



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

วารสารวิทยาการจัดการ การบริหารสาธารณะและเอกชน

Journal Management Science of Public and Private Administration

ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2566 Vol.1 No.3 September - December 2023



ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา
(Educational Management Innovation Club)



วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน

นโยบายข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อและที่อยู่อีเมล หรือข้อมูลส่วนบุคคล ที่กรอกในเว็บไซต์วารสารนี้จะใช้สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ



วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน

Journal Management Science of Public and Private Administration

วัตถุประสงค์

วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความหนังสือ ด้านการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บริหารธุรกิจ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์และบริหารการศึกษา

ชื่อวารสาร

ภาษาไทย : วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน

ภาษาอังกฤษ : Journal Management Science of Public and Private Administration

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

ขอบเขต

วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน จะตีพิมพ์บทความในสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บริหารธุรกิจ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์และบริหารการศึกษา

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 และบทความหนังสือในวารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน เป็นความคิดเห็นของผู้เขียน มีเจ้าของกองบรรณาธิการ และมีข้อความรับผิดชอบของชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ในกรณีการทำวิจัยในมนุษย์ ผู้วิจัยต้องผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และนำหลักฐานมาแสดง และการนำบทความในวารสารนี้ไปเผยแพร่สามารถกระทำได้ โดยระบุแหล่งอ้างอิงจากวารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน

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

ที่ปรึกษาวารสาร

อาจารย์รพี ม่วงนนท์

ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

บรรณาธิการ

นางสาวจิราภรณ์ ชนัญชนะ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

กองบรรณาธิการ

รศ.พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์

มหาวิทยาลัยทักษิณ

รศ.ดร.ประภคติ พูลพัฒน์

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

ดร.พัชรี สุเมธกุล

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ดร.วัฒนา นนทชิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ดร.เบญจพร พรพลธรรม

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

รศ.ดร.โกสุม สายใจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.ชัยฤทธิ์ ทองรอด

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.เชาวฤทธิ์ เชาวน์แสงรัตน์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผู้ประสานงาน

นางสาวจิราภรณ์ ชนัญชนะ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

สถานที่พิมพ์

สำนักพิมพ์ บัดดี้ ครีเอชั่น 40/315

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

กองบรรณาธิการวารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน

ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

3/768 ถนนเทศบาลนิมิตรเหนือ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

โทรศัพท์: 082-6250706 (จิราภรณ์ ชนัญชนะ)

วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน

Journal Management Science of Public and Private Administration

สารจากบรรณาธิการ

วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน จัดทำขึ้นเพื่อที่ความต้องการให้เป็นช่องทางของนักศึกษา นักวิชาการ นักวิจัย และผู้สนใจในงานวิจัย ในการเผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย หรือผลงานต่าง ๆ และเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ

กองบรรณาธิการวารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน ยินดีรับบทความทางด้าน การจัดการภาครัฐ บริหารธุรกิจ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และการบริหารการศึกษา โดยกองบรรณาธิการมีผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณาตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบปกปิดสองทาง (double-blind) เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของวารสาร กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบทความให้เป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อการพัฒนาวารสารเข้าสู่การรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ต่อไป

ดิศพนันท์ ชนัญชนะ

นางสาวจิราภรณ์ ชนัญชนะ

บรรณาธิการวารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน

บทความวิชาการ

การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน.....1	
Public Service by Local Administration Organization and Quality of Life of the People.	

ธนภูมิ สันติรัตนมงคล

Thanapoom Santirattanamongkol

บทความวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร.....10	
Work Life Quality and Organizational Commitment of Personnel in the Department of Education, Bangkok Metropolis.	

อัจฉรา ชันแสง

Atchara Chansang

แนวทางการแก้ปัญหามลพิษชุมชน ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี..... 22	
Guidelines for Solving the Community Pollution Problems, Thung Khok Sub-District, Song Phi Nong District, Suphanburi Province.	

อินทิศร สายธีรวัช

Inthisorn Saireerak

แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.....35	
The Approaches for Enhancing the Management Efficiency in Budget : Case study Department of Juvenile Observation and Protection.	

จุฑามณี เงามศรี

Juthamane Ngasri

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นโรงงานอุตสาหกรรมฉีดพลาสติกขึ้นรูปเครื่องใช้ไฟฟ้า นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 กรณีศึกษา : บริษัท TTN จำกัด.....49	
Outstanding Employee Work Behavior in Plastic Injection Molding Electrical Appliance FactoryPinthong Industrial Estate 1 Case Study : TTN Co., Ltd.	

ณฐาพัชร วรพงศ์พัชรและคณะ

Ntapat Worapongpat et al.

การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

Public Service by Local Administration Organization

and Quality of Life of the People

ธนภูมิ สันติรัตนมงคล¹

Thanapoom Santirattanamongkol¹

นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต¹

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์¹

96 หมู่ 3 ถนนพุทธมณฑลสาย 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

E-mail: ¹Thanapoom.pet@gmail.com

Retrieved 14-11-2023; Revised 13-12-2023; Accepted 18-12-2023

บทคัดย่อ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึงราชการส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการบริการสาธารณะตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์สุขของชุมชนในท้องถิ่นนั้น การปกครองท้องถิ่นเป็นรากฐานที่สำคัญของการปกครองในระบบประชาธิปไตย เป็นสถาบันที่ให้การฝึกฝน ให้การศึกษาเกี่ยวกับการเมืองแก่ประชาชน โดยการทำให้ประชาชนมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เกิดสำนึกและตระหนักถึงความคุ้นเคยกับการใช้สิทธิทางการเมือง หน้าที่พลเมือง อันจะนำไปสู่ความศรัทธาและความเลื่อมใสในระบบประชาธิปไตย บทความวิชาการนี้เสนอแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน โดยนำเสนอถึง (1) ความหมายและลักษณะการบริหารงานท้องถิ่น (2) แนวคิดเกี่ยวกับการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ (3) ระบบมาตรฐานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (4) การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

คำสำคัญ: การบริการสาธารณะ, ระบบมาตรฐานบริการสาธารณะ, คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

Public service is very important in the democratic country. Local Administration is the major organization implemented the public service activity. As a result, local public service administration is different from the government public service administration both in the process or method and the outcomes. This article will indicate public service by Local Administration Organization and quality of life of the people which comprises (1) the meaning and characteristics of the local administration organization, (2) the concept of the

public service (3) the standard system of public service of the local administration organization, (4) Public Service by Local Administration Organization and Quality of Life of the People

Keywords: Public service, local administration, standard system of public service, Life of the people

บทนำ

การบริการสาธารณะเป็นกิจกรรมหรือบริการที่รัฐจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือเพื่อตอบสนองความต้องการของส่วนรวม โดยเป็นกิจการที่อยู่ในความอำนาจการหรืออยู่ภายใต้การควบคุมของฝ่ายปกครององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นหนึ่งในหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชนในพื้นที่ของตน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะที่หลากหลาย ครอบคลุมทุกด้านของชีวิตของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา สาธารณสุข คมนาคม สาธารณูปโภค สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และอื่นๆ การจัดบริการสาธารณะของอปท. มีความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่นและคุณภาพชีวิตของประชาชนภารกิจสำคัญของภาครัฐส่วนหนึ่ง คือ การมุ่งส่งเสริมบริการสาธารณะที่ดีให้แก่ประชาชน การปกครองท้องถิ่นคือ เครื่องมือที่รัฐบาลให้แก่ประชาชน เพื่อที่ประชาชนในท้องถิ่นต่าง ๆ มีอำนาจหน้าที่ มีทรัพยากร มีกฎหมายเพียงพอ ที่จะสร้างบ้านสร้างเมืองของตนเองด้วยตนเองมากขึ้น (เอนก เหล่าธรรมทัศน์, 2543, หน้า 37)

การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่นและคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชน การบริการสาธารณะของอปท. ครอบคลุมทุกด้านของชีวิตของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา สาธารณสุข คมนาคม สาธารณูปโภค สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และอื่นๆ การบริการสาธารณะเหล่านี้มีส่วนสำคัญในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่น การบริการสาธารณะของอปท. ช่วยให้ท้องถิ่นมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน การบริการสาธารณะเหล่านี้ช่วยสร้างโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และส่งเสริมกิจกรรมทางเศรษฐกิจในท้องถิ่น และส่งเสริมประชาธิปไตย การบริการสาธารณะของ อปท. ช่วยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองของท้องถิ่น การบริการสาธารณะเหล่านี้ช่วยส่งเสริมให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการปกครองตนเองและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการของท้องถิ่น

ความหมายขององค์กรปกครองท้องถิ่น

ทินพันธุ์ นาคะตะ อธิบายถึงองค์กรปกครองท้องถิ่น ความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ดังนี้(ทินพันธุ์ นาคะตะ, 2552, หน้า 11-13)

1. การปกครองท้องถิ่นนั้นเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม แต่ไม่กระทบกับอำนาจอธิปไตยของประเทศ โดยมีสิทธิตามกฎหมาย

2. เป็นหน่วยการปกครองต่าง ๆ จัดตั้งขึ้น และควบคุมโดยรัฐบาลกลาง
3. เป็นหน่วยการปกครองตนเองในท้องถิ่น ที่มีสภาท้องถิ่นเป็นองค์ประกอบสำคัญ
4. การปกครองท้องถิ่น เป็นผลมาจากการกระจายอำนาจการปกครองจากรัฐบาลกลาง โดยไม่ขึ้นกับการบังคับจากรัฐบาลส่วนกลาง แต่มีอำนาจกำหนดนโยบาย ตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ของตนเอง
5. เป็นหน่วยการปกครองตนเอง ที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคล ราษฎรเลือกตั้งเข้ามา และมีงบประมาณของตนเอง โดยเกิดขึ้นตามหลักการการกระจายอำนาจภายใต้กรอบของกฎหมาย

จากความหมายและแนวคิดลักษณะการบริหารงานท้องถิ่น สรุปโดยสังเขปได้ว่า การบริหารท้องถิ่นเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่นเดียวกับการบริหารประเทศเป็นภารกิจหลักของรัฐบาล การบริหาร งานท้องถิ่นมีลักษณะเฉพาะบางประการที่แตกต่างจากการบริหารงานภาครัฐในระดับชาติ การบริหารท้องถิ่นและการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้

1. การบริหารท้องถิ่นเป็นภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเป็นอำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่น
2. การบริหารท้องถิ่นเป็นกระบวนการหรือกรรมวิธีในการนำเอาการตัดสินใจและนโยบายของท้องถิ่นไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ รวมทั้งการนำกฎหมายที่ท้องถิ่นกำหนด ไปใช้บังคับในเขตท้องถิ่นด้วย ทั้งนี้ นโยบายและกฎหมายของท้องถิ่นดังกล่าวต้องสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของท้องถิ่นที่จะกำหนดขึ้นโดยประชาชนหรือตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น
3. การบริหารท้องถิ่นเป็นการผสมผสานของความรู้ ความสามารถทางการบริหารกับความรับผิดชอบต่อท้องถิ่น ซึ่งหลักเหตุผลการดำเนินการบริหารจะต้องคำนึงถึงเจตจำนงของประชาชนในท้องถิ่น (Popular Will) ตลอดจนความเสมอภาคและยุติธรรมในสังคม
4. การบริหารท้องถิ่นเป็นการนำทรัพยากรทางการบริหารของท้องถิ่น อันได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุเป้าหมายในการสนองความต้องการของชุมชนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ

ความหมายของบริการสาธารณะ มีนักวิชาการหลายคนให้ความหมายไว้ โดยในช่วงแรกของการศึกษา ทฤษฎีว่าด้วยบริการสาธารณะนั้น Dugit (อ้างถึงใน นันทวัฒน์ บรมานันท์, 2550, หน้า 31) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าบริการสาธารณะว่า บริการสาธารณะเป็นองค์ประกอบหนึ่งของรัฐ ซึ่งก็คือกิจกรรมทุกประเภทที่จัดทำ ดำเนินการ และควบคุมโดยฝ่ายปกครองจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์สาธารณะ คำจำกัดความนี้สะท้อนให้เห็นความมีอยู่ของบริการสาธารณะคู่กับรัฐ และความสัมพันธ์ของรัฐกับประชาชนโดยผ่านทางบริการสาธารณะ บริการสาธารณะเป็นภารกิจของภาครัฐในการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน เป็นการดำเนินงานเพื่อปกป้องความสงบเรียบร้อยและส่งเสริมบำรุงฐานะความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชนทั้งในเรื่องความเป็นอยู่ สุขภาพ การศึกษา ความปลอดภัย และสวัสดิการสังคม (McKevitt, 1998, p.1)

จากความหมายดังกล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นถึงเป้าหมายของบริการสาธารณะที่มุ่งเน้นไปที่การสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม และตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้น จึงเป็นความรับผิดชอบของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐที่จะใช้กระบวนการบริหาร รวมทั้งออกแบบโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมกับประเภทของบริการสาธารณะ เพื่อที่จะทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

ความหมายของคำว่าบริการสาธารณะตามหลักการของ “กฎหมายปกครอง” การบริการสาธารณะหมายถึง กิจกรรมที่อยู่ในความอำนาจการหรืออยู่ในความควบคุมของฝ่ายปกครอง ที่จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการส่วนร่วมของประชาชน โดยมีลักษณะดังนี้ (ประยูร กาญจนดุล, 2549, หน้า 119 – 121)

1. เป็นกิจกรรมที่อยู่ในความควบคุมของรัฐ
2. มีวัตถุประสงค์ในการสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชน
3. การจัดระเบียบและวิธีดำเนินการบริการสาธารณะ ย่อมแก้ไขเปลี่ยนแปลงได้เสมอเพื่อให้เหมาะสมกับความจำเป็นแห่งกาลสมัย
4. ต้องจัดดำเนินการโดยสมำเสมอ
5. เอกชนย่อมมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์จากบริการสาธารณะเท่าเทียมกัน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีการจัดแนวทางในการบริการสาธารณะเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขเพื่อประชาชนนโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. สนับสนุน ส่งเสริมและจัดให้มีระบบ การคมนาคม การขนส่ง ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. สนับสนุน ส่งเสริม ให้มีระบบขนส่งมวลชน เพื่อความสะดวกในการเดินทางและการสัญจรเพื่อกระจายความเจริญไปทุกพื้นที่
3. สนับสนุน ส่งเสริมและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาการจราจรที่ติดขัดอย่างเป็นระบบ
4. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค การเกษตรกรรม และอุตสาหกรรมอย่างเพียงพอและทั่วถึง เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยแล้งและปัญหาน้ำขาดแคลน
6. สนับสนุนส่งเสริมบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางและจัดทำผังเมืองรวม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ที่ดินอย่างเป็นระบบ
7. สนับสนุน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
8. สนับสนุนส่งเสริมให้มีระบบไฟฟ้าสาธารณะอย่างทั่วถึง เพื่อความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน
9. สนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพอนามัยที่ดี และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่สะอาดปลอดภัยสุขลักษณะ

10. สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริม และสนับสนุนให้ประชาชน ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ใช้สิทธิและมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

ระบบมาตรฐานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระบบมาตรฐานบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีอยู่ในปัจจุบันแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การจัดบริการสาธารณะขั้นมาตรฐาน หรือที่เรียกว่า Standard Public Services
2. การจัดบริการสาธารณะเพื่อความเป็นเลิศ หรือที่เรียกว่า Best Practices และ
3. การจัดบริการสาธารณะที่มีการให้สัญญาต่อผู้ใช้บริการหรือที่เรียกว่า Citizen Charter (จรัส สุวรรณมาลา, 2544, หน้า 7) โดยมีลักษณะดังนี้

1. การจัดบริการสาธารณะขั้นมาตรฐาน (Standard Public Services) มีจุดมุ่งหมายหลักที่จะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนให้ครอบคลุมและได้มาตรฐานขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีนัยของการบังคับให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามกฎหมายของรัฐ ดังนั้นในระบบมาตรฐานนี้จึงมีการออกกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติงาน พร้อมทั้งกำหนดกลไกและมาตรการกำกับดูแล หรือแม้กระทั่งการแทรกแซงการใช้ดุลยพินิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ระบบมาตรฐานการบริการสาธารณะขั้นต่ำจึงเป็นส่วนหนึ่งของระบบความสัมพันธ์แนวตั้ง (Vertical relationship) ระหว่างรัฐบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งต้องปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำ หากท้องถิ่นใดไม่ประสงค์ที่จะปฏิบัติตาม หรือไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงาน หรือมาตรฐานการจัดบริการในเรื่องหนึ่งเรื่องใด ก็ให้ดำเนินการขอประชาติหรือขอความยินยอมจากประชาชนในท้องถิ่น แล้วเสนอขออนุมัติจากหน่วยงานของรัฐ ซึ่งทำหน้าที่กำกับดูแลมาตรฐานการจัดทำบริการสาธารณะของท้องถิ่นในเรื่องนั้น ๆ ตามลำดับ (นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และคณะ, 2546, หน้า 8)

2. การจัดทำบริการสาธารณะเพื่อความเป็นเลิศ (Best Practices) มีจุดประสงค์เพื่อส่งเสริมท้องถิ่นที่มีศักยภาพในการพัฒนาระบบบริการ ได้มีการริเริ่มบุกเบิก ค้นคว้าพัฒนามาตรฐานคุณภาพบริการให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และจัดให้มีศูนย์กลางการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ด้านการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดทำบริการสาธารณะระหว่างท้องถิ่นต่าง ๆ ขึ้นในอนาคต โดยอาศัยความสมัครใจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงไม่จำเป็นต้องมีกฎหมายรองรับ และไม่ต้องใช้อำนาจรัฐเข้าควบคุมหรือผลักดันให้ท้องถิ่นต้องปฏิบัติตาม กลไกการปฏิบัติงานของระบบมาตรฐานลักษณะนี้จะเป็นการสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันระหว่างท้องถิ่น โดยให้รางวัล ให้การยอมรับ รับรองคุณภาพ หรือให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ พร้อมทั้งให้การสนับสนุนในด้านเทคนิควิชาการ คำปรึกษา เพื่อส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพัฒนาคุณภาพบริการของตนเองอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน การพัฒนาการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อความเป็นเลิศนี้จะเริ่มต้นโดยการบุกเบิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมสูงก่อน และแพร่ต้นแบบขยายออกไปสู่ท้องถิ่นอื่น ๆ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมสูงเริ่มพัฒนาคุณภาพการบริการสาธารณะในเรื่องที่ตนเองพร้อมมากที่สุดก่อน โดยเมื่อมีต้นแบบที่ดีพร้อมกับกลไกการสนับสนุนของระบบ

