณหาค่าทางสถิติ

- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (percentage) ใช้ในการที่แสดงจำนวนหรือปริมาณสำหรับข้อมูลตอนที่ 1 (ข้อมูลส่วนบุคคล) และตอนที่ 2 (สภาพปัญหาการบริหารงานของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย)

2. ค่า Chi-square ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยกัน

จากระเบียบวิธีการศึกษาดังกล่าว จะปรากฏผลที่เชื่อมโยงระหว่างกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีกับปรากฏการณ์ที่ศึกษาในบทที่ 5 ที่ว่าด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

บทที่ 5

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 147 ชุด กับขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย
ทุกจังหวัดทั่วประเทศ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบถ้วน 147 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ในพื้นที่
จึงจะได้นำเสนอเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ทั้งนี้จะนำเสนอในรูปแบบของตาราง และ
ความเรียงรวม 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการบริหารของ
ขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นข้อจำกัด และส่งผลกระทบต่อสภาพ
การบริหารงานของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การจัดอันดับของสาเหตุหรือปัจจัยหรือข้อจำกัด ที่ส่งผลต่อ
สภาพการบริหารงานของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย
- ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบางลักษณะที่น่าสนใจ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล โดยวิเคราะห์เกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา
อายุ อายุราชการ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งจนถึงปัจจุบัน อัตรา
เงินเดือน ศาสนา สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนาเดิม วุฒิการศึกษา รายละเอียดปรากฏใน
ตารางที่ 1

ตาราง 1 แสดงสถานะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
	N = 147	
เพศ		
- ชาย	130	88.4
- หญิง	17	11.6
ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	49	33.3
- ปริญญาตรี	87	59.2
- ปริญญาโท	11	7.5
อายุ		
- ไม่เกิน 40 ปี	18	12.2
- 41 - 45 ปี	18	12.2
- 46 - 50 ปี	29	19.7
- 51 - 55 ปี	69	46.9
- 56 ปีขึ้นไป	13	8.8
อายุราชการ		
- ไม่เกิน 15 ปี	14	0.5
- 16 - 20 ปี	23	15.6
- 21 - 25 ปี	37	25.2
- 26 - 30 ปี	54	36.7
- 31 ปีขึ้นไป	19	12.9

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
	N = 147	
ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน		
- ขนส่งจังหวัด	68	46.3
- อื่น ๆ	79	53.7
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งจนถึงปัจจุบัน		
- ไม่เกิน 5 ปี	50	34.0
- 6 - 10 ปี	38	25.9
- 11 - 15 ปี	19	12.9
- 16 - 20 ปี	15	10.2
- 21 - 25 ปี	17	11.6
- 26 ปีขึ้นไป	8	5.4
อัตราเงินเดือน		
- ไม่เกิน 15,000 บาท	50	34.0
- 15,001 - 20,000 บาท	61	41.5
- 20,001 - 25,000 บาท	23	15.6
- 25,001 - 30,000 บาท	13	8.8
- 30,001 บาทขึ้นไป	-	-
ศาสนา		
- พุทธ	146	99.3
- อิสลาม	1	0.7

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
	N = 147	
สถานะภาพการสมรส		
- โสด	7	4.8
- สมรสแล้ว	136	92.5
- หย่า	4	2.7
ภูมิลำเนาเดิม		
- ภาคเหนือ	16	10.9
- ภาคกลาง	83	56.9
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	16	10.9
- ภาคตะวันออก	8	5.4
- ภาคตะวันตก	2	1.4
- ภาคใต้	22	15.0
วุฒิการศึกษา		
- นิติศาสตร์	57	38.77
- เศรษฐศาสตร์	12	8.16
- รัฐศาสตร์	5	3.40
- ศิลปศาสตร์	2	1.36
- ศึกษาศาสตร์	1	0.68
- วิศวกรรมศาสตร์	5	3.40
- บัญชี	1	0.68
- บริหารธุรกิจ	2	1.36
- นิติศาสตร์, เศรษฐศาสตร์	7	4.76

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
	N = 147	
- นิติศาสตร์, เศรษฐศาสตร์, รัฐศาสตร์	1	0.68
- นิติศาสตร์, เศรษฐศาสตร์, รัฐศาสตร์	1	0.68
- นิติศาสตร์, เศรษฐศาสตร์, บริหารธุรกิจ	1	0.68
- นิติศาสตร์, รัฐศาสตร์, บริหารธุรกิจ	1	0.68
- นิติศาสตร์, ศิลปศาสตร์	1	0.68
- นิติศาสตร์, ศึกษาศาสตร์	1	0.68
- นิติศาสตร์, ศึกษาศาสตร์, อื่น ๆ	1	0.68
- นิติศาสตร์, บริหารธุรกิจ	1	0.68
- นิติศาสตร์, อื่น ๆ	4	2.72
- ศึกษาศาสตร์, บริหารธุรกิจ	1	0.68
- อื่น ๆ	43	29.25

จากตาราง 1 ข้างต้นเป็นการแสดงข้อมูลเกี่ยวกับสถานะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปสาระสำคัญของตารางที่ 1 ได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คือ มีจำนวนทั้งสิ้น 130 ราย คิดเป็นร้อยละ 88.4 เป็นเพศหญิงเพียง 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.6
2. ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 49 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี 87 ราย คิดเป็นร้อยละ 59.2 และระดับปริญญาโท 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.5

3. อายุ ขนส่งจังหวัดหรือผู้ช่วยส่วนใหญ่จะมีอายุอยู่ระหว่าง 51-55 ปี คือมีจำนวนถึง 69 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมาจะมีอายุอยู่ในช่วง 46-50 ปี มีจำนวน 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.7 ขนส่งจังหวัดหรือผู้ช่วยกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป คือ มีเพียง 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.8

4. อายุราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งขนส่งจังหวัดและผู้ช่วยอยู่ในขณะนี้ ได้ผ่านการรับราชการมาแล้ว 26-30 ปีเป็นส่วนใหญ่ คือ มีจำนวน 54 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.7 ส่วนผู้ดำรงตำแหน่งขนส่งจังหวัดและผู้ช่วยที่มีอายุราชการน้อยที่สุด คือ มีอายุราชการไม่เกิน 15 ปี มีจำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.5

5. ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 147 รายนั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดไว้ว่าจะต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่ง "ขนส่งจังหวัด" และ "ผู้ช่วย" เท่านั้น ซึ่งสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งขนส่งจังหวัดมีจำนวน 68 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.3 และ ดำรงตำแหน่งผู้ช่วย จำนวน 79 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.7

6. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งจนถึงปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามได้ดำรงตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันนี้ไม่เกิน 5 ปี มีมากถึง 50 ราย เป็นร้อยละ 34.0 และดำรงตำแหน่งระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวน 38 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.9 และกลุ่มที่ดำรงตำแหน่งเกิน 26 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ มีเพียง 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.4

(ถ้าคิดเฉพาะตัวขนส่งจังหวัดทั้งหมดมี 68 ราย จะมีช่วงระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง 21-25 ปีมากที่สุดถึง 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.52 อยู่ในช่วงระหว่าง 16-20 ปี มีจำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.58 ช่วงระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.17 ช่วงไม่เกิน 5 ปี มีจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.70 ช่วงระหว่าง 11-15 ปี มีจำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.23 ตามลำดับ และช่วงที่ดำรงตำแหน่ง 26 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นกลุ่มที่น้อยที่สุด คือ มีจำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.76) แสดงว่าระหว่างตัวขนส่งจังหวัดกับผู้ช่วยจะมีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบันห่างกันมาก

7. อัตราเงินเดือน ขนส่งจังหวัดและผู้ช่วยที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท เป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด กล่าวคือ มีถึง 61 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.5 ส่วนกลุ่มที่น้อยที่สุด คือ กลุ่มที่มีเงินเดือนระหว่าง 25,001-30,000 บาท มีเพียงจำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.8

8. ศาสนา กลุ่มนับถือศาสนาพุทธมีมากที่สุด คือ มีจำนวน 146 ราย คิดเป็นร้อยละ 99.3 และกลุ่มที่นับถือศาสนาอิสลามมีเพียง 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.7

9. สถานะภาพการสมรส กลุ่มที่สมรสแล้วซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด คือ มีจำนวน 136 ราย คิดเป็นร้อยละ 92.5 รองลงมาคือ กลุ่มที่เป็นโสดมีจำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.8 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ กลุ่มที่หย่ามีจำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.7

10. ภูมิลำเนาเดิม ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชนภาคกลางมากที่สุด คือ มีจำนวน 83 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.5 รองลงมาเป็นชนภาคใต้มีจำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.0 กลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดเป็นชนภาคตะวันตก คือ มีจำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.4

11. วุฒิกการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้มีชั้นความรู้ทางด้านนิติศาสตร์มากที่สุดคือ มีจำนวน 75 ราย จากจำนวน 147 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.02 รองลงมาเป็นผู้ที่มีความรู้ทางด้านเศรษฐศาสตร์ มีจำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.28 และมีวุฒิต่ออื่น ๆ นอกเหนือจากที่กำหนดให้จำนวน 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.25

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการบริหารงานของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย โดยพิจารณาจากปริมาณภาระกิจที่รับผิดชอบ รายละเอียดปรากฏตามตาราง 2 ต่อไปนี้

ตาราง 2 แสดงปริมาณของภาระกิจที่รับผิดชอบ

ปริมาณ	จำนวน	ร้อยละ
	N = 147	
มากเกินไป	16	10.9
มีมาก	47	32.0
เหมาะสมแล้ว	79	53.7
น้อยเกินไป	4	2.7
ไม่ตอบ	1	0.7

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าปริมาณของภาระกิจที่รับผิดชอบนั้นเหมาะสมแล้ว มีจำนวน 79 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.7 ส่วนผู้ที่เห็นว่าปริมาณงานมีมากมีจำนวน 47 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.9 มากเกินไป 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.9 ส่วนที่เห็นว่าน้อยเกินไปมีเพียง 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.7

จะเห็นว่า จำนวนผู้ที่ตอบว่าปริมาณของภาระกิจที่รับผิดชอบมีมากเกินไปกับมีมากนั้น เมื่อรวมกันแล้วจะมีจำนวนถึง 63 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.9 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นข้อจำกัด และส่งผลกระทบต่อสภาพการบริหารงานของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย จำแนกเป็นรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วยเอง ซึ่งได้แก่ เรื่องต่อไปนี้ การประเมินผลการภารกิจที่ได้ดำเนินการในแต่ละรอบปี วิธีการประเมิน แบบการบริหาร วิธีการให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ที่มาของข้อมูลที่ใช้ประกอบการตัดสินใจ วิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ความรวดเร็วในการสามารถตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น การคิดริเริ่มแผนงานใหม่ ๆ รายละเอียดปรากฏตามตาราง 3 - 10 ต่อไปนี้

ตาราง 3 แสดงการประเมินผลการภารกิจที่ได้ดำเนินการในแต่ละรอบปี

การประเมิน	จำนวน N = 147	ร้อยละ
เคย	110	74.8
ไม่เคย	36	24.5
ไม่ตอบ	1	0.7

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า ในการบริหารงานราชการของขนส่งจังหวัดกึ่งหรือของผู้ช่วยขนส่งจังหวัดกึ่ง จะมีการประเมินผลการภารกิจที่ได้ดำเนินการไปแล้วในแต่ละรอบปี เป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ จำนวน 110 ราย คิดเป็นร้อยละ 74.8 ส่วนที่ไม่เคยทำการประเมินเลย มีจำนวน 36 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.5

ตาราง 4 แสดงวิธีการประเมิน

วิธีการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
N = 147		
ประเมินเน้นเฉพาะด้าน	31	21.1
ประเมินทุกด้านเป็นภาพรวม	79	53.7
อื่น ๆ	5	3.4
ไม่ตอบ	32	21.8

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า วิธีการประเมินของทนส่งจังหวัดหรือผู้ช่วยนั้น ใช้วิธีการประเมินในลักษณะประเมินทุกด้านเป็นภาพรวมเป็นส่วนใหญ่ คือ มีจำนวน 79 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.7 ส่วนวิธีการประเมินแบบเน้นเฉพาะด้านนั้น มีจำนวน 31 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.1

ตาราง 5 แสดงแบบการบริหาร

แบบการบริหาร	จำนวน	ร้อยละ
N = 147		
เปิด โอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	146	99.3
ไม่เปิด โอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	1	0.7

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งบังคับบัญชาหน่วยงาน ใช้แบบการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกือบทั้งหมด กล่าวคือ มีจำนวนถึง 146 ราย คิดเป็นร้อยละ 99.3 มีเพียง 1 ราย เท่านั้น ที่ใช้แบบการบริหารแบบไม่เปิดโอกาสซึ่งคิดเป็นร้อยละ 0.7

ตาราง 6 แสดงวิธีการให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น

วิธีการ	จำนวน	ร้อยละ
	N = 147	
ประชุมกลุ่มใหญ่	25	17.0
ประชุมเฉพาะฝ่าย	29	19.7
ให้เสนอแนะเป็นการส่วนตัวด้วยวาจา	30	20.4
ให้ทำบันทึกเสนอ	2	1.4
อื่น ๆ	1	0.7
ประชุมกลุ่มใหญ่+ประชุมเฉพาะฝ่าย	14	9.5
ประชุมกลุ่มใหญ่+ประชุมเฉพาะฝ่าย+เสนอแนะด้วยวาจา	5	3.4
ประชุมกลุ่มใหญ่+ประชุมเฉพาะฝ่าย+เสนอแนะด้วยวาจา+ทำบันทึก	13	8.8
ประชุมกลุ่มใหญ่+ประชุมเฉพาะฝ่าย+ทำบันทึกเสนอ	2	1.4
ประชุมกลุ่มใหญ่+เสนอแนะด้วยวาจา	3	2.1
ประชุมกลุ่มใหญ่+เสนอแนะด้วยวาจา+ทำบันทึกเสนอ	1	0.7
ประชุมกลุ่มใหญ่+ทำบันทึกเสนอ	1	0.7
ประชุมเฉพาะฝ่าย+เสนอแนะด้วยวาจา	11	7.5
ประชุมเฉพาะฝ่าย+เสนอแนะด้วยวาจา+ทำบันทึกเสนอ	4	2.7
ประชุมเฉพาะฝ่าย+เสนอแนะด้วยวาจา+อื่น ๆ	1	0.7
ประชุมเฉพาะฝ่าย+ทำบันทึกเสนอ	2	1.4
เสนอแนะด้วยวาจา+ทำบันทึกเสนอ	3	2.1

จากตาราง 6 จะเห็นว่าวิธีการให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นนั้นกระทำกันหลายรูปแบบ บางคนใช้วิธีการอย่างเดี่ยว เช่น ประชุมกลุ่มใหญ่ ประชุมเฉพาะฝ่าย เสนอแนะด้วยวาจา หรือให้ทำบันทึกเสนอ บางคนใช้วิธีผสมผสานรูปแบบดังกล่าวข้างต้นเข้าด้วยกัน แต่วิธีการที่ถูกใช้มากที่สุด คือ การประชุมเฉพาะฝ่าย มีจำนวน 81 ราย คิดเป็นร้อยละ 55.10

ตาราง 7 แสดงที่มาของข้อมูลสำหรับประกอบการพิจารณาตัดสินใจ

ที่มาของข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
N = 147		
จากตัวผู้บริหารเอง	4	2.7
จากผู้ได้บังคับบัญชา	3	2.0
จากหน่วยเหนือที่กำหนดให้	14	9.5
จากตัวผู้บริหารเอง+ผู้ได้บังคับบัญชา	6	4.1
จากตัวผู้บริหารเอง+จากหน่วยเหนือ (ผู้บังคับบัญชา)	14	9.5
จากผู้ได้บังคับบัญชา+จากหน่วยเหนือ (ผู้บังคับบัญชา)	10	6.8
จากตัวผู้บริหารเอง+จากผู้ได้บังคับบัญชา+จากหน่วยเหนือ	93	63.3
อื่น ๆ	3	2.0

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นชัดเจนว่า ข้อมูลที่ขนส่งจังหวัดหรือผู้ช่วยนำมาประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานนั้น ได้มาจากตัวผู้บริหารเองส่วนหนึ่ง จากผู้ได้บังคับบัญชาส่วนหนึ่ง และจากหน่วยเหนือส่วนหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะของการผสมผสานกันมีจำนวน 93 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.3 ซึ่งมีจำนวนร้อยละสูงสุด

ตาราง 8 แสดงวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

วิธีการ	จำนวน	ร้อยละ
	N = 147	
ว่ากล่าวตักเตือน	97	66.0
ดำเนินการทางวินัย	6	4.1
วางเฉยไม่สนใจ	5	3.4
มอบหมายให้หัวหน้าฝ่ายดำเนินการ	17	11.6
ย้าย/สับเปลี่ยนหน้าที่	10	6.8
อื่น ๆ	10	6.8
ไม่ตอบ	2	1.4

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า ในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานนั้น ผู้บริหารเลือกใช้วิธีการตั้งแต่ขั้นสถานเบาไปหาสถานหนักขึ้นตามลำดับ ดังนั้น วิธีการแก้ไข โดยการว่ากล่าวตักเตือนจึงถูกเลือกมากถึง 97 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.0

ตาราง 9 แสดงความรวดเร็วในการสามารถตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่

ความรวดเร็วในการตัดสินใจ	จำนวน	ร้อยละ
	N = 147	
ตัดสินใจแก้ไข้ปัญหาได้ทันทีทุกกรณี	33	22.4
บางกรณีต้องประสานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง/กรมฯ	90	61.2
ไม่สามารถตัดสินใจได้ทุกกรณีต้องรอการวินิจฉัย/สั่งการอื่น ๆ	12	8.2
ตัดสินใจได้ทันทีทุกกรณี+ตัดสินใจได้บางกรณี	3	2.0
ตัดสินใจได้ทุกกรณี+ตัดสินใจได้บางกรณี+ไม่สามารถตัดสินใจได้ทุกกรณี	1	0.7
ตัดสินใจได้ทุกกรณี+ตัดสินใจได้บางกรณี+อื่น ๆ	2	1.4
ตัดสินใจได้บางกรณี+ไม่สามารถตัดสินใจได้ทุกกรณี	2	1.4
ตัดสินใจได้บางกรณี+อื่น ๆ	1	0.7
ไม่สามารถตัดสินใจได้ทุกกรณี+อื่น ๆ	1	0.7

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า ความรวดเร็วในการสามารถตัดสินใจเพื่อแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่ต้องรอประสานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือกรมฯ ก่อน มีจำนวนมากถึง 90 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.2 ตัดสินใจได้ทันทีทุกกรณี มีจำนวน 33 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.4 และไม่สามารถตัดสินใจได้ทุกกรณี มีจำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.2 ตามลำดับ

ตาราง 10 การคิดแผนงานใหม่ ๆ เพื่อรองรับสถานการณ์ที่การขนส่งมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น
 ในอนาคตตามยุคสมัยของโลกยุคข่าวสาร

การคิดวิเริ่ม	จำนวน	ร้อยละ
	N = 147	
ไม่ตอบ	8	5.4
มี	86	58.5
ไม่มี	53	36.1

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารและรับผิดชอบ
 หน่วยงานมีความคิดริเริ่มแผน/โครงการใหม่ ๆ เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
 เพียง 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.4 และไม่มีแผนงานใหม่ ๆ เลย ถึง 53
 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.1 ไม่ตอบคำถาม 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.4

3.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งได้แก่ ระดับของปัญหาในการบริหารงาน อันเนื่องมาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะ/สภาพของปัญหาที่เกิดจากการกระทำของผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะของปัญหาที่เกิดจากบุคคลากรในหน่วยงาน รายละเอียดปรากฏในตาราง 11 - 13
ต่อไป

ตาราง 11 แสดงระดับของปัญหาในการบริหารงานอันเนื่องมาจากผู้ใต้บังคับบัญชา

ระดับของปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 147	
มาก	12	8.2
ปานกลาง	72	49.0
น้อย	60	40.8
ไม่มีเลย	3	2.0

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า ปัญหาในการบริหารงานอันเนื่องมาจากผู้ใต้บังคับบัญชามีระดับปานกลาง คือ มีจำนวน 72 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.0 ระดับน้อยมี 60 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.8 ส่วนที่ตอบว่ามีปัญหาในระดับมากมี 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.2 และที่ตอบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีปัญหาในการบริหารเลย มีเพียง 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.0 ซึ่งสรุปได้ว่าปัญหาจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะอยู่ในระดับปานกลาง และน้อยเป็นส่วนใหญ่

ตาราง 12 แสดงลักษณะ/สภาพของปัญหาที่เกิดจากการกระทำของผู้ได้บังคับบัญชาอันส่งผล
กระทบต่อการบริหารงาน

ลักษณะ/สภาพของปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 147	
การทุจริตโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่	17	11.6
การไม่ปฏิบัติตามระเบียบของหน่วยงาน	55	37.4
การเลือกปฏิบัติต่อประชาชน	41	27.9
อื่น ๆ	30	20.4
ไม่ตอบ	4	2.7

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า ปัญหาที่เกิดจากการกระทำของผู้ได้บังคับบัญชาจะมีลักษณะเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามระเบียบของหน่วยงานมากที่สุด คือ มีจำนวน 55 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมาคือ ปัญหาเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อประชาชน มีจำนวน 42 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.9 และอื่น ๆ เช่น การใช้วาจาไม่สุภาพกับผู้มาติดต่อ การไม่มีปฏิภาณไหวพริบ การไม่เข้าใจ/ไม่แม่นยำต่อระเบียบ ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่รับผิดชอบ ฯลฯ เป็นต้น มีจำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.4 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงลักษณะของปัญหาที่เกิดจากบุคลากรในหน่วยงาน

ลักษณะของปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 147	
จำนวนไม่เพียงพอ	15	10.2
จำนวนไม่เพียงพอ, ความรู้ไม่ตรง	1	0.7
จำนวนไม่เพียงพอ, ความรู้ไม่ตรง, ไม่เชื่อมั่นผู้บังคับบัญชา	2	1.4
จำนวนไม่เพียงพอ, ความรู้ไม่ตรง, ไม่กระตือรือร้น	10	6.8
จำนวนไม่เพียงพอ, ความรู้ไม่ตรง, ความสามารถต่ำ	7	4.8
จำนวนไม่เพียงพอ, ความรู้ไม่ตรง, ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ	4	2.7
จำนวนไม่เพียงพอ, ไม่เชื่อฟัง	1	0.7
ไม่พอ, ไม่เชื่อฟัง, ไม่กระตือรือร้น	18	12.2
ไม่พอ, ไม่เชื่อฟัง, ความสามารถต่ำ	1	0.7
ไม่พอ, ไม่เชื่อฟัง, ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ	9	6.1
ไม่พอ, ไม่กระตือรือร้น	6	4.1
ไม่พอ, ไม่กระตือรือร้น, ความรู้ไม่ตรง	4	2.7
ไม่พอ, ไม่กระตือรือร้น, ไม่เชื่อฟัง	4	2.7
ไม่พอ, ไม่กระตือรือร้น, ความสามารถต่ำ	14	9.5
ไม่พอ, ไม่กระตือรือร้น, ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ	23	15.6
ไม่พอ, ความสามารถต่ำ, ความรู้ไม่ตรง	5	3.4
ไม่พอ, ความสามารถต่ำ, ไม่กระตือรือร้น	2	1.4
ไม่พอ, ความสามารถต่ำ, ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ	3	2.0
ไม่พอ, ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ, ไม่กระตือรือร้น	1	0.7
ความรู้ไม่ตรง, ไม่กระตือรือร้น, ความสามารถต่ำ	1	0.7
ไม่เชื่อฟัง	1	0.7

ตาราง 13 (ต่อ)

ลักษณะของปัญหา	จำนวน N = 147	ร้อยละ
ไม่เชื่อฟัง, ไม่กระตือรือร้น, ความสามารถต่ำ	2	1.4
ไม่เชื่อฟัง, ไม่กระตือรือร้น, ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ	1	0.7
ไม่เชื่อฟัง, ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ, ไม่กระตือรือร้น	1	0.7
ไม่กระตือรือร้น	1	0.7
ไม่กระตือรือร้น, ไม่เชื่อฟัง, ไม่พอ	1	0.7
ไม่กระตือรือร้น, ไม่เชื่อฟัง, ความสามารถต่ำ	1	0.7
ไม่กระตือรือร้น, ความสามารถต่ำ, ไม่ปฏิบัติตาม	1	0.7
ไม่กระตือรือร้น, ไม่ปฏิบัติตาม	2	1.4
ไม่กระตือรือร้น, ไม่ปฏิบัติตาม, ไม่พอ	1	0.7
ไม่กระตือรือร้น, ไม่ปฏิบัติตาม, ไม่เชื่อฟัง	1	0.7
ความสามารถต่ำ, ไม่กระตือรือร้น, ไม่พอ	1	0.7
ความสามารถต่ำ, ไม่กระตือรือร้น, ความรู้ไม่ตรง	1	0.7
ความสามารถต่ำ, ไม่ปฏิบัติตาม, ไม่กระตือรือร้น	1	0.7

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามประสบอยู่ในขณะนี้และเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรไม่เพียงพอ มีจำนวน 130 ราย คิดเป็นร้อยละ 88.4 ส่วนที่มีความเห็นว่าปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรไม่กระตือรือร้นในการทำงานและเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด มีจำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.4 และผู้ที่เห็นว่าปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรไม่เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด มีจำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.4

3.3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การ ได้แก่ เรื่องความรวดเร็วในการได้รับความช่วยเหลือจากกรมฯ/กระทรวง เมื่อประสบปัญหา ระดับความรู้สึกอันเป็นธรรมจากการพิจารณาบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ความดีความชอบและเลื่อนชั้น ทำหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานในสังกัด เมื่อมีความรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรม รายละเอียดปรากฏตามตาราง 14 - 16 ต่อไปนี้

ตาราง 14 แสดงความรวดเร็วในการได้รับความช่วยเหลือจากกรมฯ/กระทรวง
เมื่อหน่วยงานในภูมิภาคประสบปัญหา ในสังกัด

ความสนใจในการช่วยเหลือ	จำนวน	ร้อยละ
	N = 147	
แก้ ไขปัญหา ให้ทันที	46	31.3
แก้ ไขปัญหา ให้แต่ก่อนข้างล่าช้า	90	61.2
ไม่ค่อย ให้ความสนใจ	11	7.5

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่าหน่วยเหนือให้ความสนใจแก้ ไขปัญหา ให้แต่ก่อนข้างล่าช้ามีจำนวนมากถึง 90 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.2 ส่วนผู้ที่เห็นว่าหน่วยเหนือให้ความสนใจแก้ ไขปัญหา ให้ทันทีมีจำนวน 46 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.3 และที่เห็นว่าไม่สนใจแก้ ไขปัญหา ใ้ทีเพียง 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงระดับความรู้สึกอันเป็นธรรมจากการพิจารณาบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย
ความดีความชอบ และเลื่อนขั้น

ระดับความรู้สึกอันเป็นธรรม	จำนวน	ร้อยละ
	N = 147	
มาก	28	19.0
ปานกลาง	88	59.9
น้อย	29	19.7
ไม่ตอบ	2	1.4

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ความดีความชอบ และเลื่อนขั้นในระดับปานกลางมากที่สุด คือ มีจำนวน 88 ราย คิดเป็นร้อยละ 59.9 ระดับน้อยมีจำนวน 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.7 และรู้สึกว่าจะได้รับความเป็นธรรมมากมีจำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.0 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงท่าทีของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดเมื่อมีความรู้สึกที่ไม่ได้รับความสนใจ/ความเป็นธรรมจากกรมฯ

ท่าทีที่แสดงออก	จำนวน	ร้อยละ
N = 147		
นิ่งเฉย	37	25.2
ร้องขอต่อกรมฯ	14	9.5
ร้องเรียนไปยังกระทรวง	-	-
ลดภาระการทำงานให้น้อยลง	4	2.7
ขยันสร้างผลงานต่อไป	80	54.4
อื่น ๆ	4	2.7
ไม่ตอบ	8	5.4

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่ได้รับความสนใจ/ความเป็นธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการขยันสร้างผลงานต่อไป มีจำนวน 80 ราย คิดเป็นร้อยละ 54.4 รองลงมาคือ นิ่งเฉยหรือวางเฉย จำนวน 37 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.2 และทำการร้องขอต่อกรมให้ทบทวนการพิจารณาใหม่ 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.5 ตามลำดับ

3.4 ปัจจัยที่เกี่ยวกับอาคาร สถานที่ และอุปกรณ์สำนักงาน ได้แก่ เรื่องปัญหาเกี่ยวกับอาคารสถานที่และอุปกรณ์สำนักงาน ลักษณะและสภาพของปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ และอุปกรณ์สำนักงาน วิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากอาคารสถานที่และอุปกรณ์สำนักงาน รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 17 - 19 ต่อไปนี้

ตาราง 17 แสดงถึงปัญหาเกี่ยวกับอาคาร สถานที่ และอุปกรณ์สำนักงาน

ปัญหา	จำนวน N = 147	ร้อยละ
มี	105	71.4
ไม่มี	41	27.9
ไม่ตอบ	1	0.7

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่า ในการบริหารงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาที่เกิดจากอาคารสถานที่ และอุปกรณ์สำนักงานเป็นจำนวนมากถึง 105 ราย คิดเป็นร้อยละ 71.4 ส่วนที่ตอบว่าไม่มีปัญหามีเพียง 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.9 ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงลักษณะและสภาพของปัญหาเกี่ยวกับสถานที่และอุปกรณ์สำนักงาน

ลักษณะและสภาพของปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 147	
ไม่ตอบ	40	27.2
อุปกรณ์ไม่เพียงพอ	10	6.8
อุปกรณ์ไม่ทันสมัย	1	0.7
อุปกรณ์ไม่ทันสมัย+ ไม่เพียงพอ	6	4.1
อื่น ๆ (เช่น เป็นอาคารเช่า) + ไม่สะดวกในการใช้สอย	1	0.7
อื่น ๆ (อาคาร) + อื่น ๆ (อุปกรณ์)	2	1.4
อื่น ๆ (อาคาร) + อุปกรณ์ไม่ทันสมัย+อุปกรณ์ไม่เพียงพอ	1	0.7
อาคารไม่สะดวกในการใช้สอย+อุปกรณ์ไม่เพียงพอ	3	2.0
อาคารไม่สะดวกในการใช้สอย+อุปกรณ์ไม่ทันสมัย	2	1.4
อาคารไม่สะดวกในการใช้สอย+อุปกรณ์ไม่ทันสมัย+ ไม่เพียงพอ	3	2.0
อาคารคับแคบเกินไป	7	4.8
อาคารคับแคบเกินไป+อุปกรณ์ไม่เพียงพอ	18	12.2
อาคารคับแคบเกินไป+อุปกรณ์ไม่ทันสมัย	10	6.8
อาคารคับแคบเกินไป+อุปกรณ์ไม่เพียงพอ+ไม่ทันสมัย	12	8.2
อาคารคับแคบเกินไป+อุปกรณ์ไม่เพียงพอ+อื่น ๆ (อุปกรณ์)	1	0.7
อาคารคับแคบเกินไป+อื่น ๆ	1	0.7
อาคารคับแคบเกินไป+อื่น ๆ (อาคาร)+อุปกรณ์ไม่เพียงพอ	3	2.0
อาคารคับแคบเกินไป+อื่น ๆ (อาคาร)+อุปกรณ์ไม่ทันสมัย+ไม่เพียงพอ	1	0.7
อาคารคับแคบเกินไป+ไม่สะดวกในการใช้สอย+อุปกรณ์ไม่พอ	2	1.4
อาคารคับแคบเกินไป+ไม่สะดวกใช้สอย+อื่น ๆ (อุปกรณ์)+อุปกรณ์ไม่พอ	1	0.7

ตาราง 18 (ต่อ)

ลักษณะและสภาพของปัญหา	จำนวน N = 147	ร้อยละ
อาคารคับแคบ+ ไม่สะดวก ใช้สอย+อุปกรณ์ไม่ทันสมัย+ ไม่เพียงพอ	7	4.8
อาคารคับแคบ+ ไม่สะดวก ใช้สอย+อื่น ๆ	1	0.7
อาคารคับแคบ+ ไม่สะดวก+อื่นๆ (อาคาร)+อุปกรณ์ไม่ทันสมัย+ ไม่เพียงพอ	1	0.7
อาคาร โกลชุมชน+อุปกรณ์ไม่เพียงพอ	2	1.4
โกลชุมชน+อุปกรณ์ไม่ทันสมัย	1	0.7
โกลชุมชน+อุปกรณ์ไม่ทันสมัย+ ไม่เพียงพอ	2	1.4
โกลชุมชน+อุปกรณ์ไม่ทันสมัย+ ไม่เพียงพอ+อื่น ๆ (อุปกรณ์)	1	0.7
โกลชุมชน+คับแคบ	1	0.7
โกลชุมชน+คับแคบ+อุปกรณ์ไม่ทันสมัย+ ไม่เพียงพอ	2	1.4
โกลชุมชน+คับแคบ+ ไม่สะดวก ใช้สอย+อุปกรณ์ไม่ทันสมัย+ ไม่เพียงพอ	1	0.7
คับแคบ+ ไม่สะดวก ใช้สอย	1	0.7

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่า ในการบริหารงานของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย จะมีปัญหาเกี่ยวกับสถานที่และอุปกรณ์สำนักงานในลักษณะต่าง ๆ เช่น โกลชุมชน คับแคบ ไม่สะดวก ใช้สอย และอุปกรณ์ไม่ทันสมัย ไม่เพียงพอ อื่น ๆ เป็นต้น มีจำนวน 107 ราย คิดเป็นร้อยละ 72.78 นอกนั้นไม่ออกความเห็น 40 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.22

ตาราง 19 แสดงวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากอาคารสถานที่และอุปกรณ์สำนักงาน

วิธีแก้ไขปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 147	
ไม่ตอบ	19	12.9
พยายามช่วยตนเองก่อน	30	20.4
ใช้มาตรการเสริม	5	3.4
ขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	1	0.7
ร้องขอต่อหน่วยเหนือให้ช่วยแก้ปัญหาให้	6	4.1
อื่น ๆ	1	0.7
ช่วยตนเอง+ใช้มาตรการเสริม	9	6.1
ช่วยตนเอง+มาตรการเสริม+ขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น	4	2.7
ช่วยตนเอง+มาตรการเสริม+ร้องขอต่อหน่วยเหนือ	33	22.5
ช่วยตนเอง+มาตรการเสริม+อื่น ๆ	2	1.4
ช่วยตนเอง+ขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น	3	2.0
ช่วยตนเอง+ขอความร่วมมือ+ร้องขอต่อหน่วยเหนือ	8	5.5
ช่วยตนเอง+ร้องขอต่อหน่วยเหนือ	15	10.2
ช่วยตนเอง+อื่น ๆ	5	3.4
มาตรการเสริม+ร้องขอต่อหน่วยเหนือ	3	2.0
มาตรการเสริม+อื่น ๆ	1	0.7
ขอความร่วมมือ+ร้องขอต่อหน่วยเหนือ	2	1.4

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่า วิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากอาคาร
สถานที่และอุปกรณ์สำนักงาน ใช้วิธีการช่วยตนเอง ผสมกับดำเนินการเสริมและขณะเดียวกัน
ก็มีการร้องขอต่อหน่วยเหนือด้วย ซึ่งเป็นวิธีที่ใช้กันมากที่สุด คือ มีจำนวน 33 ราย คิดเป็น
ร้อยละ 22.5 รองลงไปได้แก่ การพยายามช่วยตนเองเพียงอย่างเดียวคือ มีจำนวน 30
ราย คิดเป็นร้อยละ 20.4 ในจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีผู้ไม่ตอบ 19 ราย คิดเป็น
ร้อยละ 12.9

