



ความคิดเห็นของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทาน
ต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน
REVIEWS OF FUND ACCOUNTING AND FINANCIAL PERSONEL
DEPARTMENT OF IRRIGATION
TURNOVER MEASURES WITHIN THE AGENCY

อดิพงษ์ ชื่นสุราษฎร์
ADIPONG CHUENSURAT

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา 2559



ความคิดเห็นของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทาน
ต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน
REVIEWS OF FUND ACCOUNTING AND FINANCIAL PERSONEL
DEPARTMENT OF IRRIGATION
TURNOVER MEASURES WITHIN THE AGENCY

อดิพงษ์ ชื่นสุราษฎร์
ADIPONG CHUENSURAT

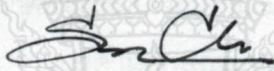
การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อการค้นคว้าอิสระ ความคิดเห็นของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทาน
ต่อมาตรการหมุนเวียนภายในหน่วยงาน
ชื่อ นามสกุล นายอดิพงษ์ ชื่นสุราษฎร์
ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา การจัดการ
คณะ บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว



.....ประธานกรรมการ

(ดร.สุจิตรา ไชยกุลสินธุ์)



.....กรรมการ

(ดร.ณัฐชา อ่างงาใจดี)




.....กรรมการ

(ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้นับการค้นคว้าอิสระ

ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ดร.ปริญญา มากลีน)

วันที่ 5 เดือน เมษายน พ.ศ. 2560

ชื่อการค้นคว้าอิสระ

ความคิดเห็นของบุคลากรกองการเงินและบัญชี
กรมชลประทานต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายใน
หน่วยงาน

ชื่อ สกุล

นายอดิพงษ์ ชื่นสุราษฎร์

ชื่อปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชา

การจัดการ

ปีการศึกษา

2559

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานที่มีต่อมาตรการหมุนเวียนงาน และเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการใช้มาตรการหมุนเวียนงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ของกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน ซึ่งมีจำนวนเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ จำนวน 164 คน (ข้อมูลจาก งานบุคลากร ฝ่ายบริหารทั่วไป กองการเงินและบัญชี พ.ศ. 2559) โดยทำการประมวล และวิเคราะห์ผลข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ

ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 40 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000.- บาท มีประเภทบุคลากรเป็นข้าราชการ และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานเกี่ยวกับการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน พบว่า ด้านนโยบาย ด้านกระบวนการ และด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในภาพรวม บุคลากรมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

สำหรับข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ผู้บริหารควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด เนื่องจากการหมุนเวียนงานในหน่วยงานอาจจะมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรบางคน ซึ่งอาจเกิดจากความไม่คุ้นชินในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่

งานใหม่ จนทำให้เกิดปัญหาและผลกระทบต่อระบบงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจนอาจกลายเป็นปัญหาต่อระบบงานเองได้ หน่วยงานควรมีการวางแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานอย่างรัดกุม รวมถึงควรมีการศึกษารายละเอียดของแต่ละตำแหน่งงานที่จะมีการหมุนเวียน และศึกษาความชำนาญ ความถนัด วุฒิการศึกษาของบุคลากรแต่ละคน เพื่อจะได้มีการจัดวางคนให้ตรงกับตำแหน่งงานที่จะมีการหมุนเวียนนั้น ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่ถนัดให้แก่บุคลากร และเพื่อให้การหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หน่วยงานควรมีการจัดอบรมทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดความรู้และทักษะตามงานใหม่ที่ได้รับ การหมุนเวียน โดยอาจจัดให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญด้านงานต่าง ๆ ภายในหน่วย (Unit School) หรือจัดให้มีการจัดเก็บองค์ความรู้ให้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานเพื่อที่บุคลากร จะได้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นขั้นตอนและระบบ รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ ในกรณีฉุกเฉินโดยไม่มีผลกระทบที่จะทำให้งานนั้นหยุดนิ่งหรือสะดุดในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งไป เป็นต้น

คำสำคัญ : การหมุนเวียนงาน



| | |
|--------------------------------|--|
| Independent Study Title | Reviews of Fund Accounting and Financial Personnel. Department of Irrigation. Turnover Measures Within the Agency. |
| Author | Mr. Adipong Chuensurat |
| Degree | Master of Business Administration |
| Field Study | Management |
| Academic Year | 2016 |

ABSTRACT

This study aimed to investigate the level of personnel, finance and accounting division. Irrigation measures on job rotation. And to compare the levels of opinions on the current performance measures. BY Individual Personnel Division of Finance and Accounting Department samples used in this study included civil servants, employees of government employees. To measure circulating within the agency. Division of Finance and Accounting Department, which has a staff of 164 people, officials, employees of Government Employees (data from the Personnel Department of General Administration. Division of Financial Year 2559) by the processor. And analyzed by a computer program. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, Mean (μ), standard deviation (σ)

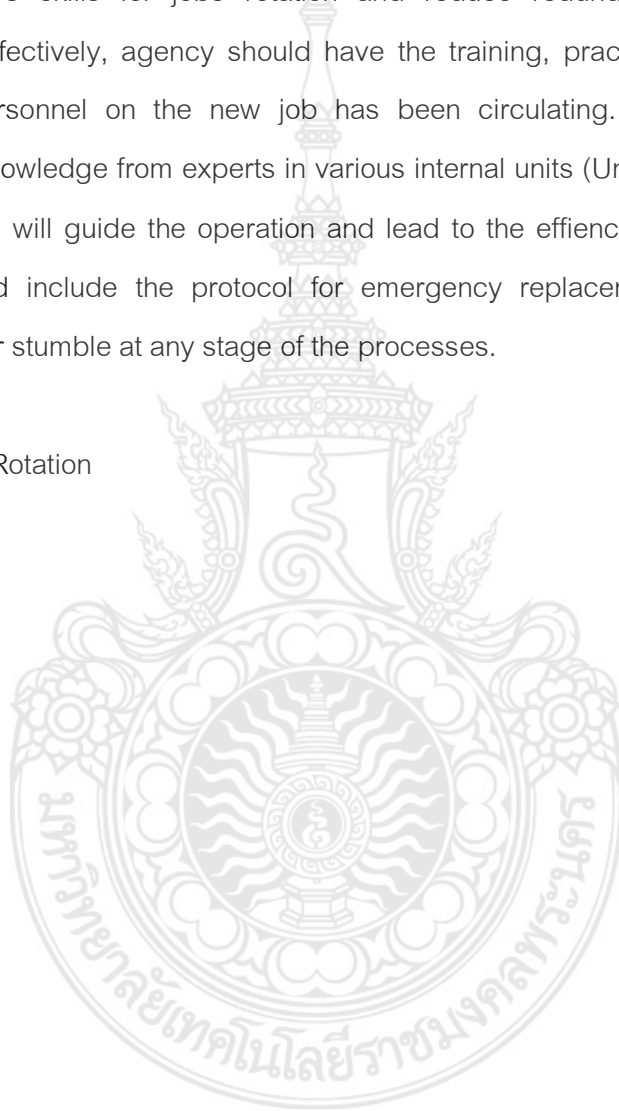
The study indicated that Most are female Most are older than 40 years of marital status. A bachelor's degree Most earn between 20,001-30,000.- baht a staff of servants. The period of performance for more than 10 years.

The study reviews the Personnel Division of Finance and Accounting Department about the current internal policy, process and overall effectiveness on the high responsive level.

For suggestions, Department executive should monitor closely to the performance of the personnel. This is because of the current agencies may affect the performance of some staff. This may due to not accustomed to working in the new

position. Which cause problems and impact on other related issues and may become the system itself. Agencies should carefully plan the operation carefully turnover. It should include a detailed study of each position to be rotate. According educational aptitude and proficiency qualification of personnel each. This will help the organisation to meet people's skills for jobs rotation and reduce redundancy to the overall management. Effectively, agency should have the training, practice, knowledge and skills of the personnel on the new job has been circulating. It may provide for the transfer of knowledge from experts in various internal units (Unit School) or provide a protocol which will guide the operation and lead to the efficiency the processes and systems should include the protocol for emergency replacement without impact to make it stop or stumble at any stage of the processes.

Keywords : Job Rotation



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเล่มนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาจาก บุคคลสำคัญหลายท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์

ขอขอบพระคุณ ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศิริ ที่ได้กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาพร้อมทั้งได้
สละเวลาอันมีค่าให้คำชี้แนะ ตรวจสอบและแก้ไข จนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี
ทั้งนี้รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา แก่ข้าพเจ้าทั้งในอดีตและปัจจุบัน

ขอขอบคุณเพื่อน นักศึกษาทุกท่านที่ให้มิตรภาพ และความสุขแก่ข้าพเจ้าตลอด
การศึกษาในระยะเวลาที่ผ่านมา

คุณค่าและประโยชน์ อันพึงเกิดจากการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ข้าพเจ้าขอมอบไว้ให้
บิดามารดา ผู้เป็นที่สุดของคุณงามความดีทั้งหลายที่เกิดแก่ชีวิตของข้าพเจ้า

อดิพงษ์ ชื่นสุราษฎร์

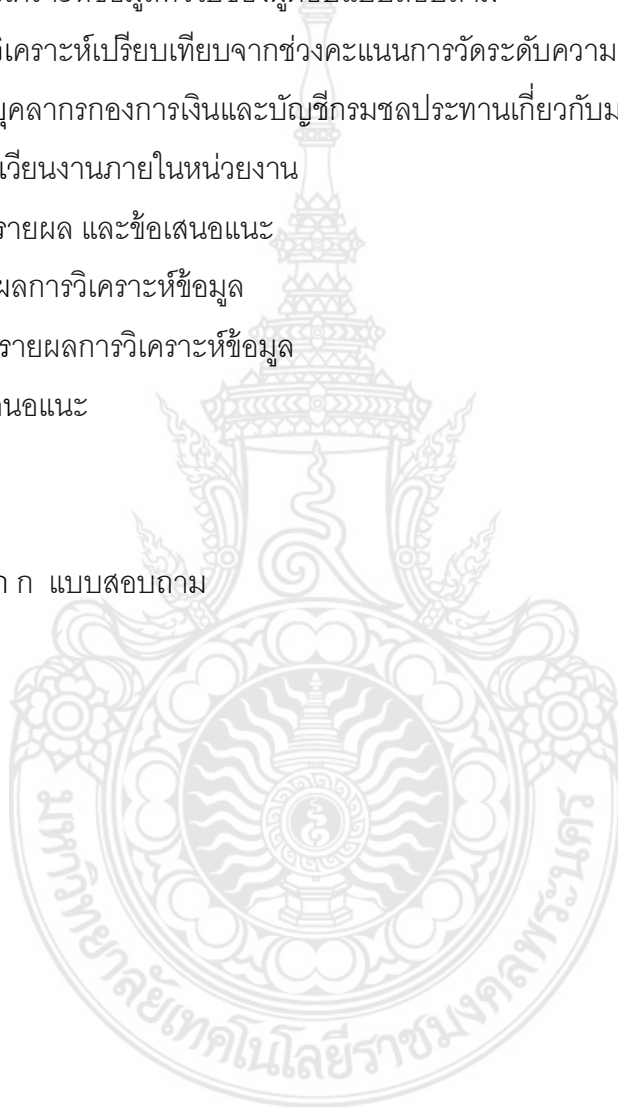


สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อ | ก |
| ABSTRACT | ค |
| กิตติกรรมประกาศ | จ |
| สารบัญ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ช |
| สารบัญภาพ | ฎ |
| 1. บทนำ | |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา | 3 |
| 1.3 สมมติฐานการวิจัย | 3 |
| 1.4 ขอบเขตการศึกษา | 3 |
| 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 4 |
| 1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย | 4 |
| 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ | 5 |
| 2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | |
| 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น | 7 |
| 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการหมุนเวียนงาน | 12 |
| 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 17 |
| 3. วิธีการดำเนินการวิจัย | |
| 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย | 24 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล | 24 |
| 3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ | 25 |
| 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล | 26 |
| 3.5 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล | 26 |
| 3.6 วิธีประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล | 26 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| 4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | |
| 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | 28 |
| 4.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบจากช่วงคะแนนการวัดระดับความคิดเห็น ของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานเกี่ยวกับมาตรการ หมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน | 31 |
| 5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | |
| 5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 90 |
| 5.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 101 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ | 106 |
| บรรณานุกรม | 109 |
| ภาคผนวก | 112 |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถาม | 113 |



สารบัญตาราง

| ตาราง | | หน้า |
|-------|--|------|
| 2.1 | สังเคราะห์ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 21 |
| 4.1 | ความถี่ และค่าร้อยละ ตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | 28 |
| 4.2 | ความคิดเห็นของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานเกี่ยวกับ มาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานนโยบาย | 31 |
| 4.3 | ความคิดเห็นของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานเกี่ยวกับ มาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานกระบวนการ | 33 |
| 4.4 | ความคิดเห็นของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานเกี่ยวกับ มาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล | 34 |
| 4.5 | การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทาน ต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ที่แตกต่างกันด้านนโยบาย | 36 |
| 4.6 | การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทาน ต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ที่แตกต่างกันด้านกระบวนการ | 37 |
| 4.7 | การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทาน ต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ที่แตกต่างกันด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล | 40 |
| 4.8 | การวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทาน ต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ที่แตกต่างกันด้านนโยบาย | 42 |
| 4.9 | การวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทาน ต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ที่แตกต่างกันด้านกระบวนการ | 44 |

สารบัญญัตินำ (ต่อ)

| ตาราง | | หน้า |
|-------|---|------|
| 4.10 | การวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกันด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล | 47 |
| 4.11 | การวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกัน ด้านนโยบาย | 50 |
| 4.12 | การวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกัน ด้านกระบวนการ | 51 |
| 4.13 | การวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกัน ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล | 53 |
| 4.14 | การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกัน ด้านนโยบาย | 55 |
| 4.15 | การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกัน ด้านกระบวนการ | 58 |
| 4.16 | การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกัน ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล | 61 |
| 4.17 | การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้ของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกัน ด้านนโยบาย | 63 |

สารบัญญัตราสาร (ต่อ)

| ตาราง | | หน้า |
|-------|---|------|
| 4.18 | การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้ของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงาน ภายในหน่วยงานที่แตกต่างกัน ด้านกระบวนการ | 65 |
| 4.19 | การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้ของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงาน ภายในหน่วยงานที่แตกต่างกัน ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล | 68 |
| 4.20 | การวิเคราะห์เปรียบเทียบประเภทของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงาน ภายในหน่วยงานที่แตกต่างกัน ด้านนโยบาย | 71 |
| 4.21 | การวิเคราะห์เปรียบเทียบประเภทของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงาน ภายในหน่วยงานที่แตกต่างกัน ด้านกระบวนการ | 73 |
| 4.22 | การวิเคราะห์เปรียบเทียบประเภทของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงาน ภายในหน่วยงานที่แตกต่างกัน ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล | 76 |
| 4.23 | การวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงาน ภายในหน่วยงานที่แตกต่างกัน ด้านนโยบาย | 78 |
| 4.24 | การวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงาน ภายในหน่วยงานที่แตกต่างกัน ด้านกระบวนการ | 80 |
| 4.25 | การวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงาน ภายในหน่วยงานที่แตกต่างกัน ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล | 83 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

4.26 สรูปสมมติฐาน

หน้า

86



สารบัญภาพ

ภาพ

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

หน้า

4



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคม การเมืองและเทคโนโลยี ทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต ของทุกคนในสังคม โดยเฉพาะเรื่องความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารและพัฒนาการ ของวิทยาการสมัยใหม่ ส่งผลให้เกิดเป็นสังคมโลกที่ไร้พรมแดนที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนา และเสริมสร้างสมรรถนะทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรให้สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งในแต่ละองค์กรต้องเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน หน่วยงานภาครัฐภายใต้การบริหารจัดการภาครัฐ แนวใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยนทั้งโครงสร้างและการบริหารจัดการ ส่งผลให้บุคลากรภาครัฐต้องได้รับ การเพิ่มพูนขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาระบบราชการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จุดเน้นที่ทุกภาคส่วนของสังคมโลกต่างให้ความสำคัญ และเตรียมพร้อมรับมือทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว ซึ่งเป็นนโยบายหลักที่หลาย ๆ ประเทศ ได้นำมาเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนความมั่นคง และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ของตนเองอย่างยั่งยืน ผ่านแนวคิด วิธี และรูปแบบใหม่ๆ ในการจัดการองค์กร การดำเนินงาน และการให้บริการ อันเป็นผลมาจากการสร้าง พัฒนา เพิ่มพูน ต่อยอด หรือประยุกต์ใช้องค์ความรู้ และแนวปฏิบัติต่างๆ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพ ของการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ (เสาวลักษณ์ ณ พัทลุง, 2556) ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการหมุนเวียนงานงาน (Job Rotation) เป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่ถูกใช้เพื่อการพัฒนา งานหรือข้าราชการให้มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งเพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร ภายในหน่วยงาน ให้มีหลากหลายเพื่อสนองตอบต่อการทำงานได้รอบด้านและทำให้งาน มีประสิทธิภาพมากขึ้น การหมุนเวียนงานไม่เพียงเป็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับพนักงานเท่านั้น หากยังช่วยให้การบริหารบุคคลในหน่วยงานของผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้มีผลต่อการทำงานในลักษณะที่พร้อมทันความต้องการของผู้รับบริการและการเปลี่ยนแปลง

ในสถานการณ์ ณ ปัจจุบัน ทำให้พนักงานสามารถทำงานแทนกันได้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน และผลงานได้มาตรฐาน เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด (เพลินพรรณ โชติพงษ์, 2550)

ประเด็นความสำคัญของปัญหาคือ โดยหลักการหมุนเวียนงานเป็นไปในลักษณะของการลดความซ้ำซากจำเจและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของบุคลากร ในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นโอกาสให้บุคลากรได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพและจากแนวโน้มอัตรากำลังคนของกรมชลประทานในปัจจุบันมีข้าราชการรุ่นใหม่ค่อนข้างน้อยและยังขาดประสบการณ์ ซึ่งจากจุดนี้ทางกรมชลประทานมีนโยบายการบริหารจัดการกำลังคนเพื่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของกรมชลประทานซึ่งมีแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โดยมาตรการหมุนเวียนงานเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่นำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งกองการเงินและบัญชีได้เห็นชอบกับนโยบายดังกล่าวของกรม และได้นำมาตรการหมุนเวียนงานนี้มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แต่การประยุกต์ใช้ระบบหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานนั้นทำค่อนข้างยาก การนำมาตรการหมุนเวียนงานมาใช้ นั้น ย่อมมีผลกระทบต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน และต่อองค์กร ซึ่งแต่ละบุคคลมีการแสดงความคิดเห็นและมุมมองที่ต่างกันรวมถึงการยอมรับต่อมาตรการหมุนเวียนงานนั้นย่อมต่างกัน ขึ้นอยู่กับทัศนคติของบุคลากรในองค์กรซึ่งมาจากปัจจัยที่ต่างกัน ทั้งตัวบุคลากรเอง และปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการแสดงความคิดเห็นนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของมาตรการที่นำมาใช้ไม่ว่าจะมีผลเป็นบวกหรือลบ ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ในการทำงาน of พนักงานในองค์กรเป็นอย่างมาก และจากการที่กองการเงินและบัญชีได้นำมาตรการหมุนเวียนงานมาใช้ในหน่วยงานแล้วนั้น จากที่ได้พูดคุย ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ปรากฏว่ามีการแสดงความคิดเห็นต่อมาตรการหมุนเวียนงานแตกต่างกันไป

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานต่อมาตรการหมุนเวียนงานว่ามีการยอมรับหรือแสดงความคิดเห็นไปในแนวทางใด เพื่อนำข้อมูลที่ได้มานำเสนอผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาระบบและเพิ่มประสิทธิภาพของมาตรการหมุนเวียนงานต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานที่มีต่อมาตรการหมุนเวียนงาน

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการใช้มาตรการหมุนเวียนงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการใช้มาตรการหมุนเวียนงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อมาตรการหมุนเวียนงานที่แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตการศึกษา

1.4.1 ด้านประชากร ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ของกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน ซึ่งมีจำนวนเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ จำนวน 164 คน (ข้อมูลจาก งานบุคลากร ฝ่ายบริหารทั่วไป กองการเงินและบัญชี พ.ศ. 2559)

1.4.2 ด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานที่มีต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ด้านนโยบาย ด้านกระบวนการ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.4.3 ด้านระยะเวลาการศึกษาครั้งนี้ทำการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือน 1-30 มิถุนายน 2559 เป็นระยะเวลา 1 เดือน

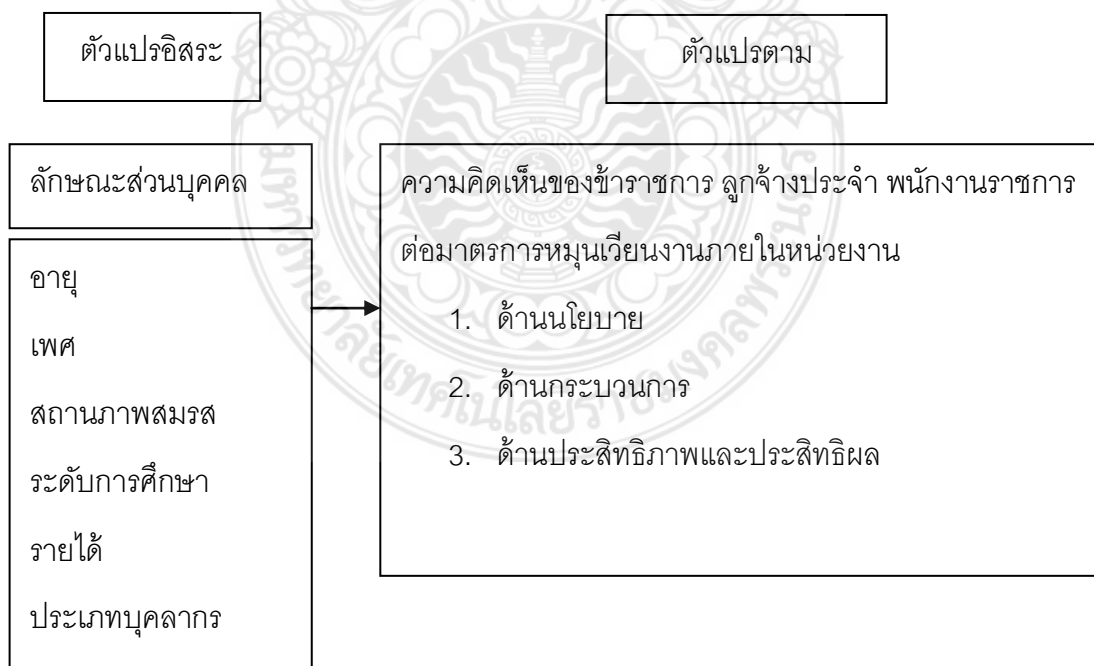
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

นำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนามาตรการหมุนเวียนงาน ของกองการเงินและบัญชีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน ต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น การหมุนเวียนงาน และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการหมุนเวียนงานในหน่วยงาน ผู้ศึกษาได้นำมาสร้างเป็นกรอบการศึกษาดังนี้

ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ความคิดเห็นต่อมาตรการหมุนเวียนงาน หมายถึง การแสดงออก ซึ่งความคิดหรือความรู้สึกของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานที่มีต่อมาตรการหมุนเวียนงาน โดยกลั่นกรองมาจากปัจจัยแวดล้อม ความรู้สึก ประสบการณ์ ที่ตนเองมี แล้วสรุปผลออกมา ซึ่งอาจจะแสดงออกได้ทั้งในทางบวก และลบ ยอมรับหรือปฏิเสธ ความพึงพอใจ เป็นผลสืบเนื่องมาจากความคิดเห็นในการปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าว รวมทั้งอาจจะเกิดจากองค์ประกอบอื่นๆ ที่สัมพันธ์กับแนวทางที่ปฏิบัติอยู่

การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) หมายถึง การสับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน มีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละหน้าที่ ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือซึ่งกันและกัน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มากขึ้น

กรมชลประทาน หมายถึง หน่วยงานราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งน้ำตามศักยภาพของลุ่มน้ำให้เพียงพอ และจัดสรรน้ำให้กับผู้ใช้น้ำทุกประเภท เพื่อให้ผู้ใช้น้ำได้รับน้ำอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมตลอดจนป้องกันความเสียหายอันเกิดจากน้ำ

กองการเงินและบัญชี หมายถึง หน่วยงานระดับสำนัก/กอง ของกรมชลประทาน ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การบริหารงบประมาณ และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของกองการเงินและบัญชี ประกอบด้วย

- **ข้าราชการ** คือ บุคคลซึ่งรับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการปฏิบัติหน้าที่ และรับเงินเดือนในกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ กรมชลประทาน และปฏิบัติงานให้กับกองการเงินและบัญชี

- **ลูกจ้างประจำ** คือ ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมง ซึ่งส่วนราชการจ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำไม่มีกำหนดเวลา และจ่ายค่าจ้างจากเงินงบประมาณ แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างประจำที่มีสัญญาจ้าง และลูกจ้างที่จ้างปฏิบัติงานของส่วนราชการในต่างประเทศ ของกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน

- พนักงานราชการ คือ บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วน ราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน

นโยบายการหมุนเวียนงานของกรมชลประทาน หมายถึง ข้อความหรือสิ่งที่ได้กำหนดไว้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับมาตรการหมุนเวียนงาน ซึ่งผู้บริหารในระดับต่างๆ หรือผู้ปฏิบัติจะต้องนำไปใช้เป็นกรอบของแนวความคิดในการพิจารณาตัดสินใจ จัดทำแผน จัดทำโครงการและกำหนดวิธีการดำเนินงาน ข้อความที่เป็นนโยบายอาจจะระบุไว้ในรูปที่เป็นแนวทางกว้างๆ หรืออาจจะระบุแบบจำเพาะเจาะจงเป็นเฉพาะกรณีก็ได้

กระบวนการหมุนเวียนงานของกรมชลประทาน หมายถึง ขั้นตอนการทำให้สิ่งหนึ่งตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ เมื่อเป็น กระบวนการหมุนเวียนงาน จึงหมายถึง ขั้นตอนในการหมุนเวียนงาน โดยเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนสำรวจ จนถึงการประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรการหมุนเวียนงาน

ประสิทธิภาพการหมุนเวียนงานของกรมชลประทาน หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดหมายตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของมาตรการหมุนเวียนงาน

ประสิทธิผลการหมุนเวียนงานของกรมชลประทาน หมายถึง การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่พึงปรารถนาหรือเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ของมาตรการหมุนเวียนงาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรกองการเงินและบัญชีต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ผู้ศึกษาได้นำทฤษฎี แนวคิดและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการหมุนเวียนงาน
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

จากการค้นคว้าเอกสารเอกสารงานวิจัยแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นนั้น ผู้ทำการวิจัยได้นำความหมายของความคิดเห็น องค์ประกอบของ ความคิดเห็น การเกิดความคิดเห็น และการวัดทัศนคติ ดังต่อไปนี้

2.1.1 ความหมายของความคิดเห็น

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542 : 231) ความคิดเห็น (Opinion) หมายถึง

1. ข้อพิจารณาว่าเป็นจริง จากการใช้ปัญญาความคิดประกอบ ถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ได้เสมอไปก็ตาม
2. ทัศนะหรือประมาณการที่เกี่ยวกับปัญหาหรือประเด็นหนึ่ง เช่น ทัศนะเกี่ยวกับความเหมาะสมของนโยบาย
3. คำแถลงของผู้ที่ยอมรับนับถือว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในหัวข้อปัญหาที่มีผู้นำมาปรึกษาปรึกษาหารือ (2547 : 6-7) กล่าวว่าคุณความคิดเห็นมีคำจำกัดความคือ

- เป็นความเชื่อที่ไม่สามารถยืนยันได้อย่างแน่นอนว่าเป็นความรู้สึกอย่างไม่แน่นอนว่าเป็นความรู้สึกที่แท้จริง แต่เป็นสิ่งที่ถูกต้องและมีเหตุผลหรือเป็นความน่าจะเป็นองความคิดเห็นเฉพาะบุคคลในการตัดสินใจ
- การประเมินหรือความรู้สึกหรือการประมาณค่าเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณค่าของบุคคลหรือสิ่งต่างๆ
- รูปแบบการตัดสินใจของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาสาระซึ่งทำให้เกิดความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นสิ่งที่ต้องการ
- หลักเกณฑ์ในการใช้ถ้อยคำในการตัดสินใจหรือพิจารณาตัดสินสิ่งต่างๆ โดยมีหลักเกณฑ์สนับสนุนในแต่ละกรณี

ประกาศ แณสีแสง (2551: 7) ได้ให้คำจำกัดความของความเห็นไว้ 3 ลักษณะ คือ

1. ความคิดเห็น คือ การพิจารณาตัดสินใจ ความเชื่อ หรือความเชื่อจากบุคคลอื่นในบางประเด็นความเห็นอาจแสดงออกทางค่านิยมหรือชนิดของเหตุผล หรือหลักฐานที่มีอยู่ซึ่งความสำคัญของความเห็นของความเห็นอาจจะมีมากบ้างน้อยบ้างต่างกันแต่บุคคล ความเห็นมีหลายลักษณะจึงแบ่งเป็นระดับความคิดเห็นทั้งทางบวกและทางลบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อย่างไรก็ตามความคิดเห็นอาจผิดพลาดได้หากไม่มีมูลความจริง

2. เคยมีการแบ่งความคิดเห็นจากทัศนคติ และระบบค่านิยม ซึ่งคนที่มีพื้นฐานอยู่ความเห็นเป็นการแสดงออกอย่างแคบและตรงจุด สามารถทำให้ทราบถึงความในใจของบุคคลมากกว่าทัศนคติ ดังนั้นเมื่อความคิดเห็นมีความสัมพันธ์กับลักษณะการเปลี่ยนแปลงภายนอกและมีความจำกัดมีรากฐานมาจากระบบทัศนคติซึ่งมีความคงทนกว่า เปลี่ยนแปลงได้น้อยมีขอบเขตกว้างกว่า และมีความเกี่ยวข้องกับบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคลเป็นอย่างมาก จะไม่พบว่าการแสดงความคิดเห็นแยกจากทัศนคติหรือลักษณะของตนเอง

3. ถ้าความคิดเห็นเป็นสิ่งที่ชีวิต มันสามารถวัดได้และมีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดขึ้นมาโดยปกติจะมีการเก็บรวบรวมความคิดเห็นของคนจำนวนมาก ตัวอย่างเช่น ประชามติเป็นการสุ่มตัวอย่างปัญหาที่ซับซ้อน และการวัดความคิดเห็น ทัศนคติ เทคนิคการวางแผน และการสร้างแบบสอบถามนำมาใช้ในการวิจัย ทำให้นักวิจัยบางคนกำหนดความเห็นในรูปดังกล่าว

ขวัญเรือน สุพรรณชัย (2553 : 36) อธิบายว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความเชื่อ การตัดสินใจ การแสดงออกด้านความรู้สึกหรือเหตุการณ์หนึ่งต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยมีอารมณ์ ประสบการณ์ที่ผ่านมา ตลอดจนสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นพื้นฐานการแสดงออก ซึ่งอาจถูกต้องหรือไม่ก็ตาม ซึ่งอาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ อาจแสดงด้วยการพูด

หรือการเขียนก็ได้ ซึ่งอาจแสดงความคิดเห็น ทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยก็ได้ โดยอาจเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา

โดยสรุปความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกมาซึ่งความเชื่อ ความรู้สึก ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งประมวลผลจากประสบการณ์ สภาพปัจจัยแวดล้อมโดยรอบ

2.1.2 องค์ประกอบของความคิดเห็น

ปิยาณี เหล่ากาวิ (2547 : 6-7) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความคิดเห็น แบ่งออกได้ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ความคิดที่บุคคลมีสิ่งเร้า ซึ่งอาจเป็นบุคคลหรือสถานการณ์ใดๆ ความรู้ ความคิด ดังกล่าวเป็นส่วนกำหนดทิศทางความคิดเห็นของบุคคล กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความรู้และการติดต่อกับสิ่งเร้าครบถ้วนแล้ว บุคคลจะมีความเห็นต่อสิ่งเร้าในทางบวก

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก ได้แก่ อารมณ์ หรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งเร้า ใดๆ โดยอย่างหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวจะกำหนดทิศทางความคิดเห็น คือถ้ามีความรู้สึกดีบุคคลก็จะมีความเห็นทางบวกต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าความรู้สึกไม่ดีต่อสิ่งนั้น บุคคลก็จะมีความเห็นในทางลบ

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม ได้แก่ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง พฤติกรรมดังกล่าวจะแสดงความคิดเห็นของบุคคล คือแสดงออกอย่างชัดเจนแสดงว่ามีความคิดเห็นเป็นบวกเป็นลบแน่นอน

2.1.3 การเกิดความคิดเห็น

ประภาส แถนสีแสง (2551 : 10) กล่าวว่าความคิดเห็น เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตามเงื่อนไข 4 ประการดังนี้

1. กระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการเพิ่มพูน และบูรณาการของการตอบสนอง แนวความคิดต่างๆ เช่นความคิดเห็นจากครอบครัว โรงเรียน ครู การเรียนการสอน เพื่อน ฯลฯ

2. ประสบการณ์ส่วนตัวขึ้นอยู่กับความแตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันไป นอกจากประสบการณ์ของคนจะสะสมขึ้นเรื่อยๆ แล้ว ยังทำให้รูปแบบเป็นของตัวเอง ดังนั้นความคิดบางอย่างจึงเป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคล แล้วแต่พัฒนาการและความเจริญของคนนั้น ๆ

3. การเลียนแบบ การถ่ายทอดความคิดเห็นของคนบางคนได้มาจากการเลียนแบบความคิดเห็นของคนอื่นที่ตนเองเกิดความพอใจ หรือเกิดความชอบ เช่น พ่อแม่ ครู พี่น้อง เพื่อน ดารา นักการเมืองและคนอื่นๆ

4. อิทธิพลของกลุ่มสังคม คนยอมรับความคิดเห็นของกลุ่มสังคมที่ตนเองอาศัยอยู่ตามสภาพแวดล้อมเช่น ความคิดเห็นต่อกลุ่มศาสนา สถาบันต่างๆ เป็นต้น

โดยสรุปการเกิดความคิดเห็น คือ กระบวนการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ การสะสมจากประสบการณ์ การเลียนแบบหรือคล้ายตามบุคคลอื่นที่มีอิทธิพลต่อตัวเราทำให้เกิดกระบวนการกลั่นกรองทางความคิดจนทำให้เกิดเป็นความคิดเห็นของบุคคลนั้นๆ

2.1.4 การวัดความคิดเห็น

จำลอง คำตีบุญ (2545 : 51) ได้อธิบายว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางทัศนคติหรือการแสดงออกทางทัศนคติหรือเป็นการแสดงออกทางความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งความคิดเห็น และทัศนคตินั้นมีความหมายและลักษณะที่ใกล้เคียงกัน วิธีการในการวัดความคิดเห็น จึงสามารถใช้เป็นวิธีการวัดทัศนคติได้ด้วย แต่การวัดทัศนคติ เป็นการวัดพฤติกรรมภายใน เป็นการวัดที่ยากกว่า จึงใช้วิธีการอนุมานจากพฤติกรรมภายนอก และมีวิธีการวัดได้หลายวิธี ดังนี้

1. การรายงานตนเอง เป็นการวัดทัศนคติของบุคคล โดยให้ผู้ถูกวัดรายงานเท่าที่ความรู้ของตนเองมีต่อสิ่งที่จะวัด ซึ่งจะวัดเพียง ดีหรือไม่ดี สนับสนุนหรือคัดค้าน เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในการใช้มาตราวัดทัศนคติ แบ่งออกได้หลายประเภท คือ

1.1 มาตราวัดของเธอร์สโตน (Thurstone Scale) การสร้างมาตราวัดแบบนี้มีวิธีการโดยรวบรวมข้อความที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติที่ต้องการวัด ควรได้ประมาณ 100 ข้อคำถามเป็นอย่างน้อย โดยมีข้อความเป็นเชิงบวก กลาง และเชิงลบมาก จากนั้นให้เลือกตอบว่ามีข้อความใดที่ต่างจากความคิดเห็นของผู้ต้องการวัด แล้วนำมาคำนวณเพื่อหาค่ามัธยฐาน และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละข้อความ เลือกข้อความตามค่ามาตราที่วัดได้ จะเหลือข้อความประมาณ 20 ข้อคำถามหรือไม่เกิน 45 ข้อคำถาม

1.2 มาตราวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) เป็นการสร้างมาตราวัดที่พัฒนาจากวิธีของ เธอร์สโตน ซึ่งนิยมใช้มากในปัจจุบัน มีข้อความทั้งเชิงบวกและเชิงลบปะปนกัน ส่งให้ผู้ตอบตัดสินข้อความว่า ข้อใดตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุด ซึ่งมีจำนวน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

1.3 มาตรฐานวัดจำแนกความหมาย (Semantic Differential Scale) ลักษณะมาตรวัดจะประกอบด้วย คำคุณศัพท์ที่บรรยายลักษณะของเป้าหมายที่ต้องการวัดที่แสดงลักษณะที่ตรงกันข้ามกันเช่น บวก ลบ ดี เลว ยินดี ไม่นินดี ระหว่างคำคุณศัพท์นี้จะมีช่วงห่างกัน 7 อันตรภาคชั้น โดยผู้ตอบ เลือกตอบว่าความรู้สึกที่มีต่อเป้าหมายนั้นอยู่ในระดับอันตรภาคชั้นใด คะแนนของทัศนคติดูจากแต่ละข้อซึ่งอยู่ประมาณ 1-7 คะแนน ซึ่งคะแนน 1 หมายถึงเชิงลบ คะแนน 7 หมายถึงเชิงบวก

2. การสังเกตพฤติกรรม เป็นการสังเกตพฤติกรรมภายนอกของบุคคลทำให้ทราบทัศนคติ ของบุคคลได้ อาจมีการสัมภาษณ์ประกอบพฤติกรรม เพื่อเป็นการอธิบายเพิ่มเติม จากนั้นอาจจะใช้วิธีการต่าง ๆ ประกอบด้วยได้แก่

2.1 วิธีการกึ่งสะท้อนภาพ เป็นวิธีการที่ทำให้ผู้ศึกษาบรรยายภาพไม่ชัดเจนหรือให้เติมคำหรือเติมข้อความเพื่อเป็นการเสนอคำที่ต้องการวัด

2.2 ผลการทำแบบทดสอบแบบปรนัย คือการเลือกคำตอบจากแบบทดสอบแบบปรนัยในตัวเลือกที่ไม่ถูกต้อง และแสดงคำถามลำเอียงในเรื่องนั้นโดยจะมีคำตอบที่ถูกต้องไว้แล้ว

2.3 การเดินของหัวใจจากการวัดจากปฏิกิริยาของร่างกาย ในขณะที่ร่างกายเกิดอารมณ์จะมีปฏิกิริยาที่เกิดในร่างกายที่สามารถวัดได้ เช่น การใช้เครื่องมือวัดการตอบสนองของผิวหนัง การวัดจากอัตราการเต้นของหัวใจ การบีบตัวของหลอดเลือด การหดขยายตัวของม่านตา สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้รู้สึกถึงความเข้มข้นของทัศนคติ แต่ไม่สามารถบอกได้ว่าเป็นไปทางทิศทางบวก หรือลบในการวัดความคิดเห็นนั้น ส่วนมากจะใช้แบบรายงานตนเอง เพราะหลังจากจัดเก็บข้อมูลจากคนกลุ่มใหญ่ อาจจะทำโดยการสัมภาษณ์ หรืออาจใช้แบบสอบถามซึ่งสามารถใช้งานได้รวดเร็ว ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปอธิบายกว้างขวาง แต่อาจจะมีข้อจำกัดคือ ข้อมูลอาจจะไม่ตรงกับความเป็นจริงเท่าใดเนื่องจากการระมัดระวัง ในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งหากจะให้เกิดความมั่นใจมากที่สุด จะทำโดยใช้หลายวิธีประกอบกัน เพื่อจะลดความบกพร่องจากวิธีการใดวิธีการหนึ่งได้สิ่งสำคัญประการหนึ่งในการวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น คือการควบคุมสถานการณ์อื่น ที่กระทบต่อความคิดเห็นเพราะอาจจะทำพฤติกรรมที่แสดงออกเปลี่ยนไปได้

จากแนวความคิดของบุคคลดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกซึ่งความคิดหรือความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ 1) องค์ประกอบ ด้านความรู้ 2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม และนำข้อมูลต่างๆ ผ่านกระบวนการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ การสะสมจากประสบการณ์

การเลียนแบบหรือคัดลอกตามบุคคลอื่นที่มีอิทธิพลต่อตัวเรานำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นการแสดงความคิดเห็นออกมาทั้งที่เป็นรูปธรรมหรือนามธรรม ทั้งแสดงออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรหรือว่าไม่ใช่ลายลักษณ์อักษร โดยกลั่นกรองมาจากปัจจัยแวดล้อม ความรู้สึก ประสบการณ์ ที่ตนเองมีแล้วสรุปผลออกมา ซึ่งสามารถวัดผล ซึ่งผลที่ได้อาจจะเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยกับสิ่งนั้นก็

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการหมุนเวียนงาน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการหมุนเวียนงานเป็นการเพิ่มความหลากหลาย ของงานโดยการเปลี่ยนพนักงานจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งที่ใช้ความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานใกล้เคียงกัน ซึ่งระดับของความรับผิดชอบในงานยังคงเท่าเดิม หรือเป็นการเคลื่อนย้ายผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่ง

สมิต สัจฉกร (2549) การหมุนเวียนงาน คือ การที่ผู้บังคับบัญชาโอนย้ายผู้ใต้บังคับบัญชาไปทำงาน ในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในสายงานเดียวกันและต่างสายงานกันอย่าง เป็นระบบและลักษณะงานที่ทำยังคงสภาพเดิม จากการทดลองทำการหมุนเวียนงานหลายๆ ครั้งพบว่าวิธีนี้มีประโยชน์ จึงเป็นที่ยอมรับ และมาใช้กันทั้งงานราชการและเอกชน

ศรินทร์ แก้วแพรง (2549 : 245) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การหมุนเวียนงาน หมายถึง การเคลื่อนไหวหมุนเวียนของพนักงานในตำแหน่งต่างๆ ภายในองค์กรทำให้พนักงานได้ขยายความชำนาญ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น สามารถดำเนินการได้ทั้งแนวตั้ง และแนวนอน เพื่อสนับสนุน ให้พนักงานก้าวไปสู่ตำแหน่งใหม่ เป็นการเพิ่มศักยภาพ เพื่อให้พนักงานมีวิสัยทัศน์ และยอมรับความรู้และความคิดใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาต่อไป

วิจารณ์ (2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การหมุนเวียนงาน เป็นเครื่องมือของการจัดการความรู้ อย่างหนึ่งทำให้พนักงานต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ปฏิบัติระหว่างกัน

วิเชียร วิทย์อุดม (2549 : 123) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การหมุนเวียนงาน หมายถึง เทคนิคการฝึกอบรมด้านการพัฒนาการบริหาร โดยการที่ให้พนักงานเคลื่อนย้ายจากงานหนึ่ง ไปยังอีกงานหนึ่งเพื่อการหาประสบการณ์ในการทำงาน

จรัสศักดิ์ โปกาวิน(2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การหมุนเวียนงาน คือแนวทาง การพัฒนาผู้ที่มีสมรรถนะบกพร่องจากการขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะงานเดิมของตนเอง

อาภรณ์ ภูวิทยาพันธุ์(2552 : 179-185) การหมุนเวียนงาน เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร ถือได้ว่าเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi – Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในเชิงแนวนอน จากงานหนึ่งไปอีกรายงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่เน้นการทำงานที่สูงขึ้นตามตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

สิริพร บุญนันท์ (2552 : 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การหมุนเวียนงาน หมายถึง แนวทางเพื่อพัฒนาสำหรับกรณีที่เกิดเหตุของสมรรถนะที่บกพร่องมาจากการขาดทักษะหรือความสามารถ จะได้รับการพัฒนาต่อเมื่อได้มีการลงมือทำจริง และเป็นการลงมือทำจริง โดยต้องลองทำในบทบาทหน้าที่อย่างใหม่ แต่ยังคงอยู่ในสายงานเดิมเหมาะสมสำหรับ กรณีที่พบว่า บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะที่สามารถแสวงหาได้จากการลองปฏิบัติจริง และมีโอกาสได้จากงานในหน้าที่เดิม

อรรธรณ บิลันธนโสภา (2554: 451) การหมุนเวียนงานคือการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนพนักงาน ไปปฏิบัติภาระงานอื่นในช่วงระยะเวลาหนึ่งตามแผนที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง วัตถุประสงค์หลักของการหมุนเวียนงานคือ ลดความจำเจในการปฏิบัติงานของพนักงานทำให้พนักงานมีทักษะในงาน และการมอบหมายงานมีความยืดหยุ่นมากขึ้น แม้การหมุนเวียนงานจะช่วยบรรเทาความน่าเบื่อและจำเจจากงานลงแต่มักเป็นไปในช่วงสั้น ๆ เนื่องจากพนักงานเริ่มรู้งานใหม่อย่างรวดเร็ว

พินัย คงคาเนตรและศุภิมาศ บุญประคอง (2553 : 24) แนวคิดของการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นเรื่องของการเคลื่อนย้ายบุคคลหนึ่งไปทำงานของอีกคนหนึ่งเงื่อนไขก็คือต้องการมีการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงานระหว่างบุคลากรในช่วงเวลาที่กำหนดขึ้น ดังนั้นการทำ Job Rotation จึงต้องอาศัยความร่วมมือของทีมงาน การวางแผนและมอบหมายงานที่ดีเพื่อที่ว่าจะไม่ได้เกิดปัญหาในช่วงที่มีการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเกิดขึ้น

โดยสรุป การหมุนเวียนงาน คือ แนวทางการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งโดยการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนพนักงานไปปฏิบัติงานในหน้าที่งานใหม่ เพื่อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้เพิ่มทักษะในการทำงาน และลดความเบื่อหน่ายจากการทำงานเดิมๆ ที่ซ้ำซากจำเจ และยังเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน เมื่อพนักงานรู้จักกระบวนการงานมากยิ่งขึ้น

2.2.1 ความสำคัญของการหมุนเวียนงาน

จันทร์จิรา มะลิตัน (2553: 30) การหมุนเวียนงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กรโดยเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานของพนักงานและการทำงานที่มีความแตกต่าง โดยได้ทำการเปรียบเทียบให้เห็นถึงนโยบายการมอบหมายงานที่ให้กับพนักงานมีความเชี่ยวชาญในงาน ในหน้าที่ของพนักงาน การหมุนเวียนงานมีประโยชน์มากกว่าเป็นการทำให้เกิดความเชี่ยวชาญ ที่มีมากขึ้นภายใต้สิ่งที่ไม่แน่นอนทั้งในส่วนของภาระงานและกิจกรรมงานที่ทำการหมุนเวียนงานทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรได้มากกว่าเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วย

2.2.2 รูปแบบของการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

พินัย คงคาเนตรและศุภิมาศ บุญประคอง (2553 : 24-25) การหมุนเวียนงานที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้นมีรูปแบบปฏิบัติที่แตกต่างกันไป ดังต่อไปนี้

2.2.2.1 การหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน หมายถึง การสับเปลี่ยนงานของคนหนึ่งให้เรียนรู้งานของอีกคนหนึ่งภายใต้ระยะเวลาที่ตกลงกันได้ เป็นการรู้งานภายในหน่วยงานเดียวกัน ดังนั้น สภาพแวดล้อม การทำงานจึงไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก ซึ่งการหมุนเวียนงานในลักษณะนี้จะไม่ค่อยยุ่งยาก เนื่องจากมีผู้บริหารเป็นคนเดียวกันที่ทำหน้าที่ในการโยกย้ายสับเปลี่ยนงานของบุคลากรที่ดูแลรับผิดชอบ

2.2.2.2 การหมุนเวียนงานภายนอกหน่วยงาน หมายถึง การสับเปลี่ยนงานของบุคลากรที่อยู่ต่างหน่วยงานกันมีผลให้สภาพแวดล้อม การทำงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มผู้รับบริการ รวมถึงลักษณะงาน โดยการหมุนเวียนงานในลักษณะนี้จะทำให้บุคลากรที่ต้องหมุนเวียนงานเกิดความกังวลใจมากกว่าการหมุนเวียนภายในหน่วยงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาโดยตรงจะต้องทำหน้าที่ชี้แจงถึงเหตุผลความจำเป็นและวัตถุประสงค์หลักในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานให้กับบุคลากรได้รับทราบและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง

2.2.3 กระบวนการในการทำ (Job Rotation)

พินัย คงคาเนตรและศุภิมาศ บุญประคอง (2553: 24-25) การหมุนเวียนงานมีขั้นตอนปฏิบัติที่สำคัญดังต่อไปนี้

2.2.3.1 ขั้นตอนการสำรวจ ผู้บังคับบัญชาจะต้องสำรวจตรวจสอบงานปัจจุบันก่อนว่าบุคลากรที่ต้องการให้สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานไปทำงานในหน่วยงานใด และบุคลากรคนนั้นสามารถหมุนเวียนงานไปทำงานในหน่วยงานใดได้บ้างในองค์กร โดยพิจารณาจากกลุ่มงานที่เหมือนกันสามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อเรียนรู้งานระหว่างกันได้ ดังนั้น ประเด็นที่สำคัญก่อนทำ Job Rotation ก็คือ การจัดแบ่งกลุ่มงานและการพิจารณาว่าแต่ละกลุ่มงานสามารถหมุนเวียนงานไปยังหน่วยงานใดได้

2.2.3.2 ขั้นตอนการวางแผน ผู้บังคับบัญชาจะต้องวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถของบุคลากร รวมถึง การวางแผนเพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวกับลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลง ไปและสภาพแวดล้อมการทำงานไม่ว่าจะเป็นกลุ่มผู้รับบริการ ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือแม้กระทั่งผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างไปจากเดิม

