



ISSN : 2985-0215 (Print)
ISSN : 2985-0223 (Online)

วารสารการบริหารสาธารณะ และการบริหารภาคเอกชน

Journal of Public and Private Management

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2566 Vol.1 No.1 January - April 2023





วารสารการบริหารสาธารณะและการบริหารภาคเอกชน

นโยบายข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อและที่อยู่อีเมล หรือข้อมูลส่วนบุคคล ที่กรอกในเว็บไซต์วารสารนี้จะใช้สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ



วารสารการบริหารสาธารณะและการบริหารภาคเอกชน

Journal of Public and Private Management

วัตถุประสงค์

วารสารการบริหารสาธารณะและการบริหารภาคเอกชน จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความหนังสือ ด้านการจัดการภาครัฐ บริหารธุรกิจ รัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อวารสาร

ภาษาไทย : วารสารการบริหารสาธารณะและการบริหารภาคเอกชน

ภาษาอังกฤษ : Journal of Public and Private Management

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JPPMS/index>

ขอบเขต

วารสารการบริหารสาธารณะและการบริหารภาคเอกชน จะตีพิมพ์บทความในการจัดการภาครัฐ บริหารธุรกิจ รัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์

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 และบทความหนังสือในวารสารการบริหารสาธารณะและการบริหารภาคเอกชน เป็นความคิดเห็นของผู้เขียน มิใช่ของกองบรรณาธิการ และมิใช่ความรับผิดชอบของชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ในกรณีการทำวิจัยในมนุษย์ ผู้วิจัยต้องผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และนำหลักฐานมาแสดง และการนำบทความในวารสารนี้ไปเผยแพร่สามารถกระทำได้ โดยระบุแหล่งอ้างอิงจากวารสารการบริหารสาธารณะและการบริหารภาคเอกชน

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

ที่ปรึกษาวารสาร

อาจารย์รพี ม่วงนนท์

ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

บรรณาธิการ

นางสาวจิราภรณ์ ชันธุชนะ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

กองบรรณาธิการ

รศ.ดร.วัลลภ รัฐนิตรานนท์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ดร.วัฒนา นนทชิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

รศ.พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์

มหาวิทยาลัยทักษิณ

ผศ.ดร.ชัยฤทธิ์ ทองรอด

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.เชาวฤทธิ์ เชาวแสงรัตน์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผู้ประสานงาน

นางสาวจิราภรณ์ ชันธุชนะ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

สถานที่พิมพ์

สำนักพิมพ์ บัดดี้ ครีเอชั่น 40/315

หมู่ 11 ต.บางแม่นาง อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี 11140

กองบรรณาธิการวารสารการบริหารสาธารณะและการบริหารภาคเอกชน

ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ห้อง 602 ชั้น 6 อาคารอนุรักษ์พลังงานและปฏิบัติการนวัตกรรมการ

เลขที่ 96 หมู่ 3 ถนนพุทธมณฑลสาย 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

โทรศัพท์: 082-6250706

สารจากบรรณาธิการ

วารสารการบริหารสาธารณะและการบริหารภาคเอกชน เป็นวารสารเล่มใหม่ที่ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต้องการให้เป็นช่องทางเลือกของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา นักวิจัย และผู้สนใจในงานวิจัย ในการเผยแพร่บทความดังกล่าว เพื่อที่จะได้แบ่งเบาภาระจากวารสารเล่มอื่นๆ ที่มีระยะเวลาในการตีพิมพ์นานเกินสมควร เป็นอุปสรรคของการจบการศึกษา และขอผลงานทางวิชาการ

กองบรรณาธิการวารสารการบริหารสาธารณะและการบริหารภาคเอกชน ยินดีรับบทความทางด้านการจัดการภาครัฐ บริหารธุรกิจ รัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ โดยกองบรรณาธิการมีผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณาตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบปกปิดสองทาง (double-blind) เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของวารสาร และเพื่อประโยชน์ของเจ้าของบทความ การส่งบทความเข้ามายังวารสารฯ กรุณาตรวจสอบรูปแบบการเขียนบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนด เพื่อการพิจารณาบทความจะได้รวดเร็วขึ้น และเพื่อประโยชน์กับเจ้าของบทความเอง กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบทความให้เป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อการพัฒนาวารสารเข้าสู่การรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ต่อไป

ดิศกรณ์ ชันญะนะ

นางสาวจิราภรณ์ ชันญะนะ

บรรณาธิการวารสารการบริหารสาธารณะและการบริหารภาคเอกชน

บทความวิจัย

ประสิทธิผลการนำนโยบายควบคุมความเร็วรถโดยสารสาธารณะด้วยระบบติดตามการเดินทางด้วยระบบ GPS ไปปฏิบัติของสำนักงานขนส่งจังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....1

The Effectiveness of public bus speed control with GPS tracking system policy implementation, Prachuap Khiri Khan provincial land transportation office.

ไบเฟิร์น คำพุฒจันทร์

Baifern Kamputjan

รูปแบบการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิตส่วนกลาง.....8

Model of efficient Managerial public administration Development personnel attached to Excise Department.

วาฬิกา มลิวัลย์ผุดผ่อง

Walika Maliwanphudphong

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี..16

Effectiveness of human resource Management in Subdistrict Administrative Organizations in Ban Lat District Phetchaburi Province.

ประยูร พุทธิพงษ์

Prayoon Putpueng

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม การนำเข้าผลิตภัณฑ์ยาสูบและบุหรี่ต่างประเทศที่ไม่ชำระภาษีสรรพสามิตเข้ามาในราชอาณาจักร.....23

Effectiveness of Prevention and Enforcement of smuggling Tobacco and Cigarette into Royal Thai Kingdom.

ชินพร สิกธรรม

Chinnapron sikathum

ประสิทธิผลของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการ สังกัดสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต.....30

Competency development effectiveness policy implementation of officers attached to Bureau of prevention and enforcement Excise Department Ministry of Finance.

ปรีชา เจนไพร

Preecha Jenprai

ประสิทธิผลการนำนโยบายควบคุมความเร็วรถโดยสารสาธารณะด้วยระบบติดตาม
การเดินรถด้วยระบบ GPS ไปปฏิบัติของสำนักงานขนส่งจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
The Effectiveness of public bus speed control with GPS tracking system policy
implementation, Prachuap Khiri Khan provincial land transportation office.

ไบเฟิร์น คำพุฒจันทร์¹

Baifern Kamputjan¹

นักวิชาการขนส่งปฏิบัติการสำนักงานขนส่งจังหวัดประจวบคีรีขันธ์¹

E-mail: bifern1@windowslive.com

Retrieved 29-03-2023; Revised 18-04-2023; Accepted 20-04-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อประเมินระดับประสิทธิผลการนำนโยบายควบคุมความเร็วรถโดยสารสาธารณะด้วยระบบติดตามการเดินรถด้วยระบบ GPS ไปปฏิบัติ ของสำนักงานขนส่งจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการนำนโยบายควบคุมความเร็วรถโดยสารสาธารณะด้วยระบบติดตามการเดินรถด้วยระบบ GPS ไปปฏิบัติ ของสำนักงานขนส่งจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและ (3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลและการนำนโยบายควบคุมความเร็วรถโดยสารสาธารณะด้วยระบบติดตามการเดินรถด้วยระบบ GPS ไปปฏิบัติ ของสำนักงานขนส่งจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ประกอบการขนส่งรถโดยสารสาธารณะที่ใช้ระบบติดตามการเดินรถด้วยระบบ GPS ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 165 ราย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับประสิทธิผลการนำนโยบายควบคุมความเร็วรถโดยสารสาธารณะด้วยระบบติดตามการเดินรถด้วยระบบ GPS ไปปฏิบัติ ของสำนักงานขนส่งจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด (2) การเปรียบเทียบประสิทธิผลการนำนโยบายควบคุมความเร็วรถโดยสารสาธารณะด้วยระบบติดตามการเดินรถด้วยระบบ GPS ไปปฏิบัติของสำนักงานขนส่งจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระยะเวลาในการประกอบกิจการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลนโยบายควบคุมความเร็วรถโดยสารสาธารณะด้วยระบบติดตามการเดินรถด้วยระบบ GPS แตกต่างกัน และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลและการนำนโยบายควบคุมความเร็วรถโดยสารสาธารณะด้วยระบบติดตามการเดินรถด้วยระบบ GPS ไปปฏิบัติ ของสำนักงานขนส่งจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, การนำนโยบายไปปฏิบัติ, ระบบติดตามการเดินรถด้วยระบบ GPS

Abstract

The purposes of this research were to 1) Explore effectiveness of public bus speed control policy with GPS tracking system policy implementation, Prachuap Khiri Khan provincial land transport office. 2) Compare effectiveness of public bus speed control policy with GPS tracking system policy implementation via respondent's attitude verified by demographic factors. 3) Explain correlation between Critical success factors with effectiveness of public bus speed control policy with GPS tracking system policy implementation. This was quantitative research; sample were 165 bus transportation entrepreneurs. Questionnaires were data collection tools. Analytical statistics were frequencies percentages mean standard deviation t test ANOVA F and Pearson correlation. Major findings were; 1) effectiveness of public bus speed control policy with GPS tracking system policy implementation were highest level. 2) effectiveness of public bus speed control policy with GPS tracking system policy implementation via respondents 'attitude verified by demographic factors were significant difference at .05 statistical level. 3) correlation between Critical success factors with effectiveness of public bus speed control policy with GPS tracking system policy implementation were positive statistical significant at .01 level.

Keywords: Effectiveness, Implementation of the policy, Vehicle tracking system with GPS system

บทนำ

องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้รายงานสถานะความปลอดภัยทางถนนของโลก (Global Status Report on road Safety 2018) ว่าประเทศไทยมีผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนนจำนวน 22,491 คน มีอัตราการเสียชีวิต 32.7 คน ต่อประชากรหนึ่งแสนคน ซึ่งสูงเป็นอันดับ 7 ของโลก สร้างความสูญเสียต่อชีวิต ทรัพย์สิน ร่างกายและจิตใจ รวมทั้งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและความสูญเสียทางด้านสังคม รวมถึงเศรษฐกิจของประเทศอย่างมหาศาล สาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากพฤติกรรมผู้ขับขี่ เช่น การใช้ความเร็วเกินกฎหมายกำหนด การพักผ่อนไม่เพียงพอ ซึ่งการควบคุมพนักงานขับรถไม่ให้ฝ่าฝืนกฎหมายเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เนื่องจากจำนวนเจ้าหน้าที่ของรัฐมีจำนวนจำกัด และไม่สามารถควบคุม กำกับติดตามรถได้ทุกคันในทุกพื้นที่และทุกเวลา กรมการขนส่งทางบกจึงได้ดำเนินโครงการ “มั่นใจทั่วไทย รถใช้ GPS” เพื่อนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ควบคุม กำกับดูแลผู้ขับขี่ โดยการบริหารจัดการความปลอดภัยทางถนน จะดำเนินการภายใต้รูปแบบการบริหารจัดการให้มีส่วนร่วม 360 องศา มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและภาคประชาชน เมื่อมีการตรวจพบการกระทำความผิดหรือความเสี่ยงสามารถนำไปสู่กระบวนการดำเนินการทางกฎหมายหรือแจ้งเตือนผู้ประกอบการให้ควบคุมพนักงานขับรถให้ลดความเร็วลง ถ้าชั่วโมงการทำงานเกินก็ให้หยุดพักหรือเปลี่ยนคนขับพร้อมประสานแจ้งจุดตรวจ จุดสกัดในพื้นที่ของสำนักงานขนส่ง เป็นต้น

สำนักงานขนส่งจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมการขนส่งทางบก มีหน้าที่ป้องกันอุบัติเหตุและส่งเสริมสวัสดิภาพการขนส่งทางถนน และควบคุมกำกับดูแลการขนส่งทางถนนให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อยกระดับความปลอดภัยทางถนนในเขตพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปฏิบัติงานตามภารกิจสำคัญด้านระบบ GPS ในการติดตามตรวจสอบ ดูแลการเดินรถแบบเรียลไทม์ตลอดเวลา 24 ชั่วโมง เพื่อยกระดับความปลอดภัยทางถนนทั้งในช่วงเวลาปกติ และปฏิบัติงานอย่างเข้มข้นช่วงเทศกาล ตามนโยบายรัฐบาลในการติดตามตรวจสอบ ดูแลการดำเนินการของรถโดยสารสาธารณะ รถบรรทุกวัตถุอันตราย และรถบรรทุกขนาดใหญ่ รวมถึงการเผยแพร่ความรู้และตอบข้อซักถามเกี่ยวกับระบบ GPS ทางเว็บไซต์ เพจ Facebook การจัดนิทรรศการการบังคับใช้กฎหมายและระบบติดตามรถ (GPS Vendor) และภารกิจการตรวจสอบข้อมูลการเดินรถเพื่อพัฒนาระบบ GPS ให้ตอบสนองต่อภารกิจกรมการขนส่งทางบก

ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมาในข้างต้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายควบคุมความเร็วรถโดยสารสาธารณะด้วยระบบติดตามการเดินรถด้วยระบบ GPS ไปปฏิบัติของสำนักงานขนส่งจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับประสิทธิผลการนำนโยบายควบคุมความเร็วรถโดยสารสาธารณะด้วยระบบติดตามการเดินรถด้วยระบบ GPS ไปปฏิบัติ ของสำนักงานขนส่งจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการนำนโยบายควบคุมความเร็วรถโดยสารสาธารณะด้วยระบบติดตามการเดินรถด้วยระบบ GPS ไปปฏิบัติ ของสำนักงานขนส่งจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลและปัจจัยการนำนโยบายควบคุมความเร็วรถโดยสารสาธารณะด้วยระบบติดตามการเดินรถด้วยระบบ GPS ไปปฏิบัติของสำนักงานขนส่งจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

