

ISSN : 2822-0307 (Print)

ISSN : 2822-0331 (Online)



วารสารสหวิทยาการ และการจัดการร่วมสมัย

Journal of Contemporary and Interdisciplinary Management

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 กันยายน - ธันวาคม 2565 Vol.1 No.1 September - December 2022



ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา
(EDUCATIONAL MANAGEMENT INNOVATION CLUB)



นโยบายข้อมูลส่วนบุคคลชื่อและที่อยู่อีเมล หรือข้อมูลส่วนบุคคลที่กรอกในเว็บไซต์วารสารนี้จะใช้
สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ
หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ

วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

Journal of Contemporary and Interdisciplinary Management

วัตถุประสงค์

วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย และบทความวิจัยด้านสังคมศาสตร์

ชื่อวารสาร

ภาษาไทย : วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

ภาษาอังกฤษ : Journal of Contemporary and Interdisciplinary Management

Website: <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/JCIM>

ขอบเขต

วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย จะตีพิมพ์บทความในสาขาสหวิทยาการ ด้านการบริหาร การศึกษา การจัดการ การบริหารธุรกิจ สหวิทยาการร่วมสมัย รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมศาสตร์ การเมืองการปกครอง และอื่นๆ อีกหลากหลายสาขาวิชา

กำหนด

ตีพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ ประกอบด้วย ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม – เมษายน ฉบับที่ 2 ประจำเดือน พฤษภาคม – สิงหาคม ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กันยายน – ธันวาคม

เจ้าของ : ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

หมายเหตุ

บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทความวิจัยในวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย เป็นความคิดเห็นของผู้เขียน มีใช้ของกองบรรณาธิการ และมีใช้ความรับผิดชอบของชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ในกรณีการทำวิจัยในมนุษย์ ผู้วิจัยต้องผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และนำหลักฐานมาแสดง และการนำบทความในวารสารนี้ไปเผยแพร่สามารถทำได้ โดยระบุแหล่งอ้างอิงจากวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย ได้รับการตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบปกปิดสองทาง (double-blind)

ที่ปรึกษาวารสาร

ศ.ดร.วรเดช จันทรเดช	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
อาจารย์พี ม่วงนนท์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

บรรณาธิการบริหาร

ผศ.ดร.ชัยฤทธิ์ ทองรอด	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
-----------------------	---

บรรณาธิการ

ผศ.ดร.ภูมิภควัธจ์ ภูมิพงศ์คชสร	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
--------------------------------	--

กองบรรณาธิการ

ผศ.ดร.ฐิติมา ไห้ลายอง	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผศ.ดร.รัชยา รักดีจิตต์	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร์	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ดร.วัฒนา นนทชิต	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
รศ.ดร.ลักขมี งามมีศรี	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
รศ.พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์	มหาวิทยาลัยทักษิณ

ผู้ประสานงาน

อาทิตยา พัฒนาพงศ์อำไพ	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
แพรวพรรณ พระพานะ	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
จิราภรณ์ ชนัญชนะ	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

สถานที่พิมพ์

สำนักพิมพ์ บัณฑิตี้ ครีเอชั่น 40/315 หมู่ 11 ต.บางแม่นาง อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี 11140

สารจากบรรณาธิการ

วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย เป็นวารสารเล่มใหม่ที่ผู้บริหารของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อต้องการให้เป็นช่องทางเลือกของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา นักวิจัย และผู้สนใจในงานวิจัย ในการเผยแพร่บทความดังกล่าว เพื่อที่จะได้แบ่งเบาภาระจากวารสารเล่มอื่นๆ ที่มีระยะเวลาในการตีพิมพ์นานเกินสมควร เป็นอุปสรรคของการจบการศึกษา และขอผลงานทางวิชาการ

กองบรรณาธิการวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย ยินดีรับบทความทางด้านการศึกษาด้านบริหารธุรกิจ และด้านสังคมศาสตร์อื่นๆ โดยกองบรรณาธิการมีผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณาตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบปกปิดสองทาง (double-blind) เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของวารสาร และเพื่อประโยชน์ของเจ้าของบทความ การส่งบทความเข้ามายังวารสารฯ กรุณาตรวจสอบรูปแบบการเขียนบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนด เพื่อการพิจารณาบทความจะได้รวดเร็วขึ้น และเพื่อประโยชน์กับเจ้าของบทความเอง



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยฤทธิ์ ทองรอด

บรรณาธิการวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

สารบัญ

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร.....1	
วราภรณ์ พวงสำเภา และชนมณี ศิลาณากิจ	
สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร.....15	
สิริกัญญา ลีแสน และชนมณี ศิลาณากิจ	
ความสำเร็จของการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามการลักลอบนำสุราต่างประเทศมาในเขต	
สรรพสามิตแม่สอดไปปฏิบัติ.....27	
กฤษฎิ์ดี วงลี	
ความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเทศบาลตำบลในอำเภอ	
บางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....39	
เอกนิรันดร์ จันทรงาม	
ประสิทธิภาพการประยุกต์ใช้นวัตกรรมการจัดเก็บภาษีสรรพสามิตผ่านสื่อออนไลน์.....49	
ธัญชนก ศรีถิ์	

การให้บริการประชาชนตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ธิดาลักษณ์ กระจาย¹ และวรสิทธิ์ เจริญพัฒน์²

บทคัดย่อ

บทความนี้มีการวิเคราะห์มุมมองการจัดการภาครัฐแนวใหม่รวมถึงทางเลือกที่ในการการให้บริการประชาชนตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่เหมาะสมกับบริบทสังคมไทย ภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพราะว่าสังคมไทยเป็นสังคมที่ยังขาดความเข้าใจในระบบการบริหารจัดการภาครัฐทำให้ประชาชนเกิดอุปสรรคในการติดต่อกับระบบราชการจึงเกิดแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสังคมได้มากยิ่งขึ้นด้วยการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เรียกว่า การให้บริการประชาชนตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ตามกรอบของหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) หรือที่ภาคเอกชนเรียกกันว่า หลักบรรษัทภิบาล (Good Corporate Governance) ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อป้องกันและแก้ไขภาวะวิกฤติที่จะมีมาในอนาคต เพราะในสังคมจำเป็นจะต้องมีความยุติธรรม ความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข ตามเป้าหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ เพื่อประสิทธิภาพและเกิดเพื่ออำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ และเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: การให้บริการประชาชน; หลักบริหารกิจการบ้านเมือง; หลักธรรมาภิบาล

¹นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ถนนเพชรเกษม อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77110, ประเทศไทย

²อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (วิทยาเขตวังไกลกังวล)

อีเมล: annant0311@gmail.com

Providing services to the people according to the principles of good public affairs administration

Thidaluck Krajai¹ and Vorsit Charoenputh²

Abstract

This article analyzes the perspectives of new government management, including the alternatives to serving people according to the principles of good public affairs management that are suitable for the Thai social context under good public affairs management because of the society. Thailand is a society that still lacks understanding of the government management system, causing the people to have obstacles in dealing with the bureaucratic system, thus creating a new concept of public administration that is more suitable and more in line with the society by making adjustments. The way to manage the public sector to be more efficient is called serving people according to good governance principles. according to the framework of good governance

The private sector is known as Good Corporate Governance, which is an important guideline for organizing the public, private and public sectors to prevent and solve future crises. because in society there is a need for justice Transparency and inclusion are key attributes of human dignity. and democratic governance with the King as Head of State as the goal is to bring benefits and happiness to the people for the achievement of the mission of the state. for efficiency and to facilitate and respond to needs and to regularly monitor and evaluate the performance

Keywords: public service; principles of home affairs management; good governance

¹ Master of Public Administration program students

Petchkasem Road, Hua Hin District, Prachuap Khiri Khan Province 77110, Thailand

² Lecturer of the Master of Public Administration Program, College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin (Wang Klai Kangwon Campus)

E-mail: annant0311@gmail.com

บทนำ

ปัญหาและความสำคัญรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกฉบับเริ่มจาก พ.ศ. 2540 และ พ.ศ. 2550 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับ ปัจจุบัน พ.ศ. 2550 ได้วางรากฐานของธรรมาภิบาล โดยมีหลักการที่สำคัญ ได้แก่ การสร้างความโปร่งใสในการบริหารประเทศ การตรวจสอบการใช้อำนาจอธิปไตย การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั้งระดับชาติ ท้องถิ่น ชุมชน และในทุกระดับตั้งแต่ร่วมรับรู้ไปจนถึงร่วมทำและร่วมรับผลประโยชน์จากการจัดการภาครัฐการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่เป็นเรื่องของการบริหารงานด้วยการยึดหลักประชาธิปไตย หลากหลาย ประเทศในโลกกำลังดำเนินการเพื่อให้อยู่บนพื้นฐานของหลักการบริหารงานนี้ ซึ่งให้ความสำคัญกับเรื่องความสนใจของสาธารณชน กระบวนการบริหารหรือการปกครอง และการเป็นพลเมืองตาม ระบอบประชาธิปไตย เพื่อให้ข้าราชการ มีการเรียนรู้ เสริมสร้างทักษะใหม่ๆ ในการพัฒนานโยบาย และปฏิบัติตามนโยบาย มีการรับรู้ มีการเคารพและยอมรับศักดิ์ศรีของการเป็นพลเมืองมากขึ้น ประชาชนและข้าราชการสามารถปฏิบัติงานระบุปัญหา และหาแนวทางการแก้ไขร่วมกันได้ อย่างไรก็ตามเนื่องจากปัญหาในการบริหารงานที่มีความซับซ้อน และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ทั้งยังมีสาธารณชนคอยวิพากษ์วิจารณ์การทำงานของข้าราชการอยู่เสมอ หน่วยงานราชการ ควรจะดำเนินการหรือบริหารงานอย่างไร การยอมรับที่จะทำงานเพื่อบริการสาธารณะอาจจะเป็ปัจจัยที่ช่วยทำให้การทำงานประสบความสำเร็จได้ สิ่งที่ยังขาดอยู่คือ หลักการที่จะแสดงถึงผลของการมีค่านิยมในการให้บริการสาธารณะ ที่ผ่านมาก็มีการเคลื่อนไหวเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานของหน่วยงานราชการอยู่มาก เช่น เรื่องของการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ การทบทวนการทำงาน การบริหารที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อให้มีประสิทธิภาพ และการบริหารงานให้มีคุณภาพเป็นสำคัญ โดยหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือการกำกับดูแลกิจการที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) หรือที่ภาคเอกชนเรียกกันว่า หลักบรรษัทภิบาล (Good Corporate Governance) ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อป้องกันและแก้ไขภาวะวิกฤติที่จะมีมาในอนาคต เพราะในสังคมจำเป็นจะต้องมีความยุติธรรม ความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข ซึ่งรัฐมีบทบาทที่สำคัญในการวางรากฐานและรักษากฎระเบียบต่าง ๆ การสร้างหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของรฐนั้นจำเป็นต้องอาศัยระบบการจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพและมีนโยบายการบริหารภายใต้กฎหมายที่สามารถตรวจสอบได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐจะต้องนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาเป็นแนวทางการปฏิรูประบบงาน เพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม ดังนั้น หน่วยงานทางปกครอง ควรจะต้องบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (2555) ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมให้การพัฒนาระบบราชการไทยได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อประโยชน์สุขของประเทศชาติและประชาชนตามเจตนารมณ์ของมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินพ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 เพื่อนำมาประกอบการปรับปรุงหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีใหม่ ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น สะดวกต่อการจดจำและการนำไปปฏิบัติ รวมทั้งมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพบริบทของประเทศไทย โดยได้นำเอาประเด็นที่มี ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องรวมไว้ด้วยกันเป็นหมวดหมู่ นอกจากนี้

ยังได้ให้ความสำคัญในเรื่องความรับผิดชอบทางการบริหาร โดยเพิ่มเติมในเรื่องการสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม และจริยธรรม อันเป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 279 ซึ่งได้กำหนดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทไว้ด้วยหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework) (กรปักษ์ พงศ์วิพัฒน์โยธิน, 2563)

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

หมายถึง การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุม ดูแลกิจการต่างๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดีซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้ มีความหมายอย่างกว้างขวาง กล่าวคือ หากได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึงศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมและความถูกต้อง ชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมีและพึงประพฤติปฏิบัติ อาทิตามความโปร่งใสตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก เป็นต้น

หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ที่เหมาะสมจะนำมาปรับใช้ในภาครัฐมี 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) คือ ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการรวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีการกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนโดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

3) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) คือ การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง

4) หลักการรับผิดชอบ (Accountability) คือ การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะรวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

5) หลักความโปร่งใส (Transparency) คือ กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้

6) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาหรือประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

7) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) คือ การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่นๆ (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควรรวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างควมพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

8) หลักนิติธรรม (Rule of Law) คือ การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

9) หลักความเสมอภาค (Equity) คือ การได้รับการปฏิบัติและได้รับการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มี การแบ่งแยกด้าน ชายหรือหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่นๆ

10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) คือ การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการ เพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติ ไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้องโดยเอกฉันท์ (เสาวลักษณ์ สุขวิรัช, 2549)

หน่วยงานทางปกครองต้องทำเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

แนวทางการบริหารงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หน่วยงานทางปกครองต้องดำเนินการโดยถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับการบริการจากรัฐ และต้องกำหนดวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับภารกิจแต่ละเรื่อง ดังนี้

1) การกำหนดภารกิจของรัฐและหน่วยงานทางปกครองต้องเป็นไปเพื่อความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนและเป็นประโยชน์สูงสุดของประเทศ รวมถึงต้องสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐและนโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภาด้วย

2) หน่วยงานทางปกครองต้องปฏิบัติภารกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนทั้งในระดับประเทศและท้องถิ่น

3) หน่วยงานทางปกครองต้องจัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์ผลดีและผลเสียให้ครบถ้วนทุกด้าน กำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใสและมีกลไกตรวจสอบการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนก่อนเริ่มดำเนินการภารกิจของรัฐ ในกรณีภารกิจใดที่มีผลกระทบต่อประชาชน หน่วยงานทางปกครองต้องดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน หรือชี้แจงทำความเข้าใจเพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับจากภารกิจนั้น

4) เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่ที่จะต้องคอยรับฟังความคิดเห็น และความพึงพอใจของสังคมโดยรวมและประชาชนผู้รับบริการ เพื่อปรับปรุงหรือเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้มีการปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสม

5) กรณีเกิดปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินการ หน่วยงานทางปกครองจะต้องดำเนินการแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคนั้นโดยเร็ว หากปัญหาหรืออุปสรรคนั้นเกิดจากหน่วยงานปกครองอื่นหรือระเบียบข้อบังคับ ที่ออกโดยหน่วยงานทางปกครองอื่นให้แจ้งหน่วยงานทางปกครองที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงโดยเร็ว (ถวิลวดี บุรีกุล และวราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ, 2549)

การบริหารราชการเพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

หน่วยงานทางปกครองจะต้องบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ กล่าวคือ หน่วยงานทางปกครองต้องจัดทำแผนปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้าก่อนจะดำเนินการตามภารกิจใด ๆ ซึ่งต้องมีรายละเอียดของขั้นตอน ระยะเวลาและงบประมาณที่จะต้องใช้ในการดำเนินการของแต่ละขั้นตอนเป้าหมายของภารกิจ ผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ และตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจ รวมถึงต้องจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติด้วย ซึ่งการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ประกอบด้วย หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เพื่อให้เกิดผลผลิตอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม มีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการทำงานเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกต่อองค์กร หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การปฏิบัติราชการที่มีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกฝ่าย เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องสามารถให้บริการอย่างมีคุณภาพ ดำเนินการแล้วเสร็จในเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ ตอบสนองตามความคาดหวัง ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ รวมไปถึงหลักการรับผิดชอบ (Accountability) สามารถตรวจสอบได้ หมายถึง การปฏิบัติราชการ ต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย มีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะหลักเปิดเผยโปร่งใส หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องเป็นไปด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา และเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเชื่อถือได้ให้แก่ประชาชน หลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หลักความเสมอภาค หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่แบ่งแยกชาย หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สถานะทางกายหรือ สุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางสังคม ศาสนา และอื่นๆ (ลัดดา ผลวัฒน์, 2557)

การบริหารงานต้องมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ

หน่วยงานทางปกครองจะต้องกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานหรือโครงการและงบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละงานหรือโครงการ และต้องเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนรู้ถึงข้อมูลดังกล่าวด้วย เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานทางปกครองเป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพและเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม และหลักประชาธิปไตย ประกอบด้วย หลักการมีส่วนร่วมการพยายามแสวงหาฉันทามติ หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ เสนอปัญหา ร่วมตัดสินใจและร่วมตรวจสอบโดยมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การปฏิบัติราชการควรมีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม รวมไปถึงความรับผิดชอบต่อการบริหาร ประกอบด้วย หลักคุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethic) หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อปฏิบัติหน้าที่อย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม มีความซื่อสัตย์สุจริต ทำงานเชิงรุก คิดเชิงบวก มีจิตบริการ คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็น ที่ตั้งยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย และมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นหลัก จากความเป็นมาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า ประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาการบริหารงานตาม หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ของข้าราชการในสำนักงานคดีอัยการจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