ส่งเสริมมาตรฐานบริการสาธารณะ เช่น การรับรองคุณภาพ การให้รางวัล การประกาศเกียรติคุณ และด้วยแรงขับเคลื่อนของการแข่งขันรวมทั้งการเรียนรู้ระหว่างท้องถิ่นด้วยกันเอง จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เริ่มนำระบบการพัฒนาคุณภาพบริการการจัดทำบริการสาธารณะเข้ามาใช้มากขึ้น

3. การจัดบริการสาธารณะที่มีการให้สัญญาต่อผู้ใช้บริการ (Citizen Charter) ระบบมาตรฐานบริการสาธารณะประเภทนี้พัฒนาขึ้นในปี ค.ศ. 1990 โดยรัฐบาลประเทศสหราชอาณาจักร (อังกฤษ) โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะส่งเสริมคุณภาพของบริการสาธารณะที่จัดโดยหน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สนองตอบความต้องการของผู้ใช้บริการมากที่สุดระบบประกันคุณภาพบริการของอังกฤษที่เรียกว่า Citizen Charter นั้นใช้มาตรการทางกฎหมายกำหนดให้หน่วยจัดบริการสาธารณะทุกหน่วยจัดทำมาตรฐานการให้บริการของตนเอง (Benjamin, 2003, p.46) และประกาศให้ประชาชนผู้ใช้บริการได้รับทราบถึงสิทธิประโยชน์ของตนเองต่อการรับบริการ พร้อมกันนั้นก็ให้ผู้ใช้บริการทำหน้าที่ควบคุมดูแลคุณภาพการให้บริการเพื่อรักษาสหสิทธิประโยชน์ของตนเองที่ใช้บริการ ในขณะเดียวกัน หน่วยจัดบริการต้องรักษามาตรฐานการให้บริการของตนเองตามที่ประกาศหรือให้สัญญาไว้แก่ประชาชนหรือผู้ใช้บริการ ถ้าทำไม่ได้ตามนั้น ผู้ใช้บริการสามารถฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายหรือดำเนิน การอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่กฎหมายกำหนดไว้ต่อหน่วยจัดบริการนั้น ซึ่งหน่วยจัดบริการต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายหรือข้อเรียกร้องนั้น ๆ

ระบบ Citizen Charter เป็นวิธีการสร้างหลักประกันคุณภาพการบริการสาธารณะแบบบังคับโดยรัฐบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วม ตราเป็นกฎหมายว่าด้วยระบบการประกันคุณภาพบริการสาธารณะโดยระบบการให้สัญญาแก่ประชาชนผู้ใช้บริการ (The Citizen Charter Act) ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการจัดทำมาตรฐานการจัดทำบริการสาธารณะของตนเองตามรูปแบบและวิธีการที่กฎหมายกำหนด (Paul Heywood, 2002, pp. 167-168) และต้องจัดบริการให้เป็นไปตามสัญญาที่ประกาศหรือให้ไว้ต่อประชาชน ในขณะเดียวกัน กฎหมายดังกล่าวจะกำหนดสิทธิและหน้าที่ของประชาชนผู้ใช้บริการไว้ชัดเจน เพื่อให้ประชาชนมีหลักประกันเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของการรับบริการ รวมทั้งทำหน้าที่ตรวจสอบกำกับดูแลหน่วยจัดบริการ ให้จัดบริการตามสัญญาที่ให้ไว้ ในต่างประเทศระบบประกันคุณภาพบริการแบบนี้ว่าได้ผลดี จึงได้มีการนำระบบนี้ไปประยุกต์ใช้ รวมถึงในกรณีของประเทศไทย ก็ได้มีการนำมาทดลองใช้กับส่วนราชการบางแห่ง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนงานปฏิรูประบบบริหารงานภาครัฐ แต่ในปัจจุบันในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นยังไม่ได้มีการนำมาใช้แต่อย่างใด

การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

การพัฒนาคุณภาพชีวิตมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพื่อให้ประชาชนสามารถพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา ทั้งในส่วนบุคคล ครอบครัว ชุมชน จึงต้องมีการพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้มีแนวคิดเจตคติที่ดี รู้จักการบริหารตนเอง การเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น มีอาชีพและรายได้ที่พอเพียงต่อการดำรงชีวิต มีคุณธรรม ศีลธรรม ถ้าหากปฏิบัติได้เช่นนี้เท่ากับเป็นการยกระดับทั้งตนเองและสังคม ทำให้มีคุณค่า มีความเจริญงอกงาม ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมลดน้อยลง เป็นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น

ความหมายคุณภาพชีวิต (Quality of Life)

คุณภาพชีวิต มีความสำคัญยิ่งในการทำงานเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม คือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคล และองค์กร คุณภาพชีวิตส่งผลต่อองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ปรับปรุงศักยภาพของพนักงาน เพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการดำรงชีวิต

“คุณภาพชีวิต” ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน และมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต ซึ่งผู้ศึกษาได้รวบรวมความหมายไว้ ดังนี้

องค์การอนามัยโลก (WHO, 1995, อ้างถึงใน ชูติมา เทียนใส, 2551, หน้า 7) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับบริบททางสังคมวัฒนธรรม และค่านิยมในเวลานั้น ๆ มีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย ความคาดหวัง และมาตรฐานที่แต่ละคนกำหนดขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

1. ด้านสุขภาพกาย (Physical Domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึง ความรู้สึกสุขสบายไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึงผละกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณไม่ต้องการพึ่งพาต่าง ๆ หรือ การรักษาทางการแพทย์อื่น ๆ เป็นต้น

2. ด้านจิตใจ (Psychological Domain) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึง ความรู้สึก ภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเครียดหรือกังวล การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่าง ๆ ของตนที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ถึงความเชื่อด้านวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิตมีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดีปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสาร หรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การรับรู้ว่าคุณได้มีกิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

แนวทางการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

จากการทบทวนแนวคิดคุณภาพชีวิตที่สรุปว่ามีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ตามกรอบองค์การอนามัยโลก (WHO, 1995) สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน 4 ด้าน ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตของ WHO ดังนี้

1. ด้านร่างกาย การจัดให้มีการบริการสาธารณะด้านสุขภาพ และการส่งเสริมสุขภาพแก่ประชาชน พร้อมด้วยการเชื่อมโยงสัมพันธ์กับโรงพยาบาลในชุมชน ท้องถิ่น เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เช่น การฉีดวัคซีน การดูแลผู้สูงอายุ ตลอดจนการมีศูนย์สุขภาพของเด็กก่อนวัยเรียน
2. ด้านจิตใจ การจัดให้มีการดูแลจิตใจแก่ประชาชน เช่น การจัดให้มีสันทนาการ การประเพณี ความเครียดด้วยบุคลากรทางการแพทย์จากโรงพยาบาลในชุมชน ท้องถิ่น จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิต การผ่อนคลายความเครียด และจัดกิจกรรมการฝึกทักษะการจัดการความเครียดด้วยตัวเอง
3. ด้านสิ่งแวดล้อม การกำหนดเป็นนโยบายในการสร้างสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดี มีความปลอดภัยแก่ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น
4. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม การจัดให้มีการรวมกลุ่มสานสัมพันธ์ของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนสมาชิกในชุมชนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

สรุป

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจมุ่งที่จะให้ได้รับการบริการสาธารณะแก่ประชาชนในด้านต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างทั่วถึง เพื่อให้บริการแก่ประชาชนรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชน การปรับปรุงและพัฒนาการจัดทำบริการสาธารณะด้านสาธารณสุข ปลอดภัยและสาธารณสุขการและด้านการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยมีการพัฒนาด้านขั้นตอนและวิธีการการให้บริการ มีการลดขั้นตอนในการขอรับบริการ เช่น การเพิ่มช่องทางในการขอรับบริการ โดยมีการเพิ่มช่องทางการติดต่อหรือนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ควบคู่กับการขอรับบริการเพื่อให้การบริการเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การพัฒนาด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการสื่อสารใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน เป็นการสนองนโยบายของรัฐบาลในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- จรัส สุวรรณมาลา. (2544). *การบริหารงานคลังของรัฐ. (เอกสารประกอบการสอน)*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุติมา เทียนใส. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลาดิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา*

ทินพันธุ์ นาคะตะ. (2552). *การปกครองท้องถิ่นกับการจัดการสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว*. กรุงเทพฯ : อินท
ภาษา.

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และคณะ. (2546). *ทิศทางการปกครองท้องถิ่นไทยและต่างประเทศเปรียบเทียบ*.
กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2550). *สัญญาทางปกครอง* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

ประยูร กาญจนดุล. (2549). *คำบรรยายกฎหมายปกครอง*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย

เอนก เหล่าธรรมทัศน์. (2543). *การเมืองของพลเมือง : สู่สหัสวรรษใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ : โครงการ
จัดพิมพ์คบไฟ.

Heywood, P. (2002). *Political corruption: Problems and perspectives*. Political Studies
Association.

McKevitt, D. (1998). Public participation and new modes of governance: Theoretical
perspectives. *Current Topics in Management*, 10, 1-42.

World Health Organization. (1995). *The World Health Report 1995: Bridging the gaps*. Geneva:
World Health Organization.

คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

Work Life Quality and Organizational Commitment of Personnel in the

Department of Education, Bangkok Metropolis

อัจฉรา ชันแสง¹

Atchara Chansang¹

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ¹

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

E-mail: ¹Aor.at29@gmail.com

Retrieved 30-10-2023; Revised 27-11-2023; Accepted 07-12-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (3) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (4) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิธีเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 169 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยประกอบด้วย (1) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก (2) บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก (3) บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส อายุราชการและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ และระดับตำแหน่งปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (4) คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, บุคลากรสำนักการศึกษา, กรุงเทพมหานคร

Abstract

This research has 4 objectives: (1) to analyze the level of the work life quality of the personnel in the department of Education, Bangkok Metropolis. (2) to analyze the level of the organizational commitment of the personnel in the department of Education, Bangkok Metropolis. (3) to compare the work life quality of the personnel in the department of Education, Bangkok Metropolis classified by individual's characteristics and (4) to analyze the relationship between work life quality and the organizational commitment of the personnel in the department of Education, Bangkok Metropolis. The quantitative method was used in this research. The data were collected using the questionnaires answered by 169 subjects who were personnel in the department of Education, Bangkok Metropolis. The data were analyzed by using the statistics program SPSS-X to find the frequency, percentage, mean, standard deviation, T-score, and one-way variance and Pearson's correlation and coefficient. The results of the research were as follows: (1) the personnel have high level of work life quality. (2) The personnel have high organizational commitment. (3) The personnel with different sexes, background of education, marriage status, length of civil service and salary have no differences in work life quality. For those with different ages and different current positions have different work life quality at the statistics significance level of .05 and (4) the relationship of the work life quality and the organizational commitment of the personnel in the department of Education, Bangkok Metropolis is positive and rather high at statistics significance level of .01

Keywords: Work life quality, Organizational commitment, Personnel in the department of Education , Bangkok Metropolis

บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทยก้าวเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัว ทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจ สังคม และการดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันสูง และการเข้าถึงแหล่งข้อมูลปริมาณมหาศาลผ่านโลกออนไลน์มากขึ้น ดังนั้น องค์กรในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องปรับตัวให้ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลง และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจึงมุ่งแสวงหาเทคนิคในการบริหารมาปรับใช้กับองค์กรเพื่อความอยู่รอดและพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) และการบริหารองค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุตามจุดหมายปลายทางที่กำหนดให้ได้นั้น ต้องใช้ทรัพยากรมีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเทคโนโลยี อย่างไรก็ตาม คนหรือที่

เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้าที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กรทุกองค์การ ผู้บริหารจึงต้องนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งกระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเริ่มจากการได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานกับองค์การ การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี ปลุกฝังความจงรักภักดีและลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การ (วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2561, หน้า 3)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) มุ่งเน้นการพัฒนาบุคคล โดยยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 34 กำหนดว่า การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

คุณภาพชีวิต เป็นแนวคิดหลายมิติที่มีการผสมผสานทั้งการรับรู้ของบุคคลในด้านร่างกายและจิตใจ มีความเป็นอิสระ มีความสัมพันธ์ทางสังคมสิ่งแวดล้อม และด้านความเชื่อส่วนบุคคลภายใต้วัฒนธรรม ค่านิยม และเป้าหมายในชีวิตของแต่ละบุคคล (World Health Organization, 1994) สำหรับองค์การเมื่อบุคลากรในองค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่ 2 ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย (Huse & Cummings, 1985, pp. 198 - 199) ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า องค์การจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจมีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547, หน้า 18)

ความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกโดยรวมถึงความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การและมีการแสดงออกถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายโดยรวมที่องค์การกำหนด (Steers, 1977) โดยเมื่อบุคลากรมีความผูกพันกับองค์การจะไม่ลาออกจากองค์การ และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความพยายามตั้งใจที่จะพัฒนาระบบการดำเนินงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ แต่ในทางกลับกันถ้าบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์การก็จะทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนเท่านั้น โดยไม่มีความตั้งใจหรือไม่ใช้ความพยายามในการทำงาน เพิกเฉยต่องาน ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพขององค์การลดลง ฉะนั้น การเสริมสร้างความผูกพันจึงมีความจำเป็นเพื่อจูงใจให้บุคลากรในองค์การเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการทำงานมากยิ่งขึ้น (รัชมงคล คำชู, 2556, หน้า 2-3)

สำนักการศึกษา เป็นหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญศึกษา ของกรุงเทพมหานคร ซึ่งอำนาจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น ถือเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทย มีการดำเนินงานที่มีกำหนดระยะเวลาชัดเจน และต้องปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และอาจเสี่ยงกับการถูกฟ้องร้องในเรื่องของสิทธิประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบกับกระแสสังคมที่เปลี่ยนแปลง ทำให้การทำงานต้องกระทำให้ลักษณะเร่งด่วน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย สำนักการศึกษา จึงจำเป็นต้องดึงดูดคนดี คนเก่ง และคนที่เหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน ตลอดจนการหามาตรการจูงใจที่มีประสิทธิภาพเพียงพอเพื่อจูงใจรักษาคนเอาไว้ ไม่เช่นนั้นอาจจะเสียบุคลากรที่มีทักษะและประสบการณ์ที่ซึ่งเป็นทรัพยากรหลักและมีความสำคัญต่อการดำเนินงานตามภาระงานต่าง ๆ รวมถึงปัจจัยพื้นฐานหลาย ๆ อย่างที่ยังส่งผลกระทบต่อบุคลากรทั้งในด้านร่างกายและด้านจิตใจ สร้างสภาวะความเครียดเพิ่มขึ้นและความพึงพอใจในการทำงานลดลง ในท้ายที่สุดก็ส่งผลมาถึงคุณภาพชีวิตของการทำงานลดลงไปด้วยตามลำดับ ในทางกลับกันถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมส่งผลที่ดีต่อองค์กร และทำให้สามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานไปได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพัน เป็นประเด็นที่สำคัญของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่ควรมีการสนับสนุนและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อส่งผลให้บุคลากรมีความสุขสนุกกับการทำงาน มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความเชื่อมั่นในองค์กร ซึ่งจะเป็แรงจูงใจต่อการทำงานและสร้างความผูกพัน ในองค์กรและป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดีจนทำให้ไม่อยากทำงาน และเกิดปัญหา การโอนย้ายหรือปัญหาการขาดแคลนผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเสนอเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1974) เป็นบุคคลที่ได้ทำการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่า ประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการ ดังนี้

(1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบ ค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

(2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

(3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

(4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

(5) การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความรู้สึกรับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมือคดและการทำลายซึ่งกันและกัน

(6) ประชาธิปไตยในองค์กร คือ พนักงานมีสิทธิและความเสมอภาค เคารพในสิทธิส่วนบุคคลยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน

(7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

(8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกถึง กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้

ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

สตีเยอร์ (Steers, 1977, p.46) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร ความผูกพันขององค์กรจะประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

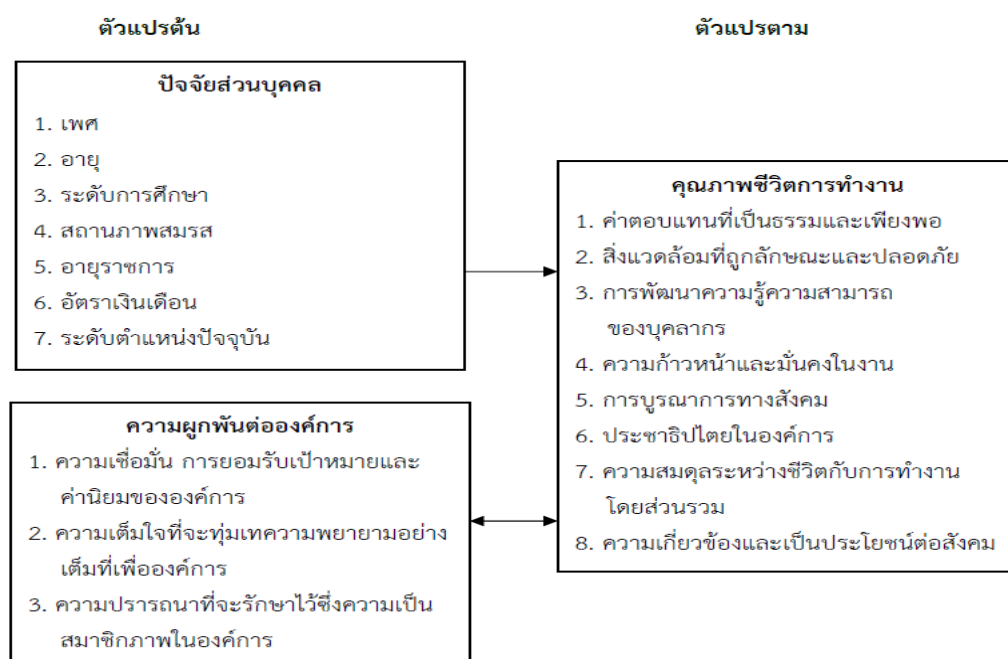
(1) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เป็นเจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์กร คือ มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