2.2.3.3 ขั้นตอนการฝึกอบรม ขั้นตอนการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากในการสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในช่วงที่มีการเปลี่ยนงาน ซึ่งการฝึกอบรมมิใช่จะเกิดขึ้นก่อนการหมุนเวียนงานเท่านั้น การฝึกอบรมควรจะเป็นขั้นตอนที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างการสับเปลี่ยนงาน เกิดขึ้นเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้การฝึกอบรมที่พอเพียงจะทำให้บุคลากรคลายความวิตกกังวลกับลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติ อีกทั้งยังช่วยเสริมทักษะความสามารถของบุคลากรในการรับผิดชอบกับลักษณะงานใหม่ที่ได้รับมอบหมาย

2.2.3.4 ขั้นตอนการนำไปใช้ปฏิบัติ มีโอกาสเป็นไปได้ที่บุคลากรไม่สามารถทำงานใหม่จากการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานได้มีผลทำให้คุณภาพการทำงานลดลง บุคลากรไม่สามารถส่งมอบงานได้ ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้ โดยเฉพาะระยะเริ่มแรกที่มีการหมุนเวียนงานเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องติดตามดูแลบุคลากรอย่างใกล้ชิด พร้อมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำและทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงกับบุคลากรเพื่อให้เป็นการตรวจสอบยืนยันว่าบุคลากรสามารถรับผิดชอบงานที่เปลี่ยนไปจากเดิม

2.2.3.5 ขั้นตอนประเมินผลการดำเนินงาน การหมุนเวียนงานถือว่าได้ถือได้ว่าเป็นการทดลองงานเป็นเสมือนการเรียนรู้แบบนำร่อง (Pilot Project) โดยมีระยะเวลาในการเรียนรู้งานที่แน่นอน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาไม่ควรคาดหวังว่าบุคลากรจะสามารถทำงานได้โดยไม่มีข้อผิดพลาด ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาควรประเมินผลการทำงานของบุคลากรเป็นระยะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและปรับปรุงผลงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการได้ข้อมูลป้อนกลับ

แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องด้วยเช่นกัน เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสได้รับรู้ถึงข้อที่ควรปรับปรุงพัฒนาจากผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น

2.2.4 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

พินัย คงคาเนตรและศุภิมาศ บุญประคอง (2553 : 24-25) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) จะประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

2.2.4.1 การสับเปลี่ยนงานต้องพิจารณาถึงกลุ่มงานซึ่งต้องเป็นกลุ่มงานที่สามารถเรียนรู้ได้ไม่ยากจนเกินไป ทั้งนี้องค์กรควรจัดทำกลุ่มงานให้ชัดเจนก่อนเพื่อช่วยให้การพิจารณาหมุนเวียนงานได้ง่ายขึ้นโดยการหมุนเวียนงานจากกลุ่มงานหนึ่งไปยังอีกกลุ่มงานหนึ่งที่ไม่ยากจนเกินไป

2.2.4.2 ต้องคำนึงถึงขีดความสามารถและการเรียนรู้ของบุคลากร โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรก่อนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานทุกครั้ง

2.2.4.3 ต้องขึ้นอยู่กับความสมัครใจของบุคลากร ไม่ควรบังคับฝืนใจบุคลากรเป็นอันขาด เพราะจะทำให้ประสิทธิภาพของการเรียนรู้งานใหม่มีน้อยมาก

2.2.4.4 หากเป็นการหมุนเวียนงานข้ามหน่วยงาน สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือผู้บังคับบัญชาของสองหน่วยงานต้องยินยอมพร้อมใจที่จะฝึกฝนและพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยที่ผู้บังคับบัญชาทั้งคนเก่าและคนใหม่จะต้องทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาแนะนำในการทำงานอย่างใกล้ชิด

2.2.4.5 ต้องชี้แจงเหตุผลความจำเป็นในการหมุนเวียนงานกับบุคลากรทุกครั้ง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรซักถามประเด็นที่สงสัยซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องยินยอมพร้อมใจในการตอบข้อซักถามของบุคลากร

โดยสรุป การหมุนเวียนงาน คือ รูปแบบหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรโดยการสับเปลี่ยนหน้าทำงานที่รับผิดชอบของพนักงานเพื่อเสริมสร้างความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ในกระบวนการปฏิบัติงาน ของบุคคลนั้นๆ เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานภายในองค์กร ซึ่งมีรูปแบบที่เป็นการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยต้องอาศัยเวลาและกระบวนการในการดำเนินการ

หมุนเวียนงานและยังต้องอาศัยปัจจัยจากตัวพนักงานเองและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการหมุนเวียนงาน ด้วยจึงจะเห็นผลลัพธ์ของการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติพงศ์ จิรวฒนอังคณา (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานธนาคาร กสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ต่อนโยบายการหมุนเวียนงานสาขา : ศึกษาเฉพาะ กรณีพนักงาน สาขาในสังกัดภาค 2 พบว่า จากการศึกษารายละเอียดของการมาตการหมุนเวียนงานว่าจะมีผลกระทบเป็นอย่างไร ขอบเขตการศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสาขาในสังกัดภาค 2 โดยเลือก สาขาเป็นกลุ่มตัวอย่าง 4 สาขา คือ สาขาคลองเตย สาขาถนนหลานหลวง สาขาพระประแดง และสาขาจักรจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 50 คน ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา 3 เดือน การศึกษาครั้งนี้ปรากฏว่าพนักงานสาขาที่มีความพึงพอใจต่อนโยบาย การหมุนเวียนงาน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 แสดงให้เห็นว่ามาตการหมุนเวียนงาน ที่กำหนดขึ้น เช่น การฝึกอบรม การทดลองงาน การทดสอบความรู้ เป็นต้น จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานสาขาที่เป็นผู้ปฏิบัติงานจริงมีความพร้อมและความเชื่อมั่นในงานใหม่ ที่จะไปปฏิบัติมากขึ้นอันจะส่งผลดีทั้งผู้ปฏิบัติงาน และองค์กรในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าต่อไป

ดุษฎี โยเหลา และคณะ (2546) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของการหมุนเวียนผู้บริหาร ระดับกลางของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า จากการศึกษาหลักการ วิธีการ และผลกระทบของการหมุนเวียนผู้บริหารระดับกลางของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระหว่างปี 2543-2544 การเก็บข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหารระดับสูง 10 คน ผู้บริหารระดับกลาง 22 คน ผู้บริหารคณะ/สถาบัน/สำนัก 128 คน คณาจารย์ 180 คน ข้าราชการสาย ข และ ค 284 คน นักวิชาการด้านการบริหารบุคคล 8 คน และผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับการหมุนเวียนผู้บริหาร 7 คน เพื่อศึกษาปัจจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหาร ระดับกลาง สรุปได้ว่า การหมุนเวียนงานมีทั้งผลกระทบทางบวกและลบ จุดเด่นและจุดด้อย ทั้งใน ประเด็นของ ผู้บริหารระดับกลางที่เป็นผู้อำนวยการกองและหัวหน้าหน่วยงานไม่แสดงเจตคติ ทางลบต่อการหมุนเวียน ในขณะที่เลขานุการคณะ 20 % แสดงเจตคติทางลบต่อการหมุนเวียน และ 72.7 % ไม่แสดงเจตคติต่อการหมุนเวียน ผู้บริหารระดับกลางที่เป็นผู้อำนวยการกอง 33.3%

มีความเห็นที่ไม่แน่ใจว่าจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใหม่ได้ดี ในขณะที่เลขานุการคณะ 50 % ที่ไม่แน่ใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานในสถานที่ใหม่ได้ดี ผู้บริหารระดับกลางที่เป็นผู้อำนวยการกอง 1 คน ใน 6 มีความเห็นว่าจะมีประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น เช่น โอกาสก้าวหน้าการเลื่อนขั้นเงินเดือน การมีส่วนร่วมในการบริหาร การได้รับการสนับสนุนจะมีน้อยลง ในขณะที่เลขานุการคณะ / สถาบัน 5 คน ใน 11 คน มีความเห็นว่าจะมีน้อยลง ข้อมูลในส่วนนี้แสดงว่าผู้บริหารระดับกลางที่เป็นผู้อำนวยการกอง มีความพร้อมในระดับจิตใจ ที่จะหมุนเวียนสูงกว่ากลุ่มเลขานุการ นอกจากนี้ผู้บริหารระดับกลางเห็นว่าวิธีการหมุนเวียนงานในเรื่องนโยบายต้องชัดเจน

ลิตา สมรภูมิพิชิต และคณะ (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยและผลกระทบ หากมีการนำระบบการหมุนเวียนงานมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร : กรณีศึกษา พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการนำระบบการหมุนเวียนงานมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 81.70 ซึ่งระยะเวลาที่เหมาะสมในการหมุนเวียนงาน คือ 5 ปี โดยให้เหตุผลว่า สามารถเรียนรู้งานได้ดีและเกิดความชำนาญในงานพอสมควร และพนักงานส่วนใหญ่ เห็นว่า การหมุนเวียนงาน จะทำให้มีโอกาสได้ศึกษา เรียนรู้ และพัฒนาตนเองเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีความรอบรู้ในงาน หลายด้าน และทำให้มีประสบการณ์ในงานสูงขึ้น และที่สำคัญการหมุนเวียนงาน ควรต้องกำหนดวัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้มีความชัดเจน เหมาะสม และสามารถปฏิบัติได้ สำหรับปัจจัยที่มีความสำคัญและมีผลกระทบต่อการนำระบบการหมุนเวียนงานมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุอยู่ในช่วง ระหว่าง 31 – 35 ปี และอายุการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 6 – 10 ปี ซึ่งมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี และพนักงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าการหมุนเวียนงานจะทำให้การปฏิบัติงานมีลักษณะทำลายความรู้ ความสามารถ และพนักงานต้องปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาใหม่ ซึ่งอาจจะส่งผลต่อขวัญ และกำลังใจ ในการทำงาน โดยในการศึกษาได้เสนอแนวทางแก้ไขคือ ธนาคารต้องมีนโยบายที่ชัดเจน กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย

เพลินพรรณ โชติพงษ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบการหมุนเวียนงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีการหมุนเวียนงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานในองค์การที่ไม่มีการหมุนเวียนงานมีความพึงพอใจในงาน ($X = 3.46$) พนักงานในองค์การที่มีการหมุนเวียนงาน มีความพึงพอใจในงาน ($X = 3.35$) ซึ่งผู้วิจัย

มีความเห็นว่า เนื่องมาจากการที่พนักงานอาจมีความรู้สึกว่าการหมุนเวียนงานเป็นเรื่องที่ยุ่งยาก อีกทั้งพนักงานอาจไม่มีความชำนาญและขาดทักษะ ในงานที่ต้องได้รับการหมุนเวียน รวมถึงการหมุนเวียนงานไม่ได้ส่งผลต่อการมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นของพนักงาน

จันทร์จิรา มะลิตัน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการรับรู้ประสิทธิภาพผลการหมุนเวียนงานของบริษัทที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการรับรู้ประสิทธิภาพผลการหมุนเวียนงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านทักษะใหม่ที่ได้จากการลงปฏิบัติจริงด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านโอกาสการทำงานในตำแหน่งงานอื่น และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานของโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการทำงานต้องเชื่อถือได้ ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน

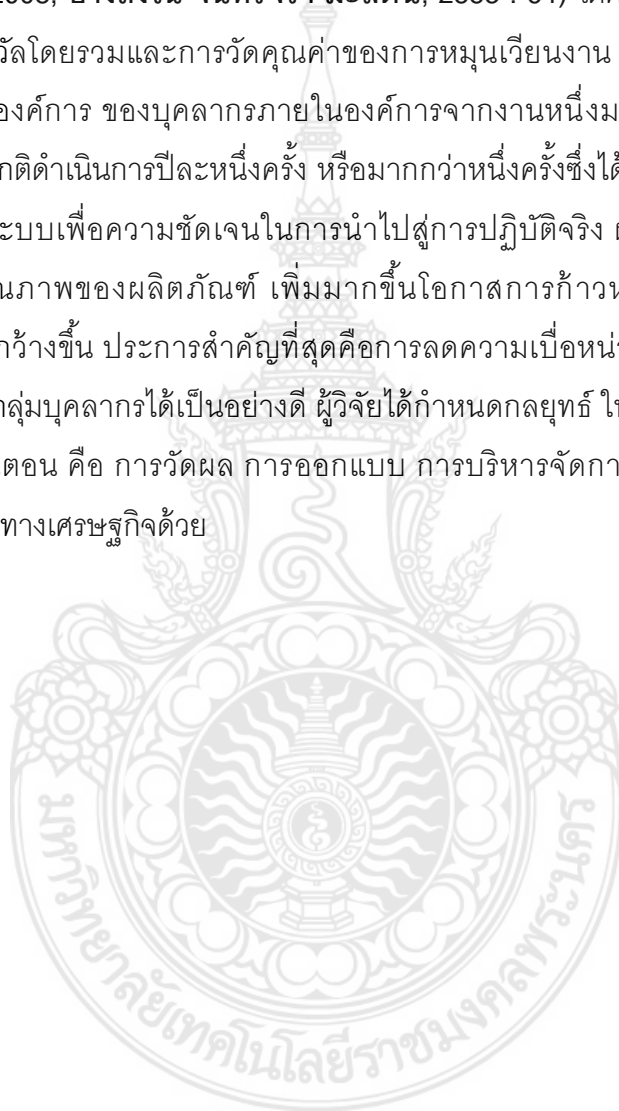
รัตติยา ปริชญากร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ทศนคติต่อการนำระบบการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) มาใช้กับเจ้าหน้าที่ในสายงานเดียวกัน:กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานเห็นด้วยกับการนำระบบการหมุนเวียนงานมาใช้ในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ซึ่งเป็นงานสายงานเดียวกัน) และเห็นว่ามีผลดีมากกว่าผลเสีย ซึ่งรอบระยะเวลาที่เหมาะสมในการหมุนเวียนงานคือ 1 ปี และผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความยินดี ที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่ของตนเอง ชอบที่จะเรียนรู้การทำงานงานใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถในการทำงานและคิดว่าระบบการหมุนเวียนงานเป็นระบบที่ดีในการบริหารงาน เหมาะสมกับสายงานที่มีภาระงานใกล้เคียงกัน

Walker (2008, อ้างถึงใน จันทร์จิรา มะลิตัน, 2553 : 64) ได้ศึกษาการวัดผลของการหมุนเวียนงานบุคลากรในระดับบริหารขององค์กร พบว่า โปรแกรมการหมุนเวียนงานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเหมาะสมกับการนำมาใช้หมุนเวียนงานของผู้บริหารของโรงงานอุตสาหกรรม โดยมีการกำหนดปฏิทินการทำงานขึ้นใหม่ ในขณะเดียวกันก็ทำการวัดผลการดำเนินการไปพร้อมๆ กันด้วยเพื่อตรวจสอบผลการทำงานว่าเป็นไปตามที่ต้องการหรือไม่ อย่างไร และเป็นหลักประกันในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และมีความปลอดภัย รวมถึงเกิดความคงทนของการทำงานที่เป็นผลดีต่อองค์กรให้คงอยู่ต่อไป

Costa (2009, อ้างถึงใน จันทร์จิรา มะลิตัน 2553 : 64) ได้ศึกษาการหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงาน พบว่า โครงการหมุนเวียนงานขององค์กรที่จัดทำขึ้นนั้น โดยพิจารณาครอบคลุมถึงงาน ที่มอบหมายให้กับพนักงานและการสร้างสมดุลของปัญหาที่เกิดขึ้น

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานคนงานที่ศึกษาเป็นกลุ่มคนงานที่มีภาระงานแตกต่างกันอย่างมาก การหมุนเวียนงานนั้นต้องจัดให้มีกิจกรรมการจัดฝึกอบรมด้วย โดยเป็นที่ราบกันดีว่าช่วยให้การหมุนเวียนงานเป็นไปอย่างเหมาะสมผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบในการแก้ปัญหาใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับการหมุนเวียนงานขึ้นซึ่งเป็นการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

Fiester (2008, อ้างถึงใน จันทรจิรา มะลิตัน, 2553 : 64) ได้ศึกษาการหมุนเวียนงานในมิติ การให้รางวัลโดยรวมและการวัดคุณค่าของการหมุนเวียนงาน พบว่า การดำเนินการหมุนเวียนงานในองค์กร ของบุคลากรภายในองค์กรจากงานหนึ่งมอบหมายให้ทำงานอีกประเภทหนึ่งโดยปกติดำเนินการปีละหนึ่งครั้ง หรือมากกว่าหนึ่งครั้งซึ่งได้กำหนดการหมุนเวียนงานไว้อย่างเป็นระบบเพื่อความชัดเจนในการนำไปสู่การปฏิบัติจริง ผลของการดำเนินการดังกล่าวทำให้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ เพิ่มขึ้นโอกาสการก้าวหน้าในสายงานอาชีพของพนักงานเปิดกว้างขึ้น ประการสำคัญที่สุดคือการลดความเบื่อหน่าย ความจำเจ ซ้ำซาก ของการทำงานในกลุ่มบุคลากรได้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยได้กำหนดกลยุทธ์ ในการให้รางวัลโดยรวม ซึ่งกำหนดเป็นขั้นตอน คือ การวัดผล การออกแบบ การบริหารจัดการ และการประเมินผล มีการวัดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจด้วย



ตาราง 2.1 สังเคราะห์ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ

| ชื่อผู้แต่ง | วิธีการ ดำเนินการวิจัย | กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม | เครื่องมือที่ใช้สำหรับวิจัย | ตัวแปรที่ใช้สำหรับศึกษา | ผลการศึกษา |
|--|--|---|------------------------------|--|---|
| 1 กิตติพงศ์ วัชรวิชัย วัฒนธัญคุณา 2542 | วิจัยเชิงปริมาณ ด้วยวิธีสำรวจ โดยวิธีพรรณนา ประกอบตาราง | พนักงานสาขาธนาคารกรุงไทย ในสังกัดภาค 2 จำนวน 4 สาขา คือ สาขา จักร, สาขานนทบุรี, สาขาพระประแดง, และสาขาคดองเตยจำนวน 50 คน | แบบสอบถาม | -การดำเนินงาน หมุนเวียนงาน -ความพึงพอใจ | กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อ นโยบายหมุนเวียนงาน |
| 2 ดุษฎี โยเหล้า และคณะ (2546) | วิจัยเชิงคุณภาพ | ผู้บริหารระดับกลาง 22 คน ผู้บริหารระดับสูง 10 คน คณะบดี/ผู้อำนวยการ/รองผอ. 128 คน อาจารย์ 180 คน ข้าราชการ สาย ก และ ข 289 คน นักวิชาการด้านบริหารบุคคล 8 คน ผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับกรมหมื่นเยียนงาน 7 คน | แบบสอบถาม และแบบ วัดผล | -ระดับทัศนคติต่อ การหมุนเวียนงาน -ระดับการรับรู้ ความสามารถของ ตนเอง -ระดับความ คาดหวังเกี่ยวกับ ผลประโยชน์ | การหมุนเวียนงานมีทั้งผลกระทบ ทางบวกและทางลบ จุดเด่นและจุด ด้อยในกลุ่มผู้มีประสบการณ์และ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยแต่กลุ่ม ผู้บริหารระดับกลางเห็นว่าผลกระทบ มากกว่าผลดี |
| 3 ลิตา สมรภูมิ พิชิต และคณะ (2546) | เชิงสำรวจและ คุณภาพ ใช้สถิติ chi - square test | พนักงานธนาคารนครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 265 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย | แบบสอบถาม | -ระดับทัศนคติและ ความคิดเห็นต่อ การหมุนเวียนงาน | พนักงานเห็นด้วยกับการนำระบบ หมุนเวียนงานมาใช้ในการพัฒนา บุคคลคิดเป็นร้อยละ 81.70 และ ระยะเวลาที่เหมาะสมในการหมุนเวียน งาน คือ 5 ปี |

ตาราง 2.1 สังเคราะห์ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

| ชื่อผู้แต่ง | วิธีการดำเนินการวิจัย | กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม | เครื่องมือที่ใช้สำหรับวิจัย | ตัวแปรที่ใช้สำหรับศึกษา | ผลการศึกษา |
|-------------------------------|---|---|-----------------------------|--|---|
| 4 เพดลินพรธรณ ไชติพงษ์ (2550) | การวิจัยเชิงสำรวจ ใช้สถิติ t-test (ANOVA) | พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอ็น ซี เอส กรุ๊ป จำกัด และพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เพลติกซ์ จำกัด จำนวน 253 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นซึ่งคำนวณสัดส่วนของกลุ่ม | แบบสอบถาม | -การหมุนเวียนงานและ ความพึงพอใจในงาน | พนักงานที่มีภาระ หมุนเวียนงาน แตกต่างกันมีความ พึงพอใจในงานของ พนักงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 |
| 5 จันทร์จิรา มะลิตัน (2553) | การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้สถิติ t-test f-test (ANOVA และ MANOVA) | พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด จำนวน 400 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ | แบบสอบถาม | -การรับรู้ประสิทธิผลการ หมุนเวียนงานของบริษัท และประสิทธิภาพการ ทำงาน | การรับรู้ประสิทธิผล การหมุนเวียนงาน ของบริษัทมี ความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิง บวกกับประสิทธิภาพ การทำงานโดยรวม |

ตาราง 2.1 สังเคราะห์ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

| ชื่อผู้แต่ง | วิธีการดำเนินการวิจัย | กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม | เครื่องมือที่ใช้สำหรับวิจัย | ตัวแปรที่ใช้สำหรับศึกษา | ผลการศึกษา |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|--------------------------------|---|
| 6 รัตติยา ปริชญากา (2556) | การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้สถิติ chi - square test f-test | ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการ ศึกษาหรือตำแหน่งอื่นที่มีภาระงาน ด้านการเรียนการสอนและ ผู้ปฏิบัติงานบริหารสังกัด คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 129 คน | แบบสอบถาม | ทัศนคติต่อระบบหมุนเวียน งาน | เพศหญิงมีแนวโน้มจะยอมรับ การเปลี่ยนแปลงงานใน หน้าที่ของตนมากกว่า เพศชายอย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และผู้ที่ปฏิบัติงานที่มี อายุการทำงาน 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปีมี ความเข้าใจการ ปฏิบัติงานในลักษณะ หมุนเวียนงานมากกว่าผู้ ที่มีอายุการทำงานน้อย กว่า 5 ปี อย่างมี นัยสำคัญระดับ 0.05 |

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ดำเนินการศึกษาโดย การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรกลุ่มงาน/ฝ่ายต่างๆ ในกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 164 คน (ข้อมูลจาก งานบุคลากร ฝ่ายบริหารทั่วไป กองการเงินและบัญชี พ.ศ. 2559)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามโดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของข้าราชการ กองการเงินและบัญชี ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน เป็นคำถามปลายปิด จำนวน 16 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์ประยุกต์จากมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยจัดระดับของทัศนคติเป็น 5 ระดับ คือเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีเกณฑ์การจัดระดับทัศนคติ เพลินพวรรณ โชติพงษ์ (2550:19) ดังนี้

| | | |
|----------------------|---|---|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | = | 5 |
| เห็นด้วย | = | 4 |
| เฉยๆ/ไม่แน่ใจ | = | 3 |
| ไม่เห็นด้วย | = | 2 |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | = | 1 |

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร กองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน คือการประเมินด้วยค่าเฉลี่ยของคำถาม ตั้งแต่ 1-5 และวัดค่าคะแนน เป็น 5 ระดับ ซึ่งสามารถคำนวณแบ่งช่วงแต่ละระดับโดยวิธีการหาพิสัย (Range) ของช่วง เพลินพรรณ โชติพงษ์ (2550:19) จากสูตรดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร ความกว้างของอัตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ได้ดังนี้

| | | |
|-----------------------|---------|------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 | หมายถึง | มากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 | หมายถึง | มาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 | หมายถึง | ปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 | หมายถึง | น้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 | หมายถึง | น้อยที่สุด |

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ก่อนที่จะนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้ให้ ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจ แนะนำในรายละเอียดและแก้ไขแบบสอบถาม นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำแบบสอบถามที่ทำการตรวจแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (pre-test) กับกลุ่มที่มี

ลักษณะใกล้เคียงกับประชากร จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาทดสอบความเที่ยง (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient : α) เท่ากับ 0.9214

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปสอบถามไปแจกให้แก่บุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 164 คน และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3.5 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน 1-30 มิถุนายน 2559 เป็นระยะเวลาประมาณ 1 เดือน

3.6 วิธีประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

1. การประมวลผลข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอนดังนี้
 - 1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามหลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 1.2 บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ
 - 1.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
 - 1.4 ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย
2. การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานดังนี้
 - 2.1 อธิบายลักษณะทั่วไปของประชากร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

2.2 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยการเปรียบเทียบ จากช่วงคะแนนการวัดระดับความคิดเห็น (μ) ของบุคคลากรกองการเงินและบัญชีกรม ชลประทานซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทาน ต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทบุคลากร และระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นต้น

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลมีดังนี้

μ = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร

σ = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทบุคลากร และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 4.1 ความถี่ และค่าร้อยละ ตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------|------------|--------------|
| เพศ | | |
| ชาย | 5 | 3.0 |
| หญิง | 159 | 97.0 |
| รวม | 164 | 100.0 |