หน่วยงานทางปกครองต้องจัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติงาน หรือการดำเนินการอื่นใดของผู้ดำรงตำแหน่งใดให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการในเรื่องนั้นโดยตรง เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ซึ่งในการกระจายอำนาจการตัดสินใจดังกล่าวต้องมุ่งผลให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการบริการประชาชนด้วย และหน่วยงานทางปกครองจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์การควบคุม ติดตาม กำกับดูแลการใช้อำนาจและความรับผิดชอบของผู้รับมอบอำนาจและผู้มอบอำนาจไว้ด้วย หลักเกณฑ์ดังกล่าวต้องไม่สร้างขั้นตอนหรือการกลั่นกรองงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ทั้งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมเพื่อเป็นการลดขั้นตอน เพิ่มประสิทธิภาพ ประหยัดค่าใช้จ่ายและไม่เกิดผลเสียหายแก่หน่วยงานทางปกครอง รวมทั้งหน่วยงานทางปกครองจะต้องดำเนินการให้เจ้าหน้าที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมตามความเหมาะสมและกำลังเงินงบประมาณของหน่วยงานปกครองนั้น (Campbell, J. P. 1973)

อนึ่ง หน่วยงานทางปกครองจะต้องเผยแพร่ให้ประชาชนรู้ถึงการกำหนดหลักเกณฑ์การควบคุม ติดตามและกำกับดูแลการใช้อำนาจและความรับผิดชอบของผู้รับมอบอำนาจและผู้มอบอำนาจ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมแล้วจะเป็นการลดขั้นตอน เพิ่มประสิทธิภาพ ประหยัดค่าใช้จ่ายและไม่เกิดผลเสียหายแก่หน่วยงานด้วย

การปรับปรุงภารกิจของหน่วยงานทางปกครองให้ทันต่อสถานการณ์

หน่วยงานทางปกครองต้องจัดให้มีการทบทวนภารกิจของหน่วยงานว่า ภารกิจใดมีความจำเป็น หรือสมควรที่จะได้ดำเนินการต่อไปหรือไม่จะต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 1) แผนการบริหารราชการแผ่นดิน
- 2) นโยบายของคณะรัฐมนตรี
- 3) กำลังเงินงบประมาณของประเทศ
- 4) ความคุ้มค่าของภารกิจและสถานการณ์อื่นประกอบกัน

การปรับปรุงภารกิจของหน่วยงานทางปกครอง โดยการยกเลิก ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงภารกิจ ซึ่งหน่วยงานทางปกครองจะต้องดำเนินการปรับปรุงอำนาจหน้าที่ โครงสร้าง และอัตรากำลัง ของหน่วยงานทางปกครองให้สอดคล้องกัน และเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อดำเนินการต่อไป

การอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการของประชาชน

การปฏิบัติงานของหน่วยงานทางปกครองที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนหรือติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานทางปกครองด้วยกัน หน่วยงานทางปกครองจะต้องกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานแต่ละงาน และประกาศให้ประชาชนและข้าราชการรู้ถึงการนั้นด้วย

ทั้งนี้ ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานดังกล่าว ให้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องตรวจสอบปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลาที่ได้กำหนดไว้ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการหน่วยงานทางปกครองต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยจัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานทางปกครองเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ความคุ้มค่าในภารกิจ โดยการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) มาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานทางปกครองจะทำให้หน่วยงานทางปกครองสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานได้ และยังเป็นกลไกในการควบคุมติดตามและตรวจสอบ โดยมีประชาชนหรือองค์กรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายแก่การบริหารหน่วยงานทางปกครอง เพราะการสร้างหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงานนั้นเป็นการสร้างสำนึกที่ดีในการบริหารงาน การปฏิบัติงานในหน่วยงานทางปกครอง และจัดระบบที่สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามสำนึกที่ดี ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่สิ้นเปลือง การติดตามการทุจริต ความโปร่งใส โดยคำนึงถึงผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะได้รับผลกระทบ เนื่องจากผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานทางปกครองนั้นจะเกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรงแต่หากหน่วยงานทางปกครองไม่สามารถนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงานได้อาจทำให้เกิดปัญหาการบริหารงานภายในหน่วยงานได้ดังต่อไปนี้

1. ทำให้หน่วยงานไม่อาจก้าวไปสู่เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ระดับต่าง ๆ ของหน่วยงานได้ (Strategic Risk)
2. ทำให้หน่วยงานไม่อาจก้าวไปสู่เป้าหมายด้านการปฏิบัติหรือการดำเนินงาน การบริหารที่ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับบุคลากร กระบวนการทำงาน และระบบเทคโนโลยีที่สนองตอบต่อกลยุทธ์และนโยบายของหน่วยงาน (Operational Risk)
3. ทำให้หน่วยงานไม่อาจก้าวไปสู่เป้าหมายด้านการรายงานต่าง ๆ ที่ถูกต้อง น่าเชื่อถือได้
4. ทำให้หน่วยงานไม่อาจก้าวไปสู่การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ขั้นตอนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ยอมรับได้ (Compliance Risk)

ซึ่งปัญหาดังกล่าวอาจนำหน่วยงานทาปกครองไปสู่ความเสียหายที่เป็นการทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงขาดความไว้วางใจจากประชาชน หรืออาจสร้างภาระและปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการดำเนินการบริการสาธารณะอย่างต่อเนื่อง และสร้างภาระผูกพันในทางลบต่อฐานะและความมั่นคงทางการเงินและการดำเนินการบริการสาธารณะ ซึ่งเกิดจากการไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติที่ย่อหย่อนทางด้านคุณภาพ ซึ่งไม่ส่งเสริมการปฏิบัติงานอันเป็นเลิศและการมีจรรยาบรรณที่ดีในการบริการสาธารณะ รวมถึงศักยภาพการจัดการตามสถานการณ์ที่ต้องปฏิบัติให้สมกับความไว้วางใจจากประชาชนอย่างที่เหมาะสม การศึกษาถึงหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อที่จะสามารถนำหลักการดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและประโยชน์แก่ส่วนรวมสืบไป (Robbins, S. P. 1996)

ต่อมา อ.ก.พ.ร. เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้พิจารณาเห็นชอบกับข้อเสนอแผนการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาคราชการเพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างยั่งยืน และเห็นชอบหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework) ซึ่งประกอบด้วย ๔ หลักการสำคัญ และ ๑๐ หลักการย่อยดังกล่าวข้างต้นและโดยที่ในบริบทของประเทศไทยอาจไม่สามารถใช้แนว ทางผันตามติดกับทุกเรื่องได้ จึงเป็นควรรวมหลักนี้ไว้กับหลักการมีส่วนร่วม และปรับถ้อยคำเป็นหลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) แสดงหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework) ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แผนภาพแสดงหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework)

1. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ประกอบด้วย หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เพื่อให้เกิดผลผลิตอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม มีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการทำงานเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวก

ต่อองค์กร หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การปฏิบัติราชการที่มีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกฝ่าย เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องสามารถให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการแล้วเสร็จในเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ ตอบสนอง ตามความคาดหวัง ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ

2. ค่านิยมประชาธิปไตย ประกอบด้วย หลักการรับผิดชอบ (Accountability) สามารถตรวจสอบได้ หมายถึง การปฏิบัติราชการ ต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย มีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะหลักเปิดเผย โปร่งใส หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องเป็นไปด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา และเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้แก่ประชาชน หลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หลักความเสมอภาค หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่าง เท่าเทียมกัน ไม่แบ่งแยกชาย หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สถานสภาพทางกายหรือ สุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางสังคม ศาสนา และอื่นๆ

3. หลักประชาธิปไตย ประกอบด้วย หลักการมีส่วนร่วมการพยายามแสวงหาฉันทามติ หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ เสนอปัญหา ร่วมตัดสินใจและร่วมตรวจสอบโดยมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การปฏิบัติราชการควรมีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงมีการโอนถ่ายบทบาท และภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม

4. ความรับผิดชอบทางการบริหาร ประกอบด้วย หลักคุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethic) หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม มีความซื่อสัตย์สุจริต ทำงานเชิงรุก คิดเชิงบวก มีจิตบริการ คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้งยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย และมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นหลัก จากความเป็นมาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า ประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขและพัฒนากิจการบ้านเมืองตาม หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ของข้าราชการในสำนักงานคดีอัยการจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดให้ดียิ่งขึ้นต่อไป (Steers, M. R.1976)

ความหมายของหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework)

1) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ประกอบด้วย

1.1 ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่าง ประหยัดเกิดผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ต้องมีการลดขั้นตอน

และระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวก และลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ ล้าสมัยและไม่มีความจำเป็น

1.2 ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์เชิง ยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธ กิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางแผนเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อ ความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีการจัดการความ เสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1.3 การตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถให้บริการ ได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึง ตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความ หลากหลายและมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

2) ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value) ประกอบด้วย

2.1 ภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการ ต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้า และผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้คุณให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

2.2 เปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้ รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปโดยง่าย

2.3 หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ

2.4 ความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของ บุคคลฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และอื่น ๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึง โอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของ กลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

3) ประชาธิปไตย (Participatory State) ประกอบด้วย

3.1 การมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) หมายถึงในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ รับรู้ เรียนรู้ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงานและร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายาม ในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับ ผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

3.2 การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการควรมีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาค ส่วนอื่น ๆ ในสังคม

4) ความรับผิดชอบทางการบริหาร (Administrative Responsibility) ประกอบด้วย

4.1 คุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethics) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้เป็น ไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย 8 ประการ (I AM READY) ได้แก่

I - Integrity ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

A - Activeness ทำงานเชิงรุก คิดเชิงบวกและมีจิตบริการ

M - Morality มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม

R - Responsiveness คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง

E - Efficiency มุ่งเน้นประสิทธิภาพ

A - Accountability ตรวจสอบได้

D - Democracy ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย

Y - Yield มุ่งผลสัมฤทธิ์

(Schein, E. H. (1968))

สรุป

การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) มาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานทางปกครองจะทำให้หน่วยงานทางปกครองสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานได้ และยังเป็นกลไกในการควบคุมติดตามและตรวจสอบ โดยมีประชาชนหรือองค์กรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายแก่การบริหารหน่วยงานทางปกครอง เพราะการสร้างหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงานนั้นเป็นการสร้างสำนึกที่ดีในการบริหารงาน การปฏิบัติงานในหน่วยงานทางปกครอง และจัดระบบที่สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามสำนึกที่ดี ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่สิ้นเปลือง การติดตามการทุจริต ความโปร่งใส โดยคำนึงถึงผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะได้รับผลกระทบ เนื่องจากผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานทางปกครองนั้นจะเกี่ยวข้องกับผู้โดย

เอกสารอ้างอิง

- กรปักษ์ พงศ์พัฒนโยธิน. (2563). *ธรรมาภิบาลกับคุณค่าสาธารณะของพนักงานเทศบาลตำบลบางปู จังหวัดสมุทรปราการ*. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- เสาวลักษณ์ สุขวิรัช. (2549). “ทางสองแพร่งของจริยธรรมการบริหาร (*The Dilemma of Administrative Zeigeists*),” การประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ 7 (พ.ศ.2549).
- ถวิลวดี บุรีกุล และวราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ. (2549). *การศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ลัดดา ผลวัฒน์. (เมษายน-กันยายน 2557). ธรรมาภิบาลกับการบริหารมหาวิทยาลัย. *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา*, 8(2), 190 – 215.
- Campbell, J. P. (1973). Research in to the Nature of Organizational Effectiveness: In Robbins, S. P. (1996). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- _____. (1990). *Organization theory: Structure Design and Applications*. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Steers, M. R. (1976). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. University of Oregon, Office of Naval Research, Technical Report # 2.
- Schein, E. H. (1968). Organizational Socialization and the Profession of Management. *Industrial Management Review*, 9(5), 1-6.

ประสิทธิผลการจัดการการดำเนินคดีผู้กระทำความผิดกฎหมาย สรรพสามิต กรณีศึกษาคดีรถยนต์ สำนักงานตรวจสอบป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต

อริวัฒน์ ลอเอี่ยม¹ และฐิติมา ให้อย่าง²

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินระดับประสิทธิผลการจัดการการดำเนินคดีผู้กระทำความผิดกฎหมาย สรรพสามิต กรณีศึกษาคดีรถยนต์ สำนักงานตรวจสอบป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการการดำเนินคดีผู้กระทำความผิดกฎหมาย สรรพสามิต กรณีศึกษาคดีรถยนต์ สำนักงานตรวจสอบป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการจัดการการดำเนินคดีผู้กระทำความผิดกฎหมาย สรรพสามิต กรณีศึกษาคดีรถยนต์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบและป้องกัน กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง จำนวน 173 นาย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่า ที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านประสิทธิผลการจัดการการดำเนินคดีผู้กระทำความผิดกฎหมาย สรรพสามิต กรณีศึกษาคดีรถยนต์ สำนักงานตรวจสอบป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต พบว่า อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการจัดการการดำเนินคดีผู้กระทำความผิดกฎหมาย สรรพสามิต กรณีศึกษาคดีรถยนต์ สำนักงานตรวจสอบป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการจัดการการดำเนินคดีผู้กระทำความผิดกฎหมาย สรรพสามิต กรณีศึกษาคดีรถยนต์ สำนักงานตรวจสอบป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิตกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการการดำเนินคดีผู้กระทำความผิดกฎหมาย สรรพสามิต กรณีศึกษาคดีรถยนต์ สำนักงานตรวจสอบป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต พบว่าเป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; การจัดการการดำเนินคดี; การกระทำความผิดกฎหมายสรรพสามิต กรณีศึกษาคดีรถยนต์ สำนักงานตรวจสอบป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต

¹นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถนนเพชรเกษม อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77110, ประเทศไทย

²อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (วิทยาเขตใกล้กรุง)

อีเมล: chairat90123@gmail.com

Effectiveness of Excise Law enforcement litigation; car smuggling Bureau of Audit Prevention and Enforcement Excise Division

Chairat Khiewwan¹ and Thitima Holomyong²

Abstract

This Article aimed to study (1) evaluate Effectiveness of Excise Law enforcement litigation; car smuggling. (2) compare effectiveness of excise law enforcement litigation; car smuggling via attitude of respondent verified by demographic factors. (3) correlations between Affecting factors with effectiveness of excise law enforcement litigation; car smuggling testing This was quantitative research, sample were 173 personnel attached to Bureau of Audit Prevention and Enforcement Excise Division. Analytical statistics were percentages standard deviation mean t test ANOVA F and Pearson correlation. Questionaries were data collection tools Major findings were;

- 1) Effectiveness of Excise Law enforcement litigation; car smuggling were highest level.
- 2) Effectiveness of excise law enforcement litigation; car smuggling via attitude of respondent verified by demographic factors were significant difference at .05 level.
- 3) correlations between Affecting factors with effectiveness of excise law enforcement litigation; car smuggling were positive statistical significant correlation at .01 level

Keywords: Effectiveness; Excise Law enforcement litigation; car smuggling Bureau of Audit Prevention and Enforcement Excise Division

¹ Master of Public Administration program students, College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Petchkasem Road, Hua Hin District, Prachuap Khiri Khan Province 77110, Thailand

² Lecturer of the Master of Public Administration Program, College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin (Wang Klai Kangwon Campus)

E-mail: chairat90123@gmail.com

บทนำ

ไม่มีอะไรแน่นอนมากกว่าความตายกับการเสียภาษีมูลีที่โด่งดังกล่าวไว้ว่า “ไม่มีอะไรแน่นอนมากกว่าความตายกับการเสียภาษี” แต่ในความเป็นจริงแล้ว การเสียภาษียังมีความไม่แน่นอน กล่าวคือ ยังมีการหลีกเลี่ยงและหลบหนีการจ่ายภาษีอยู่ในแทบทุกแห่งบนโลก ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นหนึ่งในประเด็นที่ภาครัฐโดยเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บภาษีนั้นให้ความสำคัญ เนื่องจากสร้างความเสียหายให้แก่ระบบเศรษฐกิจ และส่งผลกระทบต่อระบบสวัสดิการสังคม ทำให้ภาครัฐขาดรายได้ที่จะนำมาใช้จ่ายเพื่อพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ต่อไป นอกจากนี้ อาจส่งผลให้รัฐบาลยังจำเป็นต้องหารายได้จากแหล่งอื่นมาใช้เพิ่มเติม เช่น การกู้เงินจากต่างประเทศที่มีภาระผูกพันและความเสี่ยงในระยะยาว เป็นต้นการหลีกเลี่ยงภาษี (Tax Avoidance) คือ การที่ผู้เสียภาษีใช้วิธีการที่ถูกต้องตามกฎหมายเพื่อทำให้ไม่ต้องเสียภาษีหรือเสียภาษียลดลง โดยการใช้ประโยชน์จากช่องโหว่ของกฎหมายภาษีอากร (Tax Loophole) หรือจากการวางแผนภาษี (Tax Planning) เพื่อทำให้ไม่ต้องเสียภาษี หรือเสียภาษียลดลง ในขณะที่ การหนีภาษี (Tax Evasion) คือ การที่ผู้เสียภาษีใช้วิธีการที่ผิดกฎหมายที่ทำให้ไม่ต้องเสียภาษีหรือเสียภาษียลดลง และมีความเสี่ยงที่จะต้องได้รับบทลงโทษตามกฎหมายจากการศึกษาในเชิงเศรษฐศาสตร์เชิงพฤติกรรม (Behavioral economics) พบว่ามนุษย์ไม่ได้มีความเหมือนกัน ไม่ได้มีความเป็นเหตุเป็นผลเสมอ มีข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูล นอกจากนี้มนุษย์ไม่ได้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและสนใจแต่เรื่องการเงินเสมอไป แต่ยังมีปัจจัยอื่นๆที่นำมาพิจารณาในการตัดสินใจในการจ่ายภาษียด้วย อาทิ ความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ความเห็นอกเห็นใจ ความเชื่อใจ บริบททางสังคม และอื่นๆ ซึ่งนำมาสู่ผลการศึกษารูปแบบของงานวิจัยเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยแบ่งออกเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเงิน (Financial consideration) และไม่เกี่ยวข้องกับการเงิน (Non-financial consideration) ดังนั้นปัจจัยด้านที่เกี่ยวข้องกับการเงิน (Financial consideration factors)