3.5 ปัจจัยที่เกี่ยวกับหน่วยงานข้างเคียงที่ต้องประสานด้วย อันได้แก่ เรื่อง หน่วยงานในสังกัดที่มีปัญหามากที่สุดในการประสานงานด้วย ลักษณะของปัญหาอันเนื่องจากการประสานงาน การแก้ไขเพื่อสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานข้างเคียง วิธีการแก้ไขเพื่อสร้างความร่วมมือ รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 20 - 23 ต่อไปนี้

ตาราง 20 แสดงถึงหน่วยงานในสังกัดที่มีปัญหามากที่สุดในการประสานงานด้วย

หน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
	N = 147	
ไม่ตอบ	28	19.0
จังหวัด	2	1.4
จังหวัด ตำรวจ	3	2.0
จังหวัด ตำรวจ ประกันภัย	4	2.7
จังหวัด ตำรวจ สรรพสามิต	1	0.7
จังหวัด ประกันภัย สรรพากร	1	0.7
จังหวัด ประกันภัย สรรพสามิต	1	0.7
จังหวัด ประกันภัย สาธารณสุข	1	0.7
จังหวัด สรรพากร สรรพสามิต	1	0.7
จังหวัด อื่น ๆ	3	2.0
จังหวัด อื่น ๆ ตำรวจ	1	0.7
ตำรวจ	17	11.6
ตำรวจ จังหวัด	1	0.7
ตำรวจ จังหวัด ประกันภัย	6	4.1
ตำรวจ จังหวัด สรรพากร	2	1.4
ตำรวจ จังหวัด ศุลกากร	1	0.7

ตาราง 20 (ต่อ)

หน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
	N = 147	
ตำรวจ จังหวัด สรรพสามิต	3	2.0
ตำรวจ จังหวัด สาธารณสุข	1	0.7
ตำรวจ ประกันภัย	11	7.5
ตำรวจ ประกันภัย จังหวัด	2	1.4
ตำรวจ ประกันภัย สรรพากร	1	0.7
ตำรวจ ประกันภัย สรรพสามิต	2	1.4
ตำรวจ ประกันภัย สาธารณสุข	2	1.4
ตำรวจ สรรพากร จังหวัด	1	0.7
ตำรวจ สรรพากร ประกันภัย	1	0.7
ตำรวจ สรรพากร สรรพสามิต	1	0.7
ตำรวจ ศุลกากร จังหวัด	1	0.7
ตำรวจ ศุลกากร ประกันภัย	2	1.4
ตำรวจ ศุลกากร อื่น ๆ	1	0.7
ตำรวจ สรรพสามิต จังหวัด	1	0.7
ตำรวจ สรรพสามิต ประกันภัย	1	0.7
ตำรวจ สรรพสามิต สรรพากร	1	0.7
ตำรวจ อื่น ๆ	1	0.7
ตำรวจ อื่น ๆ ประกันภัย	1	0.7
ประกันภัย	8	5.4
ประกันภัย ตำรวจ	3	2.0
ประกันภัย ตำรวจ จังหวัด	2	1.4

ตาราง 20 (ต่อ)

หน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
N = 147		
ประกันภัย ตำรวจ สรรพากร	1	0.7
ประกันภัย ตำรวจ สรรพสามิต	3	2.0
ประกันภัย สรรพากร	1	0.7
ประกันภัย สรรพากร สรรพสามิต	2	1.4
ประกันภัย สรรพสามิต	1	0.7
ประกันภัย สรรพสามิต ตำรวจ	1	0.7
ประกันภัย สรรพสามิต สรรพากร	3	2.0
ประกันภัย สาธารณสุข ตำรวจ	1	0.7
สรรพากร สาธารณสุข ตำรวจ	1	0.7
สรรพากร ตำรวจ ศุลกากร	1	0.7
สรรพากร สรรพสามิต ตำรวจ	1	0.7
สรรพากร สรรพสามิต ศุลกากร	1	0.7
ศุลกากร	1	0.7
สรรพสามิต สรรพากร ประกันภัย	2	1.4
สาธารณสุข	1	0.7
สาธารณสุข จังหวัด ประกันภัย	1	0.7
สาธารณสุข สรรพสามิต สรรพากร	1	0.7
อื่น ๆ	3	2.0
อื่น ๆ ตำรวจ สรรพสามิต	1	0.7

จากตาราง 20 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ตำรวจเป็นหน่วยงานที่มีปัญหาในการประสานงานด้วยมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง มีจำนวน 61 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.4 ส่วนผู้ที่เห็นว่า ประกักภัยเป็นหน่วยงานที่มีปัญหาในการประสานงานด้วยมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง มีจำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.6 และผู้ที่เห็นว่า จังหวัดเป็นหน่วยงานที่มีปัญหาในการประสานงานด้วยมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่งมีจำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.2 อนึ่ง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ตอบแบบสอบถามนี้จำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 19

ตาราง 21 แสดงลักษณะของปัญหาอันเนื่องจากการประสานงาน

ลักษณะของปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 147	
ไม่ตอบ	23	15.6
ไม่ได้รับความร่วมมือ	11	7.5
ให้ความร่วมมือบ้างแต่เป็นแบบขอไปที	103	70.1
อื่น ๆ	10	6.8

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่า ในการประสานงานกับหน่วยงานอื่นและมีปัญหาในทางปฏิบัติมากขึ้น ปัญหาที่มีลักษณะให้ความร่วมมือบ้างแต่เป็นแบบขอไปที มีจำนวน 103 ราย คิดเป็นร้อยละ 70.1 ไม่ให้ความร่วมมือเลย มี 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.5 ไม่ตอบแบบสอบถาม 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.6 ตามลำดับ

ตาราง 22 การแก้ไขเพื่อสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานข้างเคียง

การแก้ไข	จำนวน	ร้อยละ
N = 147		
ไม่ตอบ	3	2.0
มี	143	97.3
ไม่มี	1	0.7

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเกิดปัญหาในการประสานงานกับหน่วยงานข้างเคียงแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามมีวิธีการแก้ไขเพื่อสร้างความร่วมมือ 143 ราย คิดเป็นร้อยละ 97.3 และมีเพียง 1 ราย ที่ไม่หาวิธีการแก้ไข คิดเป็นร้อยละ 0.7

ตาราง 23 แสดงวิธีการแก้ไขเพื่อสร้างความร่วมมือ

วิธีการ	จำนวน	ร้อยละ
	N = 147	
ไม่ตอบ	2	1.4
ไปติดต่อกับหัวหน้าหน่วยงานนั้นด้วยตนเอง	133	90.5
เสนอแนะให้มีการประสานกันในระดับกรม	12	8.2

จากตาราง 23 แสดงให้เห็นว่า วิธีการที่นำมาแก้ไขเพื่อสร้างความร่วมมือนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการไปติดต่อกับหัวหน้าหน่วยงานนั้นด้วยตนเองมากที่สุดถึง 133 ราย คิดเป็นร้อยละ 90.5 และใช้วิธีการเสนอแนะให้มีการประสานกันในระดับกรม 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.2 ไม่แสดงความคิดเห็น 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 แสดงการจัดอันดับของสาเหตุหรือปัจจัยหรือข้อจำกัดที่ส่งผลต่อสภาพการบริหารงาน
ของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย ได้แก่ เรื่อง ผู้ได้บังคับบัญชา กฎหมายหรือระเบียบ หน่วยเหนือ
ประชาชนที่มารับบริการมีจำนวนมากไม่ค่อยเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทาง
เศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่เปลี่ยนแปลง หน่วยงานข้างเคียงที่ต้องประสานด้วย งบประมาณ
อาคารสถานที่และอุปกรณ์สำนักงาน นักการเมือง/ผู้มีอิทธิพล รายละเอียดปรากฏ ตามตาราง
24 และ 25 ต่อไปนี้

ตาราง 24 แสดงลักษณะปัญหาที่ประสบมากที่สุดในการบริหาร

การจัด ลำดับปัญหา (อันดับที่)	ลักษณะปัญหา								
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	26 (17.7)	17 (11.6)	13 (8.8)	19 (12.9)	20 (13.6)	14 (9.5)	10 (6.8)	6 (4.1)	15 (10.2)
2	6 (4.1)	14 (9.5)	14 (9.5)	14 (9.5)	10 (6.8)	12 (8.2)	27 (18.4)	19 (12.9)	10 (6.8)
3	- -	4 (2.7)	5 (3.4)	4 (2.7)	9 (6.1)	10 (6.8)	14 (9.5)	30 (20.4)	41 (27.9)
4	50 (34.0)	30 (20.4)	23 (15.6)	16 (10.9)	12 (8.2)	5 (3.4)	1 (0.7)	1 (0.7)	1 (0.7)

ตาราง 24 (ต่อ)

การจัดลำดับปัญหา (อันดับที่)	ลักษณะปัญหา								
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
5	31 (21.1)	27 (18.4)	21 (14.3)	21 (14.3)	11 (7.5)	9 (6.1)	6 (4.1)	6 (4.1)	5 (3.4)
6	5 (3.4)	7 (4.8)	12 (8.2)	18 (12.2)	19 (12.9)	31 (21.1)	20 (13.6)	16 (10.9)	9 (6.1)
7	6 (4.1)	16 (10.9)	12 (8.2)	20 (13.6)	22 (15.0)	26 (17.7)	21 (14.3)	6 (4.1)	5 (3.4)
8	17 (11.6)	24 (16.3)	30 (20.4)	16 (10.9)	17 (11.6)	14 (9.5)	10 (6.8)	4 (2.7)	6 (4.1)
9	5 (3.4)	7 (4.8)	12 (8.2)	10 (6.8)	17 (11.6)	13 (8.8)	21 (14.3)	33 (22.4)	20 (13.6)

ตาราง 24 (ต่อ)

การจัดลำดับปัญหา (อันดับที่)	ลักษณะปัญหา								
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
ไม่ตอบ	1 (0.7)	1 (0.7)	5 (3.4)	9 (6.1)	10 (6.8)	13 (8.8)	17 (11.6)	26 (17.7)	35 (23.8)

ก. ตัวเลขนอกวงเล็บแสดงจำนวนผู้ที่ตอบคำถาม

ข. ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

- (1). ผู้ได้บังคับบัญชา
- (2). กฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (3). หน่วยเหนือ (กรมฯ)
- (4). ประชาชนที่มาใช้บริการมีจำนวนมากและไม่ค่อยเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- (5). สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่เปลี่ยนแปลง
- (6). หน่วยงานข้างเคียงที่ต้องประสานงานด้วย เช่น ตำรวจ ประกันภัย
- (7). งบประมาณ
- (8). อาคารสถานที่และอุปกรณ์สำนักงาน
- (9). นักการเมือง และผู้มีอิทธิพล

จากตาราง 24 แสดงให้เห็นว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้เลือกลักษณะของปัญหาที่ประสบมากที่สุดในการบริหารงาน โดยเลือกเป็นอันดับ 1 มีดังนี้
 - เลือกปัญหาจากผู้ได้บังคับบัญชา จำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.7

- เลือกปัญหาจากสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลง จำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.6
- เลือกปัญหาที่ประชาชนมารับบริการจำนวนมาก จำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.9

(ตามลำดับ)

2. เลือกเป็นอันดับ 2 มีดังนี้

- เลือกปัญหาอันเกิดจากงบประมาณ จำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.4
- เลือกปัญหาอันเกิดจากอาคารสถานที่และอุปกรณ์สำนักงาน จำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.9
- เลือกปัญหาอันเกิดจาก กฎหมายระเบียบ ปัญหาจากหน่วยเหนือ และประชาชนมารับบริการมาก ปัญหาละ 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.5

(ตามลำดับ)

3. เลือกเป็นอันดับ 3 มีดังนี้

- ปัญหาจากนักการเมือง/ผู้มีอิทธิพล จำนวน 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.9
- ปัญหาจากอาคารสถานที่และอุปกรณ์สำนักงาน จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.4
- ปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานข้างเคียงที่ต้องประสานด้วย จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.5

(ตามลำดับ)

4. เลือกเป็นอันดับ 4 มีดังนี้

- เลือกปัญหาที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 50 ราย คิดเป็นร้อยละ 34
- เลือกปัญหาที่เกิดจากกฎหมายระเบียบ จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.4
- เลือกปัญหาที่เกิดจากหน่วยเหนือ จำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.6

(ตามลำดับ)

5. เลือกเป็นอันดับ 5 มีดังนี้

- เลือกปัญหาอันเกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา จำนวน 31 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.1
- เลือกปัญหาอันเกิดจากกฎหมาย จำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.4
- เลือกปัญหาอันเกิดจากหน่วยเหนือและประชาชนที่มารับบริการมาก มีจำนวนเท่ากับ 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.3

(ตามลำดับ)

6. เลือกเป็นอันดับ 6 มีดังนี้

- เลือกปัญหาอันเกิดจากหน่วยงานข้างเคียง จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.1
- เลือกปัญหาอันเกิดจากงบประมาณ จำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.6
- เลือกปัญหาอันเกิดจากสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลง จำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.9

(ตามลำดับ)

7. เลือกเป็นอันดับ 7 มีดังนี้

- เลือกปัญหาอันเกิดจากหน่วยงานข้างเคียง จำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.7
- เลือกปัญหาอันเกิดจากสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลง จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 15
- เลือกปัญหาอันเกิดจากงบประมาณ จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.3

(ตามลำดับ)

8. เลือกเป็นอันดับ 8 มีดังนี้

- เลือกปัญหาอันเกิดจากหน่วยเหนือ จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.4
- เลือกปัญหาอันเกิดจากกฎหมายระเบียบ จำนวน 24 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.3

- เลือกปัญหาอันเกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาและสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลง
ปัญหาละเท่ากับ จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.6

(ตามลำดับ)

9. เลือกเป็นอันดับ 9 สุดท้าย มีดังนี้

- เลือกปัญหาอันเกิดจากอาคารและอุปกรณ์สำนักงาน จำนวน 33 ราย คิด
เป็นร้อยละ 22.4
- เลือกปัญหาอันเกิดจากงบประมาณ จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.3
- เลือกปัญหาอันเกิดจากนักการเมือง/ผู้มีอิทธิพล จำนวน 20 ราย คิดเป็น
ร้อยละ 13.6

(ตามลำดับ)

ซึ่งในตารางนี้ได้เสนอให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ อย่างครบถ้วนเป็นภาพรวม นอกเหนือ
จากที่กล่าวไว้แล้ว ข้อ 3.1 - 3.5 เช่น ประชาชนที่มาใช้บริการมีมาก สภาพแวดล้อมทาง
เศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่เปลี่ยนแปลง นักการเมือง/ผู้มีอิทธิพลในจังหวัด เป็นต้น อนึ่งเพื่อ
ให้เห็นภาพที่ชัดเจนยิ่งขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ว่า ปัจจัยอะไรที่เป็นปัญหามากที่สุดและปัจจัย
อะไรที่เป็นปัญหาในระดับรอง ๆ ลงไป ผู้วิจัยจึงได้ทดลองให้คะแนนปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้น
โดยให้ปัจจัยที่ถูกเลือกเป็นอันดับ 1 ได้ 9 คะแนน และลดหลั่นลงไปจนถึงอันดับสุดท้าย คือ
อันดับที่ 9 ได้ 1 คะแนน ส่วนในอันดับเดียวกัน ปัจจัยที่ถูกเลือกมากที่สุดจะได้ 3 คะแนน
รองลงมา 2 คะแนน และ 1 คะแนน ตามลำดับ รายละเอียดปรากฏตามตาราง 25
ต่อไปนี้

ตาราง 25 แสดงน้ำหนักของปัจจัยต่าง ๆ ที่ประสมมากที่สุด

การจัดอันดับปัญหา (อันดับที่)	ลักษณะของปัญหาที่ประสมมากที่สุดอันเนื่องมาจาก	คะแนนที่ได้
อันดับที่ 1 (9 คะแนน)	ผู้ได้บังคับบัญชา (3 คะแนน) สภาพแวดล้อมฯ เปลี่ยน (2 คะแนน) ประชาชนมารับบริการ (1 คะแนน)	27 18 9
อันดับที่ 2 (8 คะแนน)	งบประมาณ (3 คะแนน) อาคารสถานที่ (2 คะแนน) กฎ ระเบียบ (1 คะแนน)	24 16 8
อันดับที่ 3 (7 คะแนน)	นักการเมือง (3 คะแนน) อาคารสถานที่ (2 คะแนน) หน่วยงานข้างเคียง (1 คะแนน)	21 14 7
อันดับที่ 4 (6 คะแนน)	ผู้บังคับบัญชา (3 คะแนน) กฎ ระเบียบ (2 คะแนน) หน่วยเหนือ (1 คะแนน)	18 12 6
อันดับที่ 5 (5 คะแนน)	ผู้บังคับบัญชา (3 คะแนน) กฎ ระเบียบ (2 คะแนน) หน่วยเหนือ (1 คะแนน) ประชาชนมารับบริการ	15 10 5

ตาราง 25 (ต่อ)

การจัดอันดับปัญหา (อันดับที่)	ลักษณะของปัญหาที่ประสบมากที่สุดอันเนื่องมาจาก	คะแนนที่ได้
อันดับที่ 6 (4 คะแนน)	หน่วยงานข้างเคียง (3 คะแนน) งบประมาณ (2 คะแนน) สภาพแวดล้อม (1 คะแนน)	12 8 4
อันดับที่ 7 (3 คะแนน)	หน่วยงานข้างเคียง (3 คะแนน) สภาพแวดล้อม (2 คะแนน) งบประมาณ (1 คะแนน)	9 6 3
อันดับที่ 8 (2 คะแนน)	หน่วยเหนือ (3 คะแนน) กฎ ระเบียบ (2 คะแนน) ผู้บังคับบัญชา (1 คะแนน)	6 4 2
อันดับที่ 9 (1 คะแนน)	อาคารสถานที่ (3 คะแนน) งบประมาณ (2 คะแนน) นักการเมือง/ผู้มีอิทธิพล (1 คะแนน)	3 2 1

จากตาราง 25 จะเห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีคะแนนมากที่สุด รองลงไปได้แก่ เรื่องงบประมาณ กฎ ระเบียบ อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมกับหน่วยงานข้างเคียง มีคะแนนเท่ากัน นักการเมือง/ผู้มีอิทธิพล หน่วยเหนือ (ผู้บังคับบัญชา) และประชาชนมารับบริการ ตามลำดับ

ตอนที่ 5 จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อ 3 ถึงข้อ 4 ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ก็สามารถตอบวัตถุประสงค์การศึกษาที่ได้กำหนดไว้ในบทที่ 1 ครบถ้วนแล้ว แต่เนื่องจากผู้ศึกษามีความสนใจในรายละเอียดปลีกย่อยบางประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบางลักษณะที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ เจาะลึกลงไปเชิงสาเหตุและผลอันเนื่องต่อแนวทางปรับปรุงการบริหารงานของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย จึงได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าไค-สแควร์

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร/ปัจจัยเหล่านี้จำแนกเป็น 5 กลุ่ม ซึ่งได้ กล่าวโดยละเอียดแล้วในข้อ 3 นี้เอง

5.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไป (เพศ ระดับการศึกษา อายุ อาชวกร ราชการ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา) กับสภาพการบริหารงาน (ปริมาณภาระกิจ) ผลจากการทดสอบปรากฏว่า สถานภาพทั่วไปแต่ละด้านไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับที่ 0.05 นั่นก็คือ สภาพการบริหารงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องสถานภาพทั่วไป (โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก ข. ตาราง 1 - 7)

5.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไป (เพศ ระดับการศึกษา อายุ อาชวกร ราชการ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง อัตราเงินเดือน วุฒิการศึกษา) กับการประเมินผลงาน ผลการทดสอบปรากฏว่าสถานภาพทั่วไปแต่ละด้านไม่มีความสัมพันธ์กับการประเมินผลงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับที่ 0.05 ยกเว้นวุฒิการศึกษาซึ่งปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กับการประเมิน (โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก ข. ตาราง 8 - 15)

5.3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไป (เพศ ระดับการศึกษา อายุ อาชวกร ราชการ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา) กับการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นปรากฏว่าสถานภาพทั่วไปแต่ละด้าน (ยกเว้นวุฒิการศึกษา) ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก ข. ตาราง 16 - 22)

5.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไป (ระดับการศึกษา อายุ ราชการ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง วุฒิกการศึกษา) กับที่มาของข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจ ปรากฏว่าสถานภาพทั่วไปแต่ละด้านไม่มีความสัมพันธ์กับแหล่งที่มาของข้อมูลในการตัดสินใจกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก ข. ตาราง 23 - 28)

5.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไป (เพศ ระดับการศึกษา อายุ ราชการ ตำแหน่ง วุฒิกการศึกษา) กับระดับของปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา ปรากฏว่าสถานภาพทั่วไปแต่ละด้าน (ยกเว้นตำแหน่งที่ดำรงอยู่กับวุฒิกการศึกษา) ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับของปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก ข. ตาราง 29 - 34)

5.6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไป (เพศ ระดับการศึกษา อายุ ราชการ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง วุฒิกการศึกษา) กับวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา ปรากฏว่าสถานภาพทั่วไปแต่ละด้าน (ยกเว้นวุฒิกการศึกษา) ไม่มีความสัมพันธ์กับวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก ข. ตาราง 35 - 41)

5.7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไป (เพศ ระดับการศึกษา อายุ ราชการ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง) กับการได้รับความช่วยเหลือแก้ไขปัญหากจากหน่วยเหนือ ปรากฏว่าสถานภาพทั่วไปแต่ละด้านไม่มีความสัมพันธ์กับการได้รับความช่วยเหลือแก้ไขปัญหากจากหน่วยเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก ข. ตาราง 42 - 47)

5.8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไป (เพศ ระดับการศึกษา อายุ ราชการ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง) กับความรู้สึกอันเป็นธรรมในการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ฯลฯ ปรากฏว่าสถานภาพทั่วไปไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกอันเป็นธรรมในการบรรจุ แต่งตั้ง ฯลฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก ข. ตาราง 48 - 53)

5.9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไป (เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา) กับวิธีดำเนินการเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม ปรากฏว่าสถานภาพทั่วไปแต่ละด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับวิธีดำเนินการเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก ข. ตาราง 54 - 60)

5.10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไป (เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง) กับอาคารสถานที่และอุปกรณ์สำนักงาน ปรากฏว่าสถานภาพทั่วไป (ยกเว้นระดับการศึกษา) ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก ข. ตาราง 61 - 66)

5.11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไป (เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา) กับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาอันเป็นข้อจำกัดในการบริหาร ปรากฏว่าสถานภาพทั่วไปแต่ละด้าน (ยกเว้นระดับการศึกษา อายุ วุฒิการศึกษา) ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก ข. ตาราง 67 - 73)

5.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไป (ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา) กับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากกฎหมายและระเบียบ ปรากฏว่าสถานภาพทั่วไปแต่ละด้าน (ยกเว้นระดับการศึกษา และอายุ) ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาที่เกิดจากกฎหมาย ระเบียบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก ข. ตาราง 74 - 79)

5.13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไป (ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา) กับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยเหนือ ปรากฏว่าสถานภาพทั่วไป ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาที่เกิดจากหน่วยเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก ข. ตาราง 80 - 85)

5.14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไป (ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง วุฒิกการศึกษา) กับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่เปลี่ยนแปลง ปรากฏว่าสถานภาพทั่วไปแต่ละด้านกับปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก ข. ตาราง 86 - 90)

5.15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไป (ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง วุฒิกการศึกษา) กับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานข้างเคียงที่ต้องประสานด้วย ปรากฏว่าสถานภาพทั่วไปแต่ละด้าน (ยกเว้นวุฒิกการศึกษา) กับปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานข้างเคียงที่ต้องประสานด้วย ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก ข. ตาราง 91 - 95)

5.16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไป (อายุราชการ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง) กับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากงบประมาณ ปรากฏว่าสถานภาพทั่วไปแต่ละด้าน (ยกเว้นระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง กับอายุราชการ) กับปัญหาที่เกิดจากงบประมาณ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก ข. ตาราง 96 - 98)

5.17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไป (อายุราชการ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง) กับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากอาคารสถานที่และอุปกรณ์ ปรากฏว่าสถานภาพทั่วไปด้านอายุราชการ และตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับการจัดลำดับปัญหาที่เกิดจากอาคารสถานที่และอุปกรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก ข. ตาราง 99 - 101)

5.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไป (เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง) กับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากนักการเมืองและผู้มีอิทธิพล ปรากฏว่าสถานภาพส่วนบุคคลในแต่ละด้าน (ยกเว้น เพศ และระดับการศึกษา) กับการจัดลำดับปัญหาที่เกิดจากนักการเมือง และผู้มีอิทธิพล ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก ข. ตาราง 102 - 107)

5.19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไป (เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง) กับการจัดอันดับปัญหาอันเนื่องมาจากการประสานงาน ปรากฏว่าสถานภาพทั่วไปแต่ละด้าน (ยกเว้นตำแหน่งที่ดำรงอยู่) กับการประสานงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก ข. ตารางที่ 108 - 113)

5.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไป (เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง) กับการคิดแผนงานใหม่ ปรากฏว่าสถานภาพทั่วไปแต่ละด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคิดแผนงานใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก ข. ตาราง 114 - 119)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น ปรากฏผลตามสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือ สภาพการบริหารงานไม่มีความสัมพันธ์กับสถานภาพของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย ซึ่งจำแนกออกเป็น เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา

2. ปรากฏว่า ระดับการศึกษา อายุ และวุฒิการศึกษา ของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา กล่าวคือ ผู้ที่จบต่ำกว่าปริญญาตรี จัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาเป็นปัญหาอันดับ 2 มากที่สุด รองลงไปที่คือ อันดับ 5 และอันดับ 6 ระดับปริญญาตรีเลือกเป็นอันดับที่ 5 มากที่สุด รองลงไปที่คือ อันดับ 6 อันดับ 9 ตามลำดับ ส่วนผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท เลือกเป็นอันดับที่ 5, 6 และ 7 ซึ่งแสดงว่า ขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วยที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาสูงกว่าผู้จบระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท

ในส่วนของอายุของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย กับการจัดอันดับปัญหาอันเกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาปรากฏว่า กลุ่มที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ในอันดับต้น ๆ (1, 2, 3) สูงกว่าผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี

ส่วนวุฒิการศึกษา ปรากฏว่า ขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย ที่จบสาขานิติศาสตร์ และ รัฐศาสตร์ มีสัดส่วนการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ในอันดับต้น ๆ (1, 2, 3) สูงกว่าผู้ที่จบสาขาอื่น ๆ

3. ปรากฏว่า ระดับการศึกษาและอายุของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากกฎหมายและระเบียบ กล่าวคือ ผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและปริญญาตรี เลือกปัญหาที่เกิดจากกฎหมายและระเบียบอยู่ในอันดับ 4 และ 5 เป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากกฎหมายและระเบียบเป็นอันดับที่ 1 และที่ 2 เป็นส่วนใหญ่

เมื่อจำแนกตามอายุ ปรากฏว่ากลุ่มที่มีอายุ 51-55 ปี มีการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากกฎหมายและระเบียบอยู่ในอันดับต้น ๆ ในสัดส่วนที่สูงกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ

4. ปรากฏว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยเหนือ (ผู้บังคับบัญชา) ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา กล่าวคือ การจัดอันดับปัญหาดังกล่าว จะมีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกัน

5. ปรากฏว่า ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา ของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย ไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาอันเกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลง กล่าวคือ การจัดอันดับของทุกกลุ่มมีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกัน

6. ปรากฏว่า สถานภาพทั่วไปเกี่ยวกับวุฒิการศึกษาของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานข้างเคียง กล่าวคือ กลุ่มที่มีความรู้ทางด้านนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ มีการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานข้างเคียงไว้ในอันดับท้ายเป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่กลุ่มขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย ที่มีวุฒิเศรษฐศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ ศิลปศาสตร์ มีการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานข้างเคียงไว้ในอันดับต้น

7. ปรากฏว่า สถานภาพทั่วไปเกี่ยวกับระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง กับอายุราชการ ของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากงบประมาณ กล่าวคือ กลุ่มที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งไม่เกิน 5 ปี กับกลุ่มที่มีอายุเวลาดำรงตำแหน่ง 16-20 ปี จัดอันดับปัญหาที่เกิดจากงบประมาณอยู่ในระดับ 1, 2, 3 เป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่กลุ่มที่มีอายุ

เวลาที่ดำรงตำแหน่ง 6-10 ปี 11-15 ปี 21-25 ปี และ 26 ปีขึ้นไป จัดอันดับปัญหาที่เกิดจากงบประมาณอยู่ในอันดับ 6, 7, 8, 9

ส่วนอายุราชการ ปรากฏว่า กลุ่มที่มีอายุราชการ ระหว่าง 21-25 ปี 26-30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนการจัดอันดับปัญหาอันเกิดจากงบประมาณไว้เป็นอันดับ 1, 2, 3 ในสัดส่วนที่สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการไม่เกิน 15 ปี กับ 16-20 ปี

8. ปรากฏว่า อายุราชการ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของ ขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย ไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาอันเกิดจากอาคารสถานที่ กล่าวคือ ทิศทางการจัดอันดับมีแนวโน้ม เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

9. ปรากฏว่า เพศ และระดับการศึกษาของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาอันเกิดจากน้การเมือง/ผู้มีอิทธิพล กล่าวคือ ขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย ที่เป็นเพศชายจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากน้การเมือง/ผู้มีอิทธิพลไว้ในอันดับต้น ๆ (1, 2, 3) ในสัดส่วนที่สูงกว่าเพศหญิง

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากน้การเมือง/ผู้มีอิทธิพลอยู่ในอันดับต้น ๆ (1, 2, 3) ในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท

จากข้อสรุปตามสมมติฐานดังกล่าว จะนำไปสู่การสรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะในบทที่ 6 ต่อไป

บทที่ 6

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง "สภาพปัญหาและข้อจำกัดในการบริหารงานของขนส่งจังหวัด"
ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่จะศึกษา ค้นคว้าหาปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดปัญหา และเป็น
อุปสรรคในการบริหารของงานขนส่งจังหวัดอย่างละเอียด จึงกำหนดให้ข้าราชการผู้ดำรง
ตำแหน่งขนส่งจังหวัด และผู้ช่วยทุกจังหวัด รวม 147 คน เป็นประชากรเป้าหมายสำหรับ
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากจะใช้แบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยยังได้ออกไป
สังเกตการณ์ด้วยตนเองตามจังหวัดที่นำเสนอใจอีกด้วย และการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ ใช้สถิติ
ร้อยละ และการหาค่า chi-square เพื่อคำนวณค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบางลักษณะ
ที่อาจเป็นประโยชน์ด้วย

ฉะนั้น สารสำคัญที่จะได้กล่าวถึงในบทนี้ จึงจะได้แก่ เรื่องต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ลักษณะภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีความแตกต่าง
ในเรื่องเพศของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับมาก กล่าวคือ มีเพศชายมากถึง 130 ราย คิดเป็น
ร้อยละ 88.4 เพศหญิงเพียง 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.6 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่
ในระหว่างช่วง 51-55 ปี มากที่สุด ผู้มีอายุน้อยที่สุดไม่เกิน 40 ปี มี 18 คน (ร้อยละ
12.2) อายุสูงที่สุดกว่า 56 ปีขึ้นไป มี 13 คน (ร้อยละ 8.8) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

มากที่สุด ร้อยละ 59.2 และมีผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 7.5 วุฒิศึกษาขนส่ง
จังหวัดและผู้ช่วย มีพื้นฐานการศึกษาที่แตกต่างกันไปหลายสาขา แต่ที่มากที่สุดได้แก่ สาขาด้าน
นิติศาสตร์ คือ มีสูงถึงร้อยละ 51.02 นอกจากนี้จะเป็นผู้มีพื้นฐานทางด้านเศรษฐศาสตร์
บัญชี วิศวกรรมศาสตร์ บริหารธุรกิจ ฯลฯ อายุราชการโดยเฉลี่ย 26-30 ปี เป็นส่วนใหญ่
ผู้มีอายุราชการสูงที่สุด 31 ปีขึ้นไป น้อยที่สุดไม่เกิน 15 ปี ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันของ
ผู้ตอบแบบสอบถามแยกเป็นตำแหน่งขนส่งจังหวัด 68 ราย (ร้อยละ 46.3) ตำแหน่งผู้ช่วย
79 ราย (ร้อยละ 53.7)

เฉพาะตำแหน่งขนส่งจังหวัด ทั้ง 68 รายนั้น ผู้ดำรงตำแหน่งมากที่สุดอยู่ในช่วง
ระหว่าง 21-25 ปีมากที่สุด ส่วนตำแหน่งผู้ช่วยและผู้ดำรงตำแหน่งนานที่สุดในช่วง 6-10 ปี
แสดงว่ามีความแตกต่างในเรื่องของการดำรงตำแหน่งในปัจจุบันระหว่างตัวขนส่งจังหวัดและ
ผู้ช่วยมาก

อัตราเงินเดือน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับกลางคืออยู่ในช่วงระหว่าง 15,001-20,000
บาท มากที่สุด 61 ราย หรือเท่ากับร้อยละ 41.5 ผู้ที่มีอัตราเงินเดือนในระดับสูงมีน้อยที่สุด
เพียง 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.5

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและข้อจำกัดในการบริหารงานของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย

1.2.1 สภาพการบริหารงานของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย โดยวัดจากปริมาณของ
ภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ ปรากฏว่าขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย ส่วนใหญ่เห็นว่าปริมาณของภารกิจที่รับผิดชอบ
นั้นเหมาะสมแล้ว มีจำนวน 79 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.7 ผู้ที่ตอบว่ามีมากจำนวน 47
ราย คิดเป็นร้อยละ 32.0 และผู้ที่ตอบว่ามีมากเกินไป มีจำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ
10.9 ส่วนที่ตอบว่าน้อยเกินไปมีเพียง 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

จะเห็นว่า ผู้ที่ตอบว่าภารกิจมีมากและมีมากเกินไป เมื่อรวมกันแล้วจะมี
จำนวนถึง 63 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.9 แสดงว่ามีปัญหาในการบริหารงานของขนส่งจังหวัด/
ผู้ช่วย อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

1.2.2 ปัจจัยที่เป็นข้อจำกัดและส่งผลกระทบต่อสภาพการบริหารงานของ
ขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย เรียงตามลำดับดังต่อไปนี้

- 1.2.2.1 ปัจจัยอื่นเกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา
- 1.2.2.2 ปัจจัยอื่นเกิดจากงบประมาณ
- 1.2.2.3 ปัจจัยอื่นเกิดจากกฎหมาย ระเบียบ
- 1.2.2.4 ปัจจัยอื่นเกิดจากอาคารสถานที่/อุปกรณ์สำนักงาน
- 1.2.2.5 ปัจจัยอื่นเกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองเปลี่ยนแปลง
- 1.2.2.6 ปัจจัยอื่นเกิดจากหน่วยงานข้างเคียง
- 1.2.2.7 ปัจจัยอื่นเกิดจากนักการเมือง/ผู้มีอิทธิพล
- 1.2.2.8 ปัจจัยอื่นเกิดจากหน่วยเหนือ (ผู้บังคับบัญชา)
- 1.2.2.9 ปัจจัยอื่นเกิดจากประชาชนผู้มารับบริการ

1.3 ข้อมูลที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่กำหนดไว้ตามสมมติฐาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.3.1 จากสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าสภาพภาพทั่วไปคือ เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา ของขนส่งจังหวัด มีความสัมพันธ์กับสภาพการบริหารงานปรากฏว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือ สภาพการบริหารงานไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพภาพทั่วไปของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย

1.3.2 จากสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่าสภาพภาพทั่วไปคือ เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ และวุฒิการศึกษา ของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา ปรากฏว่ามีเพียงระดับการศึกษา อายุ และวุฒิการศึกษาของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย เท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา

1.3.3 จากสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า สภาพภาพทั่วไปคือ ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา ของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากกฎหมาย ระเบียบ ปรากฏว่ามีเพียงระดับการศึกษา และอายุของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย เท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากกฎหมาย ระเบียบ

1.3.4 จากสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า สถานภาพทั่วไปคือ ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา ของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยเหนือ (ผู้บังคับบัญชา) ปรากฏว่า การจัดอันดับปัญหาอันเกิดจากหน่วยเหนือ (ผู้บังคับบัญชา) ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา

1.3.5 จากสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า สถานภาพทั่วไปคือ ระดับการศึกษา อายุ-ราชการ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา ของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่เปลี่ยนแปลง ปรากฏว่า ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาอันเกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลง

1.3.6 จากสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาอันเกิดจากหน่วยงานข้างเคียง ปรากฏว่า สถานภาพทั่วไปเกี่ยวกับวุฒิการศึกษาเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานข้างเคียง

1.3.7 จากสมมติฐานข้อที่ 7 ที่ว่า สถานภาพทั่วไปคือ อายุราชการ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากงบประมาณ ปรากฏว่า สถานภาพทั่วไปเกี่ยวกับระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับอายุราชการ เท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาอันเกิดจากงบประมาณ

1.3.8 จากสมมติฐานข้อที่ 8 ที่ว่า สถานภาพทั่วไป ได้แก่ อายุราชการ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากอาคารสถานที่และอุปกรณ์สำนักงาน ปรากฏว่า อายุราชการ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาอันเกิดจากอาคารสถานที่/อุปกรณ์สำนักงานแต่อย่างใด

1.3.9 จากสมมติฐานข้อที่ 9 ที่ว่า สถานภาพทั่วไป ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย

มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากนักการเมือง/ผู้มีอิทธิพล ปรากฏว่าเพศ และระดับการศึกษา เท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากนักการเมือง/ผู้มีอิทธิพล จากการออกสังเกตการณ์ การรวบรวมข้อมูลนอกจากจะใช้แบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยยังได้ออกไปสังเกตการณ์ด้วยตนเอง ตามจังหวัดต่าง ๆ ได้พบสาระสำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับหรือเป็นปัญหาในการบริหารงานของขนส่งจังหวัด พอสรุปได้ดังนี้

1) ภารกิจของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย มีมากเกินไปโดยเฉพาะอย่างยิ่ง

เป็นภารกิจที่ต้องออกไปปฏิบัตินอกสำนักงาน เช่น งานของจังหวัด งานการประสานงานกับหน่วยอื่น ๆ งานการประชุม ฯลฯ เป็นต้น

2) อาคารสถานที่ ไม่สะดวกในการใช้สอย ในหลายจังหวัด เช่น เป็นอาคารเช่า คับแคบ โกลซุ่มชน ในด้านอุปกรณ์สำนักงาน ไม่ทันสมัย และไม่เพียงพอ

3) เอกสารที่ต้องจัดเก็บมีมากเกินไป จนเป็นปัญหาเกี่ยวกับสถานที่จัดเก็บ

4) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติในสำนักงานแต่ละแห่งอยู่ห่างไกลครอบครัว ทำให้เกิดปัญหาในเรื่องขวัญและกำลังใจ อันมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5) โครงการที่สำคัญบางโครงการ เช่น โครงการการปราบปรามยาบ้า โครงการรณรงค์ป้องกันอุบัติเหตุทางถนน ไม่มีงบประมาณสนับสนุน ทำให้โครงการไม่ประสบผลเท่าที่ควร

6) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในหลายจังหวัดไม่เพียงพอ

7) ผู้มารับบริการในแต่ละภาค มีนิสัยใจคอที่แตกต่างกัน เช่น ภาคใต้ส่วนใหญ่จะมีลักษณะที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง จะไม่ยอมรับฟังง่ายหากไม่มีเหตุผลเพียงพอ ซึ่งตรงกันข้ามกับคนทางภาคอีสาน ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ยอมรับหรือรับฟังอะไรได้ง่าย ๆ

8) พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับผู้ปฏิบัติจำนวนไม่น้อย ขาดปฏิภาณไหวพริบ ตลอดจนจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติราชการ

9) ทำทีของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติยังไม่น่าพอใจนัก ยิ่งเปรียบเทียบกับภาคเอกชนแล้วจะเห็นได้ชัด

10) การประสานงานภายในหน่วยงานยังไม่ดี ยังมีสภาพการที่แบ่งพวก แบ่งฝ่าย ค่อนข้างชัดเจน

11) ในแทบทุกหน่วยงานยังมีปัญหาเกี่ยวกับนักการเมือง หรือผู้มีอิทธิพล ในพื้นที่ ในลักษณะที่เข้ามาแสวงหาอภิสิทธิ์หรือผลประโยชน์ ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการ ให้บริการประชาชน รวมทั้งความไม่ปลอดภัยของตัวเจ้าหน้าที่เอง

12) ในพื้นที่ที่มีวัฒนธรรมประเพณี หรือสภาพสังคมที่ผิดแผกไปจากส่วนใหญ่ ของประเทศ เช่น จังหวัดสตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส จะมีปัญหาในเรื่องการใช้ภาษา ศาสนา ความเชื่ออยู่ในระดับสูง

13) การแบ่งงานภายในหน่วยงาน ยังไม่ชัดเจนทำให้สับสนทั้งผู้ปฏิบัติ และประชาชนผู้มารับบริการ

14) การประชาสัมพันธ์ให้ผู้มารับบริการทราบ ยังไม่น่าพอใจในหลาย ๆ จังหวัด

2. การอภิปรายผลการวิจัย

จากข้อสรุปผลการวิจัยข้างต้น จะพบว่า ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามกับข้อมูลที่ได้จากการ สังเกตการณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นข้อจำกัดในการบริหารงานของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย มีความสอดคล้องต้องกัน นั่นก็คือ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบมากที่สุดเป็นอันดับต้น ๆ ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชา ขงประมาณ กฎหมาย/ระเบียบ อาคารสถานที่/อุปกรณ์สำนักงาน ที่เป็นเช่นนี้สามารถที่จะ อภิปรายได้แก่

2.1 เกี่ยวกับผู้ได้บังคับบัญชา เป็นข้อจำกัดในการบริหารงานของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย ค่อนข้างมาก เพราะ

2.1.1 พิจารณาจากจำนวนของผู้ได้บังคับบัญชา ไม่ได้สัดส่วนกับภาระงาน กล่าวคือ จำนวนบุคคลมีน้อยกว่าภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ

2.1.2 ในแง่ของความกระตือรือร้น ความตั้งใจในการทำงานมีน้อย ทำให้ไม่ ตอบสนองนโยบายหรือแนวทางการทำงานของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย

2.1.3 ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามระเบียบของหน่วยงาน หรือทจวรดต่อหน้าที่ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ หรือเลือกปฏิบัติต่อประชาชน การใช้วาจาไม่สุภาพ ไม่มีปฏิภาณไหวพริบ ไม่เข้าใจ ไม่แม่นยำต่อระเบียบ ไม่กล้าตัดสินใจ เป็นต้น

2.2 ในเรื่องงบประมาณ จัดเป็นปัญหาอันดับ 2 เนื่องจากงบประมาณประจำที่ได้รับจากการจัดสรรจากกรมการขนส่งทางบกค่อนข้างน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานหรือความรับผิดชอบ ที่สำคัญที่สุดก็คือ โครงการที่สำคัญ ๆ หลายโครงการที่สำนักงานขนส่งจังหวัด ได้รับมอบหมายให้นำมาปฏิบัติในพื้นที่ให้ได้ผล เช่น โครงการรณรงค์ป้องกันอุบัติเหตุทางถนน โครงการรักษาสิ่งแวดล้อมทางเสียงและทางอากาศ โครงการป้องกันปราบปรามยาเสพติด โครงการตรวจหาแอลกอฮอล์ในเลือด เป็นต้น โครงการเหล่านี้ไม่มีงบประมาณสนับสนุนแต่อย่างใดทำให้เกิดปัญหาและกลายเป็นข้อจำกัด ในการบริหารงานที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย

2.3 กฎหมาย ระเบียบ

2.3.1 กฎหมาย ระเบียบมีมาก ทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายว่าด้วยการขนส่งกับกฎหมายว่าด้วยรถยนต์มีลักษณะซ้ำซ้อนและขัดแย้งกัน เช่น ใบอนุญาตขับรถ มีทั้งใบอนุญาตขับรถที่ออกตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่ง และกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ หรือระเบียบเกี่ยวกับดำเนินการทางทะเบียนรถตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งกับกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ยังแยกกัน และไม่เหมือนกัน เป็นต้น

2.3.2 บทบัญญัติของกฎหมายในหลายเรื่องไม่เอื้อต่อการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายระดับสูง เช่น การไม่เปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบสภาพรถประจำปีของรถบางประเภท ทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการใช้รถเหล่านั้น และอาจมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมด้วย หรือกรณีให้ผู้ตรวจการขนส่ง ไม่มีอำนาจจับกุมผู้ฝ่าฝืนกฎหมายรถยนต์ ก็เป็นข้อจำกัดอีกประการหนึ่งที่ทำให้ นโยบายปราบปรามรถผิดกฎหมาย นโยบายจัดระเบียบการขนส่งของประเทศไม่บรรลุวัตถุประสงค์

2.4 อาคารสถานที่ และอุปกรณ์สำนักงาน

เรื่องอาคารสถานที่/อุปกรณ์สำนักงาน ถูกเลือกเป็นข้อจำกัดอันดับที่ 4 ลักษณะ หรือสภาพของข้อจำกัดดังกล่าว ได้แก่

2.4.1 อาคารสำนักงาน คับแคบ ไม่สะดวกในการใช้งาน มีสาเหตุสำคัญหลายประการ เช่น เป็นอาคารเช่า และ/หรือเป็นอาคารของทางราชการ แต่สร้างมานานแล้ว ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน กล่าวคือเนื้อที่ใช้สอยภายในไม่สอดคล้องกับเอกสารซึ่งมีปริมาณมาก และเพิ่มขึ้นทุกวัน เนื้อที่ที่จะอำนวยความสะดวกต่อประชาชนที่มาใช้บริการมีน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงาน เนื้อที่ที่จะใช้ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ เป็นต้น

2.4.2 ในด้านเนื้อที่อื่นเป็นที่ตั้งของตัวอาคารนั้น ปรากฏว่า ไม่สามารถรองรับปริมาณรถที่มาติดต่อราชการ ได้โดยสิ้นเชิง ทั้งนี้เนื่องมาจากในปัจจุบันมีจำนวนรถที่ต้องมาติดต่อราชการด้วยนั้นทั่วประเทศมีจำนวนมากกว่า 12 ล้านคันต่อปี และคันหนึ่ง ๆ อาจต้องใช้พื้นที่สำหรับจอดถึง 70 ม² (เช่น รถพ่วง) เป็นต้น

2.4.3 ในด้านอุปกรณ์สำนักงาน ตลอดจนเครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็น มีลักษณะขาดแคลน และไม่ทันสมัย ทำให้เกิดความไม่สะดวกในการปฏิบัติราชการ การให้บริการกับประชาชน ตลอดจนการควบคุมดูแลให้เป็นไปตามกฎหมายเป็นอย่างยิ่ง ยกตัวอย่างเช่น เครื่องพิมพ์ดีดเป็นแบบเก่า ใช้งานมานาน รถยนต์ที่ใช้ในการตรวจการ เครื่องโทรสาร เครื่องมือสื่อสารทุกชนิด

จากเงื่อนไขที่เป็นข้อจำกัดในการบริหารงานดังกล่าวข้างต้น ทำให้สภาพปัญหาการบริหารงานของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย โดยพิจารณาจากภารกิจจึงปรากฏว่า ประมาณร้อยละ 40 เศษ จึงประสบปัญหาในการบริหารงาน กล่าวคือ จำนวนดังกล่าวแสดงถึงภาระงานของขนส่งจังหวัด ในขณะที่มีมากเกิน ไป ที่เป็นเช่นนั้นขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วยเองต้องปฏิบัติภารกิจทั้งที่เป็นงานประจำ งานระดับนโยบาย ตลอดจนการต้องแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอันเนื่องจากข้อจำกัดที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น และจากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบางประการ จึงพบว่า ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์และก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงานอย่างชัดเจน เช่น ปัจจัยเกี่ยวกับระดับการศึกษา วุฒิการศึกษา อายุ อายุราชการ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้เป็นคุณลักษณะส่วนตัวของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย ซึ่งทำให้เห็นว่า ปัญหาในการบริหารงาน หรือข้อจำกัดด้านต่าง ๆ จะส่งผลกระทบมากหรือน้อย จึงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้นด้วย เช่น ขนส่งจังหวัดที่จบการศึกษาทางด้านกฎหมาย หรือทางด้านรัฐศาสตร์ จะประสบปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้าง หรือระเบียบการบริหารน้อยตรงกันข้ามกับผู้จบ

ทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ หรือเศรษฐศาสตร์ มักจะประสบปัญหาในเรื่องโครงสร้างมากกว่า หรือในเรื่องการแก้ไขปัญหายาขาดแคลนในเรื่องงบประมาณ การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ การแก้ไขปัญหานั้นเกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของขนส่งจังหวัดที่กล่าวแล้วมีผลทำให้การแก้ไขปัญหามีความแตกต่างกัน จากผลดังกล่าวจึงนำไปสู่ข้อสังเกตว่า การพัฒนาที่ตัวของขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย จึงน่าจะเป็นความจำเป็นเบื้องต้น เพราะจะทำให้ปัญหาในด้านอื่น ๆ คลี่คลายลงไปได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งจะกล่าวในรายละเอียดที่เป็นข้อเสนอแนะต่อไป

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น สืบเนื่องจากคุณลักษณะ หรือตัวขนส่งจังหวัดเอง สามารถที่จะพัฒนาและปรับปรุงได้ โดยอาศัยแนวทางดังต่อไปนี้

3.1.1 จัดหลักสูตรการฝึกอบรม ขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย ที่ดำรงตำแหน่งมาระยะหนึ่งแล้ว (ตั้งแต่ 1-2 ปีขึ้นไป) โดยเน้น

3.1.1.1 เรื่องของระยะเวลาให้เหมาะสม เช่น อย่างน้อยตั้งแต่ 2 สัปดาห์ขึ้นไป

3.1.1.2 เนื้อหาของหลักสูตรเฉพาะด้าน ที่จำเป็นและก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารอย่างแท้จริง ซึ่งสามารถดำเนินการได้ด้วยการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับหลักสูตรที่ต้องการอบรมว่าต้องการเน้นในเรื่องอะไร ยกตัวอย่างเช่น การบริหารคน การบริหารเงิน หรือเทคนิคการตัดสินใจ เป็นต้น

3.1.2 การจัดตั้งสถาบันเพื่อเตรียมผู้บริหารระดับขนส่งจังหวัด แนวทางดังกล่าวนี้สามารถกระทำได้ล่วงหน้าด้วยการคัดเลือกบุคลากรที่อยู่ในข่าย และมีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะก้าวขึ้นสูงตำแหน่งขนส่งจังหวัด ในกรณีที่กลุ่มบุคคลดังกล่าวมีวุฒิการศึกษาทางด้านปริญญาโทขึ้นไป อาจได้รับการยกเว้น หรือให้นำหนักจากคุณสมบัติดังกล่าวมาเป็นพิเศษในการถูกเลือกเข้าสู่สถาบันเตรียมผู้บริหาร

สำหรับรายละเอียดในการดำเนินการคงเป็นเรื่องที่กรมฯ หรือฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องนำไปพิจารณาในขั้นตอนต่อไป

3.2 สำหรับประเด็นปัญหาและสภาพการบริหารที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากข้อจำกัดในเรื่องของบุคลากร หรือผู้ได้บังคับบัญชา เรื่องของโครงสร้าง ระเบียบ กฎหมาย งบประมาณ และอาคารสถานที่/อุปกรณ์สำนักงาน สามารถแก้ไขได้ดังต่อไปนี้

3.2.1 ด้านกฎหมาย และระเบียบ สามารถแก้ไขได้โดยการรวมกฎหมายที่มีลักษณะคล้ายกันหรือเหมือนกัน ให้เป็นฉบับเดียวกัน รวบรวมให้เป็นหมวดหมู่ เพื่อเป็นคู่มือให้กับผู้ปฏิบัติงาน ปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัย เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และต้องชัดเจน เพื่อป้องกันการตีความด้วย

3.2.2 ผู้ได้บังคับบัญชา

3.2.2.1 ดำเนินการฝึกอบรมให้กับผู้ได้บังคับบัญชา ให้เข้าใจในเรื่องของระเบียบ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบในการให้บริการกับประชาชน การดำเนินการสามารถกระทำได้ตามความจำเป็นและสถานการณ์ในแต่ละพื้นที่

3.2.2.2 ทนส่งจังหวัด/ผู้ช่วยเอง ต้องให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ให้มากขึ้นด้วยการตรวจสอบ หรือให้นโยบายการทำงานที่ชัดเจน จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3.3 งบประมาณ แนวทางการแก้ไขงบประมาณขาดแคลนหรือไม่เพียงพอั้น มีทางแก้ไข 3 แนวทาง คือ กรณีที่เป็นปัญหาอันเนื่องมาจากโครงการพิเศษ เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐนั้น ควรจะมีการจัดสรรงบประมาณควบคู่กับตัวโครงการมาด้วย เพื่อให้การบริหารโครงการ/นโยบาย มีความคล่องตัวและราบรื่น

ในกรณีการกิจบางลักษณะ เช่น การตรวจสอบสภาพรถ ควรจะให้เอกชนมาดำเนินการแทน เพื่อลดทั้งงบประมาณ และภารกิจไปได้อีกระดับหนึ่ง

สำหรับแนวทางสุดท้าย คือ การดึงภาคเอกชน เข้ามาสนับสนุนและร่วมกิจกรรมอันมีลักษณะเป็นสาธารณะประโยชน์ เช่น โครงการรณรงค์ป้องกันอุบัติเหตุทางถนน ซึ่งภาคเอกชนสามารถสนับสนุนได้ทั้งเครื่องมือ และงบประมาณในบางส่วน

3.4 เรื่องอาคารสถานที่/อุปกรณ์สำนักงาน

ในกรณีที่พื้นที่มีอยู่ค่อนข้างจำกัด เช่น ในปัจจุบันนี้ ประกอบทั้งที่ดินมีราคาสูง การสร้างตึกอาคารที่ทำการ รวมทั้งที่นักบุคลากร วิศวกรสร้างในทางสูง จะทำให้พื้นที่ที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานขนส่งจังหวัดมากขึ้น เช่น พื้นที่สำหรับ ตึก-หัด-ขับ และห้องที่ใช้ประโยชน์ในด้านการตรวจสอบ เป็นต้น

3.5 สืบเนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณและโครงสร้าง การกำหนดนโยบาย แปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) น่าจะนำมาดำเนินการได้กับภารกิจในบางลักษณะ เช่น การตรวจสอบรถ งานด้านโรงเรียนการขนส่ง ซึ่งสามารถแบ่งให้เอกชนเข้ามาดำเนินการ โดยขนส่งจังหวัดเพียงแต่เป็นผู้กำกับ และตรวจสอบด้านคุณภาพเท่านั้น ตัวอย่างคือ รถคันไหนที่มีอุปกรณ์ส่วนควบไม่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ผ่านการตรวจสอบจากสถานตรวจสอบเอกชน ทางราชการอาจสามารถเพิกถอนใบอนุญาตได้

จากประเด็นปัญหาและข้อค้นพบพร้อมด้วยข้อเสนอแนะดังกล่าว น่าจะนำไปสู่แนวทางการบริหารงานของขนส่งจังหวัดที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ภายใต้ฐานคิดว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือรับผิดชอบต้องดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวอย่างจริงจัง อันจะนำไปสู่ภาพลักษณ์การบริหารงานของขนส่งจังหวัดที่ได้รับการยอมรับในระดับพื้นที่ และหน่วยเหนือ (ผู้บังคับบัญชา) ให้ความไว้วางใจในฐานะเป็นตัวแทนของหน่วยงานจากส่วนกลางอย่างสมภาคภูมิต่อไป

บรรณานุกรม

การขนส่งทางบก, กรม. การวิเคราะห์และการกำหนดอัตราค่าจ้าง 3 ปี. รอบที่ 3.
ปีงบประมาณ (2536 - 2538).

กล้าหาญ สุดแสน. 2521. "พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหน่วยงานศึกษานิเทศก์จังหวัด
ในประเทศไทย", วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เขียน แสงท่อม. 2518. "ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชากับความ
สำเร็จและความพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา", วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

คมนาคม, กระทรวง. 2535. หนังสือผลงานประจำปี ครบรอบ 80 ปี.

จิตติมา ยอดพริ้ง. 2535. "บทบาทผู้นำและศักยภาพทางการบริหาร ศึกษาเฉพาะกรณี
ข้าราชการสตรีระดับบริหาร กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย", สารนิพนธ์
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จิตรการ หล่อสุวรรณรัตน์. 2530. "ปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือน
สตรีไทย," วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

ชุติมา เหตานุรักษ์. 2534. "ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการสตรีระดับ
บริหาร", สารนิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2519. การวิเคราะห์ผู้นำด้วยวิธีทางจิตวิทยาสังคม.

กรุงเทพฯ : แผนกการพิมพ์ หจก. เกษมสุวรรณ.

ดิน ปรัชญพฤทธิ. 2535. การบริหารการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธงชัย และชัยยศ สันติวงศ์. 2526. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา

พานิช.

ธีระ กลิ่นลำดวน. 2534. "ปลัดอำเภอผู้รับผิดชอบตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีการบริการ

ประชาชน", สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์.

ธีระ รุกเจริญ. 2512. "ระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันครู ฝึกหัดครู",

วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีระวุฒิ ไฉนขจรกุล. 2532. "แบบผู้นำของผู้บริหารการศึกษา ศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัย

ศรีอยุธยา", สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บษกร เทียมศักดิ์. 2533. "บทบาทของผู้นำทางการบริหารของข้าราชการทหารหญิง",

สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุญชนะ อัดถากร. 2500. ทฤษฎีการเมืองและการปกครอง. พระนคร : โรงพิมพ์

พระจันทร์.

ประไพ ปิยะจันทร์. 2523. "พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล
ในประเทศไทย", วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ ภาควิชาพยาบาล
ศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประสิทธิ์ โชติกวณิชย์. 2535. "ความจำเป็นในการพัฒนานักบริหารระดับต้น : ศึกษา
เฉพาะกรณีข้าราชการในกรมทรัพยากรธรณี กระทรวงอุตสาหกรรม", สารนิพนธ์
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปรีชญา เวสารัชช์. 2523. "ผู้มองการณ์" รัฐศาสตร์สาร 7 (กันยายน 2523).
26.

พารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา. เอกสารประกอบการอภิปรายเรื่อง "เงื่อนไขความสำเร็จ
และความล้มเหลวของการพัฒนาบุคคลในองค์การ" ในการประชุมใหญ่สามัญ ประจำปี
2532 ของสมาคมนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทย. เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2532
ณ ห้องนวลจันทร์ โรงแรมอิมพีเรียล.

พีรศักดิ์ ทองมาก. 2519. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำและความสามารถ
ในการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในวิทยาลัยครู", วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภัทราวดี สุกธิธัญกุล. 2535. "ปัจจัยอิทธิพลที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ : ศึกษา
เฉพาะกรณีข้าราชการที่ทำหน้าที่ให้บริการในจังหวัดยโสธร", สารนิพนธ์
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิญญู สาธร. 2516. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.

- ยุวรัตน์ กมลเวช. 2530. "แนวทางการบริการประชาชนเพื่อขจัดเงื่อนงำของสังคม : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานอำเภอ" เอกสารวิจัยส่วนบุคคล. ส่งต่อวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร. (อัดสำเนา)
-
- ระพีพรรณ รัศมิภุติ. 2533. "ผลการฝึกอบรมต่อจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน : การฝึกอบรมข้าราชการระดับบังคับบัญชา กรมประชาสัมพันธ์ กระทรวงมหาดไทย", วิทยาลัยนิเทศรัฐศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
-
- รังสรรค์ ตันเจริญ. 2534. "รูปแบบภาวะผู้นำและกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีข้าราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย", สารนิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิจิตร ธีระกุล. 2518. "พฤติกรรมกรรมการบริหารของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมในกรุงเทพฯ" วิทยาสาร 28 (สิงหาคม 2518). 19-21.
- วิจิตร อยู่สุภาพ. 2534. "การจัดองค์การที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานศึกษากรณี : สำนักงานประชาสัมพันธ์และการข่าว (สปช.) กรมอัยการ", คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมชัย ศรีสุทธิยากร. 2529. ทฤษฎีองค์การ. เอกสารทางวิชาการประกอบการบรรยายวิชาทฤษฎีองค์การตามหลักสูตรรัฐศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมปราชญ์ จอมเทศ. 2521. การบริหารและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2519. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมพร แสงชัย. 2529. นักบริหาร : เอกสารประกอบคำบรรยายในการอบรมขนส่งจังหวัด
หลักสูตร "นักบริหารการขนส่ง" ๗ กรมการขนส่งทางบก เมื่อวันที่ 11-22
กุมภาพันธ์ 2529.

สมาน วีระกำแหง. 2513. "พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู".
 วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุจริต ปัจฉิมนันท์. 2534. "การเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 การศึกษาการส่งเสริมการท่องเที่ยวของกองอาสารักษาดินแดน", สารนิพนธ์
 รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรุณ รัชธรรม. 2527. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
 ไทยวัฒนาพานิช.

อัจฉรา สุวพันธ์. 2525. "โอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการสตรีในระบบราชการไทย",
พัฒนาบริหารศาสตร์ 3. (กรกฎาคม 2525).

อาดม ใจแก้ว. 2532. "การเฝ้านโยบายไปปฏิบัติในสิ่งที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ : ศึกษาปัจจัย
 ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ", วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
 คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อุทัย เลหาวิเชียร. 2527. "เอกสารประกอบการบรรยายในวิชา Organization
 theory", สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 15 ตุลาคม 2527.

อุทัย หิรัญโต. 2520. ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน. กรุงเทพฯ : หจก.
 โอเดียนสโตร์.

อุษณีย์ ลี้วิไลกุลรัตน์. 2533. "พฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิผลของหน่วยงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลาง", สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Barnard, Chester I. 1976. The Functions of the Executive. 27th ed. Cambridge, Massach : Harvard University Press.

Brown, Warren B. & Dennis M. Moberg. 1980. Organization Theory and Management : A Macro Approach. New York : John Wiley & Son.

Cook, Richard P. 1972. "The Relationship of Principal Leader Behavior and Teacher Morale", Dissertation Abstract. 31 (April 1972).

Drucleer, Peter F. 1954. The Practice of Management. New York : Harper & Row Publishers.

Fiedler, Fred E. 1976. Leadership and Effective Management. Glenaview 111 : Scott, Foresman and Company.

Flippo, Edwin B. 1966. Principles of Personnel Management. Toko : Koskusha Company.

Halpin, Andrew W. 1966. Theory and Research in Administrative Organization. New York : Macmillan Company.

Hicks., Herbert G. 1967. The Management of Organization. Tokyo :
Mcgraw-Hill Kogakushu, Ltd.'

Krech, D. and E.L. Ballachy. 1962. Individaul in Society.
New York : McGraw-Hill book Co., Inc.

Roger, Rolef E. and Robert H. Mcintire. 1979. Organization and
Management theory. New York : Fohn Wiley & Son.

Mintzberg, Henery. 1973. The Nature of Managerial Work. Englewood
Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.

Moore, Standley Richard. A Procedure for Determining Relation
Ship between Administrative, Efficiency and Education
Effectiveness," Dissertation, Abstract 31. (January 1971).

Murry Mackinnon. 1976. "Assesment of OSS Personal", Journal of
Consulting Psychology, vol. 10. No.20. (March - April
1976).

Napier, Thomas Galle. "Teacher morale". Dissertation
Abstract. 27 (November 1966).

Pliffner, John M. and P. Sherwood. 1960. Administrative
Organization. N.J. : Prentics Hall.

Purrington, Gordon Sellers. "The Supervisory Behavior of School Administrators and Organization", Dissertation Abstract. 28 (January 1967).

Reddinn, William J. 1970. Managerial Effectiveness. New York : McGraw-Hill Book Co.

Roger, Rolf E. and Robert H. McIntire. 1979. Organization and Management Theory. New York : John Wiley & Son.

Sanford, Felmore H. 1966. "Research on Military Leadership" in Andrew W. Halpin, Theory and Research in Administration. New York : Macmillan Company.

Truitt, Thomas E. A Study of the relation between behavior of principals and organization output of high school in North - Carolina, Dissertation Abstract. 36 (July 1975).

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

--	--	--

เรื่อง

สภาพปัญหา และ ข้อจำกัดในการบริหารงานของขนส่งจังหวัด

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ มีสาระสำคัญ 3 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 สภาพปัญหา และข้อจำกัดในการบริหารงานของขนส่งจังหวัด
- ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ที่ท่านเลือก

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาโท

() ปริญญาตรี () ความรู้พิเศษเฉพาะเรื่อง

() ปริญญาโท

3. อายุ

() ไม่เกิน 40 ปี () 51 - 55 ปี

() 41 - 45 ปี () 56 ปีขึ้นไป

() 46 - 50 ปี

4. อายุราชการ (รวมทั้งที่อยู่ในกระทรวงหรือส่วนราชการอื่น)
- () ไม่เกิน 15 ปี () 26 - 30 ปี
- () 16 - 20 ปี () 31 ปี ขึ้นไป
- () 21 - 25 ปี
-
5. ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน
- () ทนส่งจังหวัด
- () อื่น ๆ (ระบุ)
-
6. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ตามข้อ 5 จนถึงปัจจุบัน
- () ไม่เกิน 5 ปี () 16 - 20 ปี
- () 6 - 10 ปี () 21 - 25 ปี
- () 11 - 15 ปี () 26 ปี ขึ้นไป
7. อัตราเงินเดือน
- () ไม่เกิน 15,000 บาท () 25,001-30,000 บาท
- () 15,001-20,000 บาท () 30,001 บาทขึ้นไป
- () 20,001-25,000 บาท
8. ศาสนา
- () พุทธ () อิสลาม
- () คริสต์ () อื่น ๆ (ระบุ)
9. สถานภาพการสมรส
- () โสด () หย่า
- () สมรสแล้ว () แยกกันอยู่
- () หม้าย
10. ภูมิลำเนาเดิม
- () ภาคเหนือ () ภาคตะวันออก
- () ภาคกลาง () ภาคตะวันตก
- () ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ () ภาคใต้

ส่วนที่ 2 สภาพปัญหา และข้อจำกัดในการบริหารงานของขนส่งจังหวัด

2.1 ปัจจัยทางด้านขนส่งจังหวัด/ผู้ช่วย กับลักษณะการบริหาร

1. วุฒิการศึกษา

- | | |
|----------------------------|--------------------|
| () นิติศาสตร์ | () วิศวกรรมศาสตร์ |
| () เศรษฐศาสตร์ | () บัญชี |
| () รัฐศาสตร์ | () บริหารธุรกิจ |
| () ศิลปศาสตร์ | () อื่น ๆ 1..... |
| () ศึกษาศาสตร์ (การศึกษา) | 2..... |

2. ท่านเคยมีการประเมินผลภารกิจที่ได้ดำเนินการในแต่ละรอบปี หรือไม่

- () เคย () ไม่เคย

3. ถ้าเคยประเมิน ท่านได้ดำเนินการประเมินอย่างไร

- () ประเมินในเฉพาะด้าน (เช่น ผลการจัดเก็บภาษีรถประจำปี)
- () ประเมินทุกด้านเป็นภาพรวม
- () อื่น ๆ..... (ระบุ)

4. ในการบริหารงาน ท่านเปิดโอกาสให้ผู้มีบังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือไม่

- () เปิดโอกาสให้แสดง () ไม่เปิดโอกาส

5. ถ้าเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ท่านมีวิธีอย่างไร

- () ประชุมกลุ่มใหญ่ () ให้ทำบันทึกเสนอ
- () ประชุมเฉพาะฝ่าย () อื่น ๆ..... (ระบุ)
- () ให้เสนอแนะเป็นการส่วนตัวด้วยวาจา

6. ในการบริหารงาน ท่านใช้ข้อมูลจากส่วนใดมาเป็นแนวทางในการตัดสินใจมากที่สุด
- () จากตัวท่านเอง () ผสมผสาน 1 + 3
 () จากผู้ได้บังคับบัญชา () ผสมผสาน 2 + 3
 () จากหน่วยเหนือที่กำหนดให้ () ผสมผสาน 1 + 2 + 3
 () ผสมผสาน 1 + 2 () อื่น ๆ.....ระบุ
7. ในการบริหารงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้ได้บังคับบัญชา ท่านประสบปัญหาเพียงใด
- () มาก () น้อย
 () ปานกลาง () ไม่มีเลย
8. ปัญหาที่เกิดจากการกระทำของผู้ได้บังคับบัญชาข้อใด ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของท่านมากที่สุด (เลือกข้อเดียว)
- () การทุจริต โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่
 () การไม่ปฏิบัติตามระเบียบของหน่วยงาน
 () การเลือกปฏิบัติต่อประชาชน
 () อื่น ๆ..... (ระบุ)
9. จากปัญหาที่เกิดขึ้นตามข้อ 8 ท่านมีวิธีแก้ไขในขั้นต้นอย่างไร
- () ว่ากล่าวตักเตือน
 () มอบหมายให้หัวหน้าฝ่ายดำเนินการ
 () ดำเนินการทางวินัย () ย้าย/สับเปลี่ยนหน้าที่
 () วางเฉยไม่สนใจ () อื่น ๆ.....ระบุ

10. การที่ประสบปัญหาการบริหารงานในระดับพื้นที่ที่รับผิดชอบ
ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขได้รวดเร็วเพียงใด

- () ตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ทันทีทุกกรณี
- () บางกรณี ต้องประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ในทันที/กรมฯ ก่อน
- () ไม่สามารถตัดสินใจได้ทุกกรณี ต้องรอการวินิจฉัย/สั่งการ
จากหน่วยเหนือ (กระทรวง, กรม, จังหวัด)
() อื่น ๆ..... (ระบุ)

11. ในกรณีที่ตัดสินใจแก้ไขไม่ได้บางกรณี/ต้องประสานงานกับ
หน่วยงานอื่น/กรมฯ หรือกรณีที่ไม่สามารถตัดสินใจได้ โปรดระบุ
เรื่อง/กรณีเหล่านั้น

ตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ บางกรณี/รอ รอประสาน(ตามกรอบ อำนาจหน้าที่)	ไม่สามารถตัดสินใจได้
1.....	1.....
2.....	2.....
3.....	3.....
4.....	4.....
5.....	5.....

