

การรับรู้ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน

PERCEPTION WORK INTEGRITY INDEX OF STAFF AT DEPARTMENT OF INTERNAL TRADE

ทวิตล์ ลิมจุฬารัตน์¹ และ ประชา ตันเสนีย์^{2*}

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับความคิดเห็นการรับรู้ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน และ 2. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นการรับรู้ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน ประชากรที่ใช้ คือ บุคลากรกรมการค้าภายใน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ จำนวน 598 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และไคสแควร์ ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 223 คนหรือร้อยละ 55.75 อายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 40 ปี จำนวน 178 คนหรือร้อยละ 44.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 226 คนหรือร้อยละ 56.50 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในกรมการค้าภายใน อยู่ระหว่าง 5 – 15 ปี จำนวน 142 คน หรือร้อยละ 35.50 การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ด้านความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ($\bar{x} = 3.81$) ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{x} = 3.60$) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{x} = 3.53$) ตามลำดับ และการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นการรับรู้ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน พบว่า ด้านอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมการค้าภายในจะมี

¹ โครงการพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(Advanced Program) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

* t_pracha@hotmail.com

ความสัมพันธ์ต่อการรับรู้ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ทั้งในด้านการบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงบประมาณและด้านความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การรับรู้ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน บุคลากรกรมการคลังภายใน

Abstract

This independent study was perception work integrity index of staff at Department of Internal Trade with the purposes was 1. Study the perception work integrity index level of staff at Department of Internal Trade and 2. Study the relationship between demographic characteristics and perception work integrity index of staff at Department of Internal Trade. The research used accidental sampling with the sample size consisted of 400 staff at department of internal trade and using a questionnaire as a tool in research by statistics that were used to analyze the data, including the frequency, percentage, mean, standard deviation and chi-square.

Findings were as follows:

1. The results of study revealed that the majority of respondent were female amount 223 staff or 55.75% and the aging more than or equivalent 40 years old amount 178 staff or 44.50% and bachelor's degree or equivalent amount 226 staff or 56.50% and working at Department of Internal Trade was 5 – 15 years amount 142 staff or 35.50%. According, to perception work integrity index of staff at Department of Internal Trade in overall was at the high level ($\bar{x} = 3.65$). In considering aspects in relation to levels of perception work integrity index of staff that in descending order the aspects were at the high level as follows: fairness in work assignment ($\bar{x} = 3.81$), budget management ($\bar{x} = 3.60$) and personnel management ($\bar{x} = 3.53$).

2. The relationship between demographic characteristics and perception work integrity index of staff at Department of Internal Trade that relate the age, education and working displayed corresponding to perception work integrity index of the personnel management, budget management and fairness in assignment at the significant level of 0.05.

Keyword: perception, work integrity index, personnel at Department of Internal Trade

1. ที่มาและความสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ตระหนักถึงผลกระทบจากปัญหาการทุจริตภายในประเทศ ทั้งในแง่ของจำนวนคดีการทุจริตและในแง่ของทัศนคติการรับรู้ของประชาชน ตลอดจนนักธุรกิจ นักลงทุนต่างประเทศ ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติจึงจัดทำกรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและเครื่องมือการวัดระดับความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ โดย ได้เริ่มทดสอบใช้เครื่องมือการประเมินความโปร่งใสกับหน่วยงานภาครัฐ 8 หน่วยงานในปี พ.ศ. 2553 พบว่า จากผลการทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าว นำไปสู่การพัฒนากรอบแนวคิดในการประเมินผลความโปร่งใสที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือทางการบริหารในการขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐให้มีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล และกระบวนการเชิงยุทธศาสตร์(strategic management) ที่มีความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น รวมถึงให้ทราบถึงระดับความโปร่งใสในการดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานโดยเรียกเครื่องมือนี้ว่า "ดัชนีวัดความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (transparency index of the public agencies)" โดยใช้เกณฑ์การประเมินผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 0 – 100 คะแนน โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ช่วงคะแนน (คะแนน)	เกณฑ์ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
80 – 100	สูงมาก
60 – 79.99	สูง
40 – 59.99	ปานกลาง
20 – 39.99	ต่ำ
0 – 19.99	ต่ำมาก

ตารางที่ 1 ที่มา: แนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน พ.ศ. 2560

จากที่ผ่านมามีการคำภายในได้กำหนดนโยบายและเป้าหมายคะแนนที่ต้องการอยู่ในระดับสูงมาก และจากที่ได้รับรายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน จากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ซึ่งมีกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) แบ่งออกเป็น 5 ดัชนี ได้แก่ 1. ดัชนีความโปร่งใส (transparency index) 2. ดัชนีความพร้อมรับผิด (accountability index) 3. ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (corruption –free index) 4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (integrity culture index) 5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (work integrity index) พบว่ามีผลคะแนนย้อนหลัง 3 ปี แสดงในตารางที่ 2

รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมการค้าภายใน

ดัชนีในการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส	คะแนนที่ ต้องการตาม เกณฑ์	คะแนนที่ได้ ปีงบประมาณ 2558	คะแนนที่ได้ ปีงบประมาณ 2559	คะแนนที่ได้ ปีงบประมาณ 2560
ความโปร่งใส	80	76.00	78.47	86.44
ความพร้อมรับผิด	80	77.04	85.35	82.13
ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	80	93.42	90.05	87.80
วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	80	69.40	74.13	88.16
คุณธรรมในการทำงานในหน่วยงาน	80	60.01	64.46	76.33

ตารางที่ 2 ที่มา: รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน พ.ศ. 2558 – 2560

จากรายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน พ.ศ. 2558 – 2560 ในตารางที่ 2 จะพบว่า คะแนนในดัชนีคุณธรรมในการทำงานในหน่วยงานที่ประกอบไปด้วย 1.ด้านการบริหารงานบุคคล 2.ด้านการบริหารงบประมาณ และ 3.ด้านความเป็นธรรมในการมอบหมายงานของกรมการค้าภายในนั้นมีคะแนนต่ำที่สุดทั้ง 3 ปี และไม่ผ่านเกณฑ์นโยบายและเป้าหมายที่กำหนดให้ได้ระดับสูงมาก (80 – 100 คะแนน) และเมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่า ผลคะแนนแต่ละด้านของดัชนีคุณธรรมในการทำงานในหน่วยงานของกรมการค้าภายใน (ตามตารางที่ 3) ได้คะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ทุกข้อ

รายงานผลการประเมินคะแนนแต่ละด้านของดัชนีคุณธรรมในการทำงานในหน่วยงานของกรมการค้าภายใน

คุณธรรมในการทำงานในหน่วยงาน	คะแนนที่ต้องการ ตามเกณฑ์	พ.ศ. 2558	พ.ศ. 2559	พ.ศ. 2560
ด้านการบริหารงานบุคคล	80	51.78	55.50	75.14
ด้านการบริหารงบประมาณ	80	68.19	72.39	79.70
ด้านความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน	80	60.05	65.48	74.17
ค่าเฉลี่ย	80	60.01	64.46	76.33

ตารางที่ 3 ที่มา : รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน พ.ศ. 2558 – 2560

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้นเป็นผลทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในประเด็นปัญหาการรับรู้ของบุคลากรกรมการค้าภายในต่อคุณธรรมในการทำงานในหน่วยงานที่ผลคะแนนการประเมินไม่ถึงเกณฑ์ดังกล่าว จึงต้องการที่จะศึกษาทำงานวิจัยในเรื่อง การรับรู้ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน

3. ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเรื่องการรับรู้ นิรดา ห่วงแก้ว (2557) ได้กล่าวว่า การรับรู้จะเกิดการเรียนรู้ที่จะต้องอาศัยการรับรู้ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นหรือได้พบเห็นมนุษย์มีการรับรู้ที่แตกต่างกัน ความล้มเหลวในการสื่อสารจึงอาจเกิดได้เพราะตัวรับรู้เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการสื่อสารของมนุษย์ ทักษะหรือความคาดหวังของผู้สื่อสารเป็นกระบวนการจิตที่จะตอบสนองสิ่งเร้าที่ได้รับตามความเข้าใจและความรู้สึกของตนเอง

สาริณี ช้างเจริญ (2557) ได้กล่าวว่า หมายถึงการที่บุคคลได้รับความรู้สึก จากการตีความสิ่งที่สัมผัส ผ่านการวิเคราะห์โดยอาศัยความจำ ความรู้ผสมผสานกับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ ออกมาเป็นความรู้ความเข้าใจ

ปริญญภรณ์ มหรรณพ (2556) ได้กล่าวว่า การรับรู้หมายถึง กระบวนการของบุคคลที่รวบรวม เลือกสรร จัดระเบียบข้อมูลที่ได้รับจากสิ่งที่มองเห็น ได้ยินหรือรู้สึกจนเกิดเป็นความรู้ ความเข้าใจโดยอาศัยประสบการณ์เดิม และทำความเข้าใจ ตีความ แปลความหมายข้อมูลนั้นๆ ให้เป็นความหมายที่ตนเข้าใจ ซึ่งการรับรู้ของแต่ละคนจะแตกต่างกันออกไป

ปฐมพงศ์ คำนิล (2558) ได้กล่าวว่า การรับรู้ถือว่าเป็นกระบวนการเลือกเฟ้นและจัดระบบตลอดจนแปลความหมายความรู้สึกความเข้าใจต่างๆ ที่บุคคลนั้นมีต่อสภาพแวดล้อม โดยจะเป็นไปตามสิ่งที่เขาได้ยินหรือตามความเชื่อซึ่งอาจจะไม่เป็นไปตามความเป็นจริงของสิ่งนั้นๆ ก็ได้การรับรู้จึงมีผลต่อทัศนคติแรงจูงใจและความรู้สึกนึกคิดต่างๆ ของคนและพฤติกรรมที่บุคคลนั้นจะแสดงออกด้วย

โดยสรุปได้ดังนี้ การรับรู้ คือการที่บุคคลได้รับสิ่งเร้าโดยการสัมผัสประเภทต่างๆ และสมองแปลความหมายโดยใช้ประสบการณ์ที่มี ความรู้เดิมที่มี ความเชื่อ ความตั้งใจ เป็นองค์ประกอบในการแปลความหมายเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจ

4. วิธีดำเนินการวิจัย

ในการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในกรมการค้าภายใน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ จำนวน 598 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการ

วิจัยครั้งนี้ คือ 400 คน จำนวนจาก ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) มีค่าเท่ากับ 0.920 และหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขและนำไปทดลองใช้ (try out) จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.895 ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และไคสแควร์

5. ผลและวิจารณ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 55.75 อายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 40 ปี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 สำเร็จศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.50 และระยะเวลาการปฏิบัติงานในกรมการคลังภายใน 5 – 15 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50

5.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานของบุคลากรกรมการคลังภายใน

ตาราง 4

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานของบุคลากรกรมการคลังภายใน โดยแสดงเป็นภาพรวม (n = 400)

การรับรู้ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานของบุคลากรกรมการคลังภายใน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการบริหารงานบุคคล	3.53	0.74	มาก
ด้านการบริหารงบประมาณ	3.60	0.73	มาก
ด้านความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน	3.81	0.69	มาก
รวม	3.65	0.72	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ระดับการรับรู้ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานของบุคลากรกรมการคลังภายใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด ดังนี้ ด้านความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ($\bar{X} = 3.81$) ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 3.60$) และ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

5.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์มีผลต่อการรับรู้ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในกรมการค้าภายใน มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการบริหารงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ
3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. สรุปผล

จากการศึกษา การรับรู้ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน สรุปผล ดังนี้

6.1 ระดับการรับรู้ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน

ระดับการรับรู้ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานของบุคลากรกรมการค้าภายในประกอบด้วย ด้านความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติกร สุขทวี (2557) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการโดยใช้หลักธรรมาภิบาลด้านคุณธรรมด้านความโปร่งใสและด้านความคุ้มค่าของผู้บริหารตามการรับรู้ของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร โดยให้ความสำคัญในด้านความโปร่งใสและด้านความคุ้มค่าในการบริหารงานวิชาการ

6.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นการรับรู้ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคล คือ ศึกษาเกณฑ์การโยกย้าย แต่งตั้ง การเลื่อนระดับตำแหน่ง บุคลากรของกรมการค้าภายใน และระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กอละกัน คามะวง (2558) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของแผนกทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า การบรรจุแต่งตั้ง ควรมีการ ประกาศรับสมัครตามกรอบอัตรากำลัง ในการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง เป็นไปตามมาตรฐานอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการบริหารงบประมาณ คือ มีการเผยแพร่ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างผ่านเว็บไซต์ของกรมการค้าภายในและกรมบัญชีกลาง และได้รับการถ่ายทอดวิธีการบริหารเงินงบประมาณที่ได้รับอย่างคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ ลิขิตวัฒนกิจ (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 กล่าวว่า งานบริหารงบประมาณต้องมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ โดยผู้บริหารต้องมีการจัดทำเอกสาร หลักฐาน การรับ จ่ายเงินบัญชีพัสดุ ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการและมีการใช้งบประมาณถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน คือ สามารถปฏิบัติงานอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตหน้าที่ที่รับผิดชอบและทราบเป้าหมายจากหัวหน้างานอย่างชัดเจน คำสั่งในการมอบหมายงานจากหัวหน้างานที่เป็นธรรม รับทราบรายละเอียดของงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณา อาจหาญ (2557) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ กล่าวว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ ในการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ และมีวิธีการแก้ปัญหาในการมอบหมายหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ต้องมีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและมีความไว้วางใจใจกันรวมทั้งต้องมีการกระจายความเป็นผู้นำ

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง การรับรู้ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคล คือ ศึกษาเกณฑ์การโยกย้าย แต่งตั้ง การเลื่อนระดับตำแหน่ง บุคลากรของกรมการค้าภายใน และระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ กรมการค้าภายใน ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีอายุน้อย จัดการอบรมให้ทราบถึงเรื่องเกณฑ์ต่างๆ ของการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เช่น การแต่งตั้ง โยกย้าย และควรจัดการอบรมให้เหมาะสมกับระดับการศึกษาด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิ้นชัย คงไทย (2557) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานিদ้ารวจภูธรลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ กล่าวว่า เงื่อนไขด้านคุณธรรม การบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การแต่งตั้ง โยกย้าย การเลื่อนขั้น การประเมินผลปฏิบัติงาน ไม่ยึดหลักความยุติธรรม ข้อเสนอแนะ มีดังนี้ กระจายอำนาจการบริหารงานให้กับหน่วยงานต่างๆ อย่างเป็นธรรม มีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กรอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ให้การสนับสนุนเจ้าหน้าที่ในการศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ เท่าที่ควร มีการจัดอบรมให้ความรู้ เพื่อเพิ่มสมรรถนะและความสามารถในการแก้เจ้าหน้าที่ตำรวจ แต่งตั้ง โยกย้าย และเลื่อนขั้น ยึดหลักความยุติธรรม และประเมินจากผลการปฏิบัติงาน

2. จากปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการบริหารงบประมาณ คือ ทราบว่ามีการเผยแพร่ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างผ่านเว็บไซต์ของกรมการค้าภายในและกรมบัญชีกลาง และได้รับการถ่ายทอดวิธีการบริหารเงินงบประมาณที่ได้รับอย่างคุ้มค่า กรมการค้าภายใน ควรจัดทำแผนสร้างการรับรู้ให้บุคลากรทราบถึง ความสำคัญของการเผยแพร่ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง และจัดผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่ามาให้ความรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ให้แก่บุคลากรใหม่ๆ ที่ยังมีประสบการณ์น้อยในการทำงานกับกรมการค้าภายใน ให้ทราบถึงแนวการปฏิบัติต่างๆ ที่ถูกต้อง โปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริตา ศุภการกำจร (2558) ศึกษาเรื่อง การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 กล่าวว่า การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ การวางแผนงบประมาณการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน และการตรวจสอบภายใน การบริหารสินทรัพย์ และการคำนวณต้นทุนผลผลิต ปัญหาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา คือ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจความชำนาญด้านงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์การดำเนินงานไม่เป็นระบบ ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามขั้นตอนระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศไม่เป็นปัจจุบัน

3. จากปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน คือ สามารถปฏิบัติงานอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตหน้าที่ที่รับผิดชอบและทราบเป้าหมายจากหัวหน้างานอย่างชัดเจน คำสั่งในการมอบหมายงานจากหัวหน้างานที่เป็นธรรม รับทราบรายละเอียดของงานที่ได้รับมอบหมาย กรมการค้าภายใน ควรให้บุคลากรระดับหัวหน้างาน ให้มีความสำคัญกับอายุและระดับการศึกษาในการมอบหมายงาน ควรให้ความสำคัญกับการอธิบายเป้าหมาย และให้ความอิสระในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม และควรให้ความโปร่งใสเป็นธรรมกับการมอบหมายงานอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุจรินทร์ บุรินอก (2557) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรระดับหัวหน้างานสายการผลิตกลุ่มโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กล่าวว่า ด้านการสั่งการ การให้ความสำคัญกับโครงการพัฒนาหัวหน้างาน การให้ความสำคัญต่อการบริหาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรมดูงาน สัมมนาและศึกษาต่อ การมีคุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ การติดตามประเมินผล การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการประสานงาน ความเหมาะสมของสถานที่ ความรู้ความชำนาญเชิงเทคนิค การสอนแนะนำและให้คำปรึกษา งบประมาณในการดำเนินการ

บรรณานุกรม

- กอดะกัน คามะวง. (2558). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ การบริหารการพัฒนาท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- กิตติกร สุขทวี. (2557). การบริหารงานวิชาการโดยใช้หลักธรรมาภิบาลด้านคุณธรรมด้านความโปร่งใสและด้านความคุ้มค่าของผู้บริหารตามการรับรู้ของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คมสันต์ ไทวงศิริ. (2557). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นิรดา ห่วงแก้ว. (2557). การรับรู้สื่อประชาสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ (กศ.ม. เทคโนโลยีการศึกษา), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปฐมพงศ์ คำนิล. (2558). การรับรู้และความตระหนักของประชาชนในตำบลท่าผา อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ต่อปัญหาหมอกควัน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปริญญารัตน์ มหรรณพ. (2556). การรับรู้เกี่ยวกับความเป็นมาตรฐานความรู้ตามวิชาชีพครูของบุคลากรโรงเรียนหลักขั้นต้น สังกัดกองทัพอากาศ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พินิจ ลิขิตวัฒนกิจ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- วรรณภา อาจหาญ. (2556). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเกาะลันตา จังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- สาริณี ช้างเจริญ. (2557). การรับรู้ข้อมูลจากสื่อประชาสัมพันธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัย การบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาของประชาชนในพื้นที่อำเภอเมืองชลบุรี. นิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ. (2559). รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ, ฉบับปีงบประมาณ 2559, หน้า 3-4.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ. (2560). คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ, ฉบับปีงบประมาณ 2560, หน้า 28-30.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ. (2560). รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ, ฉบับปีงบประมาณ 2560, หน้าที่ 4.

สินชัย คงไทย. (2557). การบริหารจัดการตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานีดำรงจักษุรลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.