การดำเนินคดีในความผิด ในปัจจุบันประเทศไทยแบ่งหน่วยงานจัดเก็บภาษียออกเป็น 3 หน่วยงาน คือ กรมสรรพากร กรมศุลกากร และกรมสรรพสามิต โดยมีกฎหมายที่นำมาใช้บังคับคนละฉบับ แต่การดำเนินคดีภาษียอากรที่มีโทษทางอาญายของทั้ง 3 หน่วยงานจะดำเนินการเสมือนเช่นคดีอาญายทั่วไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาย ถึงแม้ว่าจะเป็นกรกระทำความผิดที่หน่วยงานจัดเก็บภาษียทั้ง 3 หน่วยงานมีความเกี่ยวข้องกัน แต่การดำเนินคดีก็ต้องแบ่งแยกกันในแต่ละหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม เจ้าพนักงานของหน่วยงานจัดเก็บภาษียจะมีข้อจำกัดอำนาจและหน้าที่ในการสอบสวนคดีอาญาย เนื่องด้วยไม่มีกฎหมายให้อำนาจแก่เจ้าพนักงานของหน่วยงานจัดเก็บภาษีย ประกอบกับมีการแบ่งแยกอำนาจในการสอบสวนและการฟ้องร้องออกจากรันจึงเป็นสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อกรคุ้มครองสิทธิผู้กระทำผิด ความซ้ำซ้อนในการดำเนินคดีและเชิงกระบวนการ และขาดความมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยมีคำถามการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเพื่อประเมินระดับประสิทธิผลการจัดการการดำเนินคดีผู้กระทำผิดกฎหมาย สรรพสามิตกรณีศึกษาการจับกุมคดีรถยนต์ สำนักงานตรวจสอบป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต

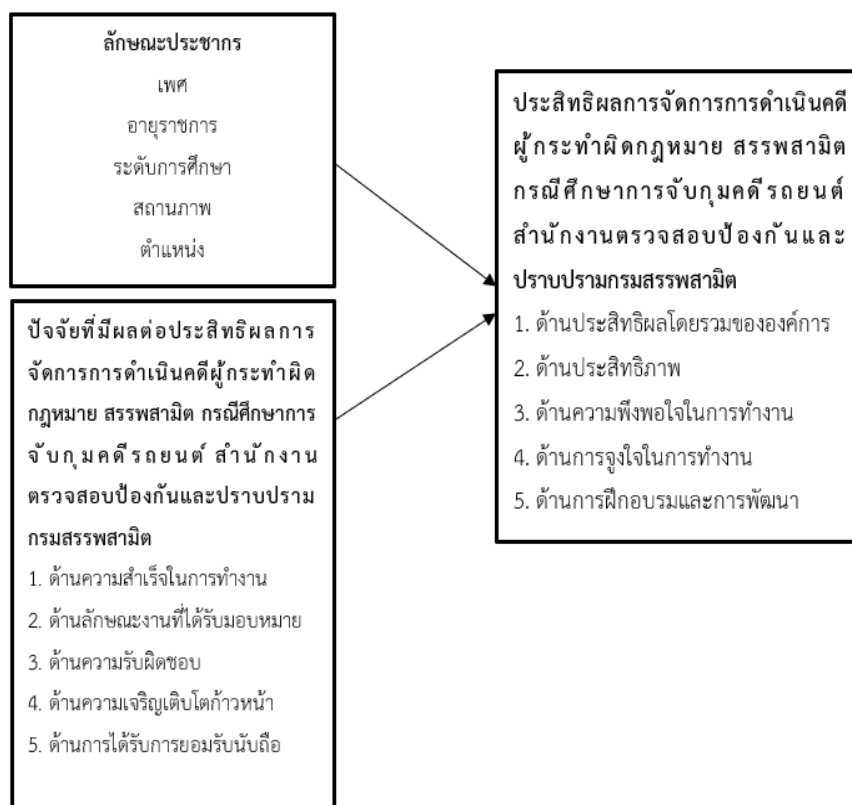
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการการดำเนินคดีผู้กระทำผิดกฎหมาย สรรพสามิต กรณีศึกษาการจับกุมคดีรถยนต์ สำนักงานตรวจสอบป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการจัดการการดำเนินคดีผู้กระทำผิดกฎหมาย สรรพสามิต กรณีศึกษาการจับกุมคดีรถยนต์ สำนักงานตรวจสอบป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต กับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการการดำเนินคดีผู้กระทำผิดกฎหมาย สรรพสามิต กรณีศึกษาการจับกุมคดีรถยนต์ สำนักงานตรวจสอบป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมประกอบด้วย แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการทำวิจัยและเป็นแนวทางในการวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการจัดการการดำเนินคดีผู้กระทำผิดกฎหมาย สรรพสามิต กรณีศึกษาคดีรถยนต์ สำนักงานตรวจสอบป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต ประกอบด้วย (1) ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการ (3) แนวคิดการชำระภาษีสรรพสามิต (4) การหลีกเลี่ยงไม่ชำระภาษีของรถยนต์ (5) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (6) กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ Frederick Herzberg, 1959 ประกอบด้วย 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2. ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย 3. ด้านความรับผิดชอบ 4. ด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า 5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และทฤษฎีของ Campbell, 1977 ประกอบด้วย 1. ด้านประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร 2. ด้านประสิทธิภาพ 3. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน 4. ด้านการจูงใจในการทำงาน 5. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประชากร คือ ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบและป้องกัน กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบและป้องกัน กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง จำนวน 173 นาย ใช้วิธีการคัดเลือกโดยใช้การสุ่มแบบขั้นตอนแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ใช้สถิติเชิงบรรยายโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผล ประสิทธิผลการจัดการการดำเนินงานผู้กระทำผิดกฎหมาย สรรพสามิต กรณีศึกษาการจับกุมคดีรถยนต์ สำนักงานตรวจสอบป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต โดยใช้สถิติวิเคราะห์ One - sample t - test

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการจัดการการดำเนินงานผู้กระทำผิดกฎหมาย สรรพสามิต กรณีศึกษาการจับกุมคดีรถยนต์ สำนักงานตรวจสอบป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการจัดการการดำเนินงานผู้กระทำผิดกฎหมาย สรรพสามิต กรณีศึกษาการจับกุมคดีรถยนต์ จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกด้วยลักษณะประชากร เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรระหว่าง

กลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ F - test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance : ANOVA) และการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการการดำเนินคดีผู้กระทำความผิดกฎหมาย สรรพสามิต กรณีศึกษาการจับกุมคดีรถยนต์กับ ประสิทธิภาพการจัดการการดำเนินคดีผู้กระทำความผิดกฎหมาย สรรพสามิต กรณีศึกษาการจับกุมคดีรถยนต์ ใช้สถิติสหสัมพันธ์ เพียร์สัน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าตามวิธีการดำเนินการศึกษาดังกล่าวมาในข้างต้น สามารถนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า รายละเอียดดังต่อไปนี้ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

ด้านเพศ ประชาชนส่วนใหญ่เพศหญิง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 และเพศชาย จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5

ด้านอายุราชการ ประชาชนส่วนใหญ่มี มากกว่า 21 ปีขึ้นไป จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2 รองลงมา อายุราชการระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 รองลงมาอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 และ อายุราชการ 6-10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ปริญญาตรี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 และ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ข้าราชการ จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 รองลงมา ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 รองลงมา พนักงานราชการ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 และ ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

ลำดับตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อื่น ๆ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 รองลงมา ชำนาญการ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 รองลงมา ชำนาญงาน จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 รองลงมา ปฏิบัติการ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 รองลงมา ปฏิบัติงาน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 และ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ปริญญาตรี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 และ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ตามลำดับ

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ข้าราชการ จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 รองลงมา ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 รองลงมา พนักงานราชการ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 และ ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

ตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อื่น ๆ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 รองลงมา ชำนาญการ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 รองลงมา ชำนาญงาน จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 รองลงมา ปฏิบัติการ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 รองลงมา ปฏิบัติงาน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 และ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ตามลำดับ

ประสิทธิผลการจัดการการดำเนินคดีผู้กระทำผิดกฎหมาย สรรพสามิต กรณีศึกษาคดีรถยนต์ สำนักงานตรวจสอบป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต โดยรวม เท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.46 รองลงมา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.37 รองลงมา ด้านการจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมา ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 และ ด้านประสิทธิผลโดยรวมขององค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการการดำเนินคดีผู้กระทำผิดกฎหมาย สรรพสามิต กรณีศึกษาคดีรถยนต์ สำนักงานตรวจสอบป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต โดยรวม เท่ากับ 4.32 อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.47 รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34 รองลงมา ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.32 รองลงมา ด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 และ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.24 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ด้านประสิทธิผลการจัดการการดำเนินคดีผู้กระทำผิดกฎหมาย สรรพสามิต กรณีศึกษาคดีรถยนต์ สำนักงานตรวจสอบป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต พบว่า อยู่ในระดับมาก ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ควรดำเนินงานตามมาตรการเชิงรุกในการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำผิดกฎหมายสรรพสามิตตามพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2560 และจูงใจผู้นำนอกระบบให้เข้ามาสู่ระบบภาษีอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อลดจำนวนผู้กระทำผิดจากกฎหมายดังกล่าว

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลการจัดการการดำเนินคดีผู้กระทำผิดกฎหมาย สรรพสามิต กรณีศึกษาคดีรถยนต์ สำนักงานตรวจสอบป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการจัดการการดำเนินคดีผู้กระทำผิดกฎหมาย สรรพสามิต กรณีศึกษาคดีรถยนต์ สำนักงานตรวจสอบป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิตกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการการดำเนินคดีผู้กระทำผิดกฎหมาย สรรพสามิต กรณีศึกษาคดีรถยนต์ สำนักงานตรวจสอบป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต พบว่าเป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น กรมสรรพสามิต ควรมีการพัฒนานวัตกรรม/รูปแบบการจัดการการดำเนินคดีผู้กระทำผิดกฎหมายสรรพสามิตที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้สามารถดำเนินคดีตามกฎหมายกับผู้กระทำผิดกฎหมายสรรพสามิตจนถึงที่สุด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบองค์ความรู้ที่สำคัญ คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยควรให้ความสำคัญกับเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก/สอบเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในแต่ละระดับตำแหน่งของบุคลากรในสังกัด โดยบุคลากรควรได้รับโอกาสในการพิจารณาคัดเลือก/สอบเลื่อนตำแหน่งภายหลังการสำเร็จการศึกษา และควรเพิ่มทุนสนับสนุนการศึกษาและงบประมาณการฝึกอบรมให้กับบุคลากรในสังกัด เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนา มีความรอบรู้ และทันต่อเหตุการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ (1) ประสิทธิภาพการจัดการการดำเนินงานคดีผู้กระทำผิดกฎหมายสรรพสามิตจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดการการดำเนินงานคดีผู้กระทำผิดกฎหมายสรรพสามิต และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดการการดำเนินงานคดีผู้กระทำผิดกฎหมายสรรพสามิตที่มีประสิทธิภาพภายใต้การเปลี่ยนแปลงแบบพลวัตในยุคดิจิทัล (2) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อขยายแนวคิดในการวิจัยให้กว้างขึ้น เช่น การฝึกอบรมและการพัฒนา เป็นต้น ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานตรวจสอบและป้องกัน กรมสรรพสามิต สามารถจัดการการดำเนินงานคดีผู้กระทำผิดกฎหมายสรรพสามิตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤษ จรินทร์. (2556). ปัญหาการจัดเก็บภาษีรถยนต์มือสองในประเทศไทย. *วารสารร่วมพฤษ มหาววิทยาลัย เกริก*, 31(3), 546-58.
- Herbert, H. G. (1972). *The Management of Organization: A Systems and Human Resources Approach*. (12th ed.). New York: Appletion-Century-Crofts.
- Herzberg, F. B., Mausner, B., & Snyderman, B. C. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- McGregor, D. (1969). *The Human Side of Enterprise*. Now York: McGraw-Hill.
- Steers, R. (1975) Problems in the Measurement of Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 20(4), 546-558
- Thendore, C. (1964). *Principles of Organizational*. New York: Harcourt.

คุณภาพชีวิตของข้าราชการสังกัด สำนักงานพาณิชย์กระทรวงพาณิชย์ในยุคดิจิทัล สังกัดในพื้นที่จังหวัดภาคใต้

วิชุดา โพธิ์สุวรรณ¹ และรัชยา ภักดีจิตต์²

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินคุณภาพชีวิตของข้าราชการในยุคดิจิทัลสังกัด สำนักงานพาณิชย์กระทรวงพาณิชย์ในพื้นที่ภาคใต้ ประเทศไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของข้าราชการในยุคดิจิทัลสังกัด สำนักงานพาณิชย์กระทรวงพาณิชย์ในพื้นที่ภาคใต้ ประเทศไทย และ 3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ของข้าราชการกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการในยุคดิจิทัลสังกัด สำนักงานพาณิชย์กระทรวงพาณิชย์ในพื้นที่ภาคใต้ ประเทศไทย รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือภาคใต้ ประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ สำนักงานพาณิชย์กระทรวงพาณิชย์ในพื้นที่ภาคใต้ 14 จังหวัด จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ การการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านประเมินคุณภาพชีวิตของข้าราชการในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานพาณิชย์กระทรวงพาณิชย์ในพื้นที่ภาคใต้ ประเทศไทยพบว่า อยู่ในระดับมาก
2. ด้านเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของข้าราชการในยุคดิจิทัลสังกัด สำนักงานพาณิชย์กระทรวงพาณิชย์ในพื้นที่ภาคใต้ไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากร
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ของข้าราชการกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการในยุคดิจิทัลสังกัด สำนักงานพาณิชย์กระทรวงพาณิชย์ในพื้นที่ภาคใต้ ประเทศไทย พบว่า เป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตข้าราชการยุคดิจิทัล; สำนักงานพาณิชย์กระทรวงพาณิชย์ ภาคใต้ ประเทศไทย

¹นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยนวัตกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ถนนเพชรเกษม อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77110, ประเทศไทย

²อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (วิทยาเขตวังไกลกังวล)

อีเมล: ying_lunlaana@hotmail.com

The quality of life of civil servants in the digital era attached to Office of Commerce, Ministry of Commerce in the Southern Region of Thailand

Witchuda Phosuwan¹ and Rachaya Pakdeejit²

Abstract

This Article aimed to study (1) assess the quality of life of civil servants in the digital era attached to Office of Commerce, Ministry of Commerce in the Southern Region of Thailand (2) compare the quality of life of civil servants in the digital era attached to Office of Commerce. (3) describe correlation between affecting factors with the quality of life of civil servants in the digital era Ministry of Commerce Office in Southern Thailand. the sample was 160 civil servants attached to Ministry of Commerce Office in Southern Thailand. Questionnaires were data gathering tools, statistical analysis were percentages mean standard deviation t test and ANOVA F Pearson correlation. The research results were found as follows;

1. Assess the quality of life of civil servants in the digital era attached to Office of Commerce, Ministry of Commerce in the Southern Region of Thailand were high level.
2. There was not any difference among respondents' attitude toward the quality of life of civil servants in the digital era attached to Office of Commerce.
3. There were statistical positive correlation between affecting factors with the quality of life of civil servants in the digital era Ministry of Commerce Office.

Keywords: Quality of life civil servants; the digital era Ministry of Commerce Office Southern Region of Thailand.