2.2 ปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์การ/และปัญหา

12. ในกรณีที่ท่านประสบปัญหาจากการบริหารงานในสิ่งทีที่รับผิดชอบ ท่านได้รับการช่วยเหลือจาก กรมฯ/กระทรวง อย่างไร
- () แก้ไขปัญหาให้ทันที
 () แก้ไขปัญหาให้แต่ก่อนซึ่งล่าช้า
 () ไม่ค่อยให้ความสนใจ
13. ในการพิจารณา บรรจุ/แต่งตั้ง/โยกย้าย/ความดีความชอบ/เลื่อนขั้น ท่านรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรม เพียงใด
- () มาก () ปานกลาง () น้อย
14. ในกรณีที่ท่านรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความสนใจ/ความเป็นธรรม จากกรณีในข้อ 12 และ 13 ท่านดำเนินการอย่างไรต่อไป
- () นั่งเฉย () ลดภาระการทำงานให้น้อยลง
 () ร้องขอต่อกรมฯ () ขยันสร้างผลงานต่อไป
 () ร้องเรียนไปยังกระทรวง () อื่น ๆ.....ระบุ
15. ประเมินของภาระกิจที่รับผิดชอบตามหน้าที่ขณะนี้
- () มากเกินไป () เหมาะสมแล้ว
 () มีมาก () น้อยเกินไป
16. ถ้ามีภาระกิจมาก โปรดระบุภาระกิจที่ควรลดลง/มอบหมายให้ระดับรอง/ผู้ช่วย ตัดสินใจดำเนินการได้ทันที (เรียงตามลำดับ)
-

17. ท่านมีปัญหากับเกี่ยวกับอาคารสถานที่ และอุปกรณ์สำนักงาน หรือไม่
- () มี () ไม่มี

--

--

--

--

18. ถ้ามี ได้แก่ปัญหาลักษณะใดบ้าง (โปรดระบุ)

อาคารสถานที่	อุปกรณ์สำนักงาน
1. ที่ตั้งอยู่ไกลชุมชน	1. อุปกรณ์ไม่ทันสมัย
2. คับแคบเกินไป	2. อุปกรณ์ไม่เพียงพอ.....
3. ไม่สะดวกในการใช้สอย	3. อื่น ๆ.....ระบุ
4. อื่น ๆ.....ระบุ	4.....

19. เมื่อท่านมีปัญหาเกี่ยวกับอาคารสถานที่/และอุปกรณ์สำนักงานดังกล่าว ท่านแก้ไขปัญหอย่างไร

- () พยายามช่วยตนเองก่อน
- () ให้มาตรวจการเสริม เช่น ออกหน่วยเคลื่อนที่ในวันหยุด
- () ขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- () ร้องขอต่อหน่วยเหนือให้ช่วยแก้ปัญหาให้
- () อื่น ๆ..... (ระบุ)

--	--	--

20. ท่านประสบปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงานลักษณะใดมากที่สุด (ระบุ 3 อันดับ)

- () จำนวนไม่เพียงพอ
- () ความสามารถอยู่ในระดับต่ำกว่าภาวะ/หน้าที่
ความรับผิดชอบ
- () ความรู้ไม่ตรงกับงาน
- () การไม่เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา
- () ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของหน่วยงาน
- () ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน () คนล้นงาน

--	--	--

21. ท่านประสบปัญหาการบริหารงานใดมากที่สุด (โปรดเรียงตามลำดับ)

- () ผู้ใต้บังคับบัญชา
- () กฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของ
ขนส่งจังหวัด
- () หน่วยเหนือ (กรมฯ) ให้ช่วยแก้ปัญหาให้
- () ประชาชนที่มารับบริการมีจำนวนมาก และไม่คอยเข้าใจ
ขั้นตอนการปฏิบัติงานสำนักงาน
- () สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง
ที่เปลี่ยนแปลง
- () หน่วยงานข้างเคียงที่ต้องประสานงานด้วย เช่น ตำรวจ
ประกันภัย
- () งบประมาณ
- () อาคารสถานที่และอุปกรณ์สำนักงาน
- () นักการเมือง และผู้มีอิทธิพล

22. จากปัญหาข้างต้นตามข้อ 21 ลักษณะปัญหาจะปรากฏในรูปแบบใด
มากที่สุด (จัดลำดับหมายเลข)

- () การใช้อิทธิทธิ/อิทธิพล
- () การขัดแย้งผลประโยชน์กับบุคคล/กลุ่มในระดับนี้ที่
- () การไม่สามารถปรับ/จัดองค์การให้สอดคล้องกับ
สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง
- () อื่น ๆ.....ระบุ

--	--	--

ภาคผนวก ข

ตาราง 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปริมาณภาระกิจที่รับผิดชอบตามหน้าที่ในขณะนี้

สถานภาพทั่วไป	ปริมาณภาระกิจที่รับผิดชอบตามหน้าที่					รวม
	ไม่ตอบ	มากเกินไป	มีมาก	เหมาะสมแล้ว	น้อยเกินไป	
<u>เพศ</u>						
ชาย	1 (0.7)	15 (10.2)	44 (29.9)	66 (44.9)	4 (2.7)	130 (88.4)
หญิง	-	1 (0.7)	3 (2.0)	13 (8.8)	-	17 (11.6)

$$\chi^2 = 4.1775 \quad df = 4 \quad p = 0.3825 > p = 0.05$$

- ก. ตัวเลขนอกวงเล็บ แสดงจำนวนผู้ที่ตอบคำถาม
ข. ตัวเลขในวงเล็บ แสดงร้อยละของผู้ที่ตอบคำถาม

จากตาราง 1 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 4.1775 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.3825 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า เพศกับปริมาณภาระกิจที่รับผิดชอบตามหน้าที่ในขณะนี้ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า ปริมาณภาระกิจที่รับผิดชอบตามหน้าที่ในขณะนี้ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างใน เรื่อง เพศ ของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปริมาณภาระกิจที่รับผิดชอบตามหน้าที่
ในขณะนี้

สถานภาพทั่วไป	ปริมาณภาระกิจที่รับผิดชอบตามหน้าที่					รวม
	ไม่ตอบ	มากเกินไป	มีมาก	เหมาะสมแล้ว	น้อยเกินไป	
<u>ระดับการศึกษา</u>						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1 (0.7)	3 (2.0)	18 (12.2)	27 (18.4)	-	49 (33.3)
ปริญญาตรี	-	11 (7.5)	25 (17.0)	48 (32.7)	3 (2.0)	87 (59.2)
ปริญญาโท	-	2 (1.4)	4 (2.7)	4 (2.7)	1 (0.7)	11 (7.5)

$$X^2 = 8.13162 \quad df = 8 \quad p = 0.4032 > p = 0.05$$

- ก. ตัวเลขนอกวงเล็บ แสดงจำนวนผู้ที่ตอบคำถาม
ข. ตัวเลขในวงเล็บ แสดงร้อยละของผู้ที่ตอบคำถาม

จากตาราง 2 ค่า X^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 8.3162 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.4032 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าระดับการศึกษา กับปริมาณภาระกิจที่รับผิดชอบตามหน้าที่ในขณะนี้ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่าปริมาณภาระกิจที่รับผิดชอบตามหน้าที่ในขณะนี้ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องระดับการศึกษาของชนแสงจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปริมาณภาระกิจที่รับผิดชอบตามหน้าที่ในขณะนี้

สถานภาพทั่วไป	ปริมาณภาระกิจที่รับผิดชอบตามหน้าที่					รวม
	ไม่ตอบ	มากเกินไป	มีมาก	เหมาะสมแล้ว	น้อยเกินไป	
<u>อายุ</u>						
ไม่เกิน 40 ปี	-	-	6 (4.1)	12 (8.2)	-	18 (12.2)
41 - 45 ปี	-	1 (0.7)	4 (2.7)	13 (8.8)	-	18 (12.2)
46 - 50 ปี	1 (0.7)	3 (2.0)	10 (6.8)	14 (9.5)	1 (0.7)	29 (19.7)
51 - 55 ปี	-	8 (5.4)	23 (15.6)	36 (24.5)	2 (1.4)	69 (46.9)
56 ปีขึ้นไป	-	4 (2.7)	4 (2.7)	4 (2.7)	1 (0.7)	13 (8.8)

$$\chi^2 = 17.3061 \quad df = 16 \quad p = 0.3611 > p = 0.05$$

- ก. ตัวเลขแถวเฉลี่ย แสดงจำนวนผู้ที่ตอบคำถาม
ข. ตัวเลขในวงเล็บ แสดงร้อยละของผู้ที่ตอบคำถาม

จากตาราง 3 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 17.3061 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.3611 เนื่องจาก ค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า อายุกับปริมาณภาระกิจที่รับผิดชอบตามหน้าที่ในขณะนี้ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่าปริมาณภาระกิจที่รับผิดชอบตามหน้าที่ในขณะนี้ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่อง อายุของชนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับปริมาณภาระที่รับผิดชอบตามหน้าที่ในขณะนี้

สถานภาพทั่วไป	ปริมาณภาระกิจที่รับผิดชอบตามหน้าที่					รวม
	ไม่ตอบ	มากเกินไป	มีมาก	เหมาะสมแล้ว	น้อยเกินไป	
<u>อายุราชการ</u>						
ไม่เกิน 15 ปี	-	-	5	9	-	14
			(3.4)	(6.1)		(9.5)
16 - 20 ปี	-	2	6	15	-	23
		(1.4)	(4.1)	(10.2)		(15.6)
21 - 25 ปี	1	4	11	20	1	37
	(0.7)	(2.7)	(7.5)	(13.6)	(0.7)	(25.2)
26 - 30 ปี	-	5	19	28	2	54
		(3.4)	(12.9)	(19.0)	(1.4)	(36.7)
31 ปีขึ้นไป	-	5	6	7	1	19
		(3.4)	(4.1)	(4.8)	(0.7)	(12.9)

$$\chi^2 = 12.9792 \quad df = 16 \quad p = 0.6743 > p = 0.05$$

- ก. ตัวเลขนอกวงเล็บ แสดงจำนวนผู้ที่ตอบคำถาม
 ข. ตัวเลขในวงเล็บ แสดงร้อยละของผู้ที่ตอบคำถาม

จากตาราง 4 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 12.9792 ค่าเบี่ยงเบนสำคัญเท่ากับ 0.6743 เนื่องจากค่าเบี่ยงเบนสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าเบี่ยงเบนสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าอายุราชการกับปริมาณภาระกิจที่รับผิดชอบตามหน้าที่ในขณะนี้ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่าปริมาณภาระกิจที่รับผิดชอบตามหน้าที่ในขณะนี้ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องอายุราชการ ของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับปริมาณภาระที่รับผิดชอบตามหน้าที่ในขณะนี้

สถานภาพทั่วไป	ปริมาณภาระกิจที่รับผิดชอบตามหน้าที่					รวม
	ไม่ตอบ	มากเกินไป	มีมาก	เหมาะสมแล้ว	น้อยเกินไป	
<u>ตำแหน่งที่ดำรงอยู่</u>						
ขนส่งจังหวัด	-	11	18	34	4	67
		(7.5)	(12.2)	(23.1)	(2.7)	(45.6)
ผู้ช่วยขนส่งจังหวัด	1	5	28	45	-	79
	(0.7)	(3.4)	(19.0)	(30.6)		(53.7)
อื่น ๆ	-	-	1	-	-	1
			(0.7)			(0.7)

$$\chi^2 = 12.2299 \quad df = 8 \quad p = 0.1412 > p = 0.05$$

- ก. ตัวเลขเอกวงเล็บ แสดงจำนวนผู้ที่ตอบคำถาม
ข. ตัวเลขในวงเล็บ แสดงร้อยละของผู้ที่ตอบคำถาม

จากตาราง 5 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 12.2299 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.1412 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าตำแหน่งที่ดำรงอยู่กับปริมาณภาระกิจที่รับผิดชอบตามหน้าที่ในขณะนี้ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่าปริมาณภาระกิจที่รับผิดชอบตามหน้าที่ในขณะนี้ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับปริมาณภาระกิจที่รับผิดชอบ

ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง	ปริมาณภาระกิจที่รับผิดชอบตามหน้าที่					รวม
	ไม่ตอบ	มากเกินไป	มีมาก	เหมาะสมแล้ว	น้อยเกินไป	
ไม่เกิน 5 ปี	1 (0.7)	4 (2.7)	15 (10.2)	29 (19.7)	1 (0.7)	50 (34.0)
6 - 10 ปี	-	3 (2.0)	14 (9.5)	21 (14.3)	-	38 (25.9)
11 - 15 ปี	-	1 (0.7)	6 (4.1)	11 (7.5)	1 (0.7)	19 (12.9)
16 - 20 ปี	-	3 (2.0)	5 (3.4)	7 (4.8)	-	15 (10.2)
26 ปีขึ้นไป	-	2 (1.4)	1 (0.7)	4 (2.7)	1 (0.7)	8 (5.4)

$$\chi^2 = 14.2002 \quad df = 20 \quad p = 0.8202 > p = 0.05$$

- ก. ตัวเลขนอกวงเล็บ แสดงจำนวนผู้ที่ตอบคำถาม
 ข. ตัวเลขในวงเล็บ แสดงร้อยละของผู้ที่ตอบคำถาม

จากตาราง 6 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 14.2002 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.8202 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง กับปริมาณภาระกิจที่รับผิดชอบตามหน้าที่ในขณะนี้ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า ปริมาณภาระกิจที่รับผิดชอบตามหน้าที่ในขณะนี้ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับปริมาณภาระกิจที่รับผิดชอบตามหน้าที่
ในขณะนี้

สถานภาพทั่วไป	ปริมาณภาระกิจที่รับผิดชอบตามหน้าที่					รวม
	ไม่ตอบ	มากเกินไป	มีมาก	เหมาะสมแล้ว	น้อยเกินไป	
<u>วุฒิการศึกษา</u>						
-นิติศาสตร์	-	10 (6.8)	14 (9.5)	31 (21.1)	2 (1.4)	57 (38.8)
-นิติฯ+เศรษฐฯ	-	-	4 (2.7)	3 (2.0)	-	7 (4.8)
-นิติฯ+เศรษฐฯ+ รัฐฯ	-	-	1 (0.7)	-	-	1 (0.7)
-นิติฯ+เศรษฐฯ+ บริหารฯ	-	-	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)
-นิติฯ+รัฐฯ+ บริหารฯ	-	-	1 (0.7)	-	-	1 (0.7)
-นิติฯ+ศิลปฯ	-	-	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)
-นิติฯ+ศึกษาศาฯ	-	-	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)
-นิติฯ+ศึกษาศาฯ+ อื่นฯ	-	1 (0.7)	-	-	-	1 (0.7)
-นิติฯ+บริหารฯ	-	-	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)

ตาราง 7 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	ปริมาณภาระกิจที่รับผิดชอบตามหน้าที่					รวม
	ไม่ตอบ	มากเกินไป	มีมาก	เหมาะสมแล้ว	น้อยเกินไป	
-นิติฯ+อื่นๆ	-	-	2 (1.4)	1 (0.7)	1 (0.7)	4 (2.7)
เศรษฐศาสตร์	-	1 (0.7)	4 (2.7)	7 (4.8)	-	12 (8.2)
รัฐศาสตร์	-	-	2 (1.4)	3 (2.0)	-	5 (3.4)
ศิลปศาสตร์	-	-	1 (0.7)	1 (0.7)	-	2 (1.4)
-ศิลปฯ+บริหารฯ	-	-	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)
ศึกษาศาสตร์	-	-	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)
วิศวกรรมศาสตร์	-	1 (0.7)	2 (1.4)	1 (0.7)	1 (0.7)	5 (3.4)
บัญชี	-	-	1 (0.7)	-	-	1 (0.7)
บริหารธุรกิจ	-	-	-	2 (1.4)	-	2 (1.4)

ตาราง 7 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	ปริมาณภาระกิจที่รับผิดชอบตามหน้าที่					รวม
	ไม่ตอบ	มากเกินไป	มีมาก	เหมาะสมแล้ว	น้อยเกินไป	
อื่นๆ	1	3	15	24	-	43
	(0.7)	(2.0)	(10.2)	(16.3)		(29.3)

$$\chi^2 = 49.1763 \quad df = 72 \quad p = 0.9819 > p = 0.05$$

- ก. ตัวเลขนอกวงเล็บ แสดงจำนวนผู้ที่ตอบคำถาม
ข. ตัวเลขในวงเล็บ แสดงร้อยละของผู้ที่ตอบคำถาม

จากตาราง 7 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 49.1763 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.9819 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าพฤติกรรมการศึกษากับปริมาณภาระกิจที่รับผิดชอบตามหน้าที่ในขณะนี้ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า ปริมาณภาระกิจที่รับผิดชอบตามหน้าที่ในขณะนี้ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องพฤติกรรมการศึกษาของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการประเมินผลงาน

สถานภาพทั่วไป	การประเมินผลงาน			รวม
	ไม่ตอบ	เคย	ไม่เคย	
<u>เพศ</u>				
ชาย	1 (0.7)	96 (65.3)	33 (22.4)	130 (88.4)
หญิง	-	14 (9.5)	3 (20)	17 (11.5)

$$\chi^2 = 0.6437 \quad df = 2 \quad P = 0.7248 > p = 0.05$$

ก. ตัวเลขนอกวงเล็บแสดงจำนวนผู้ที่ตอบคำถาม

ข. ตัวเลขในวงเล็บ แสดงร้อยละของผู้ที่ตอบคำถาม

จากตาราง 8 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้ เท่ากับ 0.6437 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.7248 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าเพศกับสภาพการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า สภาพการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วยไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องเพศของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับการประเมินผลงาน

สถานภาพทั่วไป	การประเมินผลงาน			รวม
	ไม่ตอบ	เคย	ไม่เคย	
<u>ระดับการศึกษา</u>				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	38	11	49
		(25.9)	(7.5)	(33.4)
ปริญญาตรี	1	65	21	87
	(0.7)	(44.2)	(14.3)	(58.5)
ปริญญาโท	-	7	4	11
		(4.8)	(2.7)	(7.5)

$$\chi^2 = 1.6435 \quad df = 4 \quad P = 0.8010 > P = 0.05$$

จากตาราง 9 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 1.6435 ค่านี้สำคัญเท่ากับ 0.8010 ค่านี้สำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านี้สำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 หมายความว่าระดับการศึกษากับสภาพการบริหารที่เกี่ยวกับการประเมินผลงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า สภาพการบริหารที่เกี่ยวกับการประเมินผลงานของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของระดับการศึกษาของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการประเมินผลงาน

สถานภาพทั่วไป	การประเมินผลงาน			รวม
	ไม่ตอบ	เคย	ไม่เคย	
<u>อายุ</u>				
ไม่เกิน 40 ปี	-	14 (9.5)	4 (2.7)	18 (12.2)
41 - 45 ปี	-	11 (7.5)	7 (4.8)	18 (12.3)
46 - 50 ปี	-	24 (16.3)	5 (3.4)	29 (19.7)
51 - 55 ปี	1 (0.7)	49 (33.3)	19 (12.9)	69 (46.9)
56 ปีขึ้นไป	-	12 (8.2)	1 (0.7)	13 (8.9)

$$\chi^2 = 6.4557 \quad df = 8 \quad P = 0.5963 > P = 0.05$$

จากตาราง 10 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 6.4557 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.5963 ค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 หมายความว่าอายุกับสภาพการบริหารที่เกี่ยวกับการประเมินผลงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่าสภาพการบริหารที่เกี่ยวกับการประเมินผลงาน ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องอายุของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับการประเมินผลงาน

สถานภาพทั่วไป	การประเมินผลงาน			รวม
	ไม่ตอบ	เคย	ไม่เคย	
<u>อายุราชการ</u>				
ไม่เกิน 15 ปี	-	11 (7.5)	3 (2.0)	14 (9.5)
16 - 20 ปี	-	16 (10.9)	7 (4.8)	23 (15.7)
21 -25 ปี	-	26 (17.7)	11 (7.5)	37 (25.2)
26 -30 ปี	1 (0.7)	40 (27.2)	13 (8.8)	54 (36.7)
31 ปีขึ้นไป	-	17 (11.6)	2 (1.4)	19 (13.0)

$$\chi^2 = 4.8019 \quad df = 8 \quad p = 0.7785 > p = 0.05$$

จากตาราง 11 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 4.8019 ค่านี้สำคัญมีค่าเท่ากับ 0.7785 เนื่องจากค่านี้สำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านี้สำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 หมายความว่าอายุราชการกับสภาพการบริหารที่เกี่ยวกับการประเมินผลงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่า สภาพการบริหารที่เกี่ยวกับการประเมินผลงาน ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของอายุราชการของชนแห่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับการประเมินผลงาน

สถานภาพทั่วไป	การประเมินผลงาน			รวม
	ไม่ตอบ	เคย	ไม่เคย	
<u>ตำแหน่งที่ดำรงอยู่</u>				
ขนส่งจังหวัด	-	53	14	67
		(36.1)	(9.5)	(45.6)
ผู้ช่วยขนส่งจังหวัด	1	56	22	79
	(0.7)	(38.1)	(15.0)	(53.8)
อื่น ๆ	-	1	-	1
		(0.7)		(0.7)

$$\chi^2 = 2.2354 \quad df = 4 \quad P = 0.6926 > P = 0.05$$

จากตาราง 12 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 2.2354 และค่านี้สำคัญเท่ากับ 0.6923 ค่านี้สำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านี้สำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 หมายความว่า ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับสภาพการบริหารที่เกี่ยวกับการประเมินผลงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า สภาพการบริหารที่เกี่ยวกับการประเมินผลงาน ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาดำรงตำแหน่งกับการประเมินผลงาน

สถานภาพทั่วไป	การประเมินผลงาน			รวม
	ไม่ตอบ	เคย	ไม่เคย	
<u>ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง</u>				
<u>ตำแหน่ง</u>				
ไม่เกิน 5 ปี	1 (0.7)	32 (21.8)	17 (11.6)	50 (34.1)
6 - 10 ปี	-	31 (21.1)	7 (4.8)	38 (25.9)
11 - 15 ปี	-	17 (11.6)	2 (1.4)	19 (13.0)
16 - 20 ปี	-	8 (5.4)	7 (4.8)	15 (10.2)
21 - 25 ปี	-	15 (10.2)	2 (1.4)	17 (11.6)
26 ปีขึ้นไป	-	7 (4.8)	1 (0.7)	8 (5.5)

$$\chi^2 = 13.5424 \quad df = 10 \quad P = 0.1949 > P = 0.05$$

จากตาราง 13 ค่า x^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 13.5424 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.1949 ค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 หมายความว่า ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามกับสภาพการบริหารที่เกี่ยวกับการประเมิณผลงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่าสภาพการบริหารที่เกี่ยวกับการประเมิณผลงาน ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของขนส่งจังหวัด และผู้ช่วย

ตาราง 14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอัตราเงินเดือนกับการประเมินผลงาน

สถานภาพทั่วไป	การประเมินผลงาน			รวม
	ไม่ตอบ	เคย	ไม่เคย	
<u>อัตราเงินเดือน</u>				
ไม่เกิน 15,000	-	34	16	50
		(23.1)	(10.9)	(34.0)
15,000-20,000	1	47	13	61
	(0.7)	(32.0)	(8.8)	(40.8)
20,001-25,000	-	19	4	23
		(12.9)	(2.7)	(15.6)
25,001-30,000	-	10	3	13
		(6.8)	(2.0)	(8.8)
30,001 บาทขึ้นไป	-	-	-	-

$$x^2 = 3.8423 \quad df = 6 \quad P = 0.6980 > P = 0.05$$

จากตาราง 14 ค่า x^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 3.8423 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.6980 ค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 หมายความว่า อัตราเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามกับสภาพการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่าสภาพการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงาน ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของอัตราเงินเดือนของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับการประเมินผลงาน

สถานภาพทั่วไป	การประเมินผลงาน			รวม
	ไม่ตอบ	เคย	ไม่เคย	
<u>วุฒิการศึกษา</u>				
-นิติศาสตร์	-	43	14	57
		(29.3)	(9.5)	(38.8)
-นิติศาสตร์+เศรษฐศาสตร์	-	6	1	7
		(4.1)	(0.7)	(4.8)
-นิติศาสตร์+เศรษฐศาสตร์+รัฐศาสตร์	-	-	1	1
			(0.7)	(0.7)
-นิติศาสตร์+เศรษฐศาสตร์+บริหาร	-	1	-	1
		(0.7)		(0.7)
-นิติศาสตร์+รัฐศาสตร์+บริหาร	-	1	-	1
		(0.7)		(0.7)
-นิติศาสตร์+ศิลปศาสตร์	-	1	-	1
		(0.7)		(0.7)
-นิติศาสตร์+ศึกษาศาสตร์	-	1	-	1
		(0.7)		(0.7)
-นิติศาสตร์+ศึกษาศาสตร์+อื่นๆ	-	1	-	1
		(0.7)		(0.7)
-นิติศาสตร์+บริหาร	-	1	-	1
		(0.7)		(0.7)

ตาราง 15 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	การประเมินผลงาน			รวม
	ไม่ตอบ	เคย	ไม่เคย	
-นิติศาสตร์+ อื่นๆ	-	4	-	4
		(2.7)		(2.7)
-เศรษฐศาสตร์	-	6	6	12
		(4.1)	(4.1)	(8.2)
-รัฐศาสตร์	-	4	1	5
		(2.7)	(0.7)	(3.4)
-ศิลปศาสตร์	1	1	-	2
	(0.7)	(0.7)		(1.4)
-ศิลปศาสตร์+บริหาร	-	-	1	1
			(0.7)	(0.7)
-ศึกษาศาสตร์	-	1	-	1
		(0.7)		(0.7)
-วิศวกรรมศาสตร์	-	3	2	5
		(2.0)	(1.4)	(3.4)
-บัญชี	-	1	-	1
		(0.7)		(0.7)
-บริหารธุรกิจ	-	2	-	2
		(1.4)		(1.4)

ตาราง 15 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	การประเมินผลงาน			รวม
	ไม่ตอบ	เคย	ไม่เคย	
	- อื่นๆ	-	33	
		(22.4)	(6.8)	(29.2)

$$\chi^2 = 89.2553 \quad df = 36 \quad p = 0.0000 < p = 0.05$$

จากตาราง 15 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 89.2553 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.0000 ค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 หมายความว่าวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามกับสภาพการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรือกล่าวได้ว่า สภาพการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานขึ้นอยู่กับความแตกต่างของวุฒิการศึกษาของชนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการเปิดโอกาสให้ผู้ที่บังคับบัญชา
แสดงความคิดเห็น

สถานภาพทั่วไป	การแสดงความคิดเห็น		รวม
	เปิดโอกาส	ไม่เปิดโอกาส	
<u>เพศ</u>			
ชาย	129 (87.8)	1 (.7)	130 (88.5)
หญิง	17 (11.6)	-	17 (11.6)

$$X^2 = 0.13166 \quad df = 1 \quad p = 0.1767 > p = 0.05$$

ก. ตัวเลขนอกวงเล็บ แสดงจำนวนผู้ที่ตอบคำถาม

ข. ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละของผู้ที่ตอบคำถาม

จากตาราง 16 ค่า X^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.13166 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.1767 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า เพศกับสภาพการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็น ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า สภาพการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นของชนชั้นจังหวัดและผู้ช่วย ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องเพศ

ตาราง 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็น

สถานภาพทั่วไป	การแสดงความคิดเห็น		รวม
	เปิดโอกาส	ไม่เปิดโอกาส	
<u>ระดับการศึกษา</u>			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	49 (33.3)	-	49 (33.3)
ปริญญาตรี	86 (58.5)	1 (0.7)	87 (59.2)
ปริญญาโท	11 (7.5)	-	11 (7.7)

$$X^2 = 0.6944 \quad df = 2 \quad P = 0.7067 > P = 0.05$$

จากตาราง 17 ค่า X^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.6437 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.7067 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 หมายความว่าระดับการศึกษา กับสภาพการบริหารที่เกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่าสภาพการบริหารที่เกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างระดับการศึกษาของแหล่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา
แสดงความคิดเห็น

สถานภาพทั่วไป	การแสดงความคิดเห็น		รวม
	เปิดโอกาส	ไม่เปิดโอกาส	
<u>อายุ</u>			
ไม่เกิน 40 ปี	18 (12.2)	-	18 (12.2)
41-45 ปี	18 (12.2)	-	18 (12.2)
46-50 ปี	29 (19.7)	-	29 (19.7)
51-55 ปี	68 (46.3)	1 (0.7)	69 (47.0)
56 ปีขึ้นไป	13 (8.8)	-	13 (8.8)

$$\chi^2 = 1.1382 \quad df = 4 \quad P = 0.8882 > P = 0.05$$

จากตาราง 18 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 1.1382 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.8882 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้ มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 หมายความว่า อายุสภาพการบริหารที่เกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า สภาพการบริหารที่เกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องอายุของทนายจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับการเปิดโอกาสให้ผู้นับฯ
แสดงความคิดเห็น

สถานภาพทั่วไป	การแสดงความคิดเห็น		รวม
	เปิดโอกาส	ไม่เปิดโอกาส	
<u>อายุราชการ</u>			
ไม่เกิน 15 ปี	14 (9.5)	-	14 (9.5)
16-20 ปี	23 (15.6)	-	23 (15.6)
21-25 ปี	37 (25.2)	-	37 (25.2)
26-30 ปี	54 (36.7)	-	54 (36.7)
31 ปี ขึ้นไป	18 (12.2)	1 (0.7)	19 (12.9)

$$X^2 = 6.7830 \quad df = 4 \quad P = 0.1478 > P = 0.05$$

จากตาราง 19 ค่า X^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 6.7830 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.1478 เนื่องจากนัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 หมายความว่า อายุราชการกับสถานการณ์บริหารที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็น ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่า สถานการณ์บริหารที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็น ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องอายุราชการของทนายจังหวัดและผู้นับฯ

ตาราง 20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับการเปิดโอกาสให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น

สถานภาพทั่วไป	การแสดงความคิดเห็น		รวม
	เปิด โอกาส	ไม่เปิด โอกาส	
<u>ตำแหน่งที่ดำรงอยู่</u>			
ขนส่งจังหวัด	66 (44.9)	1 (0.7)	67 (45.6)
ผู้ช่วยขนส่งจังหวัด	79 (53.7)	-	79 (53.7)
อื่น ๆ	1 (0.7)	-	1 (0.7)

$$x^2 = 1.2022 \quad df = 2 \quad p = 0.5482 > p = 0.05$$

จากตาราง 20 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 1.2022 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.5482 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 หมายความว่าตำแหน่งที่ดำรงอยู่ปัจจุบันกับสภาพการบริหารที่เกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่าสภาพการบริหารที่เกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องตำแหน่งที่ดำรงอยู่ของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับการเปิดโอกาส
ให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น

สถานภาพทั่วไป	การแสดงความคิดเห็น		รวม
	เปิดโอกาส	ไม่เปิดโอกาส	
<u>ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง</u>			
ไม่เกิน 5 ปี	50 (34.0)	-	50 (34.0)
6 - 10 ปี	38 (25.9)	-	38 (25.9)
11 - 15 ปี	18 (12.2)	1 (0.7)	19 (12.9)
16 - 20 ปี	15 (10.2)	-	15 (10.2)
21 - 25	17 (11.6)	-	17 (11.6)
26 ปีขึ้นไป	8 (5.4)	-	8 (5.4)

$$\chi^2 = 6.7830 \quad df = 5 \quad p = 0.2373 > p = 0.05$$

จากตาราง 21 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 6.7830 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.7248 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 หมายความว่าระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง กับสภาพการบริหารที่เกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่าสภาพการบริหารที่เกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา
แสดงความคิดเห็น

สถานภาพทั่วไป	การแสดงความคิดเห็น		รวม
	เปิดโอกาส	ไม่เปิดโอกาส	
<u>วุฒิการศึกษา</u>			
นิติศาสตร์	57 (38.8)	-	57 (38.8)
นิติศาสตร์+ เศรษฐศาสตร์	7 (4.8)	-	7 (4.8)
นิติศาสตร์+ เศรษฐศาสตร์+ รัฐศาสตร์	1 (0.7)	-	1 (0.7)
นิติศาสตร์+ เศรษฐศาสตร์+ บริหารธุรกิจ	1 (0.7)	-	1 (0.7)
นิติศาสตร์+ รัฐศาสตร์+ บริหารธุรกิจ	1 (0.7)	-	1 (0.7)
นิติศาสตร์+ ศิลปศาสตร์	1 (0.7)	-	1 (0.7)
นิติศาสตร์+ศึกษาศาสตร์	1 (0.7)	-	1 (0.7)

ตาราง 22 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	การแสดงความคิดเห็น		รวม
	เปิดโอกาส	ไม่เปิดโอกาส	
นิติศาสตร์+ศึกษาศาสตร์+			
อื่นๆ	1	-	1
	(0.7)		(0.7)
นิติศาสตร์+บริหารธุรกิจ	1	-	1
	(0.7)		(0.7)
นิติศาสตร์+อื่นๆ	4	-	4
	(2.7)		(2.7)
เศรษฐศาสตร์	12	-	12
	(8.2)		(8.2)
รัฐศาสตร์	5	-	5
	(3.4)		(3.4)
ศิลปศาสตร์	2	-	2
	(1.4)		(1.4)
ศิลปศาสตร์+บริหารธุรกิจ	1	-	1
	(0.7)		(0.7)
ศึกษาศาสตร์	1	-	1
	(0.7)		(0.7)
วิศวกรรมศาสตร์	5	-	5
	(3.4)		(3.4)

ตาราง 22 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	การแสดงความคิดเห็น		รวม
	เปิดโอกาส	ไม่เปิดโอกาส	
นักวิจัย	-	1	1
		(0.7)	(0.7)
บริหารธุรกิจ	2	-	2
	(1.4)		(1.4)
อื่นๆ	43	-	43
	(29.3)		(29.3)

$$x^2 = 147.0 \quad df = 18 \quad p = 0.0000 < p = 0.05$$

จากตาราง 22 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 147.0 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.0000 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า วุฒิศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารที่เกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่าสภาพการบริหารที่เกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น ขึ้นอยู่กับ วุฒิศึกษาของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สถานภาพส่วนบุคคลส่วนใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นวุฒิศึกษาเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น

ตาราง 23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแหล่งที่มาของข้อมูล

สถานภาพ	แหล่งที่มาของข้อมูล								รวม
	จากตัว ทั่วไป	ผู้ได้บังคับ บัญชา	หน่วย เหนือ	ผสม ผสาน	ผสม ผสาน	ผสม ผสาน	ผสม ผสาน	อื่นๆ	
	1	2	3	1+2	1+3	2+3	1+2+3		
ระดับการศึกษา									
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	2	10	2	3	5	26	1	49
		(1.4)	(6.8)	(1.4)	(2.0)	(3.5)	(17.7)	(.7)	(33.3)
ปริญญาตรี	4	1	4	4	10	4	58	2	87
	(2.7)	(.7)	(2.7)	(2.7)	(6.8)	(2.7)	(39.5)	(1.4)	(59.20)
ปริญญาโท	-	-	-	-	1	1	9	-	11
					(.7)	(.7)	(6.1)		(7.5)

$$x^2 = 18.4960 \quad df = 14 \quad p = 0.1851 > p = 0.05$$

จากตาราง 23 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 18.4960 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.1851 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ทราบความว่าระดับการศึกษา กับแหล่งที่มาของข้อมูลสำหรับนำมาเป็นแนวทางในการตัดสินใจ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรืออธิบายได้ว่าแหล่งที่มาของข้อมูลสำหรับเป็นแนวทางในการตัดสินใจ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องระดับการศึกษาของชนชั้นจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแหล่งที่มาของข้อมูล

สถานภาพ	จากตัว ตัวไป	แหล่งที่มาของข้อมูล						อื่นๆ	รวม
		ผู้ได้บังคับ	หน่วย	ผสม	ผสม	ผสม	ผสม		
	ทำนอง	บัญชา	เหนือ	ผสม	ผสม	ผสม	ผสม		
	1	2	3	1+2	1+3	2+3	1+2+3		
<u>อายุ</u>									
ไม่เกิน 40 ปี	-	-	-	-	1	-	17	-	18
					(0.7)		(11.6)		(12.2)
41 - 45 ปี	1	-	2	1	3	-	10	1	18
	(0.7)		(1.4)	(0.7)	(2.0)		(6.8)	(0.7)	(12.2)
46 - 50 ปี	1	1	3	1	-	1	21	1	29
	(0.7)	(0.7)	(2.0)	(0.7)		(0.7)	(14.3)	(0.7)	(19.7)
51 - 55 ปี	1	2	8	3	8	5	41	1	69
	(0.7)	(1.4)	(5.4)	(2.0)	(5.4)	(3.4)	(27.9)	(0.7)	(46.9)
56 ปีขึ้นไป	1	-	1	1	2	4	4	-	13
	(0.7)		(0.7)	(0.7)	(1.4)	(2.7)	(2.4)		(8.8)

$$\chi^2 = 34.1240 \quad df = 28 \quad p = 0.1968 > p = 0.05$$

จากตาราง 24 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 34.1240 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.1968

เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 หมายความว่า อายุกับแหล่งที่มาของข้อมูลสำหรับนำมาเป็นแนวทางในการตัดสินใจ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งอธิบายได้ว่าแหล่งที่มาของข้อมูลสำหรับเป็นแนวทางในการตัดสินใจของชนสังจังหวัดและผู้ช่วนั้น ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของอายุชนสังจังหวัดและผู้ช่วน

ตาราง 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับแหล่งที่มาของข้อมูล

สถานภาพ	แหล่งที่มาของข้อมูล								รวม	
	จากตัว ทั่วไป	ผู้ใต้บังคับ บัญชา	หน่วย เหนือ	ผสม ผส่วน	ผสม ผส่วน	ผสม ผส่วน	ผสม ผส่วน	อื่นๆ		
	1	2	3	1+2	1+3	2+3	1+2+3			
อายุราชการ										
ไม่เกิน 15 ปี	-	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)	-	12 (8.2)	-	14 (9.5)	
16 - 20 ปี	1 (0.7)	-	-	2 (1.4)	2 (1.4)	-	17 (11.6)	1 (0.7)	23 (15.6)	
21 - 25 ปี	1 (0.7)	-	3 (2.0)	2 (1.4)	5 (3.4)	-	24 (16.3)	2 (1.4)	37 (25.2)	
26 - 30 ปี	2 (1.4)	2 (1.4)	5 (3.4)	1 (0.7)	4 (2.7)	7 (4.8)	33 (22.4)	-	54 (36.7)	
31 ปีขึ้นไป	-	1 (0.7)	5 (3.4)	1 (0.7)	2 (1.4)	3 (2.0)	7 (4.8)	-	19 (12.9)	

$$\chi^2 = 34.5563$$

$$df = 28$$

$$p = 0.1832 > p = 0.05$$

จากตาราง 25 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 34.5563 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.1832

เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าอายุราชการกับแหล่งที่มาของข้อมูลสำหรับนำมาเป็นแนวทางในการตัดสินใจ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่าแหล่งที่มาของข้อมูลสำหรับเป็นแนวทางในการตัดสินใจ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องอายุราชการของชนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน กับแหล่งที่มาของข้อมูล

สถานภาพ	จากตัว	ผู้ใต้บังคับ	หน่วย	แหล่งที่มาของข้อมูล				อื่นๆ	รวม
				ผสม	ผสม	ผสม	ผสม		
ทั่วไป	ท่านเอง	บัญชา	เหนือ	ผสม	ผสม	ผสม	ผสม		
	1	2	3	1+2	1+3	2+3	1+2+3		
ชนสังจังหวัด	1	-	4	1	8	8	43	2	67
	(0.7)		(2.7)	(0.7)	(5.4)	(5.4)	(29.3)	(1.4)	(45.6)
ผู้ช่วย :	3	3	10	5	6	2	49	1	79
	(0.2)	(0.2)	(6.8)	(3.4)	(4.1)	(1.4)	(33.3)	(0.7)	(53.7)
อื่นๆ	-	-	-	-	-	-	1	-	1
							(0.7)		(0.7)

$$\chi^2 = 13.6227 \quad df = 14 \quad p = 0.4782 > p = 0.05$$

จากตาราง 26 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 13.6227 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.4782 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับแหล่งที่มาของข้อมูลสำหรับนารมาเป็นแนวทางในการตัดสินใจไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างไรก็ตามนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า แหล่งที่มาของข้อมูลสำหรับ เป็นแนวทางในการตัดสินใจไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันของชนสังจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาดำรงตำแหน่งกับแหล่งที่มาของข้อมูล

สถานภาพ ทั่วไป	แหล่งที่มาของข้อมูล								รวม	
	จากตัว ท่านเอง	ผู้ใต้บังคับ บัญชา	นาย เหนือ	ผสม ผสาน	ผสม ผสาน	ผสม ผสาน	ผสม ผสาน	อื่นๆ		
	1	2	3	1+2	1+3	2+3	1+2+3			
<u>ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง</u>										
ไม่เกิน 5 ปี	2	2	6	4	7	-	27	2	50	
	(1.4)	(1.4)	(4.1)	(2.7)	(4.8)		(18.4)	(1.4)	(34.0)	
6 - 10 ปี	-	1	6	-	1	4	25	1	38	
		(0.7)	(4.1)		(0.7)	(2.7)	(17.0)	(0.7)	25.9	
11 - 15 ปี	1	-	-	-	2	1	15	-	19	
	(0.7)				(1.4)	(0.7)	(10.2)		(12.9)	
16 - 20 ปี	-	-	1	-	1	2	11	-	17	
			(0.7)		(0.7)	(1.4)	(7.5)		(11.6)	
21 - 25 ปี	-	-	1	1	2	1	12	-	17	
			(0.7)	(0.7)	(1.4)	(1.4)	(8.2)		(11.6)	
26 ปีขึ้นไป	1	-	-	1	1	2	3	-	8	
	(0.7)			(0.7)	(0.7)	(1.4)	(2.0)		(5.4)	

$$\chi^2 = 36.0926 \quad df = 35 \quad p = 0.4173 > p = 0.05$$

จากตาราง 27 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 36.0926 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.4713 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับแหล่งที่มาของข้อมูลสำหรับภรรยาเป็นแนวทางในการตัดสินใจ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า แหล่งที่มาของข้อมูลสำหรับเป็นแนวทางในการตัดสินใจ ไม่ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษา กับแหล่งที่มาของข้อมูล

สถานภาพ ทั่วไป	แหล่งที่มาของข้อมูล								รวม
	จากตัว ท่านเอง	ผู้ใต้บังคับ บัญชา	หน่วย เหนือ	ผสม ผสาน	ผสม ผสาน	ผสม ผสาน	ผสม ผสาน	อื่นๆ	
	1	2	3	1+2	1+3	2+3	1+2+3		
วุฒิการศึกษา									
-นิติศาสตร์	4 (2.7)	1 (0.7)	4 (2.7)	4 (2.7)	8 (5.4)	4 (2.7)	31 (21.1)	1 (0.7)	57 (38.8)
-นิติฯ + เศรษฐฯ	-	-	-	-	1 (0.7)	-	6 (4.1)	-	7 (4.8)
-นิติฯ+ เศรษฐฯ+รัฐฯ	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)
-นิติฯ+ เศรษฐฯ+บริหาร	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)
-นิติฯ+รัฐฯ+บริหารฯ	-	-	-	-	-	1 (0.7)	-	-	1 (0.7)
-นิติฯ+ศิลปฯ	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)
-นิติฯ+ศึกษาศ	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)
-นิติฯ+ศึกษาศ+อื่นๆ	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)

ตาราง 28 (ต่อ)

สถานภาพ	แหล่งที่มาของข้อมูล								รวม
	จากตัว	ผู้ได้บังคับ	หน่วย	ผสม	ผสม	ผสม	ผสม	อื่นๆ	
	ทำงานเอง	บัญชา	เหนือ	ผสม	ผสม	ผสม	ผสม		
ทั่วไป	1	2	3	1+2	1+3	2+3	1+2+3		
-นิติฯ+บริหารฯ	-	-	-	-	-	-	1	-	1
							(0.7)		(0.7)
-นิติฯ+อื่นๆ	-	-	-	-	-	1	3	-	4
						(0.7)	(2.0)		(2.7)
-เศรษฐศาสตร์	-	-	1	-	1	-	10	-	12
			(0.7)		(0.7)		(6.8)		(8.2)
-รัฐศาสตร์	-	-	1	-	-	-	4	-	5
			(0.7)				(2.7)		(3.4)
-ศิลปศาสตร์	-	-	-	-	-	-	2	-	2
							(1.4)		(1.4)
-ศิลปฯ+บริหารฯ	-	-	-	-	-	-	1	-	1
							(0.7)		(0.7)
-ศึกษาศาสตร์	-	-	-	-	-	1	4	-	5
						(0.7)	(2.4)		(3.4)
-บัญชี	-	-	-	-	-	-	1	-	1
							(0.7)		(0.7)
-บริหารธุรกิจ	-	-	1	1	-	-	-	-	2
			(0.7)	(0.7)					(1.4)

ตาราง 28 (ต่อ)

สถานภาพ	แหล่งที่มาของข้อมูล								รวม
	จากตัว	ผู้ไต่บังคับ	หน่วย	ผสม	ผสม	ผสม	ผสม	อื่นๆ	
ทั่วไป	ทำนอง	บัญชา	เหนือ	ผสม	ผสม	ผสม	ผสม		
	1	2	3	1+2	1+3	2+3	1+2+3		
-อื่นๆ	-	2	7	1	4	3	25	1	43
		(1.4)	(4.8)	(0.7)	(2.7)	(2.0)	(17.0)	(0.7)	(29.3)

$$\chi^2 = 109.5604 \quad df = 126 \quad p = 0.8513 > p = 0.05$$

จากตาราง 28 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 109.5604 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.8513 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าพฤติกรรมศึกษากับแหล่งที่มาของข้อมูลสำหรับนำมาเป็นแนวทางในการตัดสินใจ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่าแหล่งที่มาของข้อมูลสำหรับเป็นแนวทางในการตัดสินใจ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของวุฒิการศึกษาของชนส่งจังหวัด และผู้ย้าย

ตาราง 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับ ระดับปัญหาในการบริหารอันเกิดจาก
ผู้ใต้บังคับบัญชา

สถานภาพทั่วไป	ระดับของปัญหา				รวม
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย	
<u>เพศ</u>					
ชาย	11 (7.5)	63 (42.9)	54 (36.7)	2 (1.4)	130 (88.4)
หญิง	1 (0.7)	9 (6.1)	6 (4.1)	1 (0.7)	17 (11.6)

$$\chi^2 = 1.7178 \quad df = 3 \quad p = 0.6330 > p = 0.05$$

ก. ตัวเลขนอกวงเล็บ แสดงจำนวนผู้ที่ตอบคำถาม

ข. ตัวเลขในวงเล็บ แสดงร้อยละของผู้ที่ตอบคำถาม

จากตาราง 29 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 1.7178 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.6330 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า เพศกับระดับของปัญหาในการบริหารอันเกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีความสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า ระดับของปัญหาในการบริหารอันเกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องเพศของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับระดับของปัญหาในการบริหาร
อันเกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา

สถานภาพทั่วไป	ระดับของปัญหา				รวม
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย	
<u>ระดับการศึกษา</u>					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7 (4.8)	23 (16.1)	18 (12.2)	1 (0.7)	49 (33.3)
ปริญญาตรี	5 (3.4)	42 (28.6)	38 (25.9)	2 (1.4)	87 (59.2)
ปริญญาโท	-	7 (4.8)	7 (2.7)	-	11 (7.5)

$$X^2 = 4.9840 \quad df = 6 \quad p = 0.549 > p = 0.05$$

จากตาราง 30 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 4.9840 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.5459 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าระดับการศึกษา กับ ระดับของปัญหาในการบริหารอันเกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่าระดับของปัญหาในการบริหารงานอันเกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องระดับการศึกษาของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับของปัญหาในการบริหารอันเกิดจาก
ผู้ได้บังคับบัญชา

สถานภาพทั่วไป	ระดับของปัญหา				รวม
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย	
อายุ					
ไม่เกิน 40 ปี	3 (2.0)	5 (3.4)	9 (6.1)	1 (0.7)	18 (12.2)
41 - 45 ปี	-	9 (6.1)	9 (6.1)	-	18 (12.2)
46 - 50 ปี	3 (2.0)	11 (7.5)	15 (10.2)	-	29 (19.7)
51 - 55 ปี	6 (4.1)	37 (25.2)	25 (17.0)	1 (0.7)	69 (46.9)
56 ปีขึ้นไป	-	10 (6.8)	2 (1.4)	1 (0.7)	13 (8.8)

$$\chi^2 = 17.2789 \quad df = 12 \quad p = 0.1394 > p = 0.05$$

จากตาราง 31 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 17.2789 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.1394 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าอายุกับระดับของปัญหาในการบริหารอันเกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า ระดับของปัญหาในการบริหารงานอันเกิดจากผู้ได้
บังคับบัญชา ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องอายุของแหล่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับระดับของปัญหาในการบริหาร
อันเกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชา

สถานภาพทั่วไป	ระดับของปัญหา				รวม
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย	
<u>อายุราชการ</u>					
ไม่เกิน 15 ปี	2 (1.4)	2 (1.4)	10 (6.8)	-	14 (9.5)
16 - 20 ปี	2 (1.4)	12 (8.2)	8 (5.4)	1 (0.7)	23 (15.6)
21 - 25 ปี	3 (2.0)	17 (11.6)	17 (11.6)	-	37 (25.2)
26 - 30 ปี	5 (3.4)	28 (19.0)	19 (12.9)	2 (1.4)	54 (36.7)
31 ปีขึ้นไป	-	13 (8.8)	6 (4.7)	-	19 (12.9)

$$\chi^2 = 14.6312 \quad df = 12 \quad p = 0.2622 > p=0.05$$

จากตาราง 32 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 14.6312 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.2622 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 หมายความว่า อายุราชการกับระดับของปัญหาในการบริหารอันเกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรือกล่าวได้ว่า ระดับของปัญหาในการบริหารอันเกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องอายุราชการของชนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งปัจจุบันกับระดับของปัญหาในการบริหาร
อันเกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา

สถานภาพทั่วไป	ระดับของปัญหา				รวม
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย	
<u>ตำแหน่งปัจจุบัน</u>					
ทนส่งจังหวัด	1 (0.7)	43 (29.3)	21 (14.3)	2 (1.4)	67 (45.6)
ผู้ช่วย	11 (7.5)	29 (19.7)	38 (25.9)	1 (0.7)	79 (53.7)
อื่นๆ	-	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)

$$\chi^2 = 16.9281 \quad df = 6 \quad p = 0.0096 < p = 0.05$$

จากตาราง 33 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 16.9281 มีค่านี้สำคัญเท่ากับ 0.0096 เนื่องจากค่านี้สำคัญที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านี้สำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับระดับของปัญหาในการบริหารอันเกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า ระดับของปัญหาในการบริหารอันเกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับความแตกต่างตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันของทนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับระดับของปัญหาในการบริหารงาน
อันเกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชา

สถานภาพทั่วไป	ระดับของปัญหา				รวม
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย	
<u>วุฒิการศึกษา</u>					
นิติศาสตร์	4 (2.7)	28 (19.0)	25 (17.0)	-	57 (38.8)
นิติ+เศรษฐ	-	4 (2.7)	3 (2.0)	-	7 (4.8)
นิติ+เศรษฐ+รัฐศาสตร์	-	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)
นิติ+เศรษฐ+บริหาร	-	1 (0.7)	-	-	1 (0.7)
นิติ+ศิลปศาสตร์	-	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)
นิติ+ศึกษาศาสตร์	-	1 (0.7)	-	-	1 (0.7)
นิติ+ศึกษา+อื่นๆ	-	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)
นิติ+บริหาร	-	1 (0.7)	-	-	1 (0.7)
นิติ+อื่นๆ	-	3 (2.0)	1 (0.7)	-	4 (2.7)

ตาราง 34 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	ระดับของปัญหา				รวม
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย	
เศรษฐศาสตร์	-	8 (5.4)	4 (2.7)	-	12 (8.2)
รัฐศาสตร์	1 (0.7)	2 (1.4)	2 (1.4)	-	5 (3.4)
ศิลปศาสตร์	-	1 (0.7)	1 (0.7)	-	2 (1.4)
ศิลป+บริหาร	-	-	-	1 (0.7)	1 (0.7)
ศึกษาศาสตร์	-	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)
วิศวกรรมศาสตร์	-	2 (1.4)	2 (1.4)	1 (0.7)	5 (3.4)
บัญชี	-	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)
บริหารธุรกิจ	-	1 (0.7)	1 (0.7)	-	2 (1.4)
อื่นๆ	7 (4.8)	19 (12.9)	16 (10.9)	1 (0.7)	43 (29.3)

$$\chi^2 = 78.7333 \quad df = 54 \quad p = 0.0157 < p=0.05$$

จากตาราง 34 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 78.7333 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.0157 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสัมพันธ์ที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า วุฒิการศึกษากับระดับของปัญหาในการบริหารงานอันเกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่า ระดับของปัญหาในการบริหารงานอันเกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้นขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องวุฒิการศึกษาของชนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับวิธีการแก้ไขปัญหอันเกิดจากการกระทำของผู้ใต้บังคับบัญชา

สถานภาพ	วิธีการแก้ไขปัญหา							รวม
	ไม่ตอบ	ว่ากล่าว	คำเนิการ	วางเจส	มอบหมายให้	สั่ง	อื่น ๆ	
ทั่วไป		ตักเตือน	ทางวินัย	ไม่สนใจ	หัวหน้าฝ่าย	สั่ง		
					คำเนิการ	เปลี่ยน		
<hr/>								
เพศ								
ชาย	2	84	5	4	17	9	9	130
	(1.4)	(57.1)	(3.4)	(2.1)	(11.6)	(6.1)	(6.1)	(88.4)
หญิง	-	13	1	1	-	1	1	17
		(8.8)	(.7)	(.7)		(.7)	(.7)	(11.6)

$$\chi^2 = 3.3533 \quad df = 6 \quad p = 0.7634 > p = 0.05$$

- ก. ตัวเลขนอกวงเล็บ แสดงจำนวนผู้ตอบคำถาม
 ข. ตัวเลขในวงเล็บ แสดงร้อยละของผู้ตอบคำถาม

จากตาราง 35 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้ เท่ากับ 3.3533 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.7634 และค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 หมายความว่า เพศกับวิธีการแก้ไขปัญหอันเกิดจากการกระทำของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า วิธีการแก้ไขปัญหอันเกิดจากการกระทำของผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องเพศของชนสังจังหวัดและผู้ว่า

ตาราง 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับวิธีการแก้ไขปัญหานั้นเกิดจากการกระทำของผู้ได้บังคับบัญชา

สถานภาพ	วิธีการแก้ไขปัญหา							รวม
	ไม่ตอบ	ว่ากล่าว	คำเนิการ	วางเลข	มอบหมายให้	ย้าย	อื่น ๆ	
ทั่วไป		ตักเตือน	ทางวินัย	ไม่สนใจ	หัวหน้าฝ่าย	สืบ		
					คำเนิการ	เปลี่ยน		
<hr/>								
<u>ระดับการศึกษา</u>								
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	37	4	2	1	3	1	49
	(0.7)	(25.2)	(2.7)	(1.4)	(0.7)	(2.0)	(0.7)	(33.4)
ปริญญาตรี	1	53	2	2	15	7	7	87
	(0.7)	(36.1)	(1.4)	(1.4)	(10.2)	(4.8)	(4.8)	(59.4)
ปริญญาโท	-	7	-	1	1	-	2	11
		(4.8)		(0.7)	(0.7)		(1.4)	(7.5)

$$\chi^2 = 17.1467 \quad df = 12 \quad p = 0.1442 > p = 0.05$$

จากตาราง 36 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 17.1467 และมีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.1442 ซึ่งค่านัยสำคัญที่คำนวณได้นี้ค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 แสดงว่าระดับการศึกษากับวิธีการแก้ไขปัญหานั้นเกิดจากการกระทำของผู้ได้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง วิธีการแก้ไขปัญหานั้นเนื่องมาจากการกระทำของผู้ได้บังคับบัญชาไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องระดับการศึกษาของชนส่งจังหวัดและ

ผู้ช่วย

ตาราง 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับวิธีการแก้ไขปัญหานั้นเองมาจากการกระทำของผู้ได้บังคับบัญชา

สถานภาพ	วิธีการแก้ไขปัญหา							รวม
	ไม่ตอบ	ว่ากล่าว	คำเนิรการ	วางเจส	มอบหมายให้	ย้าย	อื่น ๆ	
ทั่วไป		ตักเตือน	ทางวินัย	ไม่สนใจ	หัวหน้าฝ่าย	ย้าย		
					คำเนิรการ	เปลี่ยน		
อายุ								
ไม่เกิน 40 ปี	1 (0.7)	10 (6.8)	-	1 (0.7)	2 (1.4)	1 (0.7)	3 (2.0)	18 (12.3)
41 - 45 ปี	-	13 (8.8)	-	1 (0.7)	2 (1.4)	2 (1.4)	-	18 (12.3)
46 - 50 ปี	-	18 (12.2)	-	2 (1.4)	3 (2.0)	3 (2.0)	3 (2.0)	29 (19.6)
51 - 55 ปี	1 (0.7)	48 (32.7)	4 (2.7)	1 (0.7)	9 (6.1)	2 (1.4)	4 (2.7)	69 (47.0)
56 ปีขึ้นไป	-	8 (5.4)	2 (1.4)	-	1 (1.4)	2 (2.0)	-	13 (8.9)

$$\chi^2 = 23.4435 \quad df = 24 \quad p = 0.4938 > p=0.05$$

จากตาราง 37 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 23.4435 และมีค่านี้ยสำคัญเท่ากับ 0.4938 ซึ่งค่านี้ยสำคัญที่คำนวณได้นี้ มีค่ามากกว่าค่านี้ยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 แสดงว่า อายุกับ วิธีการแก้ไขปัญหานั้นเองมาจากการกระทำของผู้ได้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออีกนัยหนึ่งหมายความว่า วิธีการแก้ไขปัญหานั้นเองที่เกิดจากการกระทำของผู้ได้บังคับบัญชานั้นไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่อง อายุของชนส่งจังหวัดและและผู้ย้าย

ตาราง 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับวิธีการแก้ไขปัญหอันเกิดจากการกระทำของผู้บังคับบัญชา

สภาพ	วิธีการแก้ไขปัญหา							รวม
	ไม่ตอบ	ว่ากล่าว	คำเนิการ	วางเฉย	มอบหมายให้	ย้าย	อื่น ๆ	
ทั่วไป		ตักเตือน	ทางวินัย	ไม่สนใจ	หัวหน้าฝ่าย	ย้าย		
					คำเนิการ	เปลี่ยน		
<u>อายุราชการ</u>								
ไม่เกิน 15 ปี	1	8	-	-	3	1	1	14
	(0.7)	(5.4)			(2.0)	(0.7)	(0.7)	(9.5)
16-20 ปี	-	14	-	2	4	-	3	23
		(9.5)		(1.4)	(2.7)		(2.0)	(15.6)
21-25 ปี	-	25	-	-	4	4	4	37
		(17.0)			(2.7)	(2.7)	(2.7)	(25.1)
26-30 ปี	1	38	3	3	4	3	2	54
	(0.7)	(25.9)	(2.0)	(2.0)	(2.7)	(2.0)	(1.4)	(36.7)
31 ปีขึ้นไป	-	12	3	-	2	2	-	19
		(8.2)	(2.0)		(1.4)	(1.4)		(13.0)

$$\chi^2 = 29.6596 \quad df = 24 \quad p = 0.19163 > p = 0.05$$

จากตาราง 38 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 29.6596 และมีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.1963 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 หมายความว่า อายุราชการกับวิธีการแก้ไขปัญหอันเกิดจากผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออีกนัยหนึ่ง อาจกล่าวได้ว่าวิธีการแก้ไขปัญหอันเกิดจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องอายุราชการของชนส่งจังหวัดและผู้ว่า

ตาราง 39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับวิธีการแก้ไขปัญหานั้นเกิดจากการกระทำของผู้ไต่เบี่ยงคัมภ์ตุษา

สถานภาพ ทั่วไป	วิธีการแก้ไขปัญหา							รวม
	ไม่ตอบ	ว่ากล่าว ตักเตือน	คำแนะนำ ทางวินัย	วางเฉย ไม่สนใจ	มอบหมายให้ หัวหน้าฝ่าย	ย้าย สับ	อื่น ๆ	
					คำแนะนำ	เปลี่ยน		
<u>ตำแหน่งที่ดำรงอยู่</u>								
ขนส่งจังหวัด	1 (0.7)	42 (88.6)	3 (2.0)	1 (0.7)	11 (7.5)	6 (4.1)	3 (2.0)	67 (45.6)
ผู้ช่วย	1 (0.7)	55 (37.4)	3 (2.0)	4 (2.7)	6 (4.1)	4 (2.7)	6 (4.1)	79 (53.7)
อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)	1 (0.7)

$$x^2 = 19.2372 \quad df = 12 \quad p = 0.0830 > p=0.05$$

จากตาราง 39 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 19.2372 และมีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.0830 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 แสดงว่า ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับวิธีการแก้ไขปัญหานั้นเกิดจากการกระทำของผู้ไต่เบี่ยงคัมภ์ตุษา ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า วิธีการแก้ไขปัญหานั้นเนื่องมาจากการกระทำของผู้ไต่เบี่ยงคัมภ์ตุษานั้นไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับวิธีการแก้ไขปัญหอันเกิดจากการกระทำ
ของผู้บังคับบัญชา

สถานการณ์	วิธีการแก้ไขปัญหา							รวม
	ไม่ตอบ	ว่ากล่าว	คำเนิการ	วางเฉย	มอบหมายให้	ย้าย	อื่น ๆ	
ทั่วไป		คัดเตือน	ทางวินัย	ไม่สนใจ	หัวหน้าฝ่าย	สืบ		
					ค่าเนิการ	เปลี่ยน		
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง								
ไม่เกิน 5 ปี	-	33	1	2	6	3	5	50
		(22.4)	(0.7)	(1.4)	(4.1)	(2.0)	(3.4)	(34.0)
6-10 ปี	-	26	3	2	4	1	2	38
		(17.7)	(2.0)	(1.4)	(2.7)	(0.7)	(1.4)	(25.9)
11-15 ปี	1	12	-	1	2	2	1	19
	(0.7)	(8.2)		(0.7)	(1.4)	(1.4)	(0.7)	(13.1)
16-20 ปี	1	11	-	-	2	1	-	15
	(0.7)	(7.5)			(1.4)	(0.7)		(10.3)
21-25 ปี	-	9	1	-	3	2	2	17
		(6.1)	(0.7)		(2.0)	(1.4)	(1.4)	
26 ปีขึ้นไป	-	6	1	-	-	1	-	8
		(4.1)	(0.7)			(0.7)		(5.5)

$$\chi^2 = 21.3803 \quad df = 30 \quad p = 0.8756 > p = 0.05$$

จากตาราง 40 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 21.3803 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.8756 ซึ่งมีค่ามากกว่า
ค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 จึงแสดงให้เห็นว่า วิธีการแก้ไขปัญหอันเกิดจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาไม่มีความ
สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่าวิธีการแก้ไขปัญหอันเกิดจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาไม่ขึ้นอยู่กับ
กับความแตกต่างของระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของชนสิ่งจิ้งหิว/มู่วัว

ตาราง 41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับวิธีการแก้ไขปัญหานั้นเกิดจากการกระทำของผู้บังคับบัญชา

สถานภาพ	วิธีการแก้ไขปัญหา							รวม
	ไม่ตอบ	ว่ากล่าว	ดำเนินการ	วางเฉย	มอบหมายให้	ย้าย	อื่น ๆ	
ทั่วไป		ตักเตือน	ทางวินัย	ไม่สนใจ	หัวหน้าฝ่าย	สั่ง		
					ดำเนินการ	เปลี่ยน		
วุฒิการศึกษา								
นิติศาสตร์	1 (0.7)	34 (23.1)	1 (0.7)	-	12 (8.2)	5 (3.4)	4 (2.7)	57 (38.8)
นิติ+เศรษฐ.	-	4 (2.7)	-	-	1 (0.7)	-	2 (1.4)	7 (4.8)
นิติ+เศรษฐ+รัฐ	-	-	-	1 (0.7)	-	-	-	1 (0.7)
นิติ+เศรษฐ+บริหาร	-	1 (0.7)	-	-	-	-	-	1 (0.7)
นิติ+รัฐ+บริหาร	-	1 (0.7)	-	-	-	-	-	1 (0.7)
นิติ+ศิลปศาสตร์	-	-	-	-	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)
นิติ+ศึกษาศาสตร์	-	-	-	1 (0.7)	-	-	-	1 (0.7)
นิติ+ศึกษา+อื่นๆ	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)	1 (0.7)
นิติ+บริหาร	-	1 (0.7)	-	-	-	-	-	1 (0.7)

ตาราง 41 (ต่อ)

สถานภาพ	วิธีการแก้ไข้ปัญหา							รวม
	ไม่ตอบ	ว่ากล่าว ตักเตือน	คำเนิการ ทางวินัย	วางเฉย ไม่สนใจ	มอบหมายให้ หัวหน้าฝ่าย คำเนิการ	ย้าย สั้บ เปลี่ยน	อื่น ๆ	
นิติอื่น ๆ	-	3 (2.0)	-	-	-	-	1 (0.7)	4 (2.7)
เศรษฐศาสตร์	-	10 (6.8)	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)	-	12 (8.2)
รัฐศาสตร์	-	3 (2.0)	1 (0.7)	-	1 (0.7)	-	-	5 (3.4)
ศิลปศาสตร์	-	1 (0.7)	1 (0.7)	-	-	-	-	2 (1.4)
ศิลปศาสตร์+บริหาร	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)	1 (0.7)
ศึกษาศาสตร์	-	1 (0.7)	-	-	-	-	-	1 (0.7)
วิศวกรรมศาสตร์	1 (0.7)	2 (1.4)	-	1 (0.7)	1 (1.4)	-	-	5 (3.5)
บัญชี	-	1 (0.7)	-	-	-	-	-	1 (0.7)

ตาราง 41 (ต่อ)

สถานภาพ ทั่วไป	วิธีการแก้ไขปัญหา							รวม
	ไม่ชอบ ที่แก้ไข	ว่ากล่าว ตักเตือน	คำเนิการ ทางวินัย	วางเฉย ไม่สนใจ	มอบหมายให้ หัวหน้าฝ่าย คำเนิการ	ย้าย เปลี่ยน	อื่น ๆ	
บริหาร	-	2	-	-	-	-	-	2
		(1.4)						(1.4)
อื่น ๆ	-	33	3	2	1	3	1	43
		(22.4)	(2.0)	(1.4)	(0.7)	(2.0)	(0.7)	(29.2)

$$\chi^2 = 142.8653 \quad df = 108 \quad p = 0.0139 > p = 0.05$$

จากตาราง 41 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 142.8653 และมีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.0139 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 จึงหมายความว่าพฤติกรรมการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขปัญหานั้นเกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่าวิธีการแก้ไขปัญหานั้นเกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องพฤติกรรมการศึกษาของชนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการได้รับความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา
จาก กรม/กระทรวง

สถานภาพทั่วไป	การแก้ไข้ปัญหา			รวม
	แก้ไข้ให้ ทันที	แก้ไข้ให้ก่อน ข้างลำห้่า	ไม่ค้่อยให้ ความส้ใจ	
<u>เพศ</u>				
ชาย	41 (27.9)	79 (53.7)	10 (6.8)	130 (88.4)
หญิง	5 (3.4)	11 (7.5)	1 (0.7)	17 (11.6)

$$\chi^2 = 0.1256 \quad df = 2 \quad p = 0.9391 > p = 0.05$$

ก. ตัวเลขนอกวงเล็บ แสดงจำนวนผู้ที่ตอบคำถาม

ข. ตัวเลขในวงเล็บ แสดงร้อยละของผู้ที่ตอบคำถาม

จากตาราง 42 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.1256 ที่นัยสำคัญเท่ากับ 0.9391 เนื่องจาก ค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า เพศกับการได้รับความช่วยเหลือในการแก้ไข้ปัญหาจากกรม/กระทรวง ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ หรืออธิบายได้ว่า การได้รับความช่วยเหลือในการแก้ไข้ปัญหาจาก กรม/กระทรวง ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องเพศ ของชนล่่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 43 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับการได้รับความช่วยเหลือ
ในการแก้ไขปัญหาจากกรม/กระทรวง

สถานภาพทั่วไป	การแก้ไขปัญหา			รวม
	แก้ไขให้ ทันที	แก้ไขให้ ล่าช้า	ไม่คอยให้ ความสนใจ	
<u>ระดับการศึกษา</u>				
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	18 (12.2)	29 (19.7)	3 (2.0)	50 (33.9)
-ปริญญาตรี	25 (17.0)	54 (36.7)	7 (4.8)	86 (58.5)
-ปริญญาโท	3 (2.0)	7 (4.8)	1 (0.7)	11 (7.5)

$$x^2 = 1.8928 \quad df = 4 \quad P = 0.7555 > P = 0.05$$

จากตาราง 43 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 1.8928 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.7555 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าระดับการศึกษาได้รับการศึกษากับการได้รับความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาจากกรม/กระทรวงไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่าการได้รับความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาจากกรม/กระทรวง ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของระดับการศึกษาของชนต่างจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 44 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการได้รับความช่วยเหลือในการแก้ไข้ปัญหา
จากกรม/กระทรวง

สถานภาพทั่วไป	การแก้ไข้ปัญหา			รวม
	แก้ไข้ให้ทันที	แก้ไข้ให้ค่อนข้างล่าช้า	ไม่คอยให้ความสนใจ	
<u>อายุ</u>				
	5	11	2	18
ไม่เกิน 40 ปี	(3.4)	(7.5)	(1.4)	(12.3)
41-45 ปี	5	11	2	18
:	(3.4)	(7.5)	(1.4)	(12.3)
46-50 ปี	9	18	2	29
	(6.9)	(12.2)	(1.4)	(19.7)
51-55 ปี	22	44	3	69
	(15.0)	(29.9)	(2.0)	(46.9)
56 ปี ขึ้นไป	5	6	2	13
	(3.4)	(4.1)	(1.4)	(8.9)

$$X^2 = 3.5602 \quad df = 8 \quad p = 0.8945 > p = 0.05$$

จากตาราง 44 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 3.5602 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.8945 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าอายุกับการได้รับความช่วยเหลือในการแก้ไข้ปัญหาจากกรม/กระทรวง ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การได้รับความช่วยเหลือในการแก้ไข้ปัญหาจากกรม/กระทรวง ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างอายุของชนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 45 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับการได้รับความช่วยเหลือในการ
แก้ไขปัญหาจากกรม/กระทรวง

สถานภาพทั่วไป	การแก้ไข้ปัญหา			รวม
	แก้ไข้ให้ ทันที	แก้ไข้ก่อน ชี้แจงล่าช้า	ไม่คอยให้ ความสนใจ	
<u>อายุราชการ</u>				
ไม่เกิน 15 ปี	6 (4.1)	5 (3.4)	3 (2.0)	14 (9.5)
16-20 ปี	4 (2.7)	18 (12.2)	1 (0.7)	23 (15.6)
21-25	10 (6.8)	25 (17.0)	2 (1.4)	37 (25.2)
26-30 ปี	20 (13.6)	31 (21.1)	3 (2.0)	54 (36.7)
31 ปี ขึ้นไป	6 (4.1)	11 (7.5)	2 (1.4)	19 (13.0)
$\chi^2 = 10.4456$ $df = 8$ $P = 0.2351 > P = 0.05$				

จากตาราง 45 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 10.4456 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.2351 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า อายุราชการกับการได้รับความช่วยเหลือในการแก้ไข้ปัญหาจากกรม/กระทรวง ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่าการได้รับความช่วยเหลือในการแก้ไข้ปัญหาจากกรม/กระทรวง ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างอายุราชการของบรณส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 46 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับการได้รับความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหมาจากกรม/กระทรวง

