



วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

นโยบายข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อและที่อยู่อีเมล หรือข้อมูลส่วนบุคคล ที่กรอกในเว็บไซต์วารสารนี้จะใช้สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ



วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง Journal of Public and Political Management

วัตถุประสงค์

วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทวิจารณ์หนังสือ ด้านการจัดการภาครัฐ รัฐประศาสนศาสตร์และรัฐศาสตร์ และสาขาอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กัน

ชื่อวารสาร

ภาษาไทย : วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

ภาษาอังกฤษ : Journal of Public and Political Management

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

ขอบเขต

วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทวิจารณ์หนังสือ ด้านการจัดการภาครัฐ รัฐประศาสนศาสตร์และรัฐศาสตร์ และสาขาอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กัน โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ คณาจารย์ นักศึกษา และนักวิจัย

กำหนดการพิมพ์

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

เจ้าของ : ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

หมายเหตุ

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง ได้รับการตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบปกปิดสองทาง (double-blind) และบทความในวารสารฉบับนี้เป็นความรับผิดชอบของเจ้าของบทความซึ่งกองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย และการนำบทความในวารสารนี้ไปเผยแพร่สามารถทำได้ โดยระบุแหล่งอ้างอิงจากวารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น ในกรณีการทำวิจัยในมนุษย์ ผู้วิจัยต้องผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และนำหลักฐานมาแสดง

บรรณาธิการ

ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

กองบรรณาธิการ

รศ.ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผศ.ดร.ฐิติมา ให้อย่าง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.เชาวฤทธิ์ เขาแสงรัตน์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.สุเชาว์ มีหนองหว้า

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.รักเกียรติ หงษ์ทอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ดร.วัฒนา นนทชิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

ดร.ณรงค์ฤทธิ์ ปริสุทธิกุล

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

ผู้ประสานงาน

ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

สถานที่พิมพ์

สำนักพิมพ์ บัดดี้ ครีเอชั่น 40/315

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

กองบรรณาธิการวารสารวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ห้อง 602 ชั้น 6 อาคารอนุรักษ์พลังงานและปฏิบัติการนวัตกรรม

เลขที่ 96 หมู่ 3 ถนนพุทธมณฑลสาย 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

โทรศัพท์: 090-962-5431

สารจากบรรณาธิการ

วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความ วิจัยหนังสือ ด้านการจัดการภาครัฐ รัฐประศาสนศาสตร์และรัฐศาสตร์ ในวารสารฉบับนี้กองบรรณาธิการได้รวบรวมบทความวิจัยเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐ รัฐประศาสนศาสตร์และรัฐศาสตร์ จำนวน 5 บทความ

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความในฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน ผู้บริหาร รวมถึงนิสิต/นักศึกษา และหากท่านผู้อ่านต้องการให้มีการปรับปรุงในส่วนใดโปรดเสนอแนะมายังกองบรรณาธิการเพื่อจะได้ปรับปรุงวารสารให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นในฉบับต่อไป



ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์

บรรณาธิการวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

สารบัญ

บทความวิจัย

1. ประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม.....1
กรมสรรพสามิต
Success of smoking cessation and termination management; personnel attached to Bureau of Audit Prevention and Enforcement Excise Department
นิตยา บรรดาศักดิ์
2. ประสิทธิภาพการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP).....10
ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
Effectiveness of Supply Management with Electronic Government Procurement (e-GP), The Secretariat of the House of Representative
ลัดดาวัลย์ มากงลาด
3. ประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามการส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิงตามด่านศุลกากร.....23
แล้วทำการฉ้อฉลภาษีสรรพสามิต
Prevention and Suppression Effectiveness Exporting fuel through customs and commit defrauding excise taxes Muang District, Bueng Kan Province
นิทัศน์ จุลเจนใจ และจิตติมา โห้ล้ำยอง
4. ความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....33
ของสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต
The Successful Implementation of The Operations Manual for Improving Operational Efficiency in Audit, Prevention and Suppression Bureau
ขวัญกมล รุฬากชี
5. ประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามรถยนต์หนีภาษีในพื้นที่กรุงเทพมหานคร.....46
Effectiveness of prevention and Law enforcement to Tax evasion car In Bangkok Metropolitan
วีรญา เรืองไชย

**ประสิทธิผลการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกัน
และปราบปราม กรมสรรพสามิต**

**Success of smoking cessation and termination management;
personnel attached to Bureau of Audit Prevention
and Enforcement Excise Department**

นิตยา บรรดาศักดิ์¹

nittaya bandasak¹

นักวิชาการสรรพสามิต กรมสรรพสามิต¹

E-mail: Suphatt.yy@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินประสิทธิผลการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกด้วย ลักษณะประชากร และ 3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามโครงการ สังกัด กรมสรรพสามิตจำนวน 140 คน ใช้แบบสอบถามทำการรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ ค่าที การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว และสหสัมพันธ์ เพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ด้านประสิทธิผลการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ด้านเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกด้วย ลักษณะประชากร พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ พบว่าเป็นเชิงบวกระดับปานกลางค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ การพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ การป้องกันและปราบปราม

Abstract

The objective of this research was to 1) explore effectiveness of personnel competencies development Bureau of Audit Prevention and Enforcement Excise Department. 2) compare effectiveness of personnel competencies development via respondents' attitude verified by demographic factors. 3) explain correlation between affecting factors with effectiveness of personnel competencies development. This was quantitative research, sample were 140 personnel attached to Bureau of Audit Prevention and Enforcement Excise Department. Questionnaires were data collection means. Analytical statistics were percentages standard deviation mean and t test ANOVA F Pearson correlation. Major findings were as follows; 1) effectiveness of personnel competencies development Bureau of Audit Prevention and Enforcement Excise Department were highest level. 2) There was statistically significant difference among respondents' attitude toward effectiveness of personnel competencies development at .05 level. 3) There were positive statistically significant correlation between affecting factors with effectiveness of personnel competencies development at .01 level.

Keywords: Effectiveness, Government Officer Competency Development, Prevention and Suppression

บทนำ

การปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ ต้องดำเนินการตามนโยบายที่ผู้บริหารกำหนดขึ้นตามระเบียบ บริหารราชการแผ่นดิน โดยมีข้าราชการ เป็นผู้ปฏิบัติตามแผน และโครงการต่าง ๆ ที่วางไว้ ดังนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินการ จึงต้องอาศัยสมรรถนะในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ดังนั้น เพื่อให้ได้ประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วย จึงต้องให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพราะจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำหน่วยงานราชการไปสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารรัฐกิจและเกิดการพัฒนารัฐตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ และการที่ข้าราชการมีความสุขในการปฏิบัติงานตลอดจน การรักษาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีสมรรถนะด้วยการให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานก็จะสอดคล้องกับการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และในปัจจุบันการการปฏิบัติราชการพบว่ามีปัญหาในประสิทธิผลการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก โดยจะเห็นได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งพิจารณาคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติและพิจารณาผลงานที่ทำได้เปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้ในระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงการทำงาน การสังเกต ตรวจสอบบันทึก และลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น ๆ ข้าราชการ ส่วนใหญ่มีความคิดว่า “ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร” จึงมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ปฏิบัติงานด้วยความไม่โปร่งใส ขาดจริยธรรมในการทำงาน ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐจึงควรมีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลให้ เป็นไปตามระดับตำแหน่ง สมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในตำแหน่งงานนั้น ๆ ว่าได้ตามที่คาดหวังหรือมีความ

แตกต่างกันมาก น้อยเพียงใด เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเพื่อใช้ในการปรับปรุงงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เห็นภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันของบุคลากรเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย และเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการ

กรมสรรพสามิต เป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกระทรวงการคลัง คือหน่วยงานที่ดำเนินการจัดเก็บภาษีสรรพสามิต เป็นภาษีที่จัดเก็บจากสินค้าและบริการซึ่งมีเหตุผลสมควรที่ จะต้องรับภาระภาษีสูงกว่าปกติ เช่น บริโภคแล้วอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและศีลธรรมอันดี มีลักษณะฟุ่มเฟือย และสินค้าและบริการที่ได้รับผลประโยชน์เป็นพิเศษจากกิจการของรัฐ เป็นต้น พันธกิจ ของกรมสรรพสามิตประกอบด้วย การสร้างความร่วมมือเพื่อการจัดเก็บภาษีอย่างยั่งยืน การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดเก็บภาษี การผลักดันนโยบายภาษีเพื่อความผาสุกของประชาชน การพัฒนาองค์กรตามระบบราชการ 4.0 และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานขององค์กรต่าง ๆ ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดตลาดใหม่ กลุ่มลูกค้าใหม่ รวมถึงคู่แข่งใหม่ ๆ ทำให้องค์กรหยุดชะงักเนื่องจากการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจจะเกิดจากการพัฒนาเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดดหรือการพัฒนาองค์กรอย่างรวดเร็ว องค์กรจำนวนมากมีการลงทุนด้านเทคโนโลยีแต่พบว่าเทคโนโลยีนั้นไม่มี ส่วนช่วยพัฒนาให้องค์กรดีขึ้น หรือเทคโนโลยีที่ลงทุนนั้นมีมูลค่าที่สูงมากเมื่อเปรียบเทียบกับการนำมาประยุกต์ใช้ จึงทำให้ใช้เทคโนโลยีได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพมากพอ หรือเรียกว่า Digital Disruption เทคโนโลยีดิจิทัลมีส่วนสำคัญสำหรับหน่วยงานทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนที่จะต้องนำ เทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในทุกกระบวนการทำงานให้ได้มากที่สุด รวมถึงองค์กรภาครัฐในประเทศไทยที่ต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การนำเทคโนโลยีเข้ามาจะช่วยเพิ่มสมรรถนะการดำเนินงาน ช่วยลดขั้นตอนการทำงาน ทำให้ข้อมูลมีความถูกต้องแม่นยำและลดความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจาก การทำงาน การลดระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งจะสามารถช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงาน และส่งผลให้ผู้รับบริการมีความสะดวกมากขึ้น และพึงพอใจในการใช้บริการ (Phithuwan, K., 2016)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อหาแนวทางการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานและมีความรวดเร็วในการทำงานของบุคลากร ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินประสิทธิผลการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานตรวจสอบ ป้องกัน และปราบปราม กรมสรรพสามิต จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกด้วย ลักษณะประชากร
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้มีการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ประกอบด้วย 1) แนวคิด ทฤษฎี สมรรถนะของบุคลากร และ 2) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

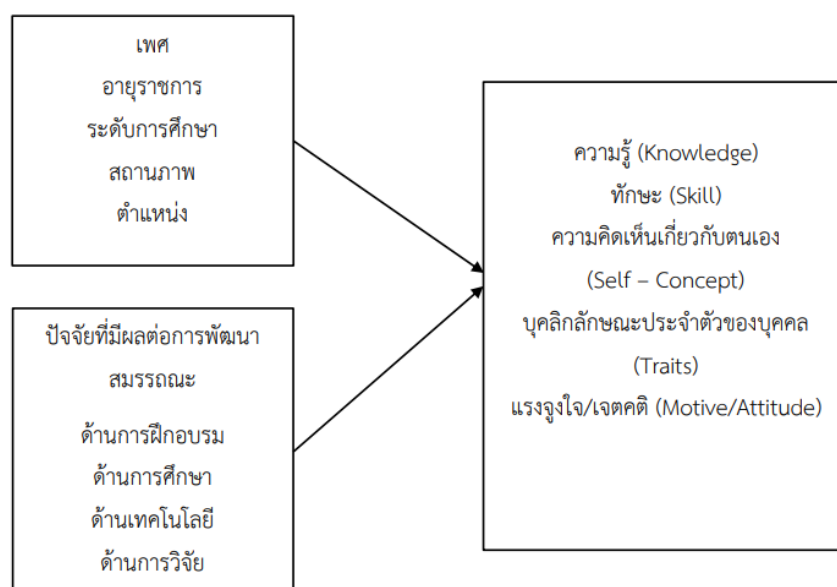
1. แนวคิด ทฤษฎี สมรรถนะของบุคลากร

McClelland, D. C. (1973) ได้กล่าวเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรไว้ว่าประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ 1. ความรู้ (Knowledge) คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถในการปฏิบัติและความเข้าใจ ที่ได้รับมาจากประสบการณ์สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด 2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ได้จากความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว 3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่เชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง 4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่มีลักษณะ เป็นผู้นำ 5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motive/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดง พฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จ

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Bohlander, G., Snell, S. & Sherman, A. (2010) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพนั้น ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการฝึกอบรม (Training) ช่วยพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากร เพื่อปรับปรุง สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ช่วยให้บุคลากรสามารถเติบโตได้ภายในองค์กร และทำให้องค์กรสามารถ ตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต เพื่อลดเวลาการเรียนรู้สำหรับพนักงานในการแต่งตั้ง โยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง 2. ด้านการศึกษา (Education) ช่วยพัฒนาบุคลากรต่อการตัดสินใจ แก้ปัญหาได้ดีขึ้น ปรับปรุง ความรู้และความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้ได้พื้นฐานที่จำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 3. ด้านเทคโนโลยี (Technology) ช่วยในการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่มบุคคลเกิด ความเท่าเทียมกันในโอกาสและการทำงานภายในและภายนอกองค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบในการ แข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว 4. ด้านการวิจัย (Research) ช่วยพัฒนาความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ แนวคิด และทักษะ เพื่อที่จะเข้าใจและวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้อย่างถูกต้องนำไปสู่การแก้ปัญหาเพื่อบรรลุ เป้าหมายสุดท้ายในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามโครงการ สังกัด กรมสรรพสามิต จำนวน 250 นาย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามโครงการ สังกัด กรมสรรพสามิตจำนวน 140 คน ใช้การหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane, T. (1973)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและบุคลากร สังกัด กรมสรรพสามิต เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพ และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต 1. ความรู้ (Knowledge) 2. ทักษะ (Skill) 3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – Concept) 4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) 5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motive / Attitude)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายปิดความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ประกอบด้วย 1. ด้านการฝึกอบรม (Training) 2. ด้านการศึกษา (Education) 3. ด้านเทคโนโลยี (Technology) 4. ด้านการวิจัย (Research)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลด้วยตนเอง และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจัดกระทำข้อมูลโดยการบันทึกและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับจนครบถ้วน หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทางสังคมศาสตร์ดังนี้

ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ข้อมูลตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ใช้วิธีหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายความว่า	อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายความว่า	อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายความว่า	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายความว่า	อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายความว่า	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อมูลตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม โดยใช้ตารางแสดงค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน นั้น นักวิจัยทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป (หรือข้อมูล 2 ชุดขึ้นไป) ในการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นค่าที่วัดความสัมพันธ์ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากระดับของตัวแปรที่ใช้เป็นระดับอันตรรกภาพ และสามารถคำนวณได้ทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปนิยมใช้สัญลักษณ์ (r) แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มการบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ $+1$ แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึง การมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle, D.E., William, W., & Stephen, G. J., 1998)

ค่า (r)	ระดับของความสัมพันธ์
0.90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.70 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50 - 0.70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.30 - 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 - 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

เครื่องหมาย ($+$, $-$) หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์โดยหาก

r มีเครื่องหมาย $+$ (บวก)	หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงอีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)
r มีเครื่องหมาย $-$ (ลบ)	หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

ยกเว้นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางชนิดที่มีลักษณะ $0 \leq r \leq 1$ ซึ่งจะบอกได้เพียงขนาด หรือระดับของความสัมพันธ์เท่านั้น ไม่สามารถบอกทิศทางของความสัมพันธ์ได้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐานและทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยทำการทดสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป (หรือข้อมูล 2 ชุดขึ้นไป) ในการพิจารณา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีมากน้อยเพียงใด เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต กับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ด้วยการวิเคราะห์ค่าที่ และ ค่าความแปรปรวนทางเดียว รวมถึงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าตามวิธีการดำเนินการศึกษาดังกล่าวมาในข้างต้น สามารถนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า รายละเอียดดังต่อไปนี้ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศชาย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6 และ เพศหญิง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4

อายุราชการ ประชาชนส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 รองลงมาอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 รองลงมา อายุราชการมากกว่า 21 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 และอายุราชการ 6-10 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 และปริญญาโท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ตามลำดับ

สถานภาพ ส่วนใหญ่ข้าราชการ จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 86.4 รองลงมา ลูกจ้าง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 รองลงมา พนักงานราชการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 และลูกจ้างโครงการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ตามลำดับ

ตำแหน่ง ส่วนใหญ่ชำนาญการพิเศษ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมา ปฏิบัติการ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 รองลงมา ชำนาญการ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 รองลงมา และเชี่ยวชาญ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ตามลำดับ

ประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.41 ด้านที่มากที่สุดได้แก่ด้านบุคลิกลักษณะมีค่าเฉลี่ย 4.54 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านทักษะด้านดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.41 ด้านที่น้อยที่สุดได้แก่ด้านความรู้อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.35

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ในภาพรวม เท่ากับ = 4.40 อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.48 รองลงมา ด้านเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.37 รองลงมา ด้านการศึกษาเพื่อการพัฒนาบุคลากร และ ด้านการวิจัยการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน = 4.27 ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน ที่ 1 ประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต อยู่ในระดับมาก

สมมติฐาน ที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐาน ที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต กับประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต เป็นเชิงบวกระดับปานกลางและปานกลางค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิตในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.41 ด้านที่มากที่สุดได้แก่ด้านบุคลิกลักษณะมีค่าเฉลี่ย 4.54 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านทักษะด้านดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.41 ด้านที่น้อยที่สุดได้แก่ ด้านความรู้อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.35 สอดคล้องกับงานของณัฐกุลภูกลาง (2561) การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม งานวิจัยรับทุน หน่วยงานคณะ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปใน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวม อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต ด้านที่มากที่สุด คือ ด้านทักษะด้านดิจิทัลในภาพรวม เท่ากับ = 4.41 อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานของโสมวลี ชยามฤต (2564) ที่กล่าวว่า การพัฒนาค่านิยมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์กร ภาครัฐและเอกชน องค์กรต้องกำหนดค่านิยมให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่เหมาะสม กับการขับเคลื่อนเพื่อรองรับยุคดิจิทัล แล้วนำค่านิยมดังกล่าวมาจัดทำเป็นแนวทางหรือรากฐานในการ สร้างพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรของทุกคนในองค์กร จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ความสามารถที่จะเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยองค์การภาครัฐและเอกชนต้องช่วย ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้ตรงกับงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุค ดิจิทัล องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้สามารถนำมาพัฒนาทักษะการทำงานให้เหมาะสมในยุคดิจิทัลให้ ได้รับผลสำเร็จ โดยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ก้าวทันความทันสมัยและสอดคล้องกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ยุคดิจิทัล

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ยุคดิจิทัล ในภาพรวม เท่ากับ = 4.48 อยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับงานของนวลละออง อุทามนตรี และรัชยา อินทนนท์ (2558) ที่กล่าวว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ความต้องการการพัฒนาบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดย ต้องการให้มหาวิทยาลัยพัฒนาด้านทัศนคติมากที่สุด บุคลากรที่มีเพศ และอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์กัน ในระดับต่ำและในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.098$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาบุคลากร กับแนวทางการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลางและในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.548$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

(1) จากผลการวิจัย พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต ด้านการวิจัยการปฏิบัติงาน ในภาพรวม เท่ากับ = 4.27 เป็นด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะ น้อยที่สุดแสดงว่า ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรทุกระดับขาดความเข้าใจ และความสำคัญของการการวิจัยการปฏิบัติงาน เนื่องจากการเรียนการสอนวิจัยของ

สถาบันการศึกษาล้มเหลวทุกระดับ รัฐบาลโดยเฉพาะกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุดมศึกษาและวิจัย ต้อง ทบทวน หลักสูตรและคุณสมบัติของอาจารย์

(2) ควรมีการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต ด้านที่มากที่สุด ด้านทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรทุกระดับ

(3) ควรมีการฝึกอบรมบุคลิกภาพของข้าราชการ

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

(1) การจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ควรกำหนดนโยบายให้ทุกหน่วยงานต้องนำไปปฏิบัติ

(2) ภาครัฐต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการทำให้หน่วยงานภาครัฐมีการนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยี มาใช้เป็นเครื่องมือการปฏิบัติงาน

(3) ภาครัฐต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการทำให้ข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐเพิ่มพูนความสามารถ ทางเทคโนโลยี

3. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

(1) วิจัยในประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ควรกำหนดนโยบายให้ทุก หน่วยงานต้องนำไปปฏิบัติ

(2) วิจัยความเป็นไปได้ในการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาดำเนินการ หน่วยงานด้าน ประชาสัมพันธ์แบบเบ็ดเสร็จ one stop service ลดภาระงบประมาณของประเทศด้านบุคลากรและกระดาช

เอกสารอ้างอิง

ณัฐกุล ภูกลาง. (2561). *การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม*. (รายงานการวิจัย). มหาสารคาม: คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.

