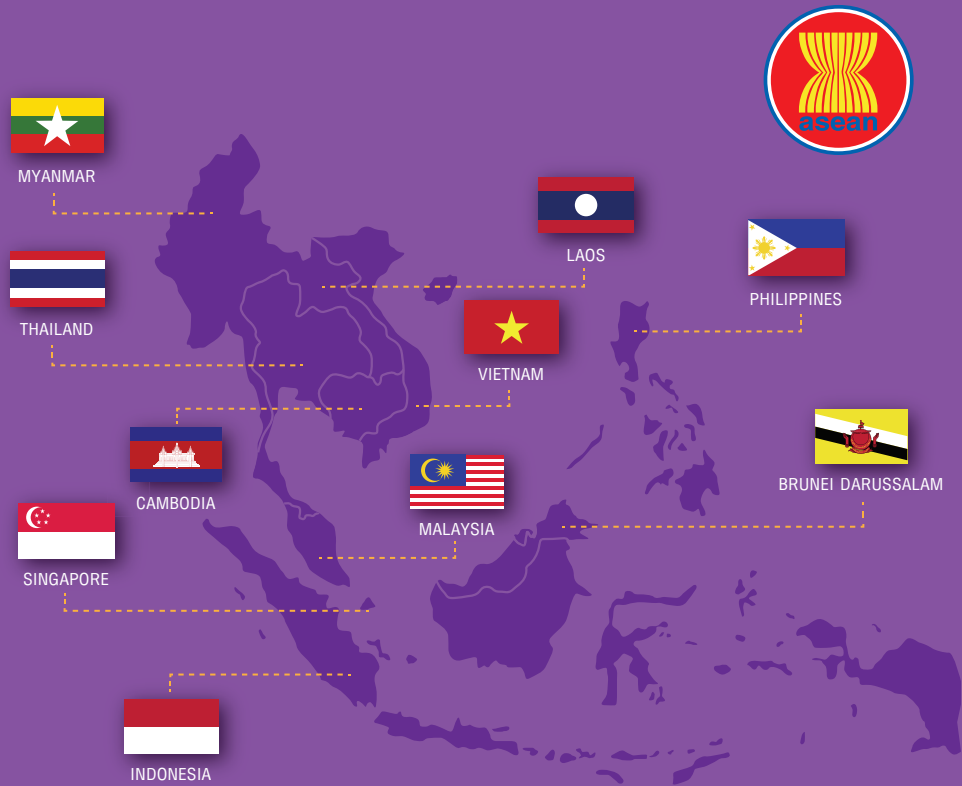


**SARAKHAM JOURNAL**  
**MAHASARAKHAM UNIVERSITY**  
Vol.6 No.1 January - June 2015



วารสาร

สาร:คาม

SARAKHAM JOURNAL  
MAHASARAKHAM UNIVERSITY



MAHASARAKHAM  
UNIVERSITY

วารสาร  
**สาร:คาม**  
SARAKHAM JOURNAL  
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม - มิถุนายน 2558 ISSN 1906-893X



# วารสารสารคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2558 ISSN : 1906-893X

เจ้าของ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการ งานวิจัยและองค์ความรู้ที่เป็น Best practice ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถาบัน เป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการ ของนักวิจัยสายสนับสนุนและสายวิชาการ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่ปรึกษา

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ ปั้นน้อม

รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธน์ เนื่องเฉลิม

รองศาสตราจารย์สิทธิพร ภิรมย์รื่น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรศิริ ปิยะพิมพ์ลสิทธิ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม นาคอ้าย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รพพจน์ พรหมสัตยพรต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอื้อมพร หลินเจริญ

อาจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณางษ์

อาจารย์ ดร.ทิพย์สุดา จันทร์แจ่มหล้า

อาจารย์ ดร.เทิดศักดิ์ สุพันธ์

อาจารย์ ดร.นำผึ้ง อินทะเนตร

อาจารย์ ดร.บัณฑิตา อินสมบัติ

อาจารย์ ดร.สิริศักดิ์ อาจิวชัย

อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง

Mr. Paul Alexander Dulfer

นางฉวีวรรณ อรรคเศรฐ์รุ่ง

เลขานุการ

นางสาวพัทตร์วิไล จันทร์ลอย

ผู้ช่วยเลขานุการ

นางพิชชา โชติวรรณกุล

นางจิราวัฒน์ ภูสีฤทธิ์

สำนักกองบรรณาธิการ กองส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม 44150

โทรศัพท์ 0-4375-4416 ภายใน 1754

ราคาปก ฉบับละ 170 บาท

ราคาสมาชิก รายปี 2 ฉบับ 300 บาท, รายสองปี 4 ฉบับ 550 บาท

## บรรณาธิการ

วารสารสารคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์โดยได้รับความสนใจและเป็นที่ยอมรับจากนักวิจัยสายสนับสนุน รวมถึงนักวิชาการ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยทั่วประเทศที่ได้ส่งบทความวิจัยและบทความวิชาการมาตีพิมพ์ ซึ่งบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ได้ผ่านการกลั่นกรองจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ซึ่งทำให้วารสารสารคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีมาตรฐานดียิ่งขึ้น วารสารสารคามฉบับนี้ประกอบด้วยบทความวิจัยจำนวน 7 บทความ แบ่งเป็นผลงานจากบุคลากรสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัย 4 บทความ และผลงานของบุคลากรสายสนับสนุนภายนอกมหาวิทยาลัย 3 บทความ

วารสารสารคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ยินดีต้อนรับบทความวิจัยและบทความวิชาการของบุคลากร นักวิจัยสายสนับสนุน บุคลากรสายวิชาการ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยมหาสารคาม กองบรรณาธิการเปิดกว้างและพร้อมต้อนรับต้นฉบับของท่านในทุกสาขาวิชาและวิทยาการที่เกี่ยวข้อง วารสารสารคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ยินดีที่ได้เป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ผลงานหรือบทความที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและวงการศึกษาต่อไป

## สารบัญ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตที่เข้าศึกษา คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2552 .....	1
กาญจนา คันสร, ชารารัตน์ กิตติตระการ <b>The Undergraduate Students Achievement in the Faculty of Allied Health Sciences, Naresuan University, Bachelor's Degree, Academic Year 2009</b> Kanda Khansorn, Tararat Kittitrakarn	
ระบบการประเมินภาระงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ออนไลน์ .....	18
เกรียงไกร นามพุทธา, อมรรัตน์ หลายโคตร <b>On-line Workload Evaluation System of the Faculty of Science Personnel</b> Kriengkrai Namputth, Amornrat Laykot	
การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย .....	32
ประสาท เนื่องเฉลิม <b>Routine to Research</b> Prasart Nuangchalerm	
สภาพปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานของระบบงบประมาณ .....	39
พัสดุ การเงินและบัญชี โดยเกณฑ์พึงรับ-พึงจ่าย ลักษณะ 3 มิติ เพ็ญศรี ชื่นชม, พนารัตน์ นันทพล <b>Problem of operating system of the budget procurement finance and accounting with allocation and disbursement standards in the accrual basis of three dimensions.</b> Pensri Chuenchom, Panarat Nantapol	

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน  
ของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ..... 59  
เมขลา วุฒิวงศ์

**Relationships between Core Competency and Efficiency Performance  
of Supporting Staffs of College of Politics and Governance,  
Mahasarakham University**  
Mekhala Wuttiwong

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ..... 74  
เสาวรัตน์ แสงศรีจันทร์

**Working Satisfaction of Support Personnel  
in Rajamangala University of Technology Srivijaya, Trang Campus**  
Saowarat Sangsrijan

การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการและวิชาชีพ  
ของนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ..... 93  
เสาวลักษณ์ รัตนปัญญา

**The Study of Needs Academic and Professional Development  
of Academic Officer at Mahasarakham University**  
Saowaluk Rttanapanya

**ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตที่เข้าศึกษา คณะสหเวชศาสตร์  
มหาวิทยาลัยนเรศวร ระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2552**  
**The Undergraduate Students Achievement in the Faculty  
of Allied Health Sciences, Naresuan University, Bachelor's  
Degree, Academic Year 2009**

กาญจนา คันสร<sup>1</sup>, ธารารัตน์ กิตติตระกูล<sup>2</sup>  
Kanda Khansorn<sup>1</sup>, Tararat Kittittrakarn<sup>2</sup>

---

---

## บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) เป้าหมายจำนวนการรับนิสิตเข้าศึกษาตามแผนที่ตั้งไว้ (2) การสำเร็จการศึกษาของนิสิต (3) เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสะสมผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระหว่างประเภทรับตรง (โควตา) และแอดมิสชันส์ของแต่ละสาขาวิชา (4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สำเร็จการศึกษา ตามประเภทการรับเข้าศึกษา (5) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตที่สำเร็จการศึกษาที่รับเข้าศึกษา ปีการศึกษา 2549 กับ ปีการศึกษา 2552 ของนิสิตคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยเก็บข้อมูลจากนิสิตคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่รับเข้าศึกษาปีการศึกษา 2552 จำนวน 190 คน ได้แก่ นิสิตสาขาวิชาเทคนิค

---

<sup>1</sup> นักวิชาการศึกษานานาชาติ, คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

<sup>2</sup> นักกายภาพบำบัด, คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

<sup>1</sup> Academic, Allied Health Sciences Faculty Naresuan University

<sup>2</sup> Physical Therapy, Allied Health Sciences Faculty Naresuan University

การแพทย์ จำนวน 60 คน นิสิตสาขาวิชาเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก จำนวน 35 คน นิสิตสาขาวิชารังสีเทคนิค จำนวน 47 คน และนิสิตสาขาวิชากายภาพบำบัด จำนวน 48 คน ซึ่งรวบรวมข้อมูลจากงานทะเบียนและประเมินผล มหาวิทยาลัยนเรศวร มาแสดงเป็น ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ ใช้ค่า t-test และค่า Correlation ตามลำดับ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### ผลการวิจัย

ผลวิจัยพบว่า นิสิตที่รับเข้าศึกษาคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีการศึกษา 2552 จากประเภทรับตรง (โควตา) มีจำนวนการรับเข้าศึกษาได้มากกว่าเป้าหมาย ตามแผนการรับเข้าศึกษาที่ตั้งไว้ จำนวนนิสิตรับเข้าศึกษาจากประเภทแอดมิชชันส์ มีจำนวนนิสิตสำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษามากที่สุด และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตคณะสหเวชศาสตร์ จากการรับเข้าศึกษาประเภทแอดมิชชันส์ มีค่าเฉลี่ย สะสมมากที่สุดทุกสาขาวิชา จากการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสะสมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการรับเข้าศึกษาประเภทรับตรง (โควตา) และแอดมิชชันส์ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ขณะที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อย และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตที่สำเร็จการศึกษา ที่รับเข้าศึกษา ปีการศึกษา 2549 กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับนิสิตที่รับเข้าศึกษา ปีการศึกษา 2552 มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อย

**คำสำคัญ :** ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, รับตรง, แอดมิชชันส์

### Abstract

The aim of this research was to study of (1) enrolling the student targets; (2) the students' learning achievement; (3) comparisons of the student's mean of learning achievement point acquired by both quota and national admissions systems in each field; (4) to find the relationship between the student's learning

achievement in high school and the acquired by each systems; and (5) to find the relationship between the learning achievement of student's graduated of the Allied Health Sciences Faculty of Naresuan University in academic year 2009 and 2012. The total population included 190 Allied Health Sciences Faculty of Naresuan University in academic year 2012 e.g. 60 Medical Technology, 35 Cardio-Thoracic Technology, 47 Radiological Technology and 48 Physical Therapy and the data collected by Registration Section. All data are expressed as percent and mean. Comparisons of mean and relationship were performed using analysis of t-test and correlation respectively. Statistical significance was regarded at P value <0.05. The results of this study showed the number of students of Allied Health Sciences faculty in academic year 2009 acquired by the quota system was higher than target. The most graduated students were from national admissions systems and the mean of grade point average of the undergraduate students from the national admissions systems was the highest No significantly different between the student's mean of learning achievement acquired by quota and national admissions systems while the learning achievement relation between high school with undergraduate graduated was less positive correlation and the learning achievement relation between undergraduate graduated in academic year 2006 and 2009. was less positive correlation.

**Keywords:** Learning achievement, Quota, Admissions

## ความเป็นมาและความสำคัญของ ปัญหา

ปัจจุบันประชาชน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษามากขึ้น อันเนื่องมาจากการศึกษาสามารถช่วย

ยกระดับฐานะของตนเองและครอบครัว ตลอดจนฐานะทางเศรษฐกิจได้เป็นอย่างดี ซึ่งยิ่งได้รับการศึกษามากขึ้นเท่าไรก็ส่งผลให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานภาพในด้านต่างๆ มากขึ้นตามไปด้วย ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ประชาชนมีความสนใจและให้



ความสำคัญกับการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษากันมากขึ้น เราสามารถสังเกตได้จากจำนวนผู้สมัครสอบคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกปี

การศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นการศึกษาหลังระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความหมายสากลว่า เป็นการศึกษามุ่งจะผลิตคนให้มีวิชาการระดับสูง ให้เป็นคนที่มีประโยชน์ต่อสังคม มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีคุณค่าทางเศรษฐกิจแก่ประเทศชาติ (วัลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2530 : 1) หรืออาจกล่าวได้ว่าการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นการศึกษาที่มีความสำคัญต่ออนาคตของนิสิตนักศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นการศึกษาวิชาชีพชั้นสูง อันนำไปสู่วิชาชีพต่างๆ ที่นิสิตนักศึกษาจะยึดเป็นอาชีพต่อไป (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. 2531 : 35)

ด้วยข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ อาคารสถานที่ ตลอดจนทรัพยากรบุคคลที่มีไม่เพียงพอ จึงส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ไม่สามารถที่จะรองรับบุคคลที่สมัครเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาได้ทั้งหมด จึงจำเป็นต้องมีการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อ

ด้วยเหตุนี้ทำให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่ประสงค์จะเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยในระบบจำกัดรับของรัฐพยายามแข่งขันกันทุกวิถีทางเพื่อให้ได้รับการคัดเลือกเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยต่างๆ ให้ได้ เช่น มีการเตรียมตัวสอบล่วงหน้าเป็นเวลานานๆ โดยการเรียนด้วยตนเอง การอ่านหนังสือคู่มือและการเฉลยข้อสอบคัดเลือกต่างๆ รวมทั้งการลงทุนเรียนกวดวิชา ซึ่งกลายเป็นความนิยมแพร่หลายอยู่ในปัจจุบันนี้ จากลักษณะและวิธีการต่างๆ เหล่านี้ มีผลทำให้การเตรียมตัวสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ ก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในโอกาสทางการศึกษาสำหรับนักเรียน ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมไม่เท่าเทียมกัน หรือผู้ที่อยู่ห่างไกลจากบริเวณที่ตั้งของมหาวิทยาลัย (ประยูร ศรีประสาธน์. 2526 : 1-9)

จากการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา และจากการประเมินรวบรวมปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการสอบคัดเลือกของทบวงมหาวิทยาลัย พบว่ามีผลกระทบในทางลบต่อการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย นักศึกษาที่ผ่านการคัดเลือกจำนวนหนึ่งมีความรู้ความสามารถ

ไม่สอดคล้องกับวิชาที่เรียน จำนวน ผู้สมัครเข้าศึกษาต่อมีจำนวนมากขึ้น แต่จำนวนสถาบันที่ร่วมรับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อมีแนวโน้มสูงขึ้น แต่ก็ไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้สมัครสอบ ด้วยเหตุนี้จึงสร้างความเครียดให้แก่ผู้สอบและผู้ปกครอง (ทววงมหาวิทยาลัย. 2540 : 2)

จากปัญหาต่างๆ ข้างต้น ทววงมหาวิทยาลัยจึงได้แต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อพิจารณาปรับปรุงระบบการสอบคัดเลือก และได้เสนอรูปแบบการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ระบบใหม่ ซึ่งทววงให้ความเห็นชอบ และได้ประกาศให้นำรูปแบบ และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ระบบใหม่มาใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2542 เป็นต้นมา โดยเปลี่ยนเป็นการสอบคัดเลือกระบบใหม่ คือ มีการจัดสอบปีละ 2 ครั้ง ครั้งแรกในเดือนตุลาคม และครั้งที่สองในเดือนมีนาคม นอกจากนี้ยังมีการนำคะแนนผลการเรียนสะสมระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มาใช้ประกอบในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อ

ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่ควรศึกษาว่า นิสิตที่เข้าศึกษาระดับปริญญาตรี (ภาคปกติ) ของแต่ละระบบการรับเข้าศึกษา

ทั้งประเภทแอดมิสชันส์ รับตรง โครงการพิเศษ โครงการปริญญาตรีภาคพิเศษ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นอย่างไร ซึ่งคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร รับบุคคลทั่วไปเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี ภาคปกติ (ทวิภาค) ส่วนใหญ่ 2 ระบบ ในปีการศึกษา 2552 ได้แก่ ประเภทรับตรง และแอดมิสชันส์ ซึ่งเปิดรับเข้าศึกษา ใน 4 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ จำนวน 60 คน สาขาวิชาเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก จำนวน 40 คน สาขาวิชารังสีเทคนิค จำนวน 60 คน และสาขาวิชากายภาพบำบัด 60 คน ใช้ระยะเวลาศึกษาตลอดหลักสูตร 4 ปี เมื่อเข้าเป็นนิสิตคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะเป็นอย่างไร และทางมหาวิทยาลัย มีนโยบายการปรับเปลี่ยนสัดส่วนในการรับเข้าศึกษา จากรับตรง(โควตา) และแอดมิสชันส์ สัดส่วน (40 : 60) ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับเรื่องระบบการรับเข้าศึกษาของนิสิตที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่ต้องการให้ทรัพยากรบุคคลของประเทศเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข และเป็น

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการสาธารณสุขให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่ดี ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประชาชนทั่วไป และจากที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตที่เข้าศึกษา คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2549 จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วนั้น และได้นำเสนอแก่ผู้สนใจทั่วไปทราบ ซึ่งผู้วิจัย มีความประสงค์ในการติดตามผลการเรียนของนิสิตในแต่ละปีการศึกษา หลังจากมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการรับนิสิตเข้าศึกษา โดยในปีการศึกษา 2552 มีการรับนิสิตเข้าศึกษาในคณะสหเวชศาสตร์ ส่วนใหญ่ 2 ระบบ คือระบบรับตรง (โควตา) และแอดมิสชันส์ เพื่อเป็นการติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตอย่างต่อเนื่องๆ เป็นระยะ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน และมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาเป้าหมายการรับนิสิตคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่เข้าศึกษา โดยการสอบคัดเลือกประเภทรับตรง(โควตา) และแอดมิสชันส์ ปีการศึกษา 2552
2. ศึกษาจำนวนของนิสิตคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่เข้าศึกษา ปีการศึกษา 2552 ที่สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษา โดยจำแนกตามการสอบคัดเลือกประเภทรับตรง และแอดมิสชันส์
3. ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่เข้าศึกษา โดยการสอบคัดเลือกประเภทรับตรง(โควตา) และแอดมิสชันส์ ปีการศึกษา 2552
4. เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสะสมของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ตามประเภทการสอบคัดเลือกประเภทรับตรง(โควตา) และแอดมิสชันส์
5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่สำเร็จการศึกษา ของนิสิตคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่รับเข้าศึกษา ประเภทรับตรง (โควตา) และแอดมิสชันส์ ปีการศึกษา 2552
6. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตที่สำเร็จการศึกษาที่รับเข้าศึกษา ปีการศึกษา

2549 กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตที่สำเร็จการศึกษาที่รับเข้าศึกษาปีการศึกษา 2552 ของนิสิตคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ประเภทรับตรง (โควตา) และแอดมิสชันส์

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากประชากรนิสิตคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่รับเข้าศึกษาปีการศึกษา 2552 จำนวน 190 คน ได้แก่ นิสิตสาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ จำนวน 60 คน นิสิตสาขาวิชาเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก จำนวน 35 คน นิสิตสาขาวิชารังสีเทคนิค จำนวน 47 คน และนิสิตสาขาวิชากายภาพบำบัด จำนวน 48 คน ซึ่งได้สร้างแบบบันทึกข้อมูลการรับเข้า คณะแผนกเฉลี่ยสะสม และจากเว็บไซต์งานทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยนเรศวร ([www.reg.nu.ac.th](http://www.reg.nu.ac.th)) มาแสดงเป็นค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ ใช้ค่า t-test และค่า Correlation ตามลำดับ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### ผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีข้อค้นพบ ดังนี้

1. การศึกษาเป้าหมายการรับเข้าศึกษา โดยการรับเข้าศึกษาประเภทรับตรง และแอดมิสชันส์ ปีการศึกษา 2552 พบว่า นิสิตคณะสหเวชศาสตร์ ระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2552 มีนิสิตที่เข้าศึกษาจริง จากเป้าหมายตามการศึกษาที่ตั้งไว้ คิดเป็นร้อยละ 86.36 นิสิตที่รับเข้าศึกษาจากประเภท แอดมิสชันส์ คิดเป็นร้อยละ 50.52 และนิสิตที่เข้าศึกษาจากประเภทรับตรง(โควตา) คิดเป็นร้อยละ 40.68 ซึ่งสาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ รับนิสิตเข้าศึกษาได้ตามเป้าหมาย คิดเป็น ร้อยละ 100.00 สาขาวิชารังสีเทคนิค รับนิสิตเข้าศึกษาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.33

- 1.1 จากการรับนิสิตเข้าศึกษาประเภทรับตรง(โควตา) สาขาวิชากายภาพบำบัด รับนิสิตเข้าศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.91 สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ รับนิสิตเข้าศึกษาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.66

- 1.2 จากการรับนิสิตเข้าศึกษาประเภทแอดมิสชันส์ สาขาวิชารังสีเทคนิค รับนิสิตเข้าศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.19 สาขาวิชากายภาพบำบัด รับนิสิตเข้าศึกษาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.91

2. การศึกษาจำนวนของนิสิตที่เข้าศึกษา ปีการศึกษา 2552 พบว่า นิสิตคณะสหเวชศาสตร์ ที่สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษา จากจำนวนนิสิตที่เข้าศึกษาจริง คิดเป็นร้อยละ 89.47 ไม่สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 5.26 และไม่สำเร็จการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 5.26

2.1 จากประเภทรับตรง (โควตา) นิสิตสาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 นิสิตสาขาวิชากายภาพบำบัด สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.00

2.2 จากประเภทแอดมิสชันส์ นิสิตสาขาวิชาเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 นิสิตสาขาวิชากายภาพบำบัด สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.96

3. การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตที่เข้าศึกษา จากการรับเข้าศึกษาประเภทรับตรง (โควตา) และแอดมิสชันส์ ปีการศึกษา 2552 ดังนี้

ชั้นปี	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (รับตรง)		ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (แอดมิสชันส์)	
	X	SD	X	SD
1	2.73	0.34	3.02	0.32
2	2.71	0.39	2.97	0.37
3	2.78	0.39	3.01	0.37
4	2.85	0.40	3.06	0.35

4. การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสะสมตามการสอบคัดเลือกประเภทรับตรง (โควตา) และแอดมิสชันส์ พบว่า นิสิตสาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ สาขาวิชาเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก สาขาวิชารังสีเทคนิค และสาขาวิชากายภาพบำบัด ที่รับเข้าศึกษาจากประเภทรับตรง (โควตา) และแอดมิสชันส์ มีสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษา ของนิสิตที่รับเข้าศึกษา ปีการศึกษา 2552 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายทุกสาขาวิชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษา จากประเภทรับตรง(โควตา) และแอดมิสชันส์ ไม่แตกต่างกัน

6. ความสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษา ของนิสิตที่รับเข้าศึกษา ปีการศึกษา 2549 กับ ปีการศึกษา 2552 พบว่า นิสิตจากประเภทรับตรง(โควตา) และแอดมิสชันส์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตที่รับเข้าศึกษา ปีการศึกษา 2549 ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษา ปีการศึกษา 2552

## อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาเป้าหมายการรับเข้าศึกษา จากการรับเข้าศึกษาประเภทรับตรง (โควตา) และแอดมิสชันส์ ปีการศึกษา 2552 พบว่า นิสิตคณะสหเวชศาสตร์ ระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2552 จากการรับเข้าศึกษาจริง คิดเป็นร้อยละ 86.36 จากเป้าหมายตามแผนที่ตั้งไว้ จากรับเข้าศึกษาประเภทรับตรง (โควตา) คิดเป็นร้อยละ 43.68 และรับเข้าศึกษาจริงจากประเภทแอดมิสชันส์ คิดเป็นร้อยละ 50.52 (โควตา : แอดมิสชันส์ เท่ากับ 40 : 60) ซึ่งการรับเข้าศึกษาระบบแอดมิสชันส์ ย็น้อยกว่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัยกำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของไทย ทิพย์สุวรรณกุล. (2538

: 54) พบว่า นักศึกษารุ่นปีการศึกษา 2536 และปี 2537 เป็นภาพสะท้อนถึงความสำเร็จ ด้านนโยบายการรับนักศึกษาประเภทโควตาที่ชัดเจน เพราะการรับนักศึกษาประเภทโควตา ทำให้นักเรียนที่อยู่ในโรงเรียนต่างอำเภอ มีโอกาสเรียนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมากขึ้น และสอดคล้องกับวิจัยของกัญดา คันสร. (2554 : 39) พบว่า นิสิตคณะสหเวชศาสตร์ ที่รับเข้าศึกษา ปีการศึกษา 2549 จากประเภทรับตรง(โควตา) มากกว่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 57.33

2. ผลการศึกษาจำนวนของนิสิตที่รับเข้าศึกษา ปีการศึกษา 2552 ที่สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษา พบว่า ภาพรวมนิสิตคณะสหเวชศาสตร์ ที่สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษาจากจำนวนนิสิตที่เข้าศึกษาจริง คิดเป็นร้อยละ 83.33 เมื่อพิจารณาตามการรับเข้าศึกษาจริง การรับเข้าศึกษาประเภทแอดมิสชันส์ สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษามากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นสาขาวิชา นิสิตสาขาวิชาเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก มีนิสิตรับเข้าศึกษาจากประเภทรับตรง (โควตา) และแอดมิสชันส์ สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากจำนวนรับเข้าศึกษาจริงซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของไทย ทิพย์สุวรรณกุล. (2537 : 42) พบว่า นักศึกษาประเภทสอบคัดเลือก ใช้เวลาเรียนจนสำเร็จการศึกษา 5.33 ปี ในขณะที่นักศึกษาประเภทโควตา ใช้เวลาจนสำเร็จการศึกษา 4.94 ปี และสอดคล้องกับวิจัยของ กาญจดา คันศร. (2554 : 69) พบว่า นิสิตคณะสหเวชศาสตร์ ที่รับเข้าศึกษา ปีการศึกษา 2549 จากประเภทรับเข้าศึกษาแอดมิชชั่นส์ สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษา จากจำนวนนิสิต ที่รับเข้าศึกษาจริงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.22

3. ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตที่เข้าศึกษา โดยกรับเข้าศึกษา ประเภทรับตรง (โควตา) และแอดมิชชั่นส์ ปีการศึกษา 2552 พบว่า ภาพรวมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตคณะสหเวชศาสตร์ ที่เข้าศึกษาจากประเภทแอดมิชชั่นส์สูงกว่า นิสิตที่เข้าศึกษาจากประเภทรับตรง(โควตา) เมื่อพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในแต่ละชั้นปีที่นิสิตกำลังศึกษา ตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ถึง ชั้นปีที่ 4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตจากประเภทแอดมิชชั่นส์ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากประเภทรับตรง (โควตา) ทุกชั้นปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธันย์วรรณโชต (2536 : 67) พบว่า ภาพรวม

ของนิสิตปริญญาตรี ชั้นปี 1 ปีการศึกษา 2535 มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ทุกคณะวิชา ผ่านการสอบคัดเลือกจากทบวงมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่านิสิตที่สอบคัดเลือกจากระบบโควตา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพักตร์ พวงบางโพ อรุณี อ่อนสวัสดิ์ วันดี วัฒนชัยยิ่งเจริญ และคณะ (2550) พบว่า นิสิตมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ในภาพรวมและรายวิทยาเขต ที่เข้าศึกษาผ่านประเภทการรับเข้าศึกษาต่างกัน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยนิสิตที่ศึกษาอยู่ในวิทยาเขตพิษณุโลก ที่เข้าศึกษาโดยการรับตรง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านิสิตที่มาจากประเภทรับเข้าศึกษาจากส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับนิสิตที่ศึกษาอยู่ในวิทยาเขตสารสนเทศพะเยา ที่เข้าศึกษาโดยโครงการพิเศษ และรับจากส่วนกลาง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านิสิตที่เข้าศึกษาโดยการรับตรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับวิจัยของ กาญจดา คันศร.(2554 : 69) พบว่า นิสิตคณะสหเวชศาสตร์ ที่รับเข้าศึกษา ปีการศึกษา 2549 ภาพรวมสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่รับเข้าศึกษาจากประเภทแอดมิชชั่นส์

สูงกว่า นิสิตที่รับเข้าศึกษา จากประเภท  
รับตรง(โควตา) ตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ถึง  
ชั้นปีที่ 4

4. ผลการเปรียบเทียบคะแนน  
เฉลี่ยสะสมตามประเภทการสอบคัด  
เลือกประเภท รับตรง(โควตา) และ  
แอดมิสชันส์ พบว่า นิสิตคณะสหเวชศาสตร์  
ระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2552  
ที่เข้าศึกษาจากประเภทรับตรง(โควตา)  
แอดมิสชันส์ ผลการเรียนเป็นเลิศ  
เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียน ของนิสิต  
สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ สาขาวิชา  
เทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก สาขาวิชา  
รังสีเทคนิค และสาขาวิชากายภาพบำบัด  
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่ง  
สอดคล้องกับผลวิจัยของ ธันยวีร์วรรณโชดก  
(2536 : 66) ผลวิจัยพบว่า นิสิต  
ปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2535  
มหาวิทยาลัยนเรศวร คณะศึกษาศาสตร์  
ทั้งที่ผ่านการสอบคัดเลือกจากทบวง  
มหาวิทยาลัย และระบบโควตา เกี่ยวกับ  
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกัน  
และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร  
ชมภิลิขิต (2546) ได้ศึกษาเปรียบเทียบ  
ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษา  
ที่สอบผ่านการคัดเลือกโดยวิธีการ  
คัดเลือกตรง และคัดเลือกผ่านทบวงฯ  
นักเรียนที่สอบผ่านการคัดเลือกผ่านทบวงฯ

จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูงกว่า  
นักเรียน ที่สอบผ่านการคัดเลือกโดย  
วิธีการคัดเลือกตรง และสอดคล้องกับวิจัย  
ของ กาญจนา คันสร.(2554 : 70) พบว่า  
นิสิตคณะสหเวชศาสตร์ ที่รับเข้าศึกษา  
ปีการศึกษา 2549 ประเภทรับตรง (โควตา)  
และแอดมิสชันส์ แตกต่างกันอย่างไม่มี  
นัยสำคัญ

5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้น  
มัธยมศึกษาตอนปลาย มีความสัมพันธ์  
ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ที่สำเร็จการ  
ศึกษา ตามแผนการศึกษา ของนิสิตที่รับ  
เข้าศึกษา ปีการศึกษา 2552 ทุกสาขา  
วิชาจากประเภทรับตรง(โควตา) และ  
แอดมิสชันส์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้น  
มัธยมศึกษาตอนปลาย มีความสัมพันธ์  
ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่  
สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษา  
อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงาน  
วิจัยของ สิริพร ศุภโรจน์และกรพันธุ์  
วัฒนสุข (2548) ได้ศึกษาปัจจัยบาง  
ประการที่สามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์  
ทางการเรียนของบัณฑิตพยาบาล  
หลักสูตรพยาบาลศาสตร์ (ต่อเนื่อง 2 ปี)  
รุ่น 1 ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี  
นพรัตน์วชิระ พบว่า คะแนนเฉลี่ยสะสม  
ตลอดหลักสูตรของบัณฑิตพยาบาล  
มีความสัมพันธ์ทางบวก กับพื้นที่ความรู้เดิม



อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อพิจารณาจากการให้เกรดกับนักเรียนที่กำลังจะสำเร็จมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อให้ได้คะแนนเฉลี่ยสะสมที่สูง สำหรับใช้เป็นคะแนนในการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรวิ ภิญโญ (2542) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตคณิตศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ พบว่า ผลการเรียนเฉลี่ยสะสมรวม ทุกวิชาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตนั้น เนื่องจากการเรียนในหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายนั้น เป็นพื้นฐานของการเรียนในระดับปริญญาตรี โดยเฉพาะนิสิตในโครงการ รพค. ซึ่งจะต้องผ่านการสอบคัดเลือกโดยใช้ผลการเรียนเฉลี่ยสะสมรวมทุกวิชา ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มาเป็นเกณฑ์ข้อหนึ่งในการพิจารณาคัดเลือก ดังนั้นนิสิตที่มีผลการเรียนเฉลี่ยสะสมรวมทุกวิชา ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสูง จึงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในระดับปริญญาตรีสูงและสอดคล้องกับวิจัยของ กาญจนา คันทร.(2554 : 71) พบว่า นิสิตคณะสหเวชศาสตร์ ที่รับเข้าศึกษา ปีการศึกษา 2549 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้น

มัธยมศึกษาตอนปลาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ ที่สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษา ของนิสิตที่รับเข้าศึกษา ปีการศึกษา 2552

และตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ เกี่ยวกับการสำเร็จการศึกษาของนิสิตต้องมี เกรดเฉลี่ยสะสมไม่น้อยกว่า 2.00 จึงจะสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต ที่สำเร็จการศึกษาเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 2.00 ซึ่งเป็นประเด็นหนึ่ง ที่แสดงให้เห็นว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สำเร็จการศึกษา จึงมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูง นั่นคือ เกรดเฉลี่ยสะสมระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จึงเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีของการสำเร็จการศึกษา และควรใช้เป็นเกณฑ์คัดเลือกนักเรียน เพื่อเข้าศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยได้ต่อไป

6. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตที่สำเร็จการศึกษาตามแผนการรับเข้าศึกษา ปีการศึกษา 2549 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ที่สำเร็จการศึกษาตามแผนการรับเข้าศึกษา ปีการศึกษา 2552 ทุกสาขาวิชา แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่านิสิตที่สำเร็จการศึกษา

จากแต่ละประเภทการรับเข้าศึกษา ในแต่ละปีการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกันน้อย กับการสำเร็จการศึกษาในแต่ละปีการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องจากมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลกับค่าความสัมพันธ์ดังกล่าว อาทิเช่น เกณฑ์การรับเข้าแต่ละปีการศึกษา เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ควรมีการนำข้อมูลจากงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบการพิจารณาในการปรับเกณฑ์การรับเข้าศึกษาของนิสิต เสนอต่อมหาวิทยาลัย เพื่อให้เหมาะสมตามบริบทของแต่ละสาขา และคณะวิชา ซึ่งจะเป็นการพัฒนาทั้งกระบวนการ ตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ ตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง อีกทั้งมหาวิทยาลัย และคณะวิชา ควรมีการเตรียมความพร้อมด้านอาจารย์ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทรัพยากรที่ใช้จัดการเรียนการสอน ก่อนที่จะเพิ่มเป้าหมายจำนวนนิสิต ที่เข้าศึกษาแต่ละสาขาวิชา การเปิดหลักสูตรใหม่ และคุณสมบัติของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และอาจารย์ประจำสังกัดหลักสูตร ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

และมหาวิทยาลัยควรมีข้อมูลของนิสิตที่รับเข้าศึกษาทุกประเภท ไว้ที่มหาวิทยาลัยอย่างครบถ้วน ตั้งแต่แรกรับนิสิตเข้าศึกษา ของแต่ละคณะวิชาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารจัดการการผลิตบัณฑิต

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีงานวิจัยลักษณะนี้อีกอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปพัฒนาการบริหารจัดการการศึกษา และพัฒนาให้นิสิตที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษา มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง
2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับสาเหตุของการลาออก การพ้นสภาพของนิสิต เพื่อพัฒนาระบบการรับเข้า การจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะไม่เสียเวลา ค่าใช้จ่ายในการศึกษาของนิสิต อีกทั้งยังเป็นการลดงบประมาณในการจัดการศึกษาได้อีกทางหนึ่ง
3. ควรมีการศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรมของนิสิต และปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการผลิตบัณฑิต เพื่อให้การผลิตบัณฑิต เป็นไปตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัย และคณะ ซึ่งการที่นิสิตมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีอย่างเดียว ไม่สามารถสรุปได้ว่าเป็นบัณฑิตที่ดี และมีคุณภาพได้

## กิตติกรรมประกาศ

ได้รับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย  
นเรศวร และความกรุณาอย่างสูงจาก  
ผู้บริหารคณะสหเวชศาสตร์ รังศาสตราจารย์  
ดร.อรุณี อ่อนสวัสดิ์ อาจารย์โอปอร์ วีรพันธุ์  
และนางสาวรัชนีพร ชัยวิชชานันท์

## เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา คันศร. (2554). ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตที่เข้าศึกษา คณะสหเวชศาสตร์  
มหาวิทยาลัยนเรศวร ระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2549 จังหวัดพิษณุโลก.  
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. รายงานการวิจัยเรื่องระบบอุดมศึกษาไทย.  
ม.ป.ป.
- จรัส สุวรรณเวลา และคณะ. (2540). *บนเส้นทางอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์  
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). *การพัฒนาหลักสูตร : หลักการและแนวปฏิบัติ*.  
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อัสสัมชัญ.
- แมนวดี นุชฤทธิ์ และ จุไรรัตน์ พงศาภิชาติ. (2548). *คู่มือแอดมิชชั่นส์ 49 ฉบับสมบูรณ์*.  
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นานนงะ.
- ชิตนัย รัชมหาคุณ และคณะ. (2547). *ผลกระทบของการสอบข้ามมหาวิทยาลัยระบบ  
ใหม่ ที่มีต่อการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ปีการศึกษา  
2541 ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย*. การ  
ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง พิษณุโลก : ทบวงมหาวิทยาลัย.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. "อุดมศึกษา" *วารสารการวัดผลการศึกษา*. 9(26) :  
กันยายน - ธันวาคม 2530.

- นเรศวร, มหาวิทยาลัย. (2549). *คู่มือนิสิตมหาวิทยาลัยนเรศวร ปีการศึกษา 2549*. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นเรศวร, มหาวิทยาลัย. (2552). *คู่มือนิสิตมหาวิทยาลัยนเรศวร ปีการศึกษา 2552*. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นเรศวร, มหาวิทยาลัย. (2549). *ระเบียบการสอบคัดเลือกนักเรียนเพื่อเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยนเรศวร ระดับปริญญาตรี ระบบปรับตรง (โควตา) ประจำปีการศึกษา 2549*. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นเรศวร, มหาวิทยาลัย. (2552). *ระเบียบการสอบคัดเลือกนักเรียนเพื่อเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยนเรศวร ระดับปริญญาตรี ระบบปรับตรง (โควตา) ประจำปีการศึกษา 2552*. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ประยูร ศรีประสาสน์. "บนเส้นทางดำเนินการเพื่อปรับปรุงระบบและวิธีการคัดเลือกเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย" *วารสารการศึกษาแห่งชาติ*. 17(3) : กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2526.
- พะยอม กินจำปา. (2538). *การศึกษาปัจจัยทางด้านสติปัญญาและปัจจัยทางด้านที่ไม่ใช่สติปัญญาที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาที่ 3*. วิทยานิพนธ์ พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ไพศาล หวังพานิช. (2526). *การวัดผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. (2547). *รายงานการวิจัย เรื่อง การเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ*. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.
- ไทย ทิพย์สุวรรณกุล. (2536). *การศึกษาเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลของการรับนักศึกษาด้วยวิธีการให้โควตาและการสอบคัดเลือก รุ่นปีการศึกษา 2536*. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยสุรนารี.
- ไทย ทิพย์สุวรรณกุล. (2537). *การศึกษาเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลของการรับนักศึกษาด้วยวิธีการให้โควตาและการสอบคัดเลือก รุ่นปีการศึกษา 2537*. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยสุรนารี.
- ไทย ทิพย์สุวรรณกุล. (2538). *การศึกษาเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลของการรับนักศึกษาด้วยวิธีการให้โควตาและการสอบคัดเลือก รุ่นปีการศึกษา 2538*. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยสุรนารี.

- ชั้นย์ วรณโชดก. (2536). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการปรับตัวของนิสิตปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่เข้าเรียนด้วยการสอบคัดเลือกจากทบวงมหาวิทยาลัยและการสอบคัดเลือกจากระบบโควตา ปีการศึกษา 2535. วิทยานิพนธ์ พิษณุโลก : ทบวงมหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัย, ทบวง. (2540). คุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาระบบใหม่. กรุงเทพฯ : ศรีเมืองการพิมพ์.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2543). เอกสารคำสอนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา. พิษณุโลก : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รัชนีพร ชัยวิชิตานันท์. (2540). ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตที่เข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยนเรศวร ระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2538. พิษณุโลก : กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รุจิพร สุรงค์พิพชรธน์. (2535). การศึกษาลักษณะและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ผ่านการคัดเลือกประเภทโควตา และประเภทการสอบคัดเลือกส่วนกลาง ปีการศึกษา 2531-2534. วิทยานิพนธ์ พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร
- สุชาติ ลีตระกูล. (2524). องค์ประกอบบางประการที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนิสิตศึกษาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุภวรรณพันธ์จันทร์. (2534). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาเกษตรกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุธรรม อารีกุล. (2540). การอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศ. รายงานการวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2531). รายงานการวิจัย เรื่อง สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างคะแนนสอบคัดเลือกเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐกับคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รุ่นปีการศึกษา 2527 และรุ่นปีการศึกษา 2528. กรุงเทพฯ : กองวิชาการ ทบวงมหาวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนันต์ ศรีโสภณ. (2520). การวัดผลและประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

อภิญา เจิมประไพ. (2538). องค์ประกอบบางประการที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตบัณฑิตศึกษา. ปรินญาพนธ์ : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

# ระบบการประเมินภาระงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ ออนไลน์

## On-line Workload Evaluation System of the Faculty of Science Personnel

เกรียงไกร นามพุทธา<sup>1</sup>, อมรรัตน์ หลายโคตร<sup>2</sup>  
Kriengkrai Namputth<sup>1</sup>, Amornrat Laykot<sup>2</sup>

---

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำระบบการประเมินภาระงานของบุคลากรออนไลน์ของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบการประเมินภาระงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ออนไลน์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ทดลองใช้งานจริงจำนวน 145 คน ซึ่งเป็นบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ทางด้านระบบสารสนเทศ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งประกอบไปด้วย ประสิทธิภาพของระบบ ความพึงพอใจของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ต่อระบบการประเมินภาระงาน

---

<sup>1</sup> นักวิชาการโสตทัศนศึกษาปฏิบัติการ, คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>2</sup> บุคลากรชำนาญการ, คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>1</sup> Audio-Visual Technical Officer, Faculty of Science, Mahasarakham University

<sup>2</sup> Personnel Management, Faculty of Science, Mahasarakham University

ของผู้ใช้ แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจต่อระบบการประเมินภาระงานของผู้ใช้ระบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.90$ )

**คำสำคัญ:** ระบบประเมิน, ภาระงาน, โคลเอ็นท์, เซิร์ฟเวอร์

## Abstract

The aim of this research is to create on-line workload evaluation system of the Faculty of Science personnel, Mahasarakham University and study of satisfaction of the Faculty of Science personnel in term of the user performance evaluation and the Faculty of Science personnel in term of workload assessment system. A questionnaire was used as an instrument to collect data from a sample of 145 of staffs and information system professionals. Analytical statistics used in this study are Measures of Central Tendency with Arithmetic Mean and Standard Deviation. The result shows that the performance of created and developed system, the Faculty of Science personnel in term of the user performance evaluation and the Faculty of Science personnel in term of workload assessment system, overall of the data indicated that satisfaction of the overall criterias are good as well. ( $\bar{X}=3.90$ )

**Keywords:** Evaluation system, Workload, Client, Server

## บทนำ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้ตระหนักถึงความสำคัญของข้อมูลระดับบุคลากร จึงส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยจัดทำและรวบรวมข้อมูล

ได้แก่ งานสอน งานควบคุมปริญญาโทและปริญญาตรี งานที่ปรึกษานักศึกษา และกิจกรรมชมรม งานวิจัย และพัฒนา งานแต่ง/เรียบเรียงตำรา และหนังสือวิชาการ ส่วนงานอื่นๆ เช่น การดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับต่างๆ เป็นต้น เพื่อ



การประเมินและวิเคราะห์ตนเอง อันจะนำไปสู่คุณภาพในการบริหารงาน อีกทั้งข้อมูลนั้นยังถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย ดังนั้น กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงได้จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรขึ้น และแจกให้แก่บุคลากรเพื่อใช้ในการบันทึกข้อมูลตามระเบียบคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ว่าด้วยภาระงานขั้นต่ำของพนักงานวิชาการ พ.ศ. 2554

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามได้ทำการแจกแบบประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเช่นกัน โดยให้บุคลากรของสถาบันทำการกรอกแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเอง ตามคู่มือการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการของข้าราชการ/พนักงานวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2557 ซึ่งบุคลากรของสถาบันมีจำนวนมาก ทำให้เกิดความล่าช้าในการเก็บข้อมูล เกิดความสับสนในการคำนวณหาภาระงานการรักษาความลับของเอกสารทำได้ยาก อีกทั้งข้อมูลที่ได้ยังอยู่ในรูปแบบเอกสาร ทำให้ต้องนำมาประมวลผลอีกครั้ง ซึ่งใช้

เวลานานจึงจะทราบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้ผู้บริหารใช้ในการพิจารณา

จากปัญหาดังกล่าว เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารบุคคล และการบริหารงานด้านการจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้จัดทำระบบการประเมินภาระงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ออนไลน์ โดยพัฒนาระบบนี้ขึ้นด้วยภาษา PHP (กิตติ ภัคดีวัฒนกุล, 2545) ซึ่งเป็นภาษาสำหรับใช้ในการเขียนโปรแกรมบนเว็บไซต์ สามารถเขียนได้หลากหลายโปรแกรมเช่นเดียวกับภาษาทั่วไป จะแสดงผลในรูปแบบ HTML ซึ่งแตกต่างจากภาษาอื่นๆ เช่น JavaScript คือ ใช้ในการคำนวณ ประมวลผล เก็บค่า และทำตามคำสั่งต่างๆ อย่างเช่น รับค่าจากรูปแบบที่กำหนดไว้ รับค่าจากช่องคำตอบของเว็บอร์ดและเก็บไว้เพื่อนำมาแสดงผลต่อไป ทำให้เว็บไซต์ได้ตอบกับผู้ใช้ได้ อีกทั้งยังสามารถทำงานร่วมกับฐานข้อมูลได้หลายชนิด ซึ่งฐานข้อมูลส่วนหนึ่งที่รองรับได้แก่ ออราเคิล dBase Postgre SQL IBM DB2 MySQL Informix ODBC โครงสร้างของฐานข้อมูลแบบ DBX ซึ่งทำให้ PHP ใช้กับฐานข้อมูลอะไรก็ได้ที่รองรับรูปแบบนี้ และ PHP ยังรองรับ

ODBC (Open Database Connection) ซึ่งเป็นมาตรฐานการเชื่อมต่อฐานข้อมูลที่ใช้กันแพร่หลายอีกด้วย ทำให้สามารถเชื่อมต่อกับฐานข้อมูลต่างๆ ที่รองรับมาตรฐานโลกนี้ได้ โดยฐานข้อมูลที่ใช้ในระบบนี้คือ MySQL (ศิริลักษณ์ โรจนกิจอำานวย, 2542) ซึ่งถูกออกแบบและพัฒนาขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่เป็นเครื่องให้บริการรองรับการจัดการกับฐานข้อมูลขนาดใหญ่ และการพัฒนายังคงดำเนินอยู่อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีฟังก์ชันการทำงานใหม่ๆ ที่อำานวยความสะดวกแก่ผู้ใช้งานเพิ่มขึ้นอยู่ตลอดเวลา รวมไปถึงการปรับปรุงด้านความต่อเนื่อง ความเร็วในการทำงาน และความปลอดภัย ทำให้ MySQL เหมาะสมต่อการนำไปใช้งานเพื่อเข้าถึงฐานข้อมูลบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

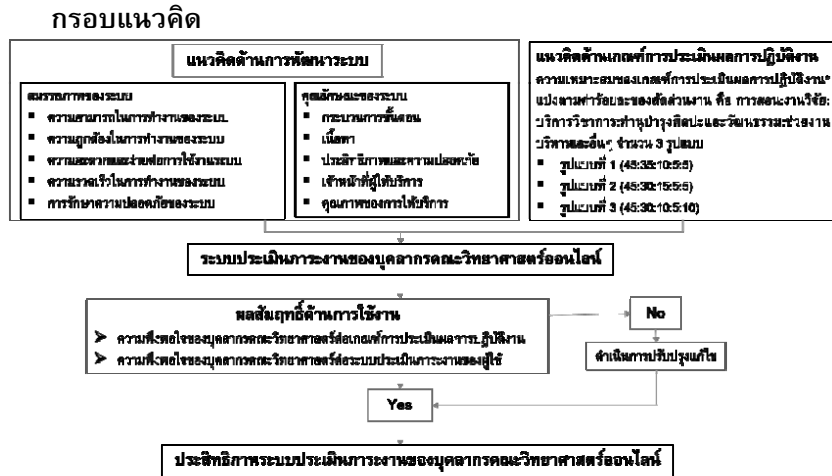
ระบบการประเมินภาระงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ออนไลน์นี้ บุคลากรสามารถออกแบบประเมินผ่านคอมพิวเตอร์ในระบบ Client/Server ได้ โดยระบบจะมีโปรแกรมเป็นตัวคำนวณ

ภาระงานให้ ทำให้ง่ายต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน พร้อมทั้งได้จัดทำรายงานเพื่อตรวจสอบไว้สำหรับบุคลากรทั่วไป และรายงานเพื่อผู้บริหารได้ใช้ในการพิจารณาช่วยอำานวยความสะดวกในการคำนวณหาภาระงาน และประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงสามารถจัดเก็บข้อมูลเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการข้อมูล และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลไปสู่ระบบอื่นๆ ในอนาคตต่อไปได้

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพของระบบการประเมินภาระงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ออนไลน์
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบการประเมินภาระงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ออนไลน์

## วิธีดำเนินการวิจัย



\*ภาระประเมินคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ว่าด้วยการประเมินค่าตอบแทนในราชการ พ.ศ. 2554

### รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบประเมินภาระงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ออนไลน์

**กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

กลุ่มประชากรในการวิจัยนี้ คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยในปี พ.ศ. 2556 มีจำนวนอาจารย์และเจ้าหน้าที่ 3,408 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ กำหนดวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยใช้บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์จำนวน 140 คน และผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ทางด้านระบบสารสนเทศจำนวน 5 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา**

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ แบบสอบถาม มีลักษณะคำถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2531, 43-98) กำหนดระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ (จาก 5 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด ไปจนถึง 1 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด)

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยจะใช้เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535, 100)

4.51 – 5.00 มีระดับความเหมาะสมมากที่สุด

3.51 – 4.50 มีระดับความเหมาะสมมาก

2.51 – 3.50 มีระดับความเหมาะสมปานกลาง

1.51 – 2.50 มีระดับความเหมาะสมน้อย

1.00 – 1.50 มีระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

(1 = สำคัญน้อยที่สุด และ 5 = สำคัญมากที่สุด) ซึ่งแบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามประสิทธิภาพของระบบสำหรับผู้เชี่ยวชาญทางด้านระบบประเมินภาระงานของบุคลากร จำนวน 5 ชุด โดยแบ่งหัวข้อการประเมินดังนี้

**ตารางที่ 1** แบบสอบถามประสิทธิภาพของระบบสำหรับผู้เชี่ยวชาญทางด้านระบบประเมินภาระงานของบุคลากร

สมรรถนะ	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
ความสามารถในการทำงานของระบบ	3	0.85
ความถูกต้องในการทำงานของระบบ	5	0.88
ความสะดวกและง่ายต่อการใช้งานระบบ	5	0.83
ความรวดเร็วในการทำงานของระบบ	3	0.85
การรักษาความปลอดภัยของระบบ	3	0.85

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้ จำนวน 140 ชุด เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน ความเหมาะสมของคะแนนของถ่วงน้ำหนักของแต่ละรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์

ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวม และความพึงพอใจของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ต่อการใช้งานโปรแกรมการกรอกแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวม โดยแบ่งหัวข้อการประเมินดังนี้

## ตารางที่ 2 แบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้

หัวข้อ	จำนวน ข้อ	ค่าความ เชื่อมั่น
<b>ความพึงพอใจต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>		
ความเหมาะสมของเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3	0.81
ภาระงานด้านการสอน	10	0.96
ภาระงานด้านวิจัย	8	0.93
ภาระงานด้านการบริการวิชาการ	5	0.93
ภาระงานด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และภาระงานด้านช่วยการบริหารจัดการและ อื่นๆ	6	0.89
<b>ความพึงพอใจต่อระบบประเมินภาระงานฯ</b>		
ด้านกระบวนการขั้นตอน/กระบวนการ	6	0.95
ด้านเนื้อหา	5	0.97
ด้านประสิทธิภาพและความปลอดภัย	4	0.94
ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ	3	0.95
ด้านคุณภาพการให้บริการ	3	0.96

### การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การวัดความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามนั้นทำด้วยการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยให้ท่านผู้ชำนาญการพิจารณาและตัดสิน ซึ่งในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้รับความกรุณา

จากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล 2 ท่าน ช่วยตรวจทานและพิจารณาให้จึงนับได้ว่ามีความเที่ยงตรงที่ยอมรับได้ พิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) มี 2 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามการประเมินประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้ทำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองกับคณะกรรมการฝ่ายสารสนเทศคณะวิทยาศาสตร์จำนวน 3 ชุดเพื่อทำการทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นรายด้านโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ 0.81 ส่วนที่ 2 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองแจกให้กับบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 30 ชุดเพื่อทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นรายด้านโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ความเชื่อมั่น 0.95

## การวิเคราะห์ทางสถิติ

ค่าทางสถิติที่นำมาใช้ คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean:  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

## ผลการวิจัย

### 1. ผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบ

จากการประเมินประสิทธิภาพของระบบการประเมินภาระงานโดยผู้เชี่ยวชาญด้านระบบสารสนเทศ จำนวน 5 ท่าน โดยแบ่งหัวข้อการประเมินออกเป็นด้านต่าง ๆ 5 ด้าน การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยแต่ละด้านมีดังนี้ ด้าน Functional Requirement ค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.07 ด้าน Function ค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.96 ด้าน Usability ค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.84 ด้าน Performance ค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.93 และด้าน Security ค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.93

### ตารางที่ 3 ผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบ

สมรรถนะ	$\bar{X}$	S.D.
ความสามารถในการทำงานของระบบ	4.07	0.27
ความถูกต้องในการทำงานของระบบ	3.96	0.07
ความสะดวกและง่ายต่อการใช้งานระบบ	3.84	0.24
ความรวดเร็วในการทำงานของระบบ	3.93	0.37
การรักษาความปลอดภัยของระบบ	3.93	0.12
<b>รวม</b>	<b>3.95</b>	<b>0.21</b>

ค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้ง 5 ด้านเท่ากับ 3.95 พบว่าระบบที่จัดทำและพัฒนาขึ้นมานี้มีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก

#### 2. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้

จากการประเมินผลความพึงพอใจของผู้ใช้ที่ได้รับอนุญาตให้เข้าไปใช้งานระบบประเมินภาระงานของบุคลากรจำนวน 140 คน โดยแบ่งหัวข้อการประเมินออกเป็นด้านต่างๆ ได้ผลดังนี้

ความพึงพอใจของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใช้ การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.71 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจของเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใช้ระบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ต่อระบบการประเมินภาระงานของผู้ใช้ การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.90 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจต่อระบบการประเมินภาระงานของผู้ใช้ระบบโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

#### ตารางที่ 4 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งาน

หัวข้อ	$\bar{x}$	S.D.
<b>ความพึงพอใจต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>		
ความเหมาะสมของเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.62	1.04
ภาระงานด้านการสอน	3.88	0.79
ภาระงานด้านวิจัย	3.79	0.81
ภาระงานด้านการบริการวิชาการ	3.67	0.80
ภาระงานด้านทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม	3.45	0.95
ภาระงานด้านช่วยการบริหารจัดการและอื่นๆ	3.85	0.79
<b>รวม</b>	<b>3.71</b>	<b>0.86</b>
<b>ความพึงพอใจต่อระบบประเมินภาระงานฯ</b>		
ด้านกระบวนการขั้นตอน/กระบวนการ	4.03	0.78
ด้านเนื้อหา	3.88	0.75
ด้านประสิทธิภาพและความปลอดภัย	3.86	0.79
ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ	3.96	0.82
ด้านคุณภาพการให้บริการ	3.79	0.77
<b>รวม</b>	<b>3.90</b>	<b>0.78</b>

#### สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการจัดทำและพัฒนาประสิทธิภาพของระบบประเมินภาระงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ออนไลน์ สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

ประสิทธิภาพของระบบประเมินภาระงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ออนไลน์มีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าประสิทธิภาพของระบบอยู่ในระดับมากเช่นกัน สอดคล้องกับคาราดิมา (Karadima, 1984) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ



เพื่อจัดสรรจำนวนอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา กรณีศึกษา ในมหาวิทยาลัยซานดีเอโก ประเทศชิลี (University of San Diego De Chili: USACH) โดยได้กล่าวถึงความสำคัญของระบบสารสนเทศ ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารมหาวิทยาลัยอย่างมาก จุดมุ่งหมายของการศึกษานี้เพื่อมุ่งไปที่กระบวนการวางแผนทางวิชาการ การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการตรวจสอบจำนวนอาจารย์และการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ตามแบบสอบถามจึงมุ่งไปศึกษาที่องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้ ลักษณะของระบบที่ดี ลักษณะทั่วไปของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย นโยบายและเกณฑ์ทางวิชาการที่ใช้ กิจกรรมที่สำคัญที่จะประเมิน ได้แก่ การทำงานของฝ่ายวิชาการ การสอน การวิจัย งานสนับสนุน การบริการชุมชน การพัฒนาอาจารย์ งานบริหารทั่วไป ซึ่งพบว่า ระบบการบริหารจัดการที่ดีต้องมีประสิทธิภาพโดยรวมและรายงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับการศึกษาวิจัยระบบประเมินภาระงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ออนไลน์เช่นกัน ทั้งทางด้านประสิทธิภาพของระบบ ความเหมาะสมของเกณฑ์การประเมินภาระงาน และความพึงพอใจของผู้ใช้งานจริง

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. สมรรถนะของระบบประเมินภาระงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ออนไลน์โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ความถูกต้องในการทำงานของระบบ ความสามารถในการทำงานของระบบ ความรวดเร็วในการทำงานของระบบ การรักษาความปลอดภัยของระบบ และความสะดวกและง่ายต่อการใช้งานระบบอยู่ในระดับมากตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ จีราภรณ์ รักษาแก้ว (2538, หน้า 59-61) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติของสารสนเทศที่ดี มี 5 ประการคือ

- ความถูกต้อง ความถูกต้องในที่นี้หมายถึง สารสนเทศที่ผลิตขึ้นมานั้นจะต้องมีระดับความถูกต้องเป็นที่ยอมรับได้และยังมีความถูกต้องมากเท่าใด ก็ยิ่งเป็นสารสนเทศที่มีคุณค่ายิ่งสำหรับผู้บริหารมากขึ้น

- ความทันต่อการใช้งาน สารสนเทศที่ดีนั้น มีความถูกต้องอย่างเพียงพออาจจะไม่เพียงพอ แต่ต้องให้ทันต่อการใช้ประโยชน์ด้วย การที่จะบอกว่าสารสนเทศที่ได้มาอย่างรวดเร็ว แต่ไม่สามารถบอกได้ว่าควรจะเร็วเท่าใด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้ใช้ในแต่ละสถานการณ์

- ความสมบูรณ์ได้มาจากการรวบรวมข้อเท็จจริง หรือข้อมูลที่มีอยู่อย่างกระจัดกระจายในองค์กรให้ได้ปริมาณเพียงพอต่อการผลิตสารสนเทศนั้น

- ความกะทัดรัดและได้ใจความสมบูรณ์ในตัวเอง แสดงสาระสำคัญต่างๆ ตามที่ผู้บริหารต้องการได้ครบถ้วน

- ตรงกับความต้องการที่สามารถสื่อความหมาย ให้เกิดผลกระทบ ความรู้และความเข้าใจต่อผู้บริหาดังนั้นถ้าหากรายงานต่างๆ ซึ่งครั้งหนึ่งเคยมีค่าต่อผู้บริหาร แต่ในปัจจุบันไม่เป็นสารสนเทศที่ตรงต่อความต้องการของผู้บริหารแล้ว สารสนเทศนั้นก็ไม่ว่าจำเป็นจะต้องนำมาใช้อีกต่อไป

2. ความพึงพอใจของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากภาระงานด้านการสอน ภาระงานด้านการช่วยการบริหารจัดการและอื่นๆ ภาระงานด้านวิจัย ภาระงานด้านการบริการ และภาระงานด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมตามลำดับ เช่นเดียวกับความพึงพอใจต่อระบบประเมินภาระงานทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดย

เรียงจากด้านกระบวนการขั้นตอน ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านประสิทธิภาพและความปลอดภัย ด้านเนื้อหา และด้านความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการตรงกับทฤษฎีของ จีราภรณ์ รักษาแก้ว (2538, หน้า 59-61) ที่กล่าวอีกว่าคุณสมบัติของสารสนเทศที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของงาน ทำให้มีคุณสมบัติแอบแฝง ซึ่งได้แก่ ความละเอียด แม่นยำ คุณสมบัตินิ่งปริมาณ ความยอมรับได้ การเรียกใช้งานง่าย ความไม่ลำเอียง ชัดเจน และเป็นที่น่าสนใจ

ดังนั้น จากการวิจัยเรื่องการจัดทำและพัฒนาประสิทธิภาพของระบบประเมินภาระงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ออนไลน์นี้ แสดงให้เห็นว่าการจัดทำและพัฒนาประสิทธิภาพของระบบประเมินภาระงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ออนไลน์โดยสอดคล้องกับระเบียบคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ว่าด้วยภาระงานขั้นต่ำของพนักงานวิชาการ พ.ศ. 2554 และคู่มือการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการของข้าราชการ/พนักงานวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2557 ช่วยอำนวยความสะดวกในการคำนวณหาภาระงาน และ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงสามารถจัดเก็บข้อมูลเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการข้อมูล และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลไปสู่ระบบอื่นๆในอนาคตต่อไปได้

2. ควรมีการเชื่อมต่อกับฐานข้อมูลส่วนกลางของมหาวิทยาลัย เช่น ฐานข้อมูลงานทะเบียน และฐานข้อมูลงานวิจัย เพื่อเพิ่มความสะดวกต่อการใช้งาน

## ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

1. เพื่อให้ระบบประเมินการงานนี้สามารถนำไปใช้ในระดับมหาวิทยาลัยต่อไป จึงจำเป็นต้องศึกษาความแตกต่างของเกณฑ์การให้คะแนนของแต่ละคณะหรือแต่ละหน่วยงาน เพื่อนำมาปรับระบบประเมินให้สามารถยืดหยุ่นตามความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงานได้

## กิตติกรรมประกาศ

ด้วยคุณประโยชน์ที่เกิดจากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร. ฤทธิไกร ไชยงามและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คมศร เล่าห์ประเสริฐ กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการทำงานวิจัย และขอขอบพระคุณบุคคลที่เกี่ยวข้องที่ยังไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้

## เอกสารอ้างอิง

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2544). *ระเบียบคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ว่าด้วยภาระงานขั้นต่ำของพนักงานวิชาการ พ.ศ. 2554.*

กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *Maharakham University's 2013 Annual Report.* สืบค้นเมื่อ 8 พฤษภาคม พ.ศ. 2556. (URL:<http://www.plan.msu.ac.th/thai/upload/datadownload/attach/120131009bSNUrGV2msudata2556.pdf/>)

กิตติ ภัคดีวัฒนกุล. (2545). *PHP ฉบับโปรแกรมเมอร์.* กรุงเทพฯ: เคทีพี คอมพิวเตอร์ แอนด์คอนซัลท์.

- คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2557). *คู่มือการปฏิบัติงานตามข้อตกลง การปฏิบัติราชการของข้าราชการ/พนักงานวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2557.*
- จิราภรณ์ รักษาแก้ว. (2538). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธ์. (2531). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศรีอนันต์
- ศิริลักษณ์ โจนกิจอำนวย. (2542). *ภาษาฐานข้อมูล SQL.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล
- สรชัย พิศาลบุตร. (2544). *วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติ.* พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์
- Cronbach Lee J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*;16 :297-334.
- Cronbach Lee J. (1990). *Essentials of Psychological Testing.* 5th ed. New York : Haper Collins.
- Karadima. (1984). Information system for prepare teachers: University of San Diego De Chili: USACH. *Dissertation Abstracts International*, 471-481
- Likert, R.. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*; 140: 1-55.

## การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

### Routine to Research

ประสาธ เนิ่งเฉลิม

Prasart Nuangchalem

---

---

#### บทคัดย่อ

บทความนี้มีความมุ่งหมายเพื่อนำเสนอการพัฒนาคุณภาพคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร โดยใช้กระบวนการวิจัยขับเคลื่อนผ่านแนวคิด Routine to Research การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ การหาโจทย์วิจัย ผู้วิจัย ผลลัพธ์ของงานวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยทำให้ผู้ปฏิบัติได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

**คำสำคัญ:** วิจัยงานประจำ, ปัญหาการวิจัย, วิจัยเพื่อพัฒนางาน, วิจัยสถาบัน

#### Abstract

This article aims to present idea developing way of quality in human resource, job, and organization through Routine to Research. It can be described into 4 components: research question, researcher, research outcome, and its implication. The routine to research helps workers learn continuously.

**Keywords:** routine to research, research problem, R2R, institutional research

---

<sup>1</sup> รองศาสตราจารย์, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

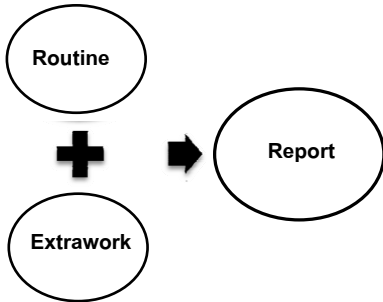
Associate Professor, Faculty of Educatio, Mahasarakham University

การทำงานประจำโดยทั่วไปมักเป็นงานที่กระทำซ้ำๆ แบบเดิมๆ ซึ่งถ้ามองตามแนวคิดแบบจักรกลนิยม (Mechanism) จะเห็นได้ว่ามนุษย์ทำงานตามหน้าที่ด้วยการกำหนดโปรแกรมไว้แล้ว ในทางตรงกันข้าม มนุษย์ไม่ใช่เครื่องจักร คนที่ปฏิบัติงานแบบเดิมๆ ก็อาจเกิดความเบื่อหน่ายและทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง แนวคิดการพัฒนาคนที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงหันมามองที่ระบบการทำงานว่าการพัฒนาคนคือการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ผู้ปฏิบัติงานยินดีที่จะพัฒนากระบวนการคิดกระบวนการทำงานแบบใหม่ๆ พร้อมทั้งจะพัฒนาทักษะทำงานควบคู่กับการวิจัยไปพร้อมๆ กัน โดยใช้แนวคิด Routine to Research หรือ R2R ซึ่งเป็นแนวคิดที่จะช่วยพัฒนาให้คนทำงานรู้จักคิดวิเคราะห์ ลงมือแก้ปัญหาที่หน้างาน และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

## การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ

หลายคนอาจมองว่าขณะที่ทำงานประจำมีภาระงานมากพอและเหนื่อยหน่ายอยู่แล้วในแต่ละวัน หากหน่วยงานมีนโยบายจะให้ทำวิจัยไปด้วย ก็เปรียบเสมือนการเพิ่มภาระงาน แต่ในความเป็นจริงการทำงานประจำก็คือการให้บริการ เมื่อวิจัยในหน้าที่ตนปฏิบัติก็คือการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ผู้รับบริการมีความพึงพอใจมากขึ้น และยังทำให้บรรยากาศการทำงานสนุกมากขึ้น (Athanasou, 2004)

การทำงานที่จะให้สนุกและยังเพิ่มประสิทธิภาพงานได้ ต้องอาศัยทักษะการเรียนรู้ การคิด และลงมือทำ เพื่อพัฒนาตน พัฒนาคณะ พัฒนางาน ลองคิดว่าถ้าเราทำงานประจำโดยไม่ได้ทำงานเชิงรุกเลยก็เปรียบเสมือนเครื่องจักรกลที่ทำงานไปเรื่อยๆ ปริมาณงานเท่าเดิม คุณภาพงานงานอาจจะลดลงเพราะกลไกการทำงานช้าลงเพราะความเคยชิน มีความรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานประจำ แต่เมื่อไหร่ก็ตามที่มีแนวคิดว่าพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ความคิดใหม่ๆ คุณภาพงานใหม่ๆ ก็จะเกิดขึ้นภายใต้เรียนรู้อย่างมีความสุข สนุกอย่างสร้างสรรค์ (ภาพที่ 1)



ภาพที่ 1 สภาพการทำงานเชิงรุก

*R- Routine* เป็นการทำงานประจำรับผิดชอบหน้างานไปตามหน้าที่ ทำด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ซึ่งถือว่าเป็นภาระงานขั้นต่ำที่จะต้องรับผิดชอบและต้องทำให้ได้ดีด้วยเช่นกัน ไม่เช่นนั้นองค์กรก็จะซบเซาลงไปได้อย่างช้า และการบริการก็ไม่ได้ตอบสนองเป้าหมายการทำงานที่กำหนดไว้ตามพันธกิจ

*E-Extra work* เป็นการทำงานเพิ่มเติมจากงานประจำ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามากขึ้น เกิดการเรียนรู้ที่จะนำปัญหาหน้างานมาขบคิดวิเคราะห์และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติจนเป็นแนวปฏิบัติที่ดี การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยหรือ R2R จึงเป็นแนวทางการพัฒนางานเพิ่มเติมหรือเพิ่มมูลค่างานจากผู้ปฏิบัติโดยแท้จริง

R-Report เมื่อปฏิบัติงานเสร็จสิ้นการรายงานถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งอาจเป็นการรายงานด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานท่านอื่นหรือผู้มีอำนาจสั่งการได้นำไปเป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ การรายงานผลการดำเนินงานจะเป็นการอธิบายสภาพปัญหาแนวทางการแก้ปัญหา วิธีการแก้ปัญหา และผลการแก้ปัญหา

การวิจัยไม่ใช่เรื่องยากหากปรับทัศนคติการนำวิจัยมาใช้เป็นเครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพแก่งานประจำ การคิดวิเคราะห์ต่อสภาพงานและปัญหาหน้างานจะนำไปสู่การแสวงหาแนวทางแก้ไข โดยที่บุคลากรมีความต้องการปรับปรุงคุณภาพงานให้ดีขึ้น เมื่อมองเห็นเป้าหมายเดียวกันคือความสำเร็จขององค์กร การเรียนรู้ก็จะเกิดขึ้นได้ทันทีและสนุกกับการแก้ปัญหาด้วยการคิดที่เป็นระบบ

การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยจึงเป็นการส่งเสริมศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ทักษะการทำงานดีขึ้น พฤติกรรมและทัศนคติเปลี่ยนแปลงไปในทางบวก (Kolb, 1984; Morris, 2010) นอกจากนี้ยังช่วยพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรได้

ด้วยเช่นกัน ความสุขจากการทำงานก็จะเกิดขึ้นอย่างแท้จริงไม่ใช่ข้อแต่กระดาษเพื่อรองรับประเมินให้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดเท่านั้น

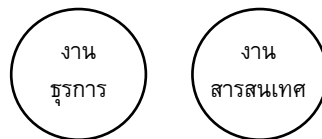
## ปรับมุมมองการวิจัยในงานประจำ

การวิจัยในงานประจำจึงไม่ใช่แค่การแก้ปัญหาที่หน้างาน แต่ยังเป็นการสร้างความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติ ทดลอง พิสูจน์ด้วยการปรับเปลี่ยนวิธีการและกระบวนการทำงานเพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ และผู้ให้บริการสามารถพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผลของการทำงานเกิดความคล่องตัว ลื่นไหล สบายใจทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ เมื่อปรับมุมมองการวิจัยในงานประจำได้ก็จะส่งผลให้ผู้วิจัยเกิดความภาคภูมิใจและต่อยอดทางความคิด ผลิตผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง หากไม่ทำอย่างต่อเนื่องก็จะรู้สึกชีวิตการทำงานขาดคุณค่าและสิ่งดีงามที่ได้ฝากผลงานไว้ให้แก่องค์กร

การเรียนรู้จากการทำงานหรือที่ทำงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสังคม ซึ่งการปรับเปลี่ยนบรรยากาศจากแต่การทำงานประจำให้กลายเป็นงานที่มีคุณค่าด้วยการเพิ่มมูลค่าผ่าน

กระบวนการวิจัย จุดเริ่มต้นที่นำไปสู่เป้าหมายการเปลี่ยนงานประจำสู่งานวิจัยคือต้องให้คนในองค์กรปรับเปลี่ยนความคิด ปรับวิธีการและบรรยากาศในการทำงาน การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่สามารถยกระดับการทำงานได้ การวิจัยจากงานประจำสามารถแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การวิจัยงานประจำแบบแยกส่วน (Discrete Approach) เป็นรูปแบบการวิจัยงานประจำที่ต่างงาน ต่างคิดแก้ปัญหาที่หน้างาน ต่างคนต่างทำวิจัยเพื่อให้งานตนเองได้รับการปรับปรุงให้มีคุณภาพดีขึ้น เช่น การพัฒนาระบบงานธุรการ การวิจัยลักษณะผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานธุรการที่จัดทำระบบงานตนเอง งานสารสนเทศก็พัฒนาในส่วนงานตนเองขึ้นใช้เอง (ภาพที่ 2)

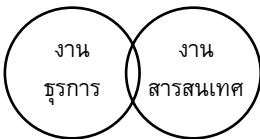


ภาพที่ 2 การวิจัยงานประจำแบบแยกส่วน

2. การวิจัยงานประจำแบบบูรณาการ (Integrated Approach) เป็นรูปแบบการ



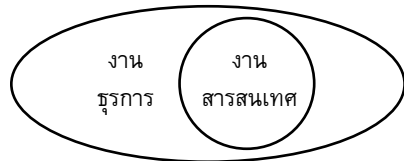
วิจัยงานประจำระหว่างงานประจำที่ทำอยู่กับงานที่สัมพันธ์กัน เช่น การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านงานธุรการ การวิจัยลักษณะนี้จำเป็นต้องอาศัยผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานธุรการซึ่งมีความรู้ ความเข้าใจในสภาพ ปัญหา และหน่วยงาน แต่ขณะเดียวกันก็ต้องอาศัยงานสารสนเทศที่มีความรู้ด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อการพัฒนาให้ข้อมูลงานธุรการมีความรวดเร็ว สะดวก เป็นปัจจุบัน ทันสมัย และตรวจสอบได้ การพูดคุยความต้องการแก้ปัญหาหน้างานระหว่างงานสารสนเทศกับงานธุรการจึงเกิดขึ้น เพื่อพัฒนาเป็นระบบสารสนเทศด้านงานธุรการสำหรับใช้ในองค์กรได้ (ภาพที่ 3)



ภาพที่ 3 การวิจัยแบบแบบเชื่อมโยง

3. การวิจัยงานประจำแบบแทรก (Embedded Approach) เป็นรูปแบบการวิจัยงานประจำระหว่างงานประจำที่ทำอยู่เป็นหลักกับงานที่สัมพันธ์กัน เช่น การพัฒนาระบบงานธุรการ การวิจัยลักษณะนี้จำเป็นต้องอาศัยผู้ปฏิบัติ

หน้าที่ด้านงานธุรการซึ่งมีความรู้ ความเข้าใจในสภาพ ปัญหา คิดค้นวิธีการแก้ปัญหาทางงานธุรการ โดยที่ต่ออาศัยความรู้ด้านสารสนเทศมาช่วยพัฒนาคุณภาพงาน พัฒนาเป็นระบบงานธุรการสำหรับใช้ในองค์กรได้ด้วยความร่วมมือของงานสารสนเทศ (ภาพที่ 4)



ภาพที่ 4 การวิจัยงานประจำแบบแทรก

แต่ละรูปแบบของการวิจัยงานประจำสามารถปรับประยุกต์ใช้ได้ตามบริบทและธรรมชาติการทำงานขององค์กร อย่างไรก็ตามงานประจำกับงานวิจัยก็ใช้สิ่งที่แยกขาดจากกันหากผู้ปฏิบัติมองเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรเป็นหลัก เมื่อองค์กรสำเร็จผู้ปฏิบัติงานทุกคนก็มีความสุขไปพร้อมๆ กับการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เมื่อทำวิจัยจากงานประจำเสร็จแล้วการเผยแพร่ผลงานอาจเผยแพร่ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น บนเว็บไซต์ Blog หรือสื่อออนไลน์ ถ้านักวิจัย R2R บางคนบอกว่าต้องตีพิมพ์ในรูปแบบ

อย่างเป็นทางการ ในวารสารที่แวดวงวิชาการยอมรับก็สามารถทำได้ ซึ่งปัจจุบันมีวารสารในแนวนี้มากขึ้น เช่นวารสารสารคาม (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม) วารสารวิจัยสถาบัน มข. (มหาวิทยาลัยขอนแก่น) Mahidol R2R e-Journal (มหาวิทยาลัยมหิดล) เป็นต้น การเผยแพร่ผลงานวิจัยจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีทั้งต่อตนเองและองค์กร (ประสาธ เนื่องเฉลิม, 2557)

### การนำกระบวนการวิจัยขับเคลื่อนองค์กร

การวิจัย R2R สามารถทำได้ทุกคน เนื่องด้วยเป็นงานวิจัยที่ไม่เน