สถานภาพทั่วไป	การแก้ไขปัญหา			รวม
	แก้ไขให้ ทันที	แก้ไขให้ ค่อนข้างล่าช้า	ไม่ค่อยให้ ความสนใจ	
<u>ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน</u>				
ขนส่งจังหวัด	21 (14.3)	41 (27.9)	5 (3.4)	67 (45.6)
ผู้ช่วยขนส่งจังหวัด	25 (17.0)	48 (32.7)	6 (4.1)	79 (53.8)
อื่น ๆ	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)

$$\chi^2 = 0.6407$$

$$df = 4$$

$$P = 0.9584 > P = 0.05$$

จากตาราง 46 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้ เท่ากับ 0.6407 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.9584 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับการที่ได้รับความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหมาจากกรม/กระทรวง ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การได้รับความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหมาจากกรม/กระทรวง ไม่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับการได้รับความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาจากกรม/กระทรวง

สถานภาพทั่วไป	การแก้ไขปัญหา			รวม
	แก้ไขให้ ทันที	แก้ไขให้ ค่อนข้างล่าช้า	ไม่คอยให้ ความสนใจ	
<u>ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง</u>				
	14	33	3	50
ไม่เกิน 5 ปี	(9.5)	(22.4)	(2.0)	(33.9)
6-10 ปี	13	23	2	38
	(8.8)	(15.6)	(1.4)	(25.8)
11-15 ปี	6	10	3	19
	(4.1)	(6.8)	(2.0)	(12.9)
16-20 ปี	2	11	2	15
	(1.4)	(7.5)	(1.4)	(10.3)
21-25 ปี	7	10	-	17
	(4.8)	(6.8)		(11.6)
26 ปี ขึ้นไป	4	3	1	8
	(2.7)	(2.0)	(0.7)	(5.4)

$$X^2 = 9.1541 \quad df = 10 \quad p = 0.5175 > p = 0.05$$

จากตาราง 47 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 9.1541 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.5175 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับการได้รับความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาจากกรม/กระทรวงไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่าการได้รับความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาจากกรม/กระทรวงไม่ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 48 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับความรู้สึกเป็นธรรมในการพิจารณา
บรรจุ/แต่งตั้ง/โยกย้าย/ความดีความชอบ/เลื่อนขั้น

สถานภาพทั่วไป	ระดับความรู้สึกเป็นธรรม				รวม
	ไม่ตอบ	มาก	ปานกลาง	น้อย	
<u>เพศ</u>					
ชาย	2 (1.4)	24 (16.3)	79 (53.7)	25 (17.0)	130 (88.4)
หญิง	-	4 (2.7)	9 (6.1)	4 (2.7)	17 (11.5)

$$\chi^2 = 0.7590 \quad df = 3 \quad p = 0.8593 > p = 0.05$$

- ก. ตัวเลขนอกวงเล็บ แสดงจำนวนผู้ที่ตอบคำถาม
ข. ตัวเลขในวงเล็บ แสดงร้อยละของผู้ที่ตอบคำถาม

จากตาราง 48 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.7590 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.8593 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าเพศกับระดับความรู้สึกเป็นธรรมในการพิจารณาบรรจุ/แต่งตั้ง/โยกย้าย/ความดีความชอบ/เลื่อนขั้น ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า ระดับความรู้สึกเป็นธรรมในการพิจารณาบรรจุ/แต่งตั้ง/โยกย้าย/ความดีความชอบ/เลื่อนขั้น ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องเพศของขนส่งจังหวัด และผู้ช่วย

ตาราง 49 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความรู้สึกเป็นธรรมในการพิจารณาบรรจุ/แต่งตั้ง/โยกย้าย/ความดีความชอบ/เลื่อนขั้น

สถานภาพทั่วไป	ระดับความรู้สึกเป็นธรรม				รวม
	ไม่ตอบ	มาก	ปานกลาง	น้อย	
<u>ระดับการศึกษา</u>					
ต่ำกว่าปริญญา	-	7	33	9	49
		(4.8)	(22.4)	(6.1)	(33.3)
ปริญญาตรี	2	18	48	19	87
	(1.4)	(12.2)	(32.7)	(12.9)	(59.2)
ปริญญาโท	-	3	7	1	11
		(2.0)	(4.8)	(0.7)	(7.5)

$$x^2 = 4.1543 \quad df = 6 \quad p = 0.6558 > p = 0.05$$

จากตาราง 49 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 4.1543 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.6558 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าระดับการศึกษากับระดับความรู้สึกเป็นธรรมในการพิจารณาบรรจุ/แต่งตั้ง/โยกย้าย/ความดีความชอบ/เลื่อนขั้น ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่าระดับความรู้สึกเป็นธรรมในการพิจารณาบรรจุ/แต่งตั้ง/โยกย้าย/ความดีความชอบ/เลื่อนขั้นไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างระดับการศึกษาของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 50 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความรู้สึกเป็นธรรมชาติในการพิจารณา
บรรจุ/แต่งตั้ง/โยกย้าย/ความดีความชอบ/เลื่อนขั้น

สถานภาพทั่วไป	ระดับความรู้สึกเป็นธรรมชาติ				รวม
	ไม่ตอบ	มาก	ปานกลาง	น้อย	
<u>อายุ</u>					
ไม่เกิน 40 ปี	-	3	9	6	18
		(2.0)	(6.1)	(4.1)	(12.2)
41-45 ปี	-	5	11	2	18
		(3.4)	(7.5)	(1.4)	(12.2)
46-50 ปี	1	5	18	5	29
	(0.7)	(3.4)	(12.2)	(3.4)	(19.7)
51-55 ปี	1	12	42	14	69
	(0.7)	(8.2)	(28.6)	(9.5)	(46.9)
56 ปี ขึ้นไป	-	3	8	2	13
		(2.0)	(5.4)	(1.4)	(8.8)

$$\chi^2 = 5.5646 \quad df = 12 \quad p = 0.9364 > p = 0.05$$

จากตาราง 50 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 5.5646 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.9364 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าอายุกับระดับความรู้สึกเป็นธรรมชาติในการพิจารณาบรรจุ/แต่งตั้ง/โยกย้าย/ความดีความชอบ/เลื่อนขั้น ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่าระดับความรู้สึกเป็นธรรมชาติในการพิจารณาบรรจุ/แต่งตั้ง/โยกย้าย/ความดีความชอบ/เลื่อนขั้น ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่อง อายุของชนสองจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 51 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับระดับความรู้สึกเป็นธรรมในการพิจารณาบรรจุ/แต่งตั้ง/โยกย้าย/ความดีความชอบ/เลื่อนขั้น

สถานภาพทั่วไป	ระดับความรู้สึกเป็นธรรม				รวม
	ไม่ตอบ	มาก	ปานกลาง	น้อย	
<u>อายุราชการ</u>					
ไม่เกิน 15 ปี	-	2	7	5	14
		(1.4)	(4.8)	(3.4)	(9.5)
16-20 ปี	-	5	17	1	23
		(3.4)	(11.8)	(0.7)	(15.6)
21-25 ปี	1	11	16	9	37
	(0.7)	(7.5)	(10.9)	(6.1)	(25.2)
26-30 ปี	1	8	37	8	54
	(0.7)	(5.4)	(25.2)	(5.4)	(36.7)

$$\chi^2 = 15.4128 \quad df = 12 \quad p = 0.2196 > p=0.05$$

จากตาราง 51 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 15.4128 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.2196 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าอายุราชการกับระดับความรู้สึกเป็นธรรมในการพิจารณา บรรจุ/แต่งตั้ง/โยกย้าย/ความดีความชอบ/เลื่อนขั้น ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่าระดับความรู้สึกเป็นธรรมในการพิจารณา บรรจุ/แต่งตั้ง/โยกย้าย/ความดีความชอบ/เลื่อนขั้น ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างอายุราชการของชนเผ่าจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 52 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับระดับความรู้สึกเป็นธรรมในการพิจารณาบรรจุ/แต่งตั้ง/โยกย้าย/ความดีความชอบ/เลื่อนขั้น

สถานภาพทั่วไป	ระดับความรู้สึกเป็นธรรม				รวม
	ไม่ตอบ	มาก	ปานกลาง	น้อย	
<u>ตำแหน่งที่ดำรงอยู่</u>					
ขนส่งจังหวัด	2 (1.4)	17 (11.6)	37 (27.2)	11 (7.5)	67 (45.6)
ผู้ช่วยขนส่งจังหวัด	-	11 (7.5)	50 (34.0)	18 (12.2)	79 (53.7)
อื่น ๆ	-	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)

$$x^2 = 6.6834 \quad df = 6 \quad p = 0.3511 > p = 0.05$$

จากตาราง 52 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 6.6834 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.3511 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 หมายความว่าตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับระดับความรู้สึกเป็นธรรมในการพิจารณาบรรจุ/แต่งตั้ง/โยกย้าย/ความดีความชอบ/เลื่อนขั้น ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่าระดับความรู้สึกเป็นธรรมในการพิจารณาบรรจุ/แต่งตั้ง/โยกย้าย/ความดีความชอบ/เลื่อนขั้นไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 53 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับระดับความรู้ลึก เป็นธรรม
ในการพิจารณา บรรจุ/แต่งตั้ง/โยกย้าย/ความดีความชอบ/ เลื่อนขั้น

สถานภาพทั่วไป	ระดับความรู้ลึก เป็นธรรม				รวม
	ไม่ตอบ	มาก	ปานกลาง	น้อย	
<u>ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง</u>					
ไม่เกิน 5 ปี	-	10	31	9	50
		(6.8)	(21.1)	(6.1)	(34.0)
6-10 ปี	-	6	25	7	38
		(4.1)	(17.0)	(4.8)	(25.9)
11-15 ปี	-	5	9	5	19
		(3.4)	(6.1)	(3.4)	(12.9)
16-20 ปี	1	2	5	7	15
	(0.7)	(1.4)	(3.4)	(4.8)	(10.2)
21-25 ปี	1	5	10	1	17
	(0.7)	(3.4)	(6.8)	(0.7)	(11.6)
26 ปี ขึ้นไป	-	-	8	-	8
			(5.4)		(5.4)

$$\chi^2 = 24.6763 \quad df=15 \quad p = 0.0545 > p=0.05$$

จากตาราง 53 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 24.6763 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.0545 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับระดับความรู้สึกเป็นธรรมในการพิจารณาบรรจุ/แต่งตั้ง/โยกย้าย/ความดีความชอบ/เลื่อนขั้น ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่าระดับความเป็นธรรมในการพิจารณาบรรจุ/แต่งตั้ง/โยกย้าย/ความดีความชอบ/เลื่อนขั้น ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของทบส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 54 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับวิธีดำเนินการเมื่อไม่ได้รับความสนใจ/ความเป็นธรรมจากกรม/กระทรวง กรมี่ประสบปัญหาจากการบริหารงานในพื้นที่รับผิดชอบ

สถานภาพทั่วไป	วิธีดำเนินการ						อื่น ๆ	รวม
	ไม่ตอบ	นิ่งเฉย	ร้องขอ ต่อกรมฯ	ร้องเรียนไป ยังกระทรวง	ลดภาระการ ทำงานให้ น้อยลง	ขยับสร้าง ผลงาน ต่อไป		
เพศ								
ชาย	7 (4.8)	32 (21.8)	14 (9.5)	-	4 (2.7)	69 (46.9)	4 (2.7)	130 (88.4)
หญิง	1 (0.7)	5 (3.4)	-	-	-	11 (7.5)	-	17 (11.6)

$$X^2 = 3.3948 \quad DF = 5 \quad P = 0.6394 > P = 0.05$$

- ก. ตัวเลขนอกวงเล็บ แสดงจำนวนผู้ที่ตอบคำถาม
ข. ตัวเลขในวงเล็บ แสดงร้อยละของผู้ที่ตอบคำถาม

จากตาราง 54 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 3.3948 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.6394 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า เพศกับวิธีดำเนินการเมื่อไม่ได้รับความสนใจ/ความเป็นธรรมจากกรม/กระทรวง กรณีประสบปัญหาจากการบริหารงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรืออธิบายได้ว่าวิธีดำเนินการเมื่อไม่ได้รับความสนใจ/ความเป็นธรรมจากกรม/กระทรวง กรณีประสบปัญหาจากการบริหารงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องเพศของชนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 55 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับวิธีดำเนินการเมื่อไม่ได้รับความสนใจ/ความเป็นธรรมจากกรม/กระทรวง กรณีประสบปัญหาจากการบริหารงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

สถานภาพทั่วไป	ไม่ตอบ	นิ่งเฉย	วิธีดำเนินการ				อื่น ๆ	รวม
			ร้องขอต่อกรมฯ	ร้องเรียนไปยังกระทรวง	ลดภาระการทำงานให้น้อยลง	ขยับสร้างผลงานต่อไป		
<u>ระดับการศึกษา</u>								
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1 (0.7)	9 (6.1)	6 (4.1)	-	2 (1.4)	31 (21.1)	-	49 (33.3)
ปริญญาตรี	6 (4.1)	35 (17.0)	7 (4.8)	-	2 (1.4)	45 (30.6)	2 (1.4)	87 (59.2)
ปริญญาโท	1 (0.7)	3 (2.0)	1 (0.7)	-	-	4 (2.7)	2 (1.4)	11 (7.5)

$$\chi^2 = 16.8138 \quad df = 10 \quad p = 0.0786 > p = 0.05$$

จากตาราง 55 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 16.8138 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.0786 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าระดับการศึกษาเกี่ยวกับวิธีดำเนินการ เมื่อไม่ได้รับความสนใจ/ความเป็นธรรมจากกรม/กระทรวงกรณีประสบปัญหาจากการบริหารงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่าวิธีดำเนินการเมื่อไม่ได้รับความสนใจ/ความเป็นธรรมจากกรม/กระทรวงกรณีประสบปัญหาจากการบริหารงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องระดับการศึกษาของชนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 56 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับวิธีดำเนินการ เมื่อไม่ได้รับความสนใจ/ความเป็นธรรมจากกรม/กระทรวง
กรณีประสบปัญหาจากการบริหารงาน ในพื้นที่รับผิดชอบ

สถานภาพทั่วไป	วิธีดำเนินการ					ลดภาระการ ทำงานให้ น้อยลง	ขยันสร้าง ผลงาน ต่อไป	อื่นๆ	รวม
	ไม่ตอบ	นั่งเฉย	ร้องขอ ต่อกรมฯ	ร้องเรียนไป ยังกระทรวง					
อายุ									
-ไม่เกิน 40 ปี	2 (1.4)	3 (2.0)	1 (0.7)	-	1 (0.7)	10 (6.8)	1 (0.7)	18 (12.3)	
-41 45 ปี	1 (0.7)	5 (3.4)	2 (1.4)	-	-	9 (6.1)	1 (0.7)	18 (12.3)	
-46 50 ปี	1 (0.7)	10 (6.8)	1 (0.7)	-	2 (1.4)	14 (9.5)	1 (0.7)	29 (19.8)	
-51 55 ปี	3 (2.0)	15 (10.2)	8 (5.4)	-	1 (0.7)	41 (27.9)	1 (0.7)	69 (46.9)	
-56 ปีขึ้นไป	1 (0.7)	4 (2.7)	2 (1.4)	-	-	6 (4.1)	-	13 (8.9)	

$\chi^2 = 12.1229$ $df = 20$ $p = 0.6118 > p = 0.05$

จากตาราง 56 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 12.1229 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.9118 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้ มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าอายุกับวิธีดำเนินการเมื่อไม่ได้รับความสนใจ/ความเห็นชอบจากกรม/กระทรวง กรณีที่ประสบปัญหาจากการบริหารงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า วิธีดำเนินการเมื่อไม่ได้รับความสนใจ/ความเห็นชอบจากกรม/กระทรวง กรณีที่ประสบปัญหาจากการบริหารงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องอายุของแหล่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 57 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับวิธีดำเนินการ เมื่อไม่ได้รับความสนใจ/ความเป็นธรรมจากกรม/กระทรวงกรณีประสบปัญหาจากการบริหารงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

สถานภาพทั่วไป	วิธีดำเนินการ						อื่น ๆ	รวม
	ไม่ตอบ	นิ่งเฉย	ร้องขอ ต่อกรมฯ	ร้องเรียนไป ยังกระทรวง	ลดภาระการ ทำงานให้ น้อยลง	ขยับสร้าง ผลงาน ต่อไป		
<u>อายุราชการ</u>								
ไม่เกิน 15 ปี	1 (0.7)	2 (1.4)	2 (1.4)	-	1 (0.7)	8 (5.4)	-	14 (9.6)
16 - 20 ปี	1 (0.7)	9 (6.1)	2 (1.4)	-	-	8 (5.4)	3 (2.0)	23 (15.6)
21 - 25 ปี	3 (2.0)	9 (6.1)	1 (0.7)	-	2 (1.4)	22 (15.0)	-	37 (25.2)
26 - 30 ปี	3 (2.0)	13 (8.8)	6 (4.1)	-	1 (0.7)	30 (20.4)	1 (0.7)	54 (36.7)
31 ปีขึ้นไป	-	4 (2.7)	3 (2.0)	-	-	12 (8.2)	-	19 (12.9)

$$\chi^2 = 23.7715 \quad df = 20 \quad p = 0.2525 > p = 0.05$$

จากตาราง 57 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 23.7715 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.2525 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าอายุราชการกับวิธีดำเนินการเมื่อไม่ได้รับความสนใจ/ความเป็นธรรมจากกรม/กระทรวง กรณีประสบปัญหาจากการบริหารงานในสังกัดที่รับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า วิธีดำเนินการเมื่อไม่ได้รับความสนใจ/ความเป็นธรรมจากกรม/กระทรวง กรณีประสบปัญหาจากการบริหารงานในสังกัดที่ รับผิดชอบ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องอายุราชการของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 58 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับวิธีดำเนินการเมื่อไม่ได้รับความสนใจ/ความเป็นธรรม

สถานภาพทั่วไป	วิธีดำเนินการ						รวม
	ไม่ตอบ	นิ่งเฉย	ร้องขอ ต่อกรมฯ	ร้องเรียนไป ยังกระทรวง	ลดภาระการ ทำงานให้ น้อยลง	ขยับสั้ว ผลงาน ต่อไป	
ตำแหน่งที่ดำรงอยู่							
ชนชั้นจังหวัด	7 (4.8)	15 (10.2)	9 (6.1)	-	1 (0.7)	33 (22.4)	2 (1.4)
ผู้ช่วยขนส่งจังหวัด	1 (0.7)	21 (14.3)	5 (3.4)	-	3 (2.0)	47 (32.0)	2 (1.4)
อื่น ๆ	-	1 (0.7)	-	-	-	-	1 (0.7)

$\chi^2 = 12.2176$ $df = 10$ $p = 0.2702 > p = 0.05$

จากตาราง 58 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 12.2176 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.2702 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้ มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าตำแหน่งที่ดำรงอยู่กับวิธีดำเนินงานเมื่อไม่ได้รับความสนใจ/ความเป็นธรรมจากกรม/กระทรวง กรณีประสบปัญหาจากการบริหารงานในสิ่งที่รับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า วิธีดำเนินงานเมื่อไม่ได้รับความสนใจ/ความเป็นธรรมจากกรม/กระทรวง กรณีประสบปัญหาจากการบริหารงานในสิ่งที่รับผิดชอบ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องตำแหน่งที่ดำรงอยู่ของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 59 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับวิธีดำเนินการเมื่อไม่ได้รับความสนใจ/ความเป็นธรรม

สถานภาพทั่วไป	วิธีดำเนินการ						อื่น ๆ	รวม
	ไม่ตอบ	นิ่งเฉย	ร้องขอ ต่อกรมฯ	ร้องเรียนไป ยังกระทรวง	ลดภาระการ ทำงานให้ น้อยลง	ขยับสร้าง ผลงาน ต่อไป		
<u>ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง</u>								
ไม่เกิน 5 ปี	3 (2.0)	11 (7.5)	2 (1.4)	-	1 (0.7)	32 (21.8)	1 (0.7)	50 (34.1)
6 - 10 ปี	1 (0.7)	12 (8.2)	6 (4.1)	-	1 (0.7)	17 (11.6)	1 (0.7)	38 (26.0)
11 - 15 ปี	1 (0.7)	4 (2.7)	1 (.7)	-	2 (1.4)	9 (6.1)	2 (1.4)	19 (13.0)
16 - 20 ปี	-	4 (2.7)	2 (1.4)	-	-	9 (6.1)	-	15 (10.2)
21 -25 ปี	3 (2.0)	3 (2.0)	2 (1.4)	-	-	9 (6.1)	-	17 (11.5)
26 ปีขึ้นไป	-	3 (2.0)	1 (0.7)	-	-	4 (2.7)	-	8 (5.4)
$\chi^2 = 24.9065$ $df = 25$ $p = 0.4676 > p = 0.05$								

จากตาราง 59 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 24.9065 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.4676 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งอยู่กับวิธีดำเนินงานเมื่อไม่ได้รับความสนใจ/ความเป็นธรรมจากกรม/กระทรวง กรณีประสบปัญหาจากการบริหารงานในชั้นที่รับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า วิธีดำเนินงานเมื่อไม่ได้รับความสนใจ/ความเป็นธรรมจากกรม/กระทรวง กรณีประสบปัญหาจากการบริหารงานในชั้นที่รับผิดชอบ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องอายุของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 60 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการศึกษากับวิธีดำเนินการเมื่อไม่ได้รับความสนใจ/ความเป็นธรรม

สถานภาพทั่วไป	ไม่ตอบ	นั่งเฉย	วิธีดำเนินการ				ยื่นสำเนา ผลงาน ต่อไป	อื่น ๆ	รวม
			ร้องขอ ต่อกรมฯ	ร้องเรียนไป ยังกระทรวง	ลดภาระการ ทำงานให้ น้อยลง				
<u>พฤติกรรมการศึกษา</u>									
-นิติศาสตร์	1 (0.7)	19 (12.9)	3 (2.0)	-	1 (0.7)	31 (21.1)	2 (1.4)	57 (38.8)	
-นิติฯ, เศรษฐฯ	2 (1.4)	-	-	-	-	5 (3.4)	-	7 (4.8)	
-นิติฯ, เศรษฐฯ, รัฐฯ	-	1 (0.7)	-	-	-	-	-	1 (0.7)	
-นิติ, เศรษฐฯ, บริหาร	-	-	-	-	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)	
-นิติ, รัฐฯ, บริหาร	-	-	1 (0.7)	-	-	-	-	1 (0.7)	
-นิติ, ศิลปฯ	1 (0.7)	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)	

ตาราง 60 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	ไม่ตอบ	วิธีดำเนินการ				ลดภาระการ ทำงานให้ น้อยลง	ชยันสร้าง ผลงาน ต่อไป	อื่น ๆ	รวม
		นั่งเฉย	ร้องขอ ต่อกรมฯ	ร้องเรียนไป ยังกระทรวง					
-นิติฯ, ศึกษาฯ	-	1 (0.7)	-	-	-	-	-	1 (0.7)	
-นิติ, ศึกษาฯ, อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)	1 (0.7)	
-นิติ, บริหาร	-	-	-	-	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)	
-นิติ, อื่น ๆ	1 (0.7)	-	-	-	-	3 (2.0)	-	4 (2.7)	
-เศรษฐศาสตร์	1 (0.7)	2 (1.4)	3 (2.0)	-	-	6 (4.1)	-	12 (8.2)	
-รัฐศาสตร์	-	1 (0.7)	3 (2.0)	-	1 (0.7)	-	-	5 (3.4)	
-ศิลปศาสตร์	-	2 (1.4)	-	-	-	-	-	2 (1.4)	

ตาราง 60 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	ไม่ตอบ	นิ่งเฉย	วิธีดำเนินการ			ชยันสร้าง ผลงาน ต่อไป	อื่น ๆ	รวม
			ร้องขอ ต่อกรมฯ	ร้องเรียนไป ยังกระทรวง	ลดภาระการ ทำงานให้ น้อยลง			
- ศิลปะ, บริหาร	-	-	-	-	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)
- ศึกษาศาสตร์	-	1 (0.7)	-	-	-	-	-	1 (0.7)
- วิศวกรรมศาสตร์	-	2 (1.4)	-	-	-	3 (2.0)	-	5 (3.4)
- บัญชี	-	-	-	-	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)
- บริหารธุรกิจ	-	-	1 (0.7)	-	-	1 (0.7)	-	2 (1.4)
- อื่น ๆ	2 (1.4)	8 (5.4)	3 (2.0)	-	2 (1.4)	27 (18.4)	1 (0.7)	43 (29.3)

$\chi^2 = 134.1640$ $df = 90$ $p = 0.0018 < p = 0.05$

จากตาราง 60 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 134.1640 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.0018 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าวุฒิการศึกษากับวิธีดำเนินการ เมื่อไม่ได้รับความสนใจ/ความเป็นธรรมจากกรม/กระทรวงกรณีประสบปัญหาจากการบริหารงานในสิ่งที่ได้รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรืออธิบายได้ว่าวิธีดำเนินการเมื่อไม่ได้รับความสนใจ/ความเป็นธรรมจากกรม/กระทรวง กรณีประสบปัญหาจากการบริหารงานในสิ่งที่ ได้รับผิดชอบ ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องวุฒิการศึกษาของแหล่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 61 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัญหาเกี่ยวกับอาคารสถานที่ และ
อุปกรณ์สำนักงาน

สถานภาพทั่วไป	ปัญหา			รวม
	ไม่ตอบ	มี	ไม่มี	
<u>เพศ</u>				
ชาย	1 (0.7)	91 (61.9)	38 (25.9)	130 (88.4)
หญิง	-	14 (9.5)	3 (2.0)	17 (11.6)

$$\chi^2 = 1.1752 \quad df = 2 \quad p = 0.5557 > p = 0.05$$

ก. ตัวเลขนอกวงเล็บแสดงจำนวนผู้ตอบตาม

ข. ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละของผู้ที่ตอบตาม

จากตาราง 61 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้ เท่ากับ 1.1752 ที่ค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.5557 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า ค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าเพศกับปัญหาเกี่ยวกับอาคารและอุปกรณ์สำนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่าปัญหาเกี่ยวกับอาคารและอุปกรณ์สำนักงาน ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องเพศของชนสงฆ์จังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 62 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปัญหาเกี่ยวกับอาคารสถานที่และอุปกรณ์สำนักงาน

สถานภาพทั่วไป	ปัญหา			รวม
	ไม่ตอบ	มี	ไม่มี	
<u>ระดับการศึกษา</u>				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	31 (21.1)	18 (12.2)	49 (33.3)
ปริญญาตรี	-	65 (44.2)	22 (15.0)	87 (59.2)
ปริญญาโท	1 (0.7)	9 (6.1)	1 (0.7)	11 (7.5)

$$X^2 = 16.0973 \quad df = 4 \quad p = 0.0029 < p = 0.05$$

จากตาราง 62 ค่า X^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 16.0973 ที่ค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.0029 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่า ค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าระดับการศึกษากับปัญหาเกี่ยวกับอาคารและอุปกรณ์สำนักงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่าปัญหาเกี่ยวกับอาคารและอุปกรณ์สำนักงาน ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องการศึกษาของชนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 63 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง อายุกับปัญหาเกี่ยวกับอาคารสถานที่
และอุปกรณ์สำนักงาน

สถานภาพทั่วไป	ปัญหา			รวม
	ไม่ตอบ	มี	ไม่มี	
<u>อายุ</u>				
ไม่เกิน 40 ปี	-	14 (9.5)	4 (2.7)	18 (12.2)
41 - 45 ปี	1 (0.7)	14 (9.5)	3 (2.0)	18 (12.2)
46 - 50 ปี	-	20 (13.6)	9 (6.1)	29 (19.7)
51 - 55 ปี	-	47 (32.0)	22 (15.0)	69 (46.9)
56 ปีขึ้นไป	-	10 (6.8)	3 (2.0)	13 (8.8)

$$\chi^2 = 9.1811 \quad df = 8 \quad p = 0.3273 > p = 0.05$$

จากตาราง 63 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 9.1811 ที่ค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.3273 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า ค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า อายุกับปัญหาเกี่ยวกับอาคารและอุปกรณ์สำนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่าปัญหาเกี่ยวกับอาคารและอุปกรณ์สำนักงานไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องอายุของชนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 64 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับปัญหาเกี่ยวกับอาคารสถานที่และ
อุปกรณ์สำนักงาน

สถานภาพทั่วไป	ปัญหา			รวม
	ไม่ตอบ	มี	ไม่มี	
<u>อายุราชการ</u>				
ไม่เกิน 15 ปี	-	10 (6.8)	4 (2.7)	14 (9.5)
16 - 20 ปี	1 (0.7)	18 (12.2)	4 (2.7)	23 (15.6)
21 - 25 ปี	-	30 (20.4)	7 (4.8)	37 (25.2)
26 - 30 ปี	-	34 (23.1)	20 (13.6)	54 (36.7)
31 ปีขึ้นไป	-	13 (8.8)	6 (4.1)	19 (12.9)

$$\chi^2 = 10.2816 \quad df = 8 \quad p = 0.2458 > p = 0.05$$

จากตาราง 64 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 10.2816 ที่ค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.2485 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าอายุราชการกับปัญหาเกี่ยวกับอาคารและอุปกรณ์สำนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่าปัญหาเกี่ยวกับอาคารและอุปกรณ์สำนักงาน ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องอายุราชการของชนสงฆ์จังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 65 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับปัญหาเกี่ยวกับอาคารสถานที่และอุปกรณ์สำนักงาน

สถานภาพทั่วไป	ปัญหา			รวม
	ไม่ตอบ	มี	ไม่มี	
<u>ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ปัจจุบัน</u>				
ขนส่งจังหวัด	-	51 (34.7)	16 (10.9)	67 (45.6)
ผู้ช่วยขนส่งจังหวัด	1 (0.7)	53 (36.1)	25 (17.0)	79 (53.7)
อื่น ๆ	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)

$$\chi^2 = 2.4543 \quad df = 4 \quad p = 0.6528 > p = 0.05$$

จากตาราง 65 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 2.4543 ที่ค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.6528 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า ค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับปัญหาเกี่ยวกับอาคารและอุปกรณ์สำนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่าปัญหาเกี่ยวกับอาคารและอุปกรณ์สำนักงาน ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างใน เรื่องตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 66 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับปัญหาเกี่ยวกับอาคาร
สถานที่และอุปกรณ์สำนักงาน

สถานภาพทั่วไป	ปัญหา			รวม
	ไม่ตอบ	มี	ไม่มี	
<u>ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง</u>				
ไม่เกิน 5 ปี	1 (0.7)	37 (25.2)	12 (8.2)	50 (34.0)
6 - 10 ปี	-	22 (15.0)	16 (10.9)	38 (25.9)
11 - 15 ปี	-	14 (9.5)	5 (3.4)	19 (12.9)
16 - 20 ปี	-	12 (8.2)	3 (2.0)	15 (10.2)
21 - 25 ปี	-	13 (8.8)	4 (2.7)	17 (11.6)
26 ปีขึ้นไป	-	7 (4.8)	1 (0.7)	8 (5.4)

$$\chi^2 = 7.6497 \quad df = 10 \quad p = 0.6630 > p = 0.05$$

จากตาราง 66 ค่า x^2 ที่คำนวณได้ เท่ากับ 7.6497 ที่ค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.6630 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับปัญหาเกี่ยวกับอาคารและอุปกรณ์สำนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่าปัญหาเกี่ยวกับอาคารและอุปกรณ์สำนักงาน ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของชนสงฆ์จังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 67 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา

สถานการณ์ทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>เพศ</u>											
ชาย	1 (0.7)	23 (15.6)	4 (2.7)	-	47 (32.0)	26 (17.7)	4 (2.7)	6 (4.1)	16 (10.9)	3 (2.0)	130 (88.4)
หญิง	-	3 (2.0)	2 (1.4)	-	3 (2.0)	5 (3.4)	1 (0.7)	-	1	2 (1.4)	17 (11.6)

$$\chi^2 = 10.6784 \quad df = 8 \quad p = 0.2206 > p = 0.05$$

ก. ตัวเลขนอกวงเล็บ แสดงจำนวนผู้ตอบคำถาม

ข. ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละของผู้ตอบคำถาม

จากตาราง 67 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 10.6784 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.2206 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด 0.05 ซึ่งหมายความว่า เพศกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของเพศในจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 68 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>ระดับการศึกษา</u>											
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1 (0.7)	16 (10.9)	0	-	14 (9.5)	12 (8.2)	1 (0.7)	2 (1.4)	3 (2.0)	-	49 (33.3)
ปริญญาตรี	-	10 (6.8)	6 (4.1)	-	31 (21.1)	16 (10.9)	2 (1.4)	3 (2.0)	14 (9.5)	5 (3.4)	87 (59.2)
ปริญญาโท	-	-	-	-	5 (3.4)	3 (2.0)	2 (1.4)	1 (0.7)	-	-	11 (7.5)

$\chi^2 = 33.7822 \quad df = 16 \quad p = 0.0058 < p = 0.05$

จากตาราง 68 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 33.7822 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.0058 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด 0.05 ซึ่งหมายความว่า ระดับการศึกษากับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชานั้นขึ้นอยู่กับความแตกต่างของ ระดับการศึกษาของแหล่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 69 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>อายุ</u>											
ไม่เกิน 40 ปี	-	-	1	-	5	6	2	1	2	1	18
			(0.7)		(3.4)	(4.1)	(1.4)	(0.7)	(1.4)	(0.7)	(12.2)
41 - 45 ปี	-	2	-	-	7	3	1	3	1	1	18
		(1.4)			(4.8)	(2.0)	(0.7)	(2.0)	(0.7)	(0.7)	(12.2)
46 - 50 ปี	1	8	4	-	7	1	1	-	5	2	29
	(0.7)	(5.4)	(2.7)		(4.8)	(0.7)	(0.7)		(3.4)	(1.4)	(19.7)
51 - 55 ปี	-	15	1	-	26	16	1	2	7	1	69
		(10.2)	(0.7)		(17.7)	(10.9)	(0.7)	(1.4)	(4.8)	(0.7)	(46.9)
56 ปี ขึ้นไป	-	1	-	-	5	5	-	-	2	-	13
		(0.7)			(3.4)	(3.4)			(1.4)		(8.8)

$$\chi^2 = 47.1934 \quad df = 32 \quad p = 0.0407 < p = 0.05$$

จากตาราง 69 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 47.1934 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.0407 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้ มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด 0.05 ซึ่งหมายความว่า อายุกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับความแตกต่างของอายุของแหล่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 70 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา เลือกเป็นอันดับที่.....							รวม			
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>อายุราชการ</u>											
ไม่เกิน 15 ปี	-	-	2	-	6	2	1	-	2	1	14
			(1.4)		(4.1)	(1.4)	(0.7)		(1.4)	(0.7)	(9.5)
16 - 20 ปี	-	3	1	-	5	6	3	3	2	-	23
		(2.0)	(0.7)		(3.4)	(4.1)	(2.0)	(2.0)	(1.4)		(15.6)
21 - 25 ปี	-	5	3	-	14	5	-	1	7	2	37
		(3.4)	(2.0)		(9.5)	(3.4)		(0.7)	(4.8)	(1.4)	(25.2)
26 - 30 ปี	1	15	-	-	18	11	-	2	5	2	54
	(0.7)	(10.2)			(12.2)	(7.5)		(1.4)	(3.4)	(1.4)	(36.7)
31 ปี ขึ้นไป	-	3	-	-	7	7	1	-	1	-	19
		(2.0)			(4.8)	(4.8)	(0.7)		(0.7)		(12.9)