ตาราง 4.1 ความถี่ และค่าร้อยละ ตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------------|------------|---------------|
| อายุ | | |
| ต่ำกว่า 25 ปี | 4 | 2.4 |
| 25 - 30 ปี | 49 | 29.9 |
| 31 - 40 ปี | 50 | 30.5 |
| มากกว่า 40 ปี | 61 | 37.2 |
| รวม | 164 | 100.0 |
| สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 47 | 28.7 |
| สมรส | 117 | 71.3 |
| รวม | 164 | 100.00 |
| การศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 24 | 14.6 |
| ปริญญาตรี | 126 | 76.8 |
| ปริญญาโท | 14 | 8.5 |
| รวม | 164 | 100.00 |
| รายได้ | | |
| 10,001 – 20,000.- บาท/เดือน | 56 | 34.1 |
| 20,001 – 30,000.- บาท/เดือน | 73 | 44.5 |
| 30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป | 35 | 21.3 |
| รวม | 397 | 100 |
| ประเภทบุคลากร | | |
| พนักงานราชการ | 26 | 15.9 |
| ลูกจ้างประจำ | 26 | 15.9 |
| ข้าราชการ | 112 | 68.3 |
| รวม | 164 | 100 |

ตาราง 4.1 ความถี่ และค่าร้อยละ ตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------------------|------------|------------|
| ระยะเวลาการปฏิบัติงาน | | |
| น้อยกว่า 1 ปี | 11 | 6.7 |
| 1-5 ปี | 43 | 26.2 |
| 6-10 ปี | 12 | 7.3 |
| มากกว่า 10 ปี | 98 | 59.8 |
| รวม | 164 | 100 |

จากตาราง 4.1 พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 97.0 ที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 อายุ 25 – 30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4

เมื่อจำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 รองลงมาคือมีสถานภาพโสด จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7

เมื่อจำแนกตามการศึกษา พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 76.8 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5

เมื่อจำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001 – 30,000.- บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมาคือมีรายได้ 10,001 – 20,000.- บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 รายได้ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม

เมื่อจำแนกตามประเภทบุคคล พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประเภทบุคคลเป็นข้าราชการ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 และเป็นพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ เท่ากัน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9

เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มากกว่า 10 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7

4.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบจากช่วงคะแนนการวัดระดับความคิดเห็นของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบจากช่วงคะแนนการวัดระดับความคิดเห็นของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านนโยบาย ด้านกระบวนการ และด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานด้านนโยบาย

| ความคิดเห็น | μ | σ | ระดับ | อันดับ |
|---|-------|----------|-------|--------|
| ด้านนโยบาย | | | | |
| 1. ท่านคิดว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมมาตรการหมุนเวียนงาน | 3.63 | .771 | มาก | 4 |
| 2. การหมุนเวียนงานเป็นนโยบายที่ดีและเป็นที่น่าพึงพอใจสำหรับท่าน | 3.84 | .730 | มาก | 2 |

ตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นของบุคคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานเกี่ยวกับมาตรการ
 หนุนเวียงงานภายในหน่วยงานด้านนโยบาย (ต่อ)

| ความคิดเห็น | μ | σ | ระดับ | อันดับ |
|--|-------------|--------------|------------|--------|
| 3. ท่านคิดว่าการดำเนินการตาม มาตรการหนุนเวียงงานมีความโปร่งใส และเป็นธรรม | 3.72 | .764 | มาก | 3 |
| 4. ท่านคิดว่ามี การประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่ข้อมูลมาตรการหนุนเวียงงาน ต่อบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมใน การเข้าร่วมตามนโยบายนี้ | 3.55 | .724 | มาก | 5 |
| 5. ท่านคิดว่ามาตรการหนุนเวียงงาน เป็นประโยชน์ต่อตัวท่านเองและองค์กร เป็นอย่างยิ่ง | 3.91 | .755 | มาก | 1 |
| รวม | 3.73 | 0.750 | มาก | |

จากตารางที่ 4.2 เปรียบเทียบช่วงคะแนนการวัดระดับความคิดเห็นของบุคคลากรกอง
 การเงินและบัญชีกรมชลประทานเกี่ยวกับมาตรการหนุนเวียงงานภายในหน่วยงานด้านนโยบาย
 ในภาพรวมทุกด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$, $\sigma =$
 0.776) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า “ท่านคิดว่ามาตรการหนุนเวียงงานเป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน
 เองและองค์กรเป็นอย่างยิ่ง” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.755$)
 รองลงมาคือ “การหนุนเวียงงานเป็นนโยบายที่ดีและเป็นที่น่าพึงพอใจสำหรับท่าน” มีค่าเฉลี่ยอยู่
 ในระดับมาก ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.730$) “ท่านคิดว่าการดำเนินการตามมาตรการหนุนเวียงงานมี
 ความโปร่งใสและเป็นธรรม” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.764$) และ “ท่านคิดว่า
 ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมมาตรการหนุนเวียง
 งาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.771$) “ท่านคิดว่ามี การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่
 ข้อมูลของมาตรการหนุนเวียงงานต่อบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมตามนโยบาย
 นี้” อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.55$, $\sigma = 0.724$)

ตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นของบุคคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานเกี่ยวกับมาตรการ
หมุนเวียนงานภายในหน่วยงานด้านกระบวนการ

| ความคิดเห็น | μ | σ | ระดับ | อันดับ |
|---|-------|----------|---------|--------|
| ด้านกระบวนการ | | | | |
| 1. ท่านทราบถึงขั้นตอนหรือกระบวนการของมาตรการ หมุนเวียนงานก่อนปฏิบัติงานตามมาตรการนี้ | 3.32 | 0.801 | ปานกลาง | 6 |
| 2. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการสำรวจตรวจสอบงาน และผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีการหมุนเวียนงานอย่างเหมาะสม แล้ว | 3.41 | 0.815 | มาก | 4 |
| 3. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการวางแผนในการเพิ่มพูน ทักษะและความสามารถของท่านเพื่อให้สามารถปรับตัวกับ ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป | 3.55 | 0.793 | มาก | 2 |
| 4. ท่านได้รับการฝึกอบรม/การสอนงาน/การให้ความรู้ เกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติใหม่อย่างเพียงพอก่อนที่จะเริ่ม ปฏิบัติงานจริง | 3.35 | 0.767 | ปานกลาง | 5 |
| 5. ท่านได้รับการดู การแนะนำ และได้รับคำปรึกษาจาก ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงานใหม่ใน การปฏิบัติงานในตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ของท่าน อย่างเต็มที่ | 3.50 | 0.808 | มาก | 3 |
| 6. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและพึงพอใจ กับผลการปฏิบัติงานของท่าน | 3.66 | 0.752 | มาก | 1 |
| | 3.47 | 0.753 | มาก | |

จากตารางที่ 4.2 เปรียบเทียบช่วงคะแนนการวัดระดับความคิดเห็นของบุคลากร
กองการเงินและบัญชีกรมชลประทานเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน
ด้านกระบวนการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้านกระบวนการในระดับมาก
($\mu = 3.47$, $\sigma = 0.753$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า “ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและ

พึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของท่าน” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66, \sigma = 0.752$) รองลงมาคือ “ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถของท่านเพื่อให้สามารถปรับตัวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป” ($\mu = 3.55, \sigma = 0.793$) “ท่านได้รับการดู การแนะนำ และได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงานใหม่ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่” ($\mu = 3.50, \sigma = 0.808$) “ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการสำรวจตรวจสอบงานและผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีการหมุนเวียนงานอย่างเหมาะสมแล้ว” ($\mu = 3.41, \sigma = 0.815$) “ท่านได้รับการฝึกอบรม/การสอนงาน/การให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติใหม่อย่างเพียงพอก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานจริง” ($\mu = 3.35, \sigma = 0.767$) “ท่านทราบถึงขั้นตอนหรือกระบวนการของมาตรการหมุนเวียนงานก่อนปฏิบัติงานตามมาตรการนี้” ($\mu = 3.32, \sigma = 0.767$)

ตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นของบุคคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

| ความคิดเห็น | μ | σ | ระดับ | อันดับ |
|---|-------------|--------------|------------|--------|
| ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล | | | | |
| 1. การหมุนเวียนงานทำให้ท่านเกิดการพัฒนาและมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น | 3.84 | 0.730 | มาก | 4 |
| 2. การหมุนเวียนงานทำให้เกิดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | 3.90 | 0.774 | มาก | 2 |
| 3. การหมุนเวียนงานทำให้ท่านได้แสดงความสามารถหรือสมรรถนะของตัวเองออกมาอย่างเต็มที่ | 3.83 | 0.720 | มาก | 5 |
| 4. การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี | 3.89 | 0.724 | มาก | 3 |
| 5. การหมุนเวียนงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานทดแทนกันได้ ในกรณีฉุกเฉิน เช่น ผู้ปฏิบัติงานปกติไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ | 4.02 | 0.740 | มาก | 1 |
| | 3.90 | 0.711 | มาก | |

จากตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบช่วงคะแนนการวัดระดับความคิดเห็นของบุคลากร กองการเงินและบัญชีกรมชลประทานเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในระดับมาก ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.711$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า “การหมุนเวียนงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีฉุกเฉิน เช่น ผู้ปฏิบัติงานปกติไม่สามารถ มาปฏิบัติงานได้” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.740$) รองลงมาคือ “การการหมุนเวียนงานทำให้เกิดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน เป็น ประโยชน์ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น” ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.774$) “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการ ถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี” ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.724$) “การการหมุนเวียนงานทำให้ท่านเกิดการพัฒนาและมีผลการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น” ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.730$) “หมุนเวียนงานทำให้ท่านได้แสดงความสามารถหรือ สมรรถนะของตัวเองออกมาอย่างเต็มที่” ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.777$)

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็น

จากสมมติฐานการวิจัย ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรกองการเงินและ บัญชีกรมชลประทานต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำ การทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 4.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกัน ด้านนโยบาย

| ด้านนโยบาย | ชาย | | หญิง | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | μ | σ | μ | σ |
| 1. ท่านคิดว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมมาตรการหมุนเวียนงาน | 3.67 | .816 | 3.68 | .734 |
| 2. การหมุนเวียนงานเป็นนโยบายที่ดีและเป็นที่น่าพึงพอใจสำหรับท่าน | 4.00 | .632 | 3.88 | .681 |
| 3. ท่านคิดว่า การดำเนินการตามมาตรการหมุนเวียนงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม | 4.00 | .894 | 3.72 | .669 |
| 4. ท่านคิดว่ามีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลของมาตรการหมุนเวียนงานต่อบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมตามนโยบายนี้ | 3.83 | .753 | 3.59 | .705 |
| 5. ท่านคิดว่ามาตรการการหมุนเวียนงานเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านเองและองค์กรเป็นอย่างยิ่ง | 3.83 | .753 | 3.97 | .690 |
| ภาพรวมด้านนโยบาย | 3.87 | .894 | 3.77 | .678 |

จากตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน พบว่า เพศชายมีความคิดเห็นด้านนโยบายในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.894$) และเพศหญิงอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.678$) เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า เรื่อง "ท่านคิดว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมมาตรการหมุนเวียนงาน" พบว่า เพศหญิง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.734$) และเพศชายอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.67$, $\sigma = 0.816$) เช่นเดียวกัน ในเรื่อง "การ

หมุนเวียนงานเป็นนโยบายที่ดีและเป็นที่น่าพึงพอใจสำหรับท่าน” พบว่า เพศชายมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.632$) และเพศหญิงอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.681$) เช่นเดียวกัน ในเรื่อง “ท่านคิดว่ากาการดำเนินการตามมาตรการหมุนเวียนงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม” เพศชายมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.894$) และ เพศหญิงอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.669$) เช่นเดียวกัน ในเรื่อง “ท่านคิดว่ามีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลของมาตรการหมุนเวียนงานต่อบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมตามนโยบาย”นี้ เพศชายมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.753$) เพศหญิงอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.59$, $\sigma = 0.705$) เช่นเดียวกัน และในเรื่อง “ท่านคิดว่ามาตรการการหมุนเวียนงานเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านเองและองค์กรเป็นอย่างยิ่ง” เพศหญิงมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.690$) และเพศชายอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.753$) เช่นเดียวกัน

ตาราง 4.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกันด้านกระบวนการ

| ด้านกระบวนการ | ชาย | | หญิง | |
|---|-------|----------|-------|----------|
| | μ | σ | μ | σ |
| 1. ท่านทราบถึงขั้นตอนหรือกระบวนการของมาตรการหมุนเวียนงานก่อนปฏิบัติงานตามมาตรการนี้ | 3.44 | .527 | 3.33 | .765 |
| 2. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการสำรวจตรวจสอบงานและผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีการหมุนเวียนงานอย่างเหมาะสมแล้ว | 4.00 | .866 | 3.27 | .741 |

ตาราง 4.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกัน ด้านกระบวนการ (ต่อ)

| ด้านกระบวนการ | ชาย | | หญิง | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | μ | σ | μ | σ |
| 3. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถของท่านเพื่อให้สามารถปรับตัวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป | 4.11 | .782 | 3.48 | .784 |
| 4. ท่านได้รับการฝึกอบรม/การสอนงาน/การให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติใหม่อย่างเพียงพอก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานจริง | 4.00 | .707 | 3.34 | .758 |
| 5. ท่านได้รับการดูแล การแนะนำ และได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานในสถานที่ทำงานใหม่ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่ | 3.89 | .601 | 3.45 | .815 |
| 6. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของท่าน | 4.00 | .894 | 3.63 | .741 |
| ภาพรวมด้านกระบวนการ | 3.91 | .753 | 3.42 | .738 |

จากตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน กับระดับระดับความคิดเห็นด้านนโยบายของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานด้านกระบวนการที่แตกต่าง พบว่า ภาพรวม เพศชายมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.753$) และเพศหญิงอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.738$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

เรื่อง “ท่านทราบถึงขั้นตอนหรือกระบวนการของมาตรการหมุนเวียนงานก่อนปฏิบัติงานตามมาตรการนี้” พบว่า เพศชายมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.50$, $\sigma = 0.548$) ซึ่งมากกว่า ระดับค่าคะแนนของเพศหญิงที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.31$, $\sigma = 0.816$) ในเรื่อง “ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการสำรวจตรวจสอบงานและผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีการหมุนเวียนงานอย่างเหมาะสมแล้ว” พบว่า เพศชายมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.894$) ซึ่งมากกว่า ระดับค่าคะแนนของเพศหญิงที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.37$, $\sigma = 0.800$) ในเรื่อง “ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถของท่านเพื่อให้สามารถปรับตัวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป” เพศชายมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.753$) และเพศหญิงอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.51$, $\sigma = 0.786$) เช่นเดียวกัน ในเรื่อง “ท่านได้รับการฝึกอบรม/การสอนงาน/การให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติใหม่อย่างเพียงพอก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานจริง” เพศชายมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.632$) ซึ่งมากกว่า ระดับค่าคะแนนของเพศหญิงที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.31$, $\sigma = 0.759$) ในเรื่อง “ท่านได้รับการดู การแนะนำ และได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานในสถานที่ทำงานใหม่ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่” เพศชายมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.632$) และเพศหญิงอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.47$, $\sigma = 0.810$) เช่นเดียวกัน และเรื่อง “ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของท่าน” เพศชาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.894$) และเพศหญิงอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.810$) เช่นเดียวกัน

ตาราง 4.7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกัน ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

| ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล | ชาย | | หญิง | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | μ | σ | μ | σ |
| 1. การหมุนเวียนงานทำให้ท่านเกิดการพัฒนาและมีผล การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น | 4.00 | .632 | 3.87 | .693 |
| 2. การหมุนเวียนงานทำให้เกิดทักษะและความชำนาญ ในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน เป็นประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | 4.17 | .753 | 3.92 | .727 |
| 3. การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกอง การเงินและบัญชี | 4.17 | .753 | 3.80 | .738 |
| 4. การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกอง การเงินและบัญชี | 4.00 | .632 | 3.96 | .652 |
| 5. การหมุนเวียนงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงาน ทดแทนกันได้ในกรณีฉุกเฉิน เช่นผู้ปฏิบัติงานปกติไม่ สามารถมาปฏิบัติงานได้ | 4.33 | .816 | 4.03 | .648 |
| ภาพรวมด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล | 4.13 | .816 | 3.92 | .648 |

จากตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่แตกต่างกัน พบว่า ภาพรวม เพศชายมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.816$) และเพศหญิงที่อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.648$) เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้ท่านเกิดการพัฒนาและมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น” พบว่า เพศชายมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.632$) และเพศหญิงอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.738$) เช่นเดียวกัน ในเรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น” พบว่า เพศชายมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.753$) และเพศหญิงอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.776$) เช่นเดียวกัน ในเรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี” เพศชายมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.753$) และเพศหญิงอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.777$) เช่นเดียวกัน ในเรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี” เพศชายมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.632$) ซึ่งมากกว่า ระดับค่าคะแนนของเพศหญิงที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.31$, $\sigma = 0.759$) ในเรื่อง “ท่านได้รับการดู การแนะนำ และได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานในสถานที่ทำงานใหม่ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่” เพศชายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.632$) และเพศหญิงอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.732$) เช่นเดียวกัน และเรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีฉุกเฉิน เช่น ผู้ปฏิบัติงานปกติไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้” เพศชายมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.816$) ซึ่งมากกว่า ระดับค่าคะแนนของเพศหญิงที่อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.734$)

ตาราง 4.8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกัน ด้านนโยบาย

| ด้านนโยบาย | ต่ำกว่า 25 | | 25 – 30 ปี | | 31 – 40 ปี | | มากกว่า 40 ปี | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| 1. ท่านคิดว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมมาตรการหมุนเวียนงาน | 3.75 | 0.500 | 3.83 | .618 | 3.63 | .774 | 3.50 | .862 |
| 2. การหมุนเวียนงานเป็นนโยบายที่ดีและเป็นที่น่าพึงพอใจสำหรับท่าน | 4.50 | .577 | 4.00 | .485 | 3.88 | .686 | 3.65 | .849 |
| 3. ท่านคิดว่าการดำเนินการตามมาตรการหมุนเวียนงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม | 4.25 | .500 | 3.83 | .707 | 3.78 | .733 | 3.53 | .825 |
| 4. ท่านคิดว่ามีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลของมาตรการหมุนเวียนงานต่อบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมตามนโยบายนี้ | 3.75 | .500 | 3.50 | .618 | 3.63 | .705 | 3.47 | .825 |
| 5. ท่านคิดว่ามาตรการการหมุนเวียนงานเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านเองและองค์กรเป็นอย่างยิ่ง | 4.25 | .957 | 3.94 | .725 | 4.03 | .530 | 3.71 | .938 |
| ภาพรวมด้านนโยบาย | 4.10 | .577 | 3.82 | .669 | 3.79 | .662 | 3.57 | .857 |

จากตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ด้านนโยบายที่แตกต่างกันระดับระดับความคิดเห็นด้านนโยบาย พบว่า ผู้มีช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.577$) และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.662$) และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 25-30 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.669$) และผู้อายุมากกว่า 40 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.59$, $\sigma = 0.857$) เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านตามช่วงอายุดังนี้ เรื่อง “ท่านคิดว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมมาตรการหมุนเวียนงาน” พบว่า ผู้มีช่วงอายุ 25-30 มีระดับความคิดเห็น ระดับมาก ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.618$) และผู้มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.500$) และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.774$) และผู้มีอายุมากกว่า 40 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.50$, $\sigma = 0.862$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “การหมุนเวียนงานเป็นนโยบายที่ดีและเป็นที่น่าพึงพอใจสำหรับท่าน” พบว่า ผู้มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.577$) ซึ่งมากกว่า ผู้มีช่วงอายุ 25-30 ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.485$) มากกว่า ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.686$) มากกว่า 40 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.849$)

เรื่อง “ท่านคิดว่า การดำเนินการตามมาตรการหมุนเวียนงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม” มีระดับความคิดเห็น ในระดับมาก ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.500$) และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.769$) และผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 25-30 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.50$, $\sigma = 0.618$) และผู้มีช่วงมากกว่า 40 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.47$, $\sigma = 0.825$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “ท่านคิดว่ามาตรการการหมุนเวียนงานเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านเองและองค์กรเป็นอย่างยิ่ง” พบว่า ผู้มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.957$) ซึ่งมากกว่า ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.530$) มากกว่า ผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 25-30 ปี มีที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.725$) มากกว่า ผู้มีช่วงมากกว่า 40 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.938$)

ตาราง 4.9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกันด้านกระบวนการ

| ด้านกระบวนการ | ต่ำกว่า 25 | | 25 – 30 ปี | | 31 – 40 ปี | | มากกว่า 40 ปี | |
|---|------------|------|------------|------|------------|------|---------------|------|
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| 1. ท่านทราบถึงขั้นตอนหรือกระบวนการของมาตรการหมุนเวียนงานก่อนปฏิบัติงานตามมาตรการนี้ | 3.25 | .957 | 3.39 | .698 | 3.43 | .747 | 3.18 | .904 |
| 2. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการสำรวจตรวจสอบงานและผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีการหมุนเวียนงานอย่างเหมาะสมแล้ว | 3.75 | .957 | 3.50 | .786 | 3.55 | .783 | 3.15 | .821 |
| 3. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถของท่านเพื่อให้สามารถปรับตัวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป | 3.75 | .957 | 3.61 | .778 | 3.78 | .768 | 3.24 | .741 |
| 4. ท่านได้รับการฝึกอบรม/การสอนงาน/การให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติใหม่อย่างเพียงพอก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานจริง | 3.75 | .957 | 3.44 | .784 | 3.45 | .714 | 3.15 | .784 |

ตาราง 4.9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกัน ด้านกระบวนการ (ต่อ)

| ด้านกระบวนการ | ต่ำกว่า 25 | | 25 – 30 ปี | | 31 – 40 ปี | | มากกว่า 40 ปี | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| 5. ท่านได้รับการดู การแนะนำ และ ได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานในสถานที่ทำงาน ใหม่ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและ บทบาทหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่ | 4.50 | .577 | 3.89 | .676 | 3.58 | .712 | 3.09 | .793 |
| 6. ท่านได้รับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและพึงพอใจกับผลการ ปฏิบัติงานของท่าน | 4.00 | .000 | 4.06 | .725 | 3.70 | .608 | 3.35 | .849 |
| ภาพรวมด้านกระบวนการ | 3.83 | .816 | 3.65 | .669 | 3.58 | .694 | 3.19 | .770 |

จากตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ด้านกระบวนการ พบว่า ผู้มีช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.816$) และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 25-30 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.669$) และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี อยู่ในระดับมาก $\mu = 3.58$, $\sigma = 0.694$) เช่นเดียวกัน และมากกว่า ผู้อายุมากกว่า 40 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.19$, $\sigma = 0.770$) เมื่อพิจารณารายด้านตามช่วงอายุดังนี้

เรื่อง “ท่านทราบถึงขั้นตอนหรือกระบวนการของมาตรการหมุนเวียนงานก่อนปฏิบัติงานตามมาตรการนี้” พบว่า ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 3.43$, $\sigma = 0.747$) ซึ่งมากกว่าผู้มีช่วงอายุ 25-30 ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.698$) มากกว่า ผู้มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง

($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.957$) และมากกว่า ผู้มีอายุมากกว่า 40 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.904$)

เรื่อง “ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการสำรวจตรวจสอบงานและผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีการหมุนเวียนงานอย่างเหมาะสมแล้ว” พบว่า ผู้มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.957$) และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.55$, $\sigma = 0.783$) และผู้มีช่วงอายุ 25-30 อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.50$, $\sigma = 0.786$) เช่นเดียวกัน และมากกว่าผู้มีอายุมากกว่า 40 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.15$, $\sigma = 0.821$)

เรื่อง “ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถของท่าน เพื่อให้สามารถปรับตัวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป” พบว่า ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.768$) และผู้มีอายุต่ำกว่า 25 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.957$) และผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 25-30 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.61$, $\sigma = 0.778$) เช่นเดียวกัน และมากกว่า ผู้มีอายุมากกว่า 40 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.24$, $\sigma = 0.741$)

เรื่อง “ท่านได้รับการฝึกอบรม/การสอนงาน/การให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติใหม่ อย่างเพียงพอก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานจริง” พบว่า ผู้มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.957$) และ ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.714$) และผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 25-30 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.784$) เช่นเดียวกัน และมากกว่า ผู้มีอายุมากกว่า 40 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.15$, $\sigma = 0.784$)

เรื่อง “ท่านได้รับการดู การแนะนำ และได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานในสถานที่ทำงานใหม่ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่” พบว่า ผู้มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็น ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.577$) ซึ่งมากกว่า ผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 25-30 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.676$) มากกว่า ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$, $\sigma = 0.712$) มากกว่า ผู้มีช่วงอายุมากกว่า 40 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.09$, $\sigma = 0.793$)

เรื่อง “ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของท่าน” พบว่า ผู้มีอายุอายุ ระหว่าง 25-30 ปี มีระดับความเห็นในระดับมาก ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.725$) และ

ผู้มีช่วงต่ำกว่า 25 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.000$) และ ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.608$) เช่นเดียวกัน และมากกว่า ผู้มีอายุมากกว่า 40 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.35$, $\sigma = 0.849$)

