



กระทรวงศึกษาธิการ
Ministry of Education



กรมส่งเสริมการศึกษานานาชาติ
International Education Development Center (IEDC)

การเมือง POLITICS

การบริหาร ADMINISTRATION

และกฎหมาย LAW



กรมส่งเสริมการศึกษานานาชาติ
International Education Development Center
www.iedc.or.th

011-00000000
011-00000000
011-00000000
011-00000000

สารบัญ

บทที่ 1

39

สิทธิชุมชนกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นหลักคิดและความเป็นจริงทางสังคม:
กรณีศึกษาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

Community Rights and Natural Resources Management in Locality, Concepts and Social Reality:

A Case Study Eastern Seaboard Area

พิมพ์ประไพ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา (Pimprapai Snitwong Na Ayudhya)

ชัยณรงค์ เครือنوان (Chainarong Krueanuan)

บทที่ 2

65

ยุทธศาสตร์การดำรงชีพของชาวประมงพื้นบ้าน ภายใต้โครงการพัฒนาบริเวณชายฝั่งทะเล
ตะวันออก: กรณีศึกษา จังหวัดระยอง

Livelihood Strategies of Local Fishermen Under Eastern Seaboard Development Program :

A Case Study of Rayong Province

ปรียานุช จันทเดิม (Preeyanut Chanthadoem)

ภัสนันท์ พ่วงเถื่อน (Passanan Phuangthuean)

อนูรัตน์ อนันตนาธร (Anurat Anantanatorn)

จีระ ประทีป (Chira Prateep)

บทที่ 3

85

ประชาธิปไตยและการใช้จ่ายรัฐบาล: กรณีศึกษาประเทศไทย

Democracy and Government Spending: Case of Thailand

ชิตตะวัน ชนะกุล (Chittawan Chanagul)

บทที่ 4

107

ธรรมาภิบาลในยุคดิจิทัล: บทบาทของหน่วยงานกลางในการส่งเสริมการเป็นรัฐบาลแบบเปิดในประเทศไทย

Good Governance in Digital Era: The Role of Central Agency in Promoting Open Government in Thailand

ธนดล ทองประกอบ (Thanadol Thongprakob)

บทที่ 5

127

แนวทางการยกระดับความเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย

Approaches to the Development of Electronic Government for Thailand

ณัฐกริช เปาอินทร์ (Nuttakrit Powintara)

บทที่ 6

159

โครงการประเมินประสิทธิภาพสถานีตำรวจและความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของตำรวจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

The Evaluation on the Effectiveness of Police Stations and the People Confidence on Police Operation in the Year 2017

อภาศิริ สุวรรณานนท์ (Apasiri Suwannanon)

ชาติชาย มหาคีตะ (Chatchai Mahakeeta)

บทที่ 7

183

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Factors Affecting the Organizational Loyalty of University Staff Members in Higher Education Institute of Nakonsawan Rajabhat University

พรรณอร พัฒนาการคำ (Phan-on Phatthanakankha)

บทที่ 8

205

นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงจากมุมมองของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติและชาวไทยต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวในภาคตะวันออก

Innovation and Change From View Point of Foreign and Thai Tourist Toward Tourism Development in Eastern Region

สมคิด เพชรประเสริฐ (Somkid Petchprasert)

นภดล วงษ์น้อม (Nopadol Wongnom)

เขมมาวีร์ รัชษ์ชูชีพ (Khemaree Rugchoochip)

วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี (Vongphak Poopunsri)

บทที่ 9

223

แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตเมืองเก่าจังหวัดน่าน

Approach for Cultural Tourism Development of Old Town Site in NAN Province

กิจอุดม เสือเจริญ (Kitudom Sueacharoen)

รัชชา ภัคคีจิตต์ (Rachaya Pakdeejit)

บทที่ 10

251

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยอิสลาม

Morale to the performance of employees Islamic Bank of Thailand

ปกรณ์ ปรีชากรณ์ (Pakorn Prechaporn)

อาภรณ์ คุระเอียด (Arphorn Kuraeiad)

บทที่ 11

279

ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม
กรุงเทพมหานคร

Leadership Influencing on Effectiveness of Personnel's Performance of Nongkham District
Office, Bangkok

ศิริพร นาทันริ (Siriporn Natantri)

ราชนนทร์ นพณัฐวงศกร (Rachen Nophanatwongsakorn)

วิเชียร วิทยอุดม (Wichian Witthayaudom)

บทที่ 12

299

อิทธิพลของการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยง
ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์สู่ประสิทธิผลของทีมบริษัท เอสพีมาร์เก็ตติ้ง ซัพพลาย จำกัด

The Effect of Leadership Perception and Job Satisfaction as Mediators Between Emotional
Intelligence and Team Effectiveness, S.P. Marketing Supply Company Limited

วุฒิพงษ์ วงศ์คำท่า (Woottipong Wongtatam)

ธัญนันท์ บุญอยู่ (Thanyanan Boonyoo)

บทที่ 13

315

ภาวะผู้นำขององค์กรไม่แสวงหากำไรด้านความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย

Leadership of Non-profit Organizations Regarding Sexually-diverse Groups in Thailand

ชนินทร์ จักรภพโยธิน (Chanin Chakkrapopyodhin)

บทที่ 14

331

การบริหารจัดการการให้บริการเครื่องใช้ในการดับเพลิงแบบเคลื่อนที่ของเทศบาลในจังหวัด
ปทุมธานี

Service Administration of Mobile Fire Extinguishers of Municipalities in Pathum Thani Province

ชลธิชา เดชทองคำ (Chonticha Dachthongkum)

สัมพันธ์ พลภักดิ์ (Sampan Polpak)

บทที่ 15

353

การศึกษาหลักธรรมาภิบาลของสหกรณ์ออมทรัพย์ในประเทศไทย

The Study of the Good Governance of Savings and Credit Cooperatives in Thailand

ชัยวุฒิ เขมะรังสี (Chaiwut Kamarungsee)

บทที่ 16

379

วิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาธุรกิจชุมชนโดยใช้ฐานคิดการตลาดสมัยใหม่ 3.0

Research and develop the model of community business development by using modern marketing thinking base 3.0

ศุภชัย เหมือนโพธิ์ (Suppachai Murnpho)

บทที่ 17

397

การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อจัดที่ดินทำกินให้กับเกษตรกรสภาประชาชน 4 ภาค
ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

Optimization of Administration of Land Management to Farmer of People's Council 4 Regions of the Agricultural Land Reform Office

ชยัน สมนิยาม (Chayun Somniam)

สัมพันธ์ พลภักดิ์ (Sampan Polpak)

บทที่ 18

411

ภัยร้ายในพื้นที่สาธารณะ: หนทางแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศกับการตกเป็นเหยื่อ
ของผู้หญิงบนรถโดยสารประจำทางในกรุงเทพมหานคร

The Danger on Public Spaces: The Way to Fix Sexual Harassment in The Victimization of Women on a Bus in Bangkok Metropolitan

วรภัทร พึ่งพงศ์ (Worapat Phuengpong)

บทที่ 19

437

ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยระบบสารสนเทศด้านการเงินและบัญชี
ในความร่วมมือ 5 สถาบัน

Factors Influencing Work Effectiveness Enhancement Through Financial and Accounting
Information System: Cases of 5 Institution

มนิรัตน์ ข่ายพิลาป (Maneerat Khaipilap)

เนตรดาว ชัยเขต (Netdao Chaiyakhet)

บทที่ 20

465

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise
Resource Planning : ERP) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

Opinion about Quality of Use Enterprise Resource Planning (ERP) A Case Study : Kasetsart
University, Bangkok Campus

วิไลภรณ์ แสงสุวรรณ (Wilaiporn Sangsuwan)

กิริดา ชัยรัตน์ (Pirada Chairatana)

บทที่ 21

483

แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสุขภาวะองค์กรภาคอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี

Guidelines for the development of Healthy Organization Industrial in Pathumthani Province

ภูชิตส์ ศรีเจริญ (Phuchit Sricharoen)

ชัยวุฒิ จันมา (Chaiwut Chanma)

อนันต์ ธรรมชาลัย (Anan Thamchalai)

บทที่ 22

497

รูปแบบการจัดตั้งศูนย์หนังสือสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายภาคตะวันออก

A Model for the Establishment of a Book Center for Higher Education Institutions in the Eastern
Region Network

ณปภา จิรมงคลเลิศ (Napapha Jiramongkollert)

บรรพต วิรุณราช (Banpot Wiroonrath)

บทที่ 23

519

การพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการประเมินสมรรถนะบุคลากรของสถานเลขานุการทางการแพทย์

Development of Personnel Competency Assessment Standard Criteria for Medical Secretary

ปวีณา สปีลเลอร์ (Pawina Spiller)

ธีระวัฒน์ จันทิก (Thirawat Chantuk)

พิทักษ์ สิริวงศ์ (Phitak Siriwong)

บทที่ 24

543

นวัตกรรมจัดการ

Innovation Management

นัยนา รัตนสุวรรณชาติ (Naiyana Ratanasuwanachart)

เขมมาวีร์ รักษ์ชูชีพ (Khemaree Rudchoochip)

ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (Sirapatsorn Wongthongdee)

บทที่ 25

555

กฎหมาย Extreme Pornography : การควบคุมสื่อโป๊รุนแรงในประเทศอังกฤษ

Extreme Pornography Law : The Regulation of Violent Pornography in England

จอมพล พิทักษ์สันตโยธิน (Jompon Pitaksantayothin)

บทที่ 26

577

กฎหมายต้นแบบว่าด้วยการระงับข้อพิพาทในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา

Model Law on Dispute Resolution in Criminal Justice Procedure

ชยานิศ ภาชีรัตน์ (Chayanid Pacheeratana)

สุนีย์ มัลลิกะมาลย์ (Suneer Mallikamarl)

บทที่ 27

601

กฎหมายว่าด้วยการใช้อำนาจหน้าที่ของสภาอุดมศึกษาของรัฐตามหลักนิติธรรมและ
หลักธรรมาภิบาล

The Model Law on The Execution of Authority of The National Higher Education Council on
The Principle of The Rule of Law And Good Governance

ณรงค์ พลมาตร (Narong polmart)

สุนีย์ มัลลิกะมาลย์ (Suneer Mallikamarl)

บทที่ 28

629

กรอบกฎหมายเพื่อการคุ้มครองสิทธิของผู้บริโภคกลุ่ม CLMVT

Framework Law for the Protection of the Consumer Rights of CLMVT Group

อานิตยา มาบัว (Anittaya Mabua)

สุนีย์ มัลลิกะมาลย์ (Suneer Mallikamarl)

บทที่ 29

643

ข้อบัญญัติท้องถิ่นต้นแบบเพื่อการจัดการลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา

Local Regulation Model for the Management of Songkhla Lake Basin

กรกฎ ทองชะโชค (korakod Tongkachok)

นันทพล กาญจนวัฒน์ (Nuntapol Karnjanawat)

บทที่ 30

663

แนวคิดนิติเศรษฐศาสตร์ในกระบวนการพิจารณาคดีแพ่งและพาณิชย์

The concept of law and economics in civil and commercial proceedings

คณิน วงศ์ใหญ่ (Kanin Wongyai)

กรรมการกลั่นกรอง (Peer Review)
วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ปีที่ 11 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2562)

รองศาสตราจารย์ ดร.รวิภา ชรรรม โขติ
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

รองศาสตราจารย์ ดร. ประสพชัย พสุนนท์
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ จันทิก
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร
มหาวิทยาลัยศรีปทุม

รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.ประทีป ทับอวดตานนท์
ศาลแพ่ง

รองศาสตราจารย์พรชัย สุนทรพันธุ์
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

รองศาสตราจารย์ ดร. ฌภัทร สรอรรถ
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี รามัญ
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรี ไชยพินิจ
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรนิติ เทพสุเมธานนท์
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโท ดร.ไวพจน์ กุลาชัย
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระ กุลสวัสดิ์
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุรัตน์ อนันตนาทร
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมมารี รักษ์ชูชีพ
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรทิพย์ อมราภิบาล
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรมน สาทร์ภักดิ์
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชณี แต่งอ่อน

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พันตำรวจเอก ดร. ศิริพล กุศลศิลป์วุฒิ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ดร.สุภาณี นวกุล

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ดร.อาภรณ์ คุระเอียด

นักวิชาการอิสระ

ดร. ประวิทย์ ทองไชย

นักวิชาการอิสระ

ดร. กัญญา โพธิ์พันธุ์

บริษัท วอลเลเนี่ยส วิลเฮล์มเซ่น โซลูชั่นส์ จำกัด

นักวิชาการอิสระ

ดร. ศิริกุล ชัยโรจน์วงศ์

บริษัท โปสโค ไทยน็อคซ์ จำกัด (มหาชน)

