

การจัดการเชิงรุกในการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

PROACTIVE MANAGEMENT (7S) OF REVENUE COLLECTION SECTION, LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION OF SUVARNABHUMI DISTRICT , ROI-ET PROVINCE

ศุวิชาดา อุ่นเจริญ¹
ศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบการจัดการเชิงรุกในการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บรายได้ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร จำนวน 48 คน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 48 คน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเชิงรุกในการจัดเก็บรายได้ โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านกลยุทธ์องค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านการบริหารจัดการ ด้านค่านิยมร่วม และผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเชิงรุกในการจัดเก็บรายได้ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านกลยุทธ์องค์กร ด้านระบบการปฏิบัติงาน และด้านค่านิยมร่วม แตกต่างกันไป

คำสำคัญ: การจัดการเชิงรุก (7เอส) การจัดเก็บรายได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเปรียบเทียบ

Abstract

This research aimed to compare the 7s or proactive management for revenue section, the local Government organization of Suvarnabhumi District, Roi-et province. The research sampling groups who took part in the questionnaire survey classified by their work positions were 48 managements, and 48 revenue division staffs. T-test was employed for the research assumption testing. The results indicated that both management, and revenue section staffs indicated a high level of their opinions on 7s or proactive management: strategy, structure, systems, staff, skill, and shared value. The two groups, management, and revenue section staffs rated the same high level of the overall 7s or proactive management in their workplaces. However, there were three components of 7s that the two groups indicated differently which were strategy, systems, and shared value.

Keywords: 7s, Proactive management, revenue collection, local Government organization, comparison

¹ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

² อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

บทนำ

การพัฒนากระบวนการให้มีกลไกที่มีประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อให้ประชาชนส่วนร่วมในประเทศเกิดความผาสุก จำเป็นต้องนำเครื่องมือทางการบริหารแบบใหม่มาใช้กับองค์กร เพื่อประเมินสภาพองค์กร จุดแข็ง จุดอ่อน และโอกาสในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งจะสามารถนำไปวางแผนปรับปรุงองค์การโดยผ่านเครื่องมือทางการบริหารที่เหมาะสมและสามารถดำเนินการพัฒนาองค์กรในเรื่องต่างๆ ได้อย่างมีระบบและต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการที่ได้มาตรฐานซึ่งเครื่องมือทางการบริหารที่จะสามารถประเมินสภาพองค์กรได้อย่างถึงนั้น คือ แนวคิด 7-S ของแมคคินซี ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสนับสนุนหรือตัวแปร 7 ตัว ได้แก่ กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้าง (Structure) ระบบ (System) รูปแบบ (Style) บุคคล (Staff) ทักษะ (Skill) และ ค่านิยมร่วม (Shared Value) โดยความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ หรือ การบริหารงานที่สัมฤทธิ์ผลนั้นขึ้นอยู่กับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอย่างน้อย 7 ตัว [1] แบบจำลอง 7s นี้เป็นกรอบการพิจารณาและการวางแผนเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในองค์การโดยการ ประสานองค์ประกอบทั้ง 7 ตัว ให้สอดคล้องประสานกัน ตัวแปรแต่ละตัวมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ เริ่มตั้งแต่การกำหนดกลยุทธ์องค์การ เกี่ยวข้องกับการพิจารณาโครงสร้าง องค์การ เป้าหมายขององค์การ ระบบการดำเนินงาน ทักษะที่ใช้ในการทำงาน บุคลากร รูปแบบพฤติกรรมของพนักงานและเป้าหมายที่ต้องการ [2]ซึ่งในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเผชิญกับความท้าทายอยู่ตลอดเวลา ทั้งความผันผวนทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยีที่ก้าวไกล เสถียรภาพทางการเมือง ภัยธรรมชาติ รวมถึงภารกิจจัดเก็บภาษีที่เพิ่มสูงขึ้นทุกปี หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บภาษีจึงต้องปรับแผนการทำงานภายใต้กรอบวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนด ผ่านยุทธศาสตร์การทำงาน เป็นการสร้างฐานภาษีที่ยั่งยืนและทันต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างนวัตกรรมทางเทคโนโลยีเพื่อการบริหารและบริการเชิงรุก และเป็นหน่วยงานเชิงวิชาการภายใต้หลักธรรมาภิบาลทั้งนี้ เพื่อเป็นการตอบโจทย์สำคัญในภารกิจหลักของหน่วยงาน ในการจัดหารายได้ให้แก่รัฐบาล เพื่อนำไปใช้จ่ายบริหารประเทศได้อย่างเพียงพอและยั่งยืน รวมถึงต้องมีการพัฒนารูปแบบการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวกต่อผู้เสียภาษีผ่านทาง การชำระภาษีที่ครอบคลุมมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ และสร้างความเป็นธรรมแก่ผู้เสียภาษีทุกคน นอกจากนี้ การวางระบบการบริหารการจัดเก็บภาษีที่ดี ย่อมเป็นหนทางที่จะดึงดูดผู้เสียภาษีที่อยู่นอกระบบให้เข้ามาในระบบมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการสร้างฐานภาษีที่ยั่งยืนต่อไปในอนาคต[3] การจัดเก็บรายได้ของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล จะมีรายได้หลายแหล่ง แต่แหล่งที่จำเป็นและสำคัญ อันจะนำไปสู่การพึ่งตนเองทางการคลังบนพื้นฐานรายได้ของตนเองในระยะยาว คือ รายได้ที่ท้องถิ่นจัดเก็บเอง แต่เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่ ยังมีขีดความสามารถทางการคลังในระดับต่ำ ไม่เพียงพอการกับบริหารงานของท้องถิ่นซึ่งมีภารกิจมากมายหลากหลายที่ต้องให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ซึ่งพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมมีรายได้น้อย ในบรรดารายได้ทั้งหมดของท้องถิ่นนั้น รายได้ที่ท้องถิ่นจัดหาได้เองมีสัดส่วนน้อยมาก ขีดความสามารถในการจัดเก็บภาษีและรายได้ของท้องถิ่นส่วนมากยังคงต้องอยู่ ทำให้ท้องถิ่นส่วนมากยังคงพึ่งพาเงินจากรัฐเป็นหลัก [4] ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ จึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเชิงรุกในการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ทราบว่าการบริหารจัดการเชิงรุกในการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุวรรณภูมิจังหวัดร้อยเอ็ด และสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการวางแผนและปรับปรุงการพัฒนาการจัดการเชิงรุกในดำเนินการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์