นวลละออง อุทามนตรี และรชยา อินทนนท์. (2558). การพัฒนามหาวิทยาลัย อุดรราชธานี. *วารสารศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยอุดรราชธานี*, 5(9), 12-40.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

โสมวลี ชยามฤต. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 38-50.

Bohlander, G., Snell, S. & Sherman, A. (2010). *A Managing human resources*. New York: South- Western College.

Hinkle, D.E., William, W., & Stephen, G. J. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences*. (4th ed). New York: Houghton Mifflin.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 17(7), 57-83.

Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. (3rd ed). New York: Harper and Row.

ประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์
(e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

Effectiveness of Supply Management with Electronic Government
Procurement (e-GP), The Secretariat of the House of Representative

ลัดดาวัลย์ มากงลาด

Laddawan Makonglad

นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ สนง.เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

E-mail: Suphatt.yy@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อประเมินระดับประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และ (3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้าง กับประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้าง จำนวน 139 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า (1) ด้านระดับประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า อยู่ในระดับสูง (2) ด้านประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน และ (3) ด้านการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้าง ที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ ระบบจัดซื้อจัดจ้าง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to assess the level Effectiveness of Supply Management with Electronic Government Procurement (e-GP), Office of the Secretariat of the House of Representative, (2) to compare Effectiveness of Supply Management with Electronic Government Procurement (e-GP), Office of the Secretariat of the House of Representative and (3) to test a relationship between Supply Management and Effectiveness of Supply Management with Electronic Government Procurement (e-GP), Office of the Secretariat of the House of Representative

The sample used in this quantitative research consisted of 139 elderly persons residing in Office of the Secretariat of the House of Representative. The data were statistically analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA with pair comparison by LSD method, and Pearson's correlation.

The results were: (1) on the level Effectiveness of Supply Management with Electronic Government Procurement (e-GP), Office of the Secretariat of the House of Representative was rated as extremely high, (2) on the comparison of Effectiveness of Supply Management with Electronic Government Procurement (e-GP), Office of the Secretariat of the House of Representative when classified by personal factors was found statistical significant difference and (3) on the relationship between Supply Management and Effectiveness of Supply Management with Electronic Government Procurement (e-GP), Office of the Secretariat of the House of Representative, it was high positive.

Keywords: Effectiveness, Procurement System, The Secretariat of the House of Representative

บทนำ

พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 เป็นกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อให้การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างมีการปฏิบัติตามที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานกลางเพื่อให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งนำไปใช้ปฏิบัติ ซึ่งจะมุ่งเน้นให้เกิดความโปร่งใส ให้ผู้ประสงค์จะเสนอราคาต่อภาครัฐมีโอกาสแข่งขันกันอย่างเป็นธรรม และส่งเสริมให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560, 2560) ประกอบกับรัฐบาลได้กำหนดนโยบายในการปฏิรูประบบราชการ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทมากยิ่งขึ้น เพื่อช่วยสนับสนุนกระบวนการทำงานให้มีความรวดเร็ว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารงานพัสดุเป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานของภาครัฐ ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ ครบถ้วน และทันต่อเวลา จำเป็นต้องสร้างความโปร่งใสในการทำงาน โดยกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังได้นำระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ที่สำคัญคือเพื่อเพิ่มความโปร่งใส ส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันอย่างเป็นธรรม ลดปัญหาทุจริตคอรัปชั่น ช่วยประหยัดเวลา ลดข้อผิดพลาดของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานลดความยุ่งยากซับซ้อนของการปฏิบัติงานในระบบ และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องใช้ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์มีการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารงานพัสดุภายใต้ตามกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่กำหนดเอาไว้ กระบวนการจัดหาพัสดุตลอดจนการนำรายละเอียดข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างบันทึกในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นกระบวนการที่สำคัญมากที่จะทำให้กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป็นไปด้วยความถูกต้อง เหมาะสมชอบด้วยระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้มีการดำเนินการปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานของรัฐที่ต้องก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 มาตรา 8 ซึ่งประกอบด้วย ด้านความคุ้มค่า (Worthiness) ด้านความโปร่งใส (Transparency) ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) และด้านการตรวจสอบได้ (Inspection) แต่กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุดังกล่าว ยังมีจุดอ่อนที่ทำให้เกิดการคอร์รัปชัน มีช่องทางการทุจริตอื่นๆ และที่ผ่านมายังคงเกิดปัญหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างทั้งในเรื่องของพัสดุไม่เพียงพอต่อความต้องการหรือไม่คุณภาพตามที่กำหนด การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามระเบียบข้อปฏิบัติ มีการร้องเรียนถึงความไม่โปร่งใสในการจัดหาพัสดุ การทุจริตและการประพฤติดมิชอบโดยอาศัยช่องว่างของกฎหมาย มีการจัดซื้อจัดจ้างที่ราคาสูงกว่าความเป็นจริง ตลอดจนเจ้าหน้าที่ยังมีความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย ดังนั้นในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างจึงควรนำหลักการทำงานของข้าราชการยุคใหม่ (I AM READY) คือ ข้าราชการต้องเป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ชยัน ตั้งใจทำงาน มีศีลธรรม คุณธรรม ปรับตัวได้ทันโลก รับผิดชอบต่อผลงาน มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย และทำงานมุ่งเน้นผลงาน เพื่อให้ระบบราชการไทยมีความเป็นเลิศสามารถรองรับการพัฒนาประเทศได้ในยุคโลกาภิวัตน์

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะศึกษาในเรื่องประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินเปรียบเทียบ และอธิบายความสัมพันธ์ของประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานพัสดุให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเพิ่มศักยภาพของเจ้าหน้าที่พัสดุและผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้านพัสดุให้เป็นไปด้วยความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้าง กับประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างจริยธรรม คุณธรรม และการปรับกระบวนการทัศน์ข้าราชการ

กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ของข้าราชการ กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ที่พึงประสงค์สำหรับการพัฒนาระบบราชการ ได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เพื่อใช้เป็นกรอบในการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546) มีดังต่อไปนี้

1) ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่มีความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม ไม่คดโกงไม่หลอกลวง มีจิตสำนึกต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน และพร้อมจะรับผิดชอบเมื่อทำงานผิดพลาดและยินดีแก้ไข

2) ชยันตังใจทำงาน (Activeness) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ที่เต็มความสามารถไม่เกียจคร้าน ทำงานในเชิงรุก

3) ศีลธรรม คุณธรรม (Morality) หมายถึง การปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง ไม่ทำผิดระเบียบกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เสียสละ ยึดหลักวิชาการ และจรรยาวิชาชีพ ไม่โอนอ่อนต่ออิทธิพลใดๆ มีความอดทน หรือยับยั้งชั่งใจต่อผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้

4) รู้ทันโลกปรับตัวทันโลกสังคม (Relevancy) หมายถึง การเรียนรู้และปรับตัวกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมโลกและสังคมอยู่ตลอดเวลา สามารถนำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่มาปรับใช้ในการทำงานให้เป็นเลิศ

5) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การทำงานที่รวดเร็ว ต้นทุนต่ำ ได้ผลคุ้มค่า ไม่ใช่ทรัพยากรที่มีจำกัดอย่างฟุ่มเฟือย ได้ประโยชน์ตอบแทนไม่คุ้มค่า

6) รับผิดชอบผลงานต่อสังคม (Accountability) หมายถึง การปรับปรุงกลไกการทำงานให้มีความโปร่งใส มีวิธีการให้ประชาชนตรวจสอบได้ มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงาน และการมอบหมายงานที่ชัดเจน สามารถจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน และระยะเวลาให้ผู้ติดต่อได้ทราบ เปิดเผยหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติงานหรือข้อมูล การปฏิบัติงานให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบตามสมควรแก่กรณี โดยถือว่าการเปิดเผยเป็นหลักเกณฑ์ การปกปิดเป็นข้อยกเว้น ความรับผิดชอบต่อผลงานและต่อสาธารณะ มีความรับผิดชอบทำงานให้สำเร็จ พร้อมรับการตรวจสอบของสาธารณะ ไม่ใช่รับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชาเท่านั้น

7) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วมโปร่งใส (Democracy) หมายถึง การยึดถือหลักการนับถือสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล โดยคำนึงถึงเสรีภาพ เสมอภาค และหลักนิติธรรม สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการให้การทำงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในลักษณะที่ยึดเอาคนเป็นศูนย์กลาง (People Centered Approach)

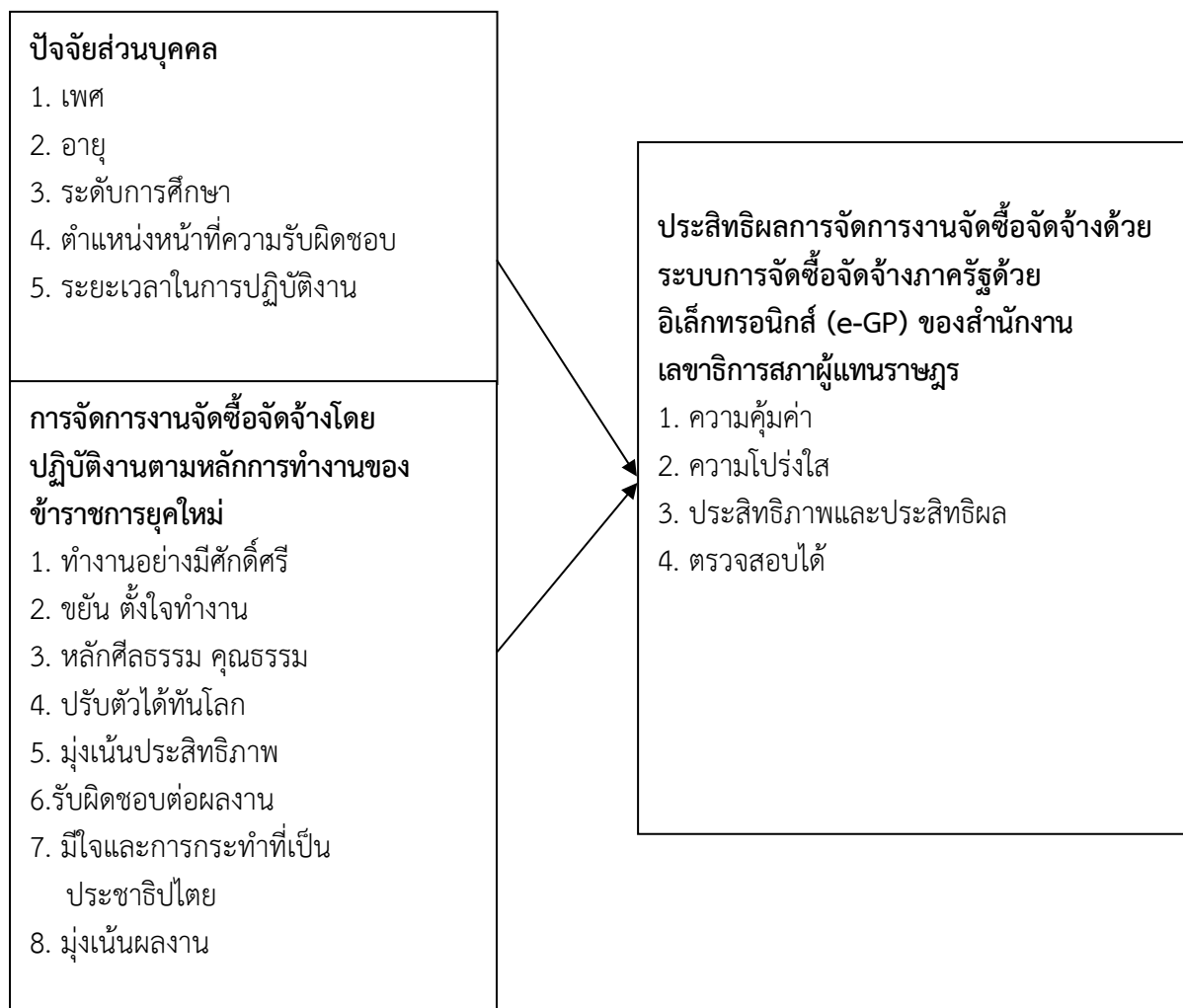
8) มุ่งเน้นผลงาน (Yield) หมายถึง การทำงานที่เน้นผลตอบแทนหรือผลลัพธ์สุดท้ายที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน สามารถวัดหรือประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

หลักการจัดซื้อจัดจ้าง

พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 (2560) กำหนดการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของหน่วยงานของรัฐต้องก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานของรัฐ และต้องสอดคล้องกับหลักการดังต่อไปนี้

- (1) คຸ່ມคຳ โดยพัสดุที่จัดซื้อจัดจ้างต้องมีคุณภาพหรือคุณลักษณะที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ในการใช้งานของหน่วยงานของรัฐ มีราคาที่เหมาะสม และมีแผนการบริหารพัสดุที่เหมาะสมและชัดเจน
- (2) โปร่งใส โดยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุต้องกระทำโดยเปิดเผย เปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม มีการปฏิบัติต่อผู้ประกอบการทุกรายโดยเท่าเทียมกัน มีระยะเวลาที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการยื่นข้อเสนอ มีหลักฐานการดำเนินงานชัดเจน และมีการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุในทุกขั้นตอน
- (3) มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยต้องมีการวางแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุล่วงหน้าเพื่อให้การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีกำหนดเวลาที่เหมาะสม โดยมีการประเมินและเปิดเผยผลสัมฤทธิ์ของการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ
- (4) ตรวจสอบได้ โดยมีการเก็บข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุอย่างเป็นระบบเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรที่เป็นข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้าง จำนวน 200 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้าง จำนวน 139 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเพื่อทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นแบบกำหนดข้อเลือกตอบ การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 ชุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลด้วยตนเอง และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจัดกระทำข้อมูลโดยการบันทึกและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับจนครบถ้วน หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาแปลงรหัสตัวเลขและสร้างตัวแปร แล้วบันทึกลงโปรแกรมเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ ค่าความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้าง จำนวน 139 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพัสดุ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานจำนวน 11 – 15 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความคุ้มค่า 2) ความโปร่งใส 3) มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 4) ตรวจสอบได้ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้เป็นดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

(n=139)

ประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ความคุ้มค่า	4.30	0.42	มากที่สุด	2
ความโปร่งใส	4.56	0.40	มากที่สุด	1
มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.21	0.45	มากที่สุด	3
ตรวจสอบได้	4.15	0.48	มาก	4
รวม	4.31	0.36	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่าความเห็นของข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.36) หากพิจารณารายด้านพบว่าประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน และระดับมาก จำนวน 1 ด้าน โดยมีระดับความคิดเห็นด้านความโปร่งใส อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.40) รองลงมาคือ ด้านความคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.42) ด้านมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.45) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี 2) ขยัน ตั้งใจทำงาน 3) หลักศีลธรรม คุณธรรม 4) ปรับตัวได้ทันโลก 5) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ 6) รับผิดชอบต่อผลงาน 7) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย 8) มุ่งเน้นผลงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

(n=139)

การจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างโดย ปฏิบัติงานตามหลักการทำงานของ ข้าราชการยุคใหม่ (I AM READY)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ
1. ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี	4.53	0.38	มากที่สุด	2
2. ขยันตั้งใจทำงาน	4.22	0.38	มากที่สุด	5
3. ศีลธรรม คุณธรรม	4.62	0.38	มากที่สุด	1
4. รู้ทันโลกปรับตัวทันโลกสังคม	4.15	0.38	มาก	8
5. มุ่งเน้นประสิทธิภาพ	4.21	0.37	มากที่สุด	6
6. รับผิดชอบผลงานต่อสังคม	4.24	0.39	มากที่สุด	3
7. มีใจและการกระทำที่เป็น ประชาธิปไตย มีส่วนร่วมโปร่งใส	4.19	0.39	มาก	7
8. มุ่งเน้นผลงาน	4.23	0.39	มากที่สุด	4
รวม	4.30	0.30	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่าความเห็นของข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.30 , S.D. = 0.30) หากพิจารณารายด้านพบว่าการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้าง อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน และระดับมาก จำนวน 2 ด้าน โดยมีระดับความคิดเห็นด้านศีลธรรม คุณธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.62 , S.D. = 0.38) รองลงมาคือ ด้านทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ($\bar{X}$ = 4.53 , S.D. = 0.38) ด้านรับผิดชอบผลงานต่อสังคม ($\bar{X}$ = 4.24 , S.D. = 0.39) ด้านมุ่งเน้นผลงาน ($\bar{X}$ = 4.23 , S.D. = 0.39) ด้านขยันตั้งใจทำงาน ($\bar{X}$ = 4.22 , S.D. = 0.38) ด้านมุ่งเน้นประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.21 , S.D. = 0.37) ด้านมีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วมโปร่งใส ($\bar{X}$ = 4.19 , S.D. = 0.39) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านรู้ทันโลกปรับตัวทันโลกสังคม ($\bar{X}$ = 4.15 , S.D. = 0.38) ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ (1) ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่าในภาพรวมมี Sig. เกินกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่

(n=139)

การจัดการงานจัดซื้อจัดจ้าง	ประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้าง		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี	0.524**	0.000	ปานกลาง
2. ขยันตั้งใจทำงาน	0.651**	0.000	ค่อนข้างสูง
3. ศีลธรรม คุณธรรม	0.504**	0.000	ปานกลาง
4. รู้ทันโลกปรับตัวทันโลกสังคม	0.627**	0.000	ค่อนข้างสูง
5. มุ่งเน้นประสิทธิภาพ	0.748**	0.000	ค่อนข้างสูง
6. รับผิดชอบผลงานต่อสังคม	0.684**	0.000	ค่อนข้างสูง
7. มีใจและการกระทำที่เป็น	0.696**	0.000	ค่อนข้างสูง
ประชาธิปไตย มีส่วนร่วมโปร่งใส			
8. มุ่งเน้นผลงาน	0.727**	0.000	ค่อนข้างสูง
รวม	0.814**	0.000	สูง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ Pearson Correlation ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 พบว่าการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้าง ได้แก่ ด้านทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ด้านขยันตั้งใจทำงาน ด้านศีลธรรม คุณธรรม ด้านรู้ทันโลกปรับตัวทันโลกสังคม ด้านมุ่งเน้นประสิทธิภาพ ด้านรับผิดชอบผลงานต่อสังคม ด้านมีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วมโปร่งใส และด้านมุ่งเน้นผลงาน โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมุ่งเน้นประสิทธิภาพ ด้านมุ่งเน้นผลงาน ด้านมีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วมโปร่งใส ด้านรับผิดชอบผลงานต่อสังคม ด้านขยันตั้งใจทำงาน ด้านรู้ทันโลกปรับตัวทันโลกสังคม ด้านทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี และด้านศีลธรรม คุณธรรม ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” ในครั้งนี้สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความโปร่งใสอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านความคุ้มค่า ด้านมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และด้านตรวจสอบได้ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง มีการเปิดเผยข้อมูลกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุในทุกขั้นตอน มีหลักฐานการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ มีการปฏิบัติกับผู้ประกอบการทุกรายโดยเท่าเทียมกัน และเปิดโอกาสให้สามารถแข่งขันกันอย่างเป็นธรรม จัดหาพัสดุที่ได้คุณภาพสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์การใช้งานและจัดหาพัสดุมาได้ในราคาที่เหมาะสม อีกทั้ง ได้รับการส่งเสริมให้กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุเป็นไปอย่างคุ้มค่า มีการวางแผนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างล่วงหน้าก่อนเสมอ โดยมีการประเมินผลและวัดผลสัมฤทธิ์ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุเพื่อปรับปรุงแก้ไข สามารถลดขั้นตอนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง

และแม่นยำ มีการประเมินวัดผลสัมฤทธิ์กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง มีการเข้าถึงข้อมูลกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุของหน่วยตรวจสอบเป็นไปอย่างรวดเร็วและถูกต้องเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยนำเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการเก็บข้อมูลกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิตากาญจน์ วงษ์สุวรรณ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจง ของมหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจง ของมหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก การวางแผนบริหารงานพัสดุมีความสำคัญเป็นอันดับ 1 รองลงมาระบบสารสนเทศ, การบริการของเจ้าหน้าที่ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจง ของมหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความโปร่งใสซึ่งมีหลักฐานการดำเนินงานชัดเจน การตรวจสอบได้มีการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังและพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และประกาศต่าง ๆ อย่างมีระบบครบทุกขั้นตอน, ความคุ้มค่ามีการจัดซื้อจัดจ้างในราคาที่เหมาะสมยึดหลักราคากลาง หรือมีการเทียบราคา และควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการวางแผนการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุล่วงหน้าเพื่อให้การจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนอาสาทำ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารพัสดุในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุการบริหารเชิงกลยุทธ์และหลักธรรมาภิบาล ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา และด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ และระดับหลักธรรมาภิบาล ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านความรับผิดชอบ

2. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้างที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนิดา ประยงค์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการจัดซื้อจัดหาพัสดุกับประสิทธิผลการจัดซื้อจัดหาพัสดุในโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิผลการจัดซื้อจัดหาพัสดุไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐนท ทวีสิน และธรรศพงศ์ วงษ์สวัสดิ์ (2561) ได้ศึกษา เรื่อง ธรรมาภิบาลในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและธรรมาภิบาลในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน

3. การจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย การจัดการงานจัดซื้อจัดจ้าง และประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการจัดการงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตน อาสาทำ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงาน เชิงกลยุทธ์และหลักธรรมาภิบาล ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และมีอิทธิพลสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ ร้อยละ 73.60 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) = .736 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพนิดา ประยงค์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการจัดซื้อจัดหาพัสดุกับประสิทธิผลการจัดซื้อจัดหาพัสดุในโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการจัดซื้อจัดหาพัสดุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตามกระบวนการจัดซื้อจัดหาพัสดุในระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ในการนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างประชาชนในพื้นที่ตำบลบ้านเกาะ อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร ดังนี้ (1) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ควรจัดสถานที่ในการเก็บเอกสารข้อมูลกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปอย่างเหมาะสมเพียงพอ และมีความปลอดภัย อีกทั้งส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตระหนักถึงการให้ความสำคัญกับการเก็บข้อมูลกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อสะดวกในการตรวจสอบ (2) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่มาใช้ปฏิบัติงาน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตรงกัน (3) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ควรปลูกฝังหลักการทำงานของข้าราชการ ยุคใหม่ (I AM READY) 8 ประการ ให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติทุกระดับ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านพัสดุของเจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นข้อมูลในการนำมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ควรศึกษาปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

ณัฐนนท ทวีสิน และธรรตพงศ์ วงษ์สวัสดิ์. (2561). ธรรมาภิบาลในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*, 4(2), 247-259.

- พินดา ประยงค์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการจัดซื้อจัดหาพัสดุกับประสิทธิผลการจัดซื้อจัดหาพัสดุในโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งสังกัดกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560. (2560, 24 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 24 ก., หน้า .17.
- รัตนา อาสาทำ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546). *คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สิตากาญจน์ วงษ์สุวรรณ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจง ของมหาวิทยาลัยบูรพา. *วารสารวิชาการศรีประทุม*, 17(2), 98-109.

ประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามการส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิงตามด่านศุลกากร
แล้วทำการฉ้อฉลภาษีสรรพสามิต อำเภอเมือง จังหวัดบึงกาฬ

Prevention and Suppression Effectiveness Exporting fuel through
customs and commit defrauding excise taxes

Muang District, Bueng Kan Province

นิทัศน์ จุลเจนใจ¹ และฐิติมา โห้ล่ายอง²

nithad juljanjai¹ and Thitima Holumyong²

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน กรมสรรพสามิต¹ อาจารย์²

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

E-mail: Suphatt.yy@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อประเมินประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามการส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิงตามด่านศุลกากรแล้วทำการฉ้อฉลภาษีสรรพสามิต อำเภอเมือง จังหวัดบึงกาฬ (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามการส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิงตามด่านศุลกากรแล้วทำการฉ้อฉลภาษีสรรพสามิต อำเภอเมือง จังหวัดบึงกาฬ จำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง และ (3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามการส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิงตามด่านศุลกากรแล้วทำการฉ้อฉลภาษีสรรพสามิต อำเภอเมือง จังหวัดบึงกาฬ กับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามการส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิงตามด่านศุลกากรแล้วทำการฉ้อฉลภาษีสรรพสามิต อำเภอเมือง จังหวัดบึงกาฬ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นราษฎรอำเภอเมือง จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 395 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ค่าเบี่ยงเบนทางเดียว และสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า (1) ด้านประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามการส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิงตามด่านศุลกากรแล้วทำการฉ้อฉลภาษีสรรพสามิต พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด (2) ด้านการเปรียบเทียบประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามการส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิงตามด่านศุลกากรแล้วทำการฉ้อฉลภาษีสรรพสามิต จำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามการส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิงตามด่านศุลกากรแล้วทำการฉ้อฉลภาษีสรรพสามิตกับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามการส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิงตามด่านศุลกากรแล้วทำการฉ้อฉลภาษีสรรพสามิต พบว่าเป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ การป้องกันและปราบปราม การส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิง ฉ้อฉลภาษีสรรพสามิต

Abstract

This research aimed to 1) explore Prevention and Suppression Effectiveness Exporting fuel through customs and commit defrauding excise taxes Muang District Bueng Kan Province. 2) compare Prevention and Suppression Effectiveness Exporting fuel through customs and commit defrauding excise taxes verified by respondents' demographic factors, Muang District, Bueng Kan Province. 3) explain correlation between Affecting factors with Prevention and Suppression Effectiveness Exporting fuel through customs and commit defrauding excise taxes, Muang District, Bueng Kan Province and the effectiveness of the prevention and suppression of fuel exports by customs and excise tax excise, Muang District, Bueng Kan Province. This was quantitative research, 395 residents Muang District Bueng Kan Province were sample. Data gathering tools were questionnaires, analytical were percentages mean standard deviation and t test ANOVA F and Pearson correlation. The outcomes were as follows; 1) Prevention and Suppression Effectiveness Exporting fuel through customs and then defrauding excise taxes were highest level. 2) There were statistically significant difference among respondents' opinion toward Prevention and Suppression Effectiveness Exporting fuel through customs and then defrauding excise taxes. 3) There was positive statistical correlation between affecting factors with Prevention and Suppression Effectiveness Exporting fuel through customs and commit defrauding excise taxes.

Keywords: Effectiveness, Prevention and Suppression, Exporting Fuel, Defrauding Excise Taxes

บทนำ

ประเทศไทยประสบปัญหาการกระทำการผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับทางด้านศุลกากรและสรรพสามิตในลักษณะที่ทำการส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิงตามด่านศุลกากรแล้วทำการฉ้อฉลภาษีมาเป็นระยะเวลานาน โดยผู้กระทำผิดได้มีการพัฒนารูปแบบการกระทำผิดอย่างต่อเนื่อง เช่น ไม่ส่งออกจริงแล้วขอคืนภาษีสรรพสามิตตามภาษีชนิดของน้ำมันเชื้อเพลิงนั้น ๆ ส่วนน้ำมันเชื้อเพลิงนำมายกในประเทศในราคาถูกให้สถานีบริการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง และแอบลักลอบเอาน้ำมันเชื้อเพลิงหรือก๊าซปิโตรเลียมส่งออกไปตามแนวชายแดนให้กับประเทศเพื่อนบ้านทำให้รัฐเกิดความเสียหาย การสำแดงเท็จฉ้อฉลภาษีกระทำด้วยการไม่ส่งออกจริงขอคืนภาษีสรรพสามิตและหรือปลอมแปลงเอกสารทั้งหมดเพื่อขอคืนภาษีสรรพสามิตทั้งหมดในการนำน้ำมันดังกล่าวออกมาจำหน่ายในประเทศที่มีราคาถูก หรือปลอมปนน้ำมันเชื้อเพลิงในรถขนส่งน้ำมันแล้วส่งออก หรือการนำเอกสารส่งออกไม่ตรงตามความจริงกับจำนวนน้ำมันที่ส่งออก ทำการลักลอบนำน้ำมันโครงการน้ำมันเขียวที่ขายให้กับเรือประมงในเขตต่อเนื่องระยะ 12 – 24 ไมล์ทะเล ที่มีราคาถูกกว่าน้ำมันบนบก เพราะได้รับการยกเว้นภาษีสรรพสามิต ภาษีเทศบาล ภาษีมูลค่าเพิ่ม กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง และกองทุนอนุรักษ์พลังงาน ลักลอบนำมายกบนบกมีความผิดในข้อหาตาม พ.ร.บ.ภาษีสรรพสามิต พ.ศ.2527 มาตรา 161(2) และมาตรา

162(2) แล้วแต่กรณีทำให้รัฐเสียหายและสูญเสียชีวิตมหาศาล ซึ่งภาครัฐได้มีการจัดตั้งศูนย์เพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับน้ำมัน และได้มีการจัดตั้งหน่วยงานภาครัฐอีกหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมเจ้าท่า กรมศุลกากร กรมสรรพสามิต กองบังคับการตำรวจน้ำ กระทรวงพลังงาน เป็นต้น โดยที่หน่วยงานเหล่านี้ได้พยายามหาทางป้องกันและแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดการกระทำผิดจากการลักลอบส่งน้ำมันเชื้อเพลิงโดยมิชอบด้วยมาตรการต่าง ๆ อย่างไรก็ตามพบว่า หน่วยงานต่าง ๆ ยังไม่สามารถแก้ปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นได้ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2565)

สำหรับกรมสรรพสามิตเป็นหนึ่งในหน่วยงานที่เข้ามาดูแลเรื่องการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำผิดเกี่ยวกับน้ำมัน มีพันธกิจในการดำเนินการป้องกันและปราบปราม มีมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับน้ำมัน ประกอบด้วย 1) กรณีลักลอบนำเข้าน้ำมัน เดิมได้มีการวิเคราะห์ว่าการลักลอบนำเข้าน้ำมันจะลักลอบนำเข้าทางเรือ เพราะขนส่งได้ปริมาณมากโดยนำเข้าที่คลังน้ำมัน เพราะเป็นสินค้าที่ต้องมีภาระรองรับกรมฯ ได้ติดตั้งมิเตอร์อัตโนมัติที่คลังน้ำมันชายฝั่งได้ดำเนินการมาตั้งแต่ ปีพ.ศ. 2539 ทำให้กรมฯ สามารถควบคุมการนำน้ำมันเข้าที่คลังได้อย่างทั่วถึง ระบบมิเตอร์อัตโนมัติจะทำงานโดยการควบคุมจากพื้นที่ไปยังมิเตอร์ที่ติดตั้งที่คลังน้ำมัน ทำให้กรมฯ ทราบปริมาณน้ำมันที่นำเข้าคลังน้ำมัน 2) กรณีส่งออกน้ำมันเป็นแท็งก์ น้ำมันที่ส่งออกจะได้รับการยกเว้นหรือคืนภาษีสรรพสามิต ภาษีมูลค่าเพิ่มและเงินกองทุนน้ำมัน จึงมีผู้ส่งออกบางรายทุจริตโดยการส่งออกน้ำมันเป็นแท็งก์หรือลักลอบนำกลับกำหนดให้เติมสาร Maker ในน้ำมันที่ส่งออกจะได้รับการยกเว้นหรือคืนภาษีสรรพสามิต ภาษีมูลค่าเพิ่มและเงินกองทุนน้ำมัน จึงมีผู้ส่งออกบางรายทุจริตโดยการส่งออกน้ำมันเป็นแท็งก์หรือลักลอบนำกลับ กำหนดให้เติมสาร Maker ในน้ำมันดีเซลหมุนเร็วที่ส่งออกหรือเติมเรือไปต่างประเทศ (เรือ Bunker) หรือน้ำมันที่นำไปจำหน่ายในเขตต่อเนื่อง (น้ำมันเชียว) หากมีการนำน้ำมันดังกล่าวกลับเข้ามาในราชอาณาจักร สามารถตรวจสอบในกรณีสงสัยได้โดยมีเครื่องมือตรวจสอบ เพื่อให้มั่นใจว่าน้ำมันที่ออกจากโรงกลั่นหรือคลังน้ำมันโดยขอยกเว้นภาษี เพื่อการส่งออกไปถึงที่ส่งออกจริง กรมสรรพสามิตได้กำหนดให้เจ้าหน้าที่ต้นทางผนึกซีลและส่งข้อมูลให้พื้นที่ปลายทางทราบ เพื่อไปตรวจสอบร่วมกับพนักงานศุลกากรด้วย แม้กรมสรรพสามิตและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง จะดำเนินการเพื่อป้องกันและปราบปรามอย่างไร การกระทำผิดยังคงมีอยู่อย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่าจะมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้การดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิงให้มีประสิทธิภาพ (กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง, 2561)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามการส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิงตามด่านศุลกากรแล้วทำการฉ้อฉลภาษีสรรพสามิต
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามการส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิงตามด่านศุลกากรแล้วทำการฉ้อฉลภาษีสรรพสามิตจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามการส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิงตามด่านศุลกากรแล้วทำการฉ้อฉลภาษีสรรพสามิตกับประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามการส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิงตามด่านศุลกากรแล้วทำการฉ้อฉลภาษีสรรพสามิต

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้มีการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการทำวิจัยและเป็นแนวทางในการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามการส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิงตามด่านศุลกากรแล้วทำการฉ้อ

ฉลภาชีสรรพสามิต อำเภอมือง จังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ และ ทฤษฎีการจัดการ POLC

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ

ประสิทธิผล (Effectiveness) ปัจจุบันมีการศึกษาเรื่องนี้กันอย่างแพร่หลายและเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า เป็นตัวการสำคัญในการบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด โดยนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายในแง่มุมต่าง ๆ ไว้ดังนี้ ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ คำว่าประสิทธิผลขององค์การมีความหมายที่แตกต่างจากคำว่าประสิทธิภาพขององค์การ (Organization effectiveness) องค์การที่มีประสิทธิผลหมายถึง องค์การที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมาย (Goals) ที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ องค์การที่มีประสิทธิผลสูงจึงเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย ส่วนองค์การที่มีประสิทธิผลต่ำจึงเป็นองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ส่วนคำว่าประสิทธิภาพขององค์การจึงเป็นการพิจารณาถึงอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าและปัจจัยนำออก องค์การที่มีประสิทธิภาพสูง คือ องค์การที่สามารถผลิตปัจจัยนำออกได้มากที่สุดจากการใช้ปัจจัยนำเข้าน้อยที่สุด ในขณะที่ประสิทธิผลเป็นการพิจารณาถึง ความสำเร็จใน การดำเนินการขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย (Goal achievement) องค์การที่มีประสิทธิผลอาจไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ ตัวอย่าง เช่น ผลิตสินค้าได้ตามเป้าหมาย แต่สินค้าไม่มีคุณภาพไม่สนองตอบต่อความต้องการของลูกค้า (No customer responsiveness) ไม่มีนวัตกรรม (No innovation) ในขณะที่เดียวกันองค์การอาจมีประสิทธิภาพแต่ไม่มีประสิทธิผล ตัวอย่างเช่น ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ (Quality) มีการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า (Customer responsiveness) แต่ผลิตสินค้าไม่ได้ตามเป้าหมาย (goal) ที่วางไว้เนื่องจากองค์การนั้นขาดการจัดการที่ดี (Managerial know how) ขาดวัตถุดิบเข้าที่จะป้อนโรงงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น องค์การที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานก็คือ องค์การที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (ณัฐวัชร จันทโรธธรณ์ และพงษ์ศักดิ์ พัวพรพงษ์, 2563) โดยมีนักวิชาการได้นิยามประสิทธิผลไว้หลากหลาย

องค์การที่มีประสิทธิผล คือ องค์การที่สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมาย (goal) ที่ตั้งไว้ขององค์การ ดังนั้นองค์การที่มีประสิทธิผลสูงย่อมประสบความสำเร็จสูงในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ในขณะที่องค์การที่มีประสิทธิผลต่ำ มักจะประสบความล้มเหลวในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประสิทธิผล คือ ตัวการที่จะเป็นเครื่องมือตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การ ประสบความสำเร็จหรือไม่ เพียงใด อย่างไรก็ตาม คำว่า ประสิทธิผลยังมีความแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขากัน สำหรับนักเศรษฐศาสตร์หรือนักวิเคราะห์ทางการเงิน ประสิทธิผลขององค์การ (Organization Effectiveness) มีความหมายอย่างเดียวกันกับผลกำไร (Profit) หรือผลประโยชน์จากการลงทุน (Return On Investment) สำหรับผู้จัดการฝ่ายผลิต ประสิทธิผลมักหมายถึงความถึงคุณภาพ หรือปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการ สำหรับนักวิทยาศาสตร์การวิจัยประสิทธิผลอาจถูกตีความในรูปของจำนวนสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ หรือผลผลิตใหม่ ๆ ขององค์การและสำหรับนักสังคมศาสตร์ ประสิทธิผลมักหมายถึงความถึงคุณภาพของชีวิตการทำงานนอกจากนี้ยังมีความเห็นอีกว่า ประสิทธิผลขององค์กรจะมีขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่าองค์กรสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดที่อยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิผล คือ ความมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูง โดยได้ผลผลิตที่มีมูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไปนอกจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายอันเป็นความมีประสิทธิภาพโดยทั่วไปแล้ว

การประเมินประสิทธิผลอาจพิจารณาได้จากคุณภาพของผลผลิตหรือบริการพื้นฐานขององค์การ หรือความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์การ ความพร้อมหรือความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานที่

เฉพาะเจาะจงเมื่อถูกขอร้องให้ทำผลตอบแทน หรือผลกำไรที่ได้รับจากการผลิตสินค้าและบริการ เป็นต้น ดังนั้นกิจกรรมขององค์การที่เป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติงานขององค์การว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่จึงประกอบไปด้วย กิจกรรมต่อไปนี้ คือ การได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน การใช้ปัจจัยนำเข้า อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์การ การปฏิบัติงานด้านเทคนิควิชาการและด้านการบริหารอย่างมีเหตุผล การลงทุน ในองค์การ การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์กับพฤติกรรม ในองค์การ และการตอบสนองความต้องการและความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและของกลุ่มคือ ผลสำเร็จ อันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการหรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งไว้หรือได้คาดหวังไว้ โดยหากนำมาศึกษาแล้วจะพบว่า ประสิทธิภาพนั้น หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นแล้วตัวเราคิดหรือวางแผนที่จะประกอบกิจการใดแล้วสามารถทำกิจกรรมนั้นให้สำเร็จได้ตามที่คิดหรือวางไว้ เรียกว่าการทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ (พิทยา บวรวัฒนา, 2541; ภาณี มหานนท์, 2529; ธงชัย สันติวงษ์, 2533; จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, 2530; สมใจ ลักษณะ 2549)

การวัดประสิทธิผลองค์การ

การประเมินประสิทธิภาพองค์การโดยทั่วไปแบ่งเป็นระยะเวลาการดำรงขององค์การ ประกอบด้วย เกณฑ์การวัดประสิทธิผลในระยะสั้น เกณฑ์การวัดประสิทธิผลในระยะปานกลาง

เกณฑ์การวัดประสิทธิผลในระยะสั้น ประกอบด้วย

- ก) ผลผลิต (Production) มุ่งวัดที่ผลผลิตเบื้องต้นขององค์การ
- ข) ประสิทธิภาพ (Efficiency) วัดการใช้ทรัพยากรที่ขาดแคลนขององค์การ
- ค) ความพึงพอใจ (Satisfaction) วัดความพึงพอใจของสมาชิกและลูกค้า

เกณฑ์การวัดประสิทธิผลในระยะปานกลาง ประกอบด้วย

ก) การปรับตัว (Addictiveness) วัดการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ

ข) การพัฒนา (Development) วัดพันธะผูกพันขององค์การที่มีต่อการขยายสมรรถนะและศักยภาพสำหรับการเจริญเติบโต