¹ Master of Public Administration program students, College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Petchkasem Road, Hua Hin District, Prachuap Khiri Khan Province 77110, Thailand

² Lecturer of the Master of Public Administration Program, College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin (Wang Klai Kangwon Campus)

E-mail: ying_lunlaana@hotmail.com

บทนำ

ปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงานเฉกเช่นที่ผ่านมาอีกต่อไป หากแต่จะหลอมรวมเข้ากับวิถีชีวิตของคนอย่างแท้จริง และส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการและกระบวนการทางสังคม รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างสิ้นเชิง อิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัลดังกล่าวจึงเป็นทั้งโอกาสและความท้าทายของประเทศในการวางแผนทางการดำเนินการด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อแก้ไขปัญหาที่สั่งสมมานานและเพิ่มโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เช่น การก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง การพัฒนาขีดความสามารถของธุรกิจทั้งภาคเกษตรกรรม การผลิต และการบริการ การแสวงหาและใช้โอกาสจากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและอนุภูมิภาค การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของสังคม การพัฒนาศักยภาพกำลังคนของประเทศ การบริหารจัดการสังคมสูงวัย การแก้ปัญหาคอร์รัปชัน เป็นต้น ปัจจุบันมนุษย์ในวัยแรงงานแทบทุกคน ต้องประกอบกิจกรรมเพื่อเลี้ยงชีพของตน ด้วยการทำงานไม่ว่าจะเป็นการทำงานในธุรกิจส่วนตัวการทำงานกับภาคเอกชนหรือรัฐบาล การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในสำนักงานหรือที่ทำงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ร่วมงานกับบุคคลอื่นๆกับสถานที่ และเรื่องราวต่างๆตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงตัวตนปัญหา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต และในปัจจุบันการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร นั้นจะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มีปัจจัยในการบริหารหลายประการที่จะผลักดันให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญอย่างยิ่งขององค์กร ดังคำกล่าวว่า “คนเป็นทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กร ที่สามทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กรในองค์การภาครัฐทรัพยากรบุคคล คือ ข้าราชการทุกคน สามารถสร้างคุณูปการแก่องค์การอย่างมหาศาล” (สุรัชย์ แก้วพิกุล, 2552 หน้า 1)

การที่มนุษย์จะสามารถผลิตผลงานให้เกิดประสิทธิผล ตามวัตถุประสงค์ได้นั้น จำเป็นจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญได้แก่ คุณภาพชีวิต (Quality of Life) ที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างยิ่งเมื่อมนุษย์เข้าสู่ระบบการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งของการบริหารงานในปัจจุบันเพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์เนื่องจากมนุษย์คือต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน การทำงานคือการทำให้มีรายได้ และเมื่อมีรายได้ก็สามารถนำไปแลกเปลี่ยนเป็นอาหาร เครื่องใช้ ตลอดจนปัจจัยทั้ง 4 ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงานยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคมทำให้เกิดคุณค่าในชีวิตของมนุษย์มากขึ้น ในระบบการทำงานในอดีตลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานมักถูกมองเป็นเพียงวัตถุดิบในการผลิตเท่านั้น หากแต่ในสังคม

ปัจจุบันองค์กรให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานมากขึ้นเพราะเชื่อว่าทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญมีคุณค่ามากที่สุดในองค์กรที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองหรือเสื่อมโทรมลงได้ (เพทาย สารชาติ, 2551) เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรหลักที่ทำให้ทรัพยากรอื่นมีคุณค่าจึงเปรียบมนุษย์เป็นดังหัวใจหลักขององค์กร ผลงานที่ได้ออกมาจากทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับความพอใจในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก ซึ่งความพอใจในการทำงานจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและความปรารถนาที่จะทำให้งานดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปตามแผนงานและเป้าหมายขององค์กรได้ (ผจญ เฉลิมสาร, 2557)

ดังนั้น เมื่อคนต้องทำงานตามวิถีชีวิตของตนเองทั้งในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างผลผลิต หรือควบคุมประสิทธิภาพของงาน องค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกลับคั่งทั้งสุขภาวะทางสังคม ทางกาย อารมณ์ และจิตวิญญาณต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง สำหรับประเทศไทยมีระเบียบบริหาร ราชการแผ่นดิน ที่แบ่ง ส่วนราชการ ตามความรับผิดชอบ และพันธกิจ ตามระบุไว้ใน รัฐธรรมนูญ ของประเทศไทย ประกอบด้วย ระเบียบ บริหารราชการแผ่นดิน ส่วนกลาง ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ส่วนภูมิภาค ระเบียบบริหารราชการแผ่นดินส่วนท้องถิ่น ระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ระเบียบบริหารราชการ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา โดยมีทรัพยากรบุคคล ที่รับการบรรจุเข้ารับราชการในฐานะข้าราชการพลเรือน พนักงานและลูกจ้าง ตามลักษณะงานและสัญญาการ จ้างเป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการขับเคลื่อนพันธกิจ ทั้งปวงให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ ได้แก่ การจัดการให้มนุษย์ใน องค์กร หรือ ทรัพยากรมนุษย์หลักของ หน่วยงานภาครัฐได้แก่ ข้าราชการ ที่จะต้องได้รับการจัดการพัฒนา คุณภาพชีวิต

นับจากปี พ.ศ 2562 เป็นต้นมา เกิดสถานะการแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส 19 ไปทั่วโลกและ ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ดังกล่าวทุกภาคส่วนจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ข้าราชการ ต้องมีการปรับตัวอย่างมาก ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพดังเดิม แต่ ต้องได้รับการจัดการคุณภาพชีวิตให้เหมาะสมกับการที่ต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์เข้ามา ช่วยการปฏิบัติหน้าที่ โดยที่ยังคงต้องรักษาระดับการทำงานให้เหมาะสมจังหวัดภาคใต้มีความสำคัญทาง เศรษฐกิจและความมั่นคงในระดับสูงการทำงานของ ข้าราชการสังกัดสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ต้องเผชิญ ปัญหาที่หลากหลายและเมื่อเกิดการแพร่ระบาดของโรคโคโรนาไวรัส 19 ที่ข้าราชการต้องระมัดระวังตนเอง จากการติดเชื้อ ขณะเดียวกันต้องดำรงการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพในระดับสูงและการปฏิบัติงานด้วยการใช้สื่อ อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีดิจิทัลเนื่องจากมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโคโรนาไวรัส 19 ทำให้ต้อง ปฏิบัติงานในสถานที่ปลอดภัยจากการแพร่ระบาด เช่นที่ บ้าน หรือสำนักงานในระบบปิด และเป็นที่น่าอนว่า คุณภาพชีวิตของข้าราชการจะต้องรับผลกระทบบ้างและจะมีผลอย่างไรกับประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ผู้วิจัยจึงมีคำถามการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินคุณภาพชีวิตของข้าราชการในยุคดิจิทัลสังกัด สำนักงานพาณิชย์กระทรวงพาณิชย์ในพื้นที่ภาคใต้ ประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของคุณภาพชีวิตของข้าราชการในยุคดิจิทัลสังกัด สำนักงานพาณิชย์กระทรวงพาณิชย์ในพื้นที่ภาคใต้ ประเทศไทย
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ของข้าราชการกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการในยุคดิจิทัลสังกัด สำนักงานพาณิชย์กระทรวงพาณิชย์ในพื้นที่ภาคใต้ ประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของข้าราชการสังกัด สำนักงานพาณิชย์กระทรวงพาณิชย์ในยุคดีิจิทัล สังกัดในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการ วิจัยดังนี้ (1) แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (3) ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานพาณิชย์จังหวัด (4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (5) กรอบแนวคิดในการวิจัย

สุขภาพกาย หมายถึง สภาพของร่างกายที่มีความแข็งแรง สมบูรณ์ ระบบต่าง ๆ ของร่างกาย สามารถทำงานได้อย่างปกติและมีประสิทธิภาพ ด้านทานโรคได้ดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บหรือความทุพพลภาพ

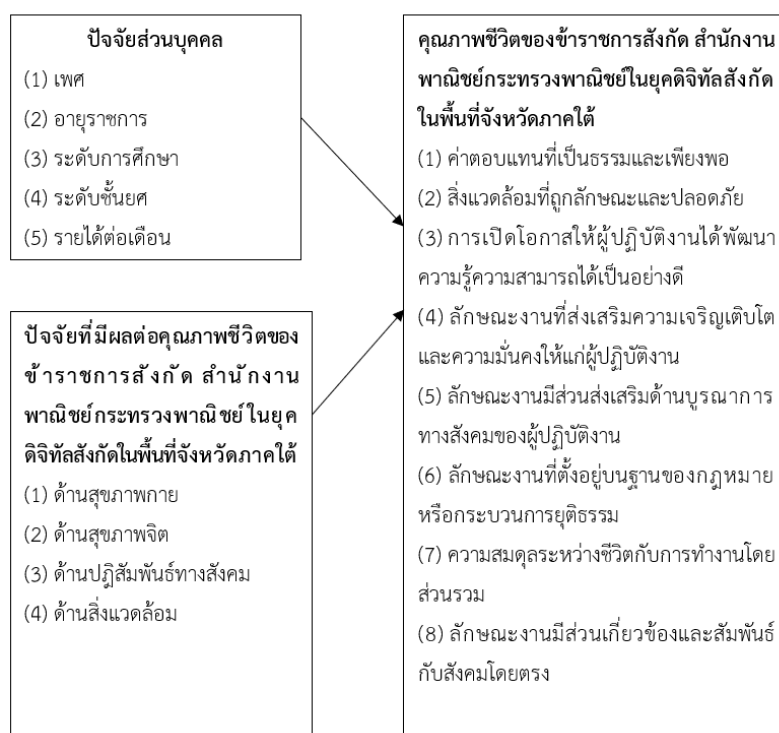
สุขภาพจิต หมายถึง สภาวะทางจิตใจมีความสดชื่น แจ่มใส สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้ดี ตลอดจนสามารถควบคุมอารมณ์ให้มั่นคงเป็นปกติ ปราศจากความขัดแย้งหรือความสับสนภายในจิตใจ การมีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตที่ดีมีความสัมพันธ์กันอย่าง หลีกเลี่ยงไม่ได้อันจะนำมาซึ่งความสุขในชีวิตที่ทุกคนปรารถนา เพราะการมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงย่อมส่งผล ให้จิตใจสดชื่น เบิกบาน ในทางตรงข้าม หากร่างกายที่ไม่แข็งแรงก็ย่อมส่งผลให้จิตใจห่อเหี่ยว มีแต่ความกังวล และนี่คือวิธีปฏิบัติง่าย ๆ ที่จะนำมาซึ่งสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ

การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเป็นการศึกษาพฤติกรรมของบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อกันและกัน เป็น กระบวนการสองทาง ในที่นี้จะกล่าวถึงความสัมพันธ์ทางสังคม การรับรู้ทางสังคม การปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม และการ ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์ทางสังคมการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมขั้นพื้นฐาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลสองคน เช่น ครู – นักเรียน สามี - ภรรยา ลูกจ้าง - นายจ้าง ผู้ซื้อ - ผู้ขาย ฯ

ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ที่ เกิดขึ้นโดยธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้นอยู่รอบๆ ตัวเราทั้งที่มีลักษณะกายภาพที่เห็นได้และไม่สามารถเห็นได้ มี อิทธิพลเกี่ยวข้องถึงกันเป็น ปัจจัยในการเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ผลกระทบจากปัจจัยหนึ่งจะมีเสริมสร้างหรือ ทำลายอีก ส่วนหนึ่งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สิ่งแวดล้อมเป็นวงจรหรือวัฏจักรซึ่งเกี่ยวข้องกันทั้งระบบ (สำนักงาน คณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ, 2530)

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดและทฤษฎีการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย 1) สุขภาพกาย 2) สุขภาพจิต 3) ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม 4) สิ่งแวดล้อม โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ ภาคใต้ 14 จังหวัด ประเทศไทย ประชากร คือ ข้าราชการ สำนักงานพาณิชย์กระทรวงพาณิชย์ในพื้นที่ภาคใต้ 14 จังหวัด กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ สำนักงานพาณิชย์กระทรวงพาณิชย์ในพื้นที่ภาคใต้ 14 จังหวัด จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตของข้าราชการสังกัด สำนักงานพาณิชย์กระทรวงพาณิชย์ในยุคดิจิทัลสังกัดในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ อยู่ในระดับ มากที่สุด

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตของข้าราชการสังกัด สำนักงานพาณิชย์กระทรวงพาณิชย์ในยุคดิจิทัลสังกัดในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ ไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกจากลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการสังกัด สำนักงานพาณิชย์กระทรวงพาณิชย์ในยุคดิจิทัลสังกัดในพื้นที่จังหวัดภาคใต้มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการสังกัด สำนักงานพาณิชย์กระทรวงพาณิชย์ในยุคดิจิทัลสังกัดในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตของข้าราชการในยุคดิจิทัลสังกัด สำนักงานพาณิชย์กระทรวงพาณิชย์ในพื้นที่ภาคใต้ ประเทศไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.15 รายด้านพบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.26 รองลงมาลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.22 ด้านที่น้อยที่สุดด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ที่ตรงกับทฤษฎีระดับขั้นความต้องการ ของ มาสโลว์ และเหตุการณ์การก่อความไม่สงบในพื้นที่ภาคใต้ที่ได้รับการสนับสนุน องค์การต่างประเทศเพื่อแบ่งแยกดินแดน ยังมีความรุนแรงเสมอ ควรจะมีการหมุนเวียนข้าราชการเพื่อลดความเครียดในการทำงาน

จากผลการวิจัยด้านปัจจัยที่มีผลคุณภาพชีวิตของข้าราชการในยุคดิจิทัลสังกัด สำนักงานพาณิชย์กระทรวงพาณิชย์ในพื้นที่ภาคใต้ด้านสุขภาพจิตด้านที่น้อยที่สุดได้แก่ความสดชื่น แจ่มใส สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้ดีอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.09 แสดงว่า ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ในพื้นที่ภาคใต้ที่ไม่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในพื้นที่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้ดี สมควรมีการหมุนเวียนและบรรจุบุคลากรที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่เข้ารับราชการ เพื่อลดปัญหา ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการจังหวัดระนอง ด้านปัจจัยค่าตอบแทน ภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.71 ด้านที่มากที่สุดได้แก่ ปริมาณงานสัมพันธ์กับเงินเดือนที่ได้รับ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านที่น้อยที่สุดได้แก่ ความพอเพียงของเงินเดือนเปรียบเทียบกับค่าครองชีพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.38

สรุป

จากผลการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตของข้าราชการในยุคดิจิทัลสังกัด สำนักงานพาณิชย์กระทรวงพาณิชย์ในพื้นที่ภาคใต้ ประเทศไทย ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ รองลงมาลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และด้านที่น้อยที่สุดด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ปัจจัยที่มีผลคุณภาพชีวิตของข้าราชการในยุคดิจิทัลสังกัด สำนักงานพาณิชย์กระทรวงพาณิชย์ในพื้นที่ภาคใต้ด้านสุขภาพจิตด้านที่น้อยที่สุด ได้แก่ ความสดชื่น แจ่มใส สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้ดี แสดงว่า ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ในพื้นที่ภาคใต้ที่ไม่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในพื้นที่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้ดี สมควรมีการหมุนเวียนและบรรจุบุคลากรที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่เข้ารับราชการ เพื่อลดปัญหาดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตของข้าราชการสังกัด สำนักงานพาณิชย์กระทรวงพาณิชย์ในยุคดิจิทัลสังกัดในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ อยู่ในระดับ มากที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควร

ดำเนินการ จัดให้มีการหมุนเวียนข้าราชการเพื่อลดความเครียดในการทำงาน เนื่องจากเหตุการณ์การก่อความไม่สงบในพื้นที่ภาคใต้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตของข้าราชการสังกัด สำนักงานพาณิชย์กระทรวงพาณิชย์ในยุคดิจิทัลสังกัดในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ ไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกจากลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการสังกัด สำนักงานพาณิชย์กระทรวงพาณิชย์ในยุคดิจิทัลสังกัดในพื้นที่จังหวัดภาคใต้มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการสังกัด สำนักงานพาณิชย์กระทรวงพาณิชย์ในยุคดิจิทัลสังกัดในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ภาครัฐต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการทำให้ข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐสามารถดำรงตนในสังคมอย่างมีเกียรติยศและศักดิ์ศรีสมกับความเป็นผู้ให้บริการประชาชน และควรให้ความสำคัญในนโยบายด้านสวัสดิการสังคมทุกภาคส่วน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. วิจัยในด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทนและสวัสดิการของข้าราชการทุกหน่วยงาน
2. วิจัยความเป็นไปได้ในการนำระบบประกันสังคมที่เหมาะสมเข้ามาแทนที่ระบบบำนาญเพื่อลดภาระงบประมาณของประเทศ
3. วิจัยความเป็นไปได้ในการนำระบบบำนาญออกจากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเพื่อลดภาระงบประมาณของประเทศ

เอกสารอ้างอิง

- สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552) *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พยอม สดใส. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย*. (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม
- ผจญ เณริมสาร. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. สืบค้นจาก www.society.go.th/article_attach.
- Das, D. (2008). Urban Quality of Life: A Case Study of Guwahati. *Social Indicators Research*, 88(2), 297-310.
- Dawes, J. (2008). Do Data Characteristics Change According to the Number of Scale Points Used? An Experiment Using 5-Point, 7-Point and 10-Point Scales. *International Journal of MarketResearch*, 50(1), 61-104.
- Diener, E. (2006). Guidelines for National Indicators of Subjective Well-being and Ill-being. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 7(4), 397-404.
- Somarriba, N., & Pena, B. (2009). Synthetic Indicators of Quality of Life in Europe. *Social Indicators Research*, 94(1), 115-133.