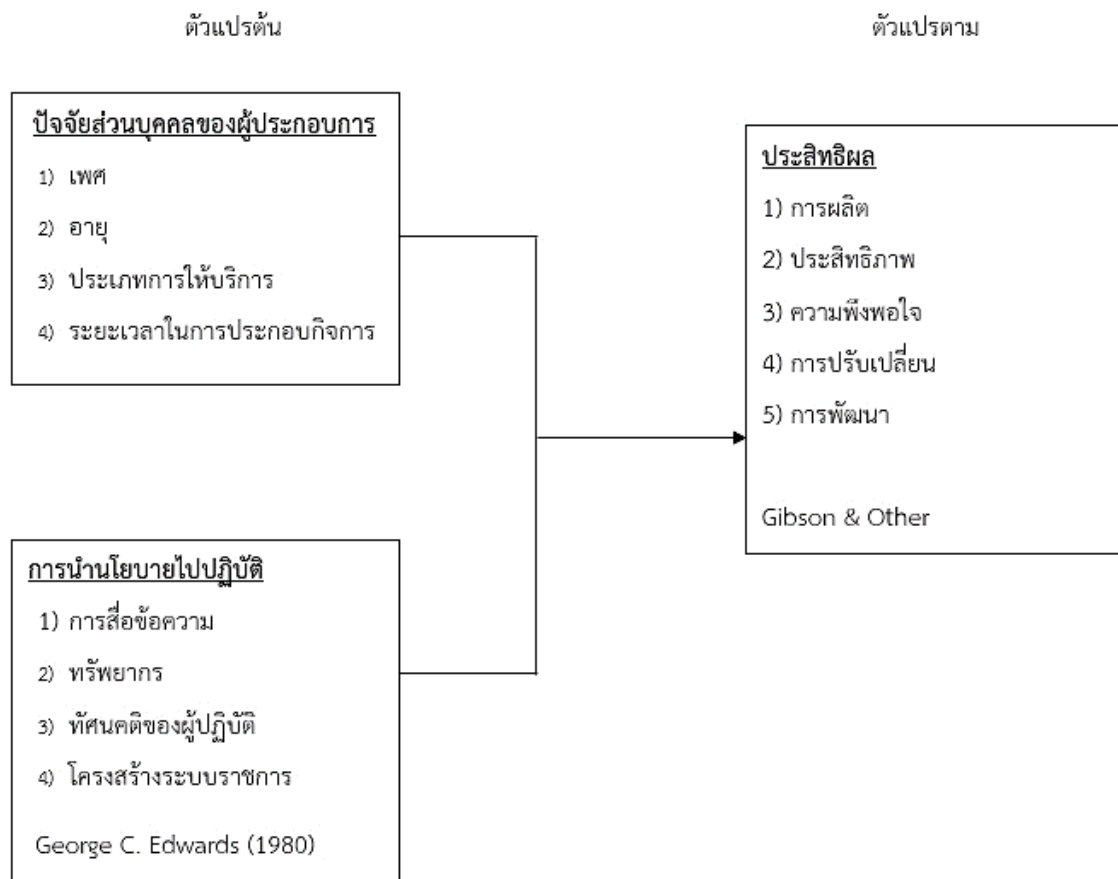
การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีประสิทธิผล กิบสันและคณะ (Gibson and Others, 1988, p.812) นิยามประสิทธิผลไว้ว่าประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเรื่องของการกระทำใดๆ หรือพยายามใดๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้น ตรงครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด

ประสิทธิผลขององค์การ ประกอบด้วย 1) การผลิต (Production) ถ้าองค์การสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพได้ตรงกับความต้องการขององค์การตามที่สภาพแวดล้อมต้องการความสามารถในการผลิต ถือได้ว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่จะวัดประสิทธิผลในแง่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ 2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ถ้าอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Input) ที่ใช้กับผลผลิต (Output) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่าโดยค่านึงว่าจำเป็นจะต้องใช้ปัจจัยหรือตัวป้อนต่างๆ เช่น วัตถุดิบ เงิน

คนเท่าใด จึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายหรือระดับของผลิตผลที่ต้องการได้ประสิทธิภาพถือว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผลขององค์การ โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบัน ซึ่งคาดหวังให้องค์การมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยการผลิตสินค้าและบริการภายใต้เงื่อนไขของความจำกัดของทรัพยากร ดังนั้น การวัดประสิทธิผลจึงเป็นการวัดในแง่ของการบรรลุเป้าหมายภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด แนวคิดทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กัน แต่มีความแตกต่างกัน เช่น องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการโดยไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ กล่าวโดยสรุปได้ว่าประสิทธิภาพขององค์การ ก็คือ ความมากน้อยของงานที่องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้โดยใช้ทรัพยากรที่น้อยที่สุด 3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ถ้าผลการดำเนินงานขององค์กรนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร การที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้มากน้อยเพียงใด ลักษณะของงานอาจเป็นเงื่อนไขที่จะช่วยจูงใจ และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยการตอบสนองความต้องการบางประการของผู้ปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะการได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ประสบการณ์ที่คุ้มค่า งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นอิสระสูงสามารถกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ตลอดจนงานที่มีข้อมูลป้อนเกี่ยวกับความก้าวหน้า ในผลสำเร็จของงาน หากผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงไปได้ จะรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จมีความภูมิใจ อันจะเป็นพื้นฐานที่จะตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้นอกจากลักษณะงานแล้ว ตัวแปรที่ใช้วัด ความพึงพอใจจะรวมถึงทัศนคติของพนักงานในด้านต่าง ๆ 4) การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) ถ้าองค์กรมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เกณฑ์นี้เป็นเกณฑ์การวัดประสิทธิผลในระยะกลาง ถึงแม้ว่าการปรับตัวขององค์กรอาจจะทำให้ประสิทธิภาพลดลงบ้าง เพื่อเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานขององค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมหรืออาจทำให้ขวัญและกำลังใจของคนในองค์กรตกต่ำไปก็ตาม การปรับตัวขององค์กรก็อาจยังเป็นสิ่งจำเป็น และในที่สุดจะมีประโยชน์แก่องค์การ ดังเช่น แนวคิดของ เบนนิส (Bennis, 1971) เชื่อว่าการรักษาระดับของประสิทธิภาพขวัญและกำลังใจภายใต้สภาพการณ์ใหม่ๆ อาจเป็นโทษต่อองค์กรได้ ทั้งนี้ โดยอาศัยแนวคิดตามทฤษฎีระบบเปิด อาจกล่าวได้ว่า องค์กรที่มีประสิทธิผล คือ องค์กรที่มีโครงสร้างที่ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่เป็นจริงได้โดยสรุปแล้วความสามารถในการปรับตัว ก็คือ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข ปัญหาขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงตนอยู่ได้ภายใต้เหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และภายนอกองค์กร 5) การพัฒนา (Development) องค์กรจะมีประสิทธิผลได้ถ้าองค์กรสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยความสามารถ (Capacity) ขององค์กรที่เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่องค์กรพยายามจะเพิ่มประสิทธิผลด้วยการผสมผสานความปรารถนาของบุคคลที่จะเจริญก้าวหน้า และพัฒนาเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งวิธีการพัฒนาองค์กรจะกระทำในรูปของโครงการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ตลอดจนวิธีทางจิตวิทยาต่าง ๆ และการเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร เป็นกระบวนการวางแผนที่มีมุ่งจะพัฒนาความสามารถขององค์กร เพื่อให้สามารถที่จะบรรลุและดำรงไว้ซึ่งระดับการปฏิบัติงานที่พอใจที่สุด ซึ่งสามารถวัดได้ในแง่ของประสิทธิภาพ และความเจริญเติบโตขององค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่ในการวิจัยได้แก่ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประชากรในการศึกษาคือผู้ประกอบการขนส่งโดยสารสาธารณะที่ใช้ระบบติดตามการเดินทางด้วยระบบ GPS ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 165 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ค่าแปรปรวนแบบทางเดียว และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 มีอายุระหว่าง 36-50 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการรถโดยสารไม่ประจำทาง จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 90.3 ระยะเวลาในการประกอบกิจการอยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นในภาพรวมเกี่ยวกับประสิทธิผลการนำนโยบายควบคุมความเร็วรถโดยสารสาธารณะด้วยระบบติดตามการเดินรถด้วยระบบ GPS ไปปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.52) โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ประสิทธิผลการนำนโยบายควบคุมความเร็วรถโดยสารสาธารณะด้วยระบบติดตามการเดินรถด้วยระบบ GPS ไปปฏิบัติ ด้านการผลิต อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.55)
2. ประสิทธิผลการนำนโยบายควบคุมความเร็วรถโดยสารสาธารณะด้วยระบบติดตามการเดินรถด้วยระบบ GPS ไปปฏิบัติ ด้านการพัฒนา ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.56)
3. ประสิทธิผลการนำนโยบายควบคุมความเร็วรถโดยสารสาธารณะด้วยระบบติดตามการเดินรถด้วยระบบ GPS ไปปฏิบัติ ด้านความพึงพอใจ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.65)
4. ประสิทธิผลการนำนโยบายควบคุมความเร็วรถโดยสารสาธารณะด้วยระบบติดตามการเดินรถด้วยระบบ GPS ไปปฏิบัติ ด้านการปรับเปลี่ยน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.60)
5. ประสิทธิผลการนำนโยบายควบคุมความเร็วรถโดยสารสาธารณะด้วยระบบติดตามการเดินรถด้วยระบบ GPS ไปปฏิบัติ ด้านประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.63)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการผลิต อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนา ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.56) ด้านความพึงพอใจ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.65) ด้านการปรับเปลี่ยน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.60) ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.63)

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยเปรียบเทียบประสิทธิผลการนำนโยบายควบคุมความเร็วรถโดยสารสาธารณะด้วยระบบติดตามการเดินรถด้วยระบบ GPS ไปปฏิบัติ ของสำนักงานขนส่งจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประเภทการให้บริการ และระยะเวลาในการประกอบกิจการ ของผู้ประกอบการขนส่งรถโดยสารสาธารณะที่ใช้ระบบติดตามการเดินรถด้วยระบบ GPS ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน มีผลต่อระดับประสิทธิผลการนำนโยบายควบคุมความเร็วรถโดยสารสาธารณะด้วยระบบติดตามการเดินรถด้วยระบบ GPS ไปปฏิบัติ ของสำนักงานขนส่งจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลและปัจจัยการนำนโยบายควบคุมความเร็วรถโดยสารสาธารณะด้วยระบบติดตามการเดินรถด้วยระบบ GPS ไปปฏิบัติ ของสำนักงานขนส่งจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลและปัจจัยการนำนโยบายควบคุมความเร็วรถโดยสารสาธารณะด้วยระบบติดตามการเดินรถด้วยระบบ GPS ไปปฏิบัติ ของสำนักงานขนส่งจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิผลการนำนโยบายควบคุมความเร็วรถโดยสารสาธารณะด้วยระบบติดตามการเดินรถด้วยระบบ GPS ไปปฏิบัติเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับมิติองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายควบคุมความเร็วรถโดยสารสาธารณะด้วยระบบติดตามการเดินรถด้วยระบบ GPS ไปปฏิบัติ เพื่อให้งานวิจัยมีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กองแผนงาน. (2563). *แผนปฏิบัติการราชการกรมการขนส่งทางบก ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565)* ฉบับทบทวนปี พ.ศ. 2563 : กรมการขนส่งทางบก
- กล้า ทองขาว. (2551). *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชานโยบายสาธารณะและการวางแผน หน่วยที่ 6 เรื่อง การนำนโยบายไปปฏิบัติ*, นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2545). *นโยบายสาธารณะ*, กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วรเดช จันทรศร. (2540). *การนำนโยบายไปปฏิบัติ*, กรุงเทพฯ : กราฟิคฟอร์แมท (ไทยแลนด์)
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2549). *นโยบายสาธารณะ: แนวความคิดการวิเคราะห์และกระบวนการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- Bardach, Eugene. 1980. "Implementation Studies and the study of Implements," Presented at the 1980 meeting of American Policy Science Association, University of California, Berkeley.
- Edwards, George C. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington, D.C.: Congressional Quarterly Press.
- World Health Organization. (2018). *Global status report on road safety 2018*. Printed in France.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. ; & Donnelly, J. H. (1988). *Organizations: Behavior, Structure, Process*. 6th ed. Texas Business Publications.
- Bennis, W. G. (1971). *The concept of organizational health in changing organizational*. Edited by Warren G. Bennis. New York : McGraw-Hill.

รูปแบบการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

ของข้าราชการกรมสรรพสามิตส่วนกลาง

Model of efficient Managerial public administration Development personnel

attached to Excise Department

วาลิกา มลิวัลย์ผุดผ่อง¹

walika Maliwanphudphong¹

นักวิชาการสรรพสามิตกรมสรรพสามิต¹

E-mail: Saiymedia@gmail.com

Retrieved 29-03-2023; Revised 18-04-2023; Accepted 20-04-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อประเมินผลการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิตส่วนกลาง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการให้บริการประชาชน (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ กลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการจำแนกด้วยลักษณะประชากร (3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการกับรูปแบบการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการให้บริการประชาชน (4) เพื่อพยากรณ์รูปแบบการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้วยปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิตส่วนกลาง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการสังกัดกรมสรรพสามิตส่วนกลาง จำนวน 250 นาย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนเชิงเดียว สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสมการถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า (1) การจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิตส่วนกลาง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการให้บริการประชาชนอยู่ในระดับสูงที่สุด (2) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการกับรูปแบบการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับปานกลางค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (4) ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการสามารถพยากรณ์ รูปแบบการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ร้อยละ 37.3 โดยตัวแบบ ประกอบด้วย การจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ = .1430ค่าคงที่+.274การจัดองค์การ +.261การวางแผน +.152การควบคุม

คำสำคัญ: การจัดการ, พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ กรมสรรพสามิตส่วนกลาง, รูปแบบ

Abstract

This research aimed to 1) verified Efficient Managerial public administration Development personnel attached to Excise Department aim to maximum people utilities.2) compare respondents' attitude toward Efficient Managerial public administration Development via demographic factors. 3) explain correlation between affecting factors with Efficient Managerial public administration Development.4) forecast Model of Efficient Managerial public administration Development. This was quantitative research; sample were 250 personnel attached to Excise Department. Questionnaires were data collection tools. Analytical Statistics were percentages standard deviation mean t test ANOVA F and Multiple regression. The results revealed that 1) Efficient Managerial public administration Development personnel attached to Excise Department aim to maximum people utilities were highest level. 2) There was not difference among respondents' attitude toward efficient managerial public administration development via demographic factors. 3) There were positive significant statistics correlation moderate high level between affecting factors with efficient managerial public administration development at .01statistical level. 4) affecting factors cold forecast variation of Model of Efficient Managerial public administration Development at 37.3 and model were Efficient Managerial public administration Development = .1430 constant +.274 organization +.261planning+.152 controlling.