ค) เกณฑ์การวัดประสิทธิผลในระยะยาว โดยวัดเรื่องการอยู่รอด (Survival) วัดความสามารถในการอยู่รอดและการคงไว้ซึ่งวิธีการสร้างความสมดุลที่เหมาะสม (Gibson, J. L., Ivanc, C., & Dornclly, G., 1979)

แนวคิดอีกมุมมองหนึ่ง ประสิทธิภาพขององค์การสามารถวัดจากตัวแปร 4 ตัว คือ

- 1) ความมั่นคง (Stability) หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์การไว้
- 2) การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integrations) หมายถึง การวัดความสามารถขององค์การในการหลีกเลี่ยงการขัดแย้งระหว่างสมาชิกองค์การ
- 3) ความสมัครใจ (Voluntarism) หมายถึง ความสามารถขององค์การในการจัดให้มีความพึงพอใจ สำหรับบุคคลและความปรารถนาของสมาชิกที่จะมีส่วนร่วมต่อไป
- 4) ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) หมายถึง ผลรวมสุทธิของกิจกรรมขององค์การ (Thendore, C., 1964)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยประยุกต์ใช้การประเมินประสิทธิภาพองค์การโดยทั่วไปแบ่งเป็นระยะเวลาการดำรงขององค์การ ประกอบด้วย เกณฑ์การวัดประสิทธิผลในระยะสั้น ประกอบด้วย ผลผลิต (Production) มุ่งวัดที่ผลผลิตเบื้องต้นขององค์การ ประสิทธิภาพ (Efficiency) วัดการใช้ทรัพยากรที่ขาดแคลนขององค์การ ความพึงพอใจ (Satisfaction) วัดความพึงพอใจของสมาชิกและลูกค้า

ทฤษฎีการจัดการ POLC

เป็นทฤษฎีการจัดการที่ใส่ใจกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ เริ่มตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติการ ไปจนถึงการประเมินผล จุดเด่นอย่างหนึ่งของ POLC ก็คือ การให้ความสำคัญกับภาวะการเป็นผู้นำซึ่งนี่ถือเป็นตัวแปรสำคัญในการบริการจัดการการทำงานให้มีประสิทธิภาพข้อดีของ POLC ก็คือ การใส่ใจการสร้างมาตรฐานในทุกรายละเอียด เน้นปฏิบัติตามมาตรฐานที่วางไว้อย่างเคร่งครัด ส่งผลดีต่อการประเมินผลที่ชัดเจน สามารถวัดประสิทธิภาพของการทำงานได้ดี มีองค์ประกอบได้แก่

1. P – Planning การวางแผน คือ การกำหนดกิจกรรมตลอดจนภาระกิจต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติเอาไว้ในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้เป็นแนวทางตลอดจนทิศทางในการปฏิบัติงาน การวางแผนควรต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และขั้นตอนที่จะทำให้บรรลุผลตามที่ต้องการ

2. O – Organizing การจัดการองค์กร คือ การกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง กำหนดบทบาท หน้าที่ตลอดจนการทำงานของทุกภาคส่วนให้สอดคล้อง ราบรื่น และไม่ทับซ้อนกัน การจัดการองค์กรยังรวมถึงการจัดระเบียบในการทำงานที่จะทำให้การทำงานไม่สะดุด จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน จัดการงานให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

3. L – Leading ภาวะการเป็นผู้นำ คือ ภาวะในการควบคุมการทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยต้องสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนอยากร่วมทำงานได้ ต้องบริหารงานบุคคลได้ดี ต้องเข้าใจการทำงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้ดีและมีการตัดสินใจที่รอบคอบ ฉับไว ดีเยี่ยมสามารถที่จะนำพาทุกคนบรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จได้

4. C – Controlling การควบคุม คือ การดูแลบุคลากรตลอดจนการทำงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ตลอดจนการติดตามประเมินผลว่าการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามที่วางไว้หรือไม่ บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ มีความสำเร็จมากน้อยเพียงไร การควบคุมนั้นยังหมายถึงการจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลกระทบกับการทำงานน้อยที่สุดอีกด้วย (Allen, L. A., 1958)

สรุป ทฤษฎี POLC เป็นแนวคิดการบริหารจัดการเชิงปฏิบัติการที่คิดค้นขึ้นเพื่อรองรับการทำงานกับคนหมู่มาก แต่ก็สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับขนาดองค์กร จำนวนคน และประเภทของธุรกิจด้วยเช่นกัน เพราะหลักการนี้มีความเป็นสากลที่ปรับใช้ได้กับทุกสายงานและสาขาอาชีพ ถึงแม้หลักการนี้จะเป็นหลักการที่เกิดขึ้นมานานแล้วแต่หัวใจของหลักการบริหารจัดการนี้ยังคงมีประโยชน์และใช้ได้ดีสำหรับในยุคปัจจุบันด้วย ซึ่งหลายองค์กรก็ได้นำเอา POLC ไปประยุกต์ใช้เป็นหลักการในการบริหารองค์กรของตนได้อย่างประสบความสำเร็จทีเดียว

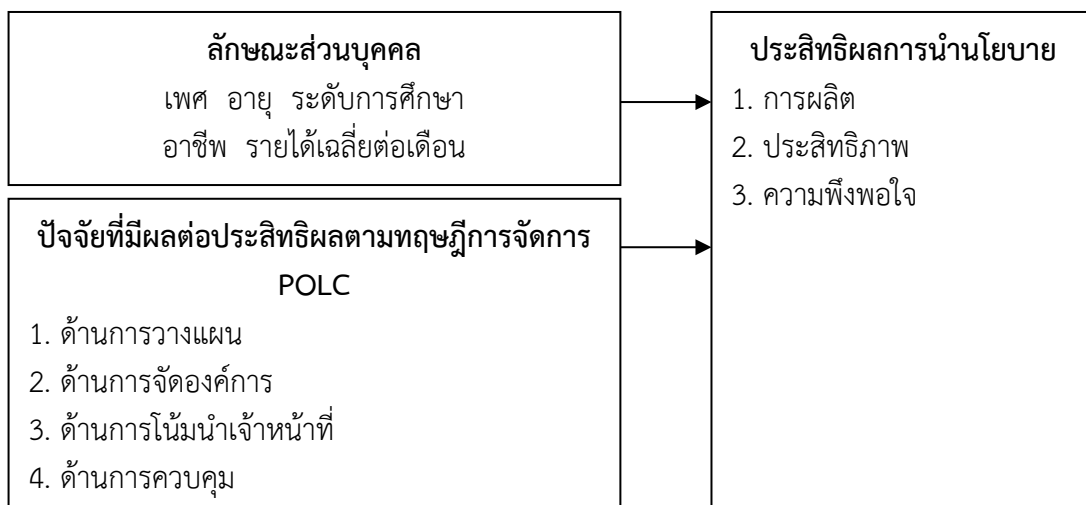
กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยนี้มีการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการนำไปสู่ผลลัพธ์ของนโยบาย โดยมีตัวแปรหลักที่ศึกษา คือ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1.) ลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตัวแปรเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิผลของการนำไปใช้ตามนโยบาย เนื่องจากลักษณะของบุคคลสามารถส่งผลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจในเชิงนโยบาย และ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลตามทฤษฎีการจัดการ (POLC) ปัจจัยเหล่านี้มาจากแนวคิดการจัดการ ซึ่งเน้นองค์ประกอบหลักที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร ได้แก่ การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม การจัดองค์กร (Organizing) เป็นการจัดระบบและกระบวนการให้มีประสิทธิภาพการนำไปปฏิบัติ (Leading) เป็นความสามารถในการบริหารและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตาม และการควบคุม (Controlling) เป็นการติดตามและปรับปรุงกระบวนการให้เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งปัจจัยการจัดการมีบทบาท

สำคัญในการกำหนดประสิทธิผลของนโยบาย เพราะเป็นแนวทางในการบริหารและดำเนินการให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ

ส่วนตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพการนำไปสู่นโยบาย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) การผลิต เป็นความสามารถในการดำเนินนโยบายให้เกิดผลลัพธ์ 2) ประสิทธิภาพ เป็นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ และ 3) ความพึงพอใจ เป็นระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อผลลัพธ์ของนโยบาย ประสิทธิภาพของการนำไปใช้นโยบาย คือผลลัพธ์ที่เกิดจากทั้งลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยการจัดการซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้การดำเนินนโยบายประสบความสำเร็จ

กรอบแนวคิดนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินนโยบาย และช่วยให้เข้าใจว่าปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของนโยบายมากที่สุด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชากรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของ อำเภอเมือง จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 91,234 คน (ข้อมูลจากงานทะเบียนราษฎรปี.ศ. 2562) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างครัวเรือน กลุ่มข้าราชการและประชาชนในอำเภอเมืองบึงกาฬ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) โดยยึดจำนวนคนทั้งหมด 395 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. อาชีพ 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นข้อคำถามปลายปิด (Close-ended Questions)

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามการส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิงตามด่านศุลกากรแล้วทำการฉ้อฉลภาษีสรรพสามิต โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความพึงพอใจการป้องกันและปราบปราม การส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิง 2. ด้านการตั้งด่านป้องกันและปราบปราม การส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิง 3. ด้านปริมาณการจับกุมและดำเนินคดี 4. ด้านการจัดการให้ประชาชนได้รับความเป็นธรรมในการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามการส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิงตามด่านศุลกากรแล้วทำการถ้อยแถลงสรุปรวมแบ่งได้เป็น 4 ด้านใหญ่ ๆ ได้แก่ 1. ด้านการวางแผน 2. ด้านการจัดองค์กร 3. ด้านการโน้มน้าวเจ้าหน้าที่ และ 4. ด้านการควบคุม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลดังนี้

1. ทำการแจกแบบสอบถามแก่ประชาชนในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดบึงกาฬ และทำการรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบทั้งหมดนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการจัดสร้างแบบสอบถามจำนวน 395 ชุด และนำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและนำมาจัดระบบ เพื่อนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสถิติในคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลต่อไป ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปใช้สถิติค่าความถี่ร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยายตัวแปรตามลักษณะข้อมูล

2. การวิเคราะห์ ประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามการส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิงตามด่านศุลกากรแล้วทำการถ้อยแถลงสรุปรวม โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าสถิติ (t - test) วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามการส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิงตามด่านศุลกากรแล้วทำการถ้อยแถลงสรุปรวม ด้วยการวิเคราะห์ค่า ที และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการประชาสัมพันธ์สำนักงานประชาสัมพันธ์จำแนกด้วย ลักษณะประชากรด้าน เพศอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าตามวิธีการดำเนินการศึกษาดังกล่าวมาในข้างต้น สามารถนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า รายละเอียดดังต่อไปนี้ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 และเพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6

อายุ พบว่า มีอายุในช่วง 21 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมา อายุในช่วง 41 - 60 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 อายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่ามีระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มากที่สุด จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 รองลงมา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 ตามลำดับ

อาชีพ พบว่า พนักงานบริษัทเอกชน / ลูกจ้าง มากที่สุด จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมา ค้าขาย/ประกอบอาชีพส่วนตัว จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้ 10,001 - 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมา รายได้มากกว่า 30,001 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 รายได้ 20,001 -

30,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 และ รายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ตามลำดับ

ประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามการส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิงตามด้านศุลกากรแล้วทำการฉ้อฉลภาษีสรรพสามิต ในภาพรวม เท่ากับ = 4.24 อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมาก ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านการตั้งด่านป้องกันและปราบปราม การส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.26 รองลงมาด้านความพึงพอใจ การป้องกันและปราบปราม การส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.24

รองลงมาด้านปริมาณการจับกุมและดำเนินคดี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.23 และด้านการจัดการให้ประชาชนได้รับความเป็นธรรมในการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.23 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามการส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิงตามด้านศุลกากรแล้วทำการฉ้อฉลภาษีสรรพสามิต ในภาพรวม เท่ากับ = 4.31 อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.42 รองลงมา ด้านการควบคุม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.33 รองลงมา ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.26 และด้านการจัดองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.24 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ภาพรวมของประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามการส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิงตามด้านศุลกากรแล้วทำการฉ้อฉลภาษีสรรพสามิต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแบ่งปัจจัยออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านความพึงพอใจการป้องกันและปราบปราม อยู่ในระดับมากที่สุด 2. ด้านการตั้งด่านป้องกันและปราบปราม อยู่ในระดับมากที่สุด 3. ด้านปริมาณการจับกุมและดำเนินคดี อยู่ในระดับมากที่สุด 4. ด้านการจัดการให้ประชาชนได้รับความเป็นธรรมในการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของสรารุณ สุภาพัฒน์ (2566) ที่ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการนํานโยบายป้องกันและปราบปรามการลักลอบนําน้ำมันเถื่อนเข้ามาในอาณาเขตทะเลประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของนโยบายอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แดนไทย ต๊ะวิไชย สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล และอนันต์ ธรรมชาลัย (2561) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยการจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดน่านในภาพรวมและรายด้านมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผลผลิตภาพ (Productivity) ประสิทธิภาพ (Efficiency) คุณภาพ (Quality) และความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และ 2) ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดการองค์กร (Organizing) การบังคับบัญชา (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และการควบคุม (Controlling) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าคุณค่าสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าต่ำกว่าค่าสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ระดับ 0.05 และแสดงว่าปัจจัยการจัดการสามารถอธิบายผลความสัมพันธ์ได้ และมีความสัมพันธ์กันร้อยละ 89.9 โดยปัจจัยการจัดการองค์กร และปัจจัยการควบคุมความสามารถอธิบายประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่านในภาพรวมได้ร้อยละ 80.0

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. ควรศึกษาโดยให้ชุมชน และภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนนโยบาย และวิเคราะห์ปัญหาเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน

2. ควรมีการประเมินผลการทำงานของทุก ๆ โครงการฯ ที่จัดทำเพื่อนำมาปรับปรุงส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยยกระดับของการประกันสังคมให้เข้มแข็งและมีประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน และเป็นต้นแบบในการบริการประชาชนให้กับหน่วยงานอื่น

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเพื่อตรวจสอบยืนยันในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพแบบมีส่วนร่วม เพื่อผลการวิจัยที่แม่นยำตรงหรือทำวิจัยผสานวิธี

เอกสารอ้างอิง

- กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง. (2561). *สรุปผลการปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมายสรรพสามิตคือน้ำมันและผลิตภัณฑ์อื่น ๆ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กระทรวงการคลัง.
- จินดารักษ์ วัฒนสินธุ์. (2530). *การบริหารและการประเมินผลการพัฒนาองค์กร*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐวัชร จันทโรธธรณ์ และพงษ์ศักดิ์ พัวพรพงษ์. (2563). ประสิทธิภาพขององค์การ. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*, 9(2), 193-204.
- แดนไทย ต๊ะวิไชย สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล และอนันต์ ธรรมชาลย์. (2561). ปัจจัยการจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดน่าน. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพ*, 5(2), 18-23.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์ มหามนต์. (2529). *การประเมินประสิทธิผลองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- สมใจ ลักษณะ. (2549). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สรารัฐ สุภาเพ็ชร. (2566). ประสิทธิภาพการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามการลักลอบค่าน้ำมันเถื่อนทางทะเลไปปฏิบัติในประเทศไทย. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 1(1), 18-26.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2565). *รายงานการพิจารณาศึกษา เรื่อง การลักลอบส่งน้ำมันดีเซลโดยมิชอบ เป็นเหตุให้รัฐเสียประโยชน์ กรณีศึกษา จับน้ำมันดีเซลเถื่อนกลางแม่น้ำเจ้าพระยา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักกรรมการ 2 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- Allen, L. A. (1958). *Management and Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Thendore, C. (1964). *Principles of Organizational*. New York: Harcourt., Brace and World.
- Gibson, J. L., Ivanc, C., & Dornclly, G. (1979). *Organization: Structure processes behavior*. (2nd ed.). Texas: Business Publication.

ประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามรถยนต์หนีภาษีในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
Effectiveness of prevention and Law enforcement to Tax evasion car In
Bangkok Metropolitan

วีรญา เรืองไชย¹ และวรสิทธิ์ เจริญพุด²

Weeraya Ruangchai¹ and Vorsit Charoenpud²

เจ้าพนักงานสรรพสามิตชำนาญงาน กรมสรรพสามิต¹

อาจารย์² วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

E-mail: bambluehome@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามรถยนต์หนีภาษีในพื้นที่กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามรถยนต์หนีภาษีในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง 3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามรถยนต์หนีภาษีในพื้นที่กรุงเทพมหานคร กับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามรถยนต์หนีภาษีในพื้นที่กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง โครงการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามรถยนต์หนีภาษี สังกัดกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง จำนวน 957 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ สังกัด สำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง จำนวน 250 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามรถยนต์หนีภาษีในพื้นที่กรุงเทพมหานครพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ด้านการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามรถยนต์หนีภาษีในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามรถยนต์หนีภาษีในพื้นที่กรุงเทพมหานคร กับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามรถยนต์หนีภาษี พบว่า เป็นเชิงบวกระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ การป้องกันและปราบปราม รถยนต์หนีภาษี

Abstract

The purposes of this research were to 1) evaluate effectiveness of prevention and Law enforcement to Tax evasion car in Bangkok Metropolitan. 2) compare effectiveness of prevention and Law enforcement to Tax evasion car via respondents' attitude verified by demographic factors. 3) explain correlation between affecting factors with effectiveness of prevention and Law enforcement to Tax evasion car. This was quantitative research. The population were civil servants, government employees, and project employees involved in

the prevention and suppression of tax evasion vehicles in the Excise Department Ministry of Finance were 957 people, sample were 250 personnel attached to Bureau of Audit, Prevention and Suppression Excise Department. Questionnaires were data collection tools. Analytical statistics were percentages mean standard deviation t test ANOVA F and Pearson's correlation. The results revealed that; 1) effectiveness of prevention and Law enforcement to Tax evasion car In Bangkok Metropolitan were highest level. 2) There was significant statistical difference among respondents' attitude verified by demographic factors. toward effectiveness of prevention and Law enforcement to Tax evasion car 3) There were positive significant statistical correlation between affecting factors with effectiveness of prevention and Law enforcement to Tax evasion car.