นักวิชาการอิสระ

ดร. จิตภา พรยิ่ง

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

บรรณาธิการแถลง

วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย ปีที่ 11 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม พ.ศ. 2562) ได้จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา รวมถึงผู้สนใจทั่วไปได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการด้านการเมือง การบริหาร และกฎหมาย ตลอดจนสาขาที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยบทความวิจัย และบทความวิชาการ จำนวน 30 เรื่อง ซึ่งมีความหลากหลายในองค์ความรู้ ในฉบับนี้ขอนำเสนอ บทความแรก เรื่อง สิทธิชุมชนกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นหลักคิดและความเป็นจริงทางสังคม: กรณีศึกษาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดย อาจารย์พิมพ์ประไพ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา และดร.ชัยณรงค์ เครือนวน งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพลวัตของแนวคิดสิทธิชุมชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เงื่อนไขเชิงโครงสร้างที่มีผลต่อความสำเร็จ และปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดการจัดการทรัพยากรชายฝั่งในชุมชนที่เป็นกรณีศึกษา ผลการศึกษาพบว่า พลวัตของแนวคิดสิทธิชุมชน สามารถแบ่งเป็น 4 ช่วงความคิด คือ สิทธิชุมชนก่อนการสถาปนารัฐชาติ สิทธิชุมชนยุคสถาปนารัฐชาติ สิทธิชุมชนยุคการพัฒนา และสิทธิชุมชนที่ถูกรับรองโดยบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ ส่วนเงื่อนไขเชิงโครงสร้างที่มีผลต่อความสำเร็จ ประกอบด้วยเงื่อนไขสำคัญ เช่น ความสามารถออกแบบสถาบันทางสังคมของชุมชน ความสามารถสร้างกติกากับบังคับใช้กติกากับผู้ใช้ประโยชน์ในชุมชน ความสามารถสร้างกระชับ และขยายเครือข่าย เป็นต้น สำหรับสภาพปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดการจัดการทรัพยากรชายฝั่ง ประกอบด้วย ผู้ใช้ประโยชน์ภายนอกไม่ปฏิบัติตามกฎ กติกาของชุมชน ข้อจำกัดด้านองค์ความรู้ของชุมชน โครงสร้างอำนาจการจัดการทรัพยากรที่รัฐมีบทบาทเหนือกว่าชุมชน ความแตกต่างของกระบวนการจัดการทรัพยากรระหว่างรัฐกับชุมชน การขาดกฎหมายลำดับรองที่รับรองการใช้สิทธิชุมชน ประสิทธิภาพของกระบวนการสอดคล้อง ดูแล รวมทั้งความไม่เข้มแข็งและยั่งยืนของสถาบันทางสังคมที่ถูกจัดตั้งโดยชุมชน

บทความที่ 2 เรื่อง ยุทธศาสตร์การดำรงชีพของชาวประมงพื้นบ้าน ภายใต้โครงการพัฒนาบริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก: กรณีศึกษา จังหวัดระยอง โดย นางสาวปรียานุช จันทเดิม, ดร. ภัสรินทร์ พวงเลื่อน, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุรัตน์ อนันทนาธร และรองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำรงชีพของชาวประมงพื้นบ้าน 2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำรงชีพ และ 3) เสนอยุทธศาสตร์การดำรงชีพของชาวประมงพื้นบ้านภายใต้โครงการพัฒนาบริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก กรณีศึกษาจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า ทูน่าที่ส่งผลในเชิงบวก คือ ทูน่ามนุษย์ ได้แก่ ทักษะการอ่านสัญญาณธรรมชาติ การประดิษฐ์เครื่องมือ สุขภาพที่แข็งแรง ทูน่าสังคม ได้แก่ การรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง ทูน่าการเงิน ได้แก่

อาหารทะเลราคาสูง ทุนสถาบัน ได้แก่ ความช่วยเหลือจากหน่วยงานของภาครัฐและภาคอุตสาหกรรม ส่วนทุนที่ส่งผลกระทบต่อในเชิงลบ คือ ทุนมนุษย์ ได้แก่ การขาดความตระหนักเรื่องสุขภาพ การขาดความภูมิใจในอาชีพของตนเอง ทุนการเงิน ได้แก่ การไม่สามารถคาดการณ์รายรับได้ ทุนกายภาพ ได้แก่ การมีพื้นที่สำหรับการประมงอย่างจำกัด เครื่องมือถูกทำลายจากปัจจัยภายนอก ทุนสังคม ได้แก่ ชาวประมงทำร้ายกันเอง เกิดการแย่งชิงทรัพยากร และทุนธรรมชาติ ได้แก่ สภาพอากาศที่ไม่แน่นอน ภัยธรรมชาติ สัตว์น้ำน้อยลง ซึ่งจะเห็นได้ว่า ทุนมนุษย์ ทุนสังคม และทุนการเงิน เป็นทุนที่ให้ทั้งคุณและโทษขึ้นอยู่กับบริบทแวดล้อมในเรื่องของนโยบาย เศรษฐกิจ ค่านิยมของสังคม ฯลฯ เช่นเดียวกับ ทุนธรรมชาติ จากผลการวิจัย ผู้วิจัยเสนอ 3 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ขับเคลื่อนการค้ารังสีของชาวประมงพื้นบ้านให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลอย่างมีธรรมาภิบาลและมีประสิทธิภาพ และยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการคุ้มครองและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติทางทะเลอย่างยั่งยืน

บทความที่ 3 เรื่อง ประชาธิปไตยและการใช้จ่ายรัฐบาล: กรณีศึกษาประเทศไทย โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิตตะวัน ชนะกุล งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาพรวมระดับประชาธิปไตยและงบประมาณการใช้จ่ายรัฐบาลของประเทศไทย รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงบประมาณการใช้จ่ายรัฐบาลและค่าระดับประชาธิปไตยดังกล่าว การศึกษาใช้ข้อมูลรายปีของประเทศไทยระหว่างปี พ.ศ. 2523-2561 เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อแรก ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา สำหรับวัตถุประสงค์ข้อที่สอง ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ 2 ตัวขึ้นไป ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Least Square Method) ผลการศึกษาโดยใช้แบบจำลองทางสถิติ พบว่า การใช้จ่ายรัฐบาลของประเทศไทยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความเป็นประชาธิปไตยของประเทศ กล่าวคือ เมื่อประเทศมีระดับความเป็นประชาธิปไตยสูงขึ้น การใช้จ่ายของรัฐบาลก็เพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และภาษีมียผลทำให้การใช้จ่ายของรัฐบาลเพิ่มขึ้น

บทความที่ 4 เรื่อง ธรรมาภิบาลในยุคดิจิทัล: บทบาทของหน่วยงานกลางในการส่งเสริมการเป็นรัฐบาลแบบเปิดในประเทศไทย โดย นายชนดล ทองประกอบ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (สพร.) ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางด้านการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่งเสริมการเป็นรัฐบาลแบบเปิด และเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการศึกษารัฐบาลแบบเปิด การวิจัยเรื่องนี้ดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เป็นวิธีหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ

ประกอบด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า สพร. มีบทบาทในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่งเสริมการเป็นรัฐบาลแบบเปิด อาทิ การเปิดเผยข้อมูลผ่านเว็บไซต์ แอปพลิเคชันบนมือถือ ผู้บริการเอนกประสงค์ภาครัฐ และเครือข่ายสังคมออนไลน์ โดยเป็นไปตามหลักสามองค์ประกอบสำคัญของรัฐบาลแบบเปิด ได้แก่ ด้านการสนับสนุนข้อมูลสาธารณะ ด้านการเข้าถึงข้อมูลแบบเสรี และด้านความผูกพันแบบเปิด อย่างไรก็ตาม สพร. กำลังเผชิญปัญหาและข้อจำกัดในการส่งเสริมรัฐบาลแบบเปิดหลายด้าน อาทิ ความไม่ชัดเจนของนโยบายและแนวทางปฏิบัติ การขาดระบบแลกเปลี่ยนข้อมูล ปัญหาข้อมูลคุณภาพต่ำ การหวงข้อมูลและความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล จึงจำเป็นที่จะต้องสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการวางแผนแก้ไขปัญหา โดยมีเป้าหมายไปสู่การเป็นรัฐบาลแบบเปิดที่ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการยกระดับความโปร่งใสในการบริหารงานภาครัฐในยุคดิจิทัล

บทความที่ 5 เรื่อง แนวทางการยกระดับความเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย
โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกริช เปาอินทร์ งานวิจัยนี้ดำเนินการโดยมีวัตถุประสงค์คือ (1) เพื่อกำหนดตัวชี้วัดระดับความเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาประเทศไทย (2) เพื่อทราบถึงระดับความเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทยเมื่อพิจารณาตามตัวแปรชี้วัดที่กำหนดในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการยกระดับความเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศ ข้อค้นพบจากการวิจัยนี้คือ ตัวชี้วัดความเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์จำแนกออกได้เป็น 2 มิติคือ มิติกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาความเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ และมิติของคุณภาพของความเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ โดยผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพล พบว่า ตัวชี้วัดภายในมิติกระบวนการสามารถอธิบายความผันแปรเชิงบวกในมิติคุณภาพได้มากถึงร้อยละ 94.9 และมีค่าผลกระทบของเส้นทางอิทธิพลขนาดใหญ่ ($f^2 = 1.471$) เมื่อพิจารณาในบริบทของประเทศไทยภายใต้กรอบตัวชี้วัดทั้ง 2 มิติ พบว่า การขับเคลื่อนรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของไทยใช้ระยะเวลาดำเนินการค่อนข้างมากซึ่งส่งผลให้คุณภาพของรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์เกิดขึ้นอย่างล่าช้า การพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของไทยอุดมไปด้วยนโยบาย การส่งเสริมและสนับสนุนเฉพาะจุด เช่น การพัฒนาบุคลากร การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น แต่ยังไม่ปรากฏการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในมิติอื่นๆ ที่ครอบคลุมและต่อเนื่องทั้งระบบอย่างเป็นรูปธรรม ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยนี้คือ ภาครัฐควรดำเนินการยกระดับความเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ด้วยการมุ่งเน้นกลไกในการขับเคลื่อนรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ที่ครอบคลุมในด้านต่างๆ ประกอบไปด้วย หนึ่ง นโยบายการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ สอง โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สาม การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ สี่ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม

องค์การของภาครัฐ ฟ้า ประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยทั่วไปของภาครัฐ และหก ความปลอดภัยทางไซเบอร์ การพัฒนาเหล่านี้จะช่วยให้การยกระดับการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์เกิดขึ้นได้อย่างก้าวกระโดด

บทความที่ 6 เรื่อง โครงการประเมินประสิทธิภาพสถานีตำรวจและความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของตำรวจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาภาศิริ สุวรรณานนท์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย มหาคีตะ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการประเมินความเชื่อมั่นของกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ตำรวจและการให้บริการประชาชนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในและนอกสถานี ความหวาดกลัวภัยอาชญากรรมของประชาชน ความพึงพอใจของประชาชนต่อการช่วยเหลือบรรเทาสาธารณภัย การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครตำรวจชุมชน ความพึงพอใจของประชาชนเกี่ยวกับการมีคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการตำรวจและความพึงพอใจของประชาชนเกี่ยวกับการตั้งด่านตรวจของตำรวจ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงประจักษ์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยกำหนด กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 17,355 คน ผลการวิจัยพบว่า ความเชื่อมั่นของผู้เสียหายต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 71.49 ความเชื่อมั่นของผู้ต้องหาต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 59.87 ความหวาดกลัวภัยอาชญากรรมของประชาชน มีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 46.98 ความเชื่อมั่นและความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการบนสถานีตำรวจและนอกสถานีตำรวจในการรับบริการจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 80.93 ความพึงพอใจของประชาชนต่อการช่วยเหลือบรรเทาสาธารณภัยมีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 79.02 การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครตำรวจชุมชนมีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 67.23 ความพึงพอใจของประชาชนเกี่ยวกับการมีคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการตำรวจมีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 71.30 และความพึงพอใจของประชาชนเกี่ยวกับการตั้งด่านตรวจ จุดตรวจและจุดสกัดของตำรวจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 73.05

บทความที่ 7 เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดย อาจารย์ พรรณอร พัฒนการคำ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (ตามรูปแบบสมการ โครงสร้าง) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในการ

ทำงานในระดับต่ำ ขณะเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับต่ำ บรรยากาศขององค์กรในระดับปานกลาง โดยส่งผ่านปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน และ/หรือ ได้รับอิทธิพลทางอ้อมมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในระดับต่ำ บรรยากาศขององค์กร ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับต่ำ โดยส่งผ่านปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน และพบว่า ปัจจัยดังกล่าวสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ ร้อยละ 51.50 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางที่เหมาะสมต่อการพัฒนาความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างเร่งด่วน มีอยู่ 27 ประเด็นสำคัญ (5 แนวทาง) คือ ปัจจัยด้าน บรรยากาศองค์กร (1 แนวทาง) และปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (4 แนวทาง)