Keywords: Management, Efficient public administration Development Excise Division, model

บทนำ

ปัญหาและความสำคัญรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกฉบับเริ่มจาก พ.ศ. 2540 และ พ.ศ. 2550 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับ ปัจจุบัน พ.ศ. 2550 ได้บัญญัติหลักการที่สำคัญของการสร้างความโปร่งใสในการบริหารประเทศ การตรวจสอบการใช้อำนาจอธิปไตย การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั้งระดับชาติ ท้องถิ่น ชุมชน และในทุกระดับตั้งแต่ร่วมรับรู้ไปจนถึงร่วมทำและร่วมรับผลประโยชน์จากการจัดการภาครัฐ ด้วยการนำหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่เน้นการบริหารงานที่สอดคล้องหลักการในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย เช่นเดียวกับอารยประเทศที่ปกครองตามระบอบประชาธิปไตยหลายๆ ประเทศในโลกที่ดำเนินการเพื่อให้อยู่บนพื้นฐานของหลักการบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่ ซึ่งให้ความสำคัญกับเรื่องความสนใจของสาธารณชน กระบวนการบริหารหรือการปกครอง และการเป็นพลเมืองตามระบอบประชาธิปไตย ดังนั้น ข้าราชการในฐานะผู้ปฏิบัติราชการ มีหน้าที่ให้บริการประชาชน จะต้องมีการเรียนรู้เสริมสร้างทักษะใหม่ๆ ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติตามนโยบาย มีการรับรู้มีการเคารพและยอมรับศักดิ์ศรีของการเป็นพลเมืองมากขึ้น ประชาชนและข้าราชการสามารถปฏิบัติงาน ระบุงปัญหาและหาแนวทางการแก้ไขร่วมกันได้ อย่างไรก็ดีเนื่องจากปัญหาในการบริหารงานที่มีความซับซ้อน และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ทั้งยังมีสาธารณชนคอยวิพากษ์วิจารณ์การ

ทำงานของข้าราชการในเชิงลบบ่อยเสมอ หน่วยงานราชการควรจะดำเนินการหรือบริหารงานอย่างไร ที่จะทำงานเพื่อบริการสาธารณะให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และอาจจะเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้การบริการประชาชนให้ประสบความสำเร็จได้ สิ่งที่ยังขาดอยู่คือรูปแบบของการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในการให้บริการสาธารณะในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการเคลื่อนไหวเพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติราชการของหน่วยงานราชการอยู่มาก เช่น เรื่องของการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ การทบทวนการทำงาน การบริหารที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อให้มีประสิทธิภาพ และการบริหารงานให้มีคุณภาพเป็นสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (2555) สรุปว่า ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมให้พัฒนาระบบราชการไทย ได้นำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อประโยชน์สุขของประเทศไทยและประชาชน ตามเจตนารมณ์ของมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อนำมาประกอบการปรับปรุงหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีใหม่ ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น สะดวกต่อการจดจำและการนำไปปฏิบัติ รวมทั้งมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพบริบทของประเทศไทย โดยได้นำเอาประเด็นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องรวมไว้ด้วยกันเป็นหมวดหมู่ นอกจากนี้ยังได้ให้ความสำคัญในเรื่องความรับผิดชอบทางการบริหาร โดยเพิ่มเติมในเรื่องการสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรม อันเป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 279 ซึ่งได้ กำหนดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ ของรัฐแต่ละประเภทไว้ด้วย หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework) ซึ่งประกอบด้วย 4 แนวคิด 10 หลักการ ดังนี้

1. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ประกอบด้วยหลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เพื่อให้เกิดผลผลิตอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม มีการลดขั้นตอนและระยะเวลาใน การทำงานเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกต่อการและผู้ใช้บริการ (หมายถึง การปฏิบัติราชการที่มีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการและผู้ใช้บริการได้ส่วนเสียในทุกฝ่าย เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ตาม พันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หลักการตอบสนอง หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องสามารถ ให้บริการอย่างมีคุณภาพ ดำเนินการแล้วเสร็จในเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ ตอบสนอง ตามความคาดหวัง ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ

2. ค่านิยมประชาธิปไตย ประกอบด้วย หลักการรับผิดชอบต่อส่วนรวมสามารถตรวจสอบได้ หมายถึง การปฏิบัติราชการ ต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย มีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้า และ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะ หลักเปิดเผย โปร่งใส หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา และเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้แก่ประชาชน หลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หลักความเสมอภาค หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่าง เท่าเทียมกัน ไม่แบ่งแยกชาย หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สถานะทางกายหรือ สุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางสังคม ศาสนา และอื่น ๆ

3. หลักประชาธิปไตย ประกอบด้วย หลักการมีส่วนร่วม การพยายามแสวงหาฉันทามติ หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ เสนอปัญหา ร่วมตัดสินใจและร่วมตรวจสอบ โดยมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การปฏิบัติราชการควรมีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม

4. ความรับผิดชอบทางการบริหาร ประกอบด้วย หลักคุณธรรม จริยธรรม (Morality Ethic) หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม มีความซื่อสัตย์สุจริต ทำงานเชิงรุก คิดเชิงบวก มีจิตบริการ คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็น ที่ตั้ง ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย และมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นหลัก

กรมสรรพสามิต (The Excise Department) เป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกระทรวงการคลัง เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการจัดเก็บภาษีสรรพสามิต เป็นภาษีที่จัดเก็บจากสินค้าและบริการซึ่งมีเหตุผลสมควรที่จะต้องรับภาระภาษีสูงกว่าปกติ เช่น บริโภคแล้วอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและศีลธรรมอันดี มีลักษณะฟุ่มเฟือย และสินค้าและบริการที่ได้รับผลประโยชน์เป็นพิเศษจากกิจการของรัฐ เป็นต้น พันธกิจ ของกรมสรรพสามิต ประกอบด้วย การสร้างความร่วมมือเพื่อการจัดเก็บภาษีอย่างยั่งยืน การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดเก็บภาษี การผลักดันนโยบายภาษีเพื่อความผาสุกของประชาชน การพัฒนาองค์กรตามระบบราชการ 4.0 และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล (info, 2022) เป็นหน่วยงานสำคัญในการสร้างความเป็นธรรมให้กับประชาชนผู้เสียภาษีสรรพสามิต เป็นหน่วยงานที่ต้องแสวงหารูปแบบการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการให้บริการประชาชน

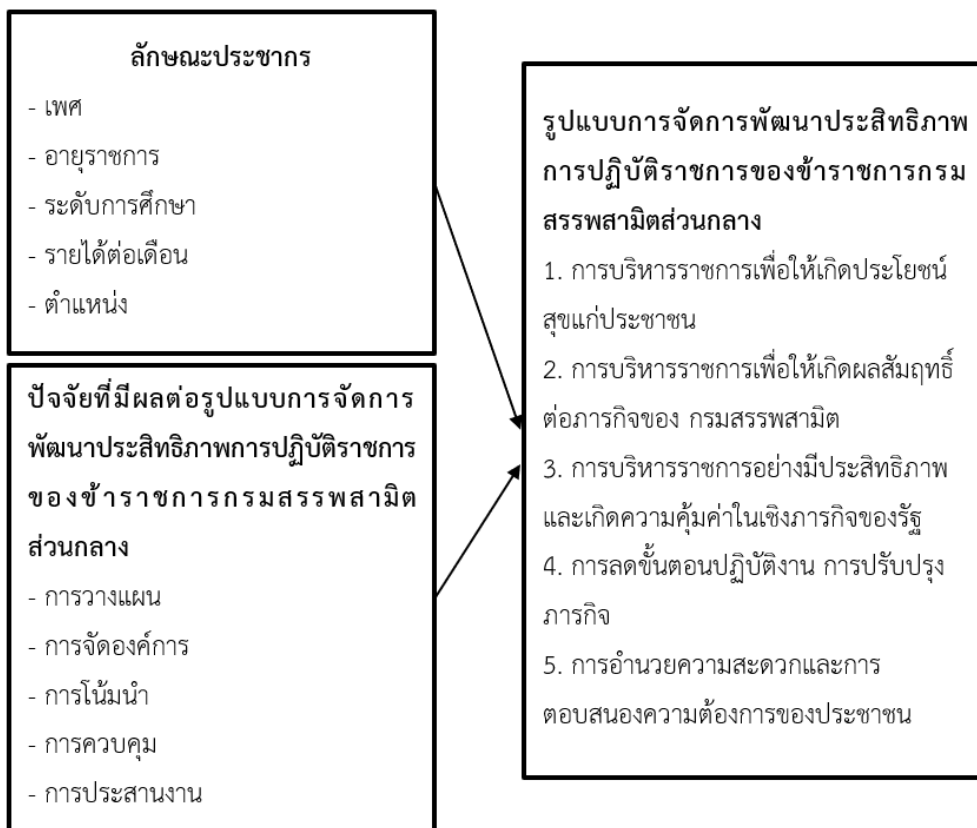
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินผลการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิตส่วนกลาง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการให้บริการประชาชน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิตส่วนกลาง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการให้บริการประชาชน
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิตส่วนกลาง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการให้บริการประชาชน กับรูปแบบการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
4. เพื่อพยากรณ์รูปแบบการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้วยปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิตส่วนกลาง

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมประกอบด้วย แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการทำวิจัยและเป็นแนวทางในการวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิตส่วนกลาง ประกอบด้วย (1) แนวคิดและทฤษฎีการจัดการ (2) แนวคิดเกี่ยวกับการให้บริการ (3) แนวคิดและทฤษฎีการจัดการภาครัฐภาคใหม่ (4) แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับบริการสาธารณะ (5) ปัจจัยกระบวนการบริหารและพัฒนาขั้นพื้นฐานบริการสาธารณะ (6) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 (7) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ (8) กรอบความคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่การวิจัยได้แก่ กรมสรรพสามิตส่วนกลาง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการสังกัด กรมสรรพสามิตส่วนกลาง จำนวน 250 นาย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ ความแปรปรวนเชิงเดียว สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสมการถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าตามวิธีการดำเนินการศึกษาดังกล่าวมาในข้างต้น สามารถนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า รายละเอียดดังต่อไปนี้ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5

อายุราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ ราชการ 11-20 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมาคือ อายุราชการ 1-5 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 อายุราชการ 6-10 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ อายุราชการมากกว่า 21 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในปริญญาตรี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 รองลงมามีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 46 คิดเป็นร้อยละ 23.0 กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด อยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 25,000 บาทขึ้นไป จำนวน 88 คน เป็นร้อยละ 44.0 รองลงมารายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 15,000-20,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 รองลงมารายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,000 - 15,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ตามลำดับ

ตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งชำนาญงาน จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 รองลงมา ตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 รองลงมา ตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 รองลงมา ตำแหน่งปฏิบัติงาน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 รองลงมา ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด ตำแหน่งเชี่ยวชาญ จำนวน 7 คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

รูปแบบการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิตส่วนกลาง ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.59 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.66 รองลงมาคือ การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.65 รองลงมาคือ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.60 รองลงมาคือ การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.60 และ การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.48 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต ส่วนกลาง ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.63 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านการควบคุม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.66 รองลงมาคือ ด้านการโน้มนำเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.63 รองลงมาคือ ด้านการจัดองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.62 และ ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.61 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. รูปแบบการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต ส่วนกลาง ด้านความสำเร็จการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพ ภาพรวม อยู่ในระดับมากและที่น้อยที่สุด ได้แก่การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.48 ตามลำดับ รัฐบาลต้องพัฒนา การนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม

2. ปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิตส่วนกลางประกอบด้วย ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การโน้มนำ การควบคุมและการประสานงาน พบว่า ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบกับปัจจัยด้านอื่นแล้วน้อยกว่า จึงสมควรพัฒนาการประสานงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการปัจจัยสำคัญของประสิทธิผลการดำเนินงาน รัฐบาลควรให้ความสำคัญในนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกภาคส่วนมีว่าภาครัฐ ภาคเอกชน หรือชุมชน

2. ภาครัฐต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการการทำให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการให้เป็นรูปธรรม

3. ภาครัฐต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการทำให้ข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐสามารถดำรงตนในสังคมอย่างมีเกียรติยศและศักดิ์ศรีสมกับความเป็นผู้ให้บริการประชาชน

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. วิจัยในด้านความเหมาะสมของการพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการทุกหน่วยงาน

2. วิจัยความเป็นไปได้ในการนำระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐให้เป็นไปตามหลักคุณธรรมที่แท้จริง

3. วิจัยความเป็นไปได้ในการปลดการแทรกแซงในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ

เอกสารอ้างอิง

- ชนะดา วีระพันธ์. (2555). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า อำเภอฟานทอง จังหวัดชลบุรี (รายงานผลการวิจัย). ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัชวาลย์ ทัดศิริ. (2552). คุณภาพการให้บริการภาครัฐ : ความหมาย การวัด และการประยุกต์ในระบบบริหารภาครัฐไทย. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 9(3), 30 – 90.
- วาสนา แก้วฟอง. (2550). ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดแพร่. (รายงานผลการวิจัย). อุตรดิตถ์: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สุธรรม ขนาศักดิ์. (2560). ความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ ปีงบประมาณ พ.ศ.2558. วารสารการบริหารท้องถิ่นมหาวิทยาลัยขอนแก่น. 10(3), 130 – 144.
- พงศธร ผาสิงห์. (2552). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัด. อุตรดิตถ์”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ. อุตรดิตถ์.
- เพชร กล้าหาญ. (2552). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วิชาญ เกษเพชร. (2545). การดำเนินงานตามกระบวนการบริหารระบบคุณภาพกับความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี
Effectiveness of human resource Management in Subdistrict Administrative
Organizations in Ban Lat District Phetchaburi Province

ประยูร พุทธิพงษ์¹

Prayoon Putpueng¹

นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ¹

E-mail: Putpuengprayoon@gmail.com

Retrieved 29-03-2023; Revised 18-04-2023; Accepted 20-04-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อประเมินระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี และ (3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 200 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ค่าแปรปรวนแบบทางเดียว และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, การบริหารงานบุคคล, องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The objectives of this study were to (1) assess effectiveness of human resource management in subdistrict administrative organizations in Ban Lat District Phetchaburi Province.; (2) compare effectiveness of human resources management in subdistrict administrative organizations in Ban Lat District Phetchaburi Province via demographic factors. 3) explain correlation between affecting factors with effectiveness of human resource management in subdistrict administrative organizations in Ban Lat District Phetchaburi Province. The sample were used in this quantitative research consisted of 200 personnel attached to peoples of government officer Permanent employee and Employees are hired by mission of subdistrict administrative Subdistrict Administration Organizations Ban Lat District Phetchaburi Province. Data was collected through questionnaires. Statistical methods Analytical statistics were to analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, Pearson's product moment correlation coefficient, and multiple regression analysis. What a buffalo translation why don't you take a look in research proposal The results were: (1) effectiveness level of human management in subdistrict administrative organizations in Ban Lat District Phetchaburi Province were high level, (2) effectiveness of human resources management in subdistrict administrative organizations in Ban Lat District Phetchaburi Province via demographic factors were not difference. (3) correlation between affecting factors with effectiveness of human resource management in subdistrict administrative organizations in Ban Lat District Phetchaburi Province were positive statistical significant at .01 level.