(2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ในฐานะตัวแทนขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

(3) ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร คือ บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

สำหรับกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้พัฒนามาจากแนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของ Walton (1974) ที่สรุปถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977) สามารถสรุปได้ ดังนี้



ที่มา: พัฒนามาจาก (Walton, 1974) และ (Steers, 1977)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ทั้งหมดจำนวน 293 คน กลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 169 กลุ่มตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากจำนวนบุคลากรแต่ละส่วนราชการภายในสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ใช้สำหรับเก็บข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่งปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 32 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 15 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม และหาความเที่ยง (Reliability) เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นและวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach' Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ในภาพรวมแบบสอบถามทั้งชุดมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา คือ .948

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งหลังจากการเก็บรวบรวมจนครบ 169 ชุดแล้ว จึงได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิธีการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คำนวณค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (T-test) ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 78.7 มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 มีสถานภาพโสด จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 มีอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 มีเงินเดือนระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 และมีตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4

2. ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$ S.D. = 50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการพัฒนา ความรู้ความสามารถ ของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนร่วม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

3. ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$ S.D. = .53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนา ที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มี เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ และระดับตำแหน่งปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จากการศึกษพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยส่วนร่วมด้านประชาธิปไตยในองค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภชาติา คงเกษม (2557) ที่ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงานโยธาธิการ และผังเมืองจังหวัด ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชัย บังหมัด (2558) ที่ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจสำรวจและผลิตปิโตรเลียม ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจสำรวจและผลิตปิโตรเลียม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จากการศึกษพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชัย บังหมัด (2558) ที่ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจสำรวจและผลิตปิโตรเลียม ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจสำรวจและผลิตปิโตรเลียม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพงศ์ อ่อนจันทร์อบ (2558) ที่ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และ

ระดับตำแหน่งปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 แสดงได้ว่า บุคลากรของสำนักการศึกษาส่วนใหญ่มีจุดมุ่งหมายในการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองที่คล้ายคลึงกันและต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่ การงานและสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณภา บุขมมงคล (2556) ที่ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีคุณภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ พันธุ์ (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า อายราชการที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงได้ว่า เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะนำไปซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน และปฏิบัติงานด้วยความสุขและเต็มใจ ดังนั้น เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ย่อมทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน มีความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อองค์การ และบุคลากรเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dorethea Lyonne Walter (2017) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์การของผู้เข้าร่วมการบินในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยสรุปผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของผู้เข้าร่วมการบินในประเทศสหรัฐอเมริกา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชัย บังหมัด (2558) ที่ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจสำรวจและผลิตปิโตรเลียม ผลการวิจัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจสำรวจและผลิตปิโตรเลียมทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

จากการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยที่อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หน่วยงานควรพิจารณาในเรื่องของการปรับปรุงโครงสร้างอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย หน่วยงานควรปรับปรุงเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างปลอดภัย และมีจำนวนเพียงพอต่อการใช้งาน ตลอดจนการจัดสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศที่ดีและเกิดความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดห้องทำงานรวมถึงตัวอาคารสำนักงานให้น่าทำงาน และควรมีการให้ความรู้ในการป้องกันและระงับอัคคีภัยในที่ทำงาน เป็นประจำทุกปี เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขและปลอดภัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครทุกประเภท ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างเหมาบริการ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ให้ดีขึ้นทั้งองค์การ

2) ควรมีการศึกษาวิจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ในเชิงวิจัยคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลมาพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรได้อย่างครอบคลุมและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3) ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และรักษามูลค่าบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การ

4) การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเพียงช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ดังนั้น จึงควรทำการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพราะความคิดเห็นของบุคลากรและความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรมีโอกาที่จะเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งอาจส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การสามารถแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ได้ทัน

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ พันธุ์. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยสังกัด สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.*
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life). อนุสารแรงงาน*
- พิชัย บังหมัด. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานธุรกิจสำรวจและผลิตปิโตรเลียม. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, 3(1), 120-132.*
- รัชมณกุล คำชู. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579).*
- สุทธิพงศ์ อ่อนจันทร์อบ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.*
- สุทธาดา คงเกษม. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด. (ภาคานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี*
- Dorethea Lyonne Walter. (2017). *The Relationship of Quality of Work-Life and Organizational Commitment: A Correlational Study of Flight Attendants in the United States. (A Dissertation for the Degree of Doctorate of Philosophy). Grand Canyon University.*
- Huse, E. F., & Commings, T. G., (1985). *Organization development and change*. Minnesota:
- Steers, R.M. (1977). *Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 22, 45 - 56.*
- Walton, R.E. (1974). *Improving the Quality of Work Life*. Harvard Business. 149(6), 10-35.
- West.
- World Health Organization. (1993) *WHOQOL study protocol*. WHO.

แนวทางการแก้ปัญหามลพิษชุมชน ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
Guidelines for Solving the Community Pollution Problems, Thung Khok Sub-District, Song Phi Nong District, Suphanburi Province

อินทิสร์ สายธีรารักษ์¹

Inthisorn Saireerak¹

นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต¹

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครปฐม

E-mail: ¹inthisorn.sai@rmutr.ac.th

Retrieved 30-10-2023; Revised 29-11-2023; Accepted 07-12-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินการมีส่วนร่วมของชุมชนในการแก้ปัญหาและการป้องกันมลพิษชุมชน ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อระบุสภาพปัญหาของชุมชน ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี และเพื่อเสนอแนวทางการแก้ปัญหาและการป้องกันมลพิษชุมชน ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมวิธี ในการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยประชาชนตำบลทุ่งคอก จำนวน 400 คน ซึ่งเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ สำหรับผู้บริหารข้าราชการฝ่ายการเมือง ผู้บริหารข้าราชการฝ่ายประจำ เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ได้แก่ กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน และประชาชนชาวบ้าน จำนวน 10 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แล้วนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ปัญหาของชุมชนจัดอยู่ในระดับด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมาก โดยวิธีการมีส่วนร่วมของประชาชนไม่สอดคล้องกับปัญหาด้านเวลาที่จะเข้าร่วมประชุมตัดสินใจ ประชาชนไม่เข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ประชาชนขาดความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินการงบประมาณที่มีไม่เพียงพอต่อโครงการต่างๆ ทำให้โครงการต่าง ๆ ดำเนินการล่าช้า ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรด้านต่าง ๆ ประชาชนไม่เข้าใจเกี่ยวกับด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา แนวทางการแก้ปัญหาและการป้องกันมลพิษชุมชนพบว่า แนวทางการเพิ่มบทบาทในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่กัน แนวทางการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมภายใต้บทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถขับเคลื่อนได้อย่างเต็มศักยภาพ แนวทางการจัดทำนโยบายและแผนดำเนินการการแก้ปัญหามลพิษในโครงการต่าง ๆ

คำสำคัญ: ปัญหามลพิษ, มลพิษในชุมชน, ตำบลทุ่งคอก

Abstract

This research aims to assess community participation in problem solving and community pollution prevention, Thung Kok Sub-district, Song Phi Nong District Suphanburi Province To identify the condition of pollution problems in the community, Thung Khok Sub- district, Song Phi Nong District Suphanburi Province and to propose solutions to problems and prevention of community pollution, Thung Kok Sub-district, Song Phi Nong District Suphanburi Province. This research is a mixed-methods study. The quantitative research involves a sample group of 400 individuals from the Thung Khok sub-district. Data collection is conducted through the use of questionnaires. The qualitative research involves another sample group consisting of key informants, including municipal government officials, regular government officials, and local administrative officers, such as village chiefs and community leaders, totaling 10 individuals. Data is collected through interviews with these key informants, and the information gathered is then subjected to content analysis. The results showed that the level of people's participation in solving community pollution problems was in the high level of participation in the assessment. By the way, the participation of the people is inconsistent with Problems with timing to attend decision-making meetings People do not understand the details of their participation in tackling pollution. People's lack of understanding of participation in the details of the operation. The budget is insufficient for various projects. Make projects delay Lack of promotion and support of various resources People do not understand the aspect of participation in problem solving. approaches to solving problems and preventing community pollution found that Approaches to increase the role in solving environmental problems for local government organizations, which must be carried out in parallel Approaches to solving environmental problems under the role and mission of local government organizations can drive to its full potential Guidelines for creating policies and action plans to solve pollution problems in various projects.

Keywords: Pollution problems, pollution in the community, Thung Khok Subdistrict

บทนำ

ในหลายทศวรรษที่ผ่านมาประเทศไทยได้ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไปมากส่งผลให้เกิดความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างกว้างขวาง และยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพและวิถีการดำรงชีวิตของประชาชนเป็นวงกว้างและรุนแรงขึ้นตามลำดับ ในขณะที่หน่วยงาน

ภาครัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมก็มีการดำเนินงานอย่างไม่เป็นเอกภาพและขาดการบูรณาการ ดังนั้น ในการปฏิรูประบบราชการ โดยเฉพาะในพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 จึงได้จัดตั้งกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขึ้นใหม่ ให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสงวน อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดการการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจากภารกิจที่ได้รับมอบหมาย กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงได้กำหนดนโยบายการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน ที่จะดำเนินการให้ทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลายของประเทศได้อยู่คู่กับสังคมไทยตลอดไป รวมทั้งประชาชนได้มีการดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขภายใต้คุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี (กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2559)

ประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศกำลังพัฒนา ได้มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการเร่งรัดการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยขาดความระมัดระวังโดยตลอด จึงมีผลทำให้เกิดปัญหาความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนจนเห็นได้อย่างชัดเจนในปัจจุบัน อาทิเช่น พื้นที่ป่าไม้ถูกบุกรุก ทำลาย จนมีสัดส่วนไม่เหมาะสมกับการรักษาสภาพความสมดุลของระบบธรรมชาติหรือระบบนิเวศ หรือภาวะน้ำเน่าเสียในแม่น้ำสายหลัก และเกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ เป็นต้น ดังนั้นเพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประเทศมีสภาพที่พร้อมสนับสนุนการพัฒนาประเทศในอนาคตต่อไปนั้น การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องและเหมาะสมตามหลักวิชาการ จึงเป็นวิธีการที่จำเป็นที่จะต้องเร่งดำเนินการ ทั้งนี้เพื่อที่จะสงวนและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไว้ให้มนุษย์ได้พึ่งพาอาศัยอย่างยาวนานต่อไป (สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2556)

ปัญหามลพิษทางสภาวะแวดล้อม เป็นปัญหาที่เห็นชัดเจนทั้งในเขตชุมชนขนาดใหญ่ และพื้นที่พัฒนาที่มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วของกิจกรรมอุตสาหกรรม การคมนาคม การจราจร และการก่อสร้าง รวมทั้งพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งโรงไฟฟ้า สารมลพิษทางอากาศที่เป็นปัญหาหลักและเกินมาตรฐาน ซึ่งจะยังคงเป็นปัญหาในอนาคตที่สำคัญนั้น ได้แก่ ฝุ่นละอองและก๊าซคาร์บอนมอนอกไซด์ โดยเฉพาะฝุ่นละอองในแหล่งชุมชนที่มีการจราจรคับคั่ง สารมลพิษทางอากาศเหล่านี้จะระบายออกจากแหล่งกำเนิดต่างๆ ในเขตชุมชน ทั้งจากยานพาหนะ การก่อสร้าง อาคารบ้านเรือน การจุดเผาซากอ้อย การเกษตร การก่อสร้างปรับปรุงถนนและผิวจราจร ตลอดจนโรงอุตสาหกรรมและสถานประกอบการ ซึ่งสารมลพิษเหล่านี้ นอกจากจะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นทั้งปัจจุบันและอนาคต การกระทำดังกล่าวส่งผลเสียหายต่อสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติเป็นอย่างมากจึงมีความจำเป็นต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นปัญหาที่เกิดจากความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ มีผลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์และสิ่งมีชีวิตบนโลก นอกจากนี้ส่งผลเสียให้เกิดมลพิษในสิ่งแวดล้อมโดยตรง ซึ่งอาจทำให้เกิดการสูญเสียสิ่งมีชีวิต หรือนำไปสู่สภาวะที่พืชและสัตว์บางชนิด รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านทางสังคมจนส่งผลกระทบต่อความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศ และเกิดผลเสียต่อชีวิตทุกชนิด ทั้งในเชิงคุณภาพและ

ปริมาณ เนื่องจากการกระทำของมนุษย์ ขอบเขตของปัญหาสิ่งแวดล้อมสามารถพิจารณาได้จากความรุนแรงของปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้ ปัญหาสิ่งแวดล้อมระดับท้องถิ่น ปัญหาสิ่งแวดล้อมระดับประเทศ ปัญหาสิ่งแวดล้อมระดับภูมิภาค และปัญหาสิ่งแวดล้อมระดับโลกเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในทุกประเทศ

ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นตำบลที่ตั้งอยู่ในอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีในปัจจุบัน มีประชากรทั้งสิ้น 12,625 คน และจำนวนครัวเรือน 4,314 ครัวเรือน เป็นตำบลที่ได้รับผลกระทบมลพิษทางอากาศ มลพิษทางน้ำ มลพิษทางกลิ่น มลพิษทางดิน ในช่วงเวลาที่ผ่านมา เนื่องจากมีเกษตรกรทำการเกษตร ทำฟาร์ม เลี้ยงสัตว์ ดังเช่นข้อมูลสรุปรายงานของประชาชน ประกอบอาชีพทำเกษตรกร ทั้งเกษตรกรด้านปศุสัตว์ และเกษตรกรพืชไร่ รวมถึงเกษตรกรที่เกี่ยวข้อง กับ พืช ผัก ผลไม้ ส่งผลกระทบต่อปัญหาสิ่งแวดล้อม ทางด้านสังคม ด้านสุขภาพ ด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนในชุมชน ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งเป็นมลพิษทางสิ่งแวดล้อม ทำให้ในชุมชนและชุมชนใกล้เคียงได้รับผลกระทบจากปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน

ดังนั้น ผู้ศึกษาวิจัยครั้งนี้ สนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและป้องกันมลพิษชุมชน ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี และศึกษาปัญหามลพิษชุมชน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ศึกษาไปศึกษาปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาและการป้องกันมลพิษชุมชน ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินการมีส่วนร่วมของชุมชนในการแก้ปัญหาและการป้องกันมลพิษชุมชน ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อระบุสภาพปัญหามลพิษของชุมชน ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
3. เพื่อเสนอแนวทางการแก้ปัญหาและการป้องกันมลพิษชุมชน ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการสำคัญของวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของการทำงาน ซึ่งได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายกระบวนการมีส่วนร่วม ระดับการมีส่วนร่วม เทคนิคการมีส่วนร่วม ไว้อย่างหลากหลายโดยผู้วิจัยได้รวบรวมความรู้ที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

พิเชฐ โสภณแพทย์ (2555, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า เป็นกระบวนการที่ประชาชนได้มีโอกาสในการแสดงทัศนะ การแลกเปลี่ยนข้อมูล การแสวงหาแนวทางต่าง ๆ

รวมถึงการร่วมตัดสินใจตั้งแต่เริ่มต้นโครงการที่เป็นโครงการของรัฐหรือเอกชนที่อาจส่งผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่ หรือเพื่อจัดสรรทรัพยากรเพื่อชุมชนของตนเองนำไปสู่การสร้างประโยชน์ให้แก่ทุกฝ่าย

Cohen and Uphoff (1981, p. 6) ได้ให้ความหมาย การมีส่วนร่วมของชุมชนว่าสมาชิกของชุมชนต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องใน 4 มิติ ได้แก่

- 1) การมีส่วนร่วมการตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร
- 2) การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา รวมทั้งลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ
- 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน
- 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ

โดยสร้างโอกาสให้สมาชิกทุกคนของชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือและเข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนา รวมถึงได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนานั้นอย่างเสมอภาค

Creighton (2005, p. 7) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการที่ความกังวล ความต้องการ และคุณค่าของประชาชน ได้รับการบูรณาการในกระบวนการตัดสินใจของภาครัฐ ผ่านกระบวนการสื่อสารแบบสองทาง โดยมีเป้าหมายโดยรวมเพื่อที่จะทำให้เกิดการตัดสินใจที่ดีขึ้นและได้รับการสนับสนุนจากประชาชน

World Health Organization (1978, pp. 4-8) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่กลุ่มของประชาชนก่อให้เกิดการรวมตัวที่สามารถจะกระทำการตัดสินใจใช้ทรัพยากร และมีความรับผิดชอบในกิจกรรมที่กระทำในกลุ่ม

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลกระทบและสิ่งแวดล้อม

การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมการใช้หลักวิชาการในการทำนายหรือคาดการณ์เกี่ยวกับผลกระทบทั้งในทางบวกและทางลบ ของการดำเนินโครงการพัฒนาที่จะมีต่อสิ่งแวดล้อมทุกๆ ด้าน ทั้งทางทรัพยากรธรรมชาติและทางเศรษฐกิจสังคม เพื่อหาทางป้องกันผลกระทบในทางลบที่เกิดขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติซึ่งส่วนใหญ่ไม่สามารถฟื้นกลับมาได้อย่างมีประโยชน์ มีประสิทธิภาพสูงสุดและคุ้มค่าที่สุด ตลอดจนการเสนอแนะมาตรการในการแก้ไขผลกระทบ (Mitigation Measure) และแผนการติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม (Monitoring Plan) ทั้งในระหว่างการก่อสร้างและดำเนินการโครงการ