บทความที่ 8 เรื่อง นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงจากมุมมองของนักท่องเที่ยวนานาชาติและชาวไทย ต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวในภาคตะวันออก โดย อาจารย์สมคิด เพชรประเสริฐ, พันตำรวจเอก ดร.นภดล วงษ์น้อย, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมมาวี รักษ์ชูชีพ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษานวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงจากมุมมองของนักท่องเที่ยวนานาชาติและชาวไทยต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวใน ภาคตะวันออก 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาการท่องเที่ยวในภาคตะวันออก 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ของนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงจากมุมมองของนักท่องเที่ยวนานาชาติและชาวไทยต่อ การพัฒนาการท่องเที่ยวในภาคตะวันออก และ 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่างๆ ของนวัตกรรมและ การเปลี่ยนแปลงจากมุมมองของนักท่องเที่ยวนานาชาติและชาวไทยต่อการพัฒนาการท่องเที่ยว ในภาคตะวันออก ผลการวิจัย พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีรายได้ไม่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทต่อเดือน 2) โดยรวมนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการท่องเที่ยวในภาคตะวันออกอยู่ใน ระดับมาก โดยด้านการเสริมสร้างพลังแก่ชุมชนหรือประชาชนมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ด้านความครบถ้วน ด้านการทำให้กระบวนการดีขึ้น และด้านการ ใช้ภาคเอกชนและผู้อาสาหรือองค์กรที่ไม่ใช่ภาครัฐส่งมอบ โปรแกรมเพื่อบรรลุเป้าหมายสาธารณะ ตามลำดับ 3) โดยรวมการพัฒนาการท่องเที่ยวในภาคตะวันออกอยู่ในระดับมาก โดยด้าน ภาพลักษณ์มีคะแนนสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านทรัพยากรการท่องเที่ยว ด้านโครงสร้างพื้นฐานการ ท่องเที่ยวและด้านความสามารถในการแข่งขัน ด้านกลไกการบริหารจัดการบูรณาการ ด้านการเพิ่ม รายได้ของการท่องเที่ยว ด้านข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิเคราะห์ ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการท่องเที่ยว และด้านบุคลากรการท่องเที่ยว ตามลำดับ และ 4) นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงจากมุมมองของ นักท่องเที่ยวมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวในภาคตะวันออก โดยด้านการใช้ภาคเอกชนและ ผู้อาสาหรือองค์กรที่ไม่ใช่ภาครัฐส่งมอบ โปรแกรมเพื่อบรรลุเป้าหมายสาธารณะมีอิทธิพลสูงที่สุด

รองลงมาคือ การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ความครบถ้วน การทำให้กระบวนการดีขึ้น และการเสริมสร้างพลังแก่ชุมชนหรือประชาชน ตามลำดับ

บทความที่ 9 เรื่อง แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตเมืองเก่าจังหวัดน่าน โดย นายกิจอุดม เสือเจริญ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชยา ภักดีจิตต์ มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตเมืองเก่าจังหวัดน่าน 2) ศึกษาระดับความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตเมืองเก่าจังหวัดน่าน และ 3) เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตเมืองเก่า น่าน โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ภูมิทัศน์ในเขตเมืองเก่าจังหวัดน่าน มีอัตลักษณ์ที่สวยงาม มีสถาปัตยกรรมที่เก่าแก่ มีคุณค่า ที่ยังคงอยู่คู่กับวิถีชีวิตของคนจังหวัดน่าน และมีศิลปวัฒนธรรม ประเพณีเก่าแก่ที่สืบทอดกันมาแต่ครั้งอดีต การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตเมืองเก่าจังหวัดน่าน อยู่ในระดับมาก (ด้านศักยภาพในการดึงดูดใจ $\bar{x} = 4.266$, ด้านการรองรับ $\bar{x} = 4.248$, ศักยภาพด้านการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม $\bar{x} = 4.365$) แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตเมืองเก่าจังหวัดน่าน มีดังนี้ 1) กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน 2) การดำเนินการยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวโดยการทำงานร่วมกันจากทุกฝ่าย 3) แนวทางในการจัดการภูมิทัศน์ สถาปัตยกรรมที่มีเอกลักษณ์ใน การพัฒนาพื้นที่ ในเขตเมืองเก่าจังหวัดน่าน 4) แนวทางในการเสริมสร้างศักยภาพการดึงดูดใจด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตเมืองเก่าจังหวัดน่าน โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน 5) แนวทางในการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี วัฒนธรรม และสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่และสนับสนุนให้นักท่องเที่ยวได้ความรู้และเข้าใจศิลปวัฒนธรรม ประเพณี โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน 6) แนวทางในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยว และการแก้ไขปัญหาความเสื่อมโทรมในพื้นที่ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน 7) แนวทางในการรักษาความปลอดภัย อำนวยความสะดวกเรื่องสาธารณูปโภคในพื้นที่เขตเมืองเก่าจังหวัดน่านให้แก่นักท่องเที่ยวที่มาเที่ยว

บทความที่ 10 เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยอิสลาม โดย ดร.ปกรณ ปรีชาภรณ์ และดร.อาภรณ์ คุระเอียด การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย 2) เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย จากการศึกษาพบว่าปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย 1) พนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่เคยมี

ประสบการณ์การทำงานจากสถาบันการเงินอื่น จำนวน 162 คน จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 282 คน เมื่อแยกตามศาสนาพบว่าส่วนใหญ่เป็นคนพุทธจำนวน 112 คน เป็นมุสลิมจำนวน 50 คน ส่วนพนักงานที่ไม่มีประสบการณ์มีจำนวน 120 คน เป็นมุสลิม 104 คน เป็นพุทธ 16 คน 2) ภาพพจน์ของธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยจากการรับรู้ของพนักงานพบว่า พนักงานจำนวน 282 คน รับรู้ภาพพจน์ที่ดีจำนวน 142 คน ที่เหลือ 140 คน รับรู้ภาพพจน์ที่ไม่ดี จากผลการศึกษาและข้อมูลดังกล่าวจะส่งผลต่อความสามารถในการดำเนินธุรกิจของธนาคาร ลูกค้าจะไม่ใช้บริการกับธนาคารที่มีภาพพจน์ไม่ดีและไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม 3) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($=3.41$, $S.D.=0.747$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามเรื่องท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของธนาคารเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ($=2.84$, $S.D.=0.544$) (4) ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($=3.21$, $S.D.=0.583$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามเรื่องเงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อเทียบกับธนาคารอื่นมีความเหมาะสมเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ($=2.52$, $S.D.=0.494$) เมื่อพิจารณาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 282 คน พบว่าเคยผ่านงานจากสถาบันการเงินอื่นมาแล้วจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 57.44 ซึ่งคนเหล่านี้นำเงินเดือนของสถาบันการเงินอื่นมาเปรียบเทียบกับเงินเดือนในปัจจุบัน 4) ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($=4.10$, $S.D.=0.480$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามเรื่องท่านมีความรู้ความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ($=3.85$, $S.D.=0.584$) 5) ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ค่าเฉลี่ยขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($=3.46$, $S.D.=0.524$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามเรื่องท่านได้รับการสนับสนุนให้ดูงานและศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์เป็นขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ($=3.03$, $S.D.=0.550$) 6) ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ค่าเฉลี่ยขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($=3.39$, $S.D.=0.537$) เมื่อพิจารณา รายประเด็นคำถามเรื่องถ้าท่านมีโอกาสที่จะเลือกอาชีพใหม่อีกสักครั้งหนึ่งท่านยังคงเลือกอาชีพธนาคารเป็นขวัญกำลังใจใน

การทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ($=2.81$, $S.D.=0.626$) รองลงมาคือเรื่องท่านมีความพอใจต่อระบบการสื่อสารและการติดต่อที่ธนาคารให้บริการแก่พนักงาน ($=3.23$, $S.D.=0.667$) 7) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ค่าเฉลี่ยขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามเรื่องบุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ($=3.28$, $S.D.=0.580$) จากข้อมูลงานวิจัยพบว่า พนักงานขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ที่พบว่าวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานเป็นแบบเฉื่อยชา ไม่นิยมการทำงานแบบแข่งขัน ไม่มีการติดตามเป้าหมายการทำงาน

บทความที่ 11 เรื่อง ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดย นางสาวศิริพร นาพันธ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ราชนนท์ นพณ์ฐวศกร และรองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร วิทยอุดม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

1) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษพบว่า 1) การเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ยกเว้น สถานภาพ ระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่าง รูปแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสั่งการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำในทุกด้านและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทความที่ 12 เรื่อง อิทธิพลของการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างความฉลาดทางอารมณ์สู่ประสิทธิผลของทีม บริษัท เอสพี มาร์เก็ตติ้ง ซัพพลาย จำกัด โดย นายวุฒิพงษ์ วงศ์ตาทำ และดร.ธัญนันท์ บุญอยู่ มีวัตถุประสงค์

เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลของทีม (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลตัวแปรคั่นกลางของการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานในฐานะที่เป็นปัจจัยถ่ายทอดอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์สู่ประสิทธิผลของทีมบริษัท

เอสพีมาร์เก็ตติ้ง ซัพพลาย จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลของทีมบริษัท เอสพีมาร์เก็ตติ้ง ซัพพลาย จำกัด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม พบว่า (1) ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลของทีม มีค่าเท่ากับ 0.777, 0.365 และ 0.372 ตามลำดับ (2) การรับรู้ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิผลของทีม มีค่าเท่ากับ 0.439 และ 0.274 ตามลำดับ (3) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีม มีค่าเท่ากับ 0.209 และ (4) การรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลเช่นกัน

บทความที่ 13 เรื่อง ภาวะผู้นำขององค์กรไม่แสวงหากำไรด้านความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย โดย นายชนินทร์ จักรภพโยธิน บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ค้นหาภาวะผู้นำขององค์กรไม่แสวงหากำไรด้านความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำขององค์กรไม่แสวงหากำไรด้านความหลากหลายทางเพศ จำแนกตามขนาดขององค์กร ได้แก่ องค์กรขนาดเล็ก องค์กรขนาดกลาง และองค์กรขนาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำขององค์กรไม่แสวงหากำไรแต่ละขนาด มีความรูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน โดยองค์กรขนาดใหญ่ ภาวะผู้นำเป็นแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) องค์กรขนาดกลาง ภาวะผู้นำเป็นแบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ (Consideration Leadership) และองค์กรขนาดเล็ก ภาวะผู้นำเป็นแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) โดยมีข้อเสนอแนะ คือ องค์กรจะสร้างผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กรแล้ว จำเป็นจะต้องสร้างรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับกับองค์กรตนเอง โดยพิจารณาถึงประเภทขององค์กร โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรม และพันธกิจขององค์กร รวมถึงวัฒนธรรมและบุคลากรองค์กร

บทความที่ 14 เรื่อง การบริหารจัดการการให้บริการเครื่องใช้ในการดับเพลิงแบบเคลื่อนที่ของเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี โดย นางสาวชลธิชา เดชทองคำ และดร.สัมพันธ์ พลภักดิ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการการให้บริการเครื่องใช้ในการดับเพลิงแบบเคลื่อนที่ของเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการให้บริการเครื่องใช้ในการดับเพลิงแบบเคลื่อนที่ของเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี และ 3) ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการให้บริการเครื่องใช้ในการดับเพลิงแบบเคลื่อนที่ของเทศบาลในจังหวัดปทุมธานีประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ ได้นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยของการศึกษารั้งนี้ ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่สำคัญคือ เทศบาลในจังหวัดปทุมธานีให้ความสำคัญกับการ

บริหารจัดการการให้บริการเครื่องดับเพลิงแบบเคลื่อนที่ไม่มากเท่าที่ควร รวมทั้งให้บริการเครื่องดับเพลิงแบบเคลื่อนที่ที่ครอบคลุมและทั่วถึงไม่เพียงพอ 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่สำคัญคือ เทศบาลในจังหวัดปทุมธานีควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการการให้บริการเครื่องดับเพลิงแบบเคลื่อนแก่ประชาชน พร้อมทั้งให้บริการอย่างครอบคลุม ทั่วถึง และเท่าเทียมกันเพิ่มมากขึ้น และ 3) ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการประสบความสำเร็จที่สำคัญ คือ การที่รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนและต่อเนื่องในการสนับสนุนการให้บริการเครื่องดับเพลิง รวมทั้งให้การสนับสนุนงบประมาณอย่างพอเพียง