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ภัทรวดี ล้วนศรีมงคล¹ และรัชยา ภัคจิตต์²

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) เพื่อประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคคลกรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 189 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
2. ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า อยู่ในระดับมาก
3. ด้านการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ด้านระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน; ประสิทธิผลการปฏิบัติ; องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

¹นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

96 หมู่ 3 ถนนพุทธมณฑลสาย 5 อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170 ประเทศไทย

²อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

อีเมล: pattwdee@hotmail.com

Achievement Motivation in Personnel Practice Affecting Effectiveness of Tahapsakae Subdistrict Administrative Organization Prachuapkhirikhan

Pattarawadee Luansrimongkhon¹ and Rachaya Pakdeejit²

Abstract

This Article aimed to study (1) evaluated the achievement motivation in personnel practice affecting effectiveness of Tahapsakae Subdistrict Administrative Organization Prachuapkhirikhan. (2) evaluated effectiveness of personnel practice. (3) compare the achievement motivation in personnel practice verified by demographic factors. (4) explain correlation the achievement motivation and effectiveness of personnel practice. the sample was 189 were officers attached to Tahapsakae Subdistrict Administrative Organization, Prachuapkhirikhan the instrument for collecting data was percent standard deviation mean t test ANOVA F and Pearson correlation. Analysis data by Descriptive statistics and Content Analysis. The research results were found as follows;

1. the achievement motivation in personnel practice affecting effectiveness of Tahapsakae Subdistrict Administrative Organization Prachuapkhirikhan were high level.
2. effectiveness of personnel practice were high level.
3. There were difference among respondents demographic toward effectiveness of personnel practice and
4. There was positive statistical significant between the achievement motivation with effectiveness of personnel practice at .01 statistical level.

Keywords: Achievement Motivation; Personnel Practice, Effectiveness; Tahapsakae Subdistrict Administrative Organization Prachuapkhirikhan

¹Master's degree student Master of Public Administration Program, College of Management Innovation, Rajamangala University of Technology Rattanakosin.

96 Moo 3 Phutthamonthon Sai Road, Phutthamonthon District, Nakhon Pathom Province 73170 Thailand

²Lecturer of the Master of Public Administration Program, College of Management Innovation, Rajamangala University of Technology Rattanakosin.

E-mail: pattwdee@hotmail.com

บทนำ

ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นผู้ตั้งใจทำงานบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะพิเศษ คือ มีความรับผิดชอบต่องานสูง และความพยายามทำงานให้สำเร็จ มีความท้าทายและกล้าเสี่ยง เลือกทำสิ่งที่ยาก พอเหมาะกับความต้องการของตนเอง มีความกระตือรือร้น ขยันขันแข็งในการกระทำสิ่งแปลกใหม่ มีการวางแผนระยะยาว มีทักษะในการจัดระบบงาน และจะติดตามผลการกระทำของตนเอง และพยายามทำให้ดีขึ้นไปกว่าเดิมอีก (โมลลี สุทธิโมลลีโพธิ, 2563) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงมีสำคัญมากกว่าแรงจูงใจอื่นๆ ดังที่แมคเคลแลนด์ ได้สรุปถึงความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า หมายถึง แรงจูงใจที่จะทำให้คนมุ่งประสิทธิภาพในการทำงานมีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้ได้ผลดีเยี่ยม พยายามที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยตนเองไม่ว่าจะทำกิจกรรมอะไร คือ มีจิตใจมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง (McClelland, 1985)

จากความสำคัญของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 อธิบายสาระสำคัญไว้ว่า ท้องถิ่นต้องมีอำนาจที่เป็นอิสระ (Autonomy) สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบตามความเหมาะสม ภายใต้ขอบเขตอำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ตามลักษณะความเจริญ ความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ การส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ โดยมุ่งเน้นคุณธรรมและจริยธรรม หน่วยงานของการปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานตามอำนาจ หน้าที่ และความสงบสุขของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในระดับองค์การบริหารส่วนตำบล นั้นยังไม่มีการศึกษาถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเกิดขึ้น โดยเฉพาะในปัจจุบันภายหลังจากการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 การให้บริการแก่ประชาชนต้องมุ่งเน้นประสิทธิผลเป็นสำคัญ และเนื่องด้วยบทบาทของผู้วิจัยที่เป็นข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงประสิทธิผลในการให้บริการประชาชนของประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลทาบสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อศึกษาถึงระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากร และเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทาบสะแกจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล พร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้ทราบว่าปัจจัยใดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลทาบสะแก ทั้งนี้ผลของการวิจัยนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหาร และใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อยกระดับคุณภาพการบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อเปรียบเทียบการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแกจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแกจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เป็นเชิงบวก

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แมคเคลแลนด์ มีแนวคิดที่ว่าแรงจูงใจนั้นจะช่วยสอนให้บุคคลรู้จักความสำเร็จและความล้มเหลว มีพลังในการทำงานจึงจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จ (McClelland 1985)

นอกจากนั้นแล้วแมคเคลแลนด์ ได้กล่าวถึง แรงจูงใจพื้นฐานของบุคคล 3 ประการ ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้สำเร็จ ล่วงไปด้วยดีโดยพยายามแข่งขันกับเกณฑ์มาตรฐานอันดีเลิศ จะมีความรู้สึกไม่สบายใจเมื่อประสบความล้มเหลวหรืออุปสรรค

2. แรงจูงใจใฝ่สมาคม (Affiliation Motive) คือความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่นต้องการเป็นที่นิยมชมชอบของคนอื่น ต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียงในสังคม ที่การยอมรับจากบุคคลอื่นๆ

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) คือความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่นในสังคม ผู้ที่มีความจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการ

พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1980, p. 163-168 อ้างใน เอื้อมพร บัวสรวง, 2551, หน้า 16) มีดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk-Taking) ในเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถ โดยไม่ขึ้นอยู่กับโชคชะตา จะมีการตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการทำงาน
2. ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือ ชอบการกระทำแปลกๆ ใหม่ๆ ที่จะทำให้อุบัติการณ์นั้น เกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ มานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย ค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จ
3. รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มีความต้องการเสรีภาพในการคิด
4. ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลของการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) พยายามที่จะทำตัวให้ดีกว่าเดิมอีก เพื่อทราบว่าผลการกระทำของตนเองและเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงตนเอง
5. มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักเป็นบุคคลที่มีแผนระยะคาดการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ต่ำ และมีทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills) ในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรนั้น สเตียร์ (Steers, 1977) ได้เสนอตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรนั้นได้แก่

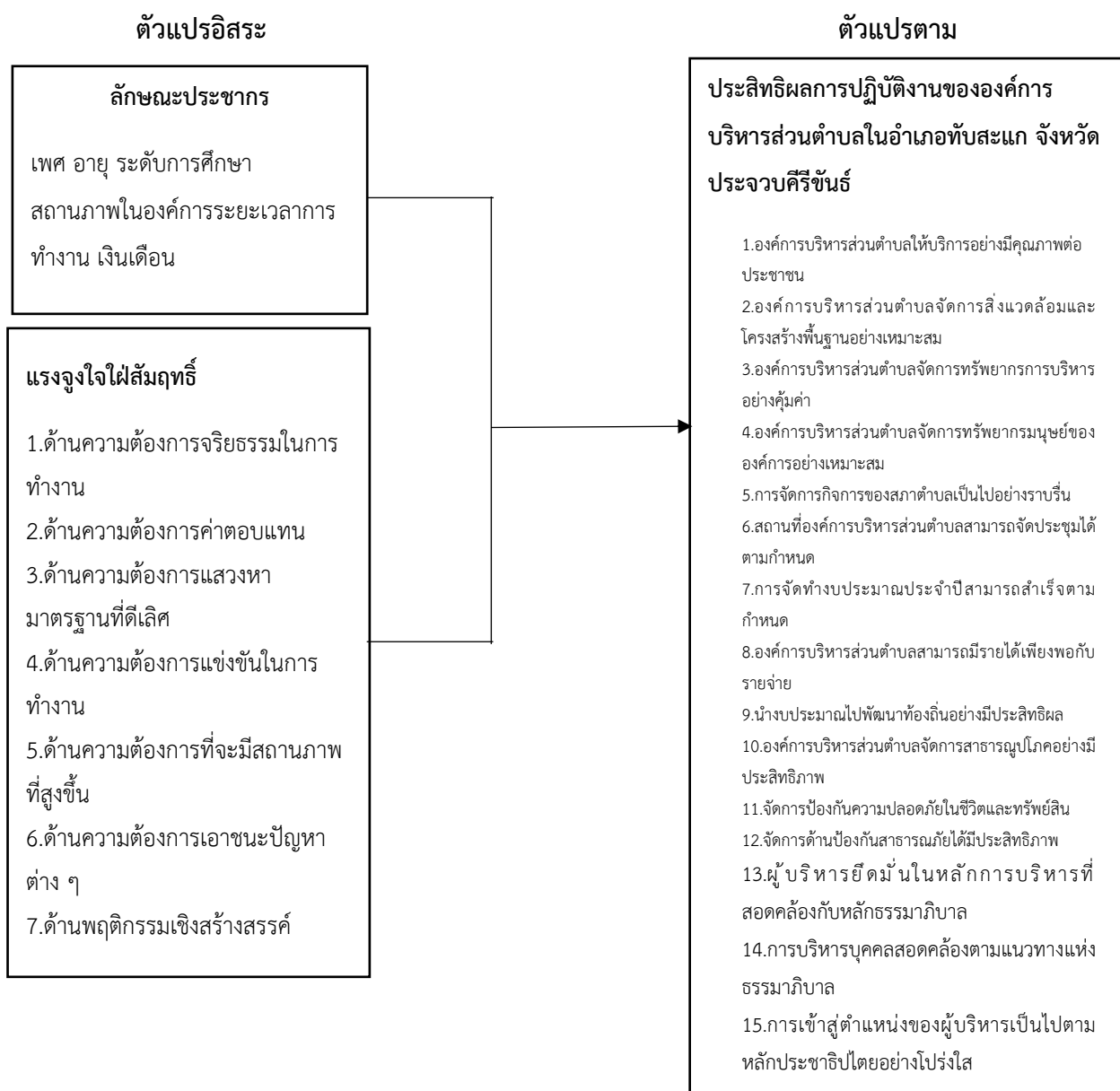
1. ลักษณะขององค์กร ประกอบด้วยโครงสร้างและเทคโนโลยี โครงสร้าง หมายถึงความสัมพันธ์ของทรัพยากรด้านมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ในองค์กร การวิเคราะห์โครงสร้าง ความเป็นทางการสายการบังคับบัญชา ขนาดขององค์กร เทคโนโลยี รวมถึงวัสดุ อุปกรณ์ ความรู้ วิถีปฏิบัติในให้บริการอย่างมีคุณภาพต่อประชาชน
2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง สภาพแวดล้อมของงาน สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง บรรยากาศองค์กร โอกาสของความสำเร็จ ความเอาใจใส่ การบริหารค่าตอบแทนการให้รางวัล การลงโทษ ความมั่นคง ความเสี่ยง ความเปิดเผย จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
3. ลักษณะของบุคคลในองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสามารถ และความชัดเจนในบทบาทของบุคลากรในองค์กร
4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน การจัดการ และการใช้ทรัพยากร จัดการทรัพยากรการบริหารอย่างคุ้มค่า การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นแล้ว การศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยทำให้งานประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่เกี่ยวกับการให้บริการ Millet (1954) สรุปดังนี้

1. การให้บริการอย่างเสมอภาค (Equitable Service) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารงาน ภาครัฐที่มีฐานคติที่ว่า ประชาชนทุกคนย่อมได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในแง่ของกฎหมาย
2. การให้บริการที่ตรงเวลา (Timely Service) หมายถึง การให้บริการจะต้องมองว่าให้บริการสาธารณะจะต้องตรงเวลา สร้างความไม่พึงพอใจให้แก่ประชาชน

3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service) ทั้งจำนวนการให้บริการ และสถานที่
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดประโยชน์ของสาธารณะเป็นหลักไม่ใช่ยึดความพอใจของหน่วยงาน
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่มีการปรับปรุงคุณภาพและผลการปฏิบัติงาน การเพิ่มประสิทธิภาพให้ขึ้นโดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน 2) ด้านความต้องการค่าตอบแทน 3) ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ 4) ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน 5) ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น 6) ด้านความต้องการเอาชนะปัญหาต่าง ๆ และ 7) ด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ อำเภอบ้านดง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประชากร คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านดง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวนทั้งสิ้น 358 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านดง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 189 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้อมูลทั่วไปของผู้รับบริการ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพในองค์กร ระยะเวลาการทำงาน และเงินเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านดง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย 1) ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน 2) ด้านความต้องการค่าตอบแทน 3) ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ 4) ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน 5) ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น 6) ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ 7) ด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านดง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย 1) องค์การบริหารส่วนตำบลให้บริการอย่างมีคุณภาพต่อประชาชน 2) องค์การบริหารส่วนตำบลจัดการสิ่งแวดล้อมและโครงสร้างพื้นฐานอย่างเหมาะสม 3) องค์การบริหารส่วนตำบลจัดการทรัพยากรการบริหารอย่างคุ้มค่า 4) องค์การบริหารส่วนตำบลจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การอย่างเหมาะสม 5) การจัดการกิจการของสภาตำบลเป็นไปอย่างราบรื่น 6) สถานที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจัดประชุมได้ตามกำหนด 7) การจัดทำงบประมาณประจำปีสามารถสำเร็จตามกำหนด 8) องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถมีรายได้เพียงพอจ่าย 9) นำงบประมาณไปพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ 10) องค์การบริหารส่วนตำบลจัดการสาธารณูปโภคอย่างมีประสิทธิภาพ 11) จัดการป้องกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 12) จัดการด้านป้องกันสาธารณภัยได้มีประสิทธิภาพ 13) ผู้บริหารยึดมั่นในหลักการบริหารที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล 14) การบริหารบุคคลสอดคล้องตามแนวทางแห่งธรรมาภิบาล 15) การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารเป็นไปตามหลักประชาธิปไตยอย่างโปร่งใส

โดยแบบสอบถามเป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตรฐานวัดแบบของลิเคิร์ท สเกล (Likert scale) มี 5 ระดับ ดังนี้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยเป็นผู้แจกจ่ายแบบสอบถาม และรอรับแบบสอบถามจากประชาชนผู้มาติดต่อรับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านดง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้วิธีการสุ่มตามความสะดวกให้ครบตามจำนวน 189 คน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการจริยธรรมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น(ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89)

จากการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารเป็นไปตามหลักประชาธิปไตยอย่างโปร่งใสมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49) รองลงมาคือผู้บริหารยึดมั่นในหลักการบริหารที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล (ค่าเฉลี่ย 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54) และการบริหารบุคคลสอดคล้องตามแนวทางแห่งธรรมาภิบาล (ค่าเฉลี่ย 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) และองค์การบริหารส่วนตำบลจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72)

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแกจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของของบุคลากร พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของของบุคลากร สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .671 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันกล่าวคือมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .606 ด้านความต้องการค่าตอบแทน ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .594 ด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .594 มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ ด้านความต้องการค่าตอบแทน มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ.533 ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .523 ด้านความต้องการจริยธรรม

ในการทำงานมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .501 และด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .499 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ครั้งนี้ ได้ทำการอภิปรายตามวัตถุประสงค์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการประเมินระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ต่อประเด็นนี้สามารถอภิปรายได้ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีการกำหนดเป็นนโยบายด้านการบริหารที่ให้ความสำคัญจริยธรรมในการทำงาน มีการปฏิบัติงานตามนโยบายหลักของการบริหารประเทศของรัฐบาลปัจจุบัน ที่กำหนดนโยบายด้านที่ 11 การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ และด้านที่ 12 การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีกำหนดเป็นนโยบายและภารกิจที่ชัดเจน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีจิตสำนึกและค่านิยม และความต้องการจริยธรรมในการทำงาน มุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพในองค์กร ระยะเวลาการทำงาน เงินเดือน

ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรีย์ แซ่จิว (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษพบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ระดับผู้จัดการฝ่ายสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายในปริมาณที่กำหนด และมีมาตรฐาน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแกจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแกจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก

กล่าวคือปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่มีระดับสูง จะมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่สูงด้วย ผลการศึกษาครั้งนี้ สามารถอธิบายได้ตาม แนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของแมคเคลแลนด์ (McClelland 1987) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจนั้นจะช่วยทำให้บุคคลรู้จักความสำเร็จและความล้มเหลว และยังช่วยให้คิดว่าบุคคลควรทำงานในระดับที่เหมาะสมกับตนเอง จึงจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จ ตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติ และชอบเสี่ยงกับเป้าหมายในระดับที่เป็นไปได้ มีความมุ่งมั่นให้เกิดประสิทธิผล นอกจากนั้นแล้วแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะรู้ต้องการที่จะเข้าใจหรือต้องการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น ความต้องการเอาชนะปัญหาต่าง ๆ รวมถึงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ เพื่อประสิทธิผล ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยศักดิ์ ขาวสังข์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่า ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความมีเอกลักษณ์ ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านความกล้าเสี่ยง และด้านการรู้จักวางแผน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

เอกสารอ้างอิง

- โมลี สุทธิโมลีโพธิ .(2563). ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์. *วารสารพุทธจิตวิทยา*, 5(2), 12-17.
- เอื้อมพร บัวสรวง. (2551). *รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการในสำนักงานอัยการเขต 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- McClelland, D. C., Atkison, J. W., Clak, R. A., & Lowell, E. L. (1953). *The Achievement Motive*. New York :Appleton-Century -Crofts .
- McClelland, D. C. (1985). *Human Motivation*. Chicago : Scott, Foresman.
- Steers, R. M. (1977). *Organization Effectiveness* . California : Goodyear.

ประสิทธิผลของการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารงาน ในสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปรามสังกัด กรมสรรพสามิต

ศักดิ์ดา โพธิ์ขาว¹ และวรสิทธิ์ เจริญพุด²

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินระดับประสิทธิผลของการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารงานในสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปรามสังกัด กรมสรรพสามิต 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารงานในสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปรามจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีจำแนกด้วยลักษณะประชากร และ 3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ ระหว่าง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี กลุ่มตัวอย่างคือ กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสังกัดกรมสรรพสามิตส่วนกลาง จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 1 ชนิด คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน การวิเคราะห์ค่า ที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนเชิงเดียวในกรณีการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า

1) ด้านประสิทธิผลของการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารงานในสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปรามสังกัดกรมสรรพสามิต พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

2) ด้านเปรียบเทียบประสิทธิผลของการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารงานในสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปรามจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีจำแนกด้วยลักษณะประชากร พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารงานในสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปรามสังกัดกรมสรรพสามิต กับประสิทธิผลของการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารงาน พบว่า เป็นเชิงบวกระดับปานกลางค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี; การบริหารงานสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปรามสังกัดกรมสรรพสามิต

¹นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ถนนเพชรเกษม อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77110, ประเทศไทย

²อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (วิทยาเขตวังไกลกังวล)

อีเมล: spohknew@gmail.com

Effectiveness of application Good Governances Doctrine administration; Bureau of Audit Prevention Enforcement Excise Department.

Sakda Phoknaw¹ and Vorsit Charoenputh²

Abstract

This Article aimed to study (1) reveal effectiveness of application Good Governances Doctrine administration; Bureau of Audit Prevention Enforcement Excise Department. (2) compare effectiveness of application Good Governances Doctrine administration via respondents' attitude verified by demographic factors. (3) explain correlation between affecting factors with effectiveness of application Good Governances Doctrine administration. the sample was quantitative research, sample were 220 personnel attached to Bureau of Audit Prevention and Enforcement, Questionnaires were data gathering tools. Analytical statistics were percentages standard deviation mean t test and Pearson 'correlation. The outcomes were as follows;

1) effectiveness of application Good Governances Doctrine administration; Bureau of Audit Prevention Enforcement Excise Department were highest level.

2) There statistically significant difference among respondents' attitude toward effectiveness of application Good Governances Doctrine administration verified by demographic factors.

3) There were statistically positive moderate high correlation between affecting factors with effectiveness of application Good Governances Doctrine administration at .01 level. They was selected by

Keywords: Effectiveness; Good Governances Doctrine; Administration Bureau of Audit Prevention Enforcement Excise Department

¹ Master of Public Administration program students, College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Petchkasem Road, Hua Hin District, Prachuap Khiri Khan Province 77110, Thailand

² Lecturer of the Master of Public Administration Program, College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin (Wang Klai Kangwon Campus)

E-mail: spohknaw@gmail.com

บทนำ

ประเทศไทยได้ผ่านการเปลี่ยนแปลงในหลักการบริหารราชการแผ่นดินมาโดยลำดับ เริ่มจากการปกครองในสมัยกรุงสุโขทัยที่มีลักษณะเป็นแบบพ่อขุน (Paternalism) ต่อมาเป็นการปกครองในสมัยกรุงศรีอยุธยา นับจากรัชสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ในลักษณะการปกครองแบบศักดินาสวามิภักดิ์ (Feudalism) สืบเนื่องจากกรุงธนบุรี จนกระทั่ง กรุงรัตนโกสินทร์ จนถึงระยะเวลา ครึ่งหนึ่งของการครองราชย์ของ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่ทรงดำเนินการปฏิรูปการปกครองให้อยู่ในรูปสมบูรณาญาสิทธิราชย์ (Absolute Monarchy) ตามแบบการปกครอง ของประเทศมหาอำนาจในทวีปยุโรป และ ทรงก่อตั้งข้าราชการอาชีพ ที่มีค่าตอบแทนตามหลักการบริหารงานบุคคลของอารยประเทศ ทำให้สิ้นสุดการครองอำนาจของกลุ่มขุนนาง ตระกูลใหญ่และเกิดอาชีพรับราชการ ต่อมา ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2475 กลุ่มคณะราษฎรได้ทำการยึดอำนาจการปกครอง เพื่อต้องการให้มีการปกครองประเทศในรูปแบบประชาธิปไตย ที่มีรัฐธรรมนูญเป็นหลักของการปกครองประเทศ โดยให้พระมหากษัตริย์ ต้องอยู่ภายใต้รัฐธรรมนูญและ มีคณะรัฐมนตรีเป็นผู้บริหารราชการแผ่นดิน โดยมีอำนาจที่แบ่งออกเป็นอำนาจนิติบัญญัติ ที่ผ่านทางสภาผู้แทนราษฎรที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนมาใช้สิทธิแทนราษฎร และอำนาจตุลาการที่เป็นอิสระ ดังเช่นการเปลี่ยนแปลงของอารยประเทศในช่วงเวลานั้น

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มีผลต่อการบริหารราชการแผ่นดิน โดยที่รัฐบาลที่เข้ามาบริหารตามระบบ หรือ ตามการยึดอำนาจการปกครอง ให้ความสนใจอยู่ที่การให้บริการโดยผ่านหน่วยงานของรัฐมีการกำหนดนโยบายสาธารณะ มีการบริหารงาน และมีการปฏิบัติตามนโยบาย ที่อาจมีเรื่องทางการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง และนักบริหารรัฐกิจจะเป็นเพียงผู้มีบทบาทในการปฏิบัติตามนโยบายเสียมากกว่า ผู้บริหารจะรับผิดชอบต่อนักการเมืองที่ถูกเลือกเข้ามาตามวิถีประชาธิปไตยมากกว่ารับผิดชอบต่อประชาชน มีเรื่องของการรายงานตามลำดับขั้นในการทำงานตามแผนงาน และโครงการต่างๆ มีการควบคุมโดยผู้บริหารระดับสูงๆต่อไป ค่านิยมสาธารณะจะเป็นเรื่องของประสิทธิภาพและการมีเหตุผล องค์กรจะดำเนินการไปด้วยระบบปิดเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนมีจำกัด บทบาทของนักบริหารจึงเป็นเพียงการวางแผน จัดองค์กร การจัดหาบุคลากร การสั่งการ การประสานงาน การรายงานและการทำงานงบประมาณ ซึ่งสิ่งที่กล่าวมานี้ล้วนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารในองค์กรของรัฐต่างดำเนินการกันอยู่เป็นปกติ ต่อมาพัฒนาการของการบริหารงานภาครัฐ ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1980 จนถึงปัจจุบัน ผู้นำประเทศต่าง ๆ เริ่มไม่พอใจกับระบบราชการที่ไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการท้าทายของกระแสโลกาภิวัตน์ได้ ประกอบกับการเผชิญกับภาวะวิกฤตการณ์คลังเมื่อระบบราชการต้องเผชิญกับปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งสร้างแรงกดดันให้ภาครัฐ ประเทศต่าง ๆ ต้องหันมาพิจารณาตัวเองว่าจะปรับตัวอย่างไรท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปทั้งภายในและภายนอกการตอบสนองของภาครัฐที่มีต่อแรงกดดันเหล่านี้ทำให้บริหารภาครัฐจึง เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น โดยมีการนำกลไกตลาดมาใช้กับภาครัฐ โดยการทำให้รัฐเป็นระบบตลาด ซึ่งเป็นการนำเทคนิคกลยุทธ์แบบเอกชนมาใช้ ส่งผลให้ความสัมพันธ์ของภาครัฐกับเอกชน เปลี่ยนแปลงไป รัฐกลายสภาพเป็นผู้ประกอบการที่ผลิตและบริการสาธารณะให้ประชาชนในฐานะ ลูกค้า ประกอบกับรัฐเองก็เผชิญหน้ากับวิกฤตทางด้านการคลัง รัฐจึงต้องลดภาระงบประมาณ ค่าใช้จ่ายลง ขณะเดียวกันภาครัฐก็เอกชนเองก็เสนอตัวเข้ามาให้บริการสาธารณะมากขึ้นด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนี้

เองที่ส่งผลให้ภาครัฐกิจเอกชนเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการภาครัฐมากขึ้น รวมถึงเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิรูประบบราชการขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้วยวิธีการรื้อปรับระบบ และการใช้วิธีทางธุรกิจกับภาครัฐ (Pierre, 1995 and Savoie, 1995) การปฏิรูประบบราชการจึงเกิดขึ้นเพื่อลดขนาดราชการ มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพ การวัดคุณค่าการกระจายอำนาจการสละอำนาจและการให้บริการด้วยระบบตลาดและเทคนิคการบริหาร จัดการสมัยใหม่การปฏิรูประบบราชการลักษณะนี้นิยมเรียกว่า “การจัดการภาครัฐแนวใหม่” (New Public Management: NPM) หรือเรียกว่า “การจัดการนิยม” (Managerialism) หรือ “การบริหาร ภาครัฐที่อาศัยระบบตลาด” (Market-based Public Administration) หรือ “รัฐบาลแบบผู้ประกอบการ” (Entrepreneurial Government) (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2545 หน้า 9)

“การจัดการภาครัฐแนวใหม่” ถือได้ว่าเป็นกรอบแนวคิดที่ครอบคลุมทฤษฎี แนวคิดและเทคนิควิทยาการทางการจัดการอย่างกว้างขวางและหลากหลายจนนำไปสู่ความสับสน ในการจำกัดความหมายและขอบข่ายเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตามการจัดการภาครัฐแนวใหม่มี ลักษณะร่วมที่สำคัญ คือการสะท้อนถึงการมุ่งเน้น “การปฏิรูป” การบริหารงานในภาครัฐเพื่อเข้ามาแก้ไขปัญหาทางการบริหารที่ตัวแบบดั้งเดิมหรือระบบบริหารแบบเดิมมีอาจจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมือนในอดีตโดยมีจุดเน้นที่สำคัญคือ การเน้นความสำคัญไปที่ ระบบการจัดการมากกว่านโยบายการมุ่งเน้นผลงานและประสิทธิภาพ การมุ่งปรับโครงสร้างใน แบบระบบราชการที่มีความห่อหุ้มและใหญ่โตไปสู่องค์กรที่มีขนาดเล็ก การปรับระบบการบริหารจัดการที่วางอยู่บนกลไกทางการตลาดมากขึ้น เพื่อกระตุ้นการแข่งขัน การตัดทอนและลด ค่าใช้จ่ายของภาครัฐ และสุดท้าย ได้แก่ การปรับปรุงแบบการจัดการที่เน้นเป้าหมายการใช้ระบบ สัญญาว่าจ้างระยะสั้น และการให้แรงจูงใจทางการเงินและความเป็นอิสระทางการจัดการ (วสันต์ เหลืองประภัสร์, 2548 หน้า 45-46)

กรมสรรพสามิต (The Excise Department) เป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกระทรวงการคลัง เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการจัดเก็บ ภาษีสรรพสามิต เป็นภาษีที่จัดเก็บจากสินค้าและบริการซึ่งมีเหตุผลสมควรที่จะต้องรับภาระภาษีสูงกว่าปกติ เช่น บริโภคแล้วอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและศีลธรรมอันดี มีลักษณะฟุ่มเฟือย และสินค้าและบริการที่ได้รับผลประโยชน์เป็นพิเศษจากกิจการของรัฐ เป็นต้น พันธกิจของกรมสรรพสามิตประกอบด้วย การสร้างความร่วมมือเพื่อการจัดเก็บภาษีอย่างยั่งยืน การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดเก็บภาษี การผลักดันนโยบายภาษีเพื่อความผาสุกของประชาชน การพัฒนาองค์กรตามระบบราชการ 4.0 และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล สำนักงานป้องกันและปราบปราม เป็นหน่วยงานสำคัญในการสร้างความเป็นธรรม ให้กับประชาชนผู้เสียภาษี สรรพสามิต เป็นหน่วยงานที่ต้องพัฒนาการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับ ประสิทธิภาพของการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารงานในสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปรามสังกัด กรมสรรพสามิต

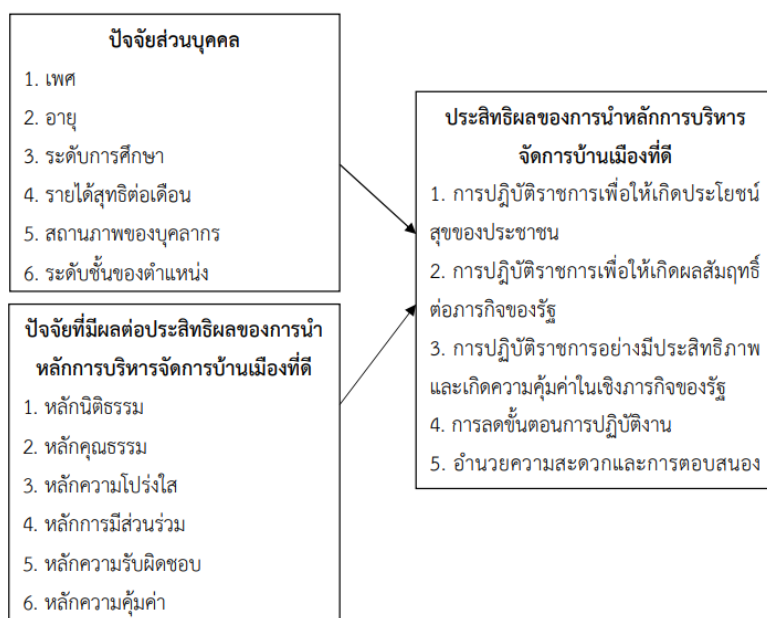
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารงานในสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปรามจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีจำแนกด้วยลักษณะประชากร
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ ระหว่าง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารงานในสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปรามสังกัด กรมสรรพสามิต กับประสิทธิผลของการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารงานในสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปรามสังกัด กรมสรรพสามิต

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมประกอบด้วย แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการทำวิจัยและเป็นแนวทางในการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนตามหลักการจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย (1) การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) (2) แนวคิดการจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี (3) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล (4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (5) กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎี (1) การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) (2) แนวคิดการจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี (3) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการสังกัด กรมสรรพสามิตส่วนกลาง จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 1 ชนิด ได้แก่ แบบสอบถาม รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ ความแปรปรวนเชิงเดียว

ผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าตามวิธีการดำเนินการศึกษาดังกล่าวมาในข้างต้น สามารถนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า รายละเอียดดังต่อไปนี้ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

เพศ ประชาชนส่วนใหญ่เพศชาย จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 และเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5

อายุ ประชาชนส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 41 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมา อายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 รองลงมา อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบปริญญาตรี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 รองลงมา มัธยมศึกษา จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 และปริญญาโท หรือสูงกว่า จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ตามลำดับ

รายได้สุทธิต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 รองลงมา 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 และ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 ตามลำดับ

สถานภาพของบุคลากร ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประจำ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมา พนักงานอัตราจ้าง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 ตามลำดับ ระดับชั้นของตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 รองลงมา ผู้บริหาร จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 รองลงมา เชี่ยวชาญ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และชำนาญการ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ตามลำดับชั้น

ประสิทธิผลของการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารงานในสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปรามสังกัด กรมสรรพสามิต ในภาพรวม เท่ากับ 4.52 อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า การปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.72 รองลงมา การปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.55 การปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.55 รองลงมา อำนาจความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.47 และ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.32 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารงานในสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปรามสังกัด กรมสรรพสามิต ในภาพรวม เท่ากับ 4.52 อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.40 รองลงมา ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.26 รองลงมา ด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.22 รองลงมา ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 และ ด้านหลักความมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.28 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของการให้บริการประชาชนตามหลักการจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดีของสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต อยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลของการให้บริการประชาชนตามหลักการจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดีของสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของการให้บริการประชาชนตามหลักการจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดีของสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการให้บริการประชาชนตามหลักการจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นเชิงบวกในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน และด้าน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.32 แต่ก็เป็นด้านที่มีประสิทธิผลน้อยกว่าด้านอื่น ควรต้องพัฒนาให้เกิดประสิทธิผล เพราะว่าเป็นด้านที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับประชาชนแม้ว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการควรต้องตระหนักในด้านดังกล่าวให้มาก

2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.43 บริหารงานด้วยความประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.35 และจัดการให้สังคมไทยเป็นสังคมที่รู้คุณค่าของทรัพยากรของชาติ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.26 ตามลำดับ ทั้งสองด้านมีความสำคัญกับ สังคมไทยเป็นอย่างมากควรมีแนวทางพัฒนาและถ่ายทอดไปยังประชาชนทุกระดับ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารงานในสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปรามสังกัด กรมสรรพสามิต ที่สำคัญ คือด้านหลักความคุ้มค่า สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