เพื่อเปรียบเทียบการจัดการเชิงรุกในการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่งงาน

วิธีดำเนินงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านงานจัดเก็บรายได้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 16 แห่งๆ ละ 6 คน รวมเป็น 96 คน ผู้วิจัยจัดส่งถึงผู้บริหาร 48 คนและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน 48 คนตอบแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ตามชื่อที่อยู่โดยแนบซองจดหมายตอบกลับไปพร้อมกับแบบสอบถามซึ่งกำหนดให้ส่งจดหมายตอบกลับทางไปรษณีย์ ภายใน 20 วัน สรุปรวมจำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 96 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการจำนวน 6 ข้อ โดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันของท่าน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเชิงรุกในการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย ด้านกลยุทธ์ จำนวน 4 ข้อ ด้านโครงสร้าง จำนวน 4 ข้อ ด้านระบบ จำนวน 4 ข้อ ด้านทักษะ จำนวน 4 ข้อ ด้านพนักงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านสโตร์การบริหาร จำนวน 4 ข้อ และด้านค่านิยมร่วม จำนวน 4 ข้อ รวมจำนวน 28 ข้อ

คุณภาพของเครื่องมือที่วัด

ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงโดยการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค Item-Total Correlation ซึ่งแบบสอบถามการจัดการเชิงรุกในการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.849-0.995 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค ซึ่งแบบสอบถามการจัดการเชิงรุกในการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.925

ผลการวิจัย

การเปรียบเทียบระดับการจัดการเชิงรุกในการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บรายได้ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเชิงรุกในการจัดเก็บรายได้ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านกลยุทธ์องค์กร ด้านระบบการปฏิบัติงาน และด้านค่านิยมร่วม แตกต่างกัน

ผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเชิงรุกในการจัดเก็บรายได้ แตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่

ด้านกลยุทธ์องค์กร เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเชิงรุกในการจัดเก็บรายได้ ในการกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดเก็บรายได้ของหน่วยงานเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน การถ่ายทอดยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ไปสู่การปฏิบัติ และการทบทวนการดำเนินงาน

เพื่อปรับแผนให้เป็นไปตามกรอบพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนด มากกว่า ผู้บริหาร สาเหตุอาจจะเนื่องมาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารทุกๆ 4 ปี ทำให้ผู้บริหารบางคนอาจจะไม่ได้สอบทานรายละเอียดด้านกลยุทธ์องค์กร อย่างไรก็ตาม ผู้บริหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเชิงรุกในการจัดเก็บรายได้ ในการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานการจัดเก็บรายได้อย่างต่อเนื่อง มากกว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทในการควบคุมและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