Keywords: Effectiveness, Personnel Management, Subdistrict Administrative Organizations

บทนำ

การบริหารงานบุคคลเป็นการปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์การใด องค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน การรับบำเหน็จบำนาญ เมื่อออกจากงานไปแล้ว การบริหาร ที่กล่าวนี้ เพื่อที่จะให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ ในด้านประสิทธิภาพของงานและเกิดผลงานมากที่สุด (อุทัย หิรัญโต 2531, หน้า 2) องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เล็กที่สุดมีจำนวนมากที่สุด และเป็นองค์กรที่รับผิดชอบพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน เป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง บรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีอำนาจอิสระในการบริหารจัดการภายใต้กฎหมายบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสามารถกำหนดแผนงานและ

กิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบได้อย่างสอดคล้อง และตรงตามความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงในปี พ.ศ. 2542 ได้มีพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ ส่งผลให้ระบบงานและหน่วยงานต่าง ๆ ที่อยู่ในท้องถิ่นถูกถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในส่วนผลสำเร็จในการดำเนินงานของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะเกิดขึ้นได้ และบรรลุตาม เจตนารมณ์ของรัฐบาลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากทุกฝ่าย (พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หน้า 12) ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปรากฏชัดเมื่อหน่วยงานต่าง ๆ ถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลตามเงื่อนไขและกำหนดเวลาแต่ไม่สามารถถ่ายโอนบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากการถ่ายโอนบุคลากรต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ และจากความไม่ชัดเจนเรื่องความก้าวหน้า ความมั่นคงในการปฏิบัติงานสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ไม่เหมือนข้าราชการพลเรือนทั่วไป ทำให้บุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ยินยอมที่จะถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ภารกิจที่ถ่ายโอนมาจะต้องดำเนินการต่อไป ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลประสบปัญหาในการขาดแคลนบุคลากรที่จะดำเนินการตามภารกิจที่ถ่ายโอนองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี เป็นองค์กรหนึ่งที่ประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรตามการถ่ายโอนภารกิจ และนอกจากนั้นยังมีปัญหาในการสรรหาซึ่งไม่เป็นไปตามแผน ปัญหาการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการและพนักงานจ้าง เนื่องจากใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม จึงได้บุคลากรที่มีความสามารถไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานไม่ได้ตามที่มอบหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีก็ยังไม่ผ่านการประเมิน จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้บุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัญหาการเลื่อนระดับซึ่งไม่เป็นไปตามกรอบระยะเวลา เนื่องจากการออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษ ทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลยางน้ำกลัดใต้ ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ จึงสนใจศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านวินัย การรักษาวินัย เพื่อจะได้ทราบข้อมูลและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นอันจะส่งผลต่อคุณภาพการบริการประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

Henri Fayol (1916) สรุปว่า ทฤษฎีบริการจัดการ POCCC เน้นการบริหารจัดการรอบด้านและครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน, การปฏิบัติการ, การจัดโครงสร้างองค์กร ไปจนถึงการควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่วางไว้ โดยข้อดีของหลักการบริการจัดการของ Henri Fayol นั้น ก็คือ การใส่ใจรอบด้าน ครอบคลุมให้ความสำคัญทุกรายละเอียดทั้งในเรื่องของทรัพยากรการผลิต, ทรัพยากรในการประกอบธุรกิจ ไปจนถึงทรัพยากรมนุษย์ และหัวใจสำคัญที่หลักการบริการจัดการของ Henri Fayol เน้นย้ำอยู่เสมอก็คือ “ความเป็นเอกภาพ (Unity)” ตั้งแต่การมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีทิศทางเดียวกัน ไปจนถึงความสามัคคีกันมุ่งไปสู่ความสำเร็จ

ทฤษฎี POCCC นั้น มาจากหน้าที่ 5 ประการ กำหนดขึ้นสำหรับการบริหารจัดการองค์กรในแต่ละหน้าที่นั้นต่างก็มีความสำคัญในตัวเอง ขณะเดียวกันก็มีการเชื่อมโยงและส่งผลในกันและกัน เพื่อให้การทำงานสมบูรณ์และประสบความสำเร็จอีกด้วย โดยรายละเอียดของหน้าที่ทั้ง 5 ประการ มีดังนี้

1. การวางแผน (Planning) การกำหนดแผนปฏิบัติการหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติงานไว้ตั้งแต่ต้นจนจบ ให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ เป็นแนวทางที่วางไว้สำหรับการทำงานในอนาคต ซึ่งการวางแผนนี้จะเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์บวกกับจินตนาการในการบริหารจัดการที่คาดการณ์ล่วงหน้า ซึ่งจะถ่ายทอดออกมาเป็นแผนปฏิบัติการการทำงานและเป้าหมายที่จะต้องบรรลุสู่ความสำเร็จ

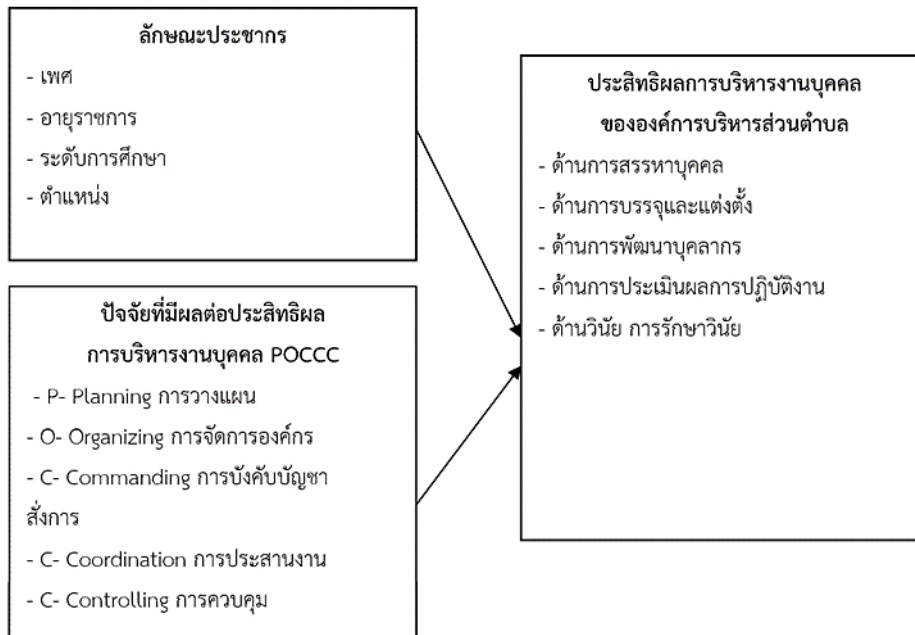
2. การจัดองค์กร (Organizing) การกำหนดตำแหน่งงาน ภาระ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนจำนวนคน ให้ครอบคลุมการทำงานครบทุกกระบวนการ รวมถึงการจัดโครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างองค์กร เพื่อจัดลำดับการบริหารและสั่งการด้วย หากองค์กรมีการจัดการองค์กรที่เป็นระบบระเบียบ แบ่งงานชัดเจนไม่ทับซ้อน มีหน้าที่ครบ มีปริมาณคนพอกับที่ต้องการ ก็ย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และโอกาสบรรลุผลสำเร็จที่สูง

3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) การจัดองค์กรตลอดจนจัดโครงสร้างการทำงานนั้น จะทำให้เราเห็นสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน เห็นลำดับความสำคัญ

4. การประสานงาน (Coordination) ภาระหน้าที่ในการเชื่อมโยงงานตลอดจนการปฏิบัติการทุกอย่างรวมไปถึงกำลังคนที่หน่วยให้ทำงานเข้ากันได้

5. การควบคุม (Controlling) การกำกับตลอดจนบริหารจัดการทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้ ประครองการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่ในการวิจัย ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ค่าแปรปรวนแบบทางเดียว และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 ส่วนใหญ่ มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นในภาพรวมของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .670) โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ด้านการสรรหาบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .609)

ด้านที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .648)

ด้านที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .680)

ด้านที่ 4 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .678)

ด้านที่ 5 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ด้านวินัย การรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .738)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .678) รองลงมา คือ ด้านวินัย การรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .738) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .680)

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรีสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมของประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .659) โดยแบ่งปัจจัยออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .644)

ด้านที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ด้านการจัดองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .645)

ด้านที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .672)

ด้านที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .676)

ด้านที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ด้านการควบคุม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .661)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการควบคุมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .661) รองลงมา คือ ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .676) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .644)

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น เข้ารับการศึกษ ฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและยุติธรรม มีการจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน อย่างเป็นสัดส่วน เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2549). *การบริหารงานบุคคลท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.

พรศิริ งามข้า. (2560). *ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอบ้านลาดบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. การศึกษาค้นคว้าอิสระสาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. ประจวบคีรีขันธ์.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2543). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ขอนแก่น : เสริมสุขพิมพ์.

จันทร์เพ็ญ สว่างศรี. (2551). *ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. มหาสารคาม.

อัจฉรพรรณ เทพมณี. (2552). *แนวทางการพัฒนาการบริหารงาน บุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต จังหวัดกำแพงเพชร*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น.

Henri Fayol. (1916). *General and industrial management*. London: Sir Isaac Pitman and Son.

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม การนำเข้าผลิตภัณฑ์ยาสูบและบุหรี่
ต่างประเทศที่ไม่ชำระภาษีสรรพสามิตเข้ามาในราชอาณาจักร
Effectiveness of Prevention and Enforcement of smuggling Tobacco and Cigarette
into Royal Thai Kingdom.

ชินพร สิกธรรม¹

chinnapron sikathum¹

เจ้าพนักงานสรรพสามิต กรมสรรพสามิต¹

E-mail: eakchin9@gmail.com

Retrieved 29-03-2023; Revised 18-04-2023; Accepted 20-04-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม การนำเข้าผลิตภัณฑ์ยาสูบและบุหรี่ต่างประเทศที่ไม่ชำระภาษีสรรพสามิตเข้ามาในราชอาณาจักร (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม การนำเข้าผลิตภัณฑ์ยาสูบและบุหรี่ต่างประเทศที่ไม่ชำระภาษีสรรพสามิตเข้ามาในราชอาณาจักร (3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม การนำเข้าผลิตภัณฑ์ยาสูบและบุหรี่ต่างประเทศที่ไม่ชำระภาษีสรรพสามิตเข้ามาในราชอาณาจักรกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม การนำเข้าผลิตภัณฑ์ยาสูบและบุหรี่ต่างประเทศที่ไม่ชำระภาษีสรรพสามิตเข้ามาในราชอาณาจักร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่การวิจัยคือ พื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำนวน 300 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการนำเข้าผลิตภัณฑ์ยาสูบและบุหรี่ต่างประเทศที่ไม่ชำระภาษีสรรพสามิตเข้ามาในราชอาณาจักร อยู่ในระดับมาก (2) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม การนำเข้าผลิตภัณฑ์ยาสูบและบุหรี่ต่างประเทศที่ไม่ชำระภาษีสรรพสามิตเข้ามาในราชอาณาจักร ไม่มีความแตกต่างกัน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการนำเข้าผลิตภัณฑ์ยาสูบและบุหรี่ต่างประเทศที่ไม่ชำระภาษีสรรพสามิตเข้ามาในราชอาณาจักรกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม การนำเข้าผลิตภัณฑ์ยาสูบและบุหรี่ต่างประเทศที่ไม่ชำระภาษีสรรพสามิตเข้ามาในราชอาณาจักร มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตั้งแต่ระดับปานกลางจนถึงมาก

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, ปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม, การนำเข้าผลิตภัณฑ์ยาสูบและบุหรี่ต่างประเทศภาษีสรรพสามิต ราชอาณาจักร

Abstract

This research aimed to 1) explore effectiveness of Prevention and Enforcement of smuggling Tobacco and Cigarette not respond excise tax into Royal Thai Kingdom. 2) compare effectiveness of Prevention and Enforcement of smuggling Tobacco and Cigarette not respond excise tax among respondents' attitude verified by demographic factors. 3) explain correlation between critical success factors with effectiveness of Prevention and Enforcement of smuggling Tobacco and Cigarette not respond excise tax into Royal Thai Kingdom. This was quantitative research, sample were 300 residents of Muang District Songkla Province. Questionnaires were data gathering tools, Analytical statistics were percentages standard deviation mean t test ANOVA F and Pearson correlation. Findings were as follows; 1) effectiveness of Prevention and Enforcement of smuggling Tobacco and Cigarette do not respond excise tax into Royal Thai Kingdom were high level. 2) effectiveness of Prevention and Enforcement of smuggling Tobacco and Cigarette not respond excise tax among respondents' attitude verified by demographic factors were not difference. 3) correlation between critical success factors with effectiveness of Prevention and Enforcement of smuggling Tobacco and Cigarette not respond excise tax was moderate high positive statistical significant at .01 level.