1. วิจัยในประเมินผลประสิทธิผลของการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารงาน เพื่อประเมินผลการนำนโยบายไปปฏิบัติและปรับปรุงนโยบาย

2. วิจัยจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ บริหารงานด้วยความประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และจัดการให้สังคมไทยเป็นสังคมที่รู้คุณค่าของทรัพยากรของชาติ
3. วิจัยความเป็นไปได้ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารราชการ

เอกสารอ้างอิง

- วสันต์ เหลืองประภัสร์. (2548). การจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการบริหารปกครองในระบอบประชาธิปไตย: สองกระแสความคิดในการบริหารจัดการภาครัฐลูกค้าหรือพลเมือง. *รัฐศาสตร์สาร*, 7(3), 35 -86.
- จิราภรณ์ สีไพร และธันสกา โรจนตระกูล (สิงหาคม – ตุลาคม 2564) การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลศาลาลายอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์. *Journal of Modern Learning Development*, 6(5), 125 -160.
- ชูลีพร โพธิ์เหลือง. (พฤษภาคม – สิงหาคม 2557). ผลสัมฤทธิ์การบริหารราชการด้วยหลักธรรมาภิบาลตามภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดภาคกลาง. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย ปทุมธานี*, 6 (2), 32-40.
- Dunleavy, P. (1991). *Democracy, bureaucracy, and public choice*. Hemel Hempstead. UK: Harvester Wheatsheaf.
- Dunleavy, P., & Hood, C. (1994). From Old Public Administration to New Public Management. *Public Money and Management*, 14(3), 9 - 16.
- Peters, B. G., & Pierre, J. (1998). Governance without Government? Rethinking Public Administration. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 8(5), 223-243.
- Robbins, S. P. (1996). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Schein, E. H. (1968). Organizational Socialization and the Profession of Management. *Industrial Management Review*, 9(8), 1-6.
- Theodore, C. (1964). *Principles of Organization*. N.Y.: Harcourt Brace & World.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 กันยายน - ธันวาคม 2565

ศ.ดร.วรเดช จันทรศร	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร์	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผศ.ดร.เพชรรัตน์ ไสยสมบัติ	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รศ.พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
รศ.ดร.ลักขมี งามมีศรี	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผศ.ดร.วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผศ.ดร.วรรณรี ปานศิริ	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผศ.ดร.สุเชาว์ นี้นองหว่า	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผศ.ดร.เขาวฤทธิ เข้าวแสงรัตน์	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ดร.ศุภวัฒน์ สุขะปรเมษฐ	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผศ.ดร.รักเกียรติ หงษ์ทอง	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ผศ.ดร.สุระพรรณ จุลสุวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

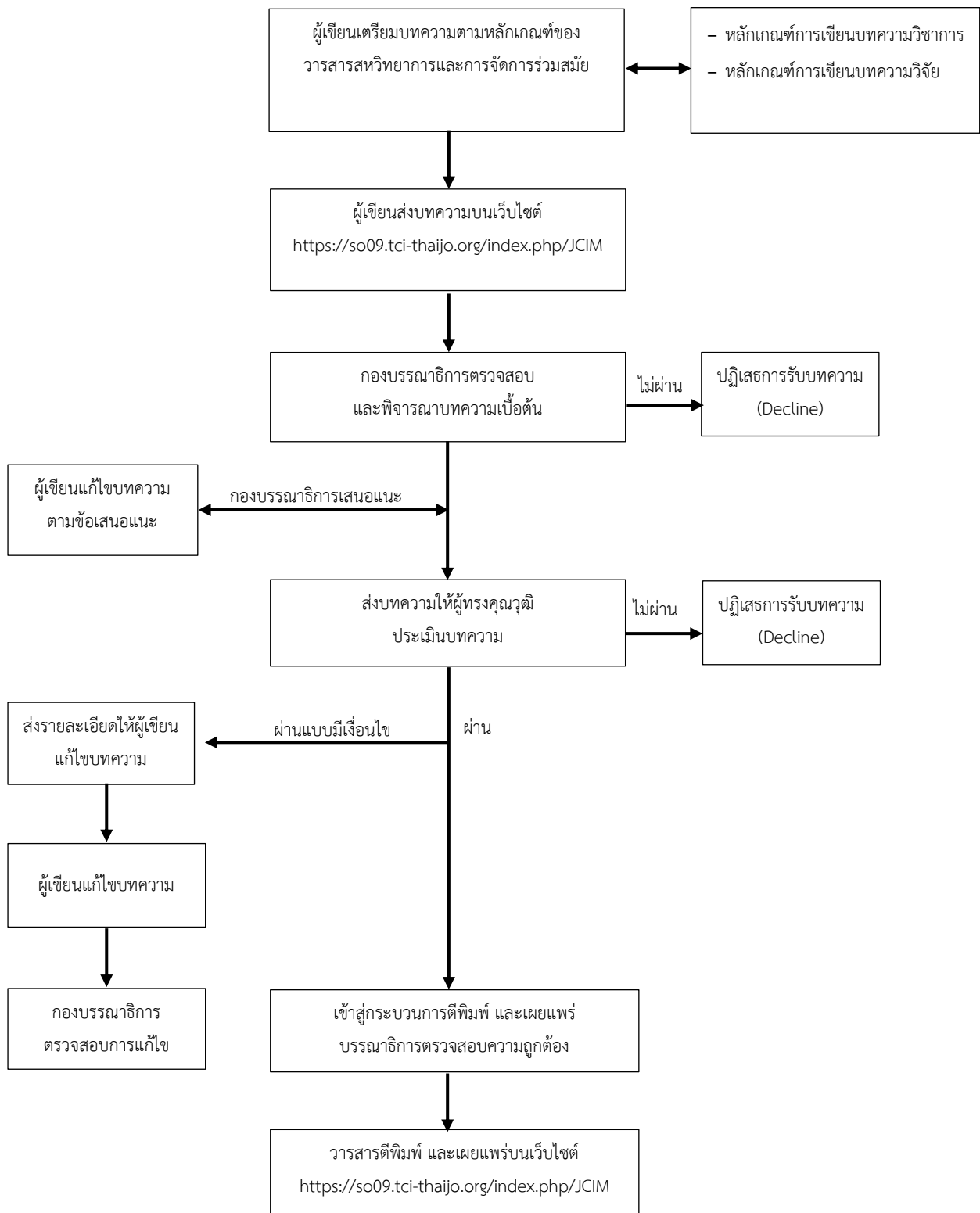
กองบรรณาธิการวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ห้อง 602 ชั้น 6 อาคารอนุรักษ์พลังงานและปฏิบัติการนวัตกรรม

เลขที่ 96 หมู่ 3 ถนนพุทธมณฑลสาย 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

โทรศัพท์: 094-9615665, 082-6250706

ขั้นตอนการส่งบทความตีพิมพ์ วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย



จริยธรรมการตีพิมพ์วารสารวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

บทบาท หน้าที่ จริยธรรมของผู้เขียนบทความ

1. ผู้เขียนบทความจะต้องรับรองว่า บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากวารสารอื่น หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ
2. ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการ หรือบทความวิจัยตามรูปแบบที่วารสารเพื่อตีพิมพ์ใน วารสารวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัยอย่างเคร่งครัด
3. ผู้เขียนต้องไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่น (Plagiarism) มาเป็นของตนเอง ซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ไว้ในระดับไม่เกิน 20%
4. ผู้เขียนซึ่งมีชื่อปรากฏอยู่ในบทความจะต้องเป็นผู้มีส่วนในการจัดทำบทความหรือมีส่วนในการดำเนินการวิจัยจริง และขอสงวนสำหรับบุคคลที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำบทความจะไม่อนุญาตให้ใส่ชื่อลงไปเด็ดขาด หากมีการตรวจสอบทางวารสาร จะถอนบทความนั้นออกทันที
5. ผู้เขียนจะต้องมีความรับผิดชอบในการอ้างอิงเนื้อหาใน ผลงาน ภาพ หรือตาราง หากมีการนำมาใช้ในบทความของตนเอง โดยให้ระบุ “ที่มา” เพื่อป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์) และจะดำเนินการถอนบทความออกจากการเผยแพร่ของวารสารทันที
6. ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการเอกสารอ้างอิง ทั้งในแง่ของรูปแบบและเนื้อหา และไม่ควรนำเอกสารที่ไม่เกี่ยวข้องกับบทความมาอ้างอิง หรือใส่ไว้ในเอกสารอ้างอิง และไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่มากเกินไป โดยจะต้องมีการอ้างอิงตรงตาม ระบบ APA. (Version 6) ที่วารสารกำหนดไว้
7. ผู้เขียนจะต้องปรับปรุงแก้ไขบทความตามผลประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ และกองบรรณาธิการ ให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด หากไม่ปรับปรุงตามที่กำหนดจะต้องเลื่อนการตีพิมพ์เผยแพร่ออกไป หรืออาจถูกปฏิเสธการเผยแพร่บทความ
8. บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารถือเป็นผลงานของผู้เขียน ผู้เขียนและผู้มีชื่อร่วมต้องรับผิดชอบต่อบทความนั้น
9. ในกรณีที่ผู้เขียนทำผิดจริยธรรมจะถูกตัดสิทธิ์การตีพิมพ์เป็นระยะเวลา 3 ปี โดยจะแจ้งผู้เขียนและหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน
10. ผู้เขียนจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างข้อมูลเท็จ หรือการปลอมแปลง บิดเบือน รวมไปถึงการตกแต่ง หรือ เลือกแสดงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป
11. การพิจารณาอนุญาตให้ลงตีพิมพ์ขึ้นอยู่กับพิจารณาจากกองบรรณาธิการ และให้ถือเป็นที่สุด

บทบาทหน้าที่ จริยธรรมของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตามดูแลให้การดำเนินงานของวารสาร เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ให้ถูกต้องตามจริยธรรม/จรรยาบรรณ ตามประกาศของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เรื่องการประเมินด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณ
2. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตาม และดำเนินการอย่างเหมาะสมกับเจ้าของบทความ หรือบทความที่ตรวจพบว่ามีผลกระทบด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณ เช่น การละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่น ซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำซ้อนของบทความไม่เกิน 20 %
3. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การตีพิมพ์เผยแพร่บทความที่มี ผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น การตีพิมพ์เผยแพร่บทความของบรรณาธิการ หรือกองบรรณาธิการ อย่างมีนัยสำคัญ หรือ ไม่มีการตรวจสอบคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับบทความ เป็นต้น
4. บรรณาธิการมีหน้าที่ควบคุมดูแลและพิจารณาคุณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร และต้องคัดเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้วโดยพิจารณาจากความชัดเจน และความสอดคล้องของเนื้อหา กับนโยบายของวารสาร และจะต้องมีข้อความรู้ที่สะท้อนมุมมอง แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากประสบการณ์ การสังเคราะห์เอกสาร หรืองานวิจัย มุ่งเน้นการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีใหม่รวมถึงแบบจำลองเชิงแนวคิด (Conceptual Model) ที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันจะนำไปสู่การวิจัยในหัวข้อวิชาการที่สำคัญ
5. บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของเจ้าของบทความ และผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงเวลาของการประเมินบทความ ซึ่งวารสารได้กำหนดในลักษณะปกปิดรายชื่อทั้งสองด้าน (Double blind peer-reviewed)
6. บรรณาธิการต้องไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์จากวารสารอื่นมาแล้ว โดยต้องมีการตรวจสอบการคัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) อย่างจริงจัง และหากตรวจพบ การคัดลอกผลงานของผู้อื่น เกินตามที่กำหนดไว้ จะต้องหยุดกระบวนการประเมิน และติดต่อผู้เขียนบทความหลักทันที เพื่อขอคำชี้แจง เพื่อประกอบการ “ตอบรับ” หรือ “ปฏิเสธ” การตีพิมพ์บทความนั้น ๆ
7. บรรณาธิการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับเจ้าของบทความ และผู้ประเมินบทความ โดยเด็ดขาด เพื่อรักษาไว้ซึ่งธรรมาภิบาลในการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด
8. บรรณาธิการต้องไม่นำข้อมูลบางส่วน หรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง
9. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้องและให้ผลที่น่าเชื่อถือ โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้ว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่
10. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่เจ้าของบทความปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของบทความซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ

11. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล ทั้งด้วยตนเองและคณะทำงานในเรื่องจำนวนและคุณภาพการอ้างอิงของวารสารที่ผิดไปจากสภาพความเป็นจริง เช่น มีการกำกับและร้องขอให้มีการอ้างอิงบทความในวารสารอื่นทั้งในลักษณะลับหรือเปิดเผย และมีการใช้อ้างอิงที่ไม่ถูกต้องและสอดคล้องกับเนื้อหา
12. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การเก็บค่า Page charge หรือ processing fee คือ ต้องมีการดำเนินการอย่างโปร่งใส เช่น กำหนดให้มีการประกาศกระบวนการเรียกเก็บอย่างชัดเจนหรือ ระบุราคาหรือเงื่อนไขของการเรียกเก็บค่า Page charge ตามที่ระบุได้ประกาศไว้อย่างเคร่งครัด

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ ต้องรับประเมินบทความที่ตนเองนั้นมีความถนัดหรือมีความรู้หรือมีความเชี่ยวชาญกับเรื่อง หรือบทความที่ได้รับการประเมินนั้น ๆ ผู้ประเมินบทความควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขานั้น ๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือกระบวนการวิจัยที่สำคัญ ๆ และสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมิน และในการประเมินบทความด้วยผู้ประเมินไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ และควรปฏิเสธในบทความที่ตนเองนั้นไม่ถนัด
2. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณในความคิดเห็นทางวิชาการของตนเอง ลงในแบบฟอร์มการประเมินหรือเนื้อหาในบทความ ด้วยความยุติธรรม ไม่อคติ ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียงรวมทั้งตรงต่อเวลาตามที่วารสารกำหนดในการประเมิน
3. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณในการรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาให้แก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความรวมถึงหลังจากที่พิจารณาประเมินบทความเสร็จแล้ว
4. หลังจากได้รับบทความจากบรรณาธิการวารสาร และผู้ประเมินบทความ ตระหนักว่าตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้พิมพ์ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้น ๆ
5. ผู้ประเมินบทความ ควรคำนึงถึงการพิจารณาในหัวข้อ ชื่อเรื่อง หากเป็นบทความวิชาการสามารถพิจารณาให้แก้ไขชื่อเรื่องได้ แต่หากเป็นบทความวิจัย ควรพิจารณาเฉพาะความผิดพลาดด้านตัวสะกดและไม่ควรมีการพิจารณาให้เปลี่ยนชื่อเรื่องบทความวิจัย
6. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วน หรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเองและคนอื่น ๆ
7. เมื่อผู้ประเมินบทความพบว่า มีส่วนใดของบทความ ที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ พร้อมแสดงหลักฐานให้เห็นเป็นประจักษ์

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย มีนโยบายจัดพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน, ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม และ ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการด้านสังคมศาสตร์

ข้อกำหนดในการส่งบทความ จัดทำขึ้นโดยใช้ภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษเท่านั้น บทความที่นำมอลงในวารสารต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างตีพิมพ์ในหนังสือหรือวารสารใดมาก่อน กระบวนการคัดเลือกบทความโดยใช้วิธีการประเมินแบบ Double-Blind Review บทความจะถูกส่งไปยังนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญตรงกับสาขาวิชานั้นๆ จำนวน 3 คน เพื่อเป็นผู้ประเมินบทความ

แนวทางการเขียนบทความวิชาการ ประกอบด้วย

- มีประเด็นหรือความแนวคิดที่ชัดเจน มีเนื้อหาทางวิชาการที่ถูกต้อง สมบูรณ์ และทันสมัย
- วิเคราะห์ประเด็นตามหลักวิชาการ มีการสังเคราะห์ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ และเสนอความรู้หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์
- สอดแทรกความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ หรือแสดงทัศนะทางวิชาการของผู้เขียนอย่างชัดเจนและเที่ยงตรง
- มีการค้นคว้าอ้างอิงจากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ ทันสมัย และครอบคลุม
- มีการนำเสนอข้อมูลที่เข้าใจง่ายและเป็นระบบ ใช้ภาษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม

การส่งต้นฉบับ

1) **การตั้งค่านำกระดาษ** ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 10 - 15 หน้ากระดาษ A4 (รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ภาษาไทยใช้ตัวอักษรแบบ TH Sarabun PSK ตั้งค่านำกระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร) กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพ และตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนา เช่น ตาราง 1 หรือ Table 1 และ รูป 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่ต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

- 2) **ชื่อเรื่อง** ต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง
- 3) **ชื่อผู้เขียน** ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อยู่ใต้ชื่อเรื่องด้านขวา
- 4) **ระบุชื่อต้นสังกัด** หรือชื่อหน่วยงาน และอีเมลอยู่ใต้คำสำคัญ
- 5) **มีบทคัดย่อ** ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 300 คำต่อบทคัดย่อ
- 6) **กำหนดคำสำคัญ (Keywords)** ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (3 - 5 คำ)

8) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจาก หัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษร พิมพ์ตัวที่ 6 และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ ควรเว้นระยะพิมพ์ เพิ่มอีก 0.5 ช่วงบรรทัด