ด้านระบบการปฏิบัติงาน ในการวิเคราะห์รายละเอียดประกอบรายด้านพบว่าผู้บริหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเชิงรุกในการจัดเก็บรายได้ ในการตรวจสอบทบทวนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการจัดเก็บรายได้มีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกัน มากกว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน แต่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเชิงรุกในการจัดเก็บรายได้ ในการบริหารจัดการด้านการจัดเก็บรายได้รูปแบบใหม่ๆ เสมอ มากกว่า ผู้บริหาร เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานได้มีการปฏิบัติงานตามรูปแบบใหม่ ๆ เช่น การชำระภาษีผ่านธนาคาร ซึ่งเป็นการจัดเก็บรายได้ที่ทันสมัยและสะดวกรวดเร็ว เพื่อสนองต่อนโยบายขององค์กร ซึ่งต่างจากฝ่ายบริหารที่ไม่ได้เป็นผู้ลงมือปฏิบัติ

ด้านค่านิยมรวม เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเชิงรุกในการจัดเก็บรายได้ ในหลักการปฏิบัติงานที่เป็นพื้นฐานสำคัญร่วมกันของบุคลากรดำเนินงานจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และค่านิยมกับการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมและสามารถช่วยกันแก้ไขปัญหาเสมอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการจัดเก็บรายได้ นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และยึดแนวปฏิบัติตามวัฒนธรรมภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง จึงแสดงความคิดเห็นในด้านนี้แตกต่างจากผู้บริหาร ดังแสดงตามตารางที่ 1

สรุป

การเปรียบเทียบระดับการจัดการเชิงรุกในการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บรายได้ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเชิงรุกในการจัดเก็บรายได้ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านกลยุทธ์องค์กร ด้านค่านิยมรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านระบบการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเชิงรุกในการจัดเก็บรายได้ ด้านกลยุทธ์องค์กร และด้านค่านิยมรวม มากกว่า ผู้บริหาร และผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเชิงรุกในการจัดเก็บรายได้ ด้านระบบการปฏิบัติงาน มากกว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญกับการจัดการเชิงรุกในการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามองค์ประกอบทุกด้านของการจัดการเชิงรุกอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อการเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าของส่วนงานต่างๆในองค์กร นอกจากนี้ยังสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปฏิบัติงานและสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญในด้านบุคลากร หน่วยงานควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่จัดเก็บเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และด้านทักษะ ซึ่งหน่วยงานควรมีการพัฒนาบุคลากร ด้านวิชาการ ความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการจัดเก็บรายได้

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จและสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผศ.ดร. ศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์ , อาจารย์การุณ พงษ์ศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้า ดร.ธันยาภรณ์ นวลสิงห์,นางเขาวนิ แสนคำ, นายพยัคฆ์เพชร แสนคำ ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสุวรรณภูมิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- [1] ปวีณา ชัยฉัตรพรสุข. (2552). การศึกษาสถานภาพองค์การ : สำนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- [2] จันทร์เพ็ญ สุจจริต. (2553). ปัจจัยการจัดการแบบ 7-S McKinney ที่มีผลกระทบต่อกระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง อำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- [3] เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม. (2546). การคลังว่าด้วยการจัดสรรและการกระจาย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [4] ดีเรก ปัทมศิริวัฒน์. (2550). การขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการจัดบริการสาธารณะที่ดี. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลิฟวิง.

ตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดการเชิงรุกในการจัดเก็บรายได้ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดจำแนกตามตำแหน่ง

การจัดการเชิงรุกในการจัดเก็บรายได้	ผู้บริหาร		จนท.ผู้ปฏิบัติงาน		t	p-value
	μ	σ	μ	σ		
1. ด้านกลยุทธ์องค์กร	3.83	0.37	4.07	0.31	3.39	0.00**
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.88	0.12	3.89	0.17	0.33	0.74
3. ด้านระบบการปฏิบัติงาน	3.87	0.21	3.77	0.28	2.00	0.04*
4. ด้านบุคลากร	3.73	0.25	3.81	0.27	1.44	0.15
5. ด้านทักษะ	3.68	0.20	3.68	0.23	0.11	0.90
6. ด้านบริหารการจัดการ	3.82	0.22	3.78	0.23	0.77	0.44
7. ด้านค่านิยมร่วม	3.75	0.26	3.88	0.21	2.74	0.00**
โดยรวม	3.79	0.14	3.84	0.15	1.49	0.13

* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$