Keywords: Effectiveness, Prevention and Enforcement, Smuggling Tobacco and Cigarette do Not Respond Excise Tax, Royal Thai Kingdom

บทนำ

ปัจจุบันประชากรทั่วโลกเสียชีวิตจากการสูบบุหรี่ หนึ่งร้อยล้านคน ในช่วง ปี พ.ศ 2444-2543 (Eriksen, 2015 อ้างถึงใน บุญชัย พิริยะ กิจกำจร และนริช ชูติ พัฒนะ, 2561) ถ้ายังคงมีการสูบบุหรี่ ในปริมาณที่ต่อเนื่องจะมีผลทำให้มีคนเสียชีวิตจากการสูบบุหรี่ถึงหนึ่งพันล้านคนในปี พ.ศ 2643 และประเทศที่จะมีผู้เสียชีวิตจากการสูบบุหรี่มากที่สุดได้แก่ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนเกาหลี ส่วนทวีปที่มีประชากรที่สูบบุหรี่มากที่สุดได้แก่ทวีป ยุโรป

สำหรับ ทวีปเอเชีย ประเทศที่มีประชากรสูบบุหรี่มากที่สุด ผู้ที่สูบบุหรี่เริ่มจากเยาวชนอายุ 15 ปีขึ้นไป มีปริมาณการสูบที่ 2,000-3,000 มวนต่อปี ส่วนเยาวชนในประเทศไทย สูบบุหรี่ 500-999 มวนต่อปี (Eriksen, 2015 pp.17) แม้ว่าประเทศไทยจะมีการกำหนดนโยบายการควบคุมการบริโภคผลิตภัณฑ์ยาสูบด้วยตราพระราชบัญญัติควบคุมการบริโภคยาสูบ แต่ในด้านการนํานโยบายไปปฏิบัติพบว่าการบังคับใช้กฎหมาย มีอาจดำเนินไปได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิผลเนื่องจาก แม้ว่าการห้ามสูบบุหรี่ จะครอบคลุมการสูบในที่สาธารณะ ซึ่งครอบคลุมถึงสถาบันการศึกษา ทุกแห่งและทุกระดับ แต่การนำไปปฏิบัติที่มีผลจะอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ส่วนในภูมิภาคการนํานโยบายไปปฏิบัติ โดยเฉพาะการบังคับใช้กฎหมายไม่มีความเคร่งครัดเท่าที่ควร ส่งผลให้

ปริมาณการสูบบุหรี่ของเยาวชนทั้งชายและหญิง ในทศวรรษ (2547-2557) ที่ผ่านมามีแนวโน้มที่เพิ่มมากขึ้นจากร้อยละ 6.58 เป็นร้อยละ 8.25 และการสำรวจ เมื่อปี พ.ศ. 2558 เมื่อเปรียบเทียบกับ ปี พ.ศ. 2557 พบว่า อัตราการบริโภคยาสูบลดลงจากร้อยละ 8.25 เป็น 7.92 แต่ว่าอายุเฉลี่ยของเยาวชนไทยมีแนวโน้มที่จะลดลงจากสถิติในปี 2558 พบว่า เยาวชนไทย อายุ 15 ปี ขึ้นไป บริโภคยาสูบ 10.9 ล้าน คน เพศชาย มีอัตราสูบบุหรี่ลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.5 ต่อปี แต่ในพื้นที่ภาคใต้ พบว่ามีอัตราการสูบบุหรี่สูงที่สุดในประเทศและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น (The office of Prevention and Control 12 Songkla, 2015)

สาเหตุที่ที่เยาวชนโดยเฉพาะนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา มีการสูบบุหรี่ รวมถึงการได้รับควันบุหรี่ ในสถานการศึกษา มีการศึกษาเรื่องดังกล่าวและพบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยร้อยละ 32 ได้เห็นและพบการสูบบุหรี่มากที่สุด ในมหาวิทยาลัยได้แก่ ห้องน้ำในอาคารเรียน บริเวณ อาคารจอดรถ ทางเท้าและพบว่า นักศึกษาร้อยละ 73.8 ไม่มีความรู้ เกี่ยวกับกฎหมายการควบคุมการบริโภคยาสูบของประเทศไทย

จักรพันธ์ เพ็ญชรภูมิและคณะ กล่าวว่า การที่รัฐบาลต้องกำหนดนโยบายห้ามการสูบบุหรี่ในสถานที่สาธารณะเนื่องจากผลการศึกษาพบว่าทุกครั้งที่การสูบบุหรี่จะมีสารพิษ ฟุ้งออกมา 69 ชนิด และการสูบบุหรี่เป็นปัจจัยเสี่ยง ที่สำคัญทำให้เกิด โรค ไม่ติดต่อเรื้อรัง เช่น โรคมะเร็งที่ปอด โรค หัวใจและหลอดเลือด โรคถุงลมโป่งพอง และระบบทางเดินหายใจเรื้อรัง นอกจากผลทางสุขภาพยังพบว่า ผลกระทบเชิงลบทางเศรษฐศาสตร์จากการเกิดโรสดังกล่าวที่เกิดจากสูบบุหรี่ ประกอบด้วยค่าใช้จ่ายทางตรงและทางอ้อมทางการแพทย์ มีมูลค่าความสูญเสียผลิตภาพจากการขาดงานของผู้ป่วยและความสูญเสียผลิตภาพจากตายก่อนวัยอันควร พบว่ามีค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น 74.88 พันล้านบาท (เฉลี่ย 29.39 บาทต่อบุหรี่ยี่หนึ่งซอง) คิดเป็นร้อยละ 0.78 ของ GDP หรือร้อยละ 18.19 ของงบประมาณด้านสาธารณสุขปี 2552

รัฐบาลกำหนดมาตรการทางกฎหมายผ่านนโยบายควบคุมการบริโภคยาสูบ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 เพื่อลดจำนวนผู้สูบบุหรี่และป้องกันการเกิดผู้สูบบุหรี่รายใหม่ รวมถึงการบังคับใช้มาตรการต่าง ๆ เกี่ยวกับการลดควันบุหรี่ เพื่อป้องกันและปกป้องผู้ ไม่สูบบุหรี่ผลลัพธ์ของการดำเนินการน่านโยบายไปปฏิบัติ ในด้านประสิทธิผล พบว่าจำนวนผู้สูบบุหรี่ลดลงร้อยละ 19 จากการใช้มาตรการกำหนดค่าเตือนบนซองบุหรี่ แต่พฤติกรรมการสูบบุหรี่ด้านอายุของเยาวชนเพิ่มมากขึ้นกล่าวคือ เด็กเริ่มสูบบุหรี่เมื่ออายุน้อย ผลจากการแบ่งขายบุหรี่เป็นมวนละเพศชายสูบบุหรี่มากกว่า เพศหญิง 16 เท่า (วรลักษณ์ หิมะกลัส, 2019) ผลจากการน่านโยบายไปปฏิบัติส่งผลให้มีปรับราคาบุหรี่ในท้องตลาดให้มีราคาสูงขึ้น ผู้บริโภคส่วนหนึ่งจึงหันไปหาบุหรี่ที่มีราคาถูกหรือยาเส้นมวนเอง แต่ในพื้นที่ภาคใต้ผู้สูบบุหรี่กลุ่มดังกล่าวส่วนใหญ่หันไปหาบุหรี่หนีภาษี ที่มีราคาถูกกว่าบุหรี่ที่ถูกต้องตามกฎหมายมาก ส่งผลให้เกิดการลักลอบค้าบุหรี่ผิดกฎหมายเพิ่มมากขึ้น ร้านค้าที่ขายบุหรี่ถูกต้องตามกฎหมายจึงไม่สามารถแข่งขันทางด้านราคากับบุหรี่หนีภาษีได้

จึงเป็นเหตุให้สมาคมการค้ายาสูบไทย ที่ได้รับการร้องเรียนจากร้านค้าเกี่ยวกับปัญหาบุหรี่หนีภาษี ทำให้ร้านค้าที่ถูกกฎหมายได้รับผลกระทบไม่สามารถขายบุหรี่ที่ถูกกฎหมายได้ จึงอยากให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเอาใจจริงเอาใจกับการจับกุมผู้กระทำความผิดลักลอบนำเข้าและผู้ขายบุหรี่ที่ไม่เสียภาษีเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์เงินภาษีของรัฐ เงิน ภาษีของท้องถิ่น และรายได้ของร้านค้าที่ถูกกฎหมายในพื้นที่นั้น กรมศุลกากร ขอชี้แจงว่า ภายหลังจากที่มีปรับราคาบุหรี่ในท้องตลาดให้มีราคาสูงขึ้น ผู้บริโภคส่วนหนึ่งจึงหันไปหาบุหรี่ที่มีราคาถูกหรือ

ยาเส้นมวนเอง แต่ในพื้นที่ภาคใต้ผู้สูบบุหรี่กลุ่มดังกล่าวส่วนใหญ่หันไปหาบุหรี่หนีภาษี ที่มีราคาถูกกว่าบุหรี่ที่ต้องตามกฎหมายมาก ส่งผลให้เกิดการลักลอบค้าบุหรี่ยึดกฎหมายเพิ่มมากขึ้น ร้านค้าที่ขายบุหรี่ถูกต้องตามกฎหมายจึงไม่สามารถแข่งขันทางด้านราคากับบุหรี่หนีภาษีได้ด้วยเหตุดังกล่าว กรมศุลกากร มอบภารกิจให้ กองสืบสวนและปราบปราม ร่วมกับ สำนักงานศุลกากรภาคที่ 4 ให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดด้านศุลกากรวังประจัน ด้านศุลกากรสะเดา ด้านศุลกากรปาดังเบซาร์ ด้านศุลกากรตากใบ และด้านศุลกากรสุโงโก-ลก สืบสวนหาข่าวและสกัดกั้นขบวนการค้าบุหรี่ยึดเถื่อน ในพื้นที่มีขอบเขตการดำเนินการ ดังนี้ 1) ดำเนินการสืบสวนหาข่าวเกี่ยวกับแหล่งที่มา วิธีการลักลอบ เส้นทาง สถานที่เก็บรวบรวม และแหล่งจำหน่ายในพื้นที่ รวมถึงดำเนินการตรวจค้น – จับกุม ตามที่ได้รับข้อมูลจากการสืบสวนหรืองานข่าว 2) ประสานข้อมูล งานข่าว และการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานในสังกัดกรมฯ และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและสนธิกำลังกับหน่วยงานอื่นในพื้นที่ เช่น สรรพสามิตภาคที่ 9 ในการสืบสวนหาข่าว ตรวจค้น และจับกุมขบวนการค้าบุหรี่ยึดเถื่อน ตามที่ได้รับการร้องขอ 3) ลาดตระเวนด้วยรถยนต์และเรือตรวจการณ์ ตามแนวชายแดนและที่เป็นพรมแดนธรรมชาติ ระหว่างประเทศไทยกับประเทศมาเลเซีย 4) ตรวจสอบยานพาหนะทุกชนิด ในขณะหรือหลังผ่านพิธีการศุลกากร ที่มีเหตุอันควรสงสัยว่าจะมีการนำบุหรี่ยึดเถื่อนจากต่างประเทศเข้ามาในราชอาณาจักรโดยไม่ผ่านพิธีการศุลกากร 5) จัดชุดเคลื่อนที่เร็วเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของชุดปฏิบัติการประจำในแต่ละพื้นที่ ในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน หรือเป็นไปตามที่หน่วยงานอื่นร้องขอเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติการฯ 6) ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบถึงการกระทำที่เป็นความผิดตาม พรบ.ศุลกากร พ.ศ. 2560 โทษตามกฎหมายที่จะได้รับการกระทำความผิด และผลเสียจากการใช้สินค้าที่ไม่ผ่านพิธีการศุลกากร รวมถึงช่องทางในการแจ้งข้อมูลข่าวสารแก่เจ้าหน้าที่ในกรณีที่พบเห็น หรือทราบข่าวการลักลอบนำเข้า – ส่งออกบุหรี่ยึดเถื่อนที่ไม่ผ่านพิธีการศุลกากร ซึ่งผลการดำเนินการของกรมศุลกากรในการสกัดกั้นการลักลอบบุหรี่ยึดเถื่อนนำเข้าอย่างผิดกฎหมาย ทำให้สามารถ จับกุมบุหรี่ยึดเถื่อนนำเข้าได้อย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ 2564 นี้ (เดือนตุลาคม พ.ศ. 2563 – สิงหาคม พ.ศ. 2564) กรมฯ ได้จับกุมบุหรี่ยึดเถื่อนทั้งหมด 647 คดี คิดเป็นมูลค่า 103 ล้านบาท ทั้งนี้ กรมศุลกากรจะดำเนินการปราบปรามการลักลอบการนำเข้าบุหรี่ยึดเถื่อนอย่างเข้มงวด และขอขอบคุณสมาคมการค้ายาสูบไทย ประชาชน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือหรือข้อมูลอันเป็นประโยชน์ เกี่ยวกับการลักลอบนำเข้าบุหรี่ยึดเถื่อน ซึ่งกรมศุลกากรจะได้นำข้อมูลดังกล่าวไปประกอบการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการปราบปรามการลักลอบนำเข้าบุหรี่ยึดเถื่อนในราชอาณาจักรต่อไป

จากการสำรวจสถานการณ์ปัจจุบันบุหรี่ยึดเถื่อนในพื้นที่ 7 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง พบทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ ผู้สูบไม่ได้ลดลงแต่ยอดขายบุหรี่ยึดเถื่อนกฎหมายลดลงมาก จังหวัดสงขลาครองแชมป์บุหรี่ยึดเถื่อนมากที่สุด อบจ. ชี้ชัดรายได้จากภาษารุหรี่ยึดเถื่อนทุกปี คาดปี 61 เหลือไม่ถึง 17 ล้านจากที่เคยเก็บได้ถึง 80 ล้านเมื่อปี 55 และสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ทำการกวาดล้าง และจับกุมบุหรี่ยึดเถื่อน สุราหนีภาษี และสินค้าหนีภาษีที่ลักลอบนำเข้าจากต่างประเทศ โดยมีได้เสียภาษี และมีได้ผ่านพิธีทางศุลกากร รายใหญ่และครั้งใหญ่ที่สุดในพื้นที่ จ.สงขลา ซึ่งอยู่ในเขตรับผิดชอบของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 โดยสามารถยึดของกลางรวมประมาณการค่าปรับสูงถึง 560,450,000 ล้านบาท แยกเป็นบุหรี่ยึดเถื่อนต่างประเทศ จำนวน 851,460 ซอง คิดเป็นมูลค่าภาษีประมาณ 50 ล้านบาท และคิดเป็นประมาณการค่าปรับ 500 ล้านบาท สุราต่างประเทศ จำนวน 3,296 ขวด มูลค่าภาษีประมาณ 9 ล้านบาท ค่าปรับ 9 ล้านบาท และไฟฟ้อก 3,168 สำหรับ มูลค่าภาษีประมาณ 5 หมื่นบาท ค่าปรับ 5 แสนบาท