9) การใช้ตัวเลขคำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

การอ้างอิงเอกสารในบทความ

เอกสารที่นำมาอ้างอิงควรได้มาจากแหล่งที่มีการตีพิมพ์ชัดเจน อาจเป็นวารสาร หนังสือหรือข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตก็ได้ ทั้งนี้ผู้เขียนบทความต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารอ้างอิงทั้งหมด ก่อนส่งต้นฉบับผู้เขียนบทความควรตรวจสอบถึงความถูกต้องของการอ้างอิงเอกสาร เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่การอ้างอิงไม่ถูกต้องจะไม่ได้รับการส่งต่อเพื่อพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้ถูกต้อง สำหรับการอ้างอิงเอกสารในบทความนั้น ใช้ระบบ APA 6th (ระบบ นาม-ปี) และเลขหน้าของเอกสารที่นำมาอ้างอิง กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิงเอกสารที่อ้างอิงในบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และเจ้าของบทความต้องรับผิดชอบถึงความถูกต้องของเอกสารที่นำมาอ้างอิงทั้งหมด โดยรูปแบบของการอ้างอิงเอกสาร มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

- 1) ผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างชื่อผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (สุพัตรา ยอดสุรางค์, 2561)
- 2) ผู้แต่ง 1 -3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งสองราย เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ชัยฤทธิ์ ทองรอด และวราภรณ์ สารอินมูล, 2559) หากมีเอกสารที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 รายการให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นระหว่างรายการอ้างอิง เช่น (อุษา งามมีศรี, 2562; วิศิษฐ์ ฤทธิ์บุญชัย, 2563)
- 3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรก เว้นวรรคหนึ่งครั้ง เพิ่มคำว่า และคณะ เช่น (อำนวย บุญรัตน์ไมตรี และคณะ, 2563)
- 4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงตามลำดับพยัญชนะตัวแรกของชื่อผู้แต่ง เช่นเดียวกับลำดับการอ้างอิงในส่วนเอกสารอ้างอิง

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

- 1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ เช่น (Porter, 1980)
- 2) ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งสองราย เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ เช่น (Storey & Easingwood, 1999) และให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นกลางระหว่างเอกสารที่นำมาอ้างอิง มากกว่า 1 เอกสาร เช่น (Drucker, 1954; Dooley & O'Sullivan, 2003)
- 3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วย et al., ปีที่พิมพ์ (Woodman et al., 1993)
- 4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงชื่อผู้แต่ง

เอกสารอ้างอิง

(1) หนังสือ

รูปแบบ : ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อหนังสือ. / (ครั้งที่พิมพ์). /สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์

ตัวอย่าง : สมชาย ภาณุวิวัฒน์. (2549). การบริหารเชิงกลยุทธ์ STRATEGIC MANAGEMENT (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

(2) บทความจากวารสาร

รูปแบบ : ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร,/ปีที่/(ฉบับที่), /เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง : ภคมน โภคะธีรกุล. (2562). แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูป. *สารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 1(2), 116-125.

Pensirivarasup, J. (2022). Causal factors influencing attitudes on consumption behavior through perceived quality of functional drink products for beauty. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 366-378.

(3) วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย

รูปแบบ : ชื่อผู้เขียน./ (ปีพิมพ์)./ชื่อวิทยานิพนธ์/(ระดับคุณวุฒิ/วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/หรือการค้นคว้าแบบอิสระ). ชื่อมหาวิทยาลัย.

ตัวอย่าง: สุภาพร เพชรรัตน์. (2565). การพัฒนากลยุทธ์ตลาดสำหรับวิสาหกิจชุมชนในกลุ่มประเภทอาหารแปรรูปจากสับปะรดในเขตภาคกลางตอนล่าง 2 (คุณวุฒิ/วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

Meesangpant, M. (2022). Development of quality management in the cosmeceutical industry (Doctoral Dissertation). Rajamangala University of Technology Rattanakosin.

(4) สื่อออนไลน์

รูปแบบ: ผู้แต่ง./ (วันที่ เดือน ปีที่เผยแพร่)./ชื่อบทความ./สืบค้นเมื่อ วันที่ เดือน ปี,/จาก แหล่งที่อยู่ไฟล์ (URL)

ตัวอย่าง : ธีรพงศ์ ประดิษฐ์กุล. (2563). กลยุทธ์ทางการตลาดสมัยใหม่ที่น่าสนใจ บางอย่างคุณอาจคาดไม่ถึง. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.thaiprint.org/2020/11/vol127/knowledge127-03/>

Clark, D. (1999). Instructional system design: The ADDIE model. Retrieved October 12 2022 from <http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/sat.html>

การส่งบทความ

ให้ส่งต้นฉบับบทความออนไลน์ (ไฟล์ Word) ไปที่ <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/JCIM/index>

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ ปกิณกะ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ
- 2) บทนำ
- 3) เนื้อเรื่อง แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 4) องค์ความรู้จากการศึกษา ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะแผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับเข้าใจง่าย
- 5) บทสรุป
- 6) เอกสารอ้างอิง

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

1 นิ้ว

TH Sarabun PSK
18 Point Bold

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)

1 นิ้ว

1 นิ้ว

ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³

บทคัดย่อ

16 Point Bold

16 Point

16 Point Bold

คำสำคัญ : 1.....; 2.....; 3.....

16 Point

ประเภทบทความ: บทความวิชาการ

การอ้างอิง:

สังกัด¹

ที่อยู่:

อีเมล:

สังกัด²

สังกัด³

12 Point

Title (English)

Author¹, Author² and Author³

Abstract → 16 Point Bold

16 Point {
.....
.....
.....
.....

16 Point Bold **Keywords :** 1.....; 2.....; 3..... } 16 Point

Type of Article: Academic Article

สังกัด¹
ที่อยู่:
อีเมล:
สังกัด²
สังกัด³ } 12 Point

บทนำ

16 Point {

กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา โดยกว้างๆ (อ้างกฎหมาย นโยบาย หรือทฤษฎีมารองรับ).....

.....

ปัญหาเชิงพื้นที่หรือเชิงปัญหาเชิงสถานการณ์ (Main Idea).....

.....

สรุปหลักการและเหตุผล (Main Idea).....

.....

บทความนี้จะนำเสนอในประเด็นดังต่อไปนี้ (ปรับตามบริบท).....

.....

เนื้อหา 1

16 Point {

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เนื้อหา 2

18 Point Bold

16 Point {

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ฯลฯ

องค์ความรู้จากการศึกษา

16 Point

ระบุงค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....

สรุป

18 Point Bold

16 Point

สรุปในภาพรวมของบทความ

เอกสารอ้างอิง

18 Point Bold

ตัวอย่าง

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.

พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฉัตรชัย นาล่ำพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 171-178

สุนันทา รักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*(ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อาภรณ์ รัตน์มณี. (9 มิถุนายน 2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2561, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/448>

Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thorraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok*(Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration.

Nanposri, N. (2020). Factors Affecting Employee Savings Decision in Central Bangna Department Store, Bangkok. *Journal of Educational Innovation and Research*, 3(2), 131-140.

Schermerhorn, J., Hunt, J., and Osborn, R. (2000). *Organizational Behavior*. (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิจัย

การเขียนบทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ
- 2) บทนำ
- 3) วัตถุประสงค์การวิจัย
- 4) สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)
- 5) การทบทวนวรรณกรรม เขียนครอบคลุมถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา
- 6) กรอบแนวคิดการวิจัย
- 5) ระเบียบวิธีวิจัย ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
- 6) ผลการวิจัย/ผลการทดลอง เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปแบบตารางหรือแผนภูมิ
- 7) อภิปรายผล/วิจารณ์ เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด
- 8) องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ระบุองค์ความรู้ที่ได้อันเป็นผลมาจากการวิจัย ผ่านการสังเคราะห์ ออกมาในรูปแบบของ แผนภูมิ แผนภาพ หรือ ผังมโนทัศน์ พร้อมทั้งการอธิบายที่รัดกุมเข้าใจได้ง่าย
- 9) สรุป ระบุข้อสรุปที่สำคัญ
- 10) ข้อเสนอแนะ
 - (1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์
 - (2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
- 11) เอกสารอ้างอิง ต้องเป็นรายการที่มีการอ้างอิงไว้ ทั้งในเนื้อเรื่องและเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัย เพื่อตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

1 นิ้ว

TH Sarabun PSK
18 Point Bold

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)

1 นิ้ว

1 นิ้ว

ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³

บทคัดย่อ → 16 Point Bold

16 Point

16 Point Bold คำสำคัญ : 1.....; 2.....; 3..... 16 Point

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

สังกัด¹
ที่อยู่:
อีเมล:
สังกัด²
สังกัด³

12 Point

Title (English)

ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³

Abstract → 16 Point Bold

16 Point {
.....
.....
.....

16 Point Bold **Keywords:** 1.....; 2.....; 3..... } 16 Point

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Affiliation¹

Address:

E-mail:

Affiliation²

Affiliation³

E-mail:

บทนำ } 18 Point Bold

ย่อหน้าแรก เขียนอธิบายประเด็นวิจัย ปรัชญาการค้นคว้า ความน่าสนใจ ความสำคัญ โดยนำข้อมูลงานวิจัยที่ตีพิมพ์เพื่อที่จะบ่งชี้สถานการณ์ปัจจุบันขององค์ความรู้ (knowledge) หรือการทำงานของนักปฏิบัติ (practice) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมาพอสังเขปเพื่อชี้ให้เห็นว่าที่ผ่านมาได้มีการค้นพบอะไรบ้างและค้นพบโดยใครบ้างเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอให้เห็นว่ายังมีช่องว่าง (gap) ของงานวิจัย

(อ้างข้อมูลตัวเลขจากหน่วยงานราชการ/บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ 1-2 ปี/เจ้าของทฤษฎี)

ย่อหน้าที่สอง พื้นที่วิจัย ปัญหา ความต้องการ หรือลักษณะกลุ่มที่เป็นเป้าหมายของการวิจัยเป็นอย่างไร นักวิจัยได้มีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมในพื้นที่นั้นอย่างไรบ้าง มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่

16 Point กลุ่มเป้าหมายอย่างไร

ย่อหน้าที่สาม เขียนแนะนำวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานวิจัยซึ่งจะเป็นเหมือนเข็มทิศบอกแนวทางการทำวิจัย [how?, where?, when?] นักวิจัยชี้ให้เห็นระเบียบวิธีวิจัยที่จะใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยที่วางไว้พอสังเขป

บทความวิจัยนี้นำเสนอ (โครงสร้าง และเนื้อหาของบทความที่จะนำเสนอ โดยปกติจะเขียนตามวัตถุประสงค์ หรือประเด็นตามหัวข้อบทความ และประโยชน์ที่จะเกิดแก่วงการหรือสังคม)

วัตถุประสงค์การวิจัย } 18 Point Bold

16 Point

1. เพื่อศึกษา.....
2. เพื่อศึกษา
3. เพื่อศึกษา

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) } 18 Point Bold

การทบทวนวรรณกรรม } 18 Point Bold

16 Point

เขียนควรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้สามารถเติมเต็มช่องว่างของความรู้นี้ได้ การทบทวนวรรณกรรมต้องมีการอ้างอิงอย่างครบถ้วน รวมทั้งควรมีการวิเคราะห์และจัดระบบความสัมพันธ์ของวรรณกรรมเหล่านั้นด้วย

1.
2.

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้เขียนนำเอาทฤษฎี /แนวคิดที่ทบทวนมาใช้ในการวิจัยอย่างไร ในประเด็นไหน

กรอบแนวคิดการวิจัย

18 Point Bold

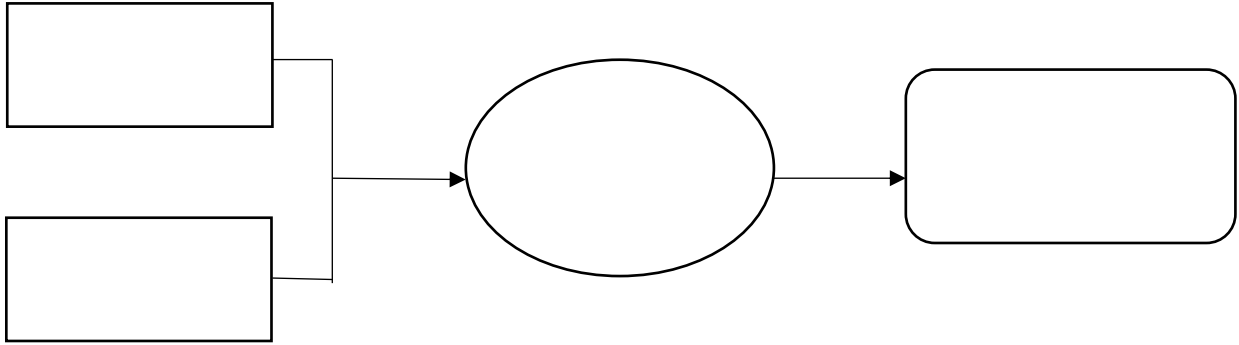
งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ ...
ประกอบด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้

เขียนตัวแปรอิสระ

กระบวนการ/เครื่องมือ/พื้นที่/กลุ่มเป้าหมาย

ตัวแปรตาม

16 Point



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

18 Point Bold

16 Point

.....

.....

.....

.....

ผลการวิจัย

18 Point Bold

16 Point

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า.....

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า.....

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า.....

อภิปรายผลการวิจัย

18 Point Bold

16 Point

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

18 Point Bold

16 Point

ระบอบองค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....

สรุป

18 Point Bold

16 Point

สรุปในภาพรวมของบทความ

ข้อเสนอแนะ

18 Point Bold

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้) ที่สำคัญ คือ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ

..... โดยควรให้ความสำคัญกับ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควร

ทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

เอกสารอ้างอิง

18 Point Bold

ตัวอย่าง

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.

พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฉัตรชัย นาล่ำพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 171-178

สุนันทา รักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* (ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อาภรณ์ รัตน์มณี. (9 มิถุนายน 2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2561, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/448>

Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thorraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok* (Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration.

- Nanposri, N. (2020). Factors Affecting Employee Savings Decision in Central Bangna Department Store, Bangkok. *Journal of Educational Innovation and Research*, 3(2), 131-140.
- Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, R. (2000). *Organizational Behavior*. (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Wathanapradith, K., & Soma, P. (2016). *Peace Village in the 26th Buddhist Century: Knowledge Learned from Ta Koy Nang Village Sisaket Province*(Research Report). Ayuthaya: Buddhist Research Institute of MCU.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ค่าธรรมเนียมการส่งบทความ

บทความที่ส่งเข้ามาตีพิมพ์ในวารสาร จะไม่มีค่าใช้จ่ายในการตีพิมพ์ การส่งบทความเข้ามาเพื่อพิจารณาการตีพิมพ์ ไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความสมบูรณ์ของบทความตามคำแนะนำสำหรับผู้เขียน หากไม่ปฏิบัติตามกติกา กองบรรณาธิการวารสารขอสงวนสิทธิ์ในการปฏิเสธการตีพิมพ์ดังต่อไปนี้

1. หากบทความมีความซ้ำซ้อนมากกว่า 20%
2. เจ้าของบทความไม่ปฏิบัติตามรูปแบบของวารสาร
3. บทความไม่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ ไม่แก้ไขบทความตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิตามระยะเวลาที่กำหนด (1 เดือน หลังการแจ้งจากกองบรรณาธิการ)

การส่งบทความเข้าระบบออนไลน์ของวารสาร เพื่อได้รับการตีพิมพ์การส่งในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ของวารสาร ได้ที่ <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/JCIM>

แบบเสนอบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

เรียน บรรณาธิการวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

ข้าพเจ้า ☐ นาย ☐ นาง ☐ นางสาว ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ชื่อ-นามสกุล

(ภาษาไทย).....

ชื่อ-นามสกุล

(ภาษาอังกฤษ).....

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน.....

หน่วยงานที่สังกัด.....

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้.....

หมายเลขโทรศัพท์.....Email.....

มีความประสงค์ขอส่งบทความ เรื่อง : ชื่อบทความ

(ภาษาไทย).....

ชื่อบทความ

(ภาษาอังกฤษ).....

ประเภทของบทความ ☐ บทความวิชาการ ☐ บทความวิจัย ☐ บทวิจารณ์หนังสือ

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้า ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ที่เกี่ยวข้องในผลงานบทความนี้ และยังไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารเล่มใดมาก่อน และจะไม่นำส่งไปเพื่อพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสารอื่นๆ นับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งผลงานต้นฉบับนี้มายังวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย พร้อมนี้ ข้าพเจ้าได้ส่งบทความต้นฉบับ (ไฟล์ Word) ไปที่ Email: Jiraporn.chanan@gmail.com

ลงชื่อ.....เจ้าของบทความ

(.....)

วันที่.....เดือน.....ปี.....

กรณีบทความวิจัยของนักศึกษา ต้องผ่านการพิจารณาจากประธานที่ปรึกษาว่าถูกต้องตามหลักวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และยินดีให้ตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัยได้

ลงชื่อ.....

(.....)

ประธานที่ปรึกษาคณะนิพนธ์/วิทยานิพนธ์

วันที่.....เดือน.....ปี.....