บทความที่ 15 เรื่อง การศึกษาหลักธรรมาภิบาลของสหกรณ์ออมทรัพย์ในประเทศไทย
โดย นายชัยวุฒิ เชมะรังสี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสหกรณ์ออมทรัพย์ในประเทศไทย และเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารสหกรณ์ตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้ 1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสหกรณ์ออมทรัพย์ในประเทศไทย พบว่า สหกรณ์มีกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีโครงสร้างการบริหารงานและการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละองค์ประกอบอย่างชัดเจน จัดสวัสดิการให้กับสมาชิกอย่างเหมาะสม มีระบบการควบคุมภายในและตรวจสอบ มีระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เปิดเผยและเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารแก่สมาชิก กรรมการ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ และผู้มีส่วนได้เสียอย่างทั่วถึง รับฟังข้อคิดเห็นของสมาชิก พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการบริหารงานและติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของสหกรณ์ มีการพัฒนาคุณภาพกรรมการและเจ้าหน้าที่สหกรณ์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทัศนคติ ระเบียบ ข้อบังคับ นอกจากนี้ยังมีเรื่องหลักความเสมอภาคในการให้บริการและการทำงาน รวมทั้งการจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศมีความมั่นคง ปลอดภัย และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่สหกรณ์บางส่วนยังขาดการพัฒนาและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในสหกรณ์ออมทรัพย์อย่างเป็นรูปธรรม 2. แนวทางการพัฒนาการบริหารสหกรณ์ตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า ควรมีการกำหนดแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 2.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการและเสริมสร้างธรรมาภิบาลอย่างเป็นรูปธรรม 2.2 กำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย หรือมาตรการที่ชัดเจนในการบริหารจัดการสหกรณ์ออมทรัพย์ตามหลักธรรมาภิบาล 2.3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2.4 พัฒนาระบบด้านการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงที่ดีและเหมาะสม 2.5 ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลและนโยบายการกำกับดูแลกิจการของสหกรณ์ ข้อเสนอแนะจากการวิจัย พบว่า สหกรณ์จะต้องเพิ่มบทบาทและขีดความสามารถเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับสหกรณ์ และเป็นที่ยอมรับแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการนำแนวทางการบริหาร

สหกรณ์ตามหลักธรรมาภิบาล หรือการกำกับดูแลกิจการของสหกรณ์ที่ดี มาปรับใช้ในการประกอบธุรกิจของสหกรณ์ รวมทั้งพัฒนาและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสหกรณ์ ออมทรัพย์อย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

บทความที่ 16 เรื่อง วิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาธุรกิจชุมชนโดยใช้ฐานคิดการตลาดสมัยใหม่ 3.0 โดย ดร.ศุภชัย เหมือนโพธิ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและสังเคราะห์ถึงองค์ความรู้ สภาพปัญหา ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาธุรกิจชุมชน โดยใช้ฐานคิดการตลาดสมัยใหม่ 3.0 2) จัดทำรูปแบบการพัฒนาธุรกิจชุมชนโดยใช้ฐานคิดการตลาดสมัยใหม่ 3.0 และ 3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาธุรกิจชุมชน ถอดบทเรียนและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาธุรกิจชุมชนโดยใช้ฐานคิดการตลาดสมัยใหม่ 3.0 ผลการวิจัยพบว่า 1) ลำไยและทุเรียนเป็นไม้ผลเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศไทย เพื่อการบริโภคและส่งออก บางครั้งมีผลผลิตมากทำให้ผลผลิตล้นตลาด จึงต้องการแปรรูป เพื่อทำเป็นผลิตภัณฑ์ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคทั้งในและต่างประเทศ แต่ผู้ประกอบการยังขาดความรู้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ออกแบบผลิตภัณฑ์ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้ 2) ผู้วิจัยกำหนดรูปแบบการพัฒนาธุรกิจชุมชนโดยใช้ฐานคิดการตลาดสมัยใหม่ 3.0 โดยใช้รูปแบบ PCND Model และมีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องแนวคิดการตลาดสมัยใหม่ 3.0 เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ ทำให้กลุ่มเกษตรกรเกิดการพัฒนาผลิตภัณฑ์ คือ การนำทุเรียน และลำไยมาแปรรูปเป็น Longan Stuffed with Durian Freeze Dried ผ่านกรรมวิธีฟรีซดราย ทำให้รสชาติอร่อย พร้อมคงคุณค่าทางโภชนาการ นำไปทดสอบตลาด จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริโภคมีแนวโน้มในการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และ 3) จากการถอดบทเรียนและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาธุรกิจชุมชนโดยใช้ฐานคิดการตลาดสมัยใหม่ 3.0 พบว่า การพัฒนาธุรกิจชุมชนโดยใช้ฐานคิดการตลาดสมัยใหม่ 3.0 ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมตั้งแต่ผู้ประกอบการ ผู้ขาย และลูกค้า ทำให้เกิดผลิตภัณฑ์ที่สามารถตอบสนองความต้องการผู้บริโภคได้ สามารถเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์มากขึ้น

บทความที่ 17 เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อจัดที่ดินทำกินให้กับเกษตรกรสภาพประชาชน 4 ภาคของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดย นายชยันต สมนิยาม และ ดร.สัมพันธ์ พลภักดี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัญหาการบริหารจัดการเพื่อจัดที่ดินทำกินให้กับเกษตรกรสภาพประชาชน 4 ภาค 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อจัดที่ดินทำกิน 3) ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อจัดที่ดินทำกินตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประสบความสำเร็จ และ 4) ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อจัดที่ดินทำกินให้กับเกษตรกรสภาพประชาชน 4 ภาค ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพปัญหาที่สำคัญ คือ สภาพ

ปัญหาด้านมิถุนัมกันในตัวที่ดี 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่สำคัญ คือ ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอแก่ภารกิจ 3) ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อจัดที่ดินทำกินให้กับเกษตรกรสภาพประชาชน 4 ภาคตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประสบความสำเร็จ คือ ควรที่จะต้องมีวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยมากกว่าที่เป็นอยู่ใช้ในสำนักงาน และ 4) ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านการแก้ไขปัญหาคกรบกรุกที่ดินของรัฐ คือ สำนักงานการปฏิรูปที่ดิน ควรจะมีอำนาจในการดำเนินการตามกฎหมายการบกรุกที่ดินของรัฐที่ชัดเจน และ ควรที่จะมีการประสานงานและแก้ไขปัญหาร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

บทความที่ 18 เรื่อง ภัยร้ายในพื้นที่สาธารณะ: หนทางการแก้ไขปัญหาคกรคุกคามทางเพศกับการตกเป็นเหยื่อของผู้หญิง บนรถโดยสารประจำทางในกรุงเทพมหานคร โดย นายวรภัทร พึ่งพงศ์ ปัจจุบันปัญหาคกรคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) เป็นปัญหาที่กำลังลุกลามไปอย่างรวดเร็วในทั่วโลก โดยสังเกตได้จากปรากฏการณ์ความเคลื่อนไหวทางสังคม เมื่อปี พ.ศ. 2561 ที่เกิดปรากฏการณ์ Me Too จากการเชิฐชวนของ อะลิสซา มิลาโน นักแสดงหญิงของประเทศสหรัฐอเมริกา ให้เผยแพร่วลีนี้ที่เป็นส่วนหนึ่งของการรณรงค์ให้เกิดความตระหนักรู้ถึงความแพร่หลายของปัญหาทางเพศ โดยวลีดังกล่าวเป็นแรงบันดาลใจมาจากผู้เป็นเจ้าของวลีนี้ อย่าง ทารานา เบิร์ก นักกิจกรรมสังคมและนักจัดการชุมชน ที่ผลักดันการสร้างพลังด้วยการรับรู้ร่วมกันในกลุ่มผู้หญิงผิวสีที่มีประสบการณ์ถูกทารุณทางเพศ ปรากฏการณ์ดังกล่าวจึงเป็นการเคลื่อนไหวทางสังคมครั้งสำคัญที่สร้างปรากฏการณ์ให้สังคมทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยด้วย บทความชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพที่มุ่งเน้นศึกษาองค์ประกอบของปัญหาคกรคุกคามทางเพศบนระบบขนส่งสาธารณะทั้งสภาพปัญหา รูปแบบลักษณะของการคุกคาม ตลอดจนวิธีการแก้ไขปัญหาคกรคุกคามของประเทศไทย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารประเภทงานบทความวิจัย และงานบทความวิชาของต่างประเทศมาเป็นกรณีศึกษาทั้งหมด 6 ประเทศ เปรียบเทียบกับของไทยที่ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้ใช้บริการรถโดยสารประจำทางที่เป็นเพศหญิงและเคยตกเป็นเหยื่อการคุกคามทางเพศบนรถฯ จำนวน 13 คน และกลุ่มที่ 2 ตัวแทนเจ้าหน้าที่และผู้บริหารขององค์การภาครัฐกับองค์การพัฒนาเอกชน (NGO) จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 25 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) สาเหตุของปัญหาคกรคุกคามทางเพศที่ปรากฏบนรถโดยสารประจำทางเกิดจากผลพวงของมายาคติชายเป็นใหญ่ที่ฝังรากลึกลงอยู่ในวัฒนธรรมค่านิยมของสังคมไทย 2) ลักษณะการคุกคามทางเพศบนระบบขนส่งสาธารณะในสังคมไทยมักปรากฏในรูปแบบการคุกคามทางเพศด้วยวิธีการสัมผัส เช่น การแตะอึ่ง การนำอวัยวะเพศชายดูโถ เป็นต้น 3) มุมมองผู้ใช้บริการระบบขนส่งสาธารณะที่เป็นเพศหญิงต่อปัญหาคกรคุกคามทางเพศ จะมีการลดทอนคุณค่าในความเป็นเพศสภาพของตนว่าเป็นเพศที่อ่อนแอ ไร้กำลังกว่าเพศชาย และระบบ

ขนส่งสาธารณะเป็นพื้นที่สาธารณะที่เสี่ยงสูงต่อการเกิดอาชญากรรม เพราะมีความแออัดจากผู้ที่ใช้บริการเป็นจำนวนมาก 4) วิธีการแก้ไขปัญหาขององค์การภาครัฐ และ/ หรือ องค์การพัฒนาเอกชน (NGO) ทั้งในปัจจุบันและอนาคต จะต้องมีการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใช้บริการรู้สึกถึงความปลอดภัย และต้องมีการให้ความสำคัญกับสภาพปัญหาอย่างจริงจัง พร้อมเปิดโอกาสสร้างความร่วมมือกับองค์กรภาคส่วนต่างๆ ในการช่วยขจัดปัญหานี้ให้ได้อย่างเป็นรูปธรรม ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษานี้คือ เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่จะสะท้อนให้เห็นพัฒนาการของการแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศบนรถโดยสารประจำทางของไทย ที่สามารถนำไปพัฒนาเพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัญหานี้ต่อไปได้ในอนาคต

บทความที่ 19 เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยระบบสารสนเทศด้านการเงินและบัญชีในความร่วมมือ 5 สถาบัน โดย นางสาวมณีนีรัตน์ ข่ายพิลาป และ ดร.เนตรดาว ชัยเขต การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยระบบสารสนเทศด้านการเงินและบัญชี ในความร่วมมือ 5 สถาบัน ผลการศึกษาพบว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยระบบสารสนเทศด้านการเงินและบัญชี คือ ปัจจัยด้านนโยบายและกฎระเบียบ โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ .709 และปัจจัยด้านการควบคุมภายใน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .590 ในขณะที่ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน มีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ -.312 และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อปัจจัยด้านการควบคุมภายใน คือ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ .003 ในขณะที่ปัจจัยด้านนโยบายและกฎระเบียบ มีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบ ค่าน้ำหนักเท่ากับ -.1931

บทความที่ 20 เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน โดย นางสาววิไลภรณ์ แสงสุวรรณ และดร.ภริดา ชัยรัตน์ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับการสนับสนุนจากผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน 2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน 3. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากผู้บริหารกับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารและคุณภาพการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร

(ERP) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างสังกัดหน่วยงาน ประสบการณ์ทำงานในระบบ ERP ต่างกัน มีความ คิดเห็น ต่อ คุณ ภาพ การ ใช้ งาน ระบบ การ วาง แผน ทรัพยากร องค์กร (ERP) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน แตกต่างกัน ในขณะที่การสนับสนุนจากผู้บริหารมี ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากร องค์กร (ERP) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทความที่ 21 เรื่อง แนวทางการพัฒนาการสร้างสรรค์เสริมสุขภาวะองค์กรภาคอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี โดย นายภูษิสต์ ศรีเจริญ, ดร.ชัยวุฒิ จันมา และดร.อนันต์ ชรรมาลัย

มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะ องค์กร 8 ประการ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่อยู่ร่วมกัน และ 3. เพื่อศึกษาหาแนวทางการพัฒนาการสร้างสรรค์เสริมสุขภาวะองค์กรภาคอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยแวดล้อมขององค์กร โดยรวมสามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร 8 ประการโดยรวมได้ร้อยละ 34.7 (Adjusted R2 = .347) โดยมีปัจจัยแวดล้อมขององค์กรด้านหน้าที่ ความรับผิดชอบ และด้านทัศนคติ ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร 8 ประการ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ปัจจัยแวดล้อมขององค์กรด้านนโยบายและ กฎระเบียบส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร 8 ประการโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อส่งผลต่อ พฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร 8 ประการโดยรวม พบว่า ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบมี น้ำหนักมากที่สุด (Beta = .248) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร 8 ประการ โดยรวม 2) ปัจจัยแวดล้อมขององค์กรโดยรวมสามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การอยู่ร่วมกันโดยรวมได้ร้อยละ 42.4 (Adjusted R2 = .424) โดยมีปัจจัยแวดล้อมขององค์กรด้าน นโยบายและกฎระเบียบ และด้านทัศนคติ ส่งผลต่อพฤติกรรมที่อยู่ร่วมกัน โดยรวมอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ปัจจัยแวดล้อมขององค์กรด้านหน้าที่ความรับผิดชอบส่งผล ต่อพฤติกรรมที่อยู่ร่วมกัน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการ พัฒนาการสร้างสรรค์เสริมสุขภาวะองค์กรภาคอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีประกอบด้วย (1) มาตรการ เชิงรุก (2) มาตรการเชิงรับ (3) มาตรการเชิงป้องกัน และ (4) มาตรการการมีส่วนร่วมในการการ สร้างเสริมสุขภาวะทั้ง 4 ส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ

บทความที่ 22 เรื่อง รูปแบบการจัดตั้งศูนย์หนังสือสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดย นางสาวณปภา จิรมงคลเลิศ และรองศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบและการกิจของศูนย์หนังสือสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ในการพัฒนารูปแบบการจัดตั้งศูนย์หนังสือสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรแบ่งเป็น 4 พันธกิจหลัก คือ 1. กิจกรรมต้นน้ำ คือ ต้นฉบับหนังสือตำรา ได้แก่ 1) ด้านการแสวงหาอาจารย์หรือนักวิชาการ ที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และได้รับการยอมรับมีมาตรฐานตามหลักวิชาการ 2) ด้านการเขียนหนังสือตำรา ต้นฉบับ และ 3) ด้านการสร้างคุณค่าให้กับหนังสือตำรา ตรงตามความต้องการของผู้อ่าน 2. กิจกรรมกลางน้ำ คือ ผลิตหนังสือตำรา ได้แก่ 1) ด้านวิธีการนำข้อมูลต้นฉบับมาจัดพิมพ์ ออกแบบปก เนื้อใน การใช้กระดาษ ความสวยงาม 2) ด้านกระบวนการจัดพิมพ์ต้องทันสมัย ถูกต้อง รวดเร็ว เคลือบปก เข้าเล่มเรียบร้อย และ 3) ด้านรูปเล่มมีสีสันสวยงามดึงดูดความสนใจ น่าอ่าน ทำให้เกิดมูลค่าในตัวหนังสือตำรา 3. กิจกรรมปลายน้ำ คือ จำหน่ายหนังสือตำรา ได้แก่ 1) ด้านหนังสือ ตำรา มีความถูกต้อง เรียบร้อย ตรงรูปแบบ 2) ด้านคลังสินค้า สถานที่จัดจำหน่ายสวยงาม ทำเลที่ตั้ง ควรเป็นมหาวิทยาลัยบูรพา และ 3) ด้านการบริการก่อน-ระหว่าง-หลังการขาย ที่ดีมีประสิทธิภาพ พนักงานมีจิตใจในการให้บริการ 4. ประเด็นอื่นๆ การบริหารจัดการศูนย์หนังสือสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างการบริหารจัดการศูนย์หนังสือสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรเป็นแบบเครือข่าย โดยการส่งตัวแทนจากทุกสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นคณะกรรมการบริหาร (บอร์ดบริหาร) เป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารจัดการทั้งกิจกรรมต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ 2) ด้านการลงทุนร่วมกัน โดยส่วนงานใดมีงบประมาณมากลงทุนมาก ส่วนงานใดมีงบประมาณน้อยลงทุนน้อย ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบหุ้นเช่นเดียวกับสหกรณ์ออมทรัพย์ และ 3) ด้านการแบ่งผลประโยชน์ ให้เป็นไปตามการลงทุนในสัดส่วนที่เท่ากับงบประมาณการลงทุน แต่ต้องเป็นองค์การที่ไม่หวังผลกำไรสูงสุด

บทความที่ 23 เรื่อง การพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการประเมินสมรรถนะบุคลากรของสายงานเลขานุการทางการแพทย์ โดย นางสาวปวีณา สปีดเลอร์, รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ จันทิก และรองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการประเมินสมรรถนะบุคลากรของสายงานเลขานุการทางการแพทย์ การศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะบุคลากรของสายงานเลขานุการทางการแพทย์ โดยใช้เทคนิคการวิจัยเอกสาร และการวิเคราะห์เนื้อหาแนวโน้มคุณลักษณะ ตอนที่ 2 การพัฒนาองค์ประกอบเกณฑ์มาตรฐานการประเมินสมรรถนะบุคลากรของสายงานเลขานุการทางการแพทย์ ผลการวิจัยพบว่า เกณฑ์มาตรฐานการประเมินสมรรถนะบุคลากรของสายงานเลขานุการทางการแพทย์มี 8 มาตรฐาน

18 ตัวอย่าง (3AIECoST) ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาการ จำนวน 3 ตัวอย่าง 2) สมรรถนะด้านความรับผิดชอบ จำนวน 3 ตัวอย่าง 3) สมรรถนะด้านความมีศีลธรรมจรรยา จำนวน 2 ตัวอย่าง 4) สมรรถนะด้านความใส่ใจ จำนวน 2 ตัวอย่าง 5) สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ จำนวน 2 ตัวอย่าง 6) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 2 ตัวอย่าง 7) สมรรถนะด้านการประสานงาน จำนวน 2 ตัวอย่าง และ 8) สมรรถนะด้านการมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง จำนวน 2 ตัวอย่าง

บทความที่ 24 เรื่อง นวัตกรรมจัดการ โดย ดร.นัยนา รัตนสุวรรณชาติ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมมาวี รัญษ์ชูชีพ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี บทความทางวิชาการนี้ได้กล่าวถึงนวัตกรรมมีความหมายหลายอย่าง ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้ (Quinn, 1992) นวัตกรรมคือการสร้างหรือการประดิษฐ์ โดยใช้ทรัพยากร คือ คน เวลา เงิน ในการประดิษฐ์สินค้าใหม่ บริการใหม่ แนวความคิดใหม่, นวัตกรรมคือสิ่งที่หล่อหลอมและการเรียนรู้ ให้ความสนใจไปยังการตั้งเอาแนวคิดตัวสินค้าและบริการมาพัฒนาใหม่, นวัตกรรมคือการเปลี่ยนแปลงบางสิ่งบางอย่างมีการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย ในขณะที่บางสิ่งบางอย่างมีการเปลี่ยนแปลงอย่างถอนรากถอนโคน, นวัตกรรมคือกระบวนการ เป็นกระบวนการของกิจกรรมที่นำไปสู่การผลิตซึ่งเป็นขั้นตอนของแต่ละกิจกรรม, นวัตกรรมคือบริบท (ระดับภูมิภาค ประเทศ) เป็นระดับของกระบวนการนอกเหนือจากระดับของบุคคล ระดับขององค์กรแล้ว ยังเป็นเรื่องของสถาบันเครือข่ายทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

บทความที่ 25 เรื่อง กฎหมาย Extreme Pornography: การควบคุมสื่อโป๊รุนแรงในประเทศอังกฤษ โดย อาจารย์จอมพล พิทักษ์สันตโยธิน โศกนาฏกรรมการเสียชีวิตของ Jane Longhurst จากการถูกก่อกวนรัคคขณะมีเพศสัมพันธ์ นำมาซึ่งการรณรงค์ของภาคประชาชนเพื่อต่อต้านสื่อโป๊ที่นำเสนอภาพความรุนแรงในกิจกรรมทางเพศในประเทศอังกฤษ และในที่สุดการรณรงค์นี้ก็ได้รับผลสำเร็จจนนำไปสู่การที่รัฐสภาของสหราชอาณาจักรพิจารณาและการผ่าน Section 63 of the Criminal Justice and Immigration Act 2008 (หรือที่รู้จักกันในนาม “กฎหมาย extreme pornography”) โดยสาระสำคัญของกฎหมายนี้วางหลักเกณฑ์ห้ามการครอบครองสื่อโป๊ที่นำเสนอพฤติกรรมความรุนแรงในบริบทเพื่อกระตุ้นอารมณ์ทางเพศ (extreme pornography) กฎหมายมีความเข้มงวดมาก แม้การมีไว้ซึ่ง extreme pornography เพื่อการรับชมส่วนตัวก็ถือเป็นความผิดอาญา สหราชอาณาจักร ถือเป็นประเทศแรกในยุโรปและในโลกตะวันตกที่มีการออกกฎหมายห้ามการครอบครองสื่อโป๊ผู้ใหญ่ (adult pornography) ประเด็นสำคัญที่บทความนี้มุ่งจะเสนอคือ การออกกฎหมาย extreme pornography ถือเป็นกาเปลี่ยนแปลงหลักการในการควบคุมสื่อโป๊จากแนวคิดเรื่องศีลธรรมไปเป็นแนวคิดเรื่องการป้องกันอันตรายที่จะเกิดกับร่างกายและชีวิต

ของผู้แสดง บทความนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะชี้ให้เห็นถึงที่มา และอธิบายด้วยบทกฎหมายที่มีความ สลับซับซ้อน รวมไปถึงวิเคราะห์เชิงวิพากษ์เพื่อชี้ให้เห็นจุดเด่นและจุดด้อยซึ่งเป็นที่โต้แย้งกันของ กฎหมายนี้

บทความที่ 26 เรื่อง กฎหมายต้นแบบว่าด้วยการระงับข้อพิพาทในกระบวนการยุติธรรม ทางอาญา โดย นางสาวชญาณิศ ภาชีรัตน์ และศาสตราจารย์ ดร.สุณีย์ มัลลิกะมาลย์ มีวัตถุประสงค์ ในการจัดทำกฎหมายต้นแบบว่าด้วยการระงับข้อพิพาทในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา โดยใช้ วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การวิจัยเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก การมีส่วนร่วม ออกแบบ และการจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น การวิจัยพบว่า ในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา สามารถใช้วิธีการระงับข้อพิพาทที่จะทำให้อาคัญลดลงไปได้ซึ่งจะส่งผลทำให้ปริมาณคดีขึ้นสู่ ศาลลดลง ลดปัญหาความขัดแย้ง เกิดความสมานฉันท์ขึ้นในสังคม ลดงบประมาณแผ่นดิน และ เสริมสร้างสังคมให้อยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข โดยที่รูปแบบการระงับข้อพิพาทสามารถทำได้ในทุก ขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมและต้องมีกฎหมายรองรับตามกฎหมายต้นแบบที่จัดทำขึ้น โดยมี โครงสร้างกฎหมายประกอบด้วย การไกล่เกลี่ย การชะลอฟ้อง การตั้งไม่ฟ้องคดีที่ไม่เป็นประโยชน์ ต่อสาธารณะ การเจรจาต่อรอง นำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 การวิจัยเสนอแนะให้มีการนำเอาผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์โดยการปรับปรุงแก้ไข พระราชบัญญัติไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 ด้วยการนำกฎหมายต้นแบบจากการวิจัยไปใช้ ข้อเสนอแนะเรื่องที่วิจัยต่อไปคือ “กฎหมายต้นแบบว่าด้วยการระงับข้อพิพาททางแพ่ง”

บทความที่ 27 เรื่อง กฎหมายว่าด้วยการใช้อำนาจหน้าที่ของสภาอุดมศึกษาของรัฐตาม หลักนิติธรรมและหลักธรรมาภิบาล โดย นายณรงค์ พลมาตร และศาสตราจารย์ ดร.สุณีย์ มัลลิกะมาลย์ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำกฎหมายต้นแบบว่าด้วยการใช้อำนาจหน้าที่ของ สภาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามหลักนิติธรรมและหลักธรรมาภิบาล โดยมีวิธีวิทยาการวิจัยเป็น วิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วย การวิจัยเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก การมีส่วนร่วมออกแบบ ร่วมออกแบบ และการรับฟังความคิดเห็น ข้อค้นพบของการวิจัยคือการใช้อำนาจหน้าที่ของ สภาสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีหลักนิติธรรมและธรรมาภิบาล โดยมีกฎหมายต้นแบบเพื่อ การปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 ที่มีโครงสร้างกฎหมายประกอบด้วย การได้มาซึ่งกรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษา อำนาจและหน้าที่ หลักนิติธรรมและธรรมาภิบาล การตรวจสอบการใช้อำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบันอุดมศึกษา และความรับผิดชอบ ของสภาสถาบันอุดมศึกษา ข้อเสนอแนะของการวิจัย คือ การนำกฎหมายต้นแบบของการวิจัยเพื่อการ ปรับปรุงแก้ไขเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 เพื่อให้ สภาสถาบันอุดมศึกษาใช้อำนาจหน้าที่ในการควบคุมการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาให้มี