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีคำถามการวิจัยว่าหน่วยงานของรัฐบาลจะมีแนวทางการปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการนำเข้าผลิตภัณฑ์ยาสูบและบุหรี่ยี่ห้อต่างประเทศที่ไม่ชำระภาษีสรรพสามิตอย่างมีประสิทธิภาพอย่างไร เพื่อต้องการศึกษา ค้นหาคำตอบของคำถามที่เกิดขึ้น จึงเกิดเป็นงานวิจัยชิ้นนี้ขึ้นมา

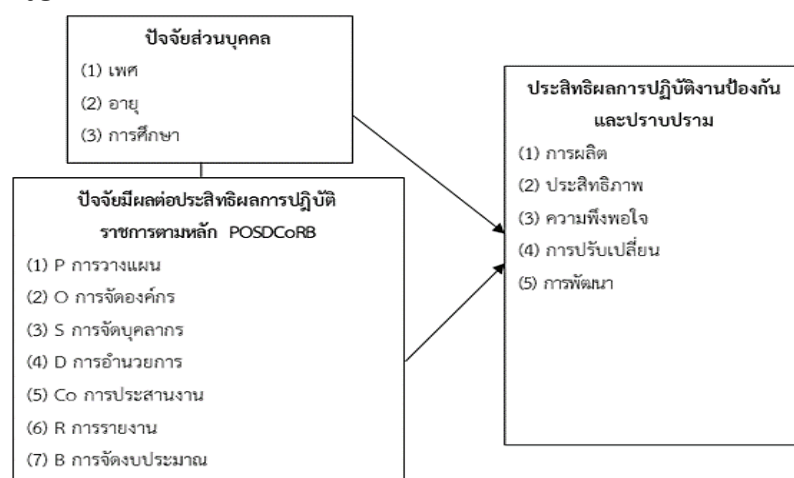
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม การนำเข้าผลิตภัณฑ์ยาสูบและบุหรี่ยี่ห้อต่างประเทศที่ไม่ชำระภาษีสรรพสามิต เข้ามาในราชอาณาจักร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม การนำเข้าผลิตภัณฑ์ยาสูบ และบุหรี่ยี่ห้อต่างประเทศที่ไม่ชำระภาษีสรรพสามิต เข้ามาในราชอาณาจักร
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม การนำเข้าผลิตภัณฑ์ยาสูบและบุหรี่ยี่ห้อต่างประเทศที่ไม่ชำระภาษีสรรพสามิต เข้ามาในราชอาณาจักรกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมประกอบด้วย แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการทำวิจัยและเป็นแนวทางในการวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม การนำเข้าผลิตภัณฑ์ยาสูบและบุหรี่ยี่ห้อต่างประเทศที่ไม่ชำระภาษีสรรพสามิตเข้ามาในราชอาณาจักร ประกอบด้วย (1) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ (2) แนวคิดและทฤษฎีการบริหาร (3) นโยบายการป้องกันและปราบปรามการลักลอบนำเข้า (4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ (5) กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่การวิจัยคือ พื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำนวน 300 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียวและสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าตามวิธีการดำเนินการศึกษาดังกล่าวมาในข้างต้น สามารถนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า รายละเอียดดังต่อไปนี้ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

เพศ ประชาชนส่วนใหญ่เพศชาย จำนวน 230 คน ร้อยละ 54.0 และเพศหญิง จำนวน 120 คน ร้อยละ 46.0 ตามลำดับ

อายุ ประชาชนส่วนใหญ่มี อายุ 41-50 ปี จำนวน 98 คน ร้อยละ 32.0 รองลงมา อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 83 คน ร้อยละ 27.7 รองลงมา อายุ 31-40 ปี จำนวน 70 คน ร้อยละ 23.3 และ อายุ 20-30 ปี จำนวน 51 คน ร้อยละ 17.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มัธยม 6 /ปวช. จำนวน 115 คน ร้อยละ 38.3 รองลงมา อื่นๆ จำนวน 90 คน ร้อยละ 30.6 รองลงมา ปริญญาตรี จำนวน 49 คน ร้อยละ 16.3 รองลงมา อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 39 คน ร้อยละ 13.0 และ ปริญญาโท จำนวน 7 คน ร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม การนำเข้าผลิตภัณฑ์ยาสูบและบุหรี่ต่างประเทศที่ไม่ชำระภาษีสรรพสามิตเข้ามาในราชอาณาจักร ในภาพรวม เท่ากับ 4.07 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า หน่วยงานป้องกันและปราบปรามมีการพัฒนาสิ่งอุปกรณ์ในการป้องกันและปราบปราม เหมาะสม กับภารกิจ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.24 รองลงมา ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง และปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม การนำเข้าผลิตภัณฑ์ยาสูบและบุหรี่ต่างประเทศที่ไม่ชำระภาษีสรรพสามิต อย่างรวดเร็ว ถูกต้องหลักกฎหมายและปราศจากอคติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 รองลงมา การปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม การนำเข้าผลิตภัณฑ์ยาสูบและบุหรี่ต่างประเทศที่ไม่ชำระภาษีสรรพสามิต ให้ได้ปริมาณงานต่อวันมากขึ้น มีความรวดเร็วขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 รองลงมา พอใจการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม การนำเข้าผลิตภัณฑ์ยาสูบและบุหรี่ต่างประเทศที่ไม่ชำระภาษีสรรพสามิต อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 และงานป้องกันและปราบปราม การนำเข้าผลิตภัณฑ์ยาสูบและบุหรี่ต่างประเทศที่ไม่ชำระภาษีสรรพสามิต อย่างคุ้มค่าต่อภาษีของราษฎร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม การนำเข้าผลิตภัณฑ์ยาสูบและบุหรี่ต่างประเทศที่ไม่ชำระภาษีสรรพสามิตเข้ามาในราชอาณาจักร ในภาพรวม เท่ากับ 4.02 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านการอำนวยการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 รองลงมา ด้านการรายงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 รองลงมา ด้านการจัดองค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 รองลงมา ด้านการจัดกำลังคน และ ด้านการงบประมาณ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.00 รองลงมา ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 และ ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.93 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการนำเข้าผลิตภัณฑ์ยาสูบและบุหรี่ต่างประเทศที่ไม่ชำระภาษีสรรพสามิตเข้ามาในราชอาณาจักรกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม การนำเข้าผลิตภัณฑ์ยาสูบและบุหรี่ต่างประเทศที่ไม่ชำระภาษีสรรพสามิตเข้ามาในราชอาณาจักร มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตั้งแต่ระดับปานกลางจนถึงมาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการจัดการฝึกอบรมด้านการสื่อสารและผลิต ข้อมูลข่าวสาร อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อป้องกันการลักลอบนำเข้าและการชำระภาษีสรรพสามิต
2. การกำหนดนโยบายพื้นที่ห้ามสูบบุหรี่ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อลดปริมาณผู้สูบบุหรี่
3. การนำนโยบายลดละเลิกการสูบบุหรี่ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อลดปริมาณผู้สูบบุหรี่ไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ทำการวิจัยแบบมีส่วนร่วมกับชุมชนเพื่อลดละเลิกการสูบบุหรี่ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ทำการวิจัยรูปแบบการป้องกันและปราบปรามการลักลอบนำเข้า สินค้าหนีภาษีตามแนวตะเข็บชายแดน
3. ทำการวิจัยรูปแบบการป้องกันและปราบปราม การลักลอบนำเข้าสินค้าหนีภาษีตามแนวชายฝั่งทะเลและกลางทะเลเปิด

เอกสารอ้างอิง

- บุญชัย พิริยกิจกำจร และนิรชรชุตีพัฒนะ. (2561). แนวทางการป้องกัน และลด ละ เลิกบุหรี่ของเยาวชน จังหวัดสงขลา. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้. 5(1), 112-115.
- Eriksen, M. (2015). *The Tobacco Atlas*. Georgia: The American Cancer Society, Inc.
- The Office of Prevention and Control 12 Songkhla. (2015). *A Summary of the Situation on Tobacco Consumption*. Songkhla: The Office of Prevention and Control 12 Songkhla. (in Thai).

ประสิทธิผลของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการ
สังกัดสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต
Competency development effectiveness policy implementation of officers
attached to Bureau of prevention and enforcement Excise
Department Ministry of Finance

ปรีชา เจนไพร¹

Preecha Jenprai¹

เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส กรมสรรพสามิต¹

E-mail: pcha44.pj@gmail.com

Retrieved 29-03-2023; Revised 18-04-2023; Accepted 20-04-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อประเมินระดับประสิทธิผลของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกด้วยลักษณะประชากร (3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการกับประสิทธิผลของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักไปปฏิบัติการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต จำนวน 153 คน ใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับประสิทธิผลของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิตอยู่ในระดับมาก (2) ด้านการเปรียบเทียบประสิทธิผลของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกด้วยลักษณะประชากรพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการกับประสิทธิผลของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักไปปฏิบัติพบว่าเป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติ, การพัฒนาสมรรถนะหลัก, สำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

Abstract

The purpose of this research were to 1) evaluated competency development effectiveness policy implementation of officers attached to Bureau of prevention and enforcement Excise Department Ministry of Finance .2) compare competency development effectiveness policy implementation of officers verified by respondents demographic factors. 3) explain correlation between affecting factors with competency development effectiveness policy implementation of officers. This was quantitative research ,sample were 153 officers attached to Bureau of prevention and enforcement. Questionnaires were data gathering tool. Analytical statistics were percentages mean standard deviation, t test ANOVA and Pearson correlation. The outcomes were as follows; 1) competency development effectiveness policy implementation of officers attached to Bureau of prevention and enforcement Excise Department Ministry of Finance were high level.2) There were not difference among respondent demographic toward competency development effectiveness policy implementation 3) There was positive statistical significant between affecting factors with competency development effectiveness policy implementation at .01statistical level.

Keywords: The effectiveness of policy implementation, Development of core competency, Office of the Prevention and Suppression Excise Department

บทนำ

สมรรถนะ (Competency) คือกลุ่มหรือชุดของความสามารถ(ความรู้และพฤติกรรม) ที่แสดงออกอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอโดยผู้ที่ประสบความสำเร็จอย่างดีในการทำงาน คุณลักษณะประจำตัวที่จะทำงานของตำแหน่งงานนั้นๆ ได้ดีที่สุด สมรรถนะเป็นแนวคิดที่มาจากการวิจัยของศาสตราจารย์เดวิด แมคเคลเลนแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งได้ศึกษาคุณสมบัติและคุณลักษณะของนักธุรกิจและผู้บริหารระดับสูงที่ประสบความสำเร็จในองค์กรชั้นนำว่ามีคุณลักษณะอย่างไร จากการวิจัยพบว่าประวัติและผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ดีเด่นของบุคคลไม่ได้เป็นปัจจัยที่จะชี้วัดว่าบุคคลนั้นจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเสมอไป หากต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะอื่นๆ อาทิ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นความสามารถในการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น และ สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้ง พฤติกรรม คุณลักษณะและทัศนคติที่บุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ สำหรับข้าราชการพลเรือนของประเทศไทย สำนักงานข้าราชการพลเรือนกำหนดให้มีสมรรถนะหลักในราชการพลเรือนประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) จริยธรรม 5) ความร่วมแรงร่วมใจ (การทำงานเป็นทีม) ความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสถานะแวดล้อมที่เป็นบริบทแวดล้อม ประเทศ โลก และองค์การภาครัฐ ปัญหาการจัดการภาครัฐ

แบบดั้งเดิมต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าว สืบเนื่องจากการปฏิบัตินโยบายของข้าราชการไทยมักมี ทักษะคติในลักษณะใช้ความรู้แบบราชการ ทำตามกันมา ทำงานโดยยึดกฎ ระเบียบ มักจะใช้เทคโนโลยีน้อย มุ่งเน้นปัจจัยการผลิต มีทักษะคติแบบ“เจ้าคน นายคน”และไม่ชอบแก้ปัญหา เพื่อให้สามารถสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไป สำนักงานข้าราชการพลเรือนกำหนดให้ข้าราชการยุคใหม่ต้องมีการปรับเปลี่ยนให้มีสมรรถนะ ดังนี้ ทำงานเพื่อประชาชน มีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานประสานประโยชน์ ความต้องการ สามารถใช้ภาษาต่างประเทศ ใช้เทคโนโลยีมาก โดยเฉพาะ IT และ สร้างพัฒนาสมรรถนะหลักให้สอดคล้องกับสมรรถนะองค์การ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ เป็นแบบการรับใช้ประชาชนการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการต้องเริ่มจากการให้เกิดความรู้ (Knowledge) และความเข้าใจ (Comprehension) เกี่ยวกับลักษณะของสมรรถนะแต่ละรายการ โดยต้องสามารถประยุกต์ (Application) ใช้ในบริบทหรือสถานการณ์ที่แตกต่างกันในงานได้ ดังนั้นการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมที่ดีจะต้องเริ่มจากความรู้และความเข้าใจก่อน เพื่อนำไปสู่พัฒนาการที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรให้มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือโดดเด่นกว่ามาตรฐานที่กำหนดและเป็นการจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงออกจากบุคคลอื่น ซึ่งเป็นตัวช่วยให้การกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ตลอดจนเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้มีโอกาสสำเร็จได้มากขึ้นและช่วยในการกำหนดกรอบแนวทางของพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของบุคลากรในองค์การให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ในด้านต่าง ๆ ตามประกาศ ที่ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. จัดทำตามมาตรา 48 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้กำหนดตำแหน่ง โดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่ง ในประเภทเดียวกันที่มีคุณภาพของงานเท่ากัน โดยประมาณเป็นระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพงาน และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ก.พ. จึงกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ข้าราชการปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาข้าราชการภายใต้มาตรการการบริหารและพัฒนากำลังภาครัฐ พ.ศ. 2557 – 2561 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในฐานะที่เป็นหน่วยงานกลางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์พร้อมกับกำหนดแนวทางพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐให้พร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ เพราะกำลังคนภาครัฐที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการถือเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญของส่วนราชการนั้น ๆ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ส่วนราชการดำเนินพันธกิจให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในของการบริหารราชการ รวมทั้งการที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุดังกล่าวจึงถือได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็น