Keywords: Effectiveness, Prevention and Law Enforcement, Tax Evasion Car

บทนำ

ปัญหาการลักลอบนำรถยนต์หนีภาษี รถเหล่านี้ล้วนแต่เป็นรถที่บริษัทผู้นำเข้าแกล้งสำแดงเป็นเท็จต่อศุลกากรเพื่อหนีภาษีอัตราที่สูง และทำให้รัฐสูญเสียรายได้นับหมื่นล้านบาท ตลอดระยะเวลาสิบปีที่ผ่านมา ได้มีผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับการนำรถยนต์หนีภาษี จนกระทั่งเกิดเหตุการณ์ไฟไหม้รถที่ชนรถซึ่งได้มีการกระทำผิดกฎหมายจนนำมาสู่การตรวจสอบขยายผล การคอร์รัปชันใดๆ ที่มีผลเป็นการ “ได้กระจุก เสียกระจาย” กล่าวคือ มีผลประโยชน์ที่ได้จากการคอร์รัปชันตกอยู่กับคนเพียงกลุ่มเดียว ในขณะที่ผู้ที่เสียประโยชน์กระจายไปทั่วประเทศ อย่างเช่นการที่นักการเมืองโกนกินเงินภาษีทั่วประเทศมารวยกันอยู่ไม่กี่คนนั้น จะเป็นคอร์รัปชันที่โกงได้มากแต่กลับปิดได้เงียบที่สุด เพราะคนที่เสียประโยชน์มีอยู่มาก แต่ละคนจึงต่างเกลี้ยความเสียหายอันมีมากไปจนเหลือแค่คนละน้อย ไม่พอให้รู้สึก ต่างกับการคอร์รัปชันที่ “เสียกระจุก” ซึ่งเป็นกรณีที่มีคนเสียประโยชน์อยู่กลุ่มเดียว การเกลี้ยความเสียหายจึงเป็นไปได้น้อย และทำให้คนที่เสียประโยชน์นั้นมักจะทนไม่ไหว และออกมาโวยจนเรื่องคอร์รัปชันแดงขึ้นมาในระยะเวลาไม่นาน อย่างเรื่องรถหนีภาษีนี้ก็อาจจะเข้ากรณี “ได้กระจุก เสียกระจาย” เหมือนกัน กล่าวคือมีคนได้ประโยชน์อยู่เพียงกระจุกเดียว ได้แก่ หนึ่ง บรรดาผู้ซื้อรถหนีภาษีเหล่านี้ ซึ่งสามารถซื้อรถในราคาเพียงสามสิบล้านหรือสี่สิบล้านของรถที่มีการเสียภาษีถูกต้อง สอง บรรดาข้าราชการหรือผู้มีอำนาจในหน่วยราชการที่ละเลยการปฏิบัติหน้าที่ และเอื้ออำนวยให้การหลบเลี่ยงภาษีเหล่านี้เป็นไปได้โดยไม่ถูกเจ้าหน้าที่สกัดเสียก่อนและ สามบรรดาพ่อค้าซึ่งสามารถได้รถเหล่านี้มาขายในต้นทุนที่ถูกกลง ซึ่งทำให้ได้กำไรมากขึ้นส่วนคนที่เสียกระจายในกรณีนี้ก็กลุ่มเดิม กล่าวคือคนไทยทั่วประเทศ ซึ่งแทนที่จะได้เงินภาษีศุลกากรอีกเป็นหมื่นล้านบาทไปพัฒนาประเทศ หรือใช้หนี้เงินกู้ต่างๆ ก็กลายเป็นว่าเสียไป และก็เสียอย่างไม่รู้เนื้อรู้ตัวเสียด้วย ไม่เช่นนั้นเรื่องรถหนีศุลกากรนี้คงไม่ปิดเงียบมาได้มานานหลายปี โดยไม่มีการตรวจสอบ บางครั้ง บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ที่ทำถูกกฎหมายนั้นก็มีการร้องเรียน แต่เสียงวายนั่นไม่ได้รับความสนใจจากสื่อ หรือไม่ได้ไปถึงสังคมวงกว้าง และ บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ที่ “ทำถูกกฎหมาย” ในความเป็นจริงแล้วก็ไม่ถูกกฎหมายเหมือนกัน ไม่ว่าจะทำในนามของบริษัทตัวเองหรือผ่านบริษัทในเครือของตนใน “เกรย์มาร์เก็ต” โดยถ้าไม่ใช่เรื่องภาษี เรื่องการสำแดงเท็จนี้ การปฏิบัติตาม กฎหมายอื่น ๆ ซึ่งท้ายที่สุดแล้วทำให้บริษัทเหล่านี้จำเป็นต้องเอาใจเจ้าหน้าที่ไว้มาก ๆ เพราะขึ้นโป๊แข็ง โวยวายขึ้นมา เจ้าหน้าที่ก็จะย้อนเกล็ดกลับมาเอาเรื่องได้ง่ายๆ ส่วนสาเหตุสุดท้ายก็คือ ต่อให้บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ที่ทำถูกกฎหมายเหล่านี้ทำถูกกฎหมายทุกเรื่อง

ทุกกรณีก็ตาม แต่ในเมื่อการจะประกอบธุรกิจในเมืองไทยนั้น จะอย่างไรก็หนีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ไปไม่ได้ ดังนั้น แม้การคอร์รัปชันของข้าราชการจะทำให้ธุรกิจของตัวเองต้องเสียเปรียบบ้าง แต่สุดท้ายก็ยังดีกว่าการบั่นทอนธุรกิจของตนด้วยการทะเลาะกับศุลกากร การนำเข้ารถยนต์ที่เสี่ยงภาษีเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมานานหลายปี แม้ว่าภาครัฐมีความพยายามที่จะแก้ปัญหานี้ แต่ก็ยังไม่สามารถแก้ไขให้หมดไปได้ ทำให้รัฐต้องสูญเสียรายได้ด้านภาษีเป็นจำนวนมาก ผู้บริโภคได้รับผลกระทบด้านคุณภาพ และมาตรฐานความปลอดภัย อีกทั้งเป็นเหตุให้นักลงทุนขาดความเชื่อมั่นในนโยบายการส่งเสริมอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยของภาครัฐ จากปัญหาการนำเข้ารถยนต์เสี่ยงภาษีที่ยังคงมีอยู่ ประกอบกับปัจจุบันมีแรงกดดันจากผู้นำเข้ารถยนต์อิสระ ที่ขอให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการปรับลดภาษีนำเข้ารถยนต์สำเร็จรูป ตลอดจนขอยกเว้นกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้กลุ่มผู้นำเข้าอิสระสามารถประกอบธุรกิจได้นั้น กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ สมาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในฐานะที่เป็นผู้ได้รับผลกระทบที่สำคัญกลุ่มหนึ่ง จึงขอเสนอมุมมองอีกด้านให้สังคมได้รับทราบ กระบวนการนำเข้ารถยนต์ของผู้นำเข้าอิสระมี 3 รูปแบบหลัก ได้แก่ 1. การนำเข้ารถใหม่ 2. การนำเข้าโดยการสำแดงเป็นรถยนต์ใช้แล้ว ผ่านการขอใบอนุญาตจากกรมการค้าต่างประเทศ 3. รถจัดประกอบหรือการแยกชิ้นส่วนเพื่อหลีกเลี่ยงการเสียภาษีนำเข้าในอัตรารถยนต์สำเร็จรูป

อย่างไรก็ตาม จากการที่ภาครัฐได้เพิ่มความเข้มงวดในการนำเข้ารถยนต์จัดประกอบ ทำให้ปัญหาจากการนำเข้ารถยนต์ผ่านช่องทางนี้ลดลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ปัญหาจากการนำเข้ารถยนต์ของผู้นำเข้าอิสระโดยทั่วไปพบว่ามีราคาของรถยนต์ต่ำกว่าความเป็นจริง มีการหลีกเลี่ยงขั้นตอนทางศุลกากร รวมถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐาน และความปลอดภัย เช่น การทดสอบมาตรฐานมลพิษ และการติด ECO Sticker เป็นต้น กระบวนการนำเข้าของผู้นำเข้าอิสระในรูปแบบต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น นอกจากจะทำให้รัฐบาลต้องสูญเสียรายได้จากภาษีอากร ซึ่งได้แก่ ภาษีศุลกากร ภาษีสรรพสามิต และภาษีมูลค่าเพิ่ม ฯลฯ เป็นจำนวนมากแล้ว ยังก่อให้เกิดความสูญเสียและส่งผลกระทบในด้านต่าง ๆ ดังนี้ การสูญเสียต่อผู้บริโภค ผู้นำเข้าและจำหน่ายอย่างเป็นทางการ (Authorized Dealer) มีการลงทุนสร้างและปรับปรุงเครือข่ายการซ่อมบำรุงรถยนต์อย่างต่อเนื่อง เพื่อรับรองคุณภาพและรักษามาตรฐานความปลอดภัยของสินค้าให้อยู่ในระดับสากล แต่รถที่นำเข้าโดยผู้นำเข้าอิสระ มีความไม่แน่นอนด้านคุณภาพสินค้าและมาตรฐานความปลอดภัย นอกจากนี้ ผู้บริโภคยังมีความเสี่ยงในการถูกยึดรถดำเนินคดี รวมถึงการลงโทษทางภาษีที่ต้องชำระภาษีย้อนหลังและค่าปรับการสูญเสียโอกาสการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนของไทย หากปริมาณการผลิตรถยนต์และการใช้ชิ้นส่วนภายในประเทศลดลง หรือไม่มากพอ เนื่องมาจากการแทรกแซงตลาดโดยผู้นำเข้าอิสระที่อาศัยช่องทางการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการแข่งขัน ส่งผลให้ Economy of Scale ลดลง บริษัทผู้ผลิตรถยนต์ภายในประเทศไม่ขยายการลงทุนเพิ่ม ประเทศไทยจะสูญเสียโอกาสในหลายๆ ด้าน ได้แก่ การพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน การจ้างงานและการพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ผลิตชิ้นส่วนไทยส่งผลต่อห่วงโซ่อุปทานต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องการสูญเสียรายได้ของรัฐ และผลกระทบของเศรษฐกิจที่ถูกบิดเบือน ความเสียหายต่อการประเมินศักยภาพในการจัดเก็บภาษีของรัฐบาลไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง เนื่องจากการสำแดงโครงสร้างราคาของรถเพื่อการชำระภาษีที่เกี่ยวข้องต่ำกว่าความเป็นจริง รวมถึงการเลี่ยงภาษีของผู้นำเข้าอิสระ ผลกระทบต่อ Authorized Dealer ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม เนื่องจาก Authorized Dealer มีการลงทุนสูงมาก โดยเฉพาะศูนย์บริการแบบครบวงจรและได้มาตรฐานสูงสุด การลงทุนอุปกรณ์เครื่องมือพิเศษตรวจเช็คที่ครบครันและทันสมัย การจ้างทีมงานช่างผู้ชำนาญการ การลงทุนด้านการโฆษณา และประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ ตลอดจนการรับประกันต่อคุณภาพและผลิตภัณฑ์ อาทิ การรับประกันอะไหล่ระยะยาว การเรียกคืนรถที่จำหน่ายไปแล้ว ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของกรมสรรพสามิต จึงมีความสนใจที่จะวิจัยปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางหลีกเลี่ยงภาษีสรรพสามิต ของสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต มุ่งวิจัยเพื่อจะแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา และการพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่

ผู้ปฏิบัติงานด้านสืบสวนและปราบปรามการกระทำความผิดทางสรรพสามิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สรรพสามิต ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามรถยนต์หนีภาษีในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบ ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามรถยนต์หนีภาษีในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามรถยนต์หนีภาษีในพื้นที่กรุงเทพมหานคร กับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามรถยนต์หนีภาษีในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้มีการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการทำวิจัยและเป็นแนวทางในการวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามรถยนต์หนีภาษีในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยแนวคิดที่สำคัญ ได้แก่ (1) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล และ (2) แนวคิดทฤษฎีการปฏิบัติราชการ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

ประสิทธิผลมีความสำคัญมากในเชิงการบริหารองค์การ เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดว่าการบริหารองค์การ ประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด และยังเป็นปัจจัยบ่งชี้ประการหนึ่งถึงความสำเร็จของผู้บังคับการที่แสดงถึงความสามารถ ศักยภาพ ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบของผู้นำในการบริหารทรัพยากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์ และมีคุณค่าต่อองค์การ (Jones, G. L., 2002)

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546) ได้ให้ความหมายประสิทธิผล ว่าหมายถึง ความสามารถในการเลือก เป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ในขณะที่ Steers, R. M. (1977) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิผล หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารและการใช้ทรัพยากรให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การวัดประสิทธิผลองค์การ

Gibson, J. L., Ivanc, C., & Dornclay, G. (1979) ได้ให้ความเห็นว่า การประเมินสำหรับองค์การ โดยทั่วไปน่าจะแบ่งเป็นระยะ ๆ โดยขึ้นอยู่กับระยะเวลาการดำรงขององค์การ ได้แก่

- 1) เกณฑ์การวัดประสิทธิผลในระยะสั้น ประกอบด้วย

- 1.1) ผลผลิต (Production) มุ่งวัดที่ผลผลิตเบื้องต้นขององค์การ
- 1.2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) วัดการใช้ทรัพยากรที่ขาดแคลนขององค์การ
- 1.3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) วัดความพึงพอใจของสมาชิกและลูกค้า

- 2) เกณฑ์การวัดประสิทธิผลในระยะปานกลาง ประกอบด้วย

2.1) การปรับตัว (Addictiveness) วัดการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และภายนอกองค์การ

2.2) การพัฒนา (Development) วัดพันธะผูกพันขององค์การที่มีต่อการขยาย สมรรถนะและศักยภาพสำหรับการเจริญเติบโต

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับค่าวัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของราชการ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับค่าวัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของราชการสำหรับการพัฒนาระบบราชการ เพื่อใช้เป็น กรอบในการประพจน์ปฏิบัติของข้าราชการมีดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546)

1. I - Integrity การปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรีของข้าราชการ ความหมาย การทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและทุ่มเทให้แก่งาน ภายใต้อำนาจและวินัย เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและส่วนรวมมากกว่าตนเอง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ระดับบุคคล

2. A - Activeness ความขยันตั้งใจทำงานปฏิบัติงานเชิงรุก ความหมาย การทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความรู้ ความสามารถในการงานที่รับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย มีคุณภาพและทันเวลา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ระดับบุคคล

3. M - Morality การมีใจคุณธรรม ปฏิบัติราชการด้วยใจบริสุทธิ์และกุศลเจตนา ความหมาย การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักศาสนาและกฎระเบียบต่าง ๆ เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส รวมถึงการปฏิบัติงานที่ปราศจากอคติและมีศูนย์รับเรื่องร้องเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ระดับบุคคล

4. R - Relevancy การเรียนรู้และปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม ความหมาย การยอมรับและเรียนรู้เครื่องมือ เทคโนโลยีและความคิดใหม่ ๆ รวมถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ระดับบุคคล

5. E - Efficiency การทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถวัดและ แสดงไว้อย่างชัดเจน ความหมาย การพัฒนาบุคลากร ระบบงานและการให้บริการ เพื่อให้เกิดความ รวดเร็ว ถูกต้องและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน รวมถึงการมุ่งให้งานสำเร็จโดยใช้ต้นทุนต่ำ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ระดับบุคคล

6. A - Accountability ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานและต่อสาธารณะ ความหมาย ปฏิบัติราชการโดยมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนว่าต้องทำประโยชน์เพื่อ ประชาชนและสังคม รวมถึงการรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งจะถูกตรวจสอบและ เปิดรับฟังข้อเสนอแนะหรือทำประชาพิจารณ์จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยให้ความสำคัญต่อประชาชน ที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติหน้าที่ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ระดับบุคคล

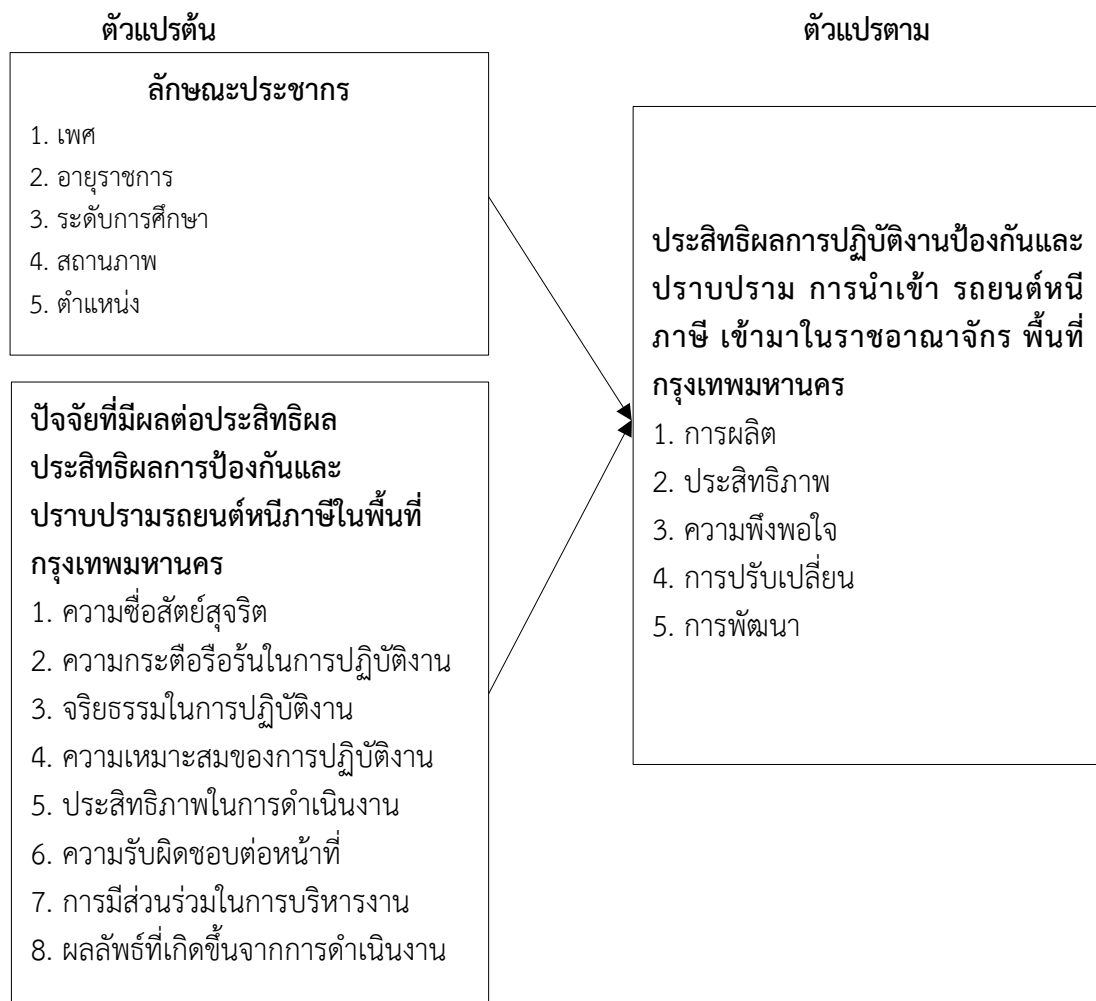
7. D - Democracy การมีใจเป็นประชาธิปไตย ความหมาย การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากบุคลากร ทีมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงรูปแบบการทำงานจะปรับเปลี่ยนการทำงานเป็นทีม และการแต่งตั้ง คณะทำงานมากขึ้น คุณลักษณะที่พึงประสงค์ระดับบุคคล

8. Y - Yield การมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ ความหมาย ความพยายามปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ หรือการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด ต่าง ๆ โดยผลงานได้มาตรฐาน ตามกำหนดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน ประชาชนพึงพอใจ รวมถึงการมุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่าขั้นตอน ระเบียบแบบแผน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ระดับบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาลักษณะประชากร ของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง (เช่น อายุราชการ การศึกษา ตำแหน่ง) อาจมีผลต่อระดับของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์และคุณสมบัติที่เหมาะสม อาจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมความหมายใหม่ของราชการสำหรับการพัฒนาระบบราชการของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2546) ประกอบด้วย 1. ความซื่อสัตย์สุจริต 2. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน 3. จริยธรรมในการปฏิบัติงาน 4. ความเหมาะสมของการปฏิบัติงาน 5. ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน 6. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ 7. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และ 8. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมที่อาจช่วยเพิ่มระดับประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์ กระตือรือร้น และรับผิดชอบต่อหน้าที่ จะสามารถป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงศึกษาประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งวัดจากองค์ประกอบ 5 ประการตามแนวคิดของ Gibson, Ivancevich, & Donnelly (1979)

ได้แก่ 1. การผลิต 2.ประสิทธิภาพ 3. ความพึงพอใจ 4. การปรับเปลี่ยน และ 5. การพัฒนา ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของความสำเร็จในการดำเนินมาตรการป้องกันและปราบปรามการนำเข้ารถยนต์หนีภาษีในกรุงเทพมหานคร ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่างประชากร ที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง โครงการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามรถยนต์หนีภาษี สังกัดกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง จำนวน 957 คน กลุ่มตัวอย่างเป็น ข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่สังกัด สำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง การสุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Stratified and Simple Random Sampling) โดยมีการกำหนดจำนวนประชากรตามประเภทและเขตที่อยู่อาศัยของผู้ตอบแบบสอบถามที่นำมาใช้ในการศึกษาตามกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ จำนวน 282 คน แต่สามารถรวบรวมแบบสอบถามได้ 250 รายคิดเป็นร้อยละ 89.2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และนำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มาสร้างเป็นเครื่องมือ ซึ่งเป็นแบบสอบถาม โดยจัดทำให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และครอบคลุมกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยได้แบ่งส่วนของแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนแรก จะเป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นการสำรวจรายการ หรือ Check list มีจุดมุ่งหมายในการทราบข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 จะเป็นความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามรถยนต์หนีภาษีในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 จะเป็นความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม การนำเข้ารถยนต์ที่ไม่ชำระภาษีสรรพสามิต ที่ไม่ชำระภาษีสรรพสามิต เข้ามาในราชอาณาจักร