ตาราง 4.10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน ต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่าง กัน ด้านประสิทธิภาพประสิทธิผล

| ด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล | ต่ำกว่า 25 | | 25 – 30 ปี | | 31 – 40 ปี | | มากกว่า 40 ปี | |
|--|------------|----------|------------|----------|------------|----------|------------------|----------|
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| 1. การหมุนเวียนงานทำให้ท่าน เกิดการพัฒนาและมีผลการ ปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น | 4.50 | .577 | 4.11 | .583 | 3.80 | .464 | 3.68 | .976 |
| 2. การหมุนเวียนงานทำให้เกิด ทักษะและความชำนาญในการ ปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน เป็น ประโยชน์ในการปฏิบัติงานมาก ยิ่งขึ้น | 4.50 | .577 | 4.22 | .548 | 3.88 | .463 | 3.68 | 1.065 |
| 3. การหมุนเวียนงานทำให้เกิด การถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและ บัญชี | 4.50 | .577 | 3.83 | .786 | 3.88 | .516 | 3.71 | 1.001 |

ตาราง 4.10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน ต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่าง กัน ด้านประสิทธิภาพประสิทธิผล (ต่อ)

| ด้านประสิทธิภาพประสิทธิผล | ต่ำกว่า 25 | | 25 – 30 ปี | | 31 – 40 ปี | | มากกว่า 40 ปี | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| 4. การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี | 4.25 | .957 | 3.89 | .583 | 4.03 | .480 | 3.68 | .954 |
| 5. การหมุนเวียนงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีฉุกเฉิน เช่น ผู้ปฏิบัติงานปกติไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ | 4.50 | .577 | 4.00 | .686 | 4.08 | .474 | 3.91 | .996 |
| ภาพรวมด้านด้านประสิทธิภาพประสิทธิผล | 4.45 | .577 | 4.01 | .583 | 3.93 | .067 | 3.73 | .978 |

จากตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน พบว่า ผู้มีช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.577$) ซึ่งมากกว่า ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 25-30 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.583$) มากกว่าผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.423$) มากกว่า ผู้อายุ มากกว่า 40 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.770$) เมื่อพิจารณารายด้านตามช่วงอายุดังนี้

เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้ท่านเกิดการพัฒนาและมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น” พบว่าผู้มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.50, \sigma = 0.577$) ซึ่งมากกว่า ผู้มีช่วงอายุ 25-30 ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11, \sigma = 0.583$) มากกว่า ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80, \sigma = 0.464$) และมากกว่า ผู้มีอายุมากกว่า 40 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68, \sigma = 0.976$)

เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น” พบว่า ผู้มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.50, \sigma = 0.577$) และผู้มีช่วงอายุ 25-30 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.22, \sigma = 0.548$) เช่นเดียวกัน และมากกว่า ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88, \sigma = 0.463$) มากกว่า ผู้มีช่วงอายุมากกว่า 40 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68, \sigma = 1.065$)

เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี” พบว่า ผู้มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.50, \sigma = 0.577$) ซึ่งมากกว่า ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88, \sigma = 0.516$) มากกว่า ผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 25-30 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83, \sigma = 0.786$) มากกว่า ผู้มีช่วงมากกว่า 40 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71, \sigma = 1.001$)

เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี” พบว่า ผู้มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็น ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.25, \sigma = 0.957$) ซึ่งมากกว่า ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03, \sigma = 0.480$) มากกว่า ผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 25-30 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89, \sigma = 0.583$) มากกว่า ผู้มีช่วงมากกว่า 40 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68, \sigma = 0.945$)

เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีฉุกเฉิน เช่นผู้ปฏิบัติงานปกติไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้” พบว่า ผู้มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็น ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.50, \sigma = 0.577$) ซึ่งมากกว่า ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08, \sigma = 0.474$) มากกว่า ผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 25-30 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00, \sigma = 0.686$) และมากกว่า ผู้มีช่วงมากกว่า 40 ปี ที่มีระดับค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91, \sigma = 0.996$)

ตาราง 4.11 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกัน ด้านนโยบาย

| ด้านนโยบาย | โสด | | สมรส | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | μ | σ | μ | σ |
| 1. ท่านคิดว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมมาตรการหมุนเวียนงาน | 3.75 | .653 | 3.59 | .809 |
| 2. การหมุนเวียนงานเป็นนโยบายที่ดีและเป็นที่น่าพึงพอใจสำหรับท่าน | 3.96 | .645 | 3.80 | .705 |
| 3. ท่านคิดว่าการดำเนินการตามมาตรการหมุนเวียนงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม | 3.88 | .565 | 3.56 | .747 |
| 4. ท่านคิดว่ามีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลของมาตรการหมุนเวียนงานต่อบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมตามนโยบายนี้ | 3.75 | .688 | 3.44 | .693 |
| 5. ท่านคิดว่ามาตรการการหมุนเวียนงานเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านเองและองค์กรเป็นอย่างยิ่ง | 4.07 | .669 | 3.85 | .700 |
| ภาพรวมด้านนโยบาย | 3.88 | .610 | 3.65 | .743 |

จากตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน พบว่า สถานภาพโสดมีความคิดเห็นด้านนโยบายในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.610$) และสถานภาพสมรส อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.743$) เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า

เรื่อง “ท่านคิดว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมมาตรการหมุนเวียนงาน” พบว่า สถานภาพสมรส มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.734$) และสถานภาพโสด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.67$, $\sigma = 0.816$) เช่นเดียวกัน

ในเรื่อง “การหมุนเวียนงานเป็นนโยบายที่ดีและเป็นที่น่าพึงพอใจสำหรับท่าน” พบว่า สถานภาพ
 โสดมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00, \sigma = 0.632$) และสถานภาพสมรส อยู่
 ระดับมาก ($\mu = 3.88, \sigma = 0.681$) เช่นเดียวกัน ในเรื่อง “ท่านคิดว่าการดำเนินการตามมาตรการ
 หมุนเวียนงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม” สถานภาพโสดมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก
 ($\mu = 4.00, \sigma = 0.894$) และสถานภาพสมรส อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72, \sigma = 0.669$)
 เช่นเดียวกัน ในเรื่อง “ท่านคิดว่าการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลของมาตรการหมุนเวียน
 งานต่อบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมตามนโยบายนี้” สถานภาพโสดมีระดับความ
 คิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83, \sigma = 0.753$) และสถานภาพสมรสอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.59,$
 $\sigma = 0.705$) เช่นเดียวกัน และในเรื่อง “ท่านคิดว่ามาตรการการหมุนเวียนงานเป็นประโยชน์ต่อตัว
 ท่านเองและองค์กรเป็นอย่างยิ่ง” สถานภาพสมรสที่มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก
 ($\mu = 3.97, \sigma = 0.690$) และสถานภาพโสดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83, \sigma = 0.753$) เช่นเดียวกัน

ตาราง 4.12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพของบุคลากรกองการเงินและบัญชี
 กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายใน
 หน่วยงานที่แตกต่างกันด้านกระบวนการ

| ด้านกระบวนการ | โสด | | สมรส | |
|---|-------|----------|-------|----------|
| | μ | σ | μ | σ |
| 1. ท่านทราบถึงขั้นตอนหรือกระบวนการของมาตรการ หมุนเวียนงานก่อนปฏิบัติงานตามมาตรการนี้ | 3.19 | .824 | 3.42 | .761 |
| 2. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการสำรวจตรวจสอบงาน และผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีการหมุนเวียนงานอย่าง เหมาะสมแล้ว | 3.38 | .690 | 3.41 | .707 |
| 3. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการวางแผนในการเพิ่มพูน ทักษะและความสามารถของท่านเพื่อให้สามารถปรับตัว กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ เปลี่ยนแปลงไป | 3.58 | .697 | 3.59 | .689 |

ตาราง 4.12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกันด้านกระบวนการ (ต่อ)

| ด้านกระบวนการ | โสด | | สมรส | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | μ | σ | μ | σ |
| 4. ท่านได้รับการฝึกอบรม/การสอนงาน/การให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติใหม่อย่างเพียงพอก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานจริง | 3.44 | .680 | 3.43 | .710 |
| 5. ท่านได้รับการดู การแนะนำ และได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานในสถานที่ทำงานใหม่ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่ | 3.68 | .759 | 3.38 | .722 |
| 6. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของท่าน | 3.85 | .681 | 3.56 | .693 |
| ภาพรวมด้านกระบวนการ | 3.52 | .643 | 3.47 | .673 |

จากตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานด้านกระบวนการที่แตกต่าง พบว่า ภาพรวม สถานภาพโสดมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.52$, $\sigma = 0.643$) และสถานภาพสมรสอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.47$, $\sigma = 0.673$) เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

เรื่อง “ท่านทราบถึงขั้นตอนหรือกระบวนการของมาตรการหมุนเวียนงานก่อนปฏิบัติงานตามมาตรการนี้” พบว่า สถานภาพสมรสมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.761$) ซึ่งมากกว่า สถานภาพโสด ซึ่งมีระดับค่าคะแนน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.19$, $\sigma = 0.824$) ในเรื่อง “ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการสำรวจตรวจสอบงานและผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีการหมุนเวียนงานอย่างเหมาะสมแล้ว” พบว่า สถานภาพสมรสซึ่งมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก

($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.707$) ซึ่งมากกว่า สถานภาพโสดซึ่งมีระดับค่าคะแนน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.690$) ในเรื่อง “ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถของท่านเพื่อให้สามารถปรับตัวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป” สถานภาพสมรส มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.59$, $\sigma = 0.689$) และสถานภาพโสดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$, $\sigma = 0.697$) เช่นเดียวกัน ในเรื่อง “ท่านได้รับการฝึกอบรม/การสอนงาน/การให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติใหม่อย่างเพียงพอก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานจริง” สถานภาพโสดมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.680$) และสถานภาพสมรสอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.43$, $\sigma = 0.710$) เช่นเดียวกัน ในเรื่อง “ท่านได้รับการดูแลการแนะนำ และได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานในสถานที่ทำงานใหม่ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่” สถานภาพโสดมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.759$) ซึ่งมากกว่า สถานภาพสมรส ที่มีค่าระดับคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.722$) และในเรื่อง “ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของท่าน” สถานภาพโสดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.681$) และสถานภาพสมรสอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.56$, $\sigma = 0.693$) เช่นเดียวกัน

ตาราง 4.13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกันด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

| ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล | โสด | | สมรส | |
|---|-------|----------|-------|----------|
| | μ | σ | μ | σ |
| 1. การหมุนเวียนงานทำให้ท่านเกิดการพัฒนาและมีผล การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น | 3.98 | .690 | 3.77 | .678 |
| 2. การหมุนเวียนงานทำให้เกิดทักษะและความชำนาญใน การปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน เป็นประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | 4.02 | .723 | 3.84 | .724 |

ตาราง 4.13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกันด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ต่อ)

| ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล | สัด | | สมรส | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | μ | σ | μ | σ |
| 3. การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี | 3.86 | .774 | 3.76 | .702 |
| 4. การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี | 4.04 | .626 | 3.87 | .667 |
| 5. การหมุนเวียนงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีฉุกเฉิน เช่นผู้ปฏิบัติงานปกติไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ | 4.13 | .593 | 3.95 | .677 |
| ภาพรวมด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล | 4.01 | .621 | 3.84 | .660 |

จากตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่แตกต่าง พบว่า ภาพรวม สถานภาพสัดมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.621$) และสถานภาพสมรสอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.660$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้ท่านเกิดการพัฒนาและมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น” พบว่า สถานภาพสัดมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.690$) และสถานภาพสมรส อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.678$) เช่นเดียวกัน ในเรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น” พบว่า สถานภาพสัดมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$,

$\sigma = 0.723$) และสถานภาพสมรส อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84, \sigma = 0.776$) เช่นเดียวกัน ในเรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี” สถานภาพโสดมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86, \sigma = 0.774$) และสถานภาพสมรส อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76, \sigma = 0.702$) เช่นเดียวกัน ในเรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี” สถานภาพโสดมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04, \sigma = 0.626$) และสถานภาพสมรส อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87, \sigma = 0.667$) เช่นเดียวกัน ในเรื่อง “ท่านได้รับการดูแล การแนะนำ และได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานในสถานที่ทำงานใหม่ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่” สถานภาพโสดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13, \sigma = 0.593$) และสถานภาพสมรส อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95, \sigma = 0.677$) เช่นเดียวกัน และในเรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีฉุกเฉิน เช่นผู้ปฏิบัติงานปกติไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้” สถานภาพโสดมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13, \sigma = 0.593$) และสถานภาพสมรสอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95, \sigma = 0.677$) เช่นเดียวกัน

ตาราง 4.14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกันด้านนโยบาย

| ด้านนโยบาย | ต่ำกว่าปริญญาตรี | | ปริญญาตรี | | ปริญญาตรีขึ้นไป | |
|---|------------------|----------|-----------|----------|-----------------|----------|
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| 1. ท่านคิดว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมมาตรการหมุนเวียนงาน | 3.57 | .843 | 3.63 | .763 | 3.71 | .726 |

ตาราง 4.14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกันด้านนโยบาย (ต่อ)

| ด้านนโยบาย | ต่ำกว่าปริญญาตรี | | ปริญญาตรี | | ปริญญาตรีขึ้นไป | |
|--|------------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|-------------|
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| 2. การหมุนเวียนงานเป็นนโยบายที่ดีและเป็นที่น่าพึงพอใจสำหรับท่าน | 3.57 | .728 | 3.92 | .749 | 4.00 | .555 |
| 3. ท่านคิดว่าการดำเนินการตามมาตรการหมุนเวียนงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม | 3.65 | .885 | 3.68 | .730 | 4.00 | .679 |
| 4. ท่านคิดว่าการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลของมาตรการหมุนเวียนงานต่อบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมตามนโยบายนี้ | 3.52 | .846 | 3.56 | .702 | 3.57 | .646 |
| 5. ท่านคิดว่ามาตรการการหมุนเวียนงานเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านเองและองค์กรเป็นอย่างยิ่ง | 3.74 | .864 | 3.98 | .754 | 3.86 | .535 |
| ภาพรวมด้านนโยบาย | 3.61 | .839 | 3.75 | .738 | 3.83 | .663 |

จากตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของบุคลากรกองที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ด้านนโยบาย พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ในระดับมาก ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.663$) และผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.738$) และผู้มี

การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.61$, $\sigma = 0.839$) เช่นเดียวกันเมื่อพิจารณารายด้านตามระดับการศึกษาดังนี้

เรื่อง “ท่านคิดว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมมาตรการหมุนเวียนงาน” พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ในระดับมาก ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.726$) และผู้การศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.763$) และผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$, $\sigma = 0.843$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “การหมุนเวียนงานเป็นนโยบายที่ดีและเป็นที่น่าพึงพอใจสำหรับท่าน” พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.555$) และผู้การศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.749$) และผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$, $\sigma = 0.728$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “ท่านคิดว่าการดำเนินการตามมาตรการหมุนเวียนงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม” พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.679$) และผู้การศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.730$) และผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.885$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “ท่านคิดว่ามีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลของมาตรการหมุนเวียนงานต่อบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมตามนโยบายนี้” พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$, $\sigma = 0.646$) และผู้การศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.56$, $\sigma = 0.702$) และผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.52$, $\sigma = 0.846$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “ท่านคิดว่ามาตรการการหมุนเวียนงานเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านเองและองค์กรเป็นอย่างยิ่ง” พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.754$) และผู้การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86$, $\sigma = 0.535$) และผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.864$) เช่นเดียวกัน

ตาราง 4.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกันด้านกระบวนการ

| ด้านกระบวนการ | ต่ำกว่าปริญญาตรี | | ปริญญาตรี | | ปริญญาตรีขึ้นไป | |
|---|------------------|----------|-----------|----------|-----------------|----------|
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| 1. ท่านทราบถึงขั้นตอนหรือกระบวนการของมาตรการหมุนเวียนงานก่อนปฏิบัติงานตามมาตรการนี้ | 3.35 | .714 | 3.39 | .851 | 3.00 | .679 |
| 2. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการสำรวจตรวจสอบงานและผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีการหมุนเวียนงานอย่างเหมาะสมแล้ว | 3.22 | .850 | 3.51 | .796 | 3.29 | .825 |
| 3. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถของท่านเพื่อให้สามารถปรับตัวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป | 3.39 | .839 | 3.61 | .810 | 3.57 | .646 |
| 4. ท่านได้รับการฝึกอบรม/การสอนงาน/การให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติใหม่อย่างเพียงพอก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานจริง | 3.26 | .752 | 3.42 | .770 | 3.21 | .802 |

ตาราง 4.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกันด้านกระบวนการ (ต่อ)

| ด้านกระบวนการ | ต่ำกว่าปริญญาตรี | | ปริญญาตรี | | ปริญญาตรีขึ้นไป | |
|---|------------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|-------------|
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| 5. ท่านได้รับการดูแล การแนะนำ และ ได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานในสถานที่ทำงาน ใหม่ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและ บทบาทหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่ | 3.39 | .891 | 3.49 | .817 | 3.71 | .611 |
| 6. ท่านได้รับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและพึงพอใจกับผลการ ปฏิบัติงานของท่าน | 3.52 | .898 | 3.69 | .701 | 3.71 | .726 |
| ภาพรวมด้านกระบวนการ | 3.36 | .765 | 3.52 | .766 | 3.42 | .646 |

จากตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของบุคลากรกองที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ด้านกระบวนการ พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.52$, $\sigma = 0.766$) และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.646$) และมากกว่า ผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.36$, $\sigma = 0.765$) เมื่อพิจารณาทางด้านตามระดับการศึกษาดังนี้

เรื่อง “ท่านทราบถึงขั้นตอนหรือกระบวนการของมาตรการหมุนเวียนงานก่อนปฏิบัติงานตามมาตรการนี้” พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.851$) และผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง

($\mu = 3.35$, $\sigma = 0.714$) และผู้การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.00$, $\sigma = 0.679$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการสำรวจตรวจสอบงานและผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีการหมุนเวียนงานอย่างเหมาะสมแล้ว” พบว่า มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ในระดับมาก ($\mu = 3.51$, $\sigma = 0.796$) มากกว่าผู้การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\mu = 3.29$, $\sigma = 0.825$) มากกว่า ผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\mu = 3.22$, $\sigma = 0.850$)

เรื่อง “ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถของท่าน เพื่อให้สามารถปรับตัวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป” พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ในระดับมาก ($\mu = 3.61$, $\sigma = 0.810$) และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$, $\sigma = 0.646$) เช่นเดียวกัน และมากกว่า ผู้การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.839$)

เรื่อง “ท่านได้รับการฝึกอบรม/การสอนงาน/การให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติใหม่อย่างเพียงพอก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานจริง” พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ในระดับมาก ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.770$) มากกว่าผู้การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\mu = 3.26$, $\sigma = 0.752$) มากกว่า ผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\mu = 3.21$, $\sigma = 0.802$)

เรื่อง “ท่านได้รับการดู การแนะนำ และได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานในสถานที่ทำงานใหม่ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่” พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.611$) และผู้การศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.49$, $\sigma = 0.817$) เช่นเดียวกัน และมากกว่าผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.891$)

เรื่อง “ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของท่าน” พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.726$) และผู้การศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.701$) และผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.52$, $\sigma = 0.898$) เช่นเดียวกัน

ตาราง 4.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกันด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

| ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล | ต่ำกว่าปริญญาตรี | | ปริญญาตรี | | ปริญญาตรีขึ้นไป | |
|---|------------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|-------------|
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| 1. การหมุนเวียนงานทำให้ท่านเกิดการพัฒนาและมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น | 3.70 | .926 | 3.92 | .677 | 3.79 | .579 |
| 2. การหมุนเวียนงานทำให้เกิดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | 3.74 | 1.010 | 3.95 | .705 | 3.93 | .616 |
| 3. การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี | 3.70 | .926 | 3.90 | .712 | 3.79 | .802 |
| 4. การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี | 3.74 | .915 | 4.00 | .670 | 3.64 | .497 |
| 5. การหมุนเวียนงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีฉุกเฉิน เช่นผู้ปฏิบัติงานปกติไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ | 4.09 | .996 | 4.03 | .669 | 3.86 | .535 |
| ภาพรวมด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล | 3.79 | .920 | 3.96 | .655 | 3.80 | .535 |

จากตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของบุคลากรกองการเงิน และบัญชี กรมชลประทานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96, \sigma = 0.655$) และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80, \sigma = 0.535$) และผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79, \sigma = 0.920$) เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านตามระดับการศึกษาดังนี้

เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้ท่านเกิดการพัฒนามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น” พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92, \sigma = 0.677$) และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79, \sigma = 0.579$) และผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70, \sigma = 0.962$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น” พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95, \sigma = 0.705$) และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93, \sigma = 0.616$) และผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74, \sigma = 1.010$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี” พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90, \sigma = 0.712$) และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79, \sigma = 0.802$) และผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70, \sigma = 0.926$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี” พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00, \sigma = 0.670$) และผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74, \sigma = 0.915$) และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64, \sigma = 0.497$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีฉุกเฉิน เช่นผู้ปฏิบัติงานปกติไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้” พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 4.09, \sigma = 0.996$) และผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03, \sigma = 0.669$) และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86, \sigma = 0.535$) เช่นเดียวกัน

ตาราง 4.17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้ของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน
ต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่าง
กันด้านนโยบาย

| ด้านนโยบาย | 10,001-20,000 | | 20,001-30,000 | | 30,001 ขึ้นไป | |
|--|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| 1. ท่านคิดว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมมาตรการหมุนเวียนงาน | 3.67 | .603 | 3.67 | .907 | 3.55 | .869 |
| 2. การหมุนเวียนงานเป็นนโยบายที่ดีและเป็นที่น่าพึงพอใจสำหรับท่าน | 3.89 | .573 | 4.11 | .676 | 3.64 | .895 |
| 3. ท่านคิดว่าการดำเนินการตามมาตรการหมุนเวียนงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม | 3.82 | .614 | 3.78 | .878 | 3.55 | .869 |
| 4. ท่านคิดว่ามี การประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ข้อมูลของมาตรการหมุนเวียนงานต่อบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมตามนโยบายนี้ | 3.73 | .654 | 3.33 | .767 | 3.42 | .751 |
| 5. ท่านคิดว่ามาตรการการหมุนเวียนงานเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านเองและองค์กรเป็นอย่างยิ่ง | 3.96 | .638 | 4.06 | .639 | 3.76 | .936 |
| ภาพรวมด้านนโยบาย | 3.81 | .614 | 3.79 | .786 | 3.58 | .750 |

จากตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้ของบุคลากรกองที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ด้านนโยบาย พบว่า ผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000.- บาท/เดือน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.786$) และผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000.- บาท/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.614$) และผู้มีรายได้ 30,001.- บาทขึ้นไป/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$, $\sigma = 0.750$) เช่นเดียวกันเมื่อพิจารณารายด้านตามระดับรายได้ ดังนี้

เรื่อง “ท่านคิดว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมมาตรการหมุนเวียนงาน” พบว่า ผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000.- บาท/เดือน มีระดับความคิดเห็น ในระดับมาก ($\mu = 3.67$, $\sigma = 0.970$) และผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000.- บาท/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.67$, $\sigma = 0.603$) และผู้มีรายได้ 30,001.-บาทขึ้นไป/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.55$, $\sigma = 0.869$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “การหมุนเวียนงานเป็นนโยบายที่ดีและเป็นที่น่าพึงพอใจสำหรับท่าน” พบว่า ผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000.- บาท/เดือน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ในระดับมาก ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.970$) และผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000.- บาท/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.573$) และผู้มีรายได้ 30,001.-บาทขึ้นไป/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64$, $\sigma = 0.895$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “ท่านคิดว่าการดำเนินการตามมาตรการหมุนเวียนงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม” พบว่า ผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000.- บาท/เดือน มีระดับความคิดเห็น ในระดับมาก ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.614$) และผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000.- บาท/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.878$) และผู้มีรายได้ 30,001.-บาท ขึ้นไป/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.55$, $\sigma = 0.869$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “ท่านคิดว่ามีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลของมาตรการหมุนเวียนงานต่อบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมตามนโยบายนี้” พบว่า ผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000.- บาท/เดือน มีระดับความคิดเห็น ในระดับมาก ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.654$) และผู้มีรายได้ 30,001.-บาท ขึ้นไป/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.751$) เช่นเดียวกัน และมากกว่า ผู้มีรายได้ 20,001 - 30,000.- บาท/เดือน ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\mu = 3.33$, $\sigma = 0.767$)

เรื่อง “ท่านคิดว่ามาตรการการหมุนเวียนงานเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านเองและองค์กรเป็นอย่างไร” พบว่า ผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000.- บาท/เดือนที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.639$) และผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000.- บาท/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.638$) และผู้มีรายได้ 30,001.- บาท ขึ้นไป/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.936$) เช่นเดียวกัน

ตาราง 4.18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้ของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน ต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกัน ด้านกระบวนการ

| ด้านกระบวนการ | 10,001-20,000 | | 20,001-30,000 | | 30,001 ขึ้นไป | |
|---|---------------|----------|---------------|----------|---------------|----------|
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| 1. ท่านทราบถึงขั้นตอนหรือกระบวนการของมาตรการหมุนเวียนงานก่อนปฏิบัติงานตามมาตรการนี้ | 3.38 | .834 | 3.22 | .647 | 3.30 | .847 |
| 2. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการสำรวจตรวจสอบงานและผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีการหมุนเวียนงานอย่างเหมาะสมแล้ว | 3.58 | .812 | 3.28 | .752 | 3.24 | .830 |
| 3. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถของท่านเพื่อให้สามารถปรับตัวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป | 3.76 | .773 | 3.39 | .850 | 3.36 | .742 |