หน้าที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญที่สุดที่ผู้บริหารขององค์การจะต้องมีวิธีการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้องเหมาะสมย่อมจะมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การสมัยใหม่ที่มีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงที่จะไปใช้ทางเทคโนโลยีขั้นสูงในการดำเนินงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการดำเนินการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรจะมีประสิทธิผลหรือมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการที่บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รู้จัก ลักษณะงาน และลักษณะขององค์การ และผลผลิตขององค์การ รวมทั้งรับรู้ความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานร่วมกับการประเมินสมรรถนะ เป็นกระบวนการตรวจสอบสมรรถนะของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือสำหรับการวัด แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์คุณภาพที่กำหนด เพื่อได้ถึงขีดความสามารถของคนที่ดี และที่ควรปรับปรุง ถือเป็นขั้นตอนแรก ของกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน “สมรรถนะ” บางคนอาจมีความเข้าใจไม่ตรงกัน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” ที่ชัดเจน จึงขอรวบรวมความหมายของสมรรถนะจากแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้ “สมรรถนะ” เป็นคำแปลมาจากภาษาอังกฤษ “Competency” ราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2526) ให้ความหมายสมรรถนะว่า หมายถึง “ความสามารถ” สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการ ศึกษา, 2553) ได้ศึกษารวบรวมแนวคิดจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ และสรุปความหมายว่า

สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในด้านความรู้ ความคิด ทักษะ และคุณลักษณะคุณธรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กรประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ หมายถึงพฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ(Character) ทศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น สมรรถนะ มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1. ความรู้ (Knowledge) 2. ทักษะ (Skills) 3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) สมรรถนะ มี 2 ประเภท คือ 1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) 2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2.การบริการที่ดี 3.การพัฒนาตนเอง 4.การทำงานเป็นทีม 5.จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ข้าราชการกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง มีนโยบายการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบโดยสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ที่เป็นหน่วยงานหลักในการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยแปลงความเป็นนามธรรมของนโยบายไปสู่โครงการตามหลักเกณฑ์ และแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (<https://www.excise.go.th/hrm/approached> May 17th 2022) การนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลัก

ของข้าราชการ สังกัดสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิตในปัจจุบันนั้นได้มีการดำเนินงานตามนโยบายของกรม ผู้ศึกษาซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในกรมสรรพสามิตจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง“ประสิทธิผลของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการ สังกัดสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิตโดยศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติเกิด ประสิทธิภาพอย่างไร ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต มีปัจจัยใดบ้าง โดยผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเพื่อนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิตกระทรวงการคลังไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผล

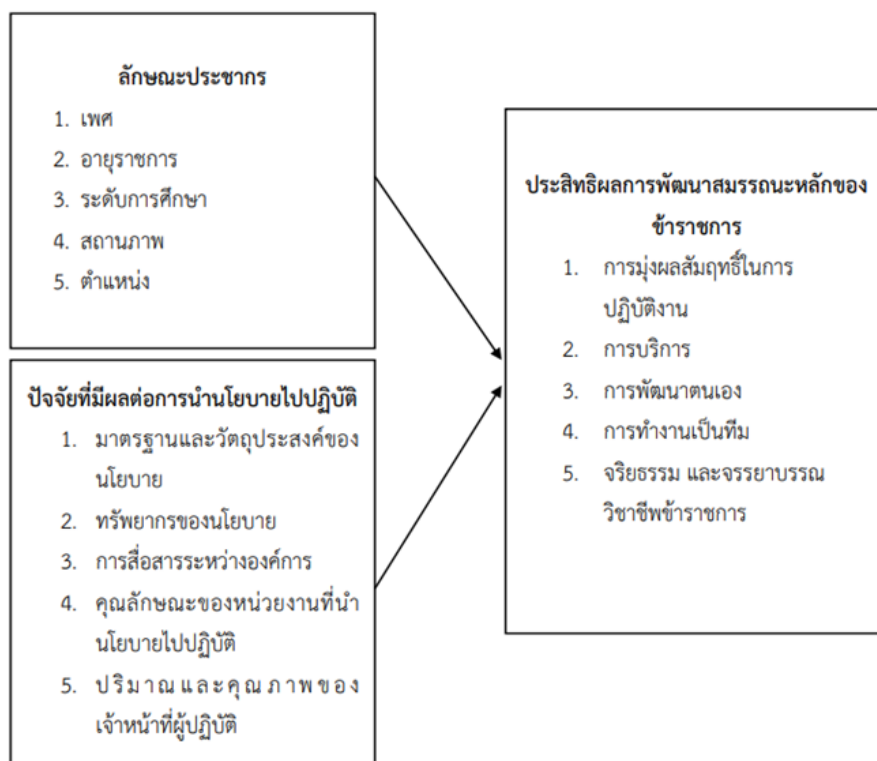
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับประสิทธิผลของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการสังกัดสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต กรมสรรพสามิต
2. เพื่อเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการสังกัดสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิตจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกด้วยลักษณะประชากร
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการสังกัดสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิตกับประสิทธิผลของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการสังกัดสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมประกอบด้วย แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการทำวิจัยและเป็นแนวทางในการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการ สังกัดสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ประกอบด้วย (1) แนวคิดทฤษฎี กระบวนการนโยบายสาธารณะ (2) แนวคิดและทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ (3) แนวคิดและทฤษฎีด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (4) แนวคิดด้านการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ (5) สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต (6) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ (7) กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต จำนวน 153 คน ใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าตามวิธีการดำเนินการศึกษาดังกล่าวมาในข้างต้น สามารถนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า รายละเอียดดังต่อไปนี้ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 ตามลำดับ

อายุราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการ 6-10 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 รองลงมาคือ 11-20 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 รองลงมา 1-5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ มากกว่า 21 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 รองลงมา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คิดเป็นร้อยละ 18.3 และระดับปริญญาโท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น ข้าราชการ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 รองลงมา ลูกจ้าง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 และ พนักงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ

ตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น ปฏิบัติการ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 47 รองลงมา เชี่ยวชาญ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26 รองลงมา ข้าราชการ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และ ข้าราชการพิเศษ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการสังกัดสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 รองลงมา ด้านการบริการ (Service) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 รองลงมา ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 และด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ข้าราชการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการสังกัดสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 รองลงมา ด้านการสื่อสารระหว่างองค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 รองลงมา ด้านทรัพยากรของนโยบาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 รองลงมา ด้านคุณลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 และ ด้านปริมาณและคุณภาพของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการกับประสิทธิภาพของการนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะหลักไปปฏิบัติ พบว่าเป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรทำการวิจัยในเชิงคุณภาพ ประกอบในลักษณะการวิจัยผานวิธีเพื่อความแม่นยำของผลการวิจัย

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานมีความสำคัญยิ่งสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รัฐบาลควรกำหนดและนํานโยบายไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน
2. สมรรถนะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานและการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี รัฐบาลควรให้ความสำคัญในการศึกษาวิจัยด้านนี้มากกว่าเดิม

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. วิจัยรูปแบบการนำสมรรถนะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีผสมกัน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารบุคคลของภาครัฐและเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- สำนักบริหาร ทรัพยากรบุคคลกรมสรรพสามิต. (2565). *โครงการตามหลักเกณฑ์และแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. เข้าถึงได้จาก: <https://www.excise.go.th/hrm/>, 19 กุมภาพันธ์ 2564.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2553). *ความหมายของสมรรถนะกระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร*. เข้าถึงได้ จาก: <https://shorturl.asia/qRgrO>, 5 กุมภาพันธ์ 2565.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). *ความหมายของสมรรถนะ สำนักงานนายกรัฐมนตรี กรุงเทพมหานคร*. เข้าถึงได้จาก: <https://shorturl.asia/pG4oW>, 26 กุมภาพันธ์ 2565.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความวารสารการบริหารสาธารณะและการบริหารภาคเอกชน

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2566

ผศ.ดร.สุเชาว์ มีหนองหว่า	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.อำนาจ บุญรัตน์	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผศ.ดร.เชาวฤทธิ์ เชาวแสงรัตน์	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
รศ.ดร.สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.ธัญชกร ปกิตตาวิจิตร	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.วัฒนา นนทชิต	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ผศ.ดร.ฐิติมา ให้ลำยอง	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

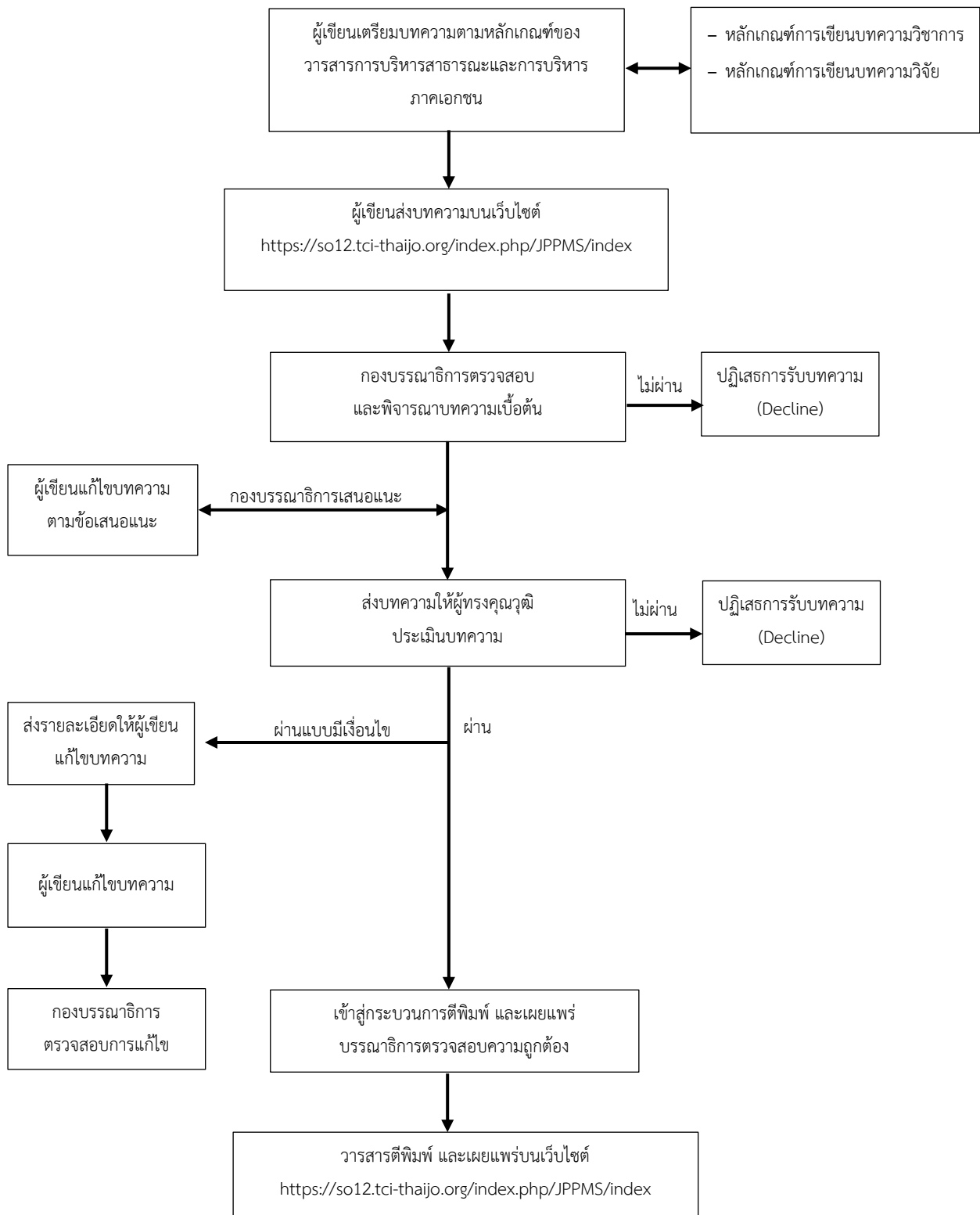
กองบรรณาธิการวารสารการบริหารสาธารณะและการบริหารภาคเอกชน

ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ห้อง 602 ชั้น 6 อาคารอนุรักษ์พลังงานและปฏิบัติการนวัตกรรม

เลขที่ 96 หมู่ 3 ถนนพุทธมณฑลสาย 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

โทรศัพท์: 082-6250706

ขั้นตอนการส่งบทความตีพิมพ์ วารสารการบริหารสาธารณะและการบริหารภาคเอกชน



จริยธรรมการตีพิมพ์วารสารการบริหารสาธารณสุขและการบริหารภาคเอกชน

บทบาท หน้าที่ จริยธรรมของผู้เขียนบทความ

1. ผู้เขียนบทความจะต้องรับรองว่า บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารการบริหารสาธารณสุข และการบริหารภาคเอกชน จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากวารสารอื่น หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ
2. ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการ หรือบทความวิจัยตามรูปแบบที่วารสารเพื่อตีพิมพ์ใน วารสารการบริหารสาธารณสุขและการบริหารภาคเอกชนอย่างเคร่งครัด
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 เลือกลงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป
11. การพิจารณาอนุญาตให้ลงตีพิมพ์ขึ้นอยู่กับพิจารณาจากกองบรรณาธิการ และให้ถือเป็นที่สุด

บทบาทหน้าที่ จริยธรรมของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตามดูแลให้การดำเนินงานของวารสาร เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ให้ถูกต้องตามจริยธรรม/จรรยาบรรณ ตามประกาศของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เรื่องการประเมินด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณ
2. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตาม และดำเนินการอย่างเหมาะสมกับเจ้าของบทความ หรือบทความที่ตรวจพบว่ามีผลกระทบด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณ เช่น การละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่น ซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำซ้อนของบทความไม่เกิน 20 %
3. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การตีพิมพ์เผยแพร่บทความที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน 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 และหากตรวจพบการคัดลอกผลงานของผู้อื่น 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

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวารสารการบริหารสาธารณสุขและการบริหารภาคเอกชน

วารสารการบริหารสาธารณสุขและการบริหารภาคเอกชน มีนโยบายจัดพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน, ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม และ ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการด้านการจัดการภาครัฐ บริหารธุรกิจ รัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์

ข้อกำหนดในการส่งบทความ จัดทำขึ้นโดยใช้ภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษเท่านั้น บทความที่นำมกลงในวารสารต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างตีพิมพ์ในหนังสือหรือวารสารใดมาก่อนกระบวนการคัดเลือกบทความโดยใช้วิธีการประเมินแบบ 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) **การตั้งคำหน้ากระดาษ** ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 10 - 15 หน้ากระดาษ A4 (รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ภาษาไทยใช้ตัวอักษรแบบ TH Sarabun PSK ตั้งคำหน้ากระดาษโดยเว้นขอบบน 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 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) **ชื่อเรื่อง** ต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง

3) **ชื่อผู้เขียน** ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อยู่ใต้ชื่อเรื่องตรงกลาง

4) **ระบุชื่อต้นสังกัด** หรือชื่อหน่วยงาน และอีเมล

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 ยอดสุรงค์, 2561)
- 2) ผู้แต่ง 1 -3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งสองราย เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ชัยฤทธิ์ ทองรอด และวราภรณ์ สารอินมุล, 2559) หากมีเอกสารที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 รายการให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นระหว่างรายการอ้างอิง เช่น (อุษา งามมีศรี, 2562; วิศิษฐ์ ฤทธิ์บุญชัย, 2563)
- 3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรก เว้นวรรคหนึ่งครั้ง เพิ่มคำว่า และคณะ เช่น (อานวย บุญรัตน์ไผ่ตรี 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 ภคภาสน์วิวัฒน์. (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.