$\chi^2 = 42.9589$ $df = 32$ $p = 0.0934 > p = 0.05$

จากตาราง 70 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 42.9589 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.0934 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด 0.05 ซึ่งหมายความว่า อายุราชการกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของอายุราชการของชนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 71 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา เลือกเป็นอันดับที่.....									รวม	
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8		9
<u>ตำแหน่งปัจจุบัน</u>											
ขนส่งจังหวัด	-	13 (8.8)	2 (1.4)	-	21 (14.3)	15 (10.2)	2 (1.4)	2 (1.4)	9 (6.1)	3 (2.0)	67 (45.6)
ผู้ช่วย	1 (0.7)	13 (8.8)	4 (2.7)	-	28 (19.0)	16 (10.9)	3 (2.0)	4 (2.7)	8 (5.4)	2 (1.4)	79 (53.7)
อื่น ๆ	-	-	-	-	1 (0.7)	-	-	-	-	-	1 (0.7)

$$\chi^2 = 4.8267 \quad df = 16 \quad p = 0.9966 > p = 0.05$$

จากตาราง 71 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 4.8267 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.9966 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด 0.05 ซึ่งหมายความว่า ตำแหน่งปัจจุบันกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของตำแหน่งปัจจุบันของแหล่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 72 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชา

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชา เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง</u>											
ไม่เกิน 5 ปี	-	6 (4.1)	3 (2.0)	-	11 (7.5)	14 (9.5)	3 (2.0)	4 (2.7)	8 (5.4)	1 (0.7)	50 (34.0)
6 - 10 ปี	1 (0.7)	12 (8.2)	2 (1.4)	-	16 (10.9)	4 (2.7)	1 (0.7)	1 (0.7)	1 (0.7)	-	38 (25.9)
11 - 15 ปี	-	2 (1.4)	1 (0.7)	-	8 (5.4)	3 (2.0)	-	-	3 (2.0)	2 (1.4)	19 (12.9)
16 - 20 ปี	-	3 (2.0)	-	-	5 (3.4)	4 (2.7)	-	1 (0.7)	2 (1.4)	-	15 (10.2)
21 - 25 ปี	-	2 (1.4)	-	-	7 (4.8)	3 (2.0)	1 (0.7)	-	2 (1.4)	2 (1.4)	17 (11.6)
26 ปีขึ้นไป	-	1 (0.7)	-	-	3 (2.0)	3 (2.0)	-	-	1 (0.7)	-	8 (5.4)

$\chi^2 = 38.9240$ $df = 40$ $p = 0.5186 > p = 0.05$

จากตาราง 72 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 38.9240 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.5186 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด 0.05 ซึ่งหมายความว่า ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 73 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>วุฒิการศึกษา</u>											
นิติศาสตร์	-	5 (3.4)	1 (0.7)	-	30 (20.4)	8 (4.8)	1 (0.7)	2 (1.4)	7 (4.8)	3 (2.0)	57 (38.8)
นิติ+เศรษฐ	-	2 (1.4)	-	-	1 (0.7)	3 (2.0)	-	-	1 (0.7)	-	7 (4.8)
นิติ+เศรษฐ+รัฐ	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)	-	-	-	1 (0.7)
นิติ+เศรษฐ+บริหาร	-	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)	-	-	1 (0.7)
นิติ+รัฐ+บริหาร	-	-	-	-	-	1 (0.7)	-	-	-	-	1 (0.7)
นิติ+ศิลปศาสตร์	-	-	-	-	1 (0.7)	-	-	-	-	-	1 (0.7)
นิติ+ศึกษา	-	-	1 (0.7)	-	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)

ตาราง 73 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
นิติ+ศึกษา+อื่นๆ	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
							(0.7)				(0.7)
นิติ+บริหาร	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
		(0.7)									(0.7)
นิติ+อื่นๆ	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	4
					(1.4)	(1.4)					(2.7)
เศรษฐศาสตร์	-	1	3	-	2	1	1	1	2	1	12
		(0.7)	(2.0)		(1.4)	(0.7)	(0.7)	(0.7)	(1.4)	(0.7)	(8.2)
รัฐศาสตร์	-	3	1	-	-	1	-	-	-	-	5
		(2.0)	(0.7)			(0.7)					(3.4)
ศิลปศาสตร์	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2
		(0.7)			(0.7)						(1.4)
ศิลป+บริหาร	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
						(0.7)					(0.7)

ตาราง 73 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
ศึกษาศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)
วิศวกรรมศาสตร์	-	1 (0.7)	-	-	1 (0.7)	1 (0.7)	-	-	2 (1.4)	-	5 (3.4)
บัญชี	-	-	-	-	-	1 (0.7)	-	-	-	-	1 (0.7)
บริหาร	-	1 (0.7)	-	-	-	1 (0.7)	-	-	-	-	2 (1.4)
อื่นๆ	1 (0.7)	11 (7.5)	-	-	12 (8.2)	11 (7.5)	1 (0.7)	2 (1.4)	4 (2.7)	1 (0.7)	43 (29.3)

$\chi^2 = 194.4287$ $df = 144$ $p = 0.0033 < p = 0.05$

จากตาราง 73 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 194.42872 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.0033 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด 0.05 ซึ่งหมายความว่า วุฒิศึกษาเกี่ยวกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับความแตกต่างของระดับวุฒิศึกษาของทนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 74 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน
ของชนล้งจังหวัด

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากกฎหมายและระเบียบฯ เลือกเป็นอันดับที่.....							รวม			
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>ระดับการศึกษา</u>											
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1 (0.7)	3 (2.0)	2 (1.4)	-	18 (12.2)	11 (7.5)	1 (0.7)	2 (1.4)	10 (6.8)	1 (0.7)	49 (33.3)
ปริญญาตรี	-	12 (8.2)	9 (6.1)	4 (2.7)	12 (8.2)	15 (10.2)	5 (3.4)	13 (8.8)	11 (7.5)	6 (4.1)	87 (59.2)
ปริญญาโท	-	2 (1.4)	3 (2.0)	-	-	1 (0.7)	1 (0.7)	1 (0.7)	3 (2.0)	-	11 (7.5)

$$\chi^2 = 32.5104 \quad df = 18 \quad p = 0.0191 < p = 0.05$$

จากตาราง 74 ค่า x^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 32.5104 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.0191 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ระดับการศึกษาเกี่ยวกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากกฎหมายและระเบียบฯ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากกฎหมายและระเบียบฯ ที่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่อง ระดับการศึกษาของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 75 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของขนส่งจังหวัด

สภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากกฎหมายและระเบียบฯ เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>อายุ</u>											
ไม่เกิน 40 ปี	-	2 (1.4)	3 (2.0)	2 (1.4)	1 (0.7)	3 (2.0)	-	1 (0.7)	6 (4.1)	-	18 (12.2)
41 - 45 ปี	-	3 (2.0)	2 (1.4)	-	-	3 (2.0)	1 (0.7)	3 (2.0)	5 (3.4)	1 (0.7)	18 (12.2)
46 - 50 ปี	1 (0.7)	-	5 (3.4)	2 (1.4)	10 (6.8)	4 (2.7)	2 (1.4)	4 (2.7)	-	1 (0.7)	29 (1.4)
51 - 55 ปี	-	10 (6.8)	4 (2.7)	-	16 (10.9)	14 (9.5)	4 (2.7)	4 (2.7)	12 (8.2)	5 (3.4)	69 (46.9)
56 ปีขึ้นไป	-	2 (1.4)	-	-	3 (2.0)	3 (2.0)	-	4 (2.7)	1 (0.7)	-	13 (0.7)

$$\chi^2 = 54.2900 \quad df = 36 \quad p = 0.0258 < p = 0.05$$

จากตาราง 75 ค่า x^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 54.2900 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.0258 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า อายุกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากกฎหมายและระเบียบฯ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากกฎหมายและระเบียบฯ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่อง อายุของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 76 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากกฎหมาย/ระเบียบฯ เกี่ยวข้องกับการบริหารของ
 ขนส่งจังหวัด

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากกฎหมายและระเบียบฯ เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>อายุราชการ</u>											
ไม่เกิน 15 ปี	-	1 (0.7)	2 (1.4)	2 (1.4)	2 (1.4)	3 (2.0)	-	1 (0.7)	3 (2.0)	-	14 (0.7)
16 - 20 ปี	-	2 (1.4)	4 (2.7)	1 (0.7)	1 (0.7)	3 (2.0)	1 (0.7)	4 (2.7)	6 (4.1)	1 (0.7)	23 (1.4)
21 - 25 ปี	-	4 (2.7)	5 (3.4)	1 (0.7)	7 (4.8)	5 (3.4)	4 (2.7)	2 (1.4)	6 (4.1)	3 (2.0)	37 (2.0)
26 - 30 ปี	1 (0.7)	7 (4.8)	3 (2.0)	-	15 (10.2)	12 (8.2)	2 (1.4)	7 (4.8)	5 (3.4)	2 (1.4)	54 (3.4)
31 ปีขึ้นไป	-	3 (2.0)	-	-	5 (3.4)	4 (2.7)	-	2 (1.4)	4 (2.7)	1 (0.7)	19 (12.9)

$$\chi^2 = 35.1650 \quad df = 36 \quad p = 0.5081 > p = 0.05$$

จากตาราง 76 ค่า x^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 35.1650 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.5081 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า อายุราชการกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากกฎหมายและระเบียบฯ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากกฎหมายและระเบียบฯ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่อง อายุราชการของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 77 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของขนส่งจังหวัด

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากกฎหมายและระเบียบฯ เลือกเป็นอันดับที่.....									รวม	
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>ตำแหน่งปัจจุบัน</u>											
ขนส่งจังหวัด	-	12	3	1	11	11	3	10	11	5	67
		(8.2)	(2.0)	(0.7)	(7.5)	(7.5)	(2.0)	(6.8)	(7.5)	(3.4)	(45.6)
ผู้ช่วย	1	4	11	3	19	16	4	6	13	2	79
	(0.7)	(2.7)	(7.5)	(2.0)	(12.9)	(10.9)	(2.7)	(4.1)	(8.8)	(1.4)	(53.7)
อื่น ๆ	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		(0.7)									

$$\chi^2 = 22.8244 \quad df = 18 \quad p = 0.1974 > p = 0.05$$

จากตาราง 77 ค่า x^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 22.8244 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.1974 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า ค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากกฎหมายและระเบียบฯ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากกฎหมายและระเบียบฯ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่อง ตำแหน่งปัจจุบันของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 78 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของขนส่งจังหวัด

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากกฎหมายและระเบียบฯ เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>ระยะเวลาที่</u>											
<u>ดำรงตำแหน่ง</u>											
ไม่เกิน 5 ปี	-	5 (3.4)	4 (2.7)	1 (0.7)	12 (8.2)	9 (6.1)	2 (1.4)	4 (2.7)	11 (7.5)	2 (2.7)	50 (34.0)
6 - 10 ปี	1 (0.7)	2 (1.4)	3 (2.0)	1 (0.7)	9 (6.1)	12 (8.2)	2 (1.4)	3 (2.0)	4 (2.7)	1 (0.7)	38 (2.0)
11 - 15 ปี	-	3 (2.0)	4 (2.7)	2 (1.4)	2 (1.4)	3 (2.0)	1 (0.7)	2 (1.4)	1 (0.7)	1 (0.7)	19 (0.7)
16 - 20 ปี	-	3 (2.0)	1 (0.7)	-	2 (1.4)	2 (1.4)	1 (0.7)	2 (1.4)	3 (2.0)	1 (0.7)	15 (10.2)
21 - 25 ปี	-	3 (2.0)	1 (0.7)	-	4 (2.7)	1 (0.7)	1 (0.7)	1 (0.7)	4 (2.7)	2 (1.4)	17 (11.6)
26 ปีขึ้นไป	-	1 (0.7)	1 (0.7)	-	1 (0.7)	-	-	4 (2.7)	1 (0.7)	-	8 (5.4)

$$\chi^2 = 35.1650 \quad df = 36 \quad p = 0.5081 > p = 0.05$$

จากตาราง 78 ค่า x^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 43.3800 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.5407 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า ค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากกฎหมายและระเบียบฯ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากกฎหมายและระเบียบฯ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่อง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของขนส่งจังหวัด และผู้ช่วย

ตาราง 79 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของ
ชนล่งจังหวัด

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากกฎหมายและระเบียบฯ เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>วุฒิการศึกษา</u>											
นิติศาสตร์	-	9 (6.1)	7 (4.8)	2 (1.4)	4 (2.7)	14 (9.5)	4 (2.7)	7 (4.8)	6 (4.1)	4 (2.7)	57 (38.8)
นิติ+เศรษฐ	-	1 (0.7)	1 (0.7)	-	1 (0.7)	-	-	2 (1.4)	2 (1.4)	-	7 (4.8)
นิติ+เศรษฐ+รัฐ	-	-	1 (0.7)	-	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)
นิติ+เศรษฐ+บริหาร	-	-	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)
นิติ+รัฐ+บริหาร	-	-	-	-	1 (0.7)	-	-	-	-	-	1 (0.7)
นิติ+ศิลปศาสตร์	-	1 (0.7)	-	-	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)

ตาราง 79 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากกฎหมายและระเบียบฯ เลือกเป็นอันดับที่.....							รวม			
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
นิติ+ศึกษา	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
					(0.7)						(0.7)
นิติ+ศึกษา+อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
								(0.7)			(0.7)
นิติ+บริหาร	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
									(0.7)		(0.7)
นิติ+อื่น ๆ	-	1	1	-	-	1	-	-	1	-	4
		(0.7)	(0.7)			(0.7)			(0.7)		(2.7)
เศรษฐ+ศาสตร์	-	-	1	1	5	1	-	1	3	-	12
			(0.7)	(0.7)	(3.4)	(0.7)		(0.7)	(2.0)		(8.2)
รัฐศาสตร์	-	-	-	1	2	-	1	1	-	-	5
				(0.7)	(1.4)		(0.7)	(0.7)			(3.4)
ศิลปศาสตร์	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	2
			(0.7)		(0.7)						(1.4)

ตาราง 79 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากกฎหมายและระเบียบฯ เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
ศิลป+บริหาร	-	-	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)
ศึกษาศาสตร์	-	1 (0.7)	-	-	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)
วิศวกรรมศาสตร์	-	-	-	-	-	1 (0.7)	1 (0.7)	1 (0.7)	1 (0.7)	1 (0.7)	5 (3.4)
บัญชี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)	1 (0.7)
บริหาร	-	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)	1 (0.7)	-	2 (1.4)
อื่น ๆ	1 (0.7)	4 (2.7)	2 (1.4)	-	15 (10.2)	10 (6.8)	1 (0.7)	2 (1.4)	7 (4.8)	1 (0.7)	43 (29.3)

$\chi^2 = 146.4658$ $df = 162$ $p = 0.8037 > p = 0.05$

จากตาราง 79 ค่า x^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 146.4658 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.8037 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า วุฒิศึกษาเกี่ยวกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากกฎหมายและระเบียบฯ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากกฎหมายและระเบียบฯ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่อง วุฒิศึกษาของทนายจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 80 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยเหนือ (ผู้บังคับบัญชา)

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากหน่วยเหนือ เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>ระดับการศึกษา</u>											
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4 (2.7)	5 (3.4)	4 (2.7)	1 (0.7)	5 (3.4)	7 (4.8)	1 (0.7)	5 (3.4)	11 (7.5)	6 (4.1)	49 (33.3)
ปริญญาตรี	1 (0.7)	6 (4.1)	9 (6.1)	4 (2.7)	17 (11.6)	13 (8.8)	10 (6.8)	5 (3.4)	16 (10.9)	6 (4.1)	87 (59.2)
ปริญญาโท	-	2 (1.4)	1 (0.7)	-	1 (0.7)	1 (0.7)	1 (0.7)	2 (1.4)	3 (2.0)	-	11 (7.5)

$$\chi^2 = 18.2360 \quad df = 18 \quad p = 0.4402 > p = 0.05$$

จากตาราง 80 ค่า x^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 18.2360 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.4402 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ระดับการศึกษากับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยเหนือ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยเหนือไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่อง ระดับการศึกษาของแหล่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 81 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยเหนือ (ผู้บังคับบัญชา)

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากหน่วยเหนือ เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
อายุ											
ไม่เกิน 40 ปี	-	3	-	1	6	1	3	1	3	-	18
		(2.0)		(0.7)	(4.1)	(0.7)	(2.0)	(0.7)	(2.0)		(12.2)
41 - 45 ปี	-	1	1	1	3	3	4	2	2	1	18
		(0.7)	(0.7)	(0.7)	(2.0)	(2.0)	(2.7)	(1.4)	(1.4)	(0.7)	(12.2)
46 - 50 ปี	2	3	2	1	3	5	1	2	9	1	29
	(1.4)	(2.0)	(1.4)	(0.7)	(2.0)	(3.4)	(0.7)	(1.4)	(6.1)	(0.7)	(19.7)
51 - 55 ปี	2	5	10	2	10	11	4	6	10	9	69
	(1.4)	(3.4)	(6.8)	(1.4)	(6.8)	(7.5)	(2.7)	(4.1)	(6.8)	(6.1)	(46.9)
56 ปีขึ้นไป	1	1	1	-	1	1	-	1	6	1	13
	(0.7)	(0.7)	(0.7)		(0.7)	(0.7)		(0.7)	(4.1)	(0.7)	(8.8)

$$\chi^2 = 37.2985 \quad df = 18 \quad p = .4092 > p = 0.05$$

จากตาราง 81 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 37.2985 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.4092 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า อายุกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยเหนือ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยเหนือ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่อง อายุของทาส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 82 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยเหนือ (ผู้บังคับบัญชา)

สภาพภาพทั่วไป	เลือกเป็นอันดับที่.....									รวม	
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8		9
<u>อายุราชการ</u>											
ไม่เกิน 15 ปี	-	2	-	1	3	2	2	1	2	1	14
		(1.4)	-	(1.7)	(2.0)	(1.4)	(1.4)	(.7)	(1.4)	(.7)	(9.5)
16 -20 ปี	-	3	3	-	4	2	5	1	4	1	23
		(12.0)	(2.0)	-	(2.7)	(1.4)	(3.4)	(.7)	(2.7)	(.7)	(15.6)
21 - 25 ปี	1	5	3	3	5	6	1	5	6	2	37
	(.7)	(3.4)	(2.0)	(2.0)	(3.4)	(4.1)	(.7)	(3.4)	(4.1)	(1.4)	(25.2)
26 - 30 ปี	3	2	6	1	10	8	4	4	9	7	54
	(2.0)	(1.4)	(4.1)	(.7)	(6.8)	(5.4)	(2.7)	(2.7)	(6.1)	(4.8)	(36.7)
31 ปี ขึ้นไป	1	1	2	-	1	3	-	1	9	1	19
	(.7)	(.7)	(1.4)	-	(.7)	(2.0)	-	(.7)	(6.1)	(.7)	(12.9)

$\chi^2 = 36.3684$ $df = 36$ $P = .4515 > P = 0.05$

จากตาราง 82 ค่า x^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 36.3684 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.4515 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า อายุราชการกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยเหนือ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยเหนือไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่อง อายุราชการของทนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 83 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจาก หน่วยเหนือ (ผู้บังคับบัญชา)

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>ตำแหน่งปัจจุบัน</u>											
ขนส่งจังหวัด	3 (2.0)	4 (2.4)	8 (5.4)	2 (1.4)	10 (6.8)	10 (6.8)	3 (2.0)	6 (4.1)	16 (10.9)	5 (3.4)	67 (45.6)
ผู้ช่วย	2 (1.4)	9 (6.1)	6 (4.1)	3 (2.0)	13 (8.8)	11 (7.3)	9 (6.1)	6 (4.1)	14 (9.5)	6 (4.1)	79 (53.7)
อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1

$\chi^2 = 16.6850$ $df = 18$ $P = .5449 > P = 0.05$

จากตาราง 83 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 16.6850 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.5449 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าตำแหน่งปัจจุบันกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยเหนือ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยเหนือไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่อง ตำแหน่งปัจจุบันของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 84 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยเหนือ (ผู้บังคับบัญชา)

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง</u>											
<u>ตำแหน่ง</u>											
ไม่เกิน 5 ปี	1 (.7)	8 (5.4)	5 (2.5)	1 (1.7)	9 (6.1)	7 (4.8)	5 (3.4)	1 (.7)	9 (6.1)	4 (2.7)	50 (34.0)
6 - 10 ปี	3 (2.0)	1 (.7)	6 (4.1)	1 (.7)	3 (2.0)	5 (3.4)	3 (2.0)	5 (3.4)	9 (6.1)	2 (1.4)	38 (25.9)
11 - 15 ปี	-	1 (.7)	-	1 (.7)	3 (2.0)	4 (2.7)	2 (1.4)	2 (1.4)	4 (2.7)	2 (1.4)	19 (12.9)
16 - 20 ปี	-	3 (2.0)	1 (.7)	-	3 (2.0)	1 (0.7)	-	3 (2.0)	3 (2.0)	1 (.7)	15 (10.2)
21 - 25 ปี	1 (0.7)	-	2 (1.4)	2 (1.4)	3 (2.0)	1 (0.7)	2 (1.4)	1 (0.7)	3 (2.0)	2 (1.4)	17 (11.6)
26 ปีขึ้นไป	-	-	-	-	2 (1.4)	3 (2.0)	-	-	2 (1.4)	1 (.7)	8 (5.4)

$\chi^2 = 41.0022$ $df = 45$ $p = 0.6420 > p = 0.05$

จากตาราง 84 ค่า X^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 41.0022 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.6420 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยเหนือ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยเหนือไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่อง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของทาส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 85 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยเหนือ (ผู้บังคับบัญชา)

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>วุฒิการศึกษา</u>											
นิติศาสตร์ -		4 (2.7)	8 (5.4)	3 (2.0)	7 (4.8)	6 (4.1)	6 (4.1)	6 (4.1)	13 (8.8)	4 (2.7)	57 (38.8)
นิติ+เศรษฐศาสตร์ -		1 (.7)	2 (1.4)	-	2 (1.4)	1 (.7)	-	-	1 (.7)	-	7 (4.8)
นิติ+เศรษฐ+รัฐ -		1 (.7)	-	-	-	-	-	-	-	-	1 (.7)
นิติ+เศรษฐ+บริหาร -		-	-	-	1 (.7)	-	-	-	-	-	1 (.7)
นิติ+รัฐ+บริหาร -		-	-	-	-	-	-	-	1 (.7)	-	1 (.7)
นิติ+ศิลปศาสตร์ -		-	-	-	-	1 (.7)	-	-	-	-	1 (.7)
นิติ+ศึกษา -		-	-	-	-	-	-	-	-	1 (.7)	1 (.7)

ตาราง 85 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
นิติ+ศึกษา+อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
									(.7)		(.7)
นิติ+บริหาร	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
						(.7)					(.7)
นิติ+ อื่นๆ	-	-	-	-	1	1	-	-	2	-	4
					(0.7)	(0.7)			(1.4)		(2.7)
เศรษฐศาสตร์.	-	3	-	-	1	3	2	-	2	1	12
		(2.0)			(.7)	(2.0)	(1.4)		(1.4)	(.7)	(8.2)
รัฐศาสตร์	1	-	-	-	2	2	-	-	-	-	5
	(.7)				(1.4)	(1.4)					(3.4)
ศิลปศาสตร์	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	2
							(.7)		(.7)		(1.4)
ศิลป+บริหาร	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
			(.7)								(.7)

ตาราง 85 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
ศึกษาศาสตร์	-	-	1 (.7)	-	-	-	-	-	-	-	1 (.7)
วิศวกรรมศาสตร์	-	-	-	1 (.7)	2 (1.4)	1 (.7)	-	1 (.7)	-	-	5 (3.4)
บริหาร	-	-	-	-	1 (.7)	-	-	-	-	1 (.7)	2 (1.4)
อื่นๆ	4 (2.7)	4 (2.7)	3 (2.0)	1 (.7)	6 (4.1)	5 (3.4)	2 (1.4)	5 (3.4)	8 (5.4)	5 (3.4)	43 (29.3)

χ^2 139.0341 df = 162 P = .9039 > P = 0.05

จากตาราง 85 ค่า X^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 12.7995 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.9905 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า วุฒิศึกษาเกี่ยวกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยเหนือ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยเหนือ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างใน เรื่อง วุฒิศึกษาของทนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 86 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง
ที่เปลี่ยนแปลง

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>ระดับการศึกษา</u>											
ต่ำกว่าปริญาตรี	6 (4.1)	8 (5.4)	2 (1.4)	2 (1.4)	3 (2.0)	2 (1.4)	9 (6.1)	9 (6.1)	5 (3.4)	3 (2.0)	49 (33.3)
ปริญาตรี	3 (2.0)	12 (8.2)	7 (4.8)	6 (4.1)	8 (5.4)	8 (5.4)	9 (6.1)	11 (7.5)	9 (6.1)	14 (9.5)	87 (59.2)
ปริญาโท	1 (.7)	- (.7)	1 (.7)	1 (.7)	1 (.7)	1 (.7)	1 (.7)	2 (1.4)	3 (2.0)	- (-)	11 (7.5)

$\chi^2 = 17.3974$ $df = 18$ $P = 0.4960 > = 0.05$

- ก. ตัวเลขนอกวงเล็บ แสดงจำนวนของผู้ตอบคำถาม
ข. ตัวเลขในวงเล็บ แสดงร้อยละของผู้ตอบคำถาม

จากตาราง 86 ค่า x^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 17.3974 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.4960 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ระดับการศึกษากับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่เปลี่ยนแปลง ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่เปลี่ยนแปลง ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่อง ระดับการศึกษาของทาส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 87 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง
ที่เปลี่ยนแปลง

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เลือกเป็นอันดับที่.....										รวม
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>อายุราชการ</u>											
ไม่เกิน 15 ปี	-	2	3	-	-	1	1	3	2	2	14
		(1.4)	(2.0)			(0.7)	(0.7)	(2.0)	(1.4)	(1.4)	(9.5)
16-20 ปี	1	1	1	2	5	1	2	3	4	3	23
	(0.7)	(0.7)	(0.7)	(1.4)	(3.4)	(0.7)	(1.4)	(2.0)	(2.7)	(2.0)	(15.6)
21-25 ปี	2	8	2	4	2	3	8	3	2	3	37
	(1.4)	(5.4)	(1.4)	(2.7)	(1.4)	(2.0)	(5.4)	(2.0)	(1.4)	(2.0)	(25.2)
26-30 ปี	6	6	3	2	3	4	4	9	8	9	54
	(4.1)	(4.1)	(2.0)	(1.4)	(2.0)	(2.7)	(2.7)	(6.1)	(5.4)	(6.1)	(36.7)
31 ปีขึ้นไป	1	3	1	1	2	2	4	4	1	-	19
	(0.7)	(2.0)	(0.7)	(0.7)	(1.4)	(1.4)	(2.7)	(2.7)	(0.7)		

$\chi^2 = 36.3370$ $df = 36$ $P = 0.4530 > p = 0.05$

ก. ตัวเลขนอกวงเล็บ แสดงจำนวนของผู้ที่ตอบคำถาม

ข. ตัวเลขในวงเล็บ แสดงร้อยละของผู้ที่ตอบคำถาม

จากตาราง 87 ค่า x^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 36.3370 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.4530 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า อายุราชการกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่เปลี่ยนแปลง ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่เปลี่ยนแปลงไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่อง อายุราชการของทนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 88 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่เปลี่ยนแปลง

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เลือกเป็นอันดับที่.....										
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	รวม
<u>ตำแหน่งปัจจุบัน</u>											
ชนชั้นจังหวัด	4 (2.7)	9 (6.1)	4 (2.7)	5 (3.4)	7 (4.8)	6 (4.1)	11 (7.5)	6 (4.1)	6 (4.1)	9 (6.1)	67 (45.6)
ผู้ช่วย	6 (4.1)	11 (7.5)	5 (3.4)	4 (2.7)	5 (3.4)	5 (3.4)	8 (5.4)	16 (10.9)	11 (7.5)	8 (5.4)	79 (53.7)
อื่น ๆ	-	-	1 (0.7)	-	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)

$$\chi^2 = 20.6951 \quad df = 18 \quad P = 0.2951 > p = 0.05$$

- ก. ตัวเลขนอกวงเล็บ แสดงจำนวนของผู้ที่ตอบคำถาม
ข. ตัวเลขในวงเล็บ แสดงร้อยละของผู้ที่ตอบคำถาม

จากตาราง 88 ค่า x^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 20.6951 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.2951 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ตำแหน่งปัจจุบันกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่เปลี่ยนแปลง ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่เปลี่ยนแปลงไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่อง ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันของชนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 89 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่เปลี่ยนแปลง

สภาพภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เลือกเป็นอันดับที่.....										รวม
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง</u>											
ไม่เกิน 5 ปี	4 (2.7)	6 (4.1)	1 (0.7)	-	4 (2.7)	1 (0.7)	10 (6.8)	11 (7.5)	8 (5.4)	5 (3.4)	50 (34.0)
6-10 ปี	4 (2.7)	5 (3.4)	2 (1.4)	5 (3.4)	4 (2.7)	2 (1.4)	2 (1.4)	6 (4.1)	4 (2.7)	4 (2.7)	38 (25.9)
11-15 ปี	-	4 (2.7)	2 (1.4)	1 (0.7)	1 (0.7)	2 (1.4)	2 (1.4)	4 (2.7)	-	3 (2.0)	19 (12.9)
16-20 ปี	-	1 (0.7)	1 (0.7)	2 (1.4)	-	3 (2.0)	3 (2.0)	-	3 (2.0)	2 (1.4)	15 (10.2)
21-25 ปี	1 (0.7)	3 (2.0)	4 (2.7)	1 (0.7)	1 (0.7)	3 (2.0)	1 (0.7)	1 (0.7)	2 (1.4)	-	17 (11.6)
26 ปีขึ้นไป	1 (0.7)	1 (0.7)	-	-	2 (1.4)	-	1 (0.7)	-	-	3 (2.0)	8 (5.4)

$\chi^2 = 59.5616$ $df = 45$ $P = 0.0717 > = 0.05$

ก. ตัวเลขนอกวงเล็บ แสดงจำนวนของผู้ที่ตอบคำถาม

ข. ตัวเลขในวงเล็บ แสดงร้อยละของผู้ที่ตอบคำถาม

จากตาราง 89 ค่า x^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 59.5616 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.3581 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากสถานแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่เปลี่ยนแปลง ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรืออธิบายได้ว่าการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากสถานแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่เปลี่ยนแปลงไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่อง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 90 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง
ที่เปลี่ยนแปลง

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>วุฒิการศึกษา</u>											
นิติศาสตร์	1 (.7)	11 (7.5)	7 (4.8)	3 (2.0)	5 (3.4)	5 (3.4)	6 (4.1)	7 (4.8)	6 (4.1)	6 (4.1)	57 (38.8)
นิติ+เศรษฐ	-	-	-	2 (1.4)	2 (1.4)	-	1 (.7)	-	-	2 (1.4)	7 (4.8)
นิติ+เศรษฐ+รัฐ	-	-	-	-	-	-	-	-	1 (.7)	-	1 (.7)
นิติ+เศรษฐ+บริหาร-	-	-	-	1 (.7)	-	-	-	-	-	-	1 (.7)
นิติ+รัฐ+บริหาร	-	-	1 (.7)	-	-	-	-	-	-	-	1 (.7)
นิติ+ศิลปศาสตร์	-	-	-	-	-	-	1 (.7)	-	-	-	1 (.7)

ตาราง 90 (ต่อ)

สภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
นิติศึกษา	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	(.7)										(.7)
นิติศึกษา+อื่น ๆ	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
				(.7)							(.7)
นิติบริหาร	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
					(.7)						(.7)
นิติอื่น ๆ	1	-	-	-	-	-	1	2	-	-	4
	(.7)						(.7)	(1.4)			(2.7)
เศรษฐศาสตร์	-	1	-	-	2	1	-	3	3	2	12
		(.7)			(1.4)	(.7)		(2.0)	(2.0)	(1.4)	(8.2)
รัฐศาสตร์	1	-	-	-	1	-	1	1	-	1	5
	(.7)				(0.7)		(0.7)	(0.7)		(0.7)	(3.4)
ศิลปศาสตร์	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2
	(.7)			(0.7)							(1.4)

ตาราง 90 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เลือกเป็นอันดับที่.....										รวม
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
ศิลป+บริหาร	-	-	-	-	1 (0.7)	-	-	-	-	-	1 (0.7)
ศึกษาศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)	-	-	1 (0.7)
วิศวกรรมศาสตร์	-	-	1 (0.7)	2 (1.4)	-	-	2 (1.4)	-	-	-	5 (3.4)
บัญชี	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)	-	-	-	1 (0.7)
บริหาร	-	-	-	-	-	-	1 (0.4)	-	1 (0.7)	-	2 (1.4)
อื่น ๆ	7 (4.8)	3 (2.0)	6 (4.1)	-	1 (0.7)	1 (0.7)	10 (6.8)	10 (6.8)	4 (2.7)	1 (0.7)	43 (29.3)

$\chi^2 = 182.1790$ $df = 162$ $p = 0.1326 > p = 0.05$

จากตาราง 90 ค่า X^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 182.1790 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.3991 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า วุฒิการศึกษากับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่เปลี่ยนแปลง ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่เปลี่ยนแปลงไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่อง วุฒิการศึกษาของชนสงจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 91 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานข้างเคียงที่ต้องประสานด้วย

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานข้างเคียง เลือกเป็นอันดับที่.....									รวม	
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8		9
<u>ระดับการศึกษา</u>											
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7 (4.8)	2 (1.4)	7 (4.8)	-	1 (0.7)	1 (0.7)	10 (6.8)	12 (8.2)	6 (4.1)	3 (2.0)	49 (33.3)
ปริญญาตรี	5 (3.4)	10 (6.8)	4 (2.7)	8 (5.4)	3 (2.0)	7 (4.8)	19 (12.9)	14 (9.5)	8 (5.4)	9 (6.1)	87 (59.2)
ปริญญาโท	1 (0.7)	2 (1.4)	1 (0.7)	2 (1.4)	1 (0.7)	1 (0.7)	2 (1.4)	-	-	1 (0.7)	11 (7.5)

$\chi^2 = 23.9385$ $df = 18$ $p = .1570$ $> p = 0.05$

จากตาราง 91 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 23.9385 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.1570 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าระดับการศึกษากับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานข้างเคียงที่ต้องประสานด้วยไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานข้างเคียงที่ต้องประสานด้วยไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องระดับการศึกษาของชน齡จังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 92 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานข้างเคียงที่ต้องประสานด้วย

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานข้างเคียง เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>อายุราชการ</u>											
ไม่เกิน 15 ปี	-	4 (2.7)	-	-	-	-	3 (2.0)	3 (2.0)	2 (1.4)	2 (1.4)	14 (9.5)
16 - 20 ปี	1 (0.7)	3 (2.0)	-	3 (2.0)	2 (1.4)	3 (2.0)	3 (2.0)	5 (3.4)	1 (0.7)	2 (1.4)	23 (15.6)
21 - 25 ปี	2 (1.4)	5 (3.4)	4 (2.7)	4 (2.7)	2 (1.4)	3 (3.4)	9 (6.1)	7 (4.8)	-	1 (0.7)	37 (25.2)
26 - 30 ปี	9 (6.1)	1 (0.7)	6 (4.1)	3 (2.0)	-	2 (1.4)	12 (8.2)	7 (4.8)	9 (6.1)	5 (3.4)	54 (36.7)
31 ปีขึ้นไป	1 (0.7)	1 (0.7)	2 (1.4)	-	1 (0.7)	1 (0.7)	4 (2.7)	4 (2.7)	2 (1.4)	3 (2.0)	19 (12.9)

$$\chi^2 = 45.6892 \quad df = 36 \quad p = .1292 > p = 0.05$$

จากตาราง 92 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 45.6892 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.1292 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า อายุราชการกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานข้างเคียงที่ต้องประสานด้วย ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานข้างเคียงที่ต้องประสานด้วย ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องอายุราชการของทนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 93 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งปัจจุบันกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานข้างเคียงที่ต้องประสานด้วย