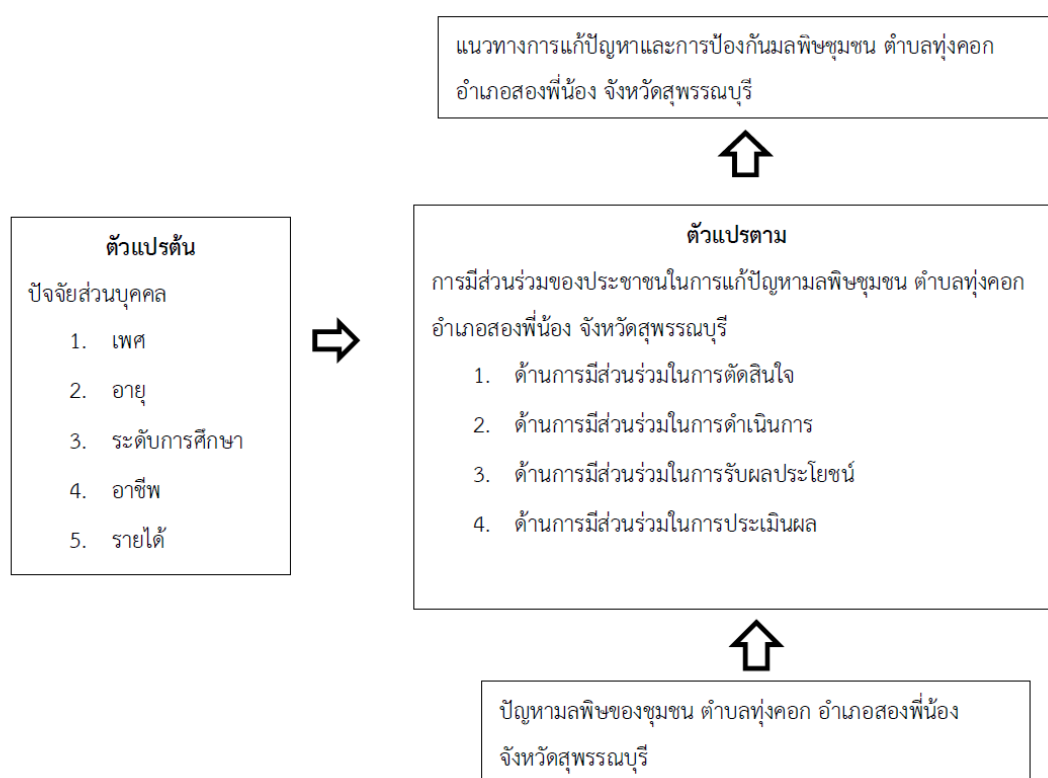
กล้า มณีโชติ และไกรชาติ ดันตระการอาภา (2557, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมว่า เป็นการศึกษาเพื่อคาดการณ์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม ทั้งในทางบวกและทางลบจากโครงการพัฒนาหรือกิจการ ทั้งในระยะก่อสร้างและระยะดำเนินการ เพื่อกำหนดมาตรการป้องกันแก้ไขและลดผลกระทบสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกำหนดมาตรการติดตามตรวจสอบผลกระทบสิ่งแวดล้อม

สำนักวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม (2558, หน้า 56) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมว่า เป็นการศึกษาเพื่อคาดการณ์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม ทั้งในทางบวกและทางลบ จากการพัฒนาโครงการหรือกิจการที่สำคัญ เพื่อกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบสิ่งแวดล้อม และใช้ในการประกอบการตัดสินใจพัฒนาโครงการหรือกิจการ

Wather (1988) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมว่า เป็นกระบวนการที่จำแนกความเป็นไปได้ที่เกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ กายภาพ และสุขภาพ ความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์ อันเนื่องจากการดำเนินกิจกรรมโครงการ รวมทั้งเสนอข้อมูลให้ผู้เกี่ยวข้อง ณ เวลาที่มีผลต่อการตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับโครงการ เพื่อหาแนวทางควบคุมผลกระทบสิ่งแวดล้อมจากโครงการต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยเรื่อง แนวทางการแก้ปัญหาและป้องกันมลพิษชุมชน ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี นำแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ Cohen and Uphoff (1981) ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางสร้างกรอบแนวคิดการศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการแก้ปัญหาและป้องกันมลพิษชุมชน ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นการวิจัยเชิงผสมวิธี (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามกับประชาชนด้วยตนเอง จำนวน 400 คน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำการศึกษา และความเป็นอิสระในการให้ข้อมูลรายละเอียดของแบบสอบถามประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา เพื่อให้ผู้ตอบ

แบบสอบถามเกิดความเข้าใจตรงกัน และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องและครบถ้วน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นคำถามแบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ สำหรับผู้บริหารข้าราชการฝ่ายการเมือง ผู้บริหารข้าราชการฝ่ายประจำ เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ได้แก่ กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน และปราชญ์ชาวบ้าน จำนวน 10 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เอง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำการศึกษา และความเป็นอิสระในการให้ข้อมูล รายละเอียดอย่างถูกต้อง

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องแนวทางการแก้ปัญหามลพิษชุมชน ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี สามารถสรุปตามประเด็น ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า 1) เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.00 รองลงมา คือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 49.00 ตามลำดับ 2) อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มี อายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.50 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.80 อายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.50 และกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.20 ตามลำดับ 3) ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.20 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 27.00 กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 7.80 กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ 4) อาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มเกษตรกร คิดเป็นร้อยละ 42.30 รองลงมา คือ กลุ่มค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 20.80 กลุ่มข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 19.80 กลุ่มรับจ้าง คิดเป็นร้อยละ 13.00 และกลุ่มอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 4.10 ตามลำดับและ 5) รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.30 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีรายได้ 5,001 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.30 กลุ่มที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.80 บาท กลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่า 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.50 และกลุ่มที่มีรายได้ 30,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.10 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ปัญหามลพิษชุมชน ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีโดยรวมพบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ส่วนใหญ่มองเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.76) แยกเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยลำดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.63) ลำดับรองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.80) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.79) และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D.=0.81)

3. ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ปัญหามลพิษชุมชนตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีพบว่า 1) ปัญหาการไม่เข้าใจในรายละเอียดด้านการมีส่วนร่วมของการแก้ปัญหามลพิษชุมชน 2) ปัญหาด้านเวลาของประชาชนในการมีส่วนร่วม ในการวางแผนในการตัดสินใจ 3) ปัญหาด้านงบประมาณที่ไม่เพียงพอขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก และขาดการสนับสนุน ทำให้งบประมาณดำเนินการอย่างไม่มีประสิทธิภาพ 4) ปัญหาการดำเนินการของโครงการล่าช้า เนื่องจากประชาชนไม่เข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และ 5) ปัญหาการดำเนินงานล่าช้า เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโควิด 19

4. ผลการศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ปัญหามลพิษชุมชนตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า แนวทางการส่งเสริมด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยการเชิญชวนให้ประชาชนเข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านผู้นำหมู่บ้านและตัวแทน การออกหนังสือเชิญชวน การให้ประชาชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ การออกแบบสำรวจ การหาหนังสือแจ้งเข้าร่วมประชุม การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนเห็นความสำคัญการเชิญชวนให้ประชาชนเข้ามาเขียนคำร้องเรียนในเรื่องที่ต้องการ แนวทางการส่งเสริมด้านการมีส่วนร่วมในดำเนินการ โดยการจัดหางบประมาณเพื่อจัดทำโครงการประกาศเชิญชวนให้เข้าร่วมดำเนินการผ่านผู้นำโดยแจ้งข้อมูลการทากิจกรรมผ่านตัวแทนและผู้นำชุมชน แนวทางการส่งเสริมด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ควรส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการโครงการต่าง ๆ และแนวทางการส่งเสริมด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยการส่งเสริมให้ประชาชนเข้าร่วมในการจัดลำดับความสำคัญและประเมินผลตามโครงการต่าง ๆ

สรุป

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการแก้ปัญหามลพิษชุมชน ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลสรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มสมาชิกส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 51.00 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 40.50 ระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 62.20 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร คิดเป็นร้อยละ 42.30 และมีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.30

2. ผลสรุประดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ปัญหามลพิษชุมชน ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรกคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 4.07 ลำดับรองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 4.01 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 3.99 และลำดับสุดท้ายด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจคิดเป็นร้อยละ 3.95

จากสรุปผลการศึกษา พบว่า สามารถนำเสนอแนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ปัญหามลพิษชุมชนตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ได้หลายประเด็น ดังนี้ การให้ความรู้แก่ประชาชนในพื้นที่ โดยการจัดอบรมเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมและ

สุขภาพ เพื่อให้ประชาชนได้เห็นถึงความสำคัญในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ เกิดความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ในการทำการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของโครงการ รวมทั้งควรสนับสนุนให้มีที่ปรึกษาทางวิชาการแก่ประชาชนในพื้นที่ เพื่อช่วยศึกษาข้อมูลโครงการและอธิบายรายละเอียดให้ประชาชนในพื้นที่ได้เข้าใจข้อมูลของโครงการมากยิ่งขึ้น ช่วยให้ประชาชนในพื้นที่สามารถให้ข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อโครงการได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานิดา เพ็ญชู (2559) ที่กล่าวว่า หน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นควรสนับสนุนให้มีการกำหนดระบบการแต่งตั้งที่ปรึกษาทางวิชาการของชุมชนซึ่งชุมชนเป็นผู้ให้ความเห็นชอบ เพื่อทำหน้าที่ในการช่วยเหลือทางด้านวิชาการแก่ชุมชน ช่วยอ่านวิเคราะห์เอกสารรายงาน และเข้าร่วมเวทีรับฟังความคิดเห็นในขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการศึกษา รวมทั้งควรมีการเสริมขีดความสามารถของชุมชนในด้านวิชาการ เพื่อให้ชุมชนมีพื้นฐานความเข้าใจด้านวิชาการ สามารถวิเคราะห์เอกสารต่าง ๆ ได้ร่วมกับการใช้วิจารณญาณส่วนบุคคล ซึ่งจะสามารถสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องต่อกันทั้งสองฝ่าย การให้ข้อมูลโครงการแก่ประชาชนในพื้นที่อย่างครบถ้วนและครอบคลุมพื้นที่ที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบ โดยเลือกใช้วิธีการให้ข้อมูลที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชน รวมทั้งรูปแบบในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับฟังความคิดเห็น ควรใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมที่หลากหลาย เพื่อให้เข้าถึงประชาชนในพื้นที่มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิเชฐ โสภณแพทย์ (2555) ที่กล่าวว่า รูปแบบการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนควรเริ่มจากระดับที่เล็กที่สุดแล้วจึงขยายขนาดให้ใหญ่ขึ้น เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบข้อมูลของโครงการอย่างทั่วถึงมากที่สุด และทำให้ผู้ดำเนินโครงการได้รับข้อวิพากษ์และข้อเสนอแนะจากประชาชนเพิ่มขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการอภิปรายครั้งนี้สามารถอภิปรายได้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการแก้ปัญหามลพิษชุมชนในการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการแก้ปัญหามลพิษชุมชน ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมากสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการแก้ปัญหาและการป้องกันมลพิษชุมชน ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จากการศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ปัญหามลพิษชุมชนตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า โดยภาพรวมระดับของการมีส่วนร่วมของชุมชนตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมาก ประเด็นนี้ผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก ฝ่ายข้าราชการประจำ ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก ที่แสดงความคิดเห็นว่า ในการมีส่วนร่วมของประชาชนของชุมชนการแก้ปัญหาในการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนกล่าวไว้ว่า ความสำคัญในการระบุผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียของกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มได้รับผลกระทบไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องบริหารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมและแต่ละกลุ่มอาจมีรูปแบบที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามทางอบต. มีการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ยังได้มีการกไหนดทิศทางการชัดเจน เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจต่าง ๆ แม้กระทั่งมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดการพัฒนาท้องถิ่นเป็นที่น่าพึงพอใจ แต่ขาดงบประมาณและขาดการประชาสัมพันธ์ด้านการให้

ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และประชาชนบางกลุ่มไม่เห็นความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น จึงทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลจิตร์ เสนาราช (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนกลาง อำเภอกอสุ่มพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับ ปานกลาง อาจเป็นสาเหตุจากประชาชนไม่ตระหนักและไม่เล็งเห็นความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเท่าที่ควร เพราะคิดว่าเป็นเรื่องของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง และประชาชนยังไม่เข้าใจในกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น คิดว่าเป็นการจัดทำแผนพัฒนาของท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐปราย ชัยสินคุณานนท์ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดเลย ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นสาเหตุจากการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี แม้ว่าได้เปิดโอกาสและส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนามากขึ้น และในปัจจุบันประชาชนให้ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมมากกว่าอดีต แต่ก็ยังเป็นเพียงประชาชนบางกลุ่มที่เข้ามามีส่วนร่วม หรือเข้ามามีส่วนร่วมเพียงบางขั้นตอนของการพัฒนาเท่านั้น

ผลจากการศึกษาเสนอแนะทางการแก้ปัญหา และป้องกันมลพิษชุมชนตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จากการศึกษานโยบายการแก้ปัญหาและป้องกันมลพิษชุมชน พบว่า แนวทางการแก้ปัญหาและหาแนวทางที่ดีที่สุดในการนำไปปฏิบัติประชาชนผู้นำจะเห็นว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญและจะได้ให้ความสำคัญมากขึ้น ทำให้ประชาชนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการประชุมเพื่อให้เข้าร่วมประชุมตามวาระที่มีการแจ้งไป ส่งเสริมให้เห็นถึงบทบาทและความสำคัญในทำกิจกรรมและร่วมรับผิดชอบในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ มีการส่งเสริมในการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการโครงการต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนสามารถตรวจสอบการทำงานของภาครัฐซึ่งเป็นผลประโยชน์ทั้งข้าราชการฝ่ายปกครองและประชาชน มีการประเมินผลของประชาชนโดยนำผลที่ได้จากแบบสำรวจประเมินประจำปี ตามโครงการต่างๆที่มีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการในการทำงานตามกำหนด ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา สวยพล (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลละหานทราย อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า เทศบาลต้องส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ อบรมให้ความรู้แก่ประชาชน ชี้แจงให้ประชาชนเข้าร่วมประชุมรับฟังเกี่ยวกับระเบียบการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้การมีส่วนร่วมของประชาชนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบปัญหาของประชาชนมากยิ่งขึ้น และนำไปสู่การพัฒนาที่ตรงต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง นอกจากนี้ผลการศึกษา สอดคล้องกับ มานิดา เพ็ญชู (2559) ด้านแนวทางในการพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมฯ ของโครงการให้ประสบความสำเร็จ ภาครัฐควรพิจารณาปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัยและกำหนดบทลงโทษของกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านสุขภาพ มีความโปร่งใสในการดำเนินงานรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ตั้งแต่เริ่มกระบวนการ เพื่อให้ทราบความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในพื้นที่ เสริมขีดความสามารถของ

ชุมชนในด้านวิชาการ ในส่วนของภาคประชาชนนั้นควรเปิดใจรับข้อมูลทั้งด้านบวกและด้านลบของโครงการอย่างไม่มีอคติ ซึ่งผู้วิจัยอภิปรายเป็นรายด้านไว้

สำหรับผลการศึกษาครั้งนี้ที่เสนอแนวทางในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมภาครัฐและภาคเอกชน ในการประชาสัมพันธ์ผ่านหอกระจายข่าวหมู่บ้าน เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องที่เป็นประโยชน์ และเปิดช่องทางให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม ตรวจสอบความโปร่งใสด้านการดำเนินงาน การใช้งบประมาณ และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนา โดยจัดทำวารสารเทศบาลรายไตรมาส การประชุมรายงานผลการดำเนินงานประจำเดือน วารสารประจำปี สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา วีรยางกูร (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่สรุปผลการศึกษาว่า ควรส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้มากขึ้น โดยจัดให้มีการอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น และควรประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารงาน และกิจกรรมของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนทราบ และเน้นให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรม โดยอาจเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ อันเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตามและประเมินผลมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

- 1) เทศบาลควรบูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นกับประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน
- 2) ควรมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจนในเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เพราะว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนารากฐานของชุมชน
- 3) ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการติดตามประเมินผลการดำเนินงานทุกไตรมาส และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ

ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติการ

- 1) อบรมให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมให้แก่ประชาชนในพื้นที่ เพื่อประชาชนได้ตระหนักถึงความสำคัญในการจัด
- 2) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรม/โครงการ หรือการดำเนินการต่าง ๆ ของเทศบาล ตำบลทุ่งคอก โดยการประชาสัมพันธ์ความสำคัญ เป้าหมาย และประโยชน์ที่ได้รับจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรม/โครงการ
- 3) เพิ่มกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อสร้างความน่าสนใจให้ประชาชนอยากเข้ามามีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น เช่น การโครงการเทศบาลสัญจร

- 4) เจ้าหน้าที่ที่ต้องมีความใส่ใจในการศึกษาระบบสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อใช้งานได้อย่างเต็มที่ เป็นประโยชน์ และประชาสัมพันธ์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบในเรื่องลักษณะเดียวกันในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยที่เกิดขึ้นและเพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาวางแผนกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ตำบลทุ่งคอก
- 2) ควรศึกษาถึงบทบาทของกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ความเข้มแข็งของกลุ่มที่ส่งผลต่อชุมชน และการพึ่งตนเองของกลุ่มดังกล่าวมีมากน้อยอย่างไรหรือการวัดผลการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ในหมู่บ้าน/ชุมชนว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงไร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2556). *กรมควบคุมมลพิษ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานจัดการคุณภาพอากาศและเสียง กรมควบคุมมลพิษ.
- กล้า มณีโชติ และไกรชาติ ตันตระการอาภา. (2557). *การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม Environmental Impact Assessment*. กรุงเทพฯ: เอ บี อี เอ็น เอ็นจีเนียริง คอนซัลแตนท์.
- กาญจนา สวายุพล. (2555). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลละหานทราย อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขารัฐประศาสนศาสตร์. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปวีณา วีรยางกูร. (2554). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด อำเภopakเกร็ด จังหวัดนนทบุรี*. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- พิเชฐ โสภณแพทย์. (2555). *การประเมินการมีส่วนร่วมของประชาชนในการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าถ่านหินเขาหินซ้อน จังหวัดฉะเชิงเทรา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มานิดา เฟื่องขุนข. (2559). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ กรณีศึกษาโครงการขยายกำลังการผลิตโรงไฟฟ้ากระบี่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2556). *คู่มือประชาชน การเฝ้าระวังและติดตามตรวจสอบผลกระทบสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- สำนักวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม. (2558). *ระบบการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.