มาตรฐานการศึกษา ข้อเสนอแนะเรื่องที่ยังต่อ คือ กฎหมายว่าด้วยการใช้อำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหารสถาบันอุดมศึกษาตามหลักนิติธรรมและหลักธรรมาภิบาล

บทความที่ 28 เรื่อง กรอบกฎหมายเพื่อการคุ้มครองสิทธิของผู้บริโภคกลุ่ม CLMVT
โดย นางสาวอนิตยา มาบัว และศาสตราจารย์ ดร.สุณีย์ มัลลิกะมาลย์ มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำกรอบกฎหมายเพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคกลุ่ม CLMVT เพื่อเป็นประเด็นการเจรจาตกลงระหว่างกลุ่ม CLMVT ในการจัดทำเป็นกฎหมายคุ้มครองผู้บริโภคกลางกลุ่ม CLMVT โดยมีวิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การวิจัยเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยการใช้สื่อ E-mail และการรับฟังความคิดเห็น ข้อค้นพบของการวิจัย คือ การจะคุ้มครองผู้บริโภคกลุ่ม CLMVT ให้มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันจะต้องมีกฎหมายคุ้มครองผู้บริโภคกลาง ซึ่งการวิจัยได้จัดทำเป็นกรอบกฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค ในลักษณะเป็น soft law ที่ไม่มีสภาพบังคับตามกฎหมายระหว่างประเทศเพื่อกำหนดเป็นประเด็นนำไปสู่การเจรจาระหว่างกลุ่ม CLMVT เพื่อการจัดทำเป็นกฎหมายกลางโดยมีสาระสำคัญของกรอบกฎหมายประกอบด้วย สิทธิผู้บริโภคจากการบริโภคสินค้าและบริการในด้านต่าง ๆ คือ ความปลอดภัย การเลือกสินค้าและบริการ การรับทราบข้อมูลข่าวสาร การเรียกร้อง ร้องเรียน ฟ้องร้อง เรียกค่าเสียหาย การเลือกใช้วิธีการระงับข้อพิพาท การร้องขอในการรับฟังและระงับข้อพิพาท และการได้รับการเยียวยาเบื้องต้นจากกองทุนคุ้มครองผู้บริโภค และการวิจัยเสนอแนะให้นำกรอบกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของผู้บริโภคในกลุ่ม CLMVT ไปใช้เป็นกรอบเจรจาในการจัดทำกฎหมายคุ้มครองผู้บริโภคกลาง ข้อเสนอแนะหัวข้อวิจัยต่อไปคือ “การจัดทำกฎหมายกลางว่าด้วยการคุ้มครองผู้บริโภคกลุ่ม CLMVT”

บทความที่ 29 เรื่อง ข้อบัญญัติท้องถิ่นต้นแบบเพื่อการจัดการลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา โดย รองศาสตราจารย์กรกฎ ทองชะโชค และดร.นันทพล กาญจนวัฒน์ การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพการณ์แห่งปัญหาและผลกระทบของลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา การจัดการพื้นที่ลุ่มน้ำตามกฎหมายต่างประเทศและกฎหมายไทย และรูปแบบโครงสร้างการบริหารจัดการลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา เพื่อจัดทำข้อบัญญัติท้องถิ่นต้นแบบว่าด้วยการจัดการลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา โดยใช้วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การวิจัยเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่มเจาะจง การมีส่วนร่วมออกแบบและการรับฟังความคิดเห็น ข้อค้นพบของการวิจัย คือ สาเหตุของปัญหาและอุปสรรคในการจัดการลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา มี 3 ด้าน คือ ด้านองค์กรดำเนินงาน มีหลายหน่วยงานดำเนินการ โดยไม่มีการประสานความร่วมมือกัน และไม่มีการปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมดำเนินการด้วย ด้านการจัดการที่ขาดประสิทธิภาพทำให้เป็นปัญหาความไม่เหมาะสมในการใช้ที่ดินในลุ่มน้ำ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ลุ่มน้ำ การควบคุมมลพิษด้านสภาพบังคับตามกฎหมายที่ไม่มีประสิทธิภาพในเรื่องการบังคับใช้กฎหมาย และค่าชดเชยความ

เสียหาย และการวิจัยเสนอแนะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำข้อบัญญัติท้องถิ่นตามแนวทางของข้อบัญญัติท้องถิ่นต้นแบบเพื่อการจัดการลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา จากข้อค้นพบของการวิจัยเพื่อนำไปใช้ และข้อเสนอแนะประเด็นวิจัยต่อไป คือ การศึกษาวิจัยข้อบัญญัติท้องถิ่นต้นแบบเพื่อกำหนดให้เป็นเขตพื้นที่ความมั่นคงด้านอาหารในลุ่มน้ำ

บทความที่ 30 เรื่อง แนวคิดนิติเศรษฐศาสตร์ในกระบวนการพิจารณาคดีแพ่งและพาณิชย์
โดย อาจารย์ถฉิน วงศ์ใหญ่ บทความวิชาการนี้ผู้เขียนเสนอแนวคิดในพัฒนากฎหมายที่พิจารณาจากประสิทธิภาพของกฎหมาย โดยการศึกษาหลักกฎหมายเฉพาะกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งที่เป็นกระบวนการอันนำตัวบทกฎหมายให้สามารถบังคับใช้ได้จริงตามเจตนารมณ์และถ้อยคำที่ได้บัญญัติไว้ในสิทธิทางแพ่ง ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีแนวคิดในทางการอำนวยความสะดวก เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ไม่เอนเอียงต่อฝ่ายใด อย่างไรก็ตามเพื่อพิจารณาถึงความต้องการพื้นฐานของประชาชนในปัจจุบันนั้น กฎหมายไม่ได้เป็นเรื่องความยุติธรรมเท่านั้นอีกแล้ว ซึ่งความต้องการพื้นฐานของประชาชนที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือเรื่อง ปากท้อง การมีรายได้ รายจ่ายที่เหมาะสม โอกาสและการสูญเสียโอกาส อันคือเรื่องเศรษฐกิจที่ความรู้ทางกฎหมายไม่สามารถกำหนดได้ทั้งหมด เมื่อพิจารณาความหมายของเศรษฐศาสตร์ ซึ่งหมายถึง วิชาการใช้หรือการจัดการกับทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุด โดยหลักเศรษฐศาสตร์มีภารกิจมองไปในด้านการให้คุณค่ากับมิติด้าน“ประสิทธิภาพ” เป็นสำคัญ เพราะหากกฎหมายไม่มีประสิทธิภาพจะกระทบต่อระบบเศรษฐกิจในเชิงมหภาคด้วย เช่น การว่างงาน, ปัญหาระดับราคาสินค้า, เงินเฟ้อ, เงินฝืด ซึ่งรวมถึงยังจะเกิดปัญหาที่เกิดทางอ้อมอีกด้วย เช่น ปัญหาอาชญากรรมในความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน ผู้เขียนจึงได้ศึกษาและเสนอหลักกฎหมายประยุกต์กับหลักเศรษฐศาสตร์ อันสามารถช่วยเหลือสนับสนุนกฎหมายให้มีประสิทธิภาพมาก ซึ่งเรียกว่า นิติเศรษฐศาสตร์ หรือเศรษฐศาสตร์วิเคราะห์ว่าด้วยกฎหมาย เป็นศาสตร์ว่าด้วยการศึกษาประเด็นสำคัญทางกฎหมาย ทฤษฎีกฎหมาย การตีความกฎหมาย การออกแบบกฎหมาย การประเมินคุณค่า โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้กฎหมายมีประสิทธิภาพและมีความสอดคล้องกับหลักนิติเศรษฐศาสตร์ ดังนี้ 1. ผู้เขียนเสนอให้เมื่อการพิจารณาในการบัญญัติกฎหมายหรือการแก้ไขกฎหมาย ต้องให้มี นักเศรษฐศาสตร์ หรือ ผู้เชี่ยวชาญทางนิติเศรษฐศาสตร์เป็นผู้ร่วมให้ความเห็นและพิจารณากฎหมายด้วย 2. ผู้เขียนเสนอให้มีการนำเสนอความรู้นิติเศรษฐศาสตร์ มาส่งเสริมโดยนำมาจัดการเรียนการสอน การอบรม และอภิปรายให้กับนักศึกษากฎหมายนักกฎหมาย รวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพิจารณาความแพ่ง ไม่ว่าจะเป็น ศาล อัยการคดีแพ่ง ทนายความ เจ้าพนักงานบังคับคดี เป็นต้น 3. ผู้เขียนเสนอให้มีการนำหลักนิติเศรษฐศาสตร์มาพิจารณาและใช้กฎหมายวิธีการพิจารณาคดีแพ่งมีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการการวัดและประเมินกระบวนการ

ตามหลักนิติเศรษฐศาสตร์ และการใช้เครื่องมือต่างๆ เช่น เทคโนโลยี, Big Data เพื่อให้การใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น⁴. ผู้เขียนเสนอให้มีการนำหลักนิติเศรษฐศาสตร์มาเป็นแนวคิดในการบัญญัติกฎหมาย และแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายวิธีการพิจารณาคดีแพ่ง ให้เป็นกฎหมายที่มีประสิทธิภาพในทางเศรษฐกิจ เช่น การบัญญัติกฎหมายที่กำหนดหน้าที่เพื่อป้องกันเหตุพิพาทเพื่อมิให้เกิดความเสียหายที่มากกว่าภายหลังการพิพาท หรือ ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายในเรื่องโทษหรือผลร้ายต่อผู้ฝ่าฝืนให้เหมาะสมที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบังคับใช้กฎหมาย ดังนั้น กระบวนการยุติธรรมทางแพ่งจึงไม่ใช่แต่เพียงการอำนวยความสะดวกยุติธรรมไม่เอนเอียงเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงการเยียวยาการแก้ปัญหาทางแพ่งและพาณิชย์ที่เกี่ยวกับคู่ความบุคคลที่เกี่ยวข้อง ค่าใช้จ่ายของรัฐ รวมถึงปัญหาเศรษฐกิจโดยรวมอีกด้วย อันจะทำให้กฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งและพาณิชย์มีประสิทธิภาพ

ขอบพระคุณอย่างสูง

รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร
บรรณาธิการ

อิทธิพลของการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานที่อยู่ในฐานะ
ตัวแปรคั่นกลาง ที่เชื่อมโยงระหว่างความฉลาดทางอารมณ์สู่ประสิทธิผล
ของทีม บริษัท เอสพีมาร์เก็ตติ้ง ซัพพลาย จำกัด

**The Effect of Leadership Perception and Job Satisfaction as Mediators
between Emotional Intelligence and Team Effectiveness,
S.P. Marketing Supply Company Limited**

วุฒิพงษ์ วงศ์ตาทำ (Woottipong Wongtatam)¹

ธัญนันท์ บุญอยู่ (Thanyanan Boonyoo)²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
Master of Business Administration Program, Graduate school, SouthEast Asia University

²ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

Dr., Thesis Advisor

E-mail: thanyanan7@gmail.com

Received: 21 September 2018

Revised: 20 December 2018

Accepted: 9 January 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลของทีม (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลตัวแปรคั่นกลางของการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานในฐานะที่เป็นปัจจัยถ่ายทอดอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์สู่ประสิทธิผลของทีมบริษัท เอสพีมาร์เก็ตติ้ง ซัพพลาย จำกัด โดยผู้วิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจกับประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท เอสพีมาร์เก็ตติ้ง ซัพพลาย จำกัด จำนวน 139 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีการตอบกลับครบทุกฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม PLS Graph 3.0

ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลของทีมบริษัท เอสพีมาร์เก็ตติ้ง ซัพพลาย จำกัด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของทีม พบว่า (1) ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลของทีม มีค่าเท่ากับ 0.777, 0.365 และ 0.372 ตามลำดับ (2) การรับรู้ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิผลของทีม มีค่าเท่ากับ 0.439 และ 0.274 ตามลำดับ (3) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีม มีค่าเท่ากับ 0.209 และ (4) การรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลเช่นกัน

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์, การรับรู้ภาวะผู้นำ, ความพึงพอใจในงาน, ประสิทธิผลของทีม

Abstract

This study has an intention to (1) study the level of emotional intelligence, leadership perception, job satisfaction, and team effectiveness, and (2) study the leadership perception and job satisfaction as mediators between emotional intelligence and team effectiveness of S.P. Marketing Supply Company Limited. This research is considered as a quantitative research by using survey research method. The sample size includes 139 personnel of S.P. Marketing Supply Company Limited. The questionnaires were used to collect the needed data. The descriptive statistics are percentage, mean, and standard deviation. The data were analyzed by using Structural Equation Model (SEM) by using PLS Graph 3.0

The results found that the emotional intelligence, leadership perception, job satisfaction, and team effectiveness are at the high level. The research also found that (1) the emotional intelligence has a direct effect on leadership perception, job satisfaction, and team effectiveness at 0.777, 0.365, and 0.372 respectively, (2) leadership perception has a direct effect on job satisfaction and team effectiveness at the value of 0.439 and 0.274, (3) job satisfaction has a direct effect on team effectiveness at the value of 0.209, and (4) leadership perception and job satisfaction are acting as mediators between emotional intelligence and team effectiveness.

