

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้ให้ความสนใจเรื่องหลักธรรมาภิบาลอย่างมาก ภายหลังจากประเทศเกิดวิกฤตเศรษฐกิจใน พ.ศ. 2540 เมื่อมีการบังคับใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ก็ยังมุ่งเน้นการพัฒนาให้สัมพันธ์กับหลักธรรมาภิบาล โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของภาคประชาชน ตลอดถึงเรื่องการตรวจสอบอำนาจรัฐโดยภาคประชาชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยใน พ.ศ. 2542 คณะรัฐมนตรีได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เพื่อนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้ในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งมีการพัฒนาการอย่างต่อเนื่องและใน พ.ศ. 2545 ก็ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 โดยเพิ่มมาตรา 3/1 ซึ่งมีหลักการเพื่อมุ่งเน้นให้ส่วนราชการใช้วิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดีมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการอีกทั้งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ซึ่งได้มีการกำหนดเกี่ยวกับเรื่องการบริหารบ้านเมืองที่ดีรวมทั้งได้กำหนดแนวทางเพื่อการพัฒนาสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีให้มีประสิทธิภาพ ปราศจากการทุจริตบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ต่อมาใน พ.ศ. 2546 ได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ขึ้น ซึ่งมีหลักการเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการและการสั่งการที่ส่วนราชการและข้าราชการจะต้องปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นการครอบคลุมหลักการของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้เป็นกฎหมายแล้วตั้งนั้นเพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการใช้บังคับกฎหมาย จึงได้ยกเลิกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2549 เห็นชอบวาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ศรัทธา และไว้วางใจในการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐและการใช้จ่ายเงินของแผ่นดิน

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาลซึ่งได้บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ นอกจากนั้นยังได้นำมาบรรจุไว้ในส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และหลักธรรมาภิบาลยังได้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่เน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน และ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” และมีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทยระบบการบริหารจัดการในภาครัฐที่ขาดประสิทธิภาพเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศมาอย่างต่อเนื่อง (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิผล มีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า เปิดเผย โปร่งใส และเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนซึ่งเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งทำให้ส่วนราชการต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการคิดให้มุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางและวิธีการทำงาน เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ทำงานเชิงรุกแบบบูรณาการคล่องตัว รวดเร็ว

มีขีดสมรรถนะสูงและสามารถรองรับต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงได้ด้วยอย่างหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับการบริหารจัดการภาครัฐในปัจจุบัน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) ได้จัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยจัดทำเกณฑ์คุณภาพในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการต่าง ๆ นำไปใช้ในการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการในองค์กรให้เป็นหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นและมีมาตรฐานการทำงานเทียบเคียงกับมาตรฐานสากล ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 ที่มีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็นเพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถส่งมอบคุณค่าที่ดีขึ้น ทั้งผลผลิตและบริการให้แก่ผู้รับบริการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2549, หน้า3, 7)

ในการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานจากการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เป็นแนวความคิดที่มีความเชื่อว่าองค์กรทุกองค์กรที่ตั้งขึ้นมาจะมีเป้าหมายเฉพาะในการทำงานเมื่อองค์กรมีเป้าหมายของตนเอง ระดับความสำเร็จขององค์กรจึงสามารถวัดได้จากระดับของการบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานตามที่ได้ตั้งไว้ องค์กรที่มีประสิทธิผลจึงได้แก่ องค์กรที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งแตกต่างกันออกไป การวัดประสิทธิผลองค์กรตามแนวความคิดนี้ จะให้ความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายมากกว่าวิธีการในการปฏิบัติงานและเห็นว่าการเป็นหน่วยงานที่มีเหตุผล มีเป้าหมายของตนเองและจะแสวงหาวิธีการที่ดีในการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งแนวความคิดการวัดประสิทธิผลองค์กรจากเป้าหมายจะมีความสอดคล้องกับแนวความคิดการบริหารโดยวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นความคิดที่ให้ความสำคัญกับเป้าหมายและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรร่วมกับผู้บริหารด้วย โดยที่ประสิทธิภาพในการทำงานอาจจะวัดค่าได้จากการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicators) ที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงานหรือประเมินผลการดำเนินงานในด้านต่างๆ โดยการกำหนดตัวชี้วัดสามารถแบ่งได้เป็นหลายระดับ ตั้งแต่ตัวชี้วัดระดับองค์กร (Organization Indicators) ตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน (Department Indicators) และตัวชี้วัดระดับบุคคล (Individual Indicators) โดยตัวชี้วัดระดับบุคคลจะหมายถึงสิ่งที่ใช้วัดผลการทำงานรายบุคคล ตามขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบหรือตามตำแหน่งงานที่ได้รับว่ามีประสิทธิภาพมากเพียงใด โดยที่ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานจะประกอบด้วย 3 ประเภทได้แก่ ต้นทุนในการดำเนินงาน (Implementation Cost) ระยะเวลาที่ให้บริการ (Service Timing) และคุณภาพของการบริการ (Service Quality) (วันชัย มีชาติ, 2555, หน้า 319)