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลดังนี้

1. ทำการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง และทำการรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง
2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบทั้งหมด นำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้ทำการจัดสร้างแบบสอบถามจำนวน 250 ชุด และนำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและนำมาจัดระบบ เพื่อนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสถิติในคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลต่อไป ซึ่งข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มีการรวบรวมแล้ว จะมีการนำไปวิเคราะห์โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปที่ชื่อว่า Statistical Package for The Social Sciences โดยได้มีการเลือกใช้สถิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. Descriptive Statistic หรือ สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาบรรยายลักษณะต่าง ๆ ของตัวแปรเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานที่ 1

2. Inferential Statistic หรือ สถิติเชิงอนุมาน T test One-way ANOVA นำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามการนำเข้ารถยนต์ที่ไม่ชำระภาษีสรรพสามิต เพื่อทำการทดสอบสมมติฐานที่ 2

3. Inferential Statistic หรือ สถิติเชิงอนุมาน Pearson's นำมาอธิบาย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามการนำเข้ารถยนต์ที่ไม่ชำระภาษีสรรพสามิต เพื่อทำการทดสอบกับประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามการนำเข้ารถยนต์ที่ไม่ชำระภาษีสรรพสามิต เพื่อทำการทดสอบ เพื่อทำการทดสอบ สมมติฐานที่ 3

ผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าตามวิธีการดำเนินการศึกษาดังกล่าวมาในข้างต้น สามารถนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า รายละเอียดดังต่อไปนี้ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

เพศ ประชาชนส่วนใหญ่เพศชาย จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 และเพศหญิง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5

อายุราชการ ประชาชนส่วนใหญ่มี อายุมากกว่า 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.8 รองลงมาอายุระหว่าง 11-20 ปีคิดเป็นร้อยละ 29.6 รองลงมาอายุระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.6 และอายุ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.6 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 17.3 รองลงมา ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 15.1 และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 0.0 ตามลำดับ

สถานภาพ ส่วนใหญ่ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 66.0 รองลงมา ลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 18.0 รองลงมา พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 15.6 และลูกจ้างโครงการ คิดเป็นร้อยละ 0.4 ตามลำดับ

ตำแหน่ง ส่วนใหญ่ชำนาญงาน คิดเป็นร้อยละ 32.4 รองลงมา อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 31.9 ชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 14.7 รองลงมา ชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 8.5 รองลงมา ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 8.0 รองลงมา ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 3.2 และอาวุโส คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

ประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามรณรงค์หนีภาษีในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม เท่ากับ = 4.53 อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมินพบว่า ด้านประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.55 รองลงมา ด้านการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.55 และที่น้อยที่สุด ด้านความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.49

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามรณรงค์หนีภาษีในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม เท่ากับ = 4.50 อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมินพบว่า ด้านการมีใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.46 รองลงมา ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความขยันตั้งใจทำงาน ด้านการเรียนรู้และปรับตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีผลงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.44 รองลงมา ด้านการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.43 และที่น้อยที่สุด ด้านการมีใจคุณธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.41

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน ที่ 1 ประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามรณรงค์หนีภาษีในพื้นที่กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากที่สุด

สมมติฐาน ที่ 2 ประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามรณรงค์หนีภาษีในพื้นที่กรุงเทพมหานครแตกต่างกันเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากร

สมมติฐาน ที่ 3 ความสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามรณรงค์หนีภาษีในพื้นที่กรุงเทพมหานคร กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามรณรงค์หนีภาษีในพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นเชิงบวกระดับปานกลางค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

อภิปรายผลการวิจัย

ประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามรณรงค์หนีภาษีในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.53 ด้านที่มากที่สุดได้แก่ ด้านประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.55 รองลงมาด้านการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.55 และที่น้อยที่สุดด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.49 สอดคล้องกับงานของธนาคม มาตวิจิตร (2562) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรีในภาพรวมและรายด้านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก และแดนไทย ต๊ะวิไชย สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล และอนันต์ ธรรมชาลย์ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดน่าน ในภาพรวมและรายด้านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผลผลิตภาพ (Productivity) ประสิทธิภาพ (Efficiency) คุณภาพ (Quality) และความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และสอดคล้องปัจจัยที่มีผลที่ประกอบด้วยปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดการองค์กร (Organizing) การบังคับบัญชา (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และการควบคุม (Controlling) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่มีค่าพหุคูณได้มีค่าต่ำกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ระดับ 0.05 และแสดงว่าปัจจัยการจัดการสามารถอธิบายผลความสัมพันธ์ได้ และมีความสัมพันธ์กันร้อยละ 89.9 ตลอดจนการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของความคิดเห็นและความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ปัญหาการป้องกันและปราบปรามรถยนต์เป็นปัญหา ระดับชาติที่รัฐบาลต้องกำหนดนโยบายที่เที่ยงตรงแม่นยำ ให้มีผลแทรกซ้อนทางสังคมและการเมือง
2. ภาครัฐต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการทำให้หน่วยงานภาครัฐปลอดจากการแทรกแซงของฝ่ายการเมือง
3. ภาครัฐต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการทำให้ข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามรถยนต์หนีภาษีในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในรูปแบบประสานวิธีและกระทำกับประชากรที่มีส่วนได้เสียโดยตรง
2. วิจัยความเป็นไปได้ในการนำระบบการจัดการขนส่งที่มีการใช้รถยนต์ให้น้อยที่สุดและตั้งกำแพงภาษีสำหรับผู้ที่จะมีรถยนต์ต้องเสียภาษีที่จ่อครถ
3. วิจัยความเป็นไปได้ในการนำระบบขนส่งทางรางและทางน้ำ รวมถึงการใช้ระบบขนส่งสาธารณะให้มีความสะดวก

เอกสารอ้างอิง

- แดนไทย ต๊ะวิไชย สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล และอนันต์ ธรรมชาลัย. (2561). ปัจจัยการจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดน่าน. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพ*, 5(2), 40-95.
- ธนาคม มาตวิจิตร. (2563). ประสิทธิภาพของการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี. *วารสารลวะศรีมหาวิทยาลัราชภัฏเทพสตรี*, 8(3), 70-95.
- วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546). *การบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: เจริญเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546). *คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- Gibson, J. L., Ivanc, C., & Dorncly, G. (1979). *Organization: Structure processes behavior*. (2nd ed.). Texas: Business Publication.
- Jones, G. L. (2002). *Organizational Theory, Design, and Change*. (3rd ed.). Texas: Pearson Education.
- Steers, R. M. (1977). *Organization Effectiveness: Behavioral View*. Santa Monica, California: Goodyear.

ความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต
The Successful Implementation of The Operations Manual for
Improving Operational Efficiency in Audit, Prevention and Suppression
Bureau

ขวัญกมล รุฬักชี¹ และฐิติมา ไห้ล่ายอง²

Kwankamol Rupakshee¹ and Thitima Holumyong²

นักวิชาการสรรพสามิต กรมสรรพสามิต¹

อาจารย์² วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

E-mail: bluesky28@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อประเมินระดับความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (2) เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 180 ราย ได้แก่ บุคลากรสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมสรรพสามิต เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ด้านระดับความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด (2) ด้านการเปรียบเทียบความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าไม่แตกต่างกัน และ (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าเป็นไปในเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง

คำสำคัญ: คู่มือปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

Abstract

The purposes of this study were: 1) to evaluate the successful implementation of the operations manual for improving operational efficiency, 2) to compare the successful implementation of the operations manual for improving operational efficiency classified by personal factors 3) to examine the relationship between motivation and achievement of the operations manual for improving operation with efficiency. The study was quantitative research by using a sample of 180 cases which were selected from Audit, Prevention and Suppression Bureau of The Excise Department and the data collection instruments used were questionnaires. The statistical analysis method included in this study were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance and Pearson

product moment correlation. The results lead to conclude that: 1) The level of the successful implementation of the operations manual for improving operational efficiency was at the highest level. 2) The comparison of the successful implementation of the operations manual for improving operational efficiency classified by personal factors was not difference. 3) The correlation between motivation and achievement of the operations manual with efficiency was positive at a relatively high level.

Keywords: Operations manual, Operational Efficiency, Prevention and Suppression, Excise Department

บทนำ

กรมสรรพสามิต เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงการคลัง ที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและขับเคลื่อนนโยบายการคลังของรัฐบาล โดยมีการปฏิบัติงานในการจัดเก็บภาษีปกป้องสังคม สิ่งแวดล้อมและสนับสนุนการอนุรักษ์พลังงาน ให้บริการและอำนวยความสะดวกทางการดำเนินธุรกิจ แก่ผู้ประกอบการและประชาชน ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมฐานะการคลังที่ยั่งยืน เสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งภาษี สรรพสามิตเป็นภาษีที่จัดเก็บจากสินค้าและบริการ โดยมีเหตุผลสมควรที่จะต้องรับภาระภาษีสูงกว่าปกติ

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546, 2546) มาตรา 50 ได้กำหนดให้สำนักงาน ก.พ.ร. โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี สามารถกำหนดให้ส่วนราชการต้องปฏิบัติตามใด นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกานี้เพิ่มเติมได้ ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพิ่มเติมจำนวน 2 ประเด็น ประกอบด้วย ประเด็นที่ 1 ระบบราชการที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน เช่น การจัดทำวิเคราะห์และเปิดเผยระบบข้อมูลและสารสนเทศ รวมถึงการออกแบบกระบวนการทำงาน และประเด็นที่ 2 ระบบราชการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เช่น การวิเคราะห์กระบวนการทำงานที่สามารถนำระบบดิจิทัลมาใช้งาน ประกอบกับสำนักงาน กพร. ได้กำหนดให้หน่วยงานราชการยกระดับการบริหารจัดการองค์กรไปสู่ระบบราชการ 4.0 โดยได้กำหนดเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) เพื่อเป็นกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งกรมสรรพสามิตได้ดำเนินการยกระดับการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์ PMQA 4.0 อย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 ซึ่งในหมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ ได้กำหนดให้มีการออกแบบกระบวนการที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบทั้งภายในและงานที่ส่วนราชการเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งปัจจัยตั้งต้นสำหรับใช้ในการออกแบบและเชื่อมโยงกระบวนการทำงาน กรมสรรพสามิตต้องมีข้อมูลแผนผัง ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work flow) ที่แสดงถึงให้เห็นกระบวนการทำงาน ที่มีข้อกำหนดชัดเจนทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน และเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการควบคุมให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง รวมถึงปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเพื่อลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานต่อไปกรมสรรพสามิตได้ปรับปรุงกฎหมายที่ใช้ในการบริหารการจัดเก็บภาษีทั้งระบบโดยการยกเลิกกฎหมายที่ใช้อยู่จำนวน 7 ฉบับ แล้วออกกฎหมายฉบับใหม่ โดยตราเป็นพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2560 รวมถึงมีการออกกฎหมายอนุบัญญัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายในการบริหารการจัดเก็บภาษีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสะดวกในการใช้ทั้งแก่ประชาชน ผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายและส่วนราชการผู้ปฏิบัติงานตลอดจนสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งกลุ่มพัฒนาระบบ

บริหารร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ปรับปรุงคู่มือสำหรับประชาชนของกรมสรรพสามิตให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2560 และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ขอรับบริการในการขออนุมัติอนุญาตของกระบวนการตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว รวมทั้งได้เผยแพร่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประชาชนทั่วไป รวมถึงบุคลากรของกรมสรรพสามิตได้รับรู้ (พระราชบัญญัติ ภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2560, 2560)

ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสอดคล้องกับพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2560 และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงคู่มือสำหรับประชาชนของกรมสรรพสามิต สำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต จึงได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ของเจ้าหน้าที่ตามกระบวนการปฏิบัติงาน การให้บริการของหน่วยงานที่สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการด้านพัฒนามาตรฐานการให้บริการของหน่วยงาน รวมถึงเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน สร้างความรู้ความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใส ลดต้นทุน ลดความเสี่ยง และสามารถสร้างความพึงพอใจในการให้บริการแก่ประชาชนที่เพิ่มขึ้นได้เกี่ยวกับรายละเอียด เพื่อรวบรวมและถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับรายละเอียดกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและเทคนิคทั้งหมด และกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานจากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมิน เปรียบเทียบ และอธิบายความสัมพันธ์ของความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต
2. เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้มีการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการทำวิจัยและเป็นแนวทางในการวิจัยเรื่อง ความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ประกอบด้วย (1) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงภายในจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความเครียดบุคคลจึงพยายามหาวิธีเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ในองค์การผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่จะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการศึกษากระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ ในการสร้างแรงจูงใจและอาศัยแรงจูงใจเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความยินดี เต็มใจ และศรัทธาเพื่อผลสำเร็จของงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) วันชัย มีชาติ (2548) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ไว้ว่า มาสโลว์มองว่า “มนุษย์มีความต้องการ มีความปรารถนาที่จะได้รับสิ่งที่ตอบสนองความต้องการให้กับตัวเอง โดยเมื่อได้ความต้องการในระดับที่หนึ่งหรือต่ำสุดแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นอื่น ๆ ที่สูงขึ้นต่อไปเรื่อย ๆ ตามลำดับ โดยไม่มีที่สิ้นสุด” ซึ่งมีอยู่ทั้งสิ้น 5 ขั้น ได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตให้อยู่รอดได้เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศหายใจน้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น หากเป็นความต้องการของบุคลากรในองค์กรในขั้นนี้ก็เช่น สภาพการทำงานที่ดี ได้รับเงินเดือนขั้นพื้นฐานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีร้านอาหารขายในที่ทำงานอย่างเพียงพอ เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and security needs) เป็นความต้องการขั้นที่ 2 กล่าวคือ เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไปอีกระดับหนึ่ง เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน เป็นต้น หากเป็นความต้องการของบุคลากรในองค์กรในขั้นนี้ก็เช่น สภาพความปลอดภัยในการทำงาน สิทธิประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น

3. ความต้องการด้านสังคม (Social needs Belongingness and Love needs) เป็นความต้องการขั้นที่ 3 ซึ่งความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจึงมีความต้องการที่จะผูกพันและได้รับการยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มองค์กรหรือของสังคม โดยมีต้องการมีเพื่อน ต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของ และความพอใจในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และเน้นในเรื่องมิตรภาพ เช่น ความต้องการได้รับการยอมรับความต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น หากเป็นความต้องการของบุคลากรในองค์กรในขั้นนี้ก็เช่นการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์อันดีในองค์กร เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่องและการนับถือตนเอง (Self - esteem needs, ego, status) เป็นความต้องการขั้นที่ 4 กล่าวคือ ความต้องการขั้นที่ 4 นี้ จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 3 ได้รับการตอบสนองแล้ว ในขั้นนี้จะมีความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคมเช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือความต้องการมีความรู้ความสามารถ ประสบความสำเร็จ เป็นต้นหากเป็นความต้องการของบุคลากรในองค์กรในขั้นนี้ก็เช่น ความต้องการความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

5. ความต้องการประจักษ์ตนและการบรรลุศักยภาพของตน (Self-Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดหรือขั้นสุดท้ายของแต่ละบุคคล ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อความต้องการ อื่น ๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะมีความต้องการที่จะบรรลุศักยภาพของตน และใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มความสามารถความต้องการในขั้นนี้จะเป็นความต้องการที่จะรู้ว่าตนมีความสามารถใดและทำอะไรได้ดีที่สุดและจะได้ทำสิ่งดังกล่าวได้ เช่น ความต้องการความเจริญเติบโต ความต้องการความก้าวหน้า และความต้องการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นต้นหากเป็นความต้องการของบุคลากรในองค์กรในขั้นนี้ก็เช่น การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถของตนเองโดยมีการเปิดโอกาสให้สามารถใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการทำงานได้ ความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในองค์กร และประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน เป็นต้น

ที่กล่าวมาข้างต้นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์มาสโลว์ สรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ขั้นของ Maslow จะเป็นความต้องการที่เป็นลำดับขั้น จากขั้นที่ 1 ไปสู่ขั้นที่ 5 โดยความต้องการจะไม่มี การข้าม

ขั้น ความต้องการที่จะเป็นแรงจูงใจให้คนทำงานหรือแสดงพฤติกรรมจะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่สามารถเป็นแรงจูงใจหรือความต้องการได้อีกต่อไป การกระตุ้นให้คนทำงานจึงมีความจำเป็นต้องทราบแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กรก่อนว่ามีแรงจูงใจในเรื่องใดบ้าง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นเป้าหมายหลักของการบริหารงาน เพื่อให้ผู้บริหารได้กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย กลยุทธ์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานแล้ว สิ่งสำคัญคือทำอย่างไรจึงจะสามารถนำนโยบายและ กลยุทธ์ต่าง ๆ มาประยุกต์สู่การปฏิบัติ เพื่อผู้ปฏิบัติงานจะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตาม เป้าหมายดังกล่าว ดังนั้นจึงต้องทราบความหมายของความสำเร็จในการปฏิบัติงานซึ่งมีผู้ให้คำนิยาม และความหมายของ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานไว้ดังต่อไปนี้

บรยรงค์ โตจินดา (2543) ได้ให้ความหมายการประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติงาน(Work Success Evaluation) ซึ่งจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ได้กล่าวถึง การประเมินความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานไว้ว่า การประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็น กระบวนการของการตัดสินใจการวินิจฉัย การตีความหมายสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบและมี หลักเกณฑ์ โดยอาศัยความยุติธรรม (Value Judgment) ความไม่ลำเอียงหรืออคติของผู้ประเมิน บุคคลทุกคนต้องให้ความสำคัญของการประเมินความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานเนื่องจากบุคคลที่จัดตั้ง ขึ้นมาหวังที่ประสบความสำเร็จก้าวหน้า องค์กรทั้งหลายปรารถนาที่จะทำให้ เงินทุกบาทที่ตนลงทุนไป ถูกใช้อย่างคุ้มค่าและจากความหมายความสำเร็จของการทำงานที่สรุปไว้แล้วนั้น กรอบการประเมิน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานจึงสามารถจำแนกได้ ดังนี้

1. การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Goal Accomplishment) การพิจารณาผลผลิต (Output) ของ องค์กรว่าตรงตามเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด เช่น ต้องการผลิตสินค้าให้ได้ปริมาณตาม เป้าหมาย การขายและ การบริการได้ครบถ้วน ต้องการผลกำไรเพิ่มขึ้น ร้อยละ 60 มากกว่าปีที่แล้ว กรณีที่เป็นสัญญาณอันตรายว่ามี ปัญหาในองค์กร คือผลผลิตต่ำกว่าเป้าหมายและบางครั้งเป็นเพราะ ตั้งเป้าหมายต่ำเกินไปจนเกิดภาพลวงว่า บรรลุเป้าหมายแล้ว ในการประเมินความสำเร็จนั้นสอดคล้องกับแนวคิดของกาญจนา อินทรักษ์ (2545) ที่ได้ กำหนดกรอบการประเมินผลด้านความสำเร็จในกระบวนการบริหารจัดการ (Management Process) ของ หัวหน้า ประกอบด้วย ความสำเร็จในการวางแผน (Planning) ความสำเร็จในการจัดตั้งองค์กร (Organizing) ความสำเร็จ ในการบริหารงานบุคคล (Staffing) ความสำเร็จในการอำนวยการ (Directing) และความสำเร็จใน การควบคุม (Controlling) และ ฐริชญา มัชฌิมานนท์ (2544) ได้กำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้มุ่งไปสู่ ความสำเร็จของงาน ประกอบด้วย

1.1 ความรับผิดชอบ (Accountability) มั่นใจว่ามีการควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ และดำรง อยู่ด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร ยึดมั่นในกฎเกณฑ์และความรับผิดชอบ สามารถสร้างความ มั่นใจได้ว่า โครงการภายใต้ความรับผิดชอบจะสำเร็จตามเวลาและงบประมาณที่กำหนด มีการกำกับ ติดตามและ ประเมินผลแผนงาน โดยเน้นที่ผลลัพธ์และวัดผลที่ผลสัมฤทธิ์

1.2 การให้บริการลูกค้า (Customer Service) สนองความต้องการของลูกค้าที่ แตกต่างกัน พร้อมทั้งจะปรับปรุง การจัดลำดับก่อนหลังเพื่อสนองตอบต่อแรงกดดันและการ เปลี่ยนแปลงความต้องการของ ลูกค้า สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า และสนองความต้องการลูกค้า ช่วยให้เกิดผลสำเร็จให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ และถือว่าเป็นสิ่งผูกพันที่จะต้องปรับปรุงการให้บริการอย่าง ต่อเนื่อง