ตาราง 4.18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้ของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน
ต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่าง
กัน ด้านกระบวนการ (ต่อ)

| ด้านกระบวนการ | 10,001-20,000 | | 20,001-30,000 | | 30,001 ขึ้นไป | |
|---|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| 4. ท่านได้รับการฝึกอบรม/การสอน งาน/การให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่ต้อง ปฏิบัติใหม่อย่างเพียงพอก่อนที่จะเริ่ม ปฏิบัติงานจริง | 3.51 | .695 | 3.28 | .895 | 3.18 | .769 |
| 5. ท่านได้รับการดู การแนะนำ และ ได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานในสถานที่ทำงาน ใหม่ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและ บทบาทหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่ | 3.73 | .688 | 3.44 | .922 | 3.21 | .820 |
| 6. ท่านได้รับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและพึงพอใจกับผลการ ปฏิบัติงานของท่าน | 3.80 | .588 | 3.72 | .826 | 3.42 | .867 |
| ภาพรวมด้านกระบวนการ | 3.63 | .727 | 3.39 | .705 | 3.29 | .761 |

จากตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้ของบุคลากรกองที่แตกต่างกัน
มีระดับความคิดเห็นต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ด้านกระบวนการ พบว่า ผู้มี
รายได้ 10,001 – 20,000.- บาท/เดือน ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.727$)
มากกว่า ผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000.- บาท/เดือน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ในระดับปาน
กลาง ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.705$) มากกว่า ผู้มีรายได้ 30,001.- บาทขึ้นไป/เดือน มีระดับความคิดเห็น
ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.29$, $\sigma = 0.761$) เมื่อพิจารณารายด้านตามระดับรายได้ ดังนี้

เรื่อง “ท่านทราบถึงขั้นตอนหรือกระบวนการของมาตรการหมุนเวียนงานก่อนปฏิบัติงานตาม มาตรการนี้” พบว่า ผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000.- บาท/เดือน ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับปาน กลาง ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.834$) และผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000.- บาท/เดือน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.22$, $\sigma = 0.647$) และผู้มีรายได้ 30,001.-บาทขึ้นไป/เดือน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.30$, $\sigma = 0.847$)

เรื่อง “ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการสำรวจตรวจสอบงานและผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีการหมุนเวียน งานอย่างเหมาะสมแล้ว” พบว่า ผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000.- บาท/เดือน ที่มีระดับความคิดเห็นใน ระดับมาก ($\mu = 3.58$, $\sigma = 0.812$) มากกว่า ผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000.- บาท/เดือน มีระดับ ความคิดเห็นมากที่สุด ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.28$, $\sigma = 0.752$) มากกว่า ผู้มีรายได้ 30,001.- บาทขึ้นไป/เดือน มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\mu = 3.24$, $\sigma = 0.830$)

เรื่อง “ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถของ ท่านเพื่อให้สามารถปรับตัวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป” พบว่า ผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000.- บาท/เดือน มีระดับความคิดเห็น ในระดับมาก ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.773$) มากกว่า ผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000.- บาท/เดือนที่มีระดับความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.850$) มากกว่า ผู้มีรายได้ 30,001.-บาท ขึ้นไป/เดือน มีระดับความ คิดเห็นในระดับปานกลาง ($\mu = 3.36$, $\sigma = 0.742$)

เรื่อง “ท่านได้รับการฝึกอบรม/การสอนงาน/การให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติใหม่อย่าง เพียงพอก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานจริง” พบว่า ผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000.- บาท/เดือน มีระดับความ คิดเห็น ในระดับมาก ($\mu = 3.51$, $\sigma = 0.695$) มากกว่า ผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000.- บาท/เดือนที่ มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\mu = 3.28$, $\sigma = 0.895$) มากกว่า ผู้มีรายได้ 30,001.-บาท ขึ้นไป/เดือน มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.769$)

เรื่อง “ท่านได้รับการดูแลแนะนำ และได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานใน สถานที่ทำงานใหม่ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่” พบว่า ผู้มี รายได้ 10,001 – 20,000.- บาท/เดือน มีระดับความคิดเห็น ในระดับมาก ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.688$) และผู้มีรายได้ 20,001 - 30,000.- บาท/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.922$) เช่นเดียวกัน และมากกว่า ผู้มีรายได้ 30,001.-บาท ขึ้นไป/เดือน มีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก ($\mu = 3.21$, $\sigma = 0.820$)

เรื่อง “ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของท่าน” พบว่า ผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000.- บาท/เดือน มีระดับความคิดเห็น ในระดับมาก ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.588$) และผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000.- บาท/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.826$) และผู้มีรายได้ 30,001.-บาท ขึ้นไป/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.867$) เช่นเดียวกัน

ตาราง 4.19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้ของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน ต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่าง กันด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

| ด้านประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล | 10,001-20,000 | | 20,001- 30,000 | | 30,001 ขึ้นไป | |
|---|---------------|----------|-------------------|----------|---------------|----------|
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| 1. การหมุนเวียนงานทำให้ท่านเกิด การพัฒนาและมีผลการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น | 3.98 | .583 | 3.72 | .575 | 3.73 | .944 |
| 2. การหมุนเวียนงานทำให้เกิด ทักษะและความชำนาญในการ ปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน เป็น ประโยชน์ในการปฏิบัติงานมาก ยิ่งขึ้น | 4.04 | .601 | 3.89 | .583 | 3.70 | 1.015 |
| 3. การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการ ถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญ งานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานใน กองการเงินและบัญชี | 3.82 | .684 | 3.89 | .676 | 3.82 | .950 |

ตาราง 4.19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้ของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน ต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่าง กันด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ต่อ)

| ด้านประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล | 10,001-20,000 | | 20,001- 30,000 | | 30,001 ขึ้นไป | |
|--|---------------|-------------|-------------------|-------------|---------------|-------------|
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| 4. การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการ ถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญ งานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานใน กองการเงินและบัญชี | 3.98 | .621 | 3.89 | .471 | 3.76 | .936 |
| 5. การหมุนเวียนงานทำให้ ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานทดแทน กันได้ ในกรณีฉุกเฉิน เช่น ผู้ปฏิบัติงานปกติไม่สามารถมา ปฏิบัติงานได้ | 4.07 | .618 | 4.06 | .539 | 3.94 | .966 |
| ภาพรวมด้านประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล | 3.98 | .580 | 3.89 | .594 | 3.79 | .906 |

จากตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้ของบุคลากรกองที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล พบว่า ผู้มีรายได้ 10,001 - 20,000.- บาท/เดือน ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.580$) และผู้มีรายได้ 20,001 - 30,000.- บาท/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.594$) และผู้มีรายได้ 30,001.- บาทขึ้นไป/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.906$) เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านตามระดับรายได้ ดังนี้

เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้ท่านเกิดการพัฒนาและมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น” พบว่า ผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000.- บาท/เดือน ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก

($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.583$) และผู้มีรายได้ 30,001.-บาทขึ้นไป/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.944$) และผู้มีรายได้ 20,001 - 30,000.- บาท/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.575$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น” พบว่า ผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000.- บาท/เดือน ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.601$) และผู้มีรายได้ 20,001 - 30,000.- บาท/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.583$) และผู้มีรายได้ 30,001.-บาทขึ้นไป/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70$, $\sigma = 1.015$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี” พบว่า ผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000.- บาท/เดือน ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.676$) และผู้มีรายได้ 30,001.-บาทขึ้นไป/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.950$) และผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000.- บาท/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.684$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี พบว่า ผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000.- บาท/เดือน มีระดับความคิดเห็น ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.621$) และผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000.- บาท/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.471$) และผู้มีรายได้ 30,001.-บาทขึ้นไป/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.936$)

เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีฉุกเฉิน เช่นผู้ปฏิบัติงานปกติไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้” พบว่า ผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000.- บาท/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.618$) และผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000.- บาท/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.539$) และผู้มีรายได้ 30,000.-บาทขึ้นไป/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.966$) เช่นเดียวกัน

ตาราง 4.20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประเภทของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกันด้านนโยบาย

| ด้านนโยบาย | พนักงานราชการ | | ลูกจ้างประจำ | | ข้าราชการ | |
|--|---------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| 1. ท่านคิดว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมมาตรการหมุนเวียนงาน | 3.76 | .562 | 3.42 | .974 | 3.67 | .721 |
| 2. การหมุนเวียนงานเป็นนโยบายที่ดีและเป็นที่น่าพึงพอใจสำหรับท่าน | 3.88 | .485 | 3.54 | .833 | 3.96 | .719 |
| 3. ท่านคิดว่าการดำเนินการตามมาตรการหมุนเวียนงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม | 3.82 | .529 | 3.46 | 1.062 | 3.80 | .650 |
| 4. ท่านคิดว่ามี การประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ข้อมูลของมาตรการหมุนเวียนงานต่อบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมตามนโยบายนี้ | 3.94 | .659 | 3.29 | .806 | 3.55 | .662 |
| 5. ท่านคิดว่ามาตรการการหมุนเวียนงานเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านเองและองค์กรเป็นอย่างยิ่ง | 4.00 | .612 | 3.58 | .974 | 4.02 | .652 |
| ภาพรวมด้านนโยบาย | 3.88 | .659 | 3.46 | .932 | 3.84 | .660 |

จากตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประเภทของบุคลากรกองที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ด้านนโยบาย พบว่า พนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ในระดับมาก ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.659$) และ ข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.660$) และลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.46$, $\sigma = 0.932$) เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านตามระดับรายได้ ดังนี้

เรื่อง “ท่านคิดว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมมาตรการหมุนเวียนงาน” พบว่า พนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.562$) และข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.67$, $\sigma = 0.721$) และลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.974$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “การหมุนเวียนงานเป็นนโยบายที่ดีและเป็นที่น่าพึงพอใจสำหรับท่าน” พบว่า ข้าราชการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.719$) และพนักงานราชการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.485$) และลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54$, $\sigma = 0.833$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “ท่านคิดว่าการดำเนินการตามมาตรการหมุนเวียนงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม” พบว่า พนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็น ในระดับมาก ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.529$) และข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.650$) และลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.46$, $\sigma = 1.062$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “ท่านคิดว่าการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลของมาตรการหมุนเวียนงานต่อบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมตามนโยบายนี้” พบว่า พนักงานราชการมีระดับความคิดเห็น ในระดับมาก ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.659$) และข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.55$, $\sigma = 0.662$) เช่นเดียวกัน และมากกว่า ลูกจ้างประจำที่มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\mu = 3.29$, $\sigma = 0.806$)

เรื่อง “ท่านคิดว่ามาตรการการหมุนเวียนงานเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านเองและองค์กรเป็นอย่างยิ่ง” พบว่า ข้าราชการมีระดับความคิดเห็น ในระดับมาก ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.652$) และพนักงานราชการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.612$) และอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$, $\sigma = 0.974$) เช่นเดียวกัน

ตาราง 4.21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประเภทยของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกันด้านกระบวนการ

| ด้านกระบวนการ | พนักงานราชการ | | ลูกจ้างประจำ | | ข้าราชการ | |
|---|---------------|----------|--------------|----------|-----------|----------|
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| 1. ท่านทราบถึงขั้นตอนหรือกระบวนการของมาตรการหมุนเวียนงานก่อนปฏิบัติงานตามมาตรการนี้ | 3.65 | .862 | 3.25 | 7.94 | 3.25 | .775 |
| 2. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการสำรวจตรวจสอบงานและผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีการหมุนเวียนงานอย่างเหมาะสมแล้ว | 3.65 | .702 | 3.21 | .932 | 3.42 | .786 |
| 3. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถของท่านเพื่อให้สามารถปรับตัวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป | 3.76 | .664 | 3.25 | .944 | 3.62 | .733 |
| 4. ท่านได้รับการฝึกอบรม/การสอนงาน/การให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติใหม่อย่างเพียงพอก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานจริง | 3.59 | .507 | 3.13 | .947 | 3.38 | .733 |

ตาราง 4.21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประเภทยของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกันด้านกระบวนการ (ต่อ)

| ด้านกระบวนการ | พนักงานราชการ | | ลูกจ้างประจำ | | ข้าราชการ | |
|---|---------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| 5. ท่านได้รับการดูแล การแนะนำ และได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานในสถานที่ทำงานใหม่ ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่ | 3.94 | .556 | 3.25 | .989 | 3.47 | .742 |
| 6. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของท่าน | 3.82 | .529 | 3.38 | .824 | 3.73 | .757 |
| ภาพรวมด้านกระบวนการ | 3.74 | .636 | 3.25 | .833 | 3.48 | .754 |

จากตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประเภทยของบุคลากรกองที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ด้านกระบวนการ พบว่า พนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.636$) และ ข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.754$) เช่นเดียวกัน และมากกว่า ลูกจ้างประจำ มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.833$) เมื่อพิจารณารายด้านตามระดับรายได้ ดังนี้

เรื่อง “ท่านทราบถึงขั้นตอนหรือกระบวนการของมาตรการหมุนเวียนงานก่อนปฏิบัติงานตามมาตรการนี้” พบว่า พนักงานราชการ ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.862$) มากกว่า ลูกจ้างประจำ ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.794$) มากกว่า ข้าราชการ ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.775$)

เรื่อง “ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการสำรวจตรวจสอบงานและผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีการหมุนเวียนงานอย่างเหมาะสมแล้ว” พบว่า พนักงานราชการที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.702$) และข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.786$) เช่นเดียวกัน และมากกว่า ลูกจ้างประจำ ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.21$, $\sigma = 0.932$)

เรื่อง “ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถของท่าน เพื่อให้สามารถปรับตัวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป” พบว่า พนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.644$) และข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.62$, $\sigma = 0.733$) เช่นเดียวกัน และมากกว่า ลูกจ้างประจำ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.944$)

เรื่อง “ท่านได้รับการฝึกอบรม/การสอนงาน/การให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติใหม่อย่างเพียงพอก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานจริง” พบว่า พนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.59$, $\sigma = 0.507$) มากกว่า ข้าราชการ ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.733$) มากกว่าลูกจ้างประจำ ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.13$, $\sigma = 0.947$)

เรื่อง “ท่านได้รับการดูแลแนะนำ และได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานในสถานที่ทำงานใหม่ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่” พบว่า พนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.688$) และข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.47$, $\sigma = 0.742$) เช่นเดียวกัน และมากกว่า ลูกจ้างประจำ ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.989$)

เรื่อง “ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของท่าน” พบว่า พนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.529$) และ ข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.757$) เช่นเดียวกัน และมากกว่า ลูกจ้างประจำที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.824$)

ตาราง 4.22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประเภทของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกันด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

| ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล | พนักงานราชการ | | ลูกจ้างประจำ | | ข้าราชการ | |
|---|---------------|-------------|--------------|--------------|-------------|-------------|
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| 1. การหมุนเวียนงานทำให้ท่านเกิดการ พัฒนาและมีผลการปฏิบัติงานอยู่ใน เกณฑ์ที่ดีขึ้น | 4.00 | .500 | 3.58 | 1.018 | 3.91 | .617 |
| 2. การหมุนเวียนงานทำให้เกิดทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน หลาย ๆ ด้าน เป็นประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | 4.00 | .500 | 3.67 | 1.090 | 3.96 | .666 |
| 3. การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการ ถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงาน ด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกอง การเงินและบัญชี | 3.88 | .485 | 3.67 | 1.007 | 3.89 | .737 |
| 4. การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการ ถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงาน ด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกอง การเงินและบัญชี | 4.12 | .600 | 3.63 | .970 | 3.93 | .604 |
| 5. การหมุนเวียนงานทำให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณี ฉุกเฉิน เช่น ผู้ปฏิบัติงานปกติไม่ สามารถมาปฏิบัติงานได้ | 4.12 | .600 | 3.88 | 1.035 | 4.05 | .621 |
| ภาพรวมด้านประสิทธิ ภาพและ ประสิทธิผล | 4.02 | .537 | 3.69 | 1.024 | 3.95 | .649 |

จากตารางที่ 4.2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประเภทของบุคลากรกองที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล พบว่า พนักงานราชการ ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.537$) และข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.649$) และลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$, $\sigma = 1.024$) เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านตามระดับรายได้ ดังนี้

เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้ท่านเกิดการพัฒนาและมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น” พบว่า พนักงานราชการ ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.500$) และข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.617$) และลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$, $\sigma = 1.018$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น” พบว่า พนักงานราชการที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.500$) และข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.666$) และลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.67$, $\sigma = 1.090$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี” พบว่า ข้าราชการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.737$) และพนักงานราชการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.485$) และลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.67$, $\sigma = 1.007$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี” พบว่า พนักงานราชการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.600$) และข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.621$) และลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$, $\sigma = 1.035$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีฉุกเฉิน เช่นผู้ปฏิบัติงานปกติไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้” พบว่า พนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.485$) และข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.593$) และลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$, $\sigma = 1.021$) เช่นเดียวกัน

ตาราง 4.23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกันด้านนโยบาย

| ด้านนโยบาย | น้อยกว่า 1 ปี | | 1-5 ปี | | 6-10 ปี | | มากกว่า 10 ปี | |
|--|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| 1. ท่านคิดว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมมาตรการหมุนเวียนงาน | 3.82 | .603 | 3.56 | .619 | 3.67 | .778 | 3.61 | .919 |
| 2. การหมุนเวียนงานเป็นนโยบายที่ดีและเป็นที่น่าพึงพอใจสำหรับท่าน | 3.91 | .701 | 3.94 | .564 | 3.92 | .900 | 3.73 | .807 |
| 3. ท่านคิดว่าการดำเนินการตามมาตรการหมุนเวียนงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม | 3.91 | .701 | 3.78 | .608 | 3.92 | .793 | 3.56 | .867 |
| 4. ท่านคิดว่ามีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลของมาตรการหมุนเวียนงานต่อบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมตามนโยบายนี้ | 3.82 | .603 | 3.63 | .660 | 3.58 | .793 | 3.41 | .774 |
| 5. ท่านคิดว่ามาตรการการหมุนเวียนงานเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านเองและองค์กรเป็นอย่างยิ่ง | 4.18 | .751 | 3.97 | .595 | 4.00 | .853 | 3.76 | .830 |
| ภาพรวมด้านนโยบาย | 3.93 | .831 | 3.78 | .553 | 3.82 | .835 | 3.61 | .850 |

จากตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุงานของบุคลากรกองที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ด้านนโยบาย พบว่า ผู้มีอายุน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$ $\sigma = 0.831$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.835$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.533$) และผู้มีอายุงานมากกว่า 10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.61$, $\sigma = 0.850$) เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาทางด้านตามระดับรายได้ ดังนี้

เรื่อง “ท่านคิดว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมมาตรการหมุนเวียนงาน” พบว่า ผู้มีอายุน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$ $\sigma = 0.603$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.67$, $\sigma = 0.778$) และผู้มีอายุงานมากกว่า 10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.61$, $\sigma = 0.919$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.56$ $\sigma = 0.619$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “การหมุนเวียนงานเป็นนโยบายที่ดีและเป็นที่น่าพึงพอใจสำหรับท่าน” พบว่า ผู้มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.564$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.900$) และผู้มีอายุน้อยกว่า 1 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$ $\sigma = 0.701$) และผู้มีอายุงานมากกว่า 10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.807$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “ท่านคิดว่า การดำเนินการตามมาตรการหมุนเวียนงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม” พบว่า ผู้มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.793$) และผู้มีอายุน้อยกว่า 1 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$ $\sigma = 0.701$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.608$) และผู้มีอายุงานมากกว่า 10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.56$, $\sigma = 0.867$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “ท่านคิดว่ามีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลของมาตรการหมุนเวียนงานต่อบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมตามนโยบายนี้” พบว่า ผู้มีอายุน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$ $\sigma = 0.603$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.63$ $\sigma = 0.660$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$, $\sigma = 0.793$) และผู้มีอายุงานมากกว่า 10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.774$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “ท่านคิดว่ามาตรการการหมุนเวียนงานเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านเองและองค์กรเป็นอย่างยิ่ง” พบว่า ผู้มีอายุน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$ $\sigma = 0.751$) และ

ผู้มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.853$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.595$) และผู้มีอายุงานมากกว่า 10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.830$) เช่นเดียวกัน

ตาราง 4.24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประเภทยของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกันด้านกระบวนการ

| ด้านกระบวนการ | น้อยกว่า 1 ปี | | 1-5 ปี | | 6-10 ปี | | มากกว่า 10 ปี | |
|---|---------------|----------|--------|----------|---------|----------|---------------|----------|
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| 1. ท่านทราบถึงขั้นตอนหรือกระบวนการของมาตรการหมุนเวียนงานก่อนปฏิบัติงานตามมาตรการนี้ | 3.45 | .688 | 3.34 | .827 | 3.50 | .905 | 3.22 | .791 |
| 2. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการสำรวจตรวจสอบงานและผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีการหมุนเวียนงานอย่างเหมาะสมแล้ว | 3.64 | .809 | 3.59 | .837 | 3.17 | .718 | 3.27 | .807 |
| 3. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถของท่านเพื่อให้สามารถปรับตัวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป | 4.00 | .775 | 3.69 | .780 | 3.50 | .674 | 3.34 | .794 |

ตาราง 4.24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประเภทของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกันด้านกระบวนการ (ต่อ)

| | น้อยกว่า 1 ปี | | 1-5 ปี | | 6-10 ปี | | มากกว่า 10 ปี | |
|--|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------------|-------------|
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| 4. ท่านได้รับการฝึกอบรม/การ สอนงาน/การให้ความรู้เกี่ยวกับ งานที่ต้องปฏิบัติใหม่อย่าง เพียงพอก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน จริง | 3.82 | .603 | 3.41 | .712 | 3.33 | .778 | 3.20 | .813 |
| 5. ท่านได้รับการดู การแนะนำ และได้รับ คำปรึกษาจาก ผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานใน สถานที่ทำงานใหม่ในการ ปฏิบัติงานในตำแหน่งและ บทบาทหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่ | 4.09 | .539 | 3.59 | .712 | 3.83 | .835 | 3.17 | .803 |
| 6. ท่านได้รับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและพึงพอใจกับผลการ ปฏิบัติงานของท่าน | 3.82 | .603 | 3.81 | .592 | 3.83 | .937 | 3.44 | .808 |
| ภาพรวมด้านกระบวนการ | 3.80 | .701 | 3.57 | .745 | 3.53 | .651 | 3.27 | .750 |

จากตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุงานของบุคลากรกองที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ด้านกระบวนการ พบว่า ผู้มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$ $\sigma = 0.701$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$, $\sigma = 0.745$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี

อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.53$, $\sigma = 0.651$) เช่นเดียวกัน และมากกว่า ผู้มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ที่มีระดับคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.29$, $\sigma = 0.750$) เมื่อพิจารณารายด้านตามระดับรายได้ ดังนี้

เรื่อง “ท่านทราบถึงขั้นตอนหรือกระบวนการของมาตรการหมุนเวียนงานก่อนปฏิบัติงานตามมาตรการนี้” พบว่า ผู้มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.50$, $\sigma = 0.905$) และผู้มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.688$) เช่นเดียวกัน และมากกว่า ผู้มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี ที่มีระดับคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.34$, $\sigma = 0.827$) และมากกว่า ผู้มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ที่มีระดับคะแนนอยู่ระดับปานกลาง ($\mu = 3.22$, $\sigma = 0.791$)

เรื่อง “ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการสำรวจตรวจสอบงานและผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีการหมุนเวียนงานอย่างเหมาะสมแล้ว” พบว่า ผู้มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64$, $\sigma = 0.809$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.59$, $\sigma = 0.837$) เช่นเดียวกัน และมากกว่า ผู้มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ที่มีระดับคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.27$, $\sigma = 0.807$) และมากกว่า ผู้มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี ที่มีระดับคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.17$, $\sigma = 0.718$)

เรื่อง “ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถของท่าน เพื่อให้สามารถปรับตัวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป” พบว่า ผู้มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.775$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.780$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.50$, $\sigma = 0.674$) เช่นเดียวกัน และมากกว่า ผู้มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ที่มีระดับคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.34$, $\sigma = 0.794$)

เรื่อง “ท่านได้รับการฝึกอบรม/การสอนงาน/การให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติใหม่อย่างเพียงพอก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานจริง” พบว่า ผู้มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.603$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.712$) เช่นเดียวกัน และมากกว่า ผู้มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี ที่มีระดับคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.33$, $\sigma = 0.778$) และมากกว่าผู้มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ที่มีระดับคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.813$)

เรื่อง “ท่านได้รับการดู การแนะนำ และได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานใน สถานที่ทำงานใหม่ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่” พบว่า ผู้มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$ $\sigma = 0.539$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.835$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.59$ $\sigma = 0.712$) เช่นเดียวกัน และมากกว่าผู้มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ที่มีระดับคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.17$, $\sigma = 0.803$)

เรื่อง “ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของท่าน” พบว่า ผู้มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.937$) และผู้มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$ $\sigma = 0.603$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81$ $\sigma = 0.592$) และผู้มีอายุงานมากกว่า 10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.808$) เช่นเดียวกัน

ตาราง 4.25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประเภทของบุคคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกันด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

| ด้านประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล | น้อยกว่า 1 ปี | | 1-5 ปี | | 6-10 ปี | | มากกว่า 10 ปี | |
|---|------------------|----------|--------|----------|---------|----------|------------------|----------|
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| 1. การหมุนเวียนงานทำให้ท่าน เกิดการพัฒนาและมีผลการ ปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น | 4.27 | .647 | 3.91 | .530 | 3.75 | .754 | 3.71 | .844 |
| 2. การหมุนเวียนงานทำให้เกิด ทักษะและความชำนาญในการ ปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน เป็น ประโยชน์ในการปฏิบัติงานมาก ยิ่งขึ้น | 4.27 | .647 | 4.03 | .538 | 3.83 | .718 | 3.71 | .929 |

ตาราง 4.25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประเภทยของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกันด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ต่อ)

| ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล | น้อยกว่า 1 ปี | | 1-5 ปี | | 6-10 ปี | | มากกว่า 10 ปี | |
|---|--|-----|--------|-----|---------|-----|---------------|-----|
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| | 3. การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี | 4.0 | .7 | 3.8 | .5 | 3.8 | .8 | 3.9 |
| 4. การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี | 4.0 | .7 | 4.0 | .5 | 3.7 | .7 | 3.8 | .8 |
| 5. การหมุนเวียนงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีฉุกเฉิน เช่นผู้ปฏิบัติงานปกติไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ | 4.0 | .8 | 4.0 | .5 | 3.8 | .7 | 4.0 | .8 |
| ภาพรวมด้านประสิทธิภาพ | 4.1 | .6 | 3.9 | .5 | 3.8 | .6 | 3.8 | .8 |
| | 4.4 | .7 | 3.7 | .4 | 3.0 | .9 | 3.0 | .3 |

จากตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุงานของบุคลากรกองที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล พบว่า ผู้มีอายุน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.647$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.504$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.669$) และผู้มีอายุงานมากกว่า 10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.853$) เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาทางด้านตามระดับรายได้ ดังนี้

เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้ท่านเกิดการพัฒนาและมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น” พบว่า ผู้มีอายุน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.647$) มากกว่า ผู้มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.530$) มากกว่า ผู้มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.754$) และมากกว่า ผู้มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.844$)

เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น” พบว่า ผู้มีอายุน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.647$) มากกว่า ผู้มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.538$) มากกว่า ผู้มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.718$) มากกว่า ผู้มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.929$)

เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี” พบว่า ผู้มีอายุน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.775$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.835$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.592$) และผู้มีอายุงานมากกว่า 10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.901$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี” พบว่า ผู้มีอายุน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.701$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.568$) และผู้มีอายุงานมากกว่า 10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.822$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.754$) เช่นเดียวกัน

เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีฉุกเฉิน เช่นผู้ปฏิบัติงานปกติไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้” พบว่า ผู้มีอายุน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.831$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.530$) และผู้มีอายุงานมากกว่า 10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.866$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.718$) เช่นเดียวกัน

ตาราง 4.26 สรุปสมมติฐาน

| สมมติฐาน | ผลการทดสอบ สมมติฐาน |
|--|------------------------|
| 1. เพศของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่างกัน มีระดับ ความคิดเห็นต่อมาตรการหมุนเวียนงานที่แตกต่างกัน | |
| 1.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน | |
| 1.1.1 ด้านนโยบาย ไม่แตกต่างกัน | ปฏิเสธ H_0 |
| 1.1.2 ด้านกระบวนการ ไม่แตกต่างกัน | ปฏิเสธ H_0 |
| 1.1.3 ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่แตกต่างกัน | ปฏิเสธ H_0 |
| 2. อายุของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่างกัน มีระดับ ความคิดเห็นต่อมาตรการหมุนเวียนงานที่แตกต่างกัน | |
| 1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน | |
| 1.2.1 ด้านนโยบาย ไม่แตกต่างกัน | ปฏิเสธ H_0 |
| 1.2.2 ด้านกระบวนการ แตกต่างกัน | ยอมรับ H_0 |
| 1.2.3 ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล แตกต่างกัน | ยอมรับ H_0 |
| 3. สถานภาพของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อมาตรการหมุนเวียนงานที่แตกต่างกัน | |
| 1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน | |
| 1.3.1 ด้านนโยบาย ไม่แตกต่างกัน | ปฏิเสธ H_0 |
| 1.3.2 ด้านกระบวนการ ไม่แตกต่างกัน | ปฏิเสธ H_0 |
| 1.3.3 ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่แตกต่างกัน | ปฏิเสธ H_0 |

ตาราง 4.26 สรุปสมมติฐาน (ต่อ)

| สมมติฐาน | ผลการทดสอบ สมมติฐาน |
|---|------------------------|
| 4. การศึกษาของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อมาตรการหมุนเวียนงานที่แตกต่างกัน | |
| 1.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน | |
| 1.4.1 ด้านนโยบาย ไม่แตกต่างกัน | ปฏิเสธ H_0 |
| 1.4.2 ด้านกระบวนการ แตกต่างกัน | ยอมรับ H_0 |
| 1.4.3 ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล แตกต่างกัน | ยอมรับ H_0 |
| 5. รายได้ของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อมาตรการหมุนเวียนงานที่แตกต่างกัน | |
| 1.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน | |
| 1.5.1 ด้านนโยบาย ไม่แตกต่างกัน | ปฏิเสธ H_0 |
| 1.5.2 ด้านกระบวนการ แตกต่างกัน | ยอมรับ H_0 |
| 1.5.3 ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่แตกต่างกัน | ปฏิเสธ H_0 |
| 6. ประเภทของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อมาตรการหมุนเวียนงานที่แตกต่างกัน | |
| 1.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน | |
| 1.6.1 ด้านนโยบาย ไม่แตกต่างกัน | ปฏิเสธ H_0 |
| 1.6.2 ด้านกระบวนการ แตกต่างกัน | ยอมรับ H_0 |
| 1.6.3 ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่แตกต่างกัน | ปฏิเสธ H_0 |
| 7. อายุงานของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อมาตรการหมุนเวียนงานที่แตกต่างกัน | |
| 1.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน | |
| 1.7.1 ด้านนโยบาย ไม่แตกต่างกัน | ปฏิเสธ H_0 |
| 1.7.2 ด้านกระบวนการ แตกต่างกัน | ยอมรับ H_0 |
| 1.7.3 ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่แตกต่างกัน | ปฏิเสธ H_0 |

จากตารางที่ 4.25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร กองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อมาตรการหมุนเวียนงาน ที่แตกต่างกัน พบว่า เพศ สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

ส่วนอายุ การศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความคิดเห็นด้านนโยบายและด้าน กระบวนการไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรแตกต่างกัน

ส่วนด้านการศึกษา รายได้ และประเภทของบุคลากรและด้านอายุงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อ ระดับความคิดเห็นด้านนโยบายและด้านประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านกระบวนการ แตกต่างกัน



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน โดยใช้กรอบเนื้อหาจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยต่างเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ด้านนโยบาย ด้านกระบวนการ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานที่มีต่อมาตรการหมุนเวียนงาน และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการใช้มาตรการหมุนเวียนงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยใช้วิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ จำนวน 164 คน (ข้อมูลจากงานบุคลากรฝ่ายบริหารทั่วไป กองการเงินและบัญชี พ.ศ. 2559) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ซึ่งผู้วิจัยจัดทำขึ้นโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของข้าราชการ กองการเงินและบัญชี ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น ด้านนโยบาย ด้านกระบวนการ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องในรายละเอียดและแก้ไขแบบสอบถาม นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำแบบสอบถามที่ทำการตรวจแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (pre-test) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากร จำนวน 30 ชุด ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient : α) เท่ากับ 0.9214 ซึ่งได้มากกว่า

ที่กำหนดไว้ จึงได้ทำการจัดส่ง และเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ได้คืนมาครบ 164 ชุด จากนั้นได้ทำประมวล และวิเคราะห์ผลข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน จำนวน 164 ชุด สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทั่วไปของผู้ลงทุน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 164 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 97.0 และเป็นเพศชาย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 ระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 49 และ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพการสมรส จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 76.5 รองลงมา มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 และระดับปริญญาโท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 จำแนกตามรายได้ พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000.- บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมา มีรายได้ระหว่าง 10,001 – 20,000. บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 และมีรายได้ 30,001.- บาทขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 รองลงมา เป็นลูกจ้าง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 และเป็นพนักงานราชการ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 จำแนกเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็น

ร้อยละ 59.8 รองลงมา มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7

5.1.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบจากช่วงคะแนนการวัดระดับความเห็นของบุคลากร กองการเงินและบัญชีกรมชลประทานเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบจากช่วงคะแนนการวัดระดับความเห็นของบุคลากร กองการเงินและบัญชีกรมชลประทานเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน จำนวน 164 คน จำแนกเป็น ด้านนโยบาย กระบวนการ และประสิทธิภาพประสิทธิผล ดังนี้ คือ

5.1.2.1 ด้านนโยบาย พบว่า ในภาพรวม บุคลากรมีความเห็นด้วยกับด้านนโยบาย อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.60$, $\sigma = 0.679$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านคิดว่ามาตรการหมุนเวียนงานเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านเองและองค์กรเป็นอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.588$) รองลงมาคือการหมุนเวียนงานเป็นนโยบายที่ดีและเป็นที่น่าพึงพอใจสำหรับท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.606$) ท่านคิดว่าการดำเนินการตามมาตรการหมุนเวียนงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64$, $\sigma = 0.673$) และท่านคิดว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมมาตรการหมุนเวียนงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.52$, $\sigma = 0.678$)

5.1.2.2 ด้านกระบวนการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้านกระบวนการในระดับมาก ($\mu = 3.53$, $\sigma = 0.659$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64$, $\sigma = 0.654$) รองลงมาคือการทำหน้าที่ผู้บังคับบัญชามีการวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถของท่านเพื่อให้สามารถปรับตัวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54$, $\sigma = 0.686$) ท่านได้รับการฝึกอบรม/การสอนงาน/การให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติใหม่อย่างเพียงพอก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานจริง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.687$) ท่านทราบถึงขั้นตอนหรือกระบวนการของมาตรการหมุนเวียนงานก่อนปฏิบัติงานตามมาตรการนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.35$, $\sigma = 0.688$) ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการสำรวจตรวจสอบงานและ

ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีการหมุนเวียนงานอย่างเหมาะสมแล้ว ($\mu = 3.31, \sigma = 0.679$) และท่านได้รับการดูแล การแนะนำ และได้รับความปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงานใหม่ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่ ($\mu = 3.30, \sigma = 0.666$)

5.1.2.3 ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในระดับมาก ($\mu = 3.83, \sigma = 0.652$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การหมุนเวียนงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีฉุกเฉิน เช่น ผู้ปฏิบัติงานปกติไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00, \sigma = 0.576$) รองลงมาคือการหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93, \sigma = 0.560$) การหมุนเวียนงานทำให้เกิดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79, \sigma = 0.681$) การหมุนเวียนงานทำให้ท่านเกิดการพัฒนาและมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75, \sigma = 0.649$) และการหมุนเวียนงานทำให้ท่านได้แสดงความสามารถหรือสมรรถนะของตัวเองออกมาอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.55, \sigma = 0.720$)

5.1.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานมีระดับความเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน แตกต่างกัน จำนวน 164 คน จำแนกเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านนโยบาย กระบวนการ และประสิทธิภาพประสิทธิผล ดังนี้ คือ

5.1.2.1 เพศของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน

- ด้านนโยบาย พบว่า เพศชายมีความเห็นด้านนโยบายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87, \sigma = 0.894$) และเพศหญิงอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77, \sigma = 0.678$)

เช่นเดียวกัน โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในเรื่องที่เพศชายให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ในเรื่อง “การหมุนเวียนงานเป็นนโยบายที่ดีและเป็นที่น่าพึงพอใจสำหรับท่าน” พบว่า เพศชาย มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.632$) และ ในเรื่อง “ท่านคิดว่าการดำเนินการตามมาตรการหมุนเวียนงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม” เพศชายมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.894$) ส่วนเรื่องที่เพศหญิงให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุดได้แก่เรื่อง ในเรื่อง “ท่านคิดว่ามาตรการการหมุนเวียนงานเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านเองและองค์กรเป็นอย่างยิ่ง” ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.690$) และเรื่อง “การหมุนเวียนงานเป็นนโยบายที่ดีและเป็นที่น่าพึงพอใจสำหรับท่าน” ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.681$)

- ด้านกระบวนการ พบว่า เพศชายมีระดับความเห็นอยู่ในระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.753$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในเรื่องที่เพศชายให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุดได้แก่ ในเรื่อง “ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถของท่านเพื่อให้สามารถปรับตัวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป” เพศชายมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.782$) ในเรื่อง “ท่านได้รับการฝึกอบรม/การสอนงาน/การให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติใหม่อย่างเพียงพอก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานจริง” เพศชายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.707$) ในเรื่อง “ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการสำรวจตรวจสอบงานและผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีการหมุนเวียนงานอย่างเหมาะสมแล้ว” พบว่า เพศชาย มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.866$) และ ในเรื่อง “ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของท่าน” เพศชายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.894$) ส่วนเรื่องที่เพศหญิงให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุดได้แก่ เรื่อง “ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของท่าน” ในระดับมาก ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.741$) และในเรื่อง “ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถของท่านเพื่อให้สามารถปรับตัวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป” ในระดับมาก ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.784$)

- ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล พบว่า เพศชายมีระดับความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.816$) และเพศหญิงอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.648$) เช่นเดียวกันโดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในเรื่องที่เพศชายให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุดได้แก่ เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีฉุกเฉิน เช่น

ผู้ปฏิบัติงานปกติไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้” ในระดับมาก ($\mu = 4.33, \sigma = 0.816$) ในเรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น” ในระดับมาก ($\mu = 4.17, \sigma = 0.753$) และ ในเรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี” ในระดับมาก ($\mu = 4.17, \sigma = 0.753$) ส่วนเรื่องที่เพศหญิงให้ความเห็นมาก ได้แก่เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานทดแทนกันได้ ในกรณีฉุกเฉิน เช่นผู้ปฏิบัติงานปกติไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้” ในระดับมาก ($\mu = 4.03, \sigma = 0.648$) ในเรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี” ในระดับมาก ($\mu = 3.96, \sigma = 0.652$)

5.1.2.2 อายุของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน แตกต่างกัน

- ด้านนโยบาย พบว่า ในภาพรวม ผู้มีช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10, \sigma = 0.577$) และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 25-30 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82, \sigma = 0.669$) และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79, \sigma = 0.662$) และผู้มีอายุ มากกว่า 40 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57, \sigma = 0.857$) เช่นเดียวกันโดยในเรื่องของ “การหมุนเวียนงานเป็นนโยบายที่ดีและเป็นที่น่าพึงพอใจสำหรับท่าน” พบว่า ผู้มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.50, \sigma = 0.577$) มากกว่า ผู้มีช่วงอายุ 25-30 มีระดับความคิดเห็น ระดับมาก ($\mu = 4.00, \sigma = 0.485$) มากกว่า ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับความคิดเห็น ในระดับมาก ($\mu = 3.88, \sigma = 0.686$) มากกว่า 40 ปี มีความคิดเห็น ในระดับมาก ($\mu = 3.65, \sigma = 0.849$)

- ผ่านกระบวนการ พบว่า ในภาพรวม มีช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83, \sigma = 0.816$) และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 25-30 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65, \sigma = 0.669$) และผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58, \sigma = 0.694$) เช่นเดียวกัน และมากกว่าผู้อายุ มากกว่า 40 ปี มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.19, \sigma = 0.770$) โดยในเรื่องที่มีระดับคะแนนความคิดเห็นมากที่สุดได้แก่ เรื่อง “ท่านได้รับการดู การแนะนำ และได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานในสถานที่ทำงานใหม่ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ของท่าน อย่างเต็มที่” พบว่า ผู้มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็น ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.50,$

$\sigma = 0.577$) มากกว่า ผู้มีช่วงอายุ ระหว่าง 25-30 ปี มีระดับความเห็นในระดับมาก ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.676$) มากกว่า ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับความเห็น ในระดับมาก ($\mu = 3.58$, $\sigma = 0.712$) มากกว่า ผู้มีช่วงมากกว่า 40 ปี มีระดับความเห็น ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.09$, $\sigma = 0.793$)

- ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล พบว่า ในภาพรวม ผู้มีช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.577$) มากกว่า ผู้มีช่วงอายุระหว่าง 25-30 ปี มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.583$) มากกว่าผู้มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.067$) มากกว่า ผู้อายุมากกว่า 40 ปี มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.978$) เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ผู้มีอายุต่ำกว่า 25 มีความเห็นด้วยกับเรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้ท่านเกิดการพัฒนา และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น” เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น” เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี” เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานทดแทนกันได้กรณีฉุกเฉิน เช่นผู้ปฏิบัติงานปกติไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้” และเรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี”

5.1.2.3 ระดับการศึกษาของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน แตกต่างกัน

- ด้านนโยบาย พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ในระดับมาก ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.663$) และผู้การศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.738$) และผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.61$, $\sigma = 0.839$) เช่นเดียวกันโดยเรื่องที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ เรื่อง “การหมุนเวียนงานเป็นนโยบายที่ดีและเป็นที่น่าพึงพอใจสำหรับท่าน” พบว่า มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.555$) และผู้การศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.749$) และผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$, $\sigma = 0.728$) เช่นเดียวกัน และเรื่อง “ท่านคิด

ว่าการดำเนินการตามมาตรการหมุนเวียนงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม” พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.679$) และผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.730$) และผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.885$) เช่นเดียวกัน

- ด้านกระบวนการ พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ในระดับมาก ($\mu = 3.52$, $\sigma = 0.766$) และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.646$) เช่นเดียวกัน และมากกว่า ผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\mu = 3.36$, $\sigma = 0.765$) โดยเรื่องที่มีความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ เรื่อง “ท่านได้รับการดูแล การแนะนำ และได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานในสถานที่ทำงานใหม่ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่” พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.611$) และผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.49$, $\sigma = 0.817$) เช่นเดียวกัน และมากกว่าผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.891$) และเรื่อง “ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของท่าน” พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.726$) และผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.701$) และผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.52$, $\sigma = 0.898$) เช่นเดียวกัน

- ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ในระดับมาก ($\mu = 3.61$, $\sigma = 0.766$) และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 3.57$, $\sigma = 0.646$) เช่นเดียวกัน และมากกว่า ผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\mu = 3.30$, $\sigma = 0.765$) ส่วนเรื่องที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีฉุกเฉิน เช่นผู้ปฏิบัติงานปกติไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้” พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.996$) และผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.669$) และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86$, $\sigma = 0.535$) เช่นเดียวกัน และเรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ

ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี” พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.670$) และผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.915$) และ ผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64$, $\sigma = 0.497$) เช่นเดียวกัน

5.1.2.4 รายได้ของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน แตกต่างกัน

- ด้านนโยบาย พบว่า และผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000.- บาท/เดือน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.614$) และผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000.- บาท/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.786$) และผู้มีรายได้ 30,001.- บาทขึ้นไป/เดือน มีอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$, $\sigma = 0.750$) เช่นเดียวกันโดยเรื่องที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ “เรื่องการหมุนเวียนงานเป็นนโยบายที่ดีและเป็นที่น่าพึงพอใจสำหรับท่าน” พบว่า ผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000.- บาท/เดือน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ในระดับมาก ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.970$) และผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000.- บาท/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.573$) และผู้มีรายได้ 30,001.-บาทขึ้นไป/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64$, $\sigma = 0.895$) เช่นเดียวกัน และเรื่อง “ท่านคิดว่ามาตรการการหมุนเวียนงานเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านเองและองค์กรเป็นอย่างยิ่ง” พบว่า ผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000.- บาท/เดือนที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.639$) และผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000.- บาท/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.638$) และ ผู้มีรายได้ 30,001.-บาท ขึ้นไป/เดือน อยู่ระดับมาก ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.936$) เช่นเดียวกัน

- ด้านกระบวนการ พบว่า ผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000.- บาท/เดือน ที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.727$) มากกว่า ผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000.- บาท/เดือน มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.705$) มากกว่า ผู้มีรายได้ 30,001.- บาทขึ้นไป/เดือน มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.29$, $\sigma = 0.761$) โดยเรื่องที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ เรื่อง “ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของท่าน” พบว่า ผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000.- บาท/เดือน มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.588$) และผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000.- บาท/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.826$) และผู้มีรายได้ 30,001.-

บาท ขึ้นไป/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.867$) เช่นเดียวกัน และ เรื่อง “ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถของท่านเพื่อให้สามารถปรับตัวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป” พบว่า ผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000.- บาท/เดือน มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.773$) มากกว่าผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000.- บาท/เดือนที่มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.850$) มากกว่าผู้มีรายได้ 30,001.-บาท ขึ้นไป/เดือน มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\mu = 3.36$, $\sigma = 0.742$)

- ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล พบว่า ผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000.- บาท/เดือน ที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.580$) และผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000.- บาท/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.594$) และผู้มีรายได้ 30,001.- บาทขึ้นไป/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.906$) เช่นเดียวกัน โดยในเรื่องที่บุคลากรมีความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีฉุกเฉิน เช่นผู้ปฏิบัติงานปกติไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้” พบว่า ผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000.- บาท/เดือน มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.618$) และผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000.- บาท/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.539$) และผู้มีรายได้ 30,001.-บาท ขึ้นไป/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.966$) เช่นเดียวกัน และเรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น” พบว่า ผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000.- บาท/เดือน ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.601$) และผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000.- บาท/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.583$) และผู้มีรายได้ 30,000.-บาทขึ้นไป/เดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70$, $\sigma = 1.015$) เช่นเดียวกัน

5.1.2.5 ประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน แตกต่างกัน

- ด้านนโยบาย พบว่า พนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.659$) และข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.660$) และลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.46$, $\sigma = 0.932$) เช่นเดียวกัน โดยเรื่องที่มีความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ เรื่อง “ท่านคิดว่ามาตรการการหมุนเวียนงานเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านเองและ

องค์กรเป็นอย่างยิ่ง” พบว่า ข้าราชการมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.652$) และ พนักงานราชการอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.612$) และลูกจ้างประจำ มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 3.58$, $\sigma = 0.974$) เช่นเดียวกัน และเรื่อง “การหมุนเวียนงาน เป็นนโยบายที่ดีและเป็นที่น่าพึงพอใจสำหรับท่าน” พบว่า ข้าราชการ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.719$) และพนักงานราชการที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.485$) และลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54$, $\sigma = 0.833$) เช่นเดียวกัน

- ด้านกระบวนการ พบว่า พนักงานราชการ ที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.636$) และข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.712$) เช่นเดียวกัน และมากกว่า ลูกจ้างประจำ มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.833$) โดยเรื่องที่มีความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ เรื่อง “ท่านได้รับการดูแลแนะนำ และได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานในสถานที่ทำงานใหม่ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง และบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่” พบว่า พนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.688$) และข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.47$, $\sigma = 0.742$) เช่นเดียวกัน และมากกว่า ลูกจ้างประจำ มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.989$) และเรื่อง “ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของท่าน” พบว่า พนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.529$) และข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.757$) เช่นเดียวกัน และมากกว่า ลูกจ้างประจำมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.824$)

- ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล พบว่า พนักงานราชการ ที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.485$) และข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.593$) และลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69$, $\sigma = 1.021$) เช่นเดียวกัน โดยเรื่องที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดได้แก่ เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี” พบว่า พนักงานราชการมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.600$) และข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.621$) และลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$, $\sigma = 1.035$) เช่นเดียวกัน และเรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีฉุกเฉิน เช่นผู้ปฏิบัติงานปกติไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้” พบว่า พนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.485$) และข้าราชการ

อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.593$) และลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$, $\sigma = 1.021$) เช่นเดียวกัน

5.1.2.6 อายุงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน แตกต่างกัน

- ด้านนโยบาย พบว่า ผู้มีอายุน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ในระดับมาก ($\mu = 3.93$ $\sigma = 0.831$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.835$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.533$) และผู้มีอายุงานมากกว่า 10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.61$, $\sigma = 0.850$) เช่นเดียวกัน โดยเรื่องที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ เรื่อง “ท่านคิดว่ามาตรการการหมุนเวียนงานเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านเองและองค์กรเป็นอย่างยิ่ง” พบว่า ผู้มีอายุน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$ $\sigma = 0.751$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.853$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$ $\sigma = 0.595$) และผู้มีอายุงานมากกว่า 10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.830$) เช่นเดียวกัน

- ด้านกระบวนการ พบว่า ผู้มีอายุน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80$ $\sigma = 0.701$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$, $\sigma = 0.745$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.53$, $\sigma = 0.651$) เช่นเดียวกัน และมากกว่าผู้มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ที่มีระดับความคิดเห็น อยู่ระดับปานกลาง ($\mu = 3.27$, $\sigma = 0.750$) โดยเรื่องที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ เรื่อง “ท่านได้รับการดูแลการแนะนำ และได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานในสถานที่ทำงานใหม่ ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่” พบว่า ผู้มีอายุน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$ $\sigma = 0.539$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี ที่อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.835$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.59$ $\sigma = 0.712$) เช่นเดียวกัน และมากกว่าผู้มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ที่มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.17$, $\sigma = 0.803$) และเรื่อง “ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถของท่านเพื่อให้สามารถปรับตัวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป” พบว่า ผู้มีอายุน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$ $\sigma = 0.775$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.780$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.50$, $\sigma = 0.674$)

เช่นเดียวกัน และมากกว่า ผู้มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ที่มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.34, \sigma = 0.794$)

- ด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผล พบว่า ผู้มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14, \sigma = 0.647$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97, \sigma = 0.504$) และผู้มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80, \sigma = 0.669$) และผู้มีอายุงานมากกว่า 10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80, \sigma = 0.853$) เช่นเดียวกัน โดยเรื่องที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้ท่านเกิดการพัฒนาและมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น” พบว่า ผู้มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.27, \sigma = 0.647$) มากกว่า ผู้มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91, \sigma = 0.530$) มากกว่า ผู้มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี ที่มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75, \sigma = 0.754$) และมากกว่าผู้มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ที่มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71, \sigma = 0.844$) และ เรื่อง “การหมุนเวียนงานทำให้เกิดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น” พบว่า ผู้มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.27, \sigma = 0.647$) มากกว่า ผู้มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี ที่มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03, \sigma = 0.538$) มากกว่า ผู้มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี ที่มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83, \sigma = 0.718$) มากกว่า ผู้มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ที่มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71, \sigma = 0.929$)

5.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บุคลากร

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 164 คน ส่วนใหญ่

เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 40 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000.- บาท มีประเภทบุคลากรเป็นข้าราชการ และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

ซึ่งสอดคล้องเป็นบางส่วนกับงานวิจัยของ ลิตา สมรภูมิพิชิต และคณะ(2546) ซึ่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุอยู่ในช่วง ระหว่าง 31 – 35 ปี และ อายุการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 6 – 10 ปี ซึ่งมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

5.2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบจากช่วงคะแนนการวัดระดับความเห็นของบุคลากร กองการเงินและบัญชีกรมชลประทานเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน

5.2.2.1 จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานเกี่ยวกับการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน พบว่า ด้านนโยบายในภาพรวม บุคลากรมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านคิดว่ามาตรการ หมุนเวียนงานเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านเองและองค์กรเป็นอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ใน ระดับมาก รองลงมาคือการหมุนเวียนงานเป็นนโยบายที่ดีและเป็นที่น่าพึงพอใจสำหรับท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และท่านคิดว่าการดำเนินการตามมาตรการหมุนเวียนงาน มีความโปร่งใสและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพงษ์ จีรวัดมนอังคณา (2542) ซึ่งพบว่า พนักงานสาขาที่มีความพึงพอใจต่อนโยบาย การหมุนเวียนงานอยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่ามาตรการหมุนเวียนงานที่กำหนดขึ้น เช่น การฝึกอบรม การทดลองงาน การทดสอบความรู้ เป็นต้น จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานสาขาที่เป็น ผู้ปฏิบัติงานจริงมีความพร้อมและความเชื่อมั่นในงานใหม่ ที่จะไปปฏิบัติมากขึ้นอันจะส่งผลดี ทั้งผู้ปฏิบัติงาน และองค์กรในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์การให้มีความก้าวหน้าต่อไป

5.2.2.2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้านกระบวนการในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือการทำงานที่ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถของท่านเพื่อให้สามารถปรับตัวกับลักษณะงานและ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และท่านได้รับการฝึกอบรม/ การสอนงาน/การให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติใหม่อย่างเพียงพอก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานจริง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลิตา สมรภูมิพิชิต และคณะ (2546)

ซึ่งพบว่า การหมุนเวียนงาน จะทำให้มีโอกาสได้ศึกษา เรียนรู้ และพัฒนาตนเองเป็นการเพิ่ม ศักยภาพในการทำงานให้มีความรอบรู้ในงานหลายด้าน และทำให้มีประสบการณ์ในงานสูงขึ้น และที่สำคัญการหมุนเวียนงาน ควรต้องกำหนดวัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้มีความ ชัดเจน เหมาะสม และสามารถปฏิบัติได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Costa (2009 อ้างถึงใน จันทรจิรา มะลิตัน, 2553 : 64) ที่พบว่า โครงการหมุนเวียนงานขององค์การที่จัดทำขึ้นนั้น โดยพิจารณาครอบคลุมถึงงาน ที่มอบหมายให้กับคนงานและการสร้างสมดุลของปัญหาที่เกิดขึ้น ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน คนงานที่ศึกษาเป็นกลุ่มคนงานที่มีภาระงานแตกต่างกันอย่าง มาก การหมุนเวียนงานนั้นต้องจัดให้ มีกิจกรรมการจัดฝึกอบรมด้วย โดยเป็นที่ราบกันดีว่าช่วยให้ การหมุนเวียนงานเป็นไปอย่างเหมาะสม ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบในการแก้ปัญหาใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับ การหมุนเวียนงานขึ้นซึ่งเป็นการส่งเสริม ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น และ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fiester (2008 อ้างถึงใน จันทรจิรา มะลิตัน, 2553 : 64) ที่พบว่า การดำเนินการหมุนเวียนงานในองค์การของบุคลากรภายในองค์การจากงานหนึ่ง มอบหมายให้ทำงานอีกประเภทหนึ่งโดยปกติดำเนินการปีละหนึ่งครั้งหรือมากกว่าหนึ่งครั้งซึ่งได้ กำหนดการหมุนเวียนงานไว้อย่างเป็นระบบเพื่อความชัดเจนในการนำไปสู่การปฏิบัติจริง ผลของ การดำเนินการดังกล่าวทำให้คุณภาพของผลิตภัณฑ์เพิ่มมากขึ้น โอกาสการก้าวหน้าในสายงาน อาชีพของพนักงานเปิดกว้างขึ้น ประการสำคัญที่สุดคือการลดความเบื่อหน่ายความจำเจ ซ้ำซาก ของการทำงานในกลุ่มบุคลากรได้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยได้กำหนดกลยุทธ์ ในการให้รางวัลโดยรวม ซึ่งกำหนดเป็นขั้นตอน คือ การวัดผล การออกแบบ การบริหารจัดการ และการประเมินผล มีการวัดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจด้วย

5.2.2.3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การหมุนเวียนงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานทดแทนกันได้ ในกรณีฉุกเฉิน เช่น ผู้ปฏิบัติงานปกติไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ใน ระดับมาก รองลงมาคือการหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงาน ด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ การหมุนเวียนงานทำให้เกิดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การหมุนเวียนงานทำให้ท่าน เกิดการพัฒนาและมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ

การหมุนเวียนงานทำให้ท่านได้แสดงความสามารถหรือสมรรถนะของตัวเองออกมาอย่างเต็มที่
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรจิรา มะลิตัน (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการรับรู้ประสิทธิผลการหมุนเวียนงานของบริษัทที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท บริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีการรับรู้ประสิทธิผลการหมุนเวียนงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านทักษะใหม่ที่ได้จากการลงปฏิบัติจริง ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านโอกาสการทำงานในตำแหน่งงานอื่น และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการทำงานต้องเชื่อถือได้ ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติยา บริษฎากร (2556) ที่พบว่า ผู้ปฏิบัติงานเห็นด้วยกับการนำระบบการหมุนเวียนงานมาใช้ในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ซึ่งเป็นงานสายงานเดียวกัน) และเห็นว่าผลดีมากกว่าผลเสีย ซึ่งรอบระยะเวลาที่เหมาะสมในการหมุนเวียนงาน คือ 1 ปี และผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความยินดีที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่ของตนเองชอบที่จะเรียนรู้การทำงานงานใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถในการทำงานและคิดว่าระบบการหมุนเวียนงานเป็นระบบที่ดีในการบริหารงาน เหมาะสมกับสายงานที่มีภาระงานใกล้เคียงกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Walker (2008 อ้างถึงใน จันทรจิรา มะลิตัน, 2553 : 64) ที่พบว่า โปรแกรมการหมุนเวียนงานที่ Walker พัฒนาขึ้นเหมาะสมกับการนำมาใช้หมุนเวียนงานของผู้บริหารของโรงงานอุตสาหกรรม โดยมีการกำหนดปฏิทินการทำงานขึ้นใหม่ ในขณะเดียวกันก็ทำการวัดผลการดำเนินการไปพร้อมๆ กันด้วยเพื่อตรวจสอบผลการทำงานว่าเป็นไปตามที่ต้องการหรือไม่ อย่างไร และเป็นหลักประกันในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความปลอดภัย รวมถึงเกิดความคงทนของการทำงานที่เป็นผลดีต่อองค์กรหรือคงอยู่ต่อไป และยังสอดคล้องกับงานวิจัย Costa (2009 อ้างถึงใน จันทรจิรา มะลิตัน, 2553 : 64) ที่พบว่า โครงการหมุนเวียนงานขององค์กรที่จัดทำขึ้นนั้นโดยพิจารณาครอบคลุมถึงงาน ที่มอบหมายให้กับคนงานและการสร้างสมดุลของปัญหาที่เกิดขึ้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน คนงานที่ศึกษาเป็นกลุ่มคนงานที่มีภาระงานแตกต่างกันอย่างมาก การหมุนเวียนงานนั้นต้องจัดให้ มีกิจกรรมการจัดฝึกอบรมด้วย โดยเป็นที่ราบกันคิดว่าช่วยให้การหมุนเวียนงานเป็นไปอย่างเหมาะสม ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบ

ในการแก้ปัญหาใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับการหมุนเวียนงานขึ้นซึ่งเป็นการส่งเสริม ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5.2.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานแตกต่างกัน มีระดับความเห็นเกี่ยวกับมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน แตกต่างกัน จำนวน 164 คน จำแนกเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทบุคลากร และระยะเวลา การปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านนโยบาย กระบวนการ และประสิทธิภาพประสิทธิผล

ด้านนโยบาย พบว่า บุคลากรที่มีระดับค่าคะแนนความเห็นมากที่สุดเป็นเพศชาย อายุต่ำกว่า 25 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีรายได้ตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท เป็นบุคลากรประเภทพนักงานราชการ และมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี โดยส่วนใหญ่ มีความเห็นว่ายโยบายในเรื่องการหมุนเวียนงานเป็นนโยบายที่ดีและเป็นที่น่าพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Fiester (2008 อ้างถึงใน จันทร์จิรา มะลิตัน, 2553 : 64) ที่พบว่าการดำเนินการหมุนเวียนงานในองค์การของบุคลากรภายในองค์การทำให้คุณภาพของผลิตภัณฑ์เพิ่มมากขึ้น โอกาสการก้าวหน้าในสายงานอาชีพของพนักงานเปิดกว้างขึ้น ประการสำคัญที่สุดคือการลดความเบื่อหน่ายความจำเจ ซ้ำซากของการทำงานในกลุ่มบุคลากรได้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยได้กำหนดกลยุทธ์ ในการให้รางวัลโดยรวม ซึ่งกำหนดเป็นขั้นต่อน คือ การวัดผล การออกแบบ การบริหารจัดการ และการประเมินผล มีการวัดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจด้วย

ด้านกระบวนการ พบว่า บุคลากรที่มีระดับค่าคะแนนความเห็นมากที่สุดเป็นเพศชาย อายุต่ำกว่า 25 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ตั้งแต่ 10,001-20,000 บาท เป็นบุคลากรประเภทพนักงานราชการ และมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า เรื่อง ที่บุคลากรได้รับการแนะนำ และได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงานใหม่ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องเป็นบางส่วนกับงานวิจัยของ รัตติยา ปรัชญากร (2556) ที่พบว่า ผู้ปฏิบัติงานเห็นด้วยกับการนำระบบการหมุนเวียนงานมาใช้ในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

(ซึ่งเป็นงานสายงานเดียวกัน) และเห็นว่าผลดีมากกว่าผลเสีย ซึ่งรอบระยะเวลาที่เหมาะสมในการหมุนเวียนงาน คือ 1 ปี และผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความยินดีที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่ของตนเองชอบที่จะเรียนรู้การทำงานงานใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถในการทำงานและคิดว่าระบบการหมุนเวียนงานเป็นระบบที่ดีในการบริหารงาน เหมาะสมกับสายงานที่มีภาระงานใกล้เคียงกัน

ด้านประสิทธิ ภาพและประสิทธิผล พบว่า บุคลากรที่มีระดับค่าคะแนนความเห็นมากที่สุดเป็นเพศชาย อายุต่ำกว่า 25 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ ตั้งแต่ 10,001- 20,000 บาท เป็นบุคลากรประเภทพนักงานราชการ และมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี เป็นเรื่องเกี่ยวกับการหมุนเวียนงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีฉุกเฉิน เช่น ผู้ปฏิบัติงานปกติไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ และเรื่องที่มีการหมุนเวียนงานทำให้เกิดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทริจวิรา มะลิตัน (2553) ที่พบว่าพนักงานบริษัท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกรรับรู้ประสิทธิผลการหมุนเวียนงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านทักษะใหม่ที่ได้จากการลองปฏิบัติจริง ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านโอกาสการทำงานในตำแหน่งงานอื่น และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการทำงานต้องเชื่อถือได้ ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรกองการเงินและบัญชีกรมชลประทาน ต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ผู้ทำการวิจัยใคร่ขอเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ และสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลวิจัย

5.3.1.1 จากผลการวิจัยที่ได้ทำให้ผู้วิจัยทราบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นต่อมาตรการหมุนเวียนงานในด้านนโยบาย ซึ่งอยู่ในระดับมากในทุก ๆ เรื่อง ไม่ว่าจะเป็นการเตรียม

ความพร้อมในการเข้าร่วมมาตรการการหมุนเวียนงาน เรื่องนโยบายของผู้บริหารที่มีต่อการหมุนเวียนงาน เรื่องความโปร่งใสและเป็นธรรม เรื่องการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลของมาตรการการหมุนเวียนต่อบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมตามนโยบาย และรวมถึงตัวของบุคลากรผู้เข้าร่วมโครงการ แต่อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด เนื่องจากการหมุนเวียนงานในหน่วยงานอาจจะมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรบางคน ซึ่งอาจเกิดจากความไม่คุ้นชินในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่งานใหม่ จนทำให้เกิดปัญหาและผลกระทบต่อระบบงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจนอาจกลายเป็นปัญหาต่อระบบงานเองได้ ทั้งนี้ ควรนำหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการวัดผลงาน เพื่อเป็นมาตรการในการติดตามอย่างใกล้ชิดต่อไป

5.3.1.2 ในด้านกระบวนการปฏิบัติงานในภาพรวมบุคลากรมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก แต่มีในเรื่อง ที่บุคลากรได้รับการดูแล การแนะนำ และการได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงานใหม่ ในการปฏิบัติงานตำแหน่งใหม่ และบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างเต็มที่ ในเรื่อง ที่บุคลากรยังคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการสำรวจตรวจสอบงานและผู้ปฏิบัติงานที่มีการหมุนเวียนงานอย่างเหมาะสม และในเรื่องที่บุคลากรทราบถึงขั้นตอนหรือกระบวนการของมาตรการหมุนเวียนงานก่อนปฏิบัติงานตามมาตรการนี้ ยังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ก่อนเริ่มมาตรการหมุนเวียนการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานหน่วยงานควรมีการวางแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานอย่างรัดกุม รวมถึงควรมีการศึกษารายละเอียดของแต่ละตำแหน่งงานที่จะมีการหมุนเวียน และศึกษาความชำนาญ ความถนัด วุฒิการศึกษาของบุคลากรแต่ละคน เพื่อจะได้มีการจัดวางคนให้ตรงกับตำแหน่งงานที่จะมีการหมุนเวียนนั้น ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่ถนัดให้แก่บุคลากร

5.3.1.3 ในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการหมุนเวียนงานพบว่าทั้งในภาพรวมและรายด้าน บุคลากรมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก แต่เพื่อให้การหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หน่วยงานควรมีการจัดอบรมทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดความรู้และทักษะตามงานใหม่ที่ได้รับการหมุนเวียน โดยอาจจัดให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญด้านงานต่าง ๆ ภายในหน่วย (Unit School) หรือจัดให้มีการจัดเก็บองค์ความรู้ให้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานเพื่อที่บุคลากรจะได้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นขั้นตอนและระบบ รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ในกรณีฉุกเฉินโดยไม่มีผลกระทบที่จะทำให้งานนั้นหยุดนิ่งหรือสะดุดในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งไป เป็นต้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการทำวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยควรต่อไป ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของ

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาถึงระดับความพึงพอใจของบุคลากรหลังการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้รับทราบถึงความรู้สึกจากการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของบุคลากร

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาระดับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการหมุนเวียนงานภายในหน่วย เพื่อจะได้ทราบปัญหาข้อขัดข้องจากการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานและจะได้หาแนวทางแก้ไขร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการหมุนเวียนการปฏิบัติงานนั้น ๆ อย่างเป็นรูปธรรม



บรรณานุกรม

- กองฝึกอบรม กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation).(ออนไลน์)
สืบค้นเมื่อ 21 ธันวาคม 2558 ได้จาก www.dol.go.th
- กิตติพงษ์ จิรวัดนังคณา. (2542) . ความพึงพอใจของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด
(มหาชน) ต่อบริการหมุนเวียนงานสาขา : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสาขา
ในสังกัด ภาค 2 . สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ขวัญเรือน สุพรรณรัชช. (2553). ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่
ของผู้เสียภาษีในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดอยลาน อำเภอเมือง จังหวัด
เชียงราย. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- จันทร์จิรา มะลิตัน .(2553) ผลกระทบของการรับรู้ประสิทธิภาพการหมุนเวียนงาน
ของบริษัทที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท บริหารสินทรัพย์
กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- จิรศักดิ์ โปกาวิน. 2551. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ทางเลือกหนึ่งสำหรับ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ [ออนไลน์] สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2559
ได้จาก <http://www4.msu.ac.th/politics/Book6y/2/2/5.pdf>
- จำลอง คำดีบุญ. (2545). ผลของการปราบปรามยาเสพติดในทัศนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ชุดปฏิบัติการ ในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์
ศศ.ม. พัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ดุขฎิ โยเหล่า, ลัดดา เกษมเนตร, ประทีป จินนี่, อรพินทร์ ชูชม, ทศนา ทองภักดี, นพวรรณ
โชติบัณฑิต , และกรรณิการ์ นาคระเกศ. (2546). การศึกษาผลกระทบของการ
หมุนเวียนผู้บริหารระดับกลางของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยาณี เหล่ากาวิ. (2547). ความคิดเห็นของนักกีฬาฟุตบอลที่มีต่อผู้ฝึกสอนในการแข่งขัน
ฟุตบอล ไทยลีก ครั้งที่ 8. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาพลศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ประกาศ แณงสีแสง.(2551). **ความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการเลือกตั้งในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์.**
วิทยานิพนธ์ ร.ม.กาฬสินธุ์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- พินัย คงคาเนตร, ศุภีมาศ บุญประคอง.(2553). **แนวทางการพัฒนารายบุคคล**
กรุงเทพมหานคร : กองการพิมพ์ กรมที่ดิน.
- ฝ่ายสรรหาและ แต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2553). **การจัดทำแผนการ**
พัฒนาเพื่อการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน. กรุงเทพมหานคร:กรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน
- เพลินพรรณ ไชติพงษ์ . (2550). **การเปรียบเทียบการหมุนเวียนงาน กับความพึงพอใจใน**
งานของพนักงาน. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ราชบัณฑิตยสถาน.**พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.** กรุงเทพมหานคร :
นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์. 2546.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). **พฤติกรรมองค์การ(Organizational Behavior).** กรุงเทพฯ:
ธรรมสาร จำกัด
- รัชติยา ปรัชญากร.(2556). **ทัศนคติต่อการนำระบบการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)**
มาใช้กับเจ้าหน้าที่ในสายงานเดียวกัน : กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน
ของคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ลิตา สมรภูมิพิชิต , นิพิพิทา วรุดมนเสน , สุวัฒนา ทิมมาศย์, อนุชา สุนทรจามร , ประเสริฐ หวัง
เชิดชูเกียรติ . (2546) **ปัจจัยและผลกระทบหากมีการนำระบบหมุนเวียนงาน**
(JOB ROTATION) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร : กรณีศึกษาธนาคาร
อาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ . การจัดการภาครัฐและเอกชนมหาบัณฑิต
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิจารณ์ พาณิชย์.(2549). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : ธรรมสาร
- วิเชียร วิทยอุดม.(2547). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฉบับแนวใหม่.** กรุงเทพฯ : วีระฟิล์ม
และโซเท็กซ์.
- ศรีนวล แก้วแพรง. (2549). **“การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเชิงธุรกิจ”** วารสารการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์. ปีที่ 2 ฉบับที่ 2, กุมภาพันธ์ 2549.

- สมิต สัชฌุกร. (2549). “การหมุนเวียนงาน” วารสารส่งเสริมเทคโนโลยี. ฉบับที่ 190
(ธันวาคม – มกราคม). ส.ส.ท. สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สิริพร บุญนันทน์.(2552). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ 8 แนวทาง**. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
เลขาธิการสภาการศึกษา.
- เสาวลักษณ์ ณ พัทลุง. (2556). **นวัตกรรมกับการบริหารงานภาครัฐ** .[ออนไลน์]
สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2559 ได้จาก www.manager.co.th
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2552). **การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล**, กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์
- อรรธรณ ปิณฑน์ไธวาท .(2554) . **การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.



ภาคผนวก



แบบสอบถาม

เรื่อง

ความคิดเห็นของบุคลากรกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน ต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อมาตรการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี

25-30 ปี

31-40 ปี

มากกว่า 40 ปี

3. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาตรีขึ้นไป

5. รายได้

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท/เดือน

10,001 -20,000 บาท/เดือน

20,001 – 30,000 บาท/เดือน

30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป

6. ประเภทของบุคลากร

พนักงานราชการ

ลูกจ้างประจำ

ข้าราชการ

7. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 1 ปี

1-5 ปี

6-10 ปี

มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อมาตรการหมุนเวียนงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 5 ไม่เห็นด้วย = 2

เห็นด้วย = 4 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1

เฉยๆ/ไม่แน่ใจ = 3

| ความคิดเห็นต่อมาตรการหมุนเวียนงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <u>ด้านนโยบาย</u> | | | | | |
| 1. ท่านคิดว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมมาตรการหมุนเวียนงาน | | | | | |
| 2. การหมุนเวียนงานเป็นนโยบายที่ดีและเป็นที่น่าพึงพอใจสำหรับท่าน | | | | | |
| 3. ท่านคิดว่าการดำเนินการตามมาตรการหมุนเวียนงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม | | | | | |
| 4. ท่านคิดว่าการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลของมาตรการหมุนเวียนงานต่อบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมตามนโยบายนี้ | | | | | |
| 5. ท่านคิดว่ามาตรการหมุนเวียนงานเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านเองและองค์กรเป็นอย่างยิ่ง | | | | | |
| <u>ด้านกระบวนการ</u> | | | | | |
| 1. ท่านทราบถึงขั้นตอนหรือกระบวนการของมาตรการหมุนเวียนงานก่อนปฏิบัติงานตามมาตรการนี้ | | | | | |
| 2. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการสำรวจตรวจสอบงานและผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีการหมุนเวียนงานอย่างเหมาะสมแล้ว | | | | | |

| ความคิดเห็นต่อมาตรการหมุนเวียนงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถของท่านเพื่อให้สามารถปรับตัวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป | | | | | |
| 4. ท่านได้รับการฝึกอบรม/การสอนงาน/การให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติใหม่อย่างเพียงพอก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานจริง | | | | | |
| 5. ท่านได้รับการดูแล การแนะนำ และได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงานใหม่ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 6. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของท่าน | | | | | |
| ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล | | | | | |
| 1. การหมุนเวียนงานทำให้ท่านเกิดการพัฒนาและมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น | | | | | |
| 2. การหมุนเวียนงานทำให้เกิดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานหลายๆ ด้าน เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | | | | | |
| 3. การหมุนเวียนงานทำให้ท่านได้แสดงความสามารถหรือสมรรถนะของตัวเองออกมาอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 4. การหมุนเวียนงานทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ชำนาญงานด้านต่างๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกองการเงินและบัญชี | | | | | |
| 5. การหมุนเวียนงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีฉุกเฉิน เช่นผู้ปฏิบัติงานปกติไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ | | | | | |

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

| | | |
|---|--|---------------------|
| ชื่อ - สกุล | นายอดิพงษ์ ชื่นสุราษฎร์ | |
| วันเดือนปีเกิด | 15 กุมภาพันธ์ 2525 | |
| ภูมิลำเนา | นครศรีธรรมราช | |
| วุฒิการศึกษา | ชื่อสถาบัน | ปีที่สำเร็จการศึกษา |
| ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาการบัญชี | วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี | พ.ศ.2544 |
| ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี | วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี | พ.ศ.2546 |
| บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี | มหาวิทยาลัยทักษิณ | พ.ศ.2548 |
| ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน | | |
| พ.ศ.2557 - ปัจจุบัน | นักประเมินราคาทรัพย์สินปฏิบัติการ สำนักประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์ | |