ปัจจัยที่มีผลที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้หรือสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็เกิดขึ้นจากหลายปัจจัยประกอบกัน เช่น คน ระบบงาน วิธีดำเนินงาน การบริการงานหรือแรงจูงใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้เกิดจากผลของการบริหารงานทั้งสิ้นทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ องค์กรที่มีกระบวนการบริหารงานที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารงานที่ต้องการเพิ่มปัจจัยที่ดีแก่การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรและเป็นประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานว่าควรปฏิบัติงานในลักษณะใด โดยจะเน้นสิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติเองด้วย ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพคือ

ความสามารถขององค์กรในการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีความกระตือรือร้นต่อการพัฒนางานที่ได้รับมอบหมาย ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูงก็จะส่งผลให้ งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย (ศิริกาญจน์ วงษ์เสรี, 2559, หน้า 51) ซึ่งผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรภายในองค์กรคือพฤติกรรมที่แสดงออกมาทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณซึ่ง สิ่งเหล่านี้เกิดจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จากแนวทางดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตาม หลักธรรมาภิบาลของบุคลากรกรมปศุสัตว์สังกัดราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4 เพื่อนำมาเป็น ข้อมูลไปปรับใช้ในการบริหารงานภายในและเพื่อส่งเสริมพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตาม หลักธรรมาภิบาลทำให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เป้าหมาย ของกรมปศุสัตว์สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของกรมปศุสัตว์ที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ที่ 7 โดยมุ่งพัฒนา กรมปศุสัตว์ให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพด้านการบริหารจัดการในระดับสูงมีธรรมาภิบาลและเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ตลอดจนทบทวนบทบาท ภารกิจ โครงสร้างและระบบงาน ขององค์การให้มีประสิทธิภาพมีความคล่องตัวในการดำเนินงานและทันสมัย สอดรับกับบริบทที่ เปลี่ยนไปรวมทั้งตระหนักถึงแนวทางเพื่อการผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและให้ความสำคัญกับ ผลการดำเนินงานของหน่วยงานและคุณภาพการให้บริการ ปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัยยกระดับ คุณภาพชีวิตและความสุขในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมปศุสัตว์และมุ่งสร้างความผูกพัน ระหว่างบุคลากรกรมปศุสัตว์กับองค์การเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของบุคลากรในองค์การ อันเป็นรากฐานที่สำคัญของการก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ (ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2561 - 2565, หน้า 112 - 113)

การปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักสำคัญที่เชื่อว่า ถ้าการปฏิบัติงานมีความ ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา ร่วมกัน ดังนั้นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์สังกัดราชการส่วนภูมิภาค จึงเป็น กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายในงานโครงการสำคัญของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์และ กรมปศุสัตว์ไปสู่เกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากการที่องค์กรใด ๆ จะบรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้น จะต้องมาจากการที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งบุคลากรของกรมปศุสัตว์ ยังเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนและประสานงานให้หน่วยงานมีการสร้างพื้นฐานระบบการจัดการที่ดี โดยมีการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของข้าราชการกรมปศุสัตว์ให้มีประสิทธิผล การปฏิบัติงานที่ดี ก็จะสามารถพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของเกษตรกรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ ในการแก้ไข ปัญหา ปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมมีมาตรฐานเกิดประสิทธิผลและเป็น ประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานที่จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การได้ อย่างดียิ่ง

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยพื้นฐานด้านบุคคลและระดับปัจจัยการบริหารจัดการประกอบด้วย ปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร ด้านความผูกพันในองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

2.2 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรกรมปศุสัตว์สังกัด ส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร กรมปศุสัตว์สังกัดส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4

## 3 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้จะแบ่งขอบเขตการศึกษาเป็น 4 มิติ ได้แก่ เนื้อหา พื้นที่ ประชากร และเวลา มี รายละเอียดดังนี้

### 3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 ปัจจัยพื้นฐานด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

3.1.2 ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร ด้านความผูกพันในองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่า

### 3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งมีขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ บุคลากรกรมปศุสัตว์ส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4 จำนวน 12 จังหวัด (จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดอุดรธานี จังหวัดเลย จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดหนองคาย จังหวัดสกลนคร จังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร และจังหวัดบึงกาฬ)

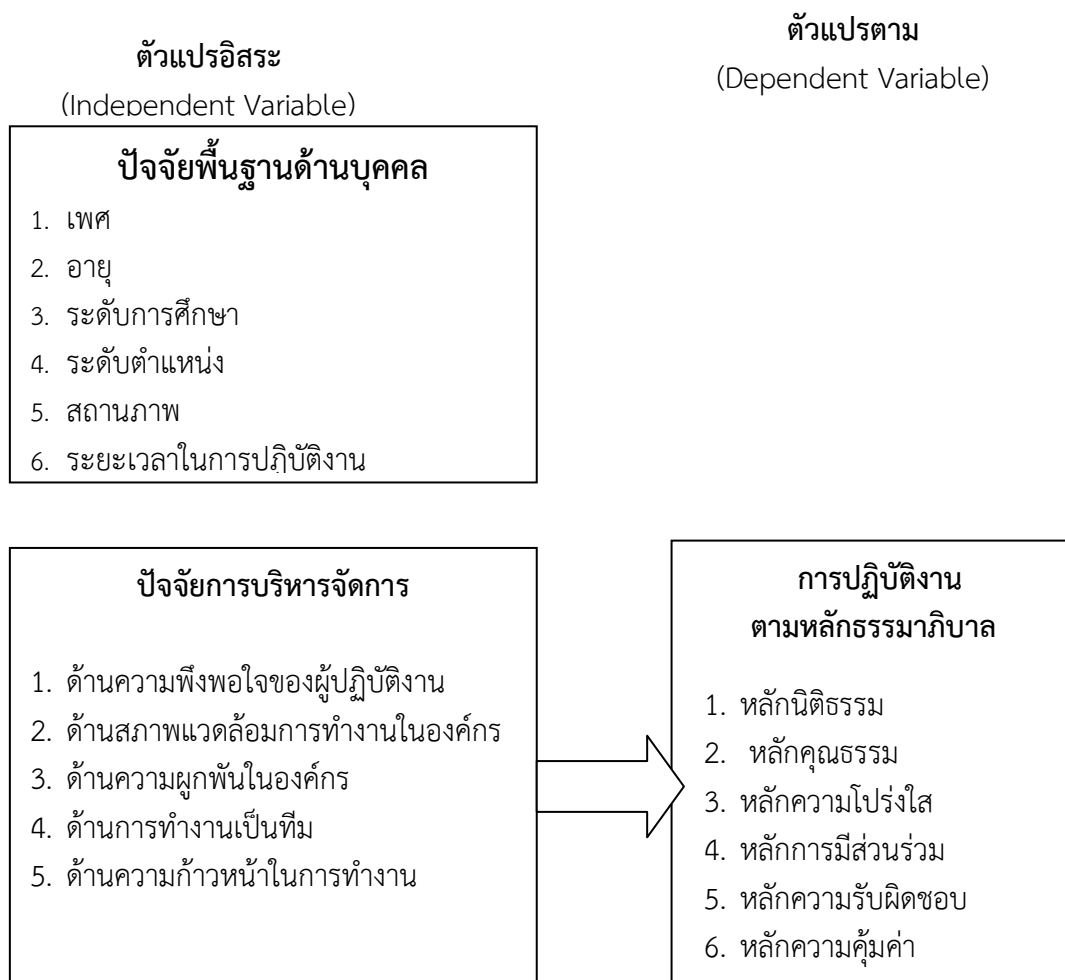
### 3.3 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่เป็นเป้าหมายการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกรมปศุสัตว์ส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4 จำนวน 12 จังหวัด จำนวน 655 คน ซึ่งเป็นข้าราชการผู้ปฏิบัติงานสายงานทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส และสายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ

### 3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยเริ่มตั้งแต่ กรกฎาคม 2560 ถึง กุมภาพันธ์ 2562

#### 4. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 5. สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรกรมปศุสัตว์สังกัดส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4

#### 6. นิยามศัพท์

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ หมายถึง ผลจากการบริหารจัดการของหน่วยงานซึ่งส่งผลต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในทางบวกหรือลบ หากการบริหารจัดการดีจะทำให้มีความรู้สึกหรือทัศนคติต่อการทำงานในทางบวก ซึ่งปัจจัยเหล่านี้หากมีมากเท่าไรจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร ด้านความผูกพันในองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

## 6. นิยามศัพท์ (ต่อ)

|                                     |         |   |
|-------------------------------------|---------|---|
| ด้านความพึงพอใจ<br>ของผู้ปฏิบัติงาน | หมายถึง | มีความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกหรือลบของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้เกิดจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจจนทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบเส้นทางการงาน สวัสดิการที่ได้รับ รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน   |
| ด้านสภาพแวดล้อม<br>การทำงานในองค์กร | หมายถึง | ความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมา ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงานสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันกับหน้าที่ในการทำงานของบุคลากร เช่น ความยากลำบากในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน รวมไปถึงจำนวนของบุคลากร   |
| ด้านความผูกพันใน<br>องค์กร          | หมายถึง | ความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรในแต่ละบุคคลที่แสดงถึงความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นกับองค์กร โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรที่มีความภูมิใจในองค์กร พร้อมจะปกป้องชื่อเสียงขององค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานไปจนกว่าจะเกษียณอายุ   |
| ด้านการทำงานเป็นทีม                 | หมายถึง | การร่วมกันทำงานของบุคลากรที่มากกว่า 1 คน โดยที่บุคลากรทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกันในการทำงานเป็นทีมและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานที่มีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของทีมงาน อีกทั้งได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันสนับสนุนช่วยเหลือกัน โดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน รวมถึงการเปิดโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่เป็นที่ยอมรับของทุกคนในองค์กร และมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ และพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย |
| ด้านความก้าวหน้าใน<br>การทำงาน      | หมายถึง | ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จและได้รับการตอบสนองในเรื่องของการฝึกอบรม การได้มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความรู้ความชำนาญ ซึ่งองค์กรให้การสนับสนุนในด้านการศึกษาให้สูงขึ้น และการได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมถึงการได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น  |

## 6. นียามศัพท์ (ต่อ)

|                                |         |  |
|--------------------------------|---------|--|
| การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล | หมายถึง | การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ความรู้ความสามารถ เทคนิค รวมทั้งประสบการณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ตามที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ รวมถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การวางแผนงาน/โครงการต่าง ๆ โดยการนำหลักมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญของหลักการพื้นฐาน 6 ประการตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า |
| หลักนิติธรรม                   | หมายถึง | ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นข้อตกลงขององค์กร โดยที่ระเบียบและหลักเกณฑ์การบังคับเหล่านั้นต้องเป็นธรรมและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของทุกคนรวมถึงการต้องนำมาซึ่งความเสมอภาคและละเมิดสิทธิต่อบุคคล และทุกคนยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่งและข้อบังคับเหล่านั้น อีกทั้งการส่งเสริมให้บุคลากรยึดถือหลักความชอบธรรมในการปฏิบัติงาน  |
| หลักคุณธรรม                    | หมายถึง | การปฏิบัติในการทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ ยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรมและส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นตัวอย่างแก่สังคมภายใต้ข้อบังคับของผู้รับบริการและยังประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ   |
| หลักความโปร่งใส                | หมายถึง | กระบวนการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและภักดีต่อองค์กร และกฎเกณฑ์ต่างๆ มีการเปิดเผย มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา และมีการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของหน่วยงาน รวมทั้งมีกระบวนการให้บุคลากรสามารถการตรวจสอบทรัพย์สินขององค์กรและความถูกต้องชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายโดยปรับปรุงกลไกทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส  |
| หลักความรับผิดชอบ              | หมายถึง | ความมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุตามความสำเร็จให้สอดคล้องตามกฎระเบียบและหลักเกณฑ์ของทางราชการที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกต่อหน้าที่สังคม ประชาชนและประเทศ รวมทั้งยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานดังกล่าว ทั้งที่เป็นผลดีและผลเสียหาย ตลอดจนพร้อมแสดงข้อเท็จจริงในการประกอบการกิจต่อสาธารณชน สามารถชี้แจงเหตุผลได้และพร้อมต่อการรับการตรวจสอบจากสาธารณะชน  |

## 6. นิยามศัพท์ (ต่อ)

|                                |         |   |
|--------------------------------|---------|---|
| หลักความคุ้มค่า                | หมายถึง | การบริหารจัดการให้เกิดผลดีต่อส่วนรวม โดยได้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ  |
| บุคลากรกรมปศุสัตว์ ส่วนภูมิภาค | หมายถึง | เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานสังกัดส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4 พื้นที่เขตปศุสัตว์เป็นการแบ่งตามสภาพพื้นที่ในบริหารงานของกรมปศุสัตว์ โดยมีปศุสัตว์เขตเป็นหัวหน้าหน่วยงานสำนักงานปศุสัตว์เขต ทั้งประเทศแบ่งเป็น 9 เขต โดยพื้นที่เขต 4 ประกอบด้วย 12 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดอุดรธานี จังหวัดเลย จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดหนองคาย จังหวัดสกลนคร จังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร และจังหวัดบึงกาฬ |

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อนำผลการศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ค้นพบไปส่งเสริมให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลมากขึ้น

7.2 เพื่อพัฒนาปรับปรุงปัจจัยการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.3 สามารถนำผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้ในการศึกษาและทำวิจัยต่อไป