Pensirivasup, 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). 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 : อิรพงศ์ 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://so12.tci-thaijo.org/index.php/JPPMS/index>

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ ปกิณกะ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

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

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์
วารสารการบริหารสาธารณสุขและการบริหารภาคเอกชน

1 นิ้ว ↔	1 นิ้ว ↑↓	1 นิ้ว ↔
TH Sarabun PSK 18 Point Bold	ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) Title	
TH Sarabun PSK 16 Point Bold	ผู้เขียน ¹ , ผู้เขียน ² และ ผู้เขียน ³ Author ¹ , Author ² and Author ³ สังกัด ¹ สังกัด ² สังกัด ³ Affiliation ¹ Affiliation ² Affiliation ³ E-mail: ¹; ²; ³ Tel.....	TH Sarabun PSK 14 Point

บทคัดย่อ → 18 Point Bold

16 Point	
----------	----------------------------------

คำสำคัญ : } 16 Point
16 Point Bold

Abstract → 18 Point Bold

16 Point	
----------	---

Keywords:;; 16 Point

16 Point Bold

บทนำ → 18 Point Bold

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

ปัญหาเชิงพื้นที่หรือเชิงปัญหาเชิงสถานการณ์ (Main Idea).....

สรุปหลักการและเหตุผล (Main Idea).....

บทความนี้จะนำเสนอในประเด็นดังต่อไปนี้ (ปรับตามบริบท).....

เนื้อหา 1 → 18 Point Bold

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

เนื้อหา 2 } 18 Point Bold

.....
.....
.....
.....

ฯลฯ

องค์ความรู้จากการศึกษา → 18 Point Bold

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: จามจุรี
โปรดักท์.

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

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

ฉัตรชัย นาถาพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษา
และการวิจัย*, 3(3), 171-178

สุนันทา รักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียน
อาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*(ดุขุฎิณิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อาภรณ์ รัตนมณี. (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 Thoraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok*(Doctoral
Dissertation). National Institute of Development Administration.

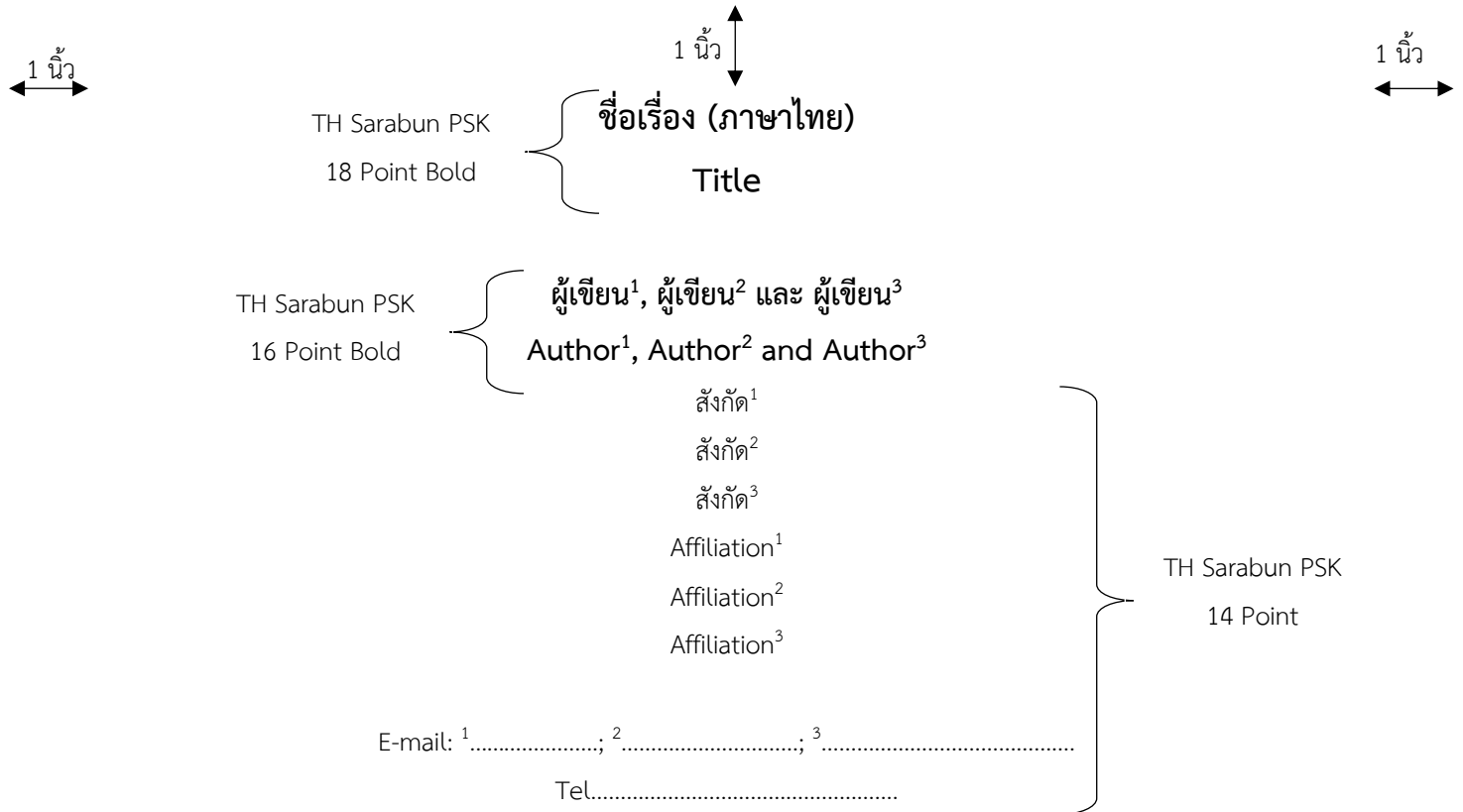
- Nanposri, N. (2020). Factors Affecting Employee Savings Decision in Central Bangna Department Store, Bangkok. *Journal of Educational Innovation and Research*, 3(2), 131-140.
- Schermerhorn, J., Hunt, J., and Osborn, R. (2000). *Organizational Behavior*. (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิจัย

การเขียนบทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ
- 2) บทนำ
- 3) วัตถุประสงค์การวิจัย
- 4) สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)
- 5) การทบทวนวรรณกรรม เขียนควรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร 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

ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์
วารสารการบริหารสาธารณสุขและการบริหารภาคเอกชน



บทคัดย่อ → 18 Point Bold

16 Point

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อ..... 2) เพื่อ..... และ 3) เพื่อ.....
รูปแบบการวิจัยเป็น.....(การวิจัยเชิงปริมาณ/การวิจัยเชิงคุณภาพ/การวิจัยแบบผสมวิธีใช้แนวคิด (หรือ
ทฤษฎี).....เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ..... กลุ่มตัวอย่าง(กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ)คือ
..... จำนวน คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบ.....เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี ชนิด คือ 1) 2)
3) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้...(สถิติพื้นฐาน/สถิติอ้างอิง ในกรณีการวิจัยเชิงปริมาณ ...ส่วนการวิจัยเชิง
คุณภาพ ใช้วิเคราะห์เนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา)ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยสรุปสาระสำคัญสั้นๆ
2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โดยสรุปสาระสำคัญสั้นๆ
3. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 โดยสรุปสาระสำคัญสั้นๆ

องค์ความรู้/ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ (จะเป็นประโยชน์หรือนำไปใช้อย่างไรได้บ้าง ประมาณ 1-
3 บรรทัด)

คำสำคัญ :,, 16 Point

16 Point Bold

Abstract → 18 Point Bold

16 Point

This Article aimed to study (1)
(2) the sample was.....
They was selected by the instrument for collecting data
was Analysis data by Descriptive statistics and Content Analysis.
The research results were found as follows;

- 1.....
.....
- 2.....
.....
- 3.....
.....

Keywords:;; } 16 Point

16 Point Bold

บทนำ } 18 Point Bold

16 Point

ย่อหน้าแรก เขียนอธิบายประเด็นวิจัย ปรากฏการณ์ ความน่าสนใจ ความสำคัญ โดยนำข้อมูลงานวิจัยที่ตีพิมพ์เพื่อที่จะบ่งชี้สถานการณ์ปัจจุบันขององค์ความรู้ (knowledge) หรือการทำงานของนักปฏิบัติ (practice) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมาพอสังเขปเพื่อชี้ให้เห็นว่าที่ผ่านมา มีการค้นพบอะไรบ้างและค้นพบโดยใครบ้างเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอให้เห็นว่ายังมีช่องว่าง (gap) ของงานวิจัย

(อ้างอิงข้อมูลตัวเลขจากหน่วยงานราชการ/บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ 1-2 ปี/เจ้าของทฤษฎี)

ย่อหน้าที่สอง พื้นที่วิจัย ปัญหา ความต้องการ หรือลักษณะกลุ่มที่เป็นเป้าหมายของการวิจัยเป็นอย่างไร นักวิจัยได้มีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมในพื้นที่นั้นอย่างไรบ้าง มีงานวิจัยที่เกี่ยวกับพื้นที่กลุ่มเป้าหมายอย่างไร

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

บทความวิจัยนี้นำเสนอ (โครงสร้าง และเนื้อหาของบทความที่จะนำเสนอ โดยปกติจะเขียนตามวัตถุประสงค์ หรือประเด็นตามหัวข้อบทความ และประโยชน์ที่จะเกิดแก่วงวิชาการหรือสังคม)

วัตถุประสงค์การวิจัย } 18 Point Bold

- 16 Point {
1. เพื่อศึกษา.....
 2. เพื่อศึกษา
 3. เพื่อศึกษา

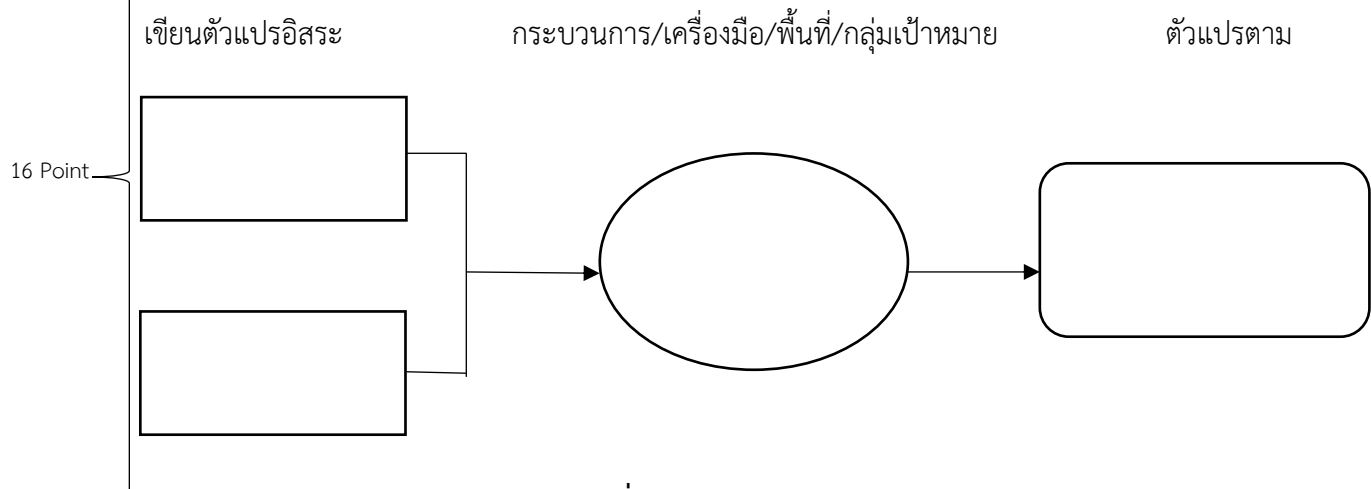
สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) } 18 Point Bold

การทบทวนวรรณกรรม } 18 Point Bold

- 16 Point {
- เขียนควรรออธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร 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



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

18 Point Bold

16 Point

ผลการวิจัย

18 Point Bold

16 Point

อภิปรายผลการวิจัย

18 Point Bold

16 Point

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

18 Point Bold

16 Point

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

สรุป

18 Point Bold

16 Point

สรุปในภาพรวมของบทความ

ข้อเสนอแนะ

18 Point Bold

16 Point

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 นาถำพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 171-178
- สุนันทา รักดีไทย. (2561). องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ชุมชนนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). 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 การส่งบทความเข้ามาเพื่อพิจารณาการตีพิมพ์ไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความสมบูรณ์ของบทความตามคำแนะนำสำหรับผู้เขียน หากไม่ปฏิบัติตามกติกา กองบรรณาธิการวารสารขอสงวนสิทธิ์ในการปฏิเสธการตีพิมพ์ดังต่อไปนี้

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

การส่งบทความเข้าระบบออนไลน์ของวารสาร เพื่อได้รับการตีพิมพ์การส่งในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ของวารสาร ได้ที่

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JPPMS/index>