- Cohen, J. M. & Uphoff, N. T. (1981). *Rural Development Participation Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation*. New York: Cornell University.
- Creighton, J. L. (2005). *The Public Participation Handbook: Making Better Decisions Through Citizen Involvement*. San Francisco: Jossey Bass.
- Wather, P. (1988). *An Introduction Guide to Environmental Impact Assessment*. In *Environmental Impact Assessment Theory and Practice*. London: Unwin Hayman.
- World Health Organization. (1978). *Report of the International Conference on Primary Health Care*. New York: N.P.Press.

**แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ
ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน**

**The Approaches for Enhancing the Management Efficiency in Budget :
Case study Department of Juvenile Observation and Protection**

จุฑามณี เจาศรี¹

Juthamane Ngasri¹

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ¹

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210

E-mail: ¹jutha7264@gmail.com

Retrieved 15-11-2023; Revised 08-12-2023; Accepted 09-12-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อวิเคราะห์การบริหารงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในปัจจุบัน (2) เพื่อระบุปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (3) เพื่อเสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารและวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเจาะจงจำนวน 15 คน ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในปัจจุบันเป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (2) ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ขาดการทบทวน เป้าหมาย ตัวชี้วัดขาดระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการวิเคราะห์ และบุคลากรขาดทักษะความรู้ (3) แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน การทบทวน เป้าหมาย ตัวชี้วัด การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ และการพัฒนาบุคลากร

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน, การบริหารงบประมาณ

Abstract

The objectives of the research were (1) to analyse the budget management of Department of Juvenile Observation and Protection at present (2) to identify the problem and obstacle of the budget management of Department of Juvenile Observation and Protection and (3) to propose the approaches for enhancing the management efficiency in budget of Department of Juvenile Observation and Protection. This study was a Qualitative Research by documentary study and the in-depth interview with target group of 15

informants, The results of research have been found that (1) the budget management of Department of Juvenile Observation and Protection at present was the budget management in the pattern of Strategic Performance Based Budgeting. (2) The problem and obstacle of the budget management of Department of Juvenile Observation and Protection were composed of for aspect of budget planning, there were the lacks of review of objective, indicator to be in line with the current situation, the lack of technology system used for analysis. The personnel had no skill and knowledge about strategic result assessment and work plan. (3) The Approaches for Enhancing the Management Efficiency in Budget consisted of Review of objective, work plan, and success indicator , Implementation of information technology to be used in budget management for planning procedures, ,development of officials who performed work about budget management to have knowledge, skills, and expertise in budget management of Department of Juvenile Observation and Protection.

Keywords: Efficiency, Department of Juvenile Observation, Budget management

บทนำ

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม เป็นองค์กรที่มีภารกิจหลักในการพิทักษ์คุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพเด็ก เยาวชน ผู้เยาว์และครอบครัวที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมโดยส่งเสริมการใช้กระบวนการยุติธรรมทางเลือกและมาตรการอื่นๆ ดำเนินการด้านคดี ด้านการป้องกัน การบำบัด แก้ไข ฟื้นฟู และสงเคราะห์ เพื่อให้เด็กและเยาวชนสามารถกลับคืนสู่ครอบครัวและชุมชนได้อย่างปกติสุขผ่านการดำเนินงานแยกตามคำพิพากษาของศาลเยาวชนและครอบครัวแบ่งออกเป็นก่อนศาลมีคำสั่งหรือคำพิพากษาจะเป็นหน้าที่ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำนวน 77 จังหวัดทั่วประเทศ ส่วนภายหลังศาลมีคำพิพากษาให้ควบคุมที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนทั่วประเทศ 20 แห่ง และมีหน่วยงานส่วนกลางที่เป็นหน่วยงานสนับสนุน จำนวน 10 หน่วยงาน ภายใต้การปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามตามหลักการคุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชน และเพื่อยกระดับการปฏิบัติหน้าที่ให้มีมาตรฐานสากล ภารกิจกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจึงต้องมีเป้าหมายและกลยุทธ์ในการกำหนดทิศทางเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในการจัดทำงบประมาณให้เป็นไปตามระเบียบวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561 ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารจัดการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance Based Budgeting) ตามที่สำนักงบประมาณให้ส่วนราชการทุกหน่วยนำมาใช้ในการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปีซึ่งปีงบประมาณ พ.ศ.2554-2564 ปีปัจจุบัน กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พบว่า การบริหารงบประมาณขาดการเชื่อมต่อของแผนปฏิบัติราชการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง(หน่วยงบประมาณ) และหน่วยงานในส่วนภูมิภาค (หน่วยรับงบประมาณ) อย่างแท้จริง ตั้งแต่กระบวนการวางแผน การจัดทำคำของบประมาณที่เป็นการจัดทำของหน่วยงานภายในส่วนกลางขาดการมีส่วนร่วมของมิติพื้นที่ (หน่วยรับ

งบประมาณ) การบริหารงบประมาณที่ไม่เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณ สาเหตุเกิดจากการโอนเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้างที่มีความล่าช้าและไม่เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายสอดคล้องกับสรุปผลการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 (GFMIS) ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ไตรมาสที่ 3 (1 ตุลาคม 2563 – 30 มิถุนายน 2564) ผลการเบิกจ่ายในภาพรวมทั้งสิ้น 1,436,119,734.08 บาท คิดเป็นร้อยละ 66.47 ต่ำกว่าเป้าหมายตามมติคณะรัฐมนตรี (ร้อยละ 77) คิดเป็นร้อยละ 10.53 ส่งผลถึงการขาดวินัยทางการเงินการคลังและการติดตามประเมินผลที่ยังขาดการประเมินผลแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ไม่มีความจำเป็นหรือส่งผลต่อความสำเร็จของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน การใช้จ่ายงบประมาณมากกว่ามุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายการให้บริการตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงานทำให้งบประมาณที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปีไม่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและไม่สอดคล้องกับระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ประกอบกับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 -2564 ทั่วโลก มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา2019 ส่งผลกระทบต่อทั้งประเทศไทยรวมทั้งหน่วยงานภาครัฐด้วยคือกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนตั้งแต่กระบวนการบริหารงบประมาณที่ต้องมีการโอนเปลี่ยนแปลงในประเภทรายจ่ายงบลงทุน การทำงานของรายการสิ่งก่อสร้าง การจัดหาครุภัณฑ์ทางการแพทย์ การปรับปรุงห้องควบคุมเด็กและเยาวชนเพื่อใช้กักโรคการปรับปรุงแบบการบำบัดเด็กและเยาวชนให้มีระยะเวลาที่เหมาะสมและการเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการภายในของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เช่น การประชุมออนไลน์ การลดต้นทุนกระดาษ โดยการจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ การนำเทคโนโลยีมาใช้รองรับการทำงานให้มากขึ้น มีการปรับวิธีการ กระบวนการทำงานต่าง ๆ ภายใต้ข้อจำกัดมากมาย ซึ่งหลักการบริหารระบบงบประมาณยังคงต้องยึดหลักการบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารงบประมาณท่ามกลางสภาพปัญหาและข้อจำกัดตั้งแต่ด้านบุคลากรด้านงบประมาณเครื่องมือที่สนับสนุนการปฏิบัติงานเทคโนโลยี และสภาพเศรษฐกิจของบริบทโลกและของประเทศไทยรวมทั้งปัญหาทางสังคมที่เกิดจากปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา2019 ตั้งแต่ปี พ.ศ.2563-2564 ปัจจุบันจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจยิ่ง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนโดยศึกษาถึงการบริหารงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในปัจจุบันและศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสำคัญที่ทำให้กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่แท้จริงเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงระบบการบริหารงบประมาณของกรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์การบริหารงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในปัจจุบัน
2. เพื่อระบุปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
3. เพื่อเสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนซึ่งประกอบด้วย ศึกษาเกี่ยวกับ แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ แนวคิดประสิทธิภาพ กระบวนการงบประมาณ แยกเป็นประเด็นได้แนวคิด ทฤษฎี ดังนี้

แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

ประภัสสร เจริญนาม (2561) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New public management: NPM) เป็นการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานภาครัฐไปสู่การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result) เพื่อผลประโยชน์สาธารณะของประชาชนเป็นจุดมุ่งว่าสูงสุด โดยใช้การบริหารจัดการ การปรับบทบาท ภารกิจ การมุ่งเน้นผลงาน เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานขององค์กร และใช้หลักการบริหารแบบเอกชนที่มุ่งเน้น ลูกค้า คุณภาพการบริการ และเพิ่มผลผลิต เพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น และใช้หลักการแข่งขันเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์สูง

แนวคิดประสิทธิภาพ

ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter Drucker, 1967, p. 5) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดว่าขององค์กรได้การใช้คนน้อยกว่างาน แต่สามารถทำงานให้สำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นการบรรลุความสำเร็จในรูปแบบของภารกิจ เป้าหมาย นโยบาย หรือวัตถุประสงค์ก็แล้วแต่ ผลงานที่สำเร็จได้ใช้คนและทุนพอดีกับงาน และยังผลงานที่สำเร็จได้ใช้คนและทุนต่ำมาก ถือว่าเกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้มาก มานพ เนียรภาค (2556, หน้า 13) ได้นิยามว่าประสิทธิภาพ ว่าถึงความสามารถในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุความมุ่งว่า โดยให้ได้ผลผลิตระดับมากที่สุดแต่ใช้เวลาและค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ดิน ปรัชญพฤทธิ์ (2555, หน้า 130) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงการสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นคือ การลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุประสงค์ และบุคลากรในขณะที่พยายามเพิ่มความแม่นยำ และความเร็วของการบริหารใหม่มากที่สุด สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2541) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คำนึงค่ากับการใช้ทรัพยากร เช่น การเงิน คน อุปกรณ์ เวลา ประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่สร้างได้และสามารถวัดได้ จากปัจจัยนำเข้า กระบวนการหรือผลผลิต โดยการวัดอย่างใดอย่างหนึ่งหรือวัดหลายๆอย่างประกอบกัน เช่น การวัดประสิทธิภาพในมิติด้านปัจจัยนำเข้า (Input) หรือทรัพยากร เช่น เงิน คน วัตถุดิบ เทคโนโลยีเป็นต้นซึ่งจะต้องมีการใช้อย่างประหยัด คำนึงค่าลดการสูญเสียให้น้อยที่สุด หรือการวัดประสิทธิภาพในมิติด้านกระบวนการ (Process) เช่น กระบวนการทำงานที่มีมาตรฐาน รวดเร็ว สะดวกคล่องตัว หรือการวัดประสิทธิภาพในมิติของผลลัพธ์ เช่น ผลที่ได้จากการทำงานมีกำไรเกิดประโยชน์ต่อสาธารณะ เป็นต้น

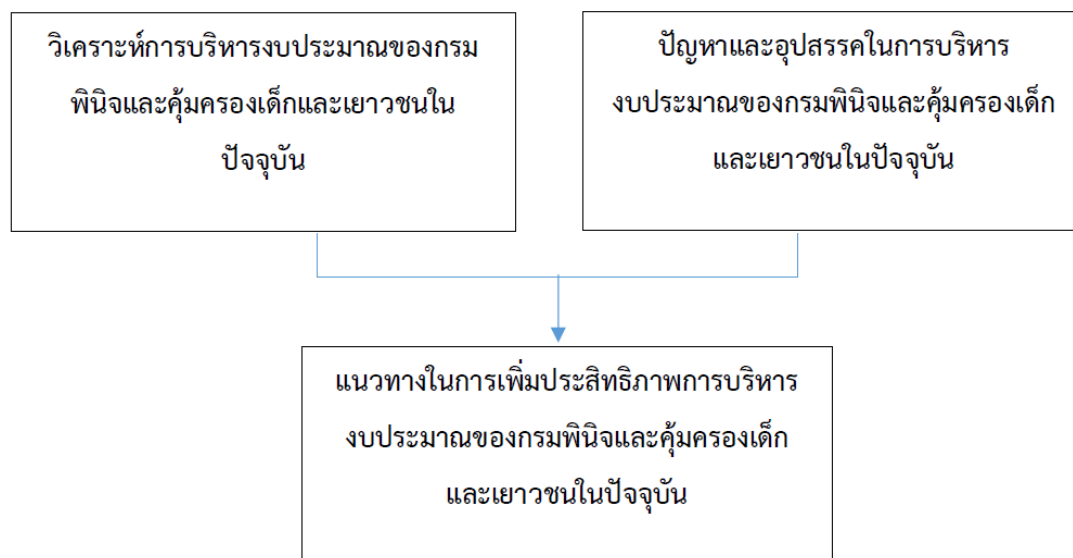
ระบบงบประมาณของประเทศไทย

ภูมิรักษ์ ชมแสง (2555, หน้า 18 -25) งบประมาณ เป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีมาตรการในการควบคุมการใช้จ่ายอย่าง

ได้ผล โดยมีระบบงบประมาณเป็นรูปแบบของกระบวนการงบประมาณ การจะนำระบบงบประมาณระบบใดไปใช้จึงต้องพิจารณาถึงเงื่อนไขต่างๆ รวมทั้งจุดมุ่งหมายว่าที่ต้องการให้ระบบงบประมาณนั้นเป็นมาตรการสำคัญในด้านใดมากที่สุดหรือทำหน้าที่เน้นหนักในด้านใด Allen Schick (1990) ได้จัดแบ่งงบประมาณออกตามหน้าที่หลักของระบบงบประมาณออกได้เป็น 3 ระบบ คือ 1. ระบบงบประมาณแบบเน้นการควบคุม (Control orientation budget) เป็นระบบงบประมาณที่ทำหน้าที่ควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณเพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ เพื่อให้การตรวจสอบเป็นไปได้อย่างระบบงบประมาณแบบนี้ก็จะได้แก่ ระบบงบประมาณแบบแสดงรายการ (Line-item budget) 2. ระบบงบประมาณแบบเน้นการจัดการ (Management orientation budget) เป็นระบบงบประมาณที่เป็นเครื่องมือช่วยในการบริหาร โดยชี้ให้เห็นถึงแผนงานและกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานนั้นรับผิดชอบทำให้ทราบว่าหน่วยงานนั้น ๆ มีงานกิจกรรม ตลอดจนผลงานต่างๆ อะไรบ้าง ระบบงบประมาณแบบนี้ได้แก่ ระบบงบประมาณแบบแสดงผลงาน (Performance budget) 3. ระบบงบประมาณแบบเน้นการวางแผน (Planning Orientation budget) เป็นระบบงบประมาณที่เป็นเครื่องมือช่วยในการวางแผน โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรตลอดจนแผนงานโครงการที่ต้องมีเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้นงบประมาณแบบนี้จะรวมถึงระบบงบประมาณแบบแผนงาน (Program budget) ตลอดจนระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance-based budget) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของระบบงบประมาณแบบแผนงานซึ่งระบบงบประมาณทั้ง 3 ระบบ ของประเทศไทยจากอดีตจนถึงปัจจุบันได้มีการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองทั้งภายในภายนอกที่มีผลกระทบต่อภาพรวมงบประมาณแผ่นดินของประเทศไทยปัจจุบันเป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ หลักการและกรอบแนวคิดของระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance Based Budgeting: SPBB) เน้นการใช้ยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายรัฐบาลเป็นหลักในการจัดการทรัพยากรให้เกิดประสิทธิผลคุ้มค่าและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน โดยเพิ่มบทบาทและคามรับผิดชอบของกระทรวง ทบวงกรมในการบริหารจัดการงบประมาณ และคำนึงถึงความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ประกอบด้วยเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติ เป็นผลลัพธ์ที่รัฐบาลคาดหวังจะให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและประเทศชาติรัฐบาลทุกรัฐบาลที่เข้ามาบริหารประเทศจะมีกรอบนโยบายเป็นแนวทางในการบริหารจัดการประเทศโดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและกรอบเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติของรัฐบาล เป็นการกำหนดเป้าหมายในช่วงอายุของแต่ละรัฐบาล และสามารถกำหนดเป้าหมายเป็นรายปีได้ สำนักงบประมาณจึงมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติของรัฐบาลให้เป็นเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ประจำปีและแปลงเป็นยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี เป้าหมายการให้บริการกระทรวง จะต้องเชื่อมโยงและคำนึงถึงผลสำเร็จตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ระดับชาติ ซึ่งเป้าหมายยุทธศาสตร์ระดับชาติอาจดำเนินการโดยกระทรวงใดกระทรวงหนึ่ง หรือต้องร่วมกันดำเนินการโดยหลายกระทรวงในลักษณะบูรณาการเพื่อให้เกิดผลสำเร็จแก่ชุมชนหรือสังคม ซึ่งเป้าหมายการให้บริการของหน่วยงาน จะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายการให้บริการกระทรวงโดยมีการกำหนดผลผลิตของหน่วยงาน