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานข้างเคียง เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>ตำแหน่งปัจจุบัน</u>											
ขนส่งจังหวัด	5 (3.4)	4 (2.7)	7 (4.8)	8 (5.4)	1 (0.7)	6 (4.1)	10 (6.8)	11 (7.5)	8 (5.4)	7 (4.8)	67 (45.6)
ผู้ช่วย	8 (5.4)	10 (6.8)	5 (3.4)	2 (1.4)	4 (2.7)	3 (2.0)	20 (13.6)	15 (10.2)	6 (4.1)	6 (4.1)	79 (53.7)
อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)	-	-	-	1 (0.7)

$\chi^2 = 17.2102$ df = 18 p = .5087 > p = 0.05

จากตาราง 93 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 17.2102 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.5087 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ตำแหน่งปัจจุบันกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานข้างเคียงที่ต้องประสานด้วย ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานข้างเคียงที่ประสานด้วย ไม่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างในเรื่องตำแหน่งปัจจุบันของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 94 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานข้างเคียงที่ต้องประสานด้วย

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานข้างเคียง เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง</u>											
<u>ตำแหน่ง</u>											
ไม่เกิน 5 ปี	5 (3.4)	7 (4.8)	2 (1.4)	1 (0.7)	3 (2.0)	2 (1.4)	12 (8.2)	11 (7.5)	4 (2.7)	3 (2.0)	50 (34.0)
6 - 10 ปี	5 (3.4)	3 (2.0)	5 (3.4)	4 (2.7)	1 (0.7)	1 (0.7)	5 (3.4)	6 (4.1)	4 (2.7)	4 (2.7)	38 (25.9)
11 - 15 ปี	-	3 (2.0)	1 (0.7)	3 (2.0)	-	1 (0.7)	5 (3.4)	4 (2.7)	1 (0.7)	1 (0.7)	19 (12.9)
16 - 20 ปี	-	-	2 (1.4)	2 (1.4)	1 (0.7)	1 (0.7)	3 (2.0)	3 (2.0)	2 (1.4)	1 (0.7)	15 (10.2)
21 - 25 ปี	1 (0.7)	1 (0.7)	2 (1.4)	-	-	2 (1.4)	5 (3.4)	2 (1.4)	1 (0.7)	3 (2.0)	17 (11.6)
26 ปีขึ้นไป	2 (1.4)	-	-	-	-	2 (1.4)	1 (0.7)	-	2 (1.4)	1 (0.7)	8 (5.4)

$$\chi^2 = 42.1968 \quad df = 45 \quad p = .5914 > p = 0.05$$

จากตาราง 94 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 42.1968 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.5914 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานข้างเคียงที่ต้องประสานด้วย ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานข้างเคียงไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของทนายจังหวัดและผู้ท่วย

ตาราง 95 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับการจัดอันดับปัญหาอันเกิดจากหน่วยงานข้างเคียงที่ประสานด้วย

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานข้างเคียง เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
นิติศาสตร์	1 (0.7)	5 (3.4)	2 (1.4)	6 (4.1)	2 (1.4)	7 (7.8)	11 (7.5)	11 (7.5)	5 (3.4)	7 (4.8)	57 (38.8)
นิติ+เศรษฐ	-	-	1 (0.7)	-	-	-	2 (1.4)	2 (1.4)	1 (0.7)	1 (0.7)	7 (4.8)
นิติ+เศรษฐ+รัฐ	-	-	-	-	1 (0.7)	-	-	-	-	-	1 (0.7)
นิติ+เศรษฐ+บริหาร	-	1 (0.7)	-	-	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)
นิติ+รัฐ+บริหาร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)	1 (0.7)
นิติ+ศิลปศาสตร์	-	-	-	1 (0.7)	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)
นิติ+ศึกษา	1 (0.7)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)

ตาราง 95 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากหน่วยข้างเคียง เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
นิติ+ศึกษา+อื่น ๆ	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
						(0.7)					(0.7)
นิติ+บริหาร	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
								(0.7)			(0.7)
เศรษฐศาสตร์	1	3	1	-	-	-	4	-	1	2	12
	(0.7)	(2.0)	(0.7)				(2.7)		(0.7)	(1.4)	(8.2)
รัฐศาสตร์	1	1	-	-	-	-	-	1	2	-	5
	(0.7)	(0.7)						(0.7)	(1.4)		(3.4)
ศิลปศาสตร์	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2
	(0.7)			(0.7)							(1.4)
ศิลป+บริหาร	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
					(0.7)						(0.7)
ศึกษาศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
								(0.7)			(0.7)

ตาราง 95 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากหน่วยข้างเคียง เลือกเป็นอันดับที่.....									รวม	
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8		9
วิศวกรรมศาสตร์	-	-	1 (0.7)	2 (1.4)	-	-	2 (1.4)	-	-	-	5 (3.4)
บัญชี	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)	-	-	-	1 (0.7)
บริหาร	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)	-	2 (1.4)
อื่น ๆ	7 (4.8)	3 (2.0)	6 (4.1)	-	1 (0.7)	1 (0.7)	10 (6.8)	10 (6.8)	4 (2.7)	1 (0.7)	43 (29.3)

$\chi^2 = 209.6657$ $df = 162$ $p = 0.0069 < p = 0.05$

จากตาราง 95 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 209.6657 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.0069 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า วุฒิศึกษาเกี่ยวกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานข้างเคียงที่ต้องประสานด้วยไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานข้างเคียงที่ต้องประสานด้วยขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่อง วุฒิศึกษาของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 96 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากงบประมาณ

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากงบประมาณ เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>อายุราชการ</u>											
ไม่เกิน 15 ปี	-	-	2	3	-	2	2	3	-	2	14
			(1.4)	(2.0)		(1.4)	(1.4)	(2.0)		(1.4)	(9.5)
16 - 20 ปี	1	2	3	3	-	1	2	3	1	7	23
	(0.7)	(1.4)	(2.0)	(2.0)		(0.7)	(1.4)	(2.0)	(0.7)	(4.8)	(15.6)
21 - 25 ปี	2	5	7	3	1	-	5	8	5	1	37
	(1.4)	(3.4)	(4.8)	(2.0)	(0.7)		(3.4)	(5.4)	(3.4)	(0.7)	(25.2)
26 - 30 ปี	13	1	11	2	-	3	10	4	4	6	54
	(8.8)	(0.7)	(7.5)	(1.4)		(2.0)	(6.8)	(2.7)	(2.7)	(4.1)	(36.7)
31 ปีขึ้นไป	1	2	4	3	-	-	1	3	-	5	19
	(0.7)	(1.4)	(2.7)	(2.0)			(0.7)	(2.0)		(3.4)	(12.9)

$$\chi^2 = 53.6363 \quad df = 36 \quad p = 0.0295 < p = 0.05$$

จากตาราง 96 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 53.6363 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.0295 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าอายุราชการกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากงบประมาณมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากงบประมาณขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องอายุราชการของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 97 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากงบประมาณ

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากงบประมาณ เลือกเป็นอันดับที่.....									รวม	
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8		9
<u>ตำแหน่งปัจจุบัน</u>											
ขนส่งจังหวัด	8 (5.4)	5 (3.4)	15 (10.2)	6 (4.1)	1 (0.7)	3 (2.0)	11 (7.5)	7 (4.8)	4 (2.7)	7 (4.8)	67 (45.6)
ผู้ช่วย	9 (6.1)	5 (3.4)	12 (8.2)	8 (5.4)	-	3 (2.0)	9 (6.1)	13 (8.8)	6 (4.1)	14 (9.5)	79 (53.7)
อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)	-	-	1 (0.7)
$\chi^2 = 11.4945$ $df = 18$ $p = 0.8722 > p = 0.05$											

จากตาราง 97 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 11.4945 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.8722 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากงบประมาณไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากงบประมาณไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่อง ตำแหน่งปัจจุบันของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 98 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากงบประมาณ

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากงบประมาณ เลือกเป็นอันดับที่.....									รวม	
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8		9
<u>ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง</u>											
ไม่เกิน 5 ปี	5 (3.4)	3 (2.0)	14 (9.5)	8 (5.4)	-	-	3 (2.0)	7 (4.8)	1 (0.7)	9 (6.1)	50 (34.0)
6 - 10 ปี	6 (4.1)	3 (2.0)	-	2 (1.4)	-	3 (2.0)	8 (5.4)	3 (2.0)	5 (3.4)	8 (5.4)	38 (25.9)
11 - 15 ปี	-	-	3 (2.0)	2 (1.4)	1 (0.7)	2 (1.4)	3 (2.0)	4 (2.7)	1 (0.7)	3 (2.0)	19 (12.9)
16 - 20 ปี	1 (0.7)	1 (0.7)	8 (5.4)	2 (1.4)	-	-	-	2 (1.4)	1 (0.7)	-	15 (10.2)
21 - 25 ปี	2 (1.4)	2 (1.4)	1 (0.7)	-	-	1 (0.7)	4 (2.7)	5 (3.4)	2 (1.4)	-	17 (11.6)
26 ปีขึ้นไป	3 (2.0)	1 (0.7)	1 (0.7)	-	-	-	2 (1.4)	-	-	1 (0.7)	8 (5.4)

$\chi^2 = 74.9518$ $df = 45$ $p = 0.0033 < p = 0.05$

จากตาราง 98 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 774.9518 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.0033 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากงบประมาณมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากงบประมาณขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่อง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 99 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากอาคารสถานที่และอุปกรณ์สำนักงาน

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากอาคารสถานที่และอุปกรณ์สำนักงาน เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>อายุราชการ</u>											
ไม่เกิน 15 ปี	-	-	4 (2.7)	4 (2.7)	-	1 (0.7)	1 (0.7)	1 (0.7)	-	3 (2.0)	14 (9.5)
16 - 20 ปี	1 (0.7)	2 (1.4)	3 (2.0)	7 (4.8)	-	1 (0.7)	3 (2.0)	1 (0.7)	-	5 (3.4)	23 (15.6)
21 - 25 ปี	5 (3.4)	-	2 (1.4)	5 (3.4)	1 (0.7)	3 (2.0)	5 (3.4)	4 (2.4)	1 (0.7)	11 (7.5)	37 (25.2)
26 - 30 ปี	17 (11.6)	3 (2.0)	5 (3.4)	10 (6.8)	-	1 (0.7)	5 (3.4)	-	2 (1.4)	11 (7.5)	54 (36.7)
31 ปีขึ้นไป	3 (2.0)	1 (0.7)	5 (3.4)	4 (2.7)	-	-	2 (1.4)	-	1 (0.7)	3 (2.0)	19 (12.9)

$$\chi^2 = 41.9269 \quad df = 36 \quad p = 0.2293 > p = 0.05$$

จากตาราง 99 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 41.9269 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.2293 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า อายุราชการกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากอาคารสถานที่ และอุปกรณ์สำนักงานไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากอาคารสถานที่และอุปกรณ์สำนักงานไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่อง อายุราชการของชนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 100 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากอาคารสถานที่และอุปกรณ์สำนักงาน

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากอาคารสถานที่และอุปกรณ์สำนักงาน เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>ตำแหน่งปัจจุบัน</u>											
ชนสงจังหวัด	13 (8.8)	3 (2.0)	6 (4.1)	14 (9.5)	1 (0.7)	1 (0.7)	10 (6.8)	4 (2.7)	1 (0.7)	14 (9.5)	67 (45.6)
ผู้ช่วย	13 (8.8)	3 (2.0)	13 (8.8)	16 (10.9)	-	4 (2.7)	6 (4.1)	2 (1.4)	3 (2.0)	19 (12.9)	79 (53.7)
อื่น ๆ	-	-	-	-	-	1 (0.7)	-	-	-	-	1 (0.7)

$\chi^2 = 31.4936 \quad df = 18 \quad p = 0.0252 < p = 0.05$

จากตาราง 100 ค่า x^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 31.4936 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.0252 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่าตำแหน่งในปัจจุบัน กับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากอาคารสถานที่และอุปกรณ์สำนักงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากอาคารสถานที่และอุปกรณ์สำนักงานขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่อง ตำแหน่งในปัจจุบันของชนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 101 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากอาคารสถานที่และอุปกรณ์สำนักงาน

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากอาคารสถานที่และอุปกรณ์สำนักงาน เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง</u>											
<u>ตำแหน่ง</u>											
ไม่เกิน 5 ปี	7 (4.8)	2 (1.4)	8 (5.4)	13 (8.8)	-	2 (1.4)	4 (2.7)	-	2 (1.4)	12 (8.2)	50 (34.0)
6 - 10 ปี	8 (5.4)	8 (5.4)	5 (3.4)	5 (3.4)	-	1 (0.7)	4 (2.7)	2 (1.4)	1 (0.7)	10 (6.8)	38 (25.9)
11 - 15 ปี	2 (1.4)	-	3 (2.0)	3 (2.0)	-	1 (0.7)	3 (2.0)	1 (0.7)	1 (0.7)	5 (3.4)	19 (12.9)
16 - 20 ปี	1 (0.7)	-	-	5 (3.4)	1 (0.7)	1 (0.7)	3 (2.0)	1 (0.7)	-	3 (2.0)	15 (10.5)
21 - 25 ปี	4 (2.7)	1 (0.7)	1 (0.7)	3 (2.0)	-	1 (0.7)	2 (1.4)	2 (1.4)	-	3 (2.0)	17 (11.6)
26 ปีขึ้นไป	4 (2.7)	1 (0.7)	2 (1.4)	1 (0.7)	-	-	-	-	-	-	8 (5.4)

$\chi^2 = 39.9184$ $df = 45$ $p = 0.6866 > p = 0.05$

จากตาราง 101 ค่า x^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 39.9184 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.6866 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากอาคารสถานที่ และอุปกรณ์สำนักงานไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากอาคารสถานที่ และอุปกรณ์สำนักงานไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่อง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของทนายจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 102. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากน้การเมือง/ผู้มีอิทธิพล

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากน้การเมือง/ผู้มีอิทธิพล เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>เพศ</u>											
ชาย	35 (23.8)	13 (8.8)	9 (6.1)	36 (24.5)	1 (0.7)	2 (1.4)	9 (6.1)	4 (2.7)	6 (4.1)	15 (10.2)	130 (88.4)
หญิง	-	2 (1.4)	1 (0.7)	5 (3.4)	-	3 (2.0)	-	1 (0.7)	-	5 (3.4)	17 (11.6)

$$\chi^2 = 22.1021 \quad df = 9 \quad p = 0.0086 < p = 0.05$$

ก. ตัวเลขนอกวงเล็บ แสดงจำนวนผู้ตอบคำถาม

ข. ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ ของผู้ตอบคำถาม

จากตาราง 102 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 22.1021 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.0086 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด 0.05 ซึ่งหมายความว่า เพศกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากนักการเมือง/ผู้มีอิทธิพล มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากนักการเมือง/ผู้มีอิทธิพล ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่อง ของเพศของชนชั้นจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 103 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากนักรการเมือง/ผู้มีอิทธิพล

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากนักรการเมือง/ผู้มีอิทธิพล เลือกเป็นอันดับที่.....									รวม	
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	-8		9
ระดับการศึกษา											
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13 (8.8)	3 (2.0)	2 (1.4)	21 (14.3)	-	-	2 (1.4)	2 (1.4)	1 (0.7)	5 (3.4)	49 (33.3)
ปริญญาตรี	20 (13.6)	12 (8.2)	6 (4.1)	19 (12.9)	-	5 (3.4)	7 (4.8)	3 (2.0)	5 (3.4)	10 (6.8)	87 (59.2)
ปริญญาโท	2 (1.4)	-	2 (1.4)	1 (0.7)	1 (0.7)	-	-	-	-	5 (3.4)	11 (7.5)

$\chi^2 = 40.6726$ $df = 18$ $p = 0.0017 < p = 0.05$

จากตาราง 103 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 40.6726 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.0017 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด 0.05 ซึ่งหมายความว่า ระดับการศึกษากับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจาก นักการเมือง/ผู้มีอิทธิพลมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากนักการเมือง/ผู้มีอิทธิพล ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องของระดับการศึกษาของทนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 104 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากนักรการเมือง/ผู้มีอิทธิพล

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากนักรการเมือง/ผู้มีอิทธิพล เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม	
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<u>อายุ</u>										
ไม่เกิน 40 ปี	-	2	1	5	-	2	3	2	-	3 18
		(1.4)	(0.7)	(3.4)		(1.4)	(2.0)	(1.4)		(2.0) (12.2)
41 - 45 ปี	3	2	3	4	-	1	1	-	1	3 18
	(2.0)	(1.4)	(2.0)	(2.7)		(0.7)	(0.7)		(0.7)	(2.0) (12.2)
46 - 50 ปี	8	4	2	6	-	2	-	1	1	5 29
	(5.4)	(2.7)	(1.4)	(4.1)		(1.4)		(0.7)	(0.7)	(3.4) (19.7)
51 - 55 ปี	19	7	4	22	1	-	5	1	4	6 69
	(12.9)	(4.8)	(2.7)	(15.0)	(0.7)		(3.4)	(0.7)	(2.7)	(4.1) (46.9)
56 ปีขึ้นไป	5	-	-	4	-	-	-	1	-	3 13
	(3.4)			(2.7)				(0.7)		(2.0) (8.8)

$\chi^2 = 36.9999$ $df = 36$ $p = 0.4226 > p = 0.05$

จากตาราง 104 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 36.9999 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.4226 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด 0.05 ซึ่งหมายความว่า อายุกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากนักรบการเมือง/ผู้มีอิทธิพล ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากนักรบการเมือง/ผู้มีอิทธิพลไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องของอายุของชนสงจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 105 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากน้กการ เมือง/ผู้มีอิทธิพล

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากน้กการ เมือง/ผู้มีอิทธิพล เลือกเป็นอันดับที่.....									รวม	
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8		9
<u>อายุราชการ</u>											
ไม่เกิน 15 ปี	1 (0.7)	2 (1.4)	-	3 (2.0)	-	2 (1.4)	2 (1.4)	1 (0.7)	-	3 (2.0)	14 (9.5)
16 - 20 ปี	3 (2.0)	2 (1.4)	5 (3.4)	5 (3.4)	-	1 (0.7)	2 (1.4)	1 (0.7)	1 (0.7)	3 (2.0)	23 (15.6)
21 - 25 ปี	7 (4.8)	2 (1.4)	2 (1.4)	11 (7.5)	-	2 (1.4)	2 (1.4)	1 (0.7)	3 (2.0)	7 (4.8)	37 (25.2)
26 - 30 ปี	19 (12.9)	9 (6.1)	3 (2.0)	16 (10.9)	-	-	1 (0.7)	1 (0.7)	2 (1.4)	3 (2.0)	54 (36.7)
31 ปีขึ้นไป	5 (3.4)	-	-	6 (4.1)	1 (0.7)	-	2 (1.4)	1 (0.7)	-	4 (2.7)	19 (12.9)

$$\chi^2 = 49.5699 \quad df = 36 \quad p = 0.0655 > p = 0.05$$

จากตาราง 105 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 49.5699 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.0655 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด 0.05 ซึ่งหมายความว่า อายุราชการกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากนักรบการเมือง/ผู้มีอิทธิพล ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากนักรบการเมือง/ผู้มีอิทธิพล ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องของอายุราชการของชนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 106 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งปัจจุบันกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากนักรการเมือง/ผู้มีอิทธิพล

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากนักรการเมือง/ผู้มีอิทธิพล เลือกเป็นอันดับที่.....									รวม	
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8		9
<u>ตำแหน่งปัจจุบัน</u>											
ชนสงจังหวัด	17 (11.6)	6 (4.1)	3 (2.0)	17 (11.6)	1 (0.7)	2 (1.4)	4 (2.7)	2 (1.4)	5 (3.4)	10 (6.8)	67 (45.6)
ผู้ช่วย	18 (12.2)	9 (6.1)	7 (4.8)	23 (15.6)	-	3 (2.0)	5 (3.4)	3 (2.0)	1 (0.7)	10 (6.8)	79 (53.7)
อื่น ๆ	-	-	-	1 (0.7)	-	-	-	-	-	-	1 (0.7)

$$\chi^2 = 9.0051 \quad df = 18 \quad p = 0.9596 > p = 0.05$$

จากตาราง 106 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 9.0051 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.9596 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ตำแหน่งปัจจุบันกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากนักรการเมือง/ผู้มีอิทธิพลไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากนักรการเมือง/ผู้มีอิทธิพลไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องของตำแหน่งปัจจุบันของทนายจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 107 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากนักรบการเมือง/ผู้มีอิทธิพล

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาที่เกิดจากนักรบการเมือง/ผู้มีอิทธิพล เลือกเป็นอันดับที่.....								รวม		
	ไม่ตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<u>ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง</u>											
<u>ตำแหน่ง</u>											
ไม่เกิน 5 ปี	10 (6.8)	4 (2.7)	4 (2.7)	16 (10.9)	1 (0.7)	2 (1.4)	1 (0.7)	3 (2.0)	1 (0.7)	8 (5.4)	50 (34.0)
6 - 10 ปี	9 (6.1)	4 (2.7)	4 (2.7)	10 (6.8)	-	2 (1.4)	2 (1.4)	1 (0.7)	3 (2.0)	3 (2.0)	38 (25.9)
11 - 15 ปี	5 (3.4)	4 (2.7)	1 (0.7)	3 (2.0)	-	1 (0.7)	2 (1.4)	-	1 (0.7)	2 (1.4)	19 (12.9)
16 - 20 ปี	1 (0.7)	1 (0.7)	1 (0.7)	3 (2.0)	-	-	3 (2.0)	-	-	6 (4.1)	15 (10.2)
21 - 25 ปี	5 (3.4)	1 (0.7)	-	7 (4.8)	-	-	1 (0.7)	1 (0.7)	1 (0.7)	1 (0.7)	17 (11.6)
26 ปีขึ้นไป	5 (3.4)	1 (0.7)	-	2 (1.4)	-	-	-	-	-	-	8 (5.4)

$\chi^2 = 43.6124$ $df = 45$ $p = 0.5308 > p = 0.05$

จากตาราง 107 ค่า x^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 48.6124 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.5308 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด 0.05 ซึ่งหมายความว่า ระยะเวลาดำรงตำแหน่งกับการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากนักการเมือง/ผู้มีอิทธิพลไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากนักการเมือง/ผู้มีอิทธิพลไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องของระยะเวลาดำรงตำแหน่งของชนชั้นจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 108 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการจัดอันดับปัญหาอันเนื่องจากการประสานงาน

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาอันเนื่องจากการประสานงาน				รวม
	ไม่ตอบ	ไม่ได้รับความร่วมมือ	ให้ความร่วมมือบ้างแต่เป็นแบบขอไปที	อื่นๆ	
<u>เพศ</u>					
ชาย	19 (12.9)	10 (6.8)	93 (63.3)	8 (5.4)	130 (88.4)
หญิง	4 (2.7)	1 (0.7)	10 (6.8)	2 (1.4)	17 (11.6)

$$\chi^2 = 1.8720$$

$$df = 3$$

$$p = 0.5994 > p = 0.05$$

จากตาราง 108 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 1.8720 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.5994 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด 0.05 ซึ่งหมายความว่า เพศกับการจัดอันดับปัญหาอันเนื่องมาจากการประสานงานไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของเพศของแหล่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 109 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับการจัดอันดับปัญหาอันเนื่องมาจากการประสานงาน

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาอันเนื่องจากการประสานงาน				รวม
	ไม่ตอบ	ไม่ได้รับความร่วมมือ	ให้ความร่วมมือบ้างแต่เป็นแบบขอไปที	อื่นๆ	
<u>ระดับการศึกษา</u>					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5 (3.4)	6 (4.1)	36 (24.5)	2 (1.4)	49 (33.3)
ปริญญาตรี	16 (10.9)	4 (2.7)	61 (41.5)	6 (4.1)	87 (59.2)
ปริญญาโท	2 (1.4)	1 (0.7)	6 (4.1)	2 (1.4)	11 (7.5)

$$x^2 = 6.9697 \quad df = 6 \quad p = 0.3237 > p = 0.05$$

จากตาราง 109 ค่า x^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 6.9697 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.3237 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด 0.05 ซึ่งหมายความว่า ระดับการศึกษากับการจัดอันดับปัญหาอันเนื่องมาจากการประสานงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่อง ของระดับการศึกษาของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 110 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการจัดอันดับปัญหาอันเนื่องมาจากการ
ประสานงาน

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาอันเนื่องจากการประสานงาน				รวม
	ไม่ตอบ	ไม่ได้รับความ ร่วมมือ	ให้ความร่วมมือบ้างแต่ เป็นแบบขอไปที	อื่นๆ	
<u>อายุ</u>					
ไม่เกิน 40 ปี	2 (1.4)	2 (1.4)	12 (8.2)	2 (0.7)	18 (12.2)
41 - 45 ปี	3 (2.0)	-	15 (10.2)	-	18 (12.2)
46 - 50 ปี	1 (0.7)	6 (4.1)	20 (13.6)	2 (1.4)	29 (19.7)
51 - 55 ปี	14 (9.5)	2 (1.4)	48 (32.7)	5 (3.4)	69 (46.9)
56 ปีขึ้นไป	3 (2.0)	1 (0.7)	8 (5.4)	1 (0.7)	13 (8.8)

$$\chi^2 = 17.1532$$

$$df = 12$$

$$p = 0.1439 > p = 0.05$$

จากตาราง 110 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 17.1532 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.1439 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด 0.05 ซึ่งหมายความว่าอายุกับการจัดอันดับปัญหาอันเนื่องมาจากการประสานงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องของอายุของชนสงจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 111 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับการจัดอันดับปัญหาอันเนื่องมาจากการประสานงาน

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาอันเนื่องจากการประสานงาน				รวม
	ไม่ตอบ	ไม่ได้รับความร่วมมือ	ให้ความร่วมมือบ้างแต่เป็นแบบขอไปที	อื่นๆ	
<u>อายุราชการ</u>					
ไม่เกิน 15 ปี	-	2 (1.4)	11 (7.5)	1 (0.7)	14 (9.5)
16 - 20 ปี	6 (4.1)	2 (1.4)	14 (9.5)	1 (0.7)	23 (15.6)
21 - 25 ปี	3 (2.0)	3 (2.0)	30 (20.4)	1 (0.7)	37 (25.2)
26 - 30 ปี	11 (7.5)	3 (2.0)	35 (23.8)	5 (3.4)	54 (36.7)
31 ปีขึ้นไป	3 (2.0)	1 (0.7)	13 (8.8)	2 (1.4)	19 (12.9)

$$\chi^2 = 10.5001 \quad df = 12 \quad p = 0.5722 > p = 0.05$$

จากตาราง 111 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 10.5001 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.5722 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด 0.05 ซึ่งหมายความว่าอายุราชการกับการจัดอันดับปัญหาอันเนื่องมาจากการประสานงานไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องของอายุราชการของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 112 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ดำรงอยู่ปัจจุบันกับการจัดอันดับปัญหาอันเนื่องมาจากการประสานงาน

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาอันเนื่องมาจากการประสานงาน				รวม
	ไม่ตอบ	ไม่ได้รับความร่วมมือ	ให้ความร่วมมือบ้างแต่เป็นแบบขอไปที	อื่นๆ	
<u>ตำแหน่งที่ดำรงอยู่</u>					
ขนส่งจังหวัด	16 (10.9)	1 (0.7)	46 (31.3)	4 (2.7)	67 (45.6)
ผู้ช่วยขนส่งจังหวัด	7 (4.8)	10 (6.8)	57 (38.8)	5 (3.4)	79 (53.7)
อื่นๆ	-	-	-	1 (0.7)	1 (0.7)

$$x^2 = 25.1312 \quad df = 6 \quad p = 0.0003 < p = 0.05$$

จากตาราง 112 ค่า x^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 25.1312 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.0003 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด 0.05 ซึ่งหมายความว่าตำแหน่งที่ดำรงอยู่กับการจัดอันดับปัญหาอันเนื่องมาจากการประสานงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 113 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับการจัดอันดับปัญหาอันเนื่องมาจากการประสานงาน

สถานภาพทั่วไป	ปัญหาอันเนื่องมาจากการประสานงาน				รวม
	ไม่ตอบ	ไม่ได้รับความร่วมมือ	ให้ความร่วมมือบ้างแต่เห็นแยกขอไปที่	อื่นๆ	
<u>ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง</u>					
<u>ตำแหน่ง</u>					
ไม่เกิน 5 ปี	9 (6.1)	6 (4.1)	31 (21.1)	4 (2.7)	50 (34.0)
6 - 10 ปี	4 (2.7)	3 (2.0)	29 (19.7)	2 (1.4)	38 (25.9)
11 - 15 ปี	1 (0.7)	1 (0.7)	16 (10.9)	1 (0.7)	19 (12.9)
16 - 20 ปี	4 (2.7)	1 (0.7)	10 (6.8)	-	15 (10.2)
21 - 25 ปี	1 (0.7)	-	13 (8.8)	3 (2.0)	17 (11.6)
26 ปีขึ้นไป	4 (2.7)	-	4 (2.7)	-	8 (5.4)

$$\chi^2 = 20.3485 \quad df = 15 \quad p = 0.1590 > p = 0.05$$

จากตาราง 113 ค่า X^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 20.3485 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.1590 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด 0.05 ซึ่งหมายความว่าระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับการจัดอันดับปัญหาอันเนื่องมาจากการประสานงานไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่าการจัดอันดับปัญหาที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องของระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 114 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการคิดแผนงานใหม่ ๆ

สถานภาพทั่วไป	การคิดแผนงานใหม่			รวม
	ไม่ตอบ	มี	ไม่มี	
<u>เพศ</u>				
ชาย	6 (4.0)	77 (52.4)	47 (32.0)	130 (88.4)
หญิง	2 (1.4)	9 (6.1)	6 (4.1)	17 (11.6)

$$X^2 = 1.5167 \quad df = 2 \quad p = 0.4684 > p = 0.05$$

ก. ตัวเลขนอกวงเล็บ แสดงจำนวนผู้ที่ตอบคำถาม

ข. ตัวเลขในวงเล็บ แสดงร้อยละของผู้ที่ตอบคำถาม

จากตาราง 114 ค่า X^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 1.5167 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.4684 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด 0.05 ซึ่งหมายความว่า เพศกับการคิดแผนงานใหม่ ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรืออธิบายได้ว่า การคิดแผนงานใหม่ ๆ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องของเพศของชนสงจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 115 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับการคิดแผนงานใหม่ ๆ

สถานภาพทั่วไป	การคิดแผนงานใหม่			รวม
	ไม่ตอบ	มี	ไม่มี	
<u>ระดับการศึกษา</u>				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4 (2.7)	24 (16.3)	21 (14.3)	49 (33.3)
ปริญญาตรี	2 (1.4)	55 (37.4)	30 (59.2)	87
ปริญญาโท	2 (1.4)	7 (4.8)	2 (1.4)	11 (7.5)

$$x^2 = 8.3295 \quad df = 4 \quad p = 0.802 > = 0.05$$

จากตาราง 115 ค่า x^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 8.3295 และค่านี้สำคัญเท่ากับ 0.802 เนื่องจากค่านี้สำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านี้สำคัญที่กำหนด 0.05 ซึ่งหมายความว่า ระดับการศึกษากับการคิดแผนงานใหม่ ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การคิดแผนงานใหม่ ๆ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องของระดับการศึกษาของชนสงฆ์จังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 116 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการคิดแผนงานใหม่ ๆ

สถานภาพทั่วไป	การคิดแผนงานใหม่			รวม
	ไม่ตอบ	มี	ไม่มี	
<u>อายุ</u>				
ไม่เกิน 40 ปี	-	9	9	18
		(6.1)	(6.1)	(12.2)
41-45 ปี	3	11	4	18
	(2.0)	(7.5)	(2.7)	(12.2)
46-50 ปี	1	15	13	29
	(0.7)	(10.2)	(8.8)	(19.7)
51-55 ปี	3	41	25	69
	(2.0)	(27.9)	(17.0)	(46.9)
56 ปีขึ้นไป	1	14	4	19
	(0.7)	(9.5)	(2.7)	(12.9)

$$\chi^2 = 10.9523 \quad df = 8 \quad p = 0.2044 > p = 0.05$$

จากตาราง 116 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 10.9523 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.2044 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า อายุกับการคิดแผนงานใหม่ ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรืออธิบายได้ว่า การคิดแผนงานใหม่ ๆ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องของอายุของชนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 117 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับการคิดแผนงานใหม่ ๆ

สถานภาพทั่วไป	การคิดแผนงานใหม่			รวม
	ไม่ตอบ	มี	ไม่มี	
<u>อายุราชการ</u>				
ไม่เกิน 15 ปี	-	5	9	14
		(3.4)	(6.1)	(9.5)
16-20 ปี	2	14	7	23
	(1.4)	(9.5)	(4.8)	(15.6)
21-25 ปี	2	25	10	37
	(1.4)	(17.0)	(6.8)	(25.2)
26-30 ปี	3	28	23	54
	(2.0)	(19.0)	(15.6)	(36.7)
31 ปีขึ้นไป	1	14	4	19
	(0.7)	(9.5)	(2.7)	(12.9)

$$\chi^2 = 10.1118 \quad df = 8 \quad p = .2573 > p = 0.05$$

จากตาราง 117 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 10.1118 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.2573 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า อายุราชการกับการคิดแผนงานใหม่ ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรืออธิบายได้ว่า การคิดแผนงานใหม่ ๆ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องของอายุราชการของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 118 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งปัจจุบันกับการคิดแผนงานใหม่ ๆ

สถานภาพทั่วไป	การคิดแผนงานใหม่			รวม
	ไม่ตอบ	มี	ไม่มี	
<u>ตำแหน่งปัจจุบัน</u>				
ขนส่งจังหวัด	4 (2.7)	41 (27.)	22 (15.0)	67 (45.6)
ผู้ช่วย	4 (2.7)	44 (29.9)	31 (21.1)	79 (53.7)
อื่นๆ	-	1 (0.7)	-	1 (0.7)

$$\chi^2 = 1.3687 \quad df = 4 \quad p = .8496 > p = 0.05$$

จากตาราง 118 ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 1.3687 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.8496 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ตำแหน่งปัจจุบันกับการคิดแผนงานใหม่ ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การคิดแผนงานใหม่ ๆ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องของตำแหน่งปัจจุบันของขนส่งจังหวัดและผู้ช่วย

ตาราง 119 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับการคิดแผนงานใหม่ ๆ

สถานภาพทั่วไป	การคิดแผนงานใหม่			รวม
	ไม่ตอบ	มี	ไม่มี	
<u>ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง</u>				
<u>ตำแหน่ง</u>				
ไม่เกิน 5 ปี	4 (2.7)	30 (20.4)	16 (10.9)	50 (34.0)
6-10 ปี	2 (1.4)	19 (12.9)	17 (11.6)	38 (25.9)
11-15 ปี	-	10 (6.8)	9 (6.1)	19 (12.9)
16-20 ปี	-	10 (6.8)	5 (3.4)	15 (10.2)
21-25 ปี	2 (1.4)	11 (7.5)	4 (2.7)	17 (11.6)
26 ปีขึ้นไป	-	6 (4.1)	2 (1.4)	8 (5.4)

$$\chi^2 = 8.1320 \quad df = 10 \quad p = .6159 > p = 0.05$$

จากตาราง 119 ค่า x^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 8.1320 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.6159 เนื่องจากค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับการคิดแผนงานใหม่ ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออธิบายได้ว่า การคิดแผนงานใหม่ ๆ ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างใน เรื่องของ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของชนเผ่าจังหวัดและผู้ช่วย

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นายจำลอง คงเดชา
วัน เดือน ปีเกิด 11 กรกฎาคม 2484

วุฒิการศึกษา

วุฒิ

ชื่อสถาบัน

ปีที่สำเร็จการศึกษา

นิติศาสตร์บัณฑิต

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2507

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

ขนส่งจังหวัดสงขลา สำนักงานขนส่งจังหวัดสงขลา . กรมการขนส่งทางบก

กระทรวงคมนาคม