Keywords: Emotional intelligence, Leadership perception, Job satisfaction, Team effectiveness

บทนำ

ในยุคอุตสาหกรรม 4.0 สภาพการณ์แข่งขันของธุรกิจเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุซึ่งเป้าหมายถือเป็นสมรรถนะหลักในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร โดยหลายองค์กรต่างมุ่งเน้นสร้างให้ทรัพยากรมนุษย์เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิผลที่มุ่งเน้นองค์ประกอบของการบรรลุซึ่งเป้าหมายร่วมกันผ่านกระบวนการประสานกิจกรรมของสมาชิกในทีม โครงสร้างของหน่วยงาน นโยบายการบริหาร กิจกรรมการควบคุม และการติดตามประเมินผลการทำงาน เพื่อให้้องค์กรสร้างผลงานที่ดีมีผลผลิตที่มีคุณภาพและเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Mahembe & Engelbrecht, 2014, p. 2; ธีญนันท์ บุญอยู่ และคณะ, 2559, หน้า 80)

การทำงานของทีมที่มีประสิทธิผลเชิงประจักษ์นั้น ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายประการ ในการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร อาทิ ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ที่เป็นคุณลักษณะหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความคิด อารมณ์และพฤติกรรมของปัจจัยการรับรู้ภาวะผู้นำที่เป็นหัวใจหลักในการพัฒนาความรู้ที่ฝังอยู่ภายในให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม (Dizgah & Keshavarz, 2015, p. 993) โดยปัจจัยการรับรู้ภาวะผู้นำภายในองค์กรจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นและสร้างให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิผลของการจัดการในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดที่จะนำไปสู่ผลตอบแทนที่ออกมาได้เกินจากสิ่งที่จะต้องเสียไป (Saeed, 2016, p. 16; Benrazavi & Silong, 2013, p. 126) โดยปัจจัยความพึงพอใจในงานจะเป็นพฤติกรรมที่ทำให้เกิดบทบาทการประยุกต์ใช้ที่สามารถส่งเสริมการบริหารจัดการ กระบวนการปฏิบัติงาน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรทั้งในเชิงบวกและเชิงลบได้อย่างต่อเนื่อง และเป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ที่ทำให้ความฉลาดทางอารมณ์มีผลต่อประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น (Vratskikh et al., 2016, p. 71)

บริษัท เอสพีมาร์เก็ตติ้ง ซัพพลาย จำกัด ซึ่งเป็นหนึ่งในธุรกิจขนาดกลางที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการแปรรูปอาหารจากสัตว์น้ำ มีวิสัยทัศน์และพันธกิจที่มุ่งมั่นจะเป็นผู้นำทางด้านอุตสาหกรรมอาหารที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคอุตสาหกรรมต่างๆ ได้อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้เกิดการหล่อหลอมทางวัฒนธรรม การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมให้กลายเป็นสมรรถนะหลักแก่องค์กร เพื่อเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิผลของทีมที่มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรให้สอดคล้องกับบทบาทการทำงานที่มีความสมดุลภายในทีม (Dizgah & Keshavarz, 2015, p. 992) มีความเป็นเอกลักษณ์ ความเหนียวแน่น และ

กลไกการสื่อสารที่ผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (WU & Chen, 2014, p. 41)

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างความฉลาดทางอารมณ์สู่ประสิทธิผลของทีมงาน เอสพีมาร์เก็ตติ้ง ซัพพลาย จำกัด เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยในแต่ละด้านว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างไร โดยผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะก่อให้เกิดปัจจัยที่นำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลที่ปลูกฝังให้เกิดค่านิยมในการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยตรงสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลของทีมงาน เอสพีมาร์เก็ตติ้ง ซัพพลาย จำกัด
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลตัวแปรคั่นกลางของการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานในฐานะที่เป็นปัจจัยถ่ายทอดอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์สู่ประสิทธิผลของทีมงาน เอสพีมาร์เก็ตติ้ง ซัพพลาย จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท เอสพีมาร์เก็ตติ้ง ซัพพลาย จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 211 คน (บริษัท เอสพีมาร์เก็ตติ้ง ซัพพลาย จำกัด, 2560) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท เอสพีมาร์เก็ตติ้ง ซัพพลาย จำกัด จำนวน 139 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของ (1973) ภายใต้ความเชื่อมั่น 95% ยอมรับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ± 5 และใช้วิธีการสุ่ม Yamané ตัวอย่าง 2 แบบ คือ (1) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และ (2) ใช้วิธีจัดสรรจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนกับจำนวนประชากร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้รับไปใช้ในการวางแผนในการทำงานร่วมกันในบริษัทที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการเสริมสร้างให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานที่จะเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ประสิทธิผลของทีมงาน เอสพีมาร์เก็ตติ้ง ซัพพลาย จำกัด

ทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสรุปไว้ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence--EM) เป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างความคิด อารมณ์และพฤติกรรมการเอาใจใส่ในตนเอง ความมั่นใจและความตระหนักในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลในการสร้างความเข้าใจในสัมพันธภาพอันดีต่อสังคมและบุคคลที่เป็นหัวใจหลักของการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ภายในองค์กร (Dizgah & Keshavarz, 2015, p. 992) โดยผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ได้เหมาะสมย่อมที่จะส่งผลถึงประสิทธิผลของทีมทั้งในระดับกลุ่มและระดับองค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความสามารถในการจัดการและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องก็สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีและดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ความสามารถในการจัดการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งต่าง ๆ และสามารถปรับตัวเข้ากับทุกสถานการณ์ก็จะทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น

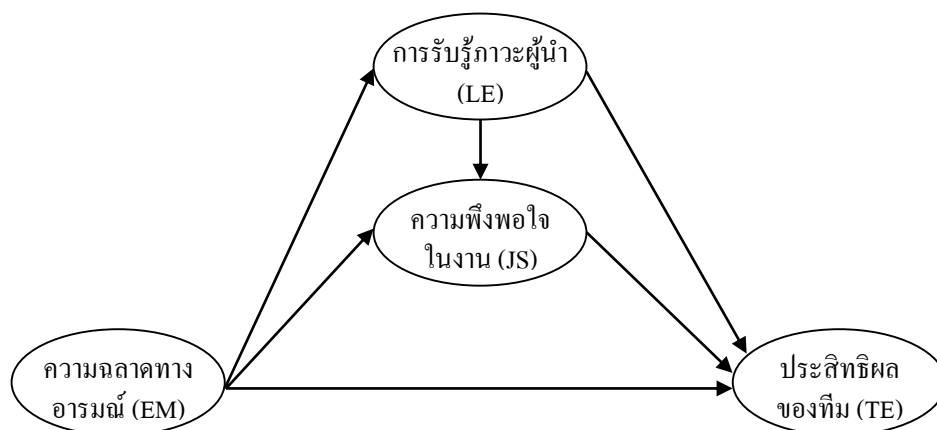
2. การรับรู้ภาวะผู้นำ (leadership perception--LE) เป็นคุณลักษณะทางพฤติกรรมของบุคคลที่มีส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดเป้าหมายร่วมกัน และสร้างพฤติกรรมให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยผู้นำเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานก็จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้แก่องค์กร (Belias & Koustelios, 2014, p. 24) โดย Abuzid & Abbas (2017, p. 935) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดของผู้นำที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่เป็นทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรก็จะทำให้เกิดความชอบในวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นความคิดสร้างสรรค์ในงาน และเมื่อพนักงานเกิดการรับรู้ภาวะผู้นำที่เป็นสิ่งกระตุ้นก็จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการคิดสร้างสรรค์สิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ที่เหนือกว่าและแตกต่างกันภายในทีมได้เช่นกัน (Mahembe & Engelbrecht, 2014, p. 3)

3. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction--JS) เป็นสภาวะทางอารมณ์หรือเจตคติภายในจิตใจของแต่ละบุคคลทั้งเชิงบวกหรือเชิงลบที่เกิดจากความความหวังและตอบสนองต่อคุณลักษณะของการทำงานที่ก่อให้เกิดความสุขจากการทำงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง (Belias & Koustelios, 2014, p. 35) โดยความคาดหวังที่เกิดจากอัตนัยทางธรรมชาติที่แตกต่างกันไปของแต่ละบุคคล อาจเกิดจากปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

คุณลักษณะงาน การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทนหรือเงินเดือน เป็นต้น (Malik & Usman, 2011, p. 429) ที่จะทำให้เกิดผลของความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่เป็น ทั้งผลผลิตและผลประโยชน์ขององค์กร การจัดการที่สามารถตอบสนองต่อความสำเร็จในการเพิ่ม คุณค่าของงานให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรได้ โดย Arvey et al. (1989, p. 187) กล่าวว่า การสร้างทัศนคติให้พนักงานเกิดอารมณ์ที่ดีในเชิงบวกได้นั้น จะทำให้พนักงานเกิดปฏิกิริยาตอบสนองต่องานทั้งด้านเจตคติที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ที่ ทำให้เกิดประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ซึ่งความพึงพอใจในงานของบุคคลจะเป็นพฤติกรรมที่ได้รับ อิทธิพลจากปัจจัยภายในของบุคคลมากกว่าเป็นผลที่มาจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่ทำให้เกิด บทบาทการ บุรณาการที่สามารถส่งเสริมการบริหารจัดการ กระบวนการปฏิบัติงาน และการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรทั้งในเชิงบวกและเชิงลบได้อย่างต่อเนื่อง (Vratskikh et al., 2016, p. 71)

4. ประสิทธิภาพของทีม (team effectiveness --TE) เป็นการจัดทีมที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ นำไปสู่การบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มบุคคลที่ปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน (Mahembe & Engelbrecht, 2014, p. 2) และตระหนักถึงบทบาทที่ต้องการรับผิดชอบและพึ่งพาซึ่งกันและกันให้ เกิดเป็นข้อเท็จจริงที่พัฒนาการบริหารจัดการตามข้อเท็จจริงต่อระบบสังคมอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อบรรลุความต้องการในเชิงการสร้างสรรค์ให้เกิดเป็นความพึงพอใจแก่สมาชิกและสามารถธำรง ความเป็นทีมให้คงอยู่ได้ด้วยความเข้าใจทั้งในแง่ความหมายเชิงมโนคติ และองค์ประกอบที่สำคัญ ของความมีประสิทธิภาพไปสู่การกำหนดรูปแบบและองค์ประกอบทีม รวมถึงเน้นกระบวนการของ ทีมที่ได้ผลลัพธ์มากกว่าที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้อย่างเหมาะสม (Bal & Firat, 2017, p. 307)

ดังนั้น จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของการรับรู้ภาวะผู้นำและ ความพึงพอใจในงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างความฉลาดทางอารมณ์สู่ ประสิทธิภาพของทีมบริษัท เอสพีมาร์เก็ตติ้ง ซัพพลาย จำกัด ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์สร้างเป็น กรอบแนวความคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 (H1) ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำ
- สมมติฐานที่ 2 (H2) ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน
- สมมติฐานที่ 3 (H3) ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม
- สมมติฐานที่ 4 (H4) การรับรู้ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน
- สมมติฐานที่ 5 (H5) การรับรู้ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม
- สมมติฐานที่ 6 (H6) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม
- สมมติฐานที่ 7 (H7) การรับรู้ภาวะผู้นำเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลของทีม
- สมมติฐานที่ 8 (H8) ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลของทีม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ที่ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งตามขอบเขตและรายละเอียดที่ศึกษาดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท เอสพีมาร์เก็ตติ้ง ซัพพลาย จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 211 คน (บริษัท เอสพีมาร์เก็ตติ้ง ซัพพลาย จำกัด, 2560)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท เอสพีมาร์เก็ตติ้ง ซัพพลาย จำกัด จำนวน 139 คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Yamane (1973) ภายใต้อัตราความเชื่อมั่น 95% ยอมรับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ +5 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง 2 แบบ คือ (1) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และ (2) ใช้วิธีจัดสรรจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนกับจำนวนประชากร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และส่วนที่ 2-5 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับของความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลของทีม โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของ Likert' Scale (Likert, 1932)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงานของบริษัท เอสพีมาร์เก็ตติ้ง ซัพพลาย จำกัด จำนวน 139 ฉบับ มีอัตราการตอบกลับร้อยละ 100 และมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้สถิติวิเคราะห์ที่ประกอบด้วย

5.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการหาค่าร้อยละ

5.2 ข้อมูลเพื่อการศึกษา ระดับของความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลของทีมด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