และอาจเป็นบริการหรือสิ่งของที่ให้บริการแก่ประชาชน และมีตัวชี้วัดผลสำเร็จที่แสดงในหลายมิติทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ เวลา และค่าใช้จ่าย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยกลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อมูลสำคัญในครั้งนี้ จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในการบริหารงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์กรอบแนวคิดในการวิจัย จำนวน 15 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงยุติธรรมและกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้แก่ รองปลัดกระทรวงยุติธรรม ผู้ช่วยปลัดกระทรวงยุติธรรม รองอธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หัวหน้าผู้ตรวจกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง ซึ่งมีคุณสมบัติเป็นผู้มอบนโยบาย กำกับ ดูแลและควบคุม การบริหารงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำนวน 5 คน กลุ่มที่ 2 ผู้อำนวยการหน่วยงานในสังกัดและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และหัวหน้าฝ่ายที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการงบประมาณของหน่วยงานจำนวน 10 คน

ผลการวิจัย

1.การบริหารงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่าในการบริหารงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในปัจจุบันมีการนำกรอบแนวคิดของสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการกำหนดทิศทางการงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณของทั้งประเทศมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารกระบวนการจัดทำงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มุ่งเน้นการดำเนินงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด ซึ่งกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจะจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณพ.ศ. 2564 เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีโดยกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน โครงการในลักษณะที่สนับสนุนต่อความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย ในการลดการกระทำผิดของเด็กและเยาวชน การรายงานแผน/ผลการปฏิบัติราชการ เป็นรายไตรมาส เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานเมื่อประสบปัญหาได้ โดยการบริหารงบประมาณต้องนำข้อสังเกตจากรมการวิสามัญพิจารณาพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สถาปนาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาที่เกี่ยวข้องกับกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมาใช้ประกอบการบริหารงบประมาณ

2. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลการวิจัย พบว่า 1) การวางแผนการจัดทำคำของบประมาณ ขาดการวางแผน การทบทวน นโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ภารกิจ ตัวชี้วัด ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตั้งแต่ภาพรวมระดับประเทศ กระทรวงและกรม ทำให้การจัดทำคำของบประมาณในแต่ละปีไม่สะท้อนกับภารกิจของกรม การขาดการมีส่วนร่วมของหน่วยงานในสังกัด(มิติของพื้นที่) ซึ่งส่วนกลางที่เป็นผู้ดำเนินการวางแผนใช้ข้อมูลผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับพื้นที่ในปีที่ผ่านมาเป็นหลักซึ่งในแต่ละปีบริบทการทำงานจะแตกต่างกันไปไม่สะท้อนถึงสภาพความเป็นจริง และบุคลากรขาดทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ 2) การจัดทำคำของบประมาณ คำขอของบประมาณเป็นงบประจักษ์มากกว่างบบุคลากรไม่สอดคล้องกับระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ สาเหตุจากการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ยังขาดมิติความเชื่อมโยงแผนงานยุทธศาสตร์ชาติ 3) การบริหารจัดการงบประมาณการจัดสรรงบประมาณไม่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน (มิติพื้นที่)และไม่ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ไม่มีระบบการบริหารงบประมาณการควบคุมดูแลการใช้จ่ายงบประมาณไม่เข้มแข็งไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน 4) การติดตามและประเมินผล ระบบการติดตามยังไม่ชัดเจนขาดความเข้มแข็งทั้งระบบขาดข้อมูลที่ชัดเจนครบถ้วนตามความเป็นจริงทำให้ไม่สามารถติดตามทุนการดำเนินงานที่แท้จริงของหน่วยงาน ขาดระบบการประเมินผล

3. แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลการวิจัย สรุปแนวทางและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) การวางแผนจัดทำคำของบประมาณ ควรมีการทบทวน ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย แผนงาน ผลผลิต โครงการ กิจกรรมและตัวชี้วัดความสำเร็จ ซึ่งถือเป็นหลักการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ จะต้องมีการทบทวนยุทธศาสตร์ วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค จุดแข็งจุดอ่อนในการบริหารจัดการ

งบประมาณ ทบทวนเป้าหมาย ประเมินผลแผนงาน ผลผลิต โครงการ กิจกรรม รวมถึงปัจจัยความสำเร็จ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

2) การจัดทำคำของบประมาณ ควรมีการกำหนดกรอบนโยบายในการจัดทำคำขอที่ชัดเจนครบถ้วน ซึ่งเป็นกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหาร การตัดสินใจช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าทำอะไร เมื่อใด ใช้ทรัพยากรอย่างไร ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีประสิทธิภาพเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์การให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล

3) จัดให้มีคณะกรรมการพิจารณากลับกรอบการบริหารจัดการงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน แต่งตั้งโดยอธิบดี มีอำนาจหน้าที่พิจารณากลับกรอบ ตั้งแต่การจัดเตรียมคำของบประมาณ การกำหนดกรอบเงินงบประมาณ การบริหารจัดการงบประมาณ จนถึงกระบวนการติดตามและประเมินผลงบประมาณ

4) การให้ความสำคัญกับแผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ตั้งแต่การวางกรอบนโยบายในการจัดทำแผน จนถึงการติดตามแผน โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการจัดสรรโดยรายการจัดสรรเชื่อมต่อกับข้อมูลที่เป็นปัจจุบันใช้เป็นเกณฑ์ในการจัดสรรเพื่อลดขั้นตอน ประหยัดเวลา สามารถตรวจสอบได้ง่ายและมีมาตรฐาน

5) การติดตามและประเมินผล ประกอบด้วยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการสร้างระบบในการติดตามรายงานผล และการใช้กระบวนการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพตามวงจรของเดมมิง (Demming) หรือที่เรียกว่า วงจร PDCA (Plan –Do –Check –action) ซึ่งกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนไม่มีในส่วนมิติของการประเมินผล ทำให้การติดตามประเมินผลไม่สามารถดำเนินการได้ครบวงจรตามหลักวิชาการตั้งแต่มิติดำเนินการ และหลังดำเนินแผน/โครงการเสร็จสิ้น

6) การสื่อสารให้หน่วยงานส่วนภูมิภาคเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคนในองค์กรตั้งแต่ระดับบนลงล่างและล่างขึ้นบน ซึ่งเป็นขั้นตอนกระบวนการที่สำคัญในการถ่ายทอดนโยบายลงสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ คือ (1) กระบวนการบริหารจัดการงบประมาณผู้บริหารควรเข้ามามีบทบาทในการกำกับดูแลหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณเพื่อให้นโยบายนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง (2) กำหนดให้หน่วยงานใช้เครื่องมือ PDCA (Plan –Do –Check –action) เข้ามาติดตามประเมินผล ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (3) ส่งเสริมให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาคมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณร่วมกับส่วนกลาง (4) การส่งเสริม สนับสนุน ศักยภาพของพลังเครือข่าย โดยการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามแผนงานโครงการทั้งในเรื่องงบประมาณ และการดำเนินกิจกรรมก่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล (5) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์นโยบายและแผนงานงบประมาณ และมีความหลากหลายมีประสบการณ์ในงานหลายด้าน เช่น การถ่ายทอดนโยบายลงสู่หน่วยปฏิบัติ การจัดการความรู้ (6) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนให้มีความทันสมัย สามารถตอบสนองต่อการ

บริหารงบประมาณ เพื่อลดภาระขั้นตอนการปฏิบัติงาน ประหยัดงบประมาณ และเพิ่มสมรรถนะของบุคลากร กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนให้มีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

1.การบริหารงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในปัจจุบัน

จากผลการวิจัยการบริหารงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในปัจจุบันได้ดังนี้ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ถึงแม้จะมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของกรมให้มีความเชื่อมโยง ยุทธศาสตร์ชาติ กระทรวงยุติธรรม แต่ขาดการทบทวน เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ การจัดทำคำขอ งบประมาณภาพรวมส่วนใหญ่เป็นงบประมาณในการกิจประจำ งบประมาณเชิงยุทธศาสตร์มีค่อนข้างน้อยและ ผลการดำเนินงานยังไม่สะท้อนเป้าหมายการให้บริการ กรมการเบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามเป้าหมาย คณะรัฐมนตรี สอดคล้องกับข้อสังเกตของกรมการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ผลการศึกษาครั้งนี้ยังสอดคล้องกับรัชิตา วรรัตน์พิพัฒน์ (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า กระบวนการบริหารงบประมาณ ด้านการวางแผน และด้านการบริหารส่วนราชการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย นโยบายที่กรุงเทพมหานครกำหนด ส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านกระบวนการเบิกจ่ายเงินมีประสิทธิภาพน้อย และยังสอดคล้องกับ อรสา จุลสุคนธ์และคณะ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จของการใช้ งบประมาณในการวิจัยในกรมวิชาการเกษตร พบว่า การบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1. การวางแผน 2. การใช้งบประมาณ 3.การบริหารจัดการงบประมาณ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดปัจจัย ความสำเร็จการใช้งบประมาณ และรวมถึงการกำหนดนโยบาย การจัดระบบการจัดสรรงบประมาณให้ได้ตาม มาตรฐานการจัดระบบการเบิกจ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งหน่วยงานต้นสังกัดที่เป็นหน่วยหลัก ต้องสนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์และการใช้งบประมาณตามวัตถุประสงค์ให้นักวิจัยดำเนินงานวิจัยได้สำเร็จ

2. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จากผล การศึกษา ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชน พบว่า กรมขาดการวางแผนจัดทำคำขอของงบประมาณ ไม่มีการทบทวน วิเคราะห์ นโยบาย เป้าหมายการกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ขาดการมีส่วนร่วมของหน่วยงานในสังกัด(มิติของพื้นที่) ส่วนกลางที่เป็นผู้ดำเนินการวางแผนใช้ข้อมูลผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับพื้นที่ ซึ่งในแต่ละปี บริบทการทำงานจะแตกต่างกันไปไม่สะท้อนถึงภาพความเป็นจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ John Ugoani (2019) วิจัยเรื่อง “Budget Management and Organizational Effectiveness in Nigeria” การ ศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่า ฝ่ายบริหารในทุกระดับต้องพิจารณาการใช้งบประมาณให้ตรงกับความต้องการ เพื่อ หลีกเลี่ยงการบริหารจัดการที่ผิดพลาด และก่อให้เกิดความล้มเหลวขององค์กร ส่วนในเรื่องของบุคลากรของ กรมในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ขาดทักษะ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการงบประมาณ สอดคล้อง กับงานวิจัยของ อีริเมธ ปล้องเจริญ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดการ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ ปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้านนโยบาย

และบริหารองค์กร มีความสัมพันธ์กับด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การจัดทำคำของบประมาณขาดมิติความเชื่อมโยงแผนงานยุทธศาสตร์ชาติ การบริหารจัดการงบประมาณไม่เป็นระบบรวมถึงปัญหาของระบบในการติดตามประเมินผลการบริหารจัดการงบประมาณ สอดคล้องกับ Jiachao Rong, Yang Zhang (2018) ศึกษาหัวข้องานวิจัยเรื่อง “Research on the Construction of an Enterprise Total Budget Management System Based on EVA” พบว่า การบริหารจัดการงบประมาณเป็นวิธีการที่สำคัญแบบหนึ่งของการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ ระบบบริหารงบประมาณแบบองค์รวม พบว่ามีปัญหาในการกำหนดกลยุทธ์ระยะยาว และระยะสั้น ระบบองค์กร งบประมาณ สภาพแวดล้อมการจัดการงบประมาณ และระบบการประเมิน ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงในการจัดการตามสถานการณ์เฉพาะขององค์กร รวมถึงความพยายามสร้างวิธีการใหม่ๆ ในการบริหารจัดการงบประมาณ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็ง สอดคล้องกับ Guo-Liang Dua and Dan Xiab (2019) ศึกษาหัวข้องานวิจัยเรื่อง “Research on University Budget Management from the Perspective of Internal Control” พบว่า รูปแบบการดำเนินงานของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยหัวใจหลักของการควบคุมภายในของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย คือ การควบคุมภายในด้านงบประมาณ การดำเนินการตามมาตรการควบคุมภายในเพื่อบริหารความเสี่ยงทางการเงิน การบริหารจัดการงบประมาณของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเป็นสิ่งสำคัญ

3. แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนสามารถอภิปรายได้ดังนี้

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการงบประมาณให้มีประสิทธิภาพตั้งแต่ การทบทวน ภารกิจ เป้าหมาย แผนงบประมาณ ผลผลิต/ โครงการ กิจกรรมให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ กระทรวงยุติธรรม และเป้าหมายการให้บริการให้กรมอย่างแท้จริง การจัดทำกรอบนโยบายในการจัดทำคำขอของงบประมาณในแต่ละปีงบประมาณที่ชัดเจน สอดคล้องกับ Emmanuel Ikechukwu Okoye (2011) ศึกษาหัวข้องานวิจัยเรื่อง “Budgeting as a Management Tool for Improving Effectiveness of an Organization” พบว่า ปัญหาสำคัญที่พบได้บ่อยของผู้บริหาร คือ การวางแผนอนาคตในการรับมือกับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเกือบทุกวัน ท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารยังต้องตัดสินใจเพื่อผลประโยชน์ในอนาคต กระบวนการทั้งหมดในการจัดทำแผนนี้ เรียกว่าการบริหารจัดการงบประมาณเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ ความหมายและบทบาทในการบริหารจัดการงบประมาณ หน้าที่ความรับผิดชอบในการการจัดเตรียมงบประมาณให้เกิดประโยชน์ รวมถึงวัตถุประสงค์ในการจัดทำงบประมาณ และวิธีการใช้งบประมาณต้องคำนึงถึงการควบคุมบริหารจัดการงบประมาณและผลประโยชน์ที่จะได้รับสูงสุด ในงานวิจัยนี้สรุปได้ว่าการบริหารงบประมาณเป็นเครื่องมือหนึ่งในการบริหารจัดการต้องทวนกลับไปกับการจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งศึกษาสอดคล้องกับสมใจ ลักษณะ (2552) พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ คือ 1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล คือ การที่บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการ

ทำงานต้องมีความตั้งใจรู้จักใช้กลวิธีหรือเทคนิคใช้ในการสร้างสรรค์ผลงาน ทำงานอย่างเต็มความสามารถ จึงได้เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจในการทำงาน รู้จักคิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานนั้นให้ดูอยู่เสมอ

2) ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การที่องค์กรดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจ ไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้มีความคุ้มค่าและมีการสูญเสียน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ด้วยดี ซึ่งสามารถประหยัด ทั้งเวลา กำลังคน และทรัพยากร มีความสามารถในการใช้วิธีการ เทคนิควิธีและเทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ส่งผลทำให้เกิดวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการทำงาน มีอุปสรรคในการทำงานน้อยที่สุด และส่งผลให้บุคลากรมีกำลังใจที่ดี และมีความสุขกับการทำงาน สอดคล้องกับ ประภัสสร เจริญนาม (2561) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New public management: NPM) เป็นการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานภาครัฐไปสู่การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result) เพื่อผลประโยชน์สาธารณะของประชาชนเป็นจุดมุ่งว่าสูงสุด โดยใช้การบริหารจัดการ การปรับบทบาท ภารกิจ การมุ่งเน้นผลงาน เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานขององค์กร และใช้หลักการบริหารแบบเอกชนที่มุ่งเน้น ลูกค้า คุณภาพการบริการและเพิ่มผลผลิต เพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น และใช้หลักการแข่งขันเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์สูง มานพ เนียรภาค (2556) ได้นิยามว่าประสิทธิภาพ ว่าถึงความสามารถในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายโดยให้ได้ผลผลิตระดับมากที่สุดแต่ใช้เวลาและค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดทั้งนี้ ยังพบว่ากรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ควรมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาบริหารจัดการงบประมาณทั้งระบบควรจัดให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองงบประมาณโดยมีอธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นประธาน ทำหน้าที่ตั้งแต่ วิเคราะห์ ทบทวน เป้าหมายการให้บริการกรมแผนงบประมาณ ผลผลิต/ โครงการ กิจกรรม ที่กรมจะต้องเสนอรายละเอียดจัดทำคำของบประมาณไปยังกระทรวงยุติธรรมและสำนักงบประมาณ ตลอดจนการกำกับ ดูแลงบประมาณที่ได้รับจัดสรรตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายงบประมาณประจำปีโดยใช้กระบวนการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพตามวงจรของเดมมิง (Demming) หรือที่เรียกว่า วงจร PDCA (Plan -Do -Check -action) เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบตามกระบวนการงบประมาณอีกทางหนึ่ง สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2541) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร เช่น การเงิน คน อุปกรณ์ เวลา ประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่สร้างได้และสามารถวัดได้ จากปัจจัยนำเข้า กระบวนการ หรือผลผลิต โดยการวัดอย่างใดอย่างหนึ่งหรือวัดหลายๆอย่าง ประกอบกัน เช่น การวัดประสิทธิภาพในมิติ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) หรือทรัพยากร เช่น เงิน คน วัตถุดิบ เทคโนโลยีเป็นต้น ซึ่งจะต้องมีการใช้อย่างประหยัด คุ้มค่าลดการสูญเสียให้น้อยที่สุด หรือการวัดประสิทธิภาพในมิติด้านกระบวนการ (Process) เช่น กระบวนการทำงานที่มีมาตรฐาน รวดเร็ว สะดวกคล่องตัว หรือการวัดประสิทธิภาพในมิติของผลลัพธ์ เช่น ผลที่ได้จากการทำงานมีกำไรเกิดประโยชน์ต่อสาธารณะสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบกระบวนการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ภาพรวมของการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารงบประมาณ และกระบวนการงานย่อยส่วนใหญ่ ไม่ผ่านเกณฑ์การปฏิบัติงาน และผลการ

พัฒนารูปแบบกระบวนการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้กรอบมาตรฐานการควบคุมภายในของหน่วยงานภาครัฐ พบว่าทุกระบวนงานและรายละเอียดขั้นตอนเกือบทุกรายการ มีผลการประเมินอยู่ในระดับประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น เพื่อเป็นการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานด้านงบประมาณ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงเห็นควรนำรูปแบบกระบวนการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจัดทำเป็นคู่มือในการปฏิบัติงานแจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัด เพื่อให้หน่วยงานนำไปปรับใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปฏิบัติงานปกติ โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการควบคุมของหน่วยงานและควรทำการศึกษาสภาพการดำเนินงานเพื่อพัฒนารูปแบบกระบวนการบริหารงบประมาณให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- (1) ผู้บริหารระดับสูงของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนควรกำกับ ตรวจสอบดูความเหมาะสมในการกำหนดเป็นนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เหมาะสมกับมิติของพื้นที่ของหน่วยงานส่วนภูมิภาค
- (2) นโยบายอธิบดี ควรคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของหน่วยงานและความเหมาะสมตามสัดส่วนในการจัดสรรทรัพยากร บุคลากรของกรมในส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง
- (3) การบริหารงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ควรมีการบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยมีอธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เป็นประธานและมีผู้อำนวยการของส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเป็นคณะกรรมการ โดยมีผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงานเป็นกรรมการและเลขานุการ
- (4) การจัดทำแผนปฏิบัติราชการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี กรมควรจัดประชุมชี้แจงแนวทางและการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนให้กับบุคลากรในองค์กรได้รับทราบและถือปฏิบัติไปในแนวทางและหลักเกณฑ์เดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการ

- (1) ส่งเสริมหรือสนับสนุนจัดหาให้มีการนำเครื่องมือ อุปกรณ์หรือนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน
- (2) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงบประมาณ
- (3) การบริหารงบประมาณแบบมีส่วนร่วมตั้งแต่ระดับบริหารจนถึงระดับปฏิบัติการ
- (4) ส่งเสริมศักยภาพของพลังเครือข่ายโดยการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามแผนงานโครงการทั้งในเรื่องงบประมาณและการดำเนินกิจกรรมก่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการป้องกัน บำบัด ดูแลแก้ไขเด็กและเยาวชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

- (1) ควรศึกษาประเมินผลแผนการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพื่อเป็นทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการใช้จ่ายงบประมาณของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
- (2) ควรศึกษาเรื่องการสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศ
- (3) ควรศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการเสนอเพื่อสนับสนุนการบริหารงบประมาณและการติดตามประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- ประภัสสร เจริญนาม. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6*. (ดุสิตนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา,ชลบุรี.
- มานพ เนียรภาค. (2556). *ประสิทธิภาพในการดำเนินการปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- รชिता วรรัตน์พิตัญญ์ (2559).*ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร*. (ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, นครปฐม.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2541). *การปฏิรูประบบราชการ : ยุทธศาสตร์สำคัญของการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.(2559).*งานวิจัยรูปแบบกระบวนการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้กรอบมาตรฐานการควบคุมภายในของหน่วยงาน ภาครัฐ*.กรุงเทพมหานคร : กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวงสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ.
- อรสา จุลสุคนธ์ และคณะ.(2555). *ปัจจัยความสำเร็จของการใช้งบประมาณในการวิจัยของนักวิจัยในกรมวิชาการเกษตร*. (ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- Boston, J. (1996). *Origins and destinations: New Zealand's model of public management and the international transfer of ideas* In P. Weller & G. Davis (Eds), *New ideas, better government*. Sydney: Allen & Unwin.
- Drucker, Peter F. (1967). *The Effective Executive*. New York : Harper & Row.

- Emmanuel Ikechukwu Okoye. (2011). *Budgeting as a Management Tool for Improving Effectiveness of an Organization*. Retrieve From https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1804251 July
- Guo-Liang Dua and Dan Xiab. (2019). *Research on University Budget Management from the Perspective of Internal Control*. Retrieve From <https://dx.doi.org/10.2991/icmesd-19.2019.57>
- Jiachao Rong, Yang Zhang. (2018). *Research on the Construction of an Enterprise Total Budget Management System Based on EVA*. Retrieve From <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1757-899X/394/5/052078/pdf>
- John Ugoani. (2019). *Budget Management and Organizational Effectiveness in Nigeria*. Retrieve From <https://ssrn.com/abstract=3368912>

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นโรงงานอุตสาหกรรมฉีดพลาสติกขึ้นรูปเครื่องใช้ไฟฟ้า

นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 กรณีศึกษา : บริษัท TTN จำกัด

Outstanding Employee Work Behavior in Plastic Injection Molding Electrical

Appliance Factory Pinthong Industrial Estate 1 Case Study: TTN Co., Ltd.

ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร¹ และอภิรดี รุ่งนภา²

Ntapat Worapongpat¹ and Aphiradee Runghnapha²

ศูนย์ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมชุมชน ผู้ประกอบการ การท่องเที่ยว และการศึกษาสถาบันเทคโนโลยี

ภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิ และสถาบันนวัตกรรมทางการศึกษา สมาคมส่งเสริมการศึกษาทางเลือก¹⁻²

Center for Knowledge Transfer, Technology, Community Innovation, Entrepreneurship, Tourism and

Education Eastern Institute of Technology Suvarnabhumi (EITS)

and Educational Innovation Institute Association for the Promotion of Alternative Education¹⁻²

E-mail: ¹dr.thiwat@gmail.com Tel. 095 542 6414

Retrieved 30-10-2023; Revised 17-12-2023; Accepted 21-12-2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรมฉีดพลาสติกขึ้นรูปเครื่องใช้ไฟฟ้า ด้วยวิธีการศึกษาแบบกรณีศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานดีเด่นของ บริษัท TTN จำกัด จำนวน 28 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ประเภทมีโครงสร้าง วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการแบบพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรม มีคุณลักษณะ 4 ด้าน ดังนี้ ด้านความมีวินัย พบว่า มีการแสดงพฤติกรรมโดย มีความเอาใจใส่ต่อการทำงาน มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้าและปฏิบัติตามกฎระเบียบ อย่างเคร่งครัด ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีการแสดงพฤติกรรมโดยมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความสุขกับการทำงาน และใช้ทรัพยากรของทางโรงงานอุตสาหกรรมอย่างประหยัด ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีการแสดงพฤติกรรมโดย มีความสมัครใจที่จะอาสาช่วยงานต่าง ๆ ชอบให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า มีการแสดงพฤติกรรมโดย มีการพัฒนาการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องแสวงหาความรู้เพิ่มเติม และมีการจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน

คำสำคัญ: พนักงานดีเด่น, พฤติกรรมพนักงานดีเด่น, อุตสาหกรรมฉีดพลาสติกขึ้นรูป

Abstract

This qualitative research aims to study the work behaviour of outstanding employees in the plastic injection molding industry for electrical appliances. By using a case study method. The sample group consisted of 28 outstanding employees of TTN Company Limited. The instrument used in the study was a structured interviews Data were analyzed and synthesized using descriptive methods.

The research results found that The work behaviour of outstanding employees in industrial plants has 4 characteristics as follows: Discipline, it was found that the behaviour was displayed by Be attentive to work is planned in advance and regulations are followed. strictly In terms of responsibility, it was found that there was behaviour showing enthusiasm in working and happiness in working. and use industrial resources economically Human relations There is behaviour shown by Have a willingness to volunteer to help with various tasks and like to help co-workers. and give importance to working together as a team In terms of creativity, it was found that there was behaviour displayed by Developing one's own work to be more efficient and continually seeking additional knowledge And there is a prioritization of work.

Keywords: Outstanding Employee, Outstanding Employee Behaviour, Plastic injection molding industry

บทนำ

ประเทศไทยได้รับการยอมรับให้อยู่ในฐานะประเทศอุตสาหกรรมใหม่ โดยมีการพัฒนางานด้านอุตสาหกรรมขึ้นอย่างมาก โรงงานอุตสาหกรรมเกิดขึ้นมากมายในจังหวัดต่าง ๆ ของประเทศซึ่งการแปรรูปวัตถุดิบให้เป็นผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ย่อมต้องอาศัยคนที่จะมาช่วยในการดำเนินการผลิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรยุคใหม่ ดังนั้นสิ่งสำคัญคือองค์กรต้องพยายามทำความเข้าใจในธรรมชาติและความต้องการของบุคลากรในองค์กรที่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ ความรู้ความสามารถ เพื่อหาแนวทางการตอบสนองต่อความต้องการและจูงใจบุคลากรให้ทำงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป (พิชชาพร สันติตรานนท์, ปราโมช ธรรมกรณ์ และสักรินทร์ อยู่ผ่อง, 2566)

การที่พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สิ่งสำคัญคือ พนักงานต้องตระหนักและเข้าใจถึงสิทธิหน้าที่รวมถึงสถานะภาพของตนในองค์กรนั้น ๆ และกระทำตามบทบาทหน้าที่ของตนเองที่เป็นอยู่เพื่อขึ้นนำพฤติกรรมมาเป็นสมาชิกภายในองค์กร พฤติกรรมการทำงานเป็นพฤติกรรมในรูปแบบหนึ่ง

ของบุคคล ซึ่งแต่ละคนจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกันอย่างออกไปตามลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่นำเข้ามาสู่องค์กร โดยบุคคลจะนำเอาความคิด เจตคติ ค่านิยม และแรงจูงใจของเขาเข้ามาในองค์กรศรัทธา (พล จินชัยและจุฑารัตน์ ปินทะแพทย์, 2566) ซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็นส่วนที่ทำให้เขามีพฤติกรรมต่าง ๆ ในองค์กรตามความคาดหวังและความคิดของตนว่า พฤติกรรมของเขาจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หากได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กร หรือผู้บังคับบัญชา จะทำให้เกิดความพึงพอใจ และเกิดเจตคติที่ดีนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดีทำงานด้วยความสนใจและเต็มใจที่จะทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น (กิตติยาวิติ พุทธก้อม, ศรีรัตน์ ล้อมพงศ์และนันทพร ภัทรพุทธ, 2566) ดังนั้นกระบวนการที่องค์กรต้องดำเนินการพัฒนา คือ การส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพด้วยวิธีการสร้างแรงจูงใจ (ณภาพัช จันทรสถิตานนท์, 2566) การทำงานในองค์กรด้วยวิธีการคัดเลือกพนักงานดีเด่น เพื่อให้พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานบกพร่องหรือไม่เป็นไปตามเกณฑ์การทำงานในองค์กรได้ตั้งใจทำงานมากขึ้นอีกทั้งพนักงานที่ทำงานได้ดีอยู่แล้วก็จะมีความตั้งใจในการทำงานสูงขึ้น

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรมฉีดพลาสติกขึ้นรูปเครื่องใช้ไฟฟ้า เพื่อทราบถึงลักษณะการแสดงพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ภายใต้บริษัท บริษัท TTN จำกัด สำหรับนำมาเป็นแนวทางในการตีความลักษณะพฤติกรรมการทำงานซึ่งจะทำให้มองเห็นภาพพฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ด้วยวิธีการศึกษาแบบกรณีศึกษา (Case study) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และวิธีการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับการทำงานโรงงานอุตสาหกรรมในยุคปัจจุบัน อันจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน จนเกิดเป็นพฤติกรรมการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จของบุคคลและองค์กรโรงงานอุตสาหกรรม นอกจากนี้ยังใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริม เสริมสร้างและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของบุคคลให้สอดคล้องกับการพัฒนากำลังคนในภาคอุตสาหกรรมและป้องกันการหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมฉีดพลาสติกขึ้นรูปเครื่องใช้ไฟฟ้า ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรมฉีดพลาสติกขึ้นรูปเครื่องใช้ไฟฟ้า นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 ด้วยวิธีการศึกษาแบบกรณีศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาค้นคว้า และรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

ณภาพัช จันทรสถิตานนท์ (2566) การศึกษาการรับรู้ปัจจัยคงอยู่ในองค์กรและพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานในอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า พนักงานมีการรับรู้ปัจจัยคงอยู่ในองค์กรและมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานจำแนกตามปัจจัยส่วน

บุคคลอยู่ในระดับมากทุกด้าน พนักงานที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ปัจจัยคงอยู่ในองค์กรและมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้ปัจจัยคงอยู่ในองค์กร ในด้านความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กรแตกต่างกัน ยกเว้นในด้านนโยบายและการบริหารงาน และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานในด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรแตกต่างกัน พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีการรับรู้ปัจจัยค่าจูงในด้านความมั่นคงในงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านสัมพันธภาพในองค์กรแตกต่างกัน และมีพฤติกรรมในการทำงาน ในด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรแตกต่างกัน แต่ในด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน และด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

กิตติยาวิดี พุทธก้อม, ศรีรัตน์ ล้อมพวง และนันทพร ภัทรพุทธ (2566) การรับรู้และทัศนคติด้านความปลอดภัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมผลิตหมึกพิมพ์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครในช่วงการระบาดของโควิด-19. พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานชายทั้งหมด โดยมีอายุเฉลี่ย 31.2 ปี มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญาหรือ ปวส. ร้อยละ 92.0 ตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นพนักงาน ร้อยละ 72.0 มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทแห่งนี้เฉลี่ย 5.88 ปี และส่วนใหญ่ไม่เคยเกิดอุบัติเหตุเลยในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ร้อยละ 52.0 ระดับการรับรู้และทัศนคติด้านความปลอดภัย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 40.0 และ 96.0 ตามลำดับ) และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี (ร้อยละ 72.0) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า การรับรู้ด้านความปลอดภัยไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน แต่ทัศนคติด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.02$) และการรับรู้ด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับทัศนคติด้านความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.003$) ดังนั้นสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมการเรียนรู้ด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความตระหนักและเกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างยั่งยืน

ณัฐพร ฉายประเสริฐ (2559) การจัดการทรัพยากรมนุษย์และพฤติกรรมการปฏิบัติงานส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดปทุมธานี พบว่า 1) ระดับความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร และสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี พบว่าส่งผลในเชิงบวก 3) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี พบว่าส่งผลในเชิงบวก 4) พฤติกรรมการปฏิบัติงานส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี พบว่า ส่งผลในเชิงบวก 5) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ พฤติกรรมการ

ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดปทุมธานี ทางบวกในระดับสูง

กรอบแนวคิดการวิจัย

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรมฉีดพลาสติกขึ้นรูป
เครื่องใช้ไฟฟ้า นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1

- พฤติกรรมการทำงานด้านความมีวินัย
- พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ
- พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์
- พฤติกรรมการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรศึกษาเป็นพนักงาน บริษัท TTN จำกัด ในฝ่ายปฏิบัติการ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 28 คน โดยกลุ่มตัวอย่างมีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1. ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานดีเด่น ตามเกณฑ์ของ บริษัท TTN จำกัด ซึ่งแบ่งพฤติกรรมการทำงานที่ดีเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีวินัย ด้านความรับผิดชอบ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดสร้างสรรค์

1.2. มีประสบการณ์ในการทำงานโรงงานอุตสาหกรรมอย่างน้อย 2 ปี

2. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และแบบสัมภาษณ์ประเภทมีโครงสร้าง กับพนักงานดีเด่น ตามเกณฑ์ของ บริษัท TTN จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีหนึ่งชนิด การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามโดยเสนอร่างต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ตลอดจนความเหมาะสมของภาษาและการใช้ถ้อยคำแล้วนำไปทดลองใช้ รวบรวมข้อมูล โดยบันทึกข้อมูลและนำข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิจัยเอกสาร วิเคราะห์ วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการแบบพรรณนา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ใช้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่น ของ บริษัท TTN จำกัด โดยสัมภาษณ์ซึ่งหน้า กับบุคลากรในองค์กร จำนวน 28 คนระหว่างเดือนมกราคม ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2566

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการแบบพรรณนา พิจารณาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นจากปัจจัยด้านตัวบุคคล ลักษณะงาน และการบริหารจัดการภายในองค์กร ด้วยวิธีการเชื่อมโยงบริบท และตีความข้อมูลจากการสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปผล เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะการแสดงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรม

ผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นโรงงานอุตสาหกรรมฉีดพลาสติกขึ้นรูปเครื่องใช้ไฟฟ้า นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 กรณีศึกษา : บริษัท TTN จำกัด โดยการใช้การศึกษาแบบกรณีศึกษาด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่น ในโรงงานอุตสาหกรรมฉีดพลาสติกขึ้นรูปเครื่องใช้ไฟฟ้า ซึ่งสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านพฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรมฉีดพลาสติกขึ้นรูปเครื่องใช้ไฟฟ้ามีดังนี้

1. พฤติกรรมการทำงานด้านความมีวินัย พบว่า มีจิตสำนึกในหน้าที่ รู้จักควบคุมตนเอง มีการเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อการทำงาน มีการเตรียมแผนการล่วงหน้า ทำงานด้วยความเอาใจใส่และปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

2. พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานทำงานอย่างมีความสุขและรู้สึกสนุกกับการทำงาน ทำงานด้วยความเต็มใจและพึงพอใจ มีการทำงานด้วยความทุ่มเทและความกระตือรือร้น ซึ่งเป็นผลจากการได้ทำงานที่ตนเองถนัดและตรงตามความรู้ความสามารถ มีการสอนงานอย่างไม่ปิดบังความรู้ให้กับผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความเต็มใจ มีความซื่อสัตย์และภักดีต่อโรงงาน ปกป้องผลประโยชน์และใช้ทรัพยากรของโรงงานอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

3. พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า มีจิตอาสาให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของทางโรงงานด้วยความเต็มใจ คำนึงถึงผู้อื่น ไม่เอารัดเอาเปรียบต่อเพื่อร่วมงาน เปิดใจรับฟังในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน หรือความคิดเห็นที่คิดต่าง มีความสามัคคีเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

4. พฤติกรรมการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อโรงงาน มีความมุ่งมั่น ความสำเร็จในการทำงานด้วยวิธีเรียงลำดับความสำคัญของการทำงาน และทบทวนความก้าวหน้าของการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานงานอุตสาหกรรม บริษัท TTN จำกัด ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

พนักงานดีเด่นมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี เนื่องจากได้ทำงานที่มีความกดดันขึ้นเป็นเวลานาน อีกทั้งยังตรงตามความสนใจและประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาซึ่งสอดคล้องกับ (Boonchaiyutasak, J., Chunin, M., & Wongpinpech, P, 2023) เรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมยินยอมทำตามกฎ ความปลอดภัยของพนักงานบริษัทสนับสนุนกิจการสำรวจและผลิตปิโตรเลียมบนบกในจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง พบว่ามีการทำงานด้วยความเต็มใจและพึงพอใจเป็นอย่างมาก จึงสามารถทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ และยังมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คือ การมีสวัสดิการในการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้างที่ทางโรงงานจัดให้ พนักงานจึงเกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน มีกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่ซึ่งสอดคล้องกับ (สุรัสวดี ไพลดำและถิรรัตน์ พิมพ์ภากรณ์, 2566) เรื่องอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรม องค์การคุณภาพชีวิตในการทำงานและความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี พบว่าการตอบสนองต่อโรงงานเป็นอย่างดี โดยมีพฤติกรรมที่ดีต่อการทำงาน และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บริหาร ทำให้พนักงานดีเด่นมีความพึงพอใจต่อการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน จึงส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ (สิทธิโชค ชูพงศ์พันธุ์และจิตติมา ไชยะกุล, 2566) เรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่นที่ปฏิบัติงานในเขต อุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์คจังหวัดระยองพบว่าวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น ที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค จังหวัดระยอง และการจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สำหรับพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ควรนำข้อมูลไปปฏิบัติตาม คือ การมีวินัยต่อตนเองและเคารพในกฎของบริษัทอย่างเคร่งครัด ควรทำงานด้วยความกระตือรือร้น เห็นคุณค่าของงานที่ทำ มีความรอบรู้ในงาน ช่างสังเกต และมีทักษะการสื่อสารที่ดี ยอมรับฟังความเห็นผู้อื่น มีทัศนคติที่ดีต่องานและบริษัท พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2. สำหรับผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการสำรวจเกี่ยวกับภาระงานในการนำระบบคุณภาพมาใช้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ควรมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตอบสนองต่อความต้องการด้านครอบครัว ซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถทุ่มเทกับงานอย่างเต็มที่ ควรมีกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความเครียดให้กับพนักงานอย่างน้อยเดือนละครั้ง เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

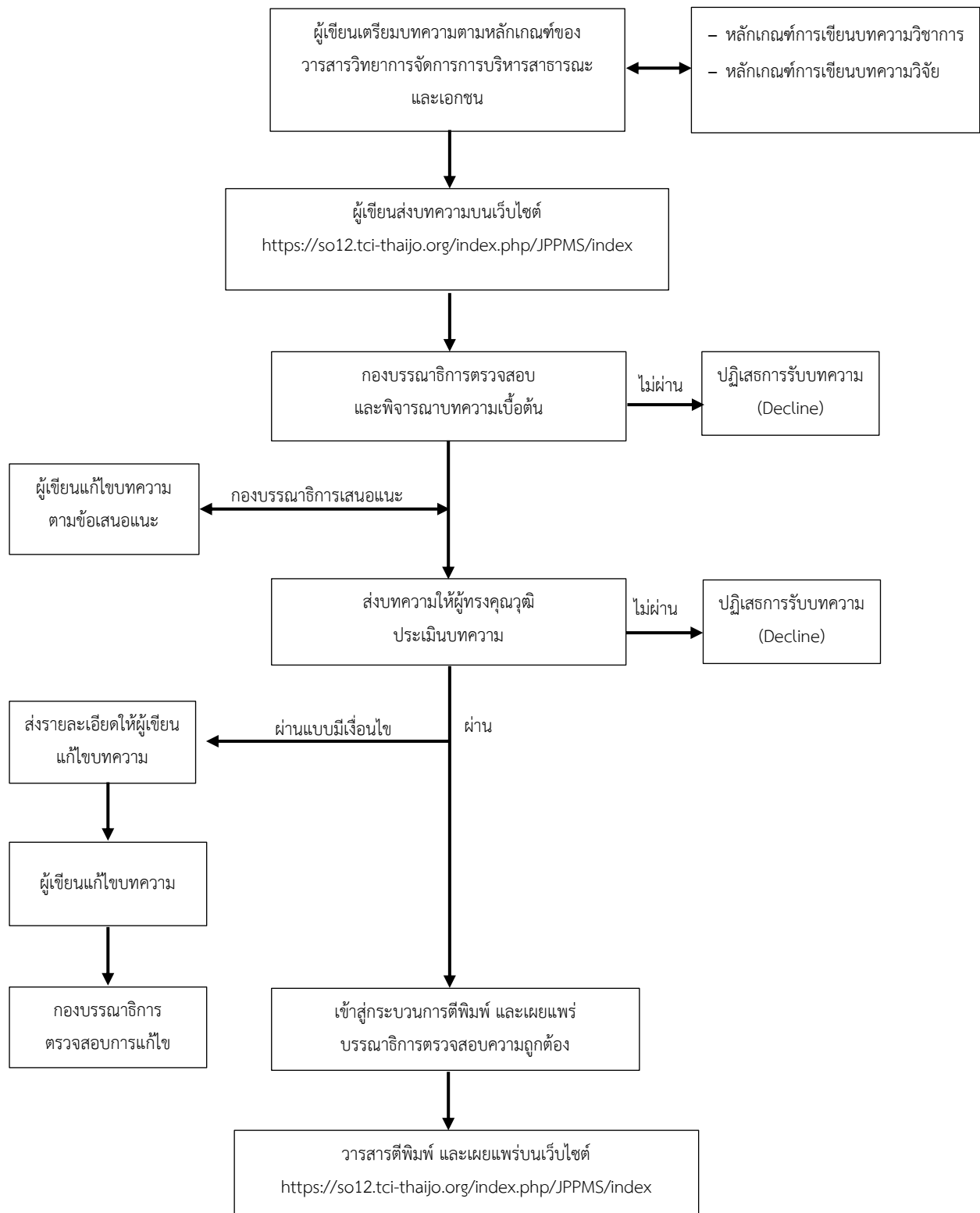
- กิตติยวดี พุทธก้อม ศรีรัตน์ ล้อมพงศ์ และนันทพร ภัทรพุทธ. (2566). การรับรู้และทัศนคติด้านความปลอดภัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตหมึกพิมพ์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครในช่วงการระบาดของโควิด-19. *วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา*, 18(1), 131-142.
- ณภาพัช จันทร์สถิตานนท์. (2566). การศึกษาการรับรู้ปัจจัยคงอยู่ในองค์กรและพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานในอุตสาหกรรมการผลิต. *วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม*, 3(2), 43-56.
- ณัฐพร ฉายประเสริฐ. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์และพฤติกรรมปฏิบัติงานส่งผลต่อ สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดปทุมธานี. *Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology (Humanities and Social Sciences)*, 5(2), 514-526.
- พล จินชัยและจุฑารัตน์ ปิ่นทะแพทย์. (2566). ปัจจัยด้านการประกอบการขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในธุรกิจการผลิตระบบนิวเมติกส์ อัตโนมัติ: กรณีศึกษาบริษัทเอส. เอ็ม. ซี. (ประเทศไทย) จำกัด. *วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม*, 3(2), 57-69.
- พิชชาพร สันติตรานนท์ ปราโมช ธรรมกรณ์ และสักรินทร์ อยู่ผ่อง. (2566). ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์: กรณีศึกษาบริษัทเอ็นเอ็มบี-มินิแปไทยจำกัด. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 15(1), 128-139.
- สิทธิโชค ชู พงศ์พันธุ์และฐิติมา ไชยะกุล. (2566). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่นที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์คจังหวัดระยอง. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์*, 5(2), 245-256.

สุรัสวดี ไพลดำ และถิรรัตน์ พิมพาภรณ์. (2566). อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การคุณภาพชีวิตในการทำงานและความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทองจังหวัดชลบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 5(3), 125-140.

Ancelin-Bourguignon, A. (2019). The priming role of qualitative research in constructivist management control teaching. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 16(4), 463-490.

Boonchaiyutasak, J., Chunin, M., & Wongpinpech, P. (2023). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมยินยอมทำตามกฎความปลอดภัยของพนักงานบริษัทสนับสนุนกิจการสำรวจและผลิตปิโตรเลียมบนบกในจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง. *วารสารราชพฤกษ์วิชาการ*, 17(52), 323-340

ขั้นตอนการส่งบทความตีพิมพ์
วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน



จริยธรรมการตีพิมพ์วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน

บทบาท หน้าที่ จริยธรรมของผู้เขียนบทความ

1. ผู้เขียนบทความจะต้องรับรองว่า บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากวารสารอื่น หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ
2. ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการ หรือบทความวิจัยตามรูปแบบที่วารสารเพื่อตีพิมพ์ใน วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชนอย่างเคร่งครัด
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 ผู้เขียนและผู้มีส่วนร่วมต้องรับผิดชอบต่อบทความนั้น
9. ในกรณีที่ผู้เขียนทำผิดจริยธรรมจะถูกตัดสิทธิ์การตีพิมพ์เป็นระยะเวลา 3 ปี โดยจะแจ้งผู้เขียนและหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน
10. ผู้เขียนจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างข้อมูลเท็จ หรือการปลอมแปลง บิดเบือน รวมไปถึงการตกแต่ง หรือ เลือกแสดงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป
11. การพิจารณาอนุญาตให้ลงตีพิมพ์ขึ้นอยู่กับพิจารณาจากกองบรรณาธิการ และให้ถือเป็นที่สุด

บทบาท หน้าที่ 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 โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้แนะว่า 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 ควรพิจารณาเฉพาะความผิดพลาดด้านตัวสะกดและไม่ควรพิจารณาให้เปลี่ยนชื่อเรื่องบทความวิจัย
6. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วน หรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเองและคนอื่น ๆ
7. เมื่อผู้ประเมินบทความพบว่า มีส่วนใดของบทความ ที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ พร้อมแสดงหลักฐานให้เห็นเป็นประจักษ์

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน

วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน 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 และภาพที่ 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่ต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก 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 (อำนวย บุญรัตน์ไมตรี และคณะ, 2563)
- 4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงตามลำดับพยางค์แรกของชื่อผู้แต่ง 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 : อีรพงศ์ 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 ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

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

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์
วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน

1 นิ้ว

1 นิ้ว

1 นิ้ว

TH Sarabun PSK
18 Point Bold

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)
Title

TH Sarabun PSK
16 Point Bold

ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³
Author¹, Author² and Author³

สังกัด¹
สังกัด²
สังกัด³
Affiliation¹
Affiliation²
Affiliation³

TH Sarabun PSK
14 Point

E-mail: ¹.....; ².....; ³.....
Tel.....

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

16 Point {

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

.....

.....

ปัญหาเชิงพื้นที่หรือเชิงปัญหาเชิงสถานการณ์ (Main Idea).....

.....

สรุปหลักการและเหตุผล (Main Idea).....

.....

บทความนี้จะนำเสนอในประเด็นดังต่อไปนี้ (ปรับตามบริบท).....

.....

เนื้อหา 1 → 18 Point Bold

16 Point {

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เนื้อหา 2 } 18 Point Bold

16 Point {

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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: จามจุรีโปรดักท์.

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

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

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

สุนันทา ภักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*(ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย 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 Thorraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok*(Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration.

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

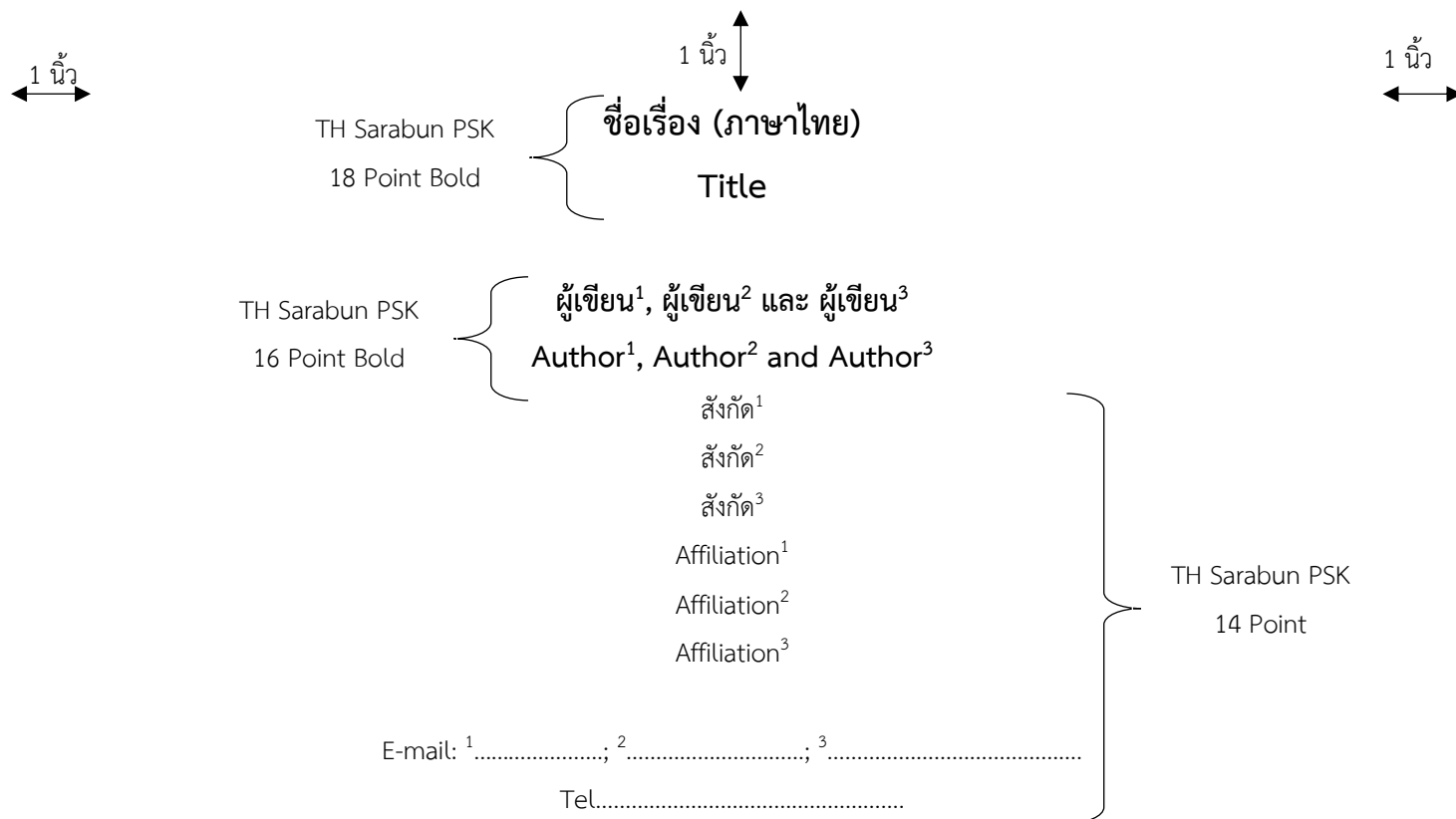
Schermerhorn, J., Hunt, J., and Osborn, R. (2000). *Organizational Behavior*. (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิจัย

การเขียนบทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

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

ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์
วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน



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?] นักวิจัยชี้ให้เห็นระเบียบวิธีวิจัยที่จะใช้เพื่อทำให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยที่วางไว้พอสังเขป

บทความวิจัยนี้นำเสนอ (โครงสร้าง และเนื้อหาของบทความที่จะนำเสนอ โดยปกติจะเขียนตามวัตถุประสงค์ หรือประเด็นตามหัวข้อบทความ และประโยชน์ที่จะเกิดแก่วงวิชาการหรือสังคม)

วัตถุประสงค์การวิจัย } 18 Point Bold

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

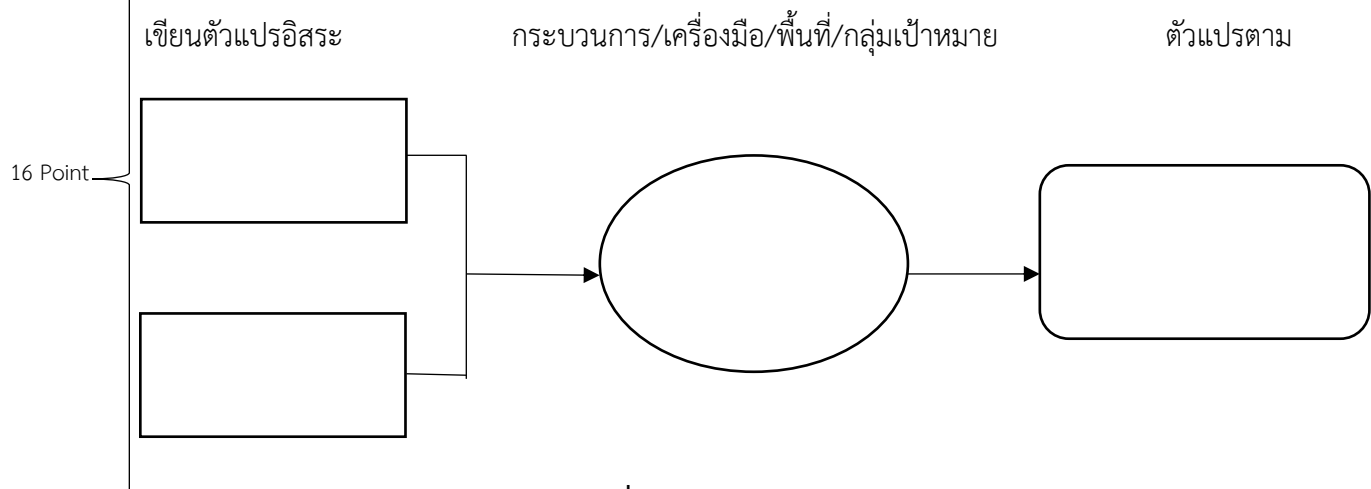
สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) } 18 Point Bold

การทบทวนวรรณกรรม } 18 Point Bold

- 16 Point {
- เขียนควรรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร 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(ชุมชนนิพนธ์ครุศาสตร์ดุขวิบัณฑิต). 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 หรือ ไม่แก้ไขบทความตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิตามระยะเวลาที่กำหนด (1 เดือน หลังการแจ้งจากกองบรรณาธิการ)

การส่งบทความเข้าระบบออนไลน์ของวารสาร เพื่อได้รับการตีพิมพ์การส่งในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ของวารสาร ได้ที่

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