1.3 การตัดสินใจ (Decisiveness) มีการตัดสินใจที่ดี รับรู้ผลกระทบและการนำเอา ผลการตัดสินใจไปใช้ มีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและทันเวลา แม้ว่าข้อมูลจะมีจำกัดหรือผล ที่ได้รับอาจไม่พึงพอใจขึ้นก็ตามเป็นการวางแผนดำเนินการและสร้างผลสำเร็จให้เกิดขึ้นไว้วงหน้า

1.4 ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) รู้จักใช้โอกาสใน การพัฒนาการ ตลาดจากผลผลิตใหม่ และการให้บริการทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตัดสินใจที่จะเสี่ยง และริเริ่ม การทำงานที่เสี่ยงเพื่อผลสำเร็จ ซึ่งมีคุณประโยชน์ หรือเกิดความก้าวหน้า

1.5 การแก้ไขปัญหา (Problem Solving) กำหนดและวิเคราะห์ปัญหา แยกความ แตกต่างระหว่างข้อมูลที่สอดคล้องกันและแตกต่างกัน เพื่อการตัดสินใจที่เป็นเหตุเป็นผล ให้วิธีการ แก้ไขปัญหาแก่บุคคลและองค์กร

1.6 มีเทคนิคที่เชื่อถือได้ (Technical Credibility) มีความเข้าใจและรู้จัก ประยุกต์ใช้วิธีการที่เหมาะสม กำหนดกฎเกณฑ์และนโยบายที่สัมพันธ์กับผู้เชี่ยวชาญกำหนด มี ความสามารถในการตัดสินใจที่สำคัญการให้การฝึกอบรมการพัฒนาตามความต้องการ มีความเข้าใจ ในการเชื่อมโยงระหว่างสมรรถภาพทางการบริหารและภารกิจที่ต้องการ

2. ความสำเร็จในการจัดหาและใช้ทรัพยากรที่เป็นระบบ (System Resource) การ จัดหาและการใช้ทรัพยากร (Procurement and Resource Using) พิจารณาว่าการทำงานจะได้ตาม เป้าหมายความสำเร็จนั้น จำเป็นจะต้องจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร เช่น เงินงบประมาณได้ครบถ้วน พอเพียงใด เป็นการพิจารณาประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรในลักษณะที่มีเงินเพียงพอสำหรับการ ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติ และเงินนั้นถูกใช้อย่างมีคุณภาพได้ มาตรฐานความถูกต้องเหมาะสม ไม่เกิดการสูญเปล่า

3. ความสำเร็จในการจัดกระบวนการปฏิบัติงานภายใน (Internal Process and Operations) พิจารณาจากกระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละกลุ่มงานตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน การไหลเลื่อนส่งต่อ (Flow) ของงานการมีประสิทธิภาพของการ ทำงานที่ได้งาน ครบถ้วน ใช้เวลาน้อย ต้นทุนน้อย มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยปฏิบัติงาน บุคคลทำงานเต็มศักยภาพ ไม่มีสภาพคนล้นงานหรืองานล้นคน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มงานมีความราบรื่นไม่มีข้อ ขัดแย้ง สิ่งสำคัญของการปฏิบัติงานนั้นต้องมุ่งไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมาย ซึ่งปัจจัยสำคัญที่มุ่งไปสู่ผลลัพธ์มี คุณลักษณะสำคัญประกอบด้วย (กาญจนา อินทร์ชัย, 2545) การมีความเข้าใจและการประยุกต์ใช้วิธีการที่ เหมาะสม กำหนดเงื่อนไข กฎเกณฑ์ และนโยบายที่สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญ มีความเข้าใจในการเชื่อมโยงระหว่างสมรรถภาพทางการ บริหารและภารกิจที่ต้องการวิเคราะห์สถานการณ์การฝึกหัดและใช้วิธีการทาง เทคนิคที่เหมาะสม การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์โดยการกำหนดแผน/โครงการทางกลยุทธ์ ประเมินความเป็นไปได้ด้าน นโยบาย/ โปรแกรม รวมไปถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่เป็นจริง ทั้งในระยะยาวและระยะสั้น และการฝึก การ ตัดสินใจที่ดี ในงานเกี่ยวกับโครงสร้างและการจัดการ การกำหนดกิจกรรมตามลำดับก่อนหลัง หรือสร้าง ความสมดุลตามความต้องการและความสนใจของลูกค้า นอกจากนั้นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของการปฏิบัติ ต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นที่มาซึ่งความพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพียงใด กลุ่มคนที่สมควรพิจารณา เปลี่ยนแปลงจะรวดเร็วและมีผลกระทบรุนแรงเท่าในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงได้สร้างหายนะให้กับองค์กร หลายแห่งไม่เว้นแม้กระทั่งองค์กรที่เคยประสบความสำเร็จมาในอดีต ในขณะที่เดียวกันการเปลี่ยนแปลงก็ได้ สร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับหลายองค์กรเช่นกัน ประเด็นเรื่องการอยู่รอดและการเปลี่ยนแปลงเป็นประเด็นที่ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันโดยตรง (ประพนธ์ ผาสุกยัต, 2544)

4. ความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) เป็นการพิจารณาว่าผลงาน ความสำเร็จของการ ทำงาน และกระบวนการปฏิบัติที่ใช้ นำมาซึ่งความพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพียงใด กลุ่มคนที่สมควรพิจารณา

คือ ลูกค้า ผู้ถือหุ้น ทีมบริหารองค์กร พนักงานและลูกจ้างทุกระดับ ชุมชน หน่วยงานของรัฐ ความพึงพอใจหรือความพอใจ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Satisfaction” ซึ่ง Good (1973, p. 320) ได้ให้ความหมายของความพอใจไว้ว่า ความพอใจหมายถึง สภาพ คุณภาพ หรือระดับความพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งนั้น ๆ

พิมพรรณ กวางเดินดง (2542) กล่าวเกี่ยวกับความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินตนเองในแง่ของความสำเร็จในการปฏิบัติงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการรับรู้ถึงการประเมินในเชิงบวกจากผู้ทำงาน ร่วมกัน

จิรวัดณ์ กิตติมงคลมา (2543) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ความพอใจ หมายถึง สภาวะจิตที่ปราศจากความเครียด ทั้งนี้เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการถ้าหากความ ต้องการนั้นได้รับตอบสนองทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน ความเครียดก็จะน้อยลง ความพอใจก็จะเกิดขึ้น และในทางกลับกันถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนองความเครียดและความไม่พอใจก็จะ เกิดขึ้น

สมใจ ลักษณะ (2543) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การวินิจฉัย การรับรู้และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลว่ามีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และบรรลุในผลที่คาดหวังขององค์กรมีความคาดหวังในความสำเร็จ 4 ด้านเป็นสำคัญ ได้แก่

1. การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) หมายถึง การพิจารณาผลผลิตของการทำงานว่าตรงเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด
2. การจัดหาและการใช้ทรัพยากร (Procurement and Resource Using) หมายถึง การพิจารณาว่าจะมีผลผลิตได้ตามเป้าหมายความสำเร็จนั้นจะต้องจัดหาทรัพยากรอย่างไรเป็นการ พิจารณาประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรว่ามีความถูกต้องเหมาะสมเพียงใดและไม่เกิดการสูญเสียเปล่า ในการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน
3. กระบวนการปฏิบัติงาน (Operation Process) หมายถึง การพิจารณาว่าจะต้องปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท วิชาชีพ การมีประสิทธิภาพ ของการทำงานที่ไต่จนครบถ้วนใช้เวลาน้อย มีการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการช่วยปฏิบัติงาน
4. ความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) หมายถึง เป็นการพิจารณาว่า ผลงานมีความสำเร็จด้านต่าง ๆ ในกระบวนการทำงานของตนเองที่ใช้ต้องนำมาซึ่งความพอใจของ ผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ ตามไปด้วย

อุริชญา มัชฌิมานนท์ (2544) ได้ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินการปฏิบัติงานของตนเองว่าอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจและมีประสิทธิผลตรง ตาม เป้าหมาย หรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้

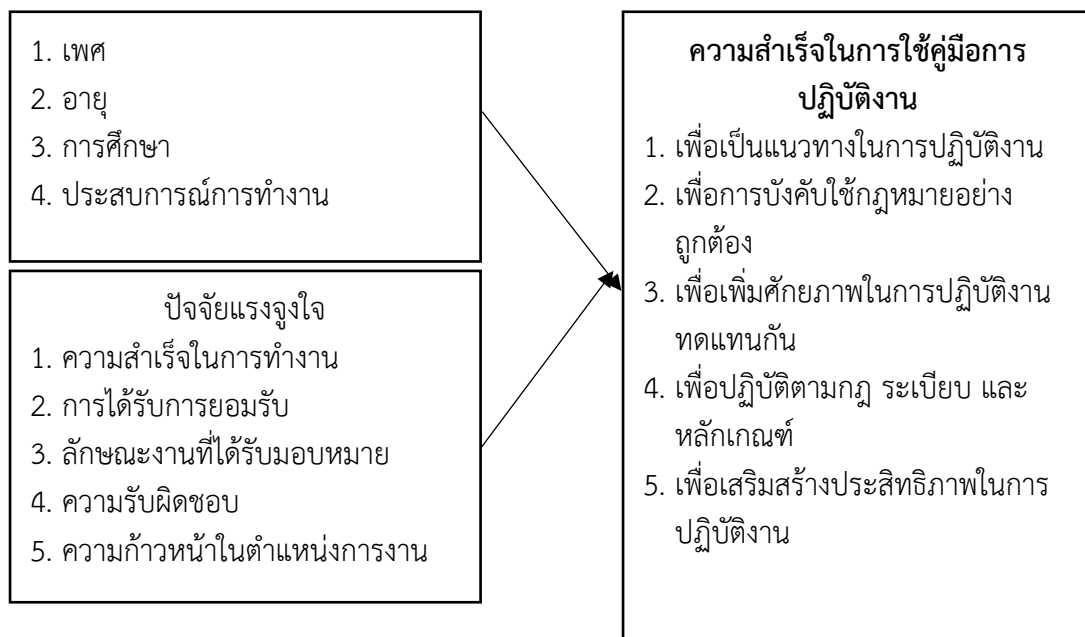
อภิวัฒน์ จันกัน (2544) ได้ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึงการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองว่าพึงพอใจ และบรรลุวัตถุประสงค์ตาม เกณฑ์ 12 ด้าน มากน้อยเพียงใด ซึ่งได้แก่

1. ประสิทธิภาพการทำงาน
2. ประสิทธิภาพการทำงาน
3. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องทันเหตุการณ์
4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
6. การได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

7. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
8. การพัฒนาตนเอง
9. ความซื่อสัตย์สุจริต
10. ความใส่ใจในระเบียบแบบแผน
11. ความพึงพอใจของลูกค้า
12. ความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การที่หัวหน้าจะพัฒนาองค์กรหรือทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องคำนึงและพิจารณาความบกพร่องหรือความด้อยในตัวเองซึ่งโดย อาศัยรูปแบบการวิเคราะห์ปัญหา ซึ่งจะเป็นที่มาของการกำหนดปัญหา เพราะปัญหาคือสิ่งที่เกิดขึ้น เพื่อรอการแก้ไข หรือความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานหรือความคาดหวัง และปัญหา อาจเกิดที่เป้าหมาย เกิดที่ผลผลิต เกิดที่กระบวนการ หรือเกิดที่ปัจจัยอื่น ๆ ก็ตาม ล้วนเป็นอุปสรรค ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานเมื่อระบุปัญหาที่เกิดขึ้นได้แล้วนั้นก็ดำเนินการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นให้ เป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาองค์กรและวางแผนฝึกอบรมให้หัวหน้ามีทักษะการบริหาร ทั้งด้านบุคลากร ด้านองค์กร ด้านทรัพยากร ให้เกิดความพึงพอใจกับทุกฝ่ายและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และ ย่อมนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงานในที่สุด

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือ บุคลากรสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต รวมบุคลากรทั้งหมด จำนวน 234 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 ราย ได้แก่ บุคลากรสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมสรรพสามิต เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัด คือ แบบสอบถาม เพื่อทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต จำนวน 234 คน โดยได้ออกแบบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว โดยใช้แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งปรับจากเครื่องมือการวิจัยในลักษณะเดียวกัน เพื่อให้ได้คำถามที่มีความสอดคล้องกับบริบทขององค์กรที่ศึกษามากที่สุด โดยแบบสอบถามเป็นแบบกำหนดข้อเลือกตอบโดยแบบสอบถามดังกล่าว ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. ประสบการณ์การทำงาน 4. ระดับการศึกษา จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะประเมินค่าด้วยมาตรวัด (Rating Scale) ใน 5 ระดับ มีคำตอบ 5 ตัวเลือก โดยเป็นการสอบถามปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม ตามแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg, 1959) ประกอบด้วย 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ความเจริญเติบโตและก้าวหน้า 4. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย 5. ความรับผิดชอบ จำนวนทั้งสิ้น 16 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ตามคู่มือการปฏิบัติงานกำหนด ประกอบด้วย 1. เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน 2. เพื่อการบังคับใช้กฎหมายอย่างถูกต้อง 3. เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานทดแทนกัน 4. เพื่อการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ 5. เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น 16 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบตรวจแล้ว ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 ชุด และเก็บรวบรวมมาทำการตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามที่มีความครบถ้วนจำนวน 180 ชุด จากนั้นผู้วิจัยทำการเก็บแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้องของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทั้ง 180 ชุด มาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามในการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาแปลงรหัสตัวเลข (Code) และสร้างตัวแปร แล้วบันทึกลงโปรแกรมเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยเป็นการคำนวณหาสัดส่วนของข้อมูลในแต่ละตัวเปรียบเทียบกับข้อมูลรวมทั้งหมด โดยให้ข้อมูลรวมทั้งหมดมีค่าเป็นร้อยละ

2. ระดับความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สัญลักษณ์ $\bar{X}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้สัญลักษณ์ S.D. โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ศึกษาถึงระดับความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

3. การเปรียบเทียบความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ) โดยการทดสอบค่าที (t-test) สำหรับทดสอบความแตกต่างหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยเป็น

การทดสอบข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) ส่วนอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA : F-test) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการทดสอบ สมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยกรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และหากพบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

4. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ซึ่งเป็นการวิเคราะห์โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ สองตัวแปร หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยแรงจูงใจ และมีตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

ผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าตามวิธีการดำเนินการศึกษาดังกล่าวมาในข้างต้น สามารถนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า รายละเอียดดังต่อไปนี้ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 และเป็นเพศหญิง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1

อายุ ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมามีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 รองลงมามีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 และมีอายุระหว่าง 51-60 คน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 รองลงมามีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมาคือมีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 และมีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 สุดท้ายมีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

ความเห็นของบุคลากรสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.44) หากพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และระดับมาก จำนวน 2 ด้าน โดยมีระดับความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.56) ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.56) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.58) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม อยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 2 ความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ไม่แตกต่างกัน

1. เพศของบุคลากรสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปรามที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ไม่แตกต่างกัน

2. อายุของบุคลากรสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปรามที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ไม่แตกต่างกัน

3. ระดับการศึกษาของบุคลากรสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปรามที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ไม่แตกต่างกัน

4. ประสบการณ์ของบุคลากรสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปรามที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม เป็นไปในเชิงบวก

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “ความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต” ในครั้งนี้สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านใช้กฎหมายได้ถูกต้อง ด้านปฏิบัติตามกฎระเบียบ และหลักเกณฑ์ ด้านการปฏิบัติงานเป็นแนวทางเดียวกัน ด้านปฏิบัติงานทดแทนกันได้ ตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องจากคู่มือมีส่วนสำคัญที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกันได้ สามารถนำคู่มือมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ และปฏิบัติงานโดยยึดตามหลักกฎหมาย ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ อีกทั้งสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้อื่นได้ มีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว โดยใช้ระยะเวลาที่ลดลง และสามารถปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเข็มจิรา ทองอร่าม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรี แลนด์ วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรี แลนด์ วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรี แลนด์ วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่าย

ปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในงาน และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่ายตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม เป็นไปในเชิงบวก ซึ่งความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจ และความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม เป็นไปในเชิงบวกทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยอธิบายได้ว่า บุคลากรสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม ในภาพรวมซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า เป็นปัจจัยที่สามารถสร้างความพึงพอใจหรือตอบสนองความต้องการให้กับบุคลากรสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม จึงส่งผลให้แสดงความคิดเห็นในด้านที่ดีเกี่ยวกับความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาถึงระดับปัจจัยในการทำงาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา โดยผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า มีความสัมพันธ์กัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. กรมสรรพสามิต ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตรงกัน อีกทั้งสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้
2. กรมสรรพสามิต ควรสร้างความตระหนักให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่มีความท้าทายมีความพิเศษ และน่าสนใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเปิดโอกาสให้สามารถใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่
3. กรมสรรพสามิต ควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานทดแทนกันได้ โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้อื่นได้ และสามารถอธิบายงานนอกเหนือจากหน้าที่ของตนเองให้ผู้อื่นรับรู้ได้
4. กรมสรรพสามิต ควรจัดให้มีการฝึกอบรมในหัวข้อที่มีความเกี่ยวข้องกับคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบ กฎข้อบังคับที่นำมาบังคับใช้ใหม่ และเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จในการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากความคิดเห็นของบุคลากรทุกหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมสรรพสามิต เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และใช้เป็นแนวทางในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของกรมสรรพสามิต
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การฝึกอบรม การพัฒนา เป็นต้น ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นอีกหนึ่งแนวทางในการนำไปศึกษาวิจัย เพื่อขยายแนวคิดในการวิจัยให้กว้างขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา อินทร์กษ. (2545). *ประสิทธิผลการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดสระบุรี*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เข็มจิรา ทองอร่าม. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติกในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
- จิรวัดณ์ กิตติมงคลมา. (2543). *ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการบริการของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาหนองหิน (ภูกระดึง)*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: รวมสาส์น.
- ประพนธ์ ผาสุขยิด. (2544). *ภาวะผู้นำ และการเปลี่ยนแปลง*. เข้าถึงได้จาก <http://www.kmi.or.th/kmi-articles/dr-prapon/25-002-leader-andchange.html>.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546. (2546, 9 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก, หน้า 15.
- พระราชบัญญัติ ภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2560. (2560, 20 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 32 ก, หน้า 5-6.
- พิมพ์พรณ กวางเดินดง. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำ การมองในแง่ดี และความสำเร็จในการทำงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรม*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภูริชญา มัชฌิมานนท์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์และความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานกับการรับรู้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วันชัย มีชาติ. (2548). *การพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมใจ ลักษณะ. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- อภิวัฒน์ จันกัน. (2544). *การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของพนักงานธนาคารระดับหัวหน้างานที่ประสบ ความสำเร็จในการทำงานสูงและต่ำ*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

Journal of Public and Political Management

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2566

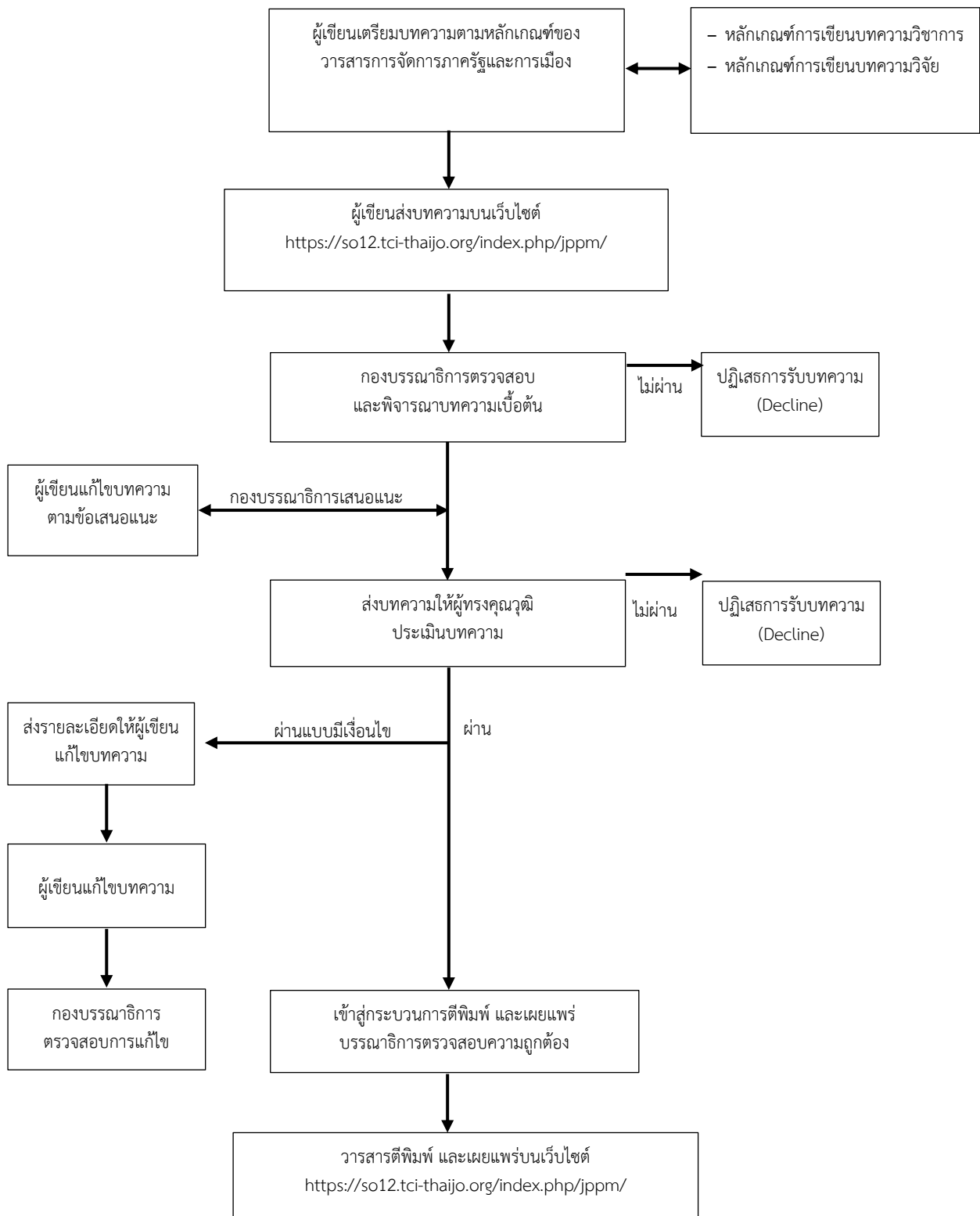
ผศ.ดร.รักเกียรติ หงษ์ทอง	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผศ.ดร.ฐิติมา ให้อย่าง	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผศ.ดร.สุเชาว์ มีหนองหว่า	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผศ.ดร.เชาวฤทธิ์ เชาวแสงรัตน์	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.ธนเดช สอนสะอาด	สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ดร.วัฒนา นนทชิต	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี
ดร.เบญจพร พลธรรม	นักวิชาการอิสระ
ดร.ชัชวาล แสงทองล้วน	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.อำนาจ บุญรัตน์ไผ่	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.ธนัญกร ปกิตตาวิจิตร	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.สุนันทา เสถียรมาศ	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

กองบรรณาธิการวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

Journal of Public and Political Management

ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ห้อง 602 ชั้น 6 อาคารอนุรักษ์พลังงานและปฏิบัติการนวัตกรรม
เลขที่ 96 หมู่ 3 ถนนพุทธมณฑลสาย 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170
โทรศัพท์: 090-9625431

ขั้นตอนการส่งบทความตีพิมพ์ วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง



จริยธรรมการตีพิมพ์วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

บทบาท หน้าที่ จริยธรรมของผู้เขียนบทความ

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

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 และความสอดคล้องของเนื้อหากับนโยบายของวารสาร 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

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง มีนโยบายจัดพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน , ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม และ ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริม เผยแพร่ ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความหนังสือ ด้านการจัดการภาครัฐ รัฐประศาสนศาสตร์และรัฐศาสตร์

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

การเตรียมต้นฉบับบทความ

- 1) การตั้งค่าหน้ากระดาษ ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 10 - 15 หน้ากระดาษ A4 (รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว
- 2) ตัวอักษร และขนาดอักษร เนื้อหาใช้ตัวอักษรแบบ TH Sarabun PSK ขนาด 16 ตั้งค่าหน้ากระดาษโดย เว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร) กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนา เช่น ตาราง 1 หรือ Table 1 และ รูป 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้ โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ
- 3) ชื่อเรื่อง ต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง
- 4) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อยู่ใต้ชื่อเรื่องตรงกลาง
- 5) ระบุชื่อต้นสังกัด หรือชื่อหน่วยงาน และอีเมล
- 6) มีบทคัดย่อ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 300 คำตอบทคัดย่อ
- 7) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (3 - 5 คำ)
- 8) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจาก หัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษร พิมพ์ตัวที่ 6 และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ ควรเว้นระยะพิมพ์ เพิ่มอีก 0.5 ช่วงบรรทัด
- 9) การใช้ตัวเลขคำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

การอ้างอิงเอกสารในบทความ

เอกสารที่นำมาอ้างอิงควรได้มาจากแหล่งที่มีการตีพิมพ์ชัดเจน อาจเป็นวารสาร หนังสือหรือข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตก็ได้ ทั้งนี้ผู้เขียนบทความต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารอ้างอิงทั้งหมด ก่อนส่งต้นฉบับผู้เขียนบทความควรตรวจสอบถึงความถูกต้องของการอ้างอิงเอกสาร เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่การอ้างอิงไม่ถูกต้องจะไม่ได้รับการส่งต่อเพื่อพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้ถูกต้อง สำหรับการอ้างอิงเอกสารในบทความนั้น ใช้ระบบ APA

6th (ระบบ นาม-ปี) และเลขหน้าของเอกสารที่นำมาอ้างอิง กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิงเอกสารที่อ้างอิงในบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และเจ้าของบทความต้องรับผิดชอบถึงความถูกต้องของเอกสารที่นำมาอ้างอิงทั้งหมด โดยรูปแบบของการอ้างอิงเอกสาร มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

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

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

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

เอกสารอ้างอิง

(1) หนังสือ

การอ้างอิงในเนื้อหา

(สมบัติ ชำรงธัญวงศ์, 2556)

(Gibson, J.H., John, M.I. and James, H.D., 1982)

รายการอ้างอิง

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

สมบัติ ชำรงธัญวงศ์. (2556). นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ. (พิมพ์ครั้งที่

2). กรุงเทพฯ ฯ: สำนักพิมพ์สมารธรรม.

Gibson, J.H., John, M.I. and James, H.D. (1982). *Organizations: Behavior Structure and Processes*. New York: Business Publications.

(2) บทความจากวารสาร

การอ้างอิงในเนื้อหา

(อำนวย บุญรัตน์ไมตรี, 2560)

(Boonratmaitree, A., 2017)

รายการอ้างอิง

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

อำนวย บุญรัตน์ไมตรี. (2560). นโยบายการจัดการขยะของรัฐและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 10(1), 169-174.

Boonratmaitree, A. (2017). Waste Management Policy of the State and Local Governments. *Journal of Southern Technology*, 10(1), 169-174.

(3) วิทยานิพนธ์

การอ้างอิงในเนื้อหา

(เบญจ พรพลธรรม, 2553)

(Zamperlin, F. U., 2012)

รายการอ้างอิง

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

เบญจ พรพลธรรม. (2553). *การจัดการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรดุษฎีนิพนธ์). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Zamperlin, F. U. (2012). *The role of servant leadership in middle school culture*. (Doctoral Dissertation). New York: Fordham University.

(4) รายงานการวิจัย

การอ้างอิงในเนื้อหา

(ทงศักดิ์ ปัดสินธุ์, 2563)

รายการอ้างอิง

รูปแบบ : ชื่อผู้เขียน./ (ปีพิมพ์)./ ชื่อเรื่อง./ (รายงานการวิจัย)./ สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ทงศักดิ์ ปัดสินธุ์. (2563). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนตำบลหนองกุ้งสวรรค์ อำเภอนาทม จังหวัดมหาสารคาม*. (รายงานการวิจัย). มหาสารคาม: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

(5) ข้อมูลจากเว็บไซต์

การอ้างอิงในเนื้อหา

(กรุงเทพธุรกิจ, 2560)

(Clark, D., 1999)

รายการอ้างอิง

รูปแบบ: ผู้แต่ง./(ปีที่เผยแพร่)./ชื่อบทความ./เข้าถึงได้จาก แหล่งที่อยู่ไฟล์ (URL).

กรุงเทพธุรกิจ. (2560). ธนาคารโลกชี้ 'สลัม' เอเชียแปซิฟิกใหญ่ที่สุดในโลก. เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/775554>.

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

(6) ราชกิจจานุเบกษา

การอ้างอิงในเนื้อหา

(พระราชกฤษฎีกาด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546, 2546)

รายการอ้างอิง

รูปแบบ: ชื่อพระราชบัญญัติ./(ปีที่พิมพ์,วันที่/เดือน). ราชกิจจานุเบกษา./เล่ม/.../ตอนที่/...,หน้า....

พระราชกฤษฎีกาด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546, 9 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก, หน้า 2-16.

(7) เอกสารการประชุมทางวิชาการ

การอ้างอิงในเนื้อหา

(ศุภยา ศรีโยม, มารีษา มุสิกจินดา, พรรณพชา เสมามิ่ง และศรวิวรรณ ขำตรี, 2566)

การอ้างอิงครั้งที่ 1

(ศุภยา ศรีโยม และคณะ, 2566)

การอ้างอิงครั้งที่ 2 เป็นต้นไป

รายการอ้างอิง

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ใน หรือ in ชื่อบรรณาธิการ, ชื่อการประชุม (หน้า หรือ p หรือ pp.)/สถานที่พิมพ์./สำนักพิมพ์.

ศุภยา ศรีโยม, มารีษา มุสิกจินดา, พรรณพชา เสมามิ่ง และศรวิวรรณ ขำตรี. (2566). การจัดการขยะชุมชนในพื้นที่บ้านด่าน หมู่ที่ 4 ต.เกาะแก้ว อ.เมือง จ.สงขลา. ใน การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 14 (หน้า 1058-1073). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

(8) สารานุกรม

การอ้างอิงในเนื้อหา

(คณะกรรมการจัดทำสารานุกรมสำหรับเยาวชน. (2558)

รายการอ้างอิง

รูปแบบ : ผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ใน ชื่อสารานุกรม (เล่มที่, หน้า)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

คณะกรรมการจัดทำสารานุกรมสำหรับเยาวชน. (2558). การเมืองไทยในบริบทความเชื่อมโยงกับภาคส่วนอื่น. ใน สารานุกรมเมืองไทยสำหรับเยาวชน (เล่มที่ 3, หน้า 11-16). กรุงเทพฯ: คณะอนุกรรมการจัดทำสารานุกรมสำหรับเยาวชน.

การส่งบทความ

ให้ส่งต้นฉบับบทความออนไลน์ (ไฟล์ Word) ไปที่ <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JPLM/index>

แนวทางการเขียนบทความวิชาการ

แนวทางการเขียนบทความวิชาการ ประกอบด้วย

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

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ ปกิณกะ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- (1) ชื่อเรื่อง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- (2) ชื่อผู้เขียน (ประกอบด้วย ชื่อ นามสกุล ตำแหน่ง หน่วยงาน และอีเมล)
- (3) บทคัดย่อภาษาไทย
- (4) คำสำคัญ (มีจำนวน 3-5 คำ)
- (5) Abstract
- (6) Keywords
- (7) บทนำ
- (8) เนื้อหา
- (9) บทสรุป
- (10) การอ้างอิง

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์
วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

1 นิ้ว

1 นิ้ว

1 นิ้ว

TH Sarabun PSK
18 Point Bold

ชื่อเรื่อง ภาษาไทย
ชื่อเรื่อง ภาษาอังกฤษ

16 Point Bold

ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³
Author¹, Author² and Author³
สังกัด¹ สังกัด² สังกัด³ (คณะ.....มหาวิทยาลัย)
Affiliation¹ Affiliation² Affiliation³ (Faculty...University, Country.)
Email:.....

14 Point

บทคัดย่อ (250-300 คำ) → 16 Point Bold

16 Point

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการศึกษา.....

คำสำคัญ : 16 Point

16 Point Bold

Abstract → 16 Point Bold

The purpose of this article is to present.....

16 Point

Keywords: 16 Point

16 Point Bold

บทนำ → 16 Point Bold

16 Point {

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

.....

.....

ปัญหาเชิงพื้นที่หรือเชิงปัญหาเชิงสถานการณ์ (Main Idea).....

.....

สรุปหลักการและเหตุผล (Main Idea).....

.....

บทความนี้จะนำเสนอในประเด็นดังต่อไปนี้ (ปรับตามบริบท).....

.....

.....

เนื้อหา

16 Point {

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ความรู้จากการศึกษา → 16 Point Bold

16 Point {

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

.....

.....

.....

สรุป } 16 Point Bold

16 Point {

สรุปในภาพรวมของบทความ

.....

.....

เอกสารอ้างอิง

ตัวอย่าง

} 16 Point Bold

- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.
- ฉัตรชัย นาลำพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 171-178.
- สุนันทา รักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* (ดุชนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). สุราษฎร์ธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อาภรณ์ รัตน์มณี. (2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. เข้าถึงได้จาก <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). Bangkok: 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). Ayutthaya: Buddhist Research Institute of MCU.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิจัย

การเขียนบทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- (1) ชื่อเรื่อง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- (2) ชื่อผู้เขียน (ประกอบด้วย ชื่อ นามสกุล ตำแหน่ง หน่วยงาน และอีเมล)
- (3) บทคัดย่อภาษาไทย
- (4) คำสำคัญ (มีจำนวน 3-5 คำ)
- (5) Abstract
- (6) Keywords
- (7) บทนำ
- (8) วัตถุประสงค์การวิจัย
- (9) สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)
- (10) การทบทวนวรรณกรรม เขียนควรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา
- (11) กรอบแนวคิดการวิจัย
- (12) ระเบียบวิธีวิจัย ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
- (13) ผลการวิจัย/ผลการทดลอง เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปแบบตารางหรือแผนภูมิ
- (14) อภิปรายผล/วิจารณ์ เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด
- (15) ข้อเสนอแนะ
- (16) เอกสารอ้างอิง ต้องเป็นรายการที่มีการอ้างอิงไว้ ทั้งในเนื้อเรื่องและเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

1 นิ้ว

1 นิ้ว

1 นิ้ว

TH Sarabun PSK
18 Point Bold

ชื่อเรื่อง ภาษาไทย
ชื่อเรื่อง ภาษาอังกฤษ

16 Point Bold

ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³
Author¹, Author² and Author³

สังกัด¹ สังกัด² สังกัด³ (คณะ...มหาวิทยาลัย)

Affiliation¹ Affiliation² Affiliation³ (Faculty...University, Country.)

Email:.....

14 Point

บทคัดย่อ → 16 Point Bold

16 Point

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อ..... 2) เพื่อ..... และ 3) เพื่อ.....
รูปแบบการวิจัยเป็น.....(การวิจัยเชิงปริมาณ/การวิจัยเชิงคุณภาพ/การวิจัยแบบผสมวิธี)ใช้แนวคิด (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 :;;

Abstract → 16 Point Bold

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;

16 Point

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

Keywords:;;

บทนำ } 16 Point Bold

ย่อหน้าแรก เขียนอธิบายประเด็นวิจัย ปรัชญาการณ ความน่าสนใจ ความสำคัญ โดยนำข้อมูล
 งานวิจัยที่ตีพิมพ์เพื่อที่จะบ่งชี้สถานการณ์ปัจจุบันขององค์ความรู้ (knowledge) หรือการทำงานของนักปฏิบัติ
 (practice) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมาพอสังเขปเพื่อชี้ให้เห็นว่าที่ผ่านมา มีการค้นพบอะไรบ้างและค้นพบโดย
 ใครบ้างเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอให้เห็นว่ายังมีช่องว่าง (gap) ของงานวิจัย

(อ้างข้อมูลตัวเลขจากหน่วยงานราชการ/บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ 1-2 ปี/เจ้าของทฤษฎี)

ย่อหน้าที่สอง พื้นที่วิจัย ปัญหา ความต้องการ หรือลักษณะกลุ่มที่เป็นเป้าหมายของการวิจัยเป็น
 อย่างไร นักวิจัยได้มีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมในพื้นที่นั้นอย่างไรบ้าง มีงานวิจัยเกี่ยวกับพื้นที่
 กลุ่มเป้าหมายอย่างไร

ย่อหน้าที่สาม เขียนแนะนำวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานวิจัยซึ่งจะเป็นเหมือนเข็มทิศบอกแนว
 การทำวิจัย [how?, where?, when?] นักวิจัยชี้ให้เห็นระเบียบวิธีวิจัยที่จะใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
 การวิจัยที่วางไว้พอสังเขป

บทความวิจัยนี้นำเสนอ (โครงสร้าง และเนื้อหาของบทความที่จะนำเสนอ โดยปกติจะ
 เขียนตามวัตถุประสงค์ หรือประเด็นตามหัวข้อบทความ และประโยชน์ที่จะเกิดแก่วงวิชาการหรือสังคม)

วัตถุประสงค์การวิจัย } 16 Point Bold

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

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) } 16 Point Bold

การทบทวนวรรณกรรม } 16 Point Bold

เขียนควรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้สามารถเติมเต็มช่องว่างของ ความรู้นั้นได้ การทบทวนวรรณกรรมต้องมีการอ้างอิงอย่างครบถ้วน รวมทั้งควรมีการวิเคราะห์และจัดระบบ ความสัมพันธ์ของวรรณกรรมเหล่านั้นด้วย

16 Point

1.

2.

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้เขียนนำเอาทฤษฎี /แนวคิดที่ทบทวนมาใช้ในการ วิจัยอย่างไร ในประเด็นไหน

กรอบแนวคิดการวิจัย

16 Point Bold

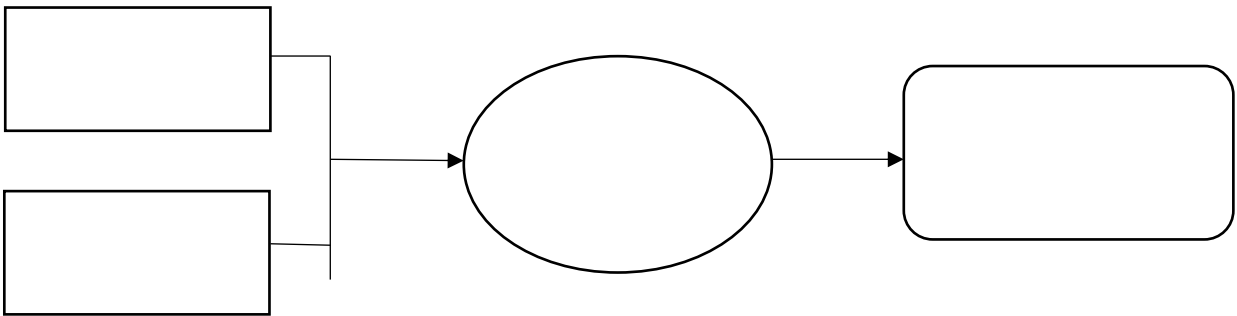
งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ ... ประกอบด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้

เขียนตัวแปรอิสระ

กระบวนการ/เครื่องมือ/พื้นที่/กลุ่มเป้าหมาย

ตัวแปรตาม

16 Point



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

16 Point Bold

16 Point

.....

.....

.....

.....

ผลการวิจัย

16 Point Bold

16 Point {

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า.....

.....

.....

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า.....

.....

.....

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า.....

.....

.....

อภิปรายผลการวิจัย

16 Point Bold

16 Point {

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....
(เอกสารสนับสนุน).....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....
(เอกสารสนับสนุน).....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....
(เอกสารสนับสนุน).....

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

16 Point Bold

16 Point {

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

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

16 Point Bold

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า
 ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า
 ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า
 ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้) ที่สำคัญ คือ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ โดยควรให้ความสำคัญกับ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

เอกสารอ้างอิง

ตัวอย่าง

16 Point Bold

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

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

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

สุนันทา ภักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* (ดุชนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). สุราษฎร์ธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อาภรณ์ รัตน์มณี. (2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. เข้าถึงได้จาก <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). Bangkok: 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). Ayutthaya: 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 สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ของวารสาร ได้ที่ <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/jppm/>