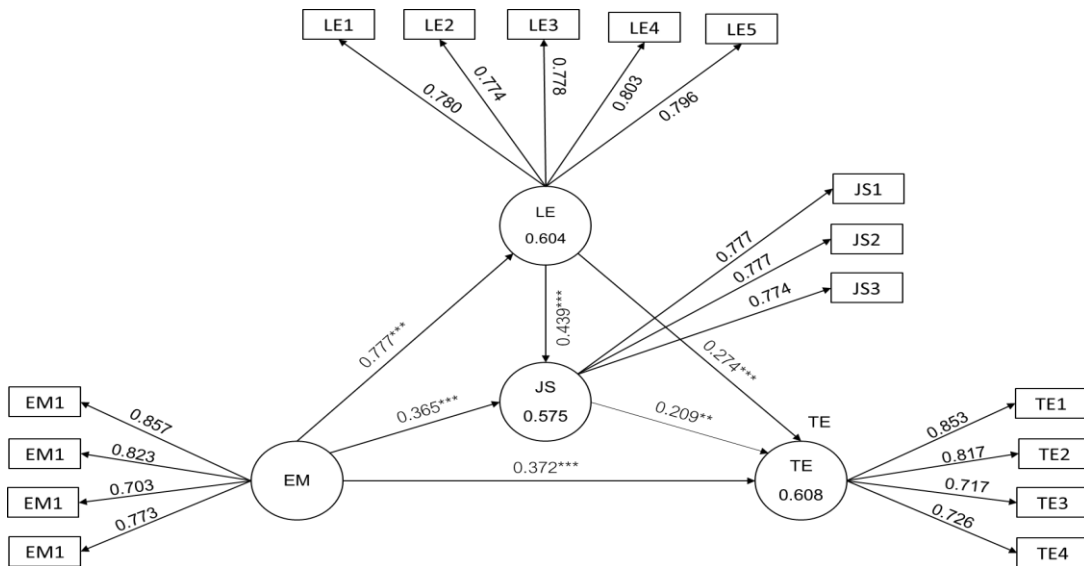
5.3 การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุและหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วยตัวแบบสมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป PLS Graph 3.0 (Chin, 2001)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 58.27) มีอายุระหว่าง 21-30 ปี (ร้อยละ 43.17) ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย (ร้อยละ 58.99) มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 51.08) และส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในฝ่ายผลิต (ร้อยละ 74.82)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับของความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงานและประสิทธิผลของทีม พบว่า ระดับของปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ($=3.86, SD=0.52$) มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยประสิทธิผลของทีม ($=3.85, SD=0.52$) ความพึงพอใจในงาน ($=3.85, SD=0.44$) และสุดท้ายปัจจัยการรับรู้ภาวะผู้นำ ($=3.82, SD=0.49$)

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุและหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วยตัวแบบสมการ โครงสร้างที่ปรากฏดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 เส้นทางการสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

จากภาพที่ 2 แสดงเส้นทางการสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซึ่งผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างสามารถอธิบายได้ 3 ประการ คือ (1) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อประสิทธิผลของทีม (TE) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ (EM) การรับรู้ภาวะผู้นำ (LE) ความพึงพอใจในงาน (JS) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม (TE) มีค่าเท่ากับ 0.372 , 0.274 และ 0.209 ตามลำดับ ส่วนความฉลาดทางอารมณ์ (EM) และการรับรู้ภาวะผู้นำ (LE) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมมีค่าเท่ากับ 0.076 และ 0.091 ตามลำดับ (2) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อความพึงพอใจในงาน (JS) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ (EM) และการรับรู้ภาวะผู้นำ (LE) มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน (JS) มีค่าเท่ากับ 0.365 , 0.439 ตามลำดับ ส่วนความฉลาดทางอารมณ์ (EM) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน (JS) มีค่าเท่ากับ 0.341 และ (3) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อการรับรู้ภาวะผู้นำ (LE) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ (EM) มีอิทธิพลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำมีค่าเท่ากับ 0.777 โดยผู้วิจัยได้สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างความฉลาดทางอารมณ์สู่ประสิทธิผลของทีมได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลการรับรู้ภาวะผู้นำ และความพึงพอใจในงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างความฉลาดทางอารมณ์สู่ประสิทธิผลของทีม

ตัวแปร (LV)	ความผันแปร (R ²)	อิทธิพล (effect)	EM	LE	JS
ประสิทธิผลของทีม (TE)	0.608	DE	0.372***	0.274***	0.209***
		IE	0.076	0.091	0.000
		TE	0.448	0.365	0.209
ความพึงพอใจในงาน (JS)	0.575	DE	0.365***	0.439***	0.000
		IE	0.341	0.000	0.000
		TE	0.696	0.439	0.000
การรับรู้ภาวะผู้นำ (LE)	0.604	DE	0.777***	0.000	N/A
		IE	0.000	0.000	N/A
		TE	0.777	0.000	N/A

หมายเหตุ :DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect, N/A = Not Applicable,

4. ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการ โครงสร้างของปัจจัยอิทธิพลการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างความฉลาดทางอารมณ์สู่ประสิทธิผลของทีม โดยจะเป็นการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแบบเฉพาะความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงานและประสิทธิผลของทีม พบว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีความแตกต่างกันดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (hypothesis)	สัมประสิทธิ์		
	เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1 ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำ	0.777***	27.655	สนับสนุน
H2 ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ในงาน	***0.365	4.223	สนับสนุน
H3 ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ ทีม	***0.372	4.055	สนับสนุน
H4 การรับรู้ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน	0.439***	5.471	สนับสนุน
H5 การรับรู้ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม	0.274***	2.743	สนับสนุน
H6 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม	0.209**	2.054	สนับสนุน

หมายเหตุ: (* หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.10$ หรือ $t \geq 1.65$)

(** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.05$ หรือ $t \geq 1.69$)

(*** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.01$ หรือ $t \geq 2.58$)

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า (1) ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลของทีม โดยค่า t-test เท่ากับ 27.655, 4.223 และ 4.055 ตามลำดับ (2) การรับรู้ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิผลของทีม โดยค่า t-test เท่ากับ 5.471, และ 2.743 ตามลำดับ และ (3) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม โดยค่า t-test เท่ากับ 2.054 ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง (mediation variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรคั่นกลางจะอธิบายอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ผลที่ได้จะปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อม (mediation effect)

สมมติฐานการวิจัย (hypothesis)	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H7 การรับรู้ภาวะผู้นำเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลของทีม	0.425	0.093	0.265	0.628
H8 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลของทีม	0.185	0.059	0.067	0.299

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานที่เป็นปัจจัยเชื่อมโยงอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์สู่ประสิทธิผลของทีม โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) และขอบเขตบน (Boot ULCI) ที่ช่วงของความเชื่อมั่น ไม่คลุม 0 แสดงว่า อิทธิพลของการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์สู่ประสิทธิผลของทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของขอบเขตล่างเท่ากับ 0.265 และ 0.067 ตามลำดับ และขอบเขตบนเท่ากับ 0.628 และ 0.299 ตามลำดับ

อภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้สามารถอภิปรายผลการวิจัยและตีความข้อมูลต่างๆ ได้เป็น 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ จากผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dizgah & Keshavarz (2015) ที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์เกิดจากการผสมผสานระหว่างความคิด อารมณ์และพฤติกรรมเอาใจใส่ในตนเอง ความมั่นใจและความตระหนักในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลในการสร้างความเข้าใจในสัมพันธภาพอันดีทางสังคมและบุคคลที่เป็นหัวใจหลักของการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ภายในองค์กร โดยผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ได้เหมาะสมย่อมที่จะส่งผลดีต่อองค์กรเช่นกัน

2. ปัจจัยการรับรู้ภาวะผู้นำ จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลของทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Belias & Koustelios (2014) ที่พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ซึ่งการรับรู้ภาวะผู้นำถือเป็นส่วนสำคัญหนึ่งในการขับเคลื่อนปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานให้เกิดเป้าหมายร่วมกัน และสร้างพฤติกรรมให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าผู้นำสร้าง

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานก็จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้แก่ทีมขององค์กร (Abuzid & Abbas, 2017)

3. ปัจจัยความพึงพอใจในงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Saeed (2016) ที่พบว่า การที่พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานที่สูงขึ้นก็จะทำให้พนักงานมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพของการจัดการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและทำให้เกิดผลตอบแทนออกมาได้เกินจากสิ่งที่ต้องเสียไป (Benrazavi & Silong, 2013)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1.1 จากผลการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ถือเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารจะต้องสร้างให้เกิดในทุกๆ ด้าน ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องจัดให้มีการฝึกอบรมในเรื่องเชาวน์อารมณ์กับการทำงานกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ต่างๆ เช่น กีฬาสี หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่สร้างให้เกิดภาวะการควบคุมอารมณ์อันจะก่อประโยชน์ทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตประจำวัน

1.2 จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะทางพฤติกรรมของผู้บริหารที่จะต้องส่งเสริมให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ และการควบคุมดูแลติดตาม ที่ชี้แนะให้กำลังใจ และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ดูแลพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำที่สามารถนำศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด และเป็นผู้ผลักดันให้งานทุกอย่างขององค์กรสามารถดำเนินการไปได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

1.3 จากผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติและมีการกำหนดแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจน โดยผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในงานของบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

1.4 จากผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของทีมเป็นความสามารถในการทำงานให้สำเร็จตรงตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารจะต้องสนับสนุนการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรและให้ความสำคัญกับพนักงานทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ไม่มีการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกัน ให้สมาชิกในทีมได้มี

ส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสามารถติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 สามารถนำไปใช้ในการวางแผนในการทำงานร่วมกันในบริษัทที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2.2 ควรนำทฤษฎีที่สร้างจากข้อมูลและนำความรู้ที่ได้จากผลการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ไปประยุกต์ใช้ในธุรกิจเดียวกันทั้งภาครัฐและเอกชน หรือธุรกิจที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบและต่อยอดให้เกิดประโยชน์กับองค์กรต่อไป

รายการอ้างอิง

- บริษัท เอสพี มาร์เก็ตติ้ง ซัพพลาย จำกัด. (2560). *ข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอสพีมาร์เก็ตติ้ง ซัพพลาย จำกัด*. สมุทรสาคร: บริษัท เอสพีมาร์เก็ตติ้ง ซัพพลาย จำกัด
- วัฒนันท์ บุญอยู่, นิภา รุ่งเรืองวุฒิไกร, มนตรี พิริยะกุล และนภาพร ชันชนภา. (2559). อิทธิพลกึ่งกลางแบบอนุกรมของทุนทางปัญญาและการเป็นผู้ประกอบการในการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การสู่ผลการดำเนินงานสำหรับอุตสาหกรรมต่อตัวถังรถโดยสาร. *วารสารคุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ (ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 6(1), 78-94.
- Abuzid, H. F. T., & Abbas, M. (2017). Empowering leadership and its role on job satisfaction and employee creativity: An empirical study of Saudi Arabian banks. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 12(4), 933-944.
- Arvey, R. D., Bouchard, T. J., Segal, N. L., & Abraham, L. M. (1989). Job satisfaction: Environmental and Genetic components. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 187-192.
- Bal, C. G., & Firat, I. (2017). The impact of emotional intelligence on team performance and learning organization of employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(7), 304-325.
- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Leadership and job satisfaction: A review. *European Scientific Journal*, 8(10), 24-46.
- Benrazavi, S. R., & Silong, A. D. (2013). Employees' job satisfaction and its influence on willingness to work in teams. *Journal of Management Policy and Practice*, 14(1), 124-140.

CHAPTER 12

- Chin, W. W. (2001). *PLS graph user's guide version 3.0*. Retrieved January 8, 2018, from <http://www.spss-pasw.ir/upload/images/ei8gx66re11tenmq0sm.pdf>
- Dizgah, M. R., & Keshavarz, A. (2015). Investigating the relationship between emotional intelligence, transformational leadership and team effectiveness in the bank of Guilan province Iran. *Advances in Environmental Biology*, 9(3), 992-1000.
- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5-53.
- Mahembe, B., & Engelbrecht, A. S. (2014). The relationship between servant leadership, organizational citizenship behavior and team effectiveness. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-10.
- Malik, M. I., & Usman, A. (2011). Role overload, job satisfaction and their effect on layoff survivor's job retention and productivity. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2(11), 427-440.
- Saeed, M. S. (2016). The impact of job satisfaction and knowledge sharing on employee performance. *Journal of Resources Development and Management*, 121, 16-23.
- Vratskikh, I., Deh, M., Al-Lozi, M., & Maqableh, M. (2016). The impact of emotional intelligence on job performance via the mediating role of job satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 11(2), 69-91.
- Wu, M., & Chen, Y. H. (2014). A factor analysis on teamwork performance: An empirical study of inter-instituted collaboration. *Eurasian Journal of Educational Research*, 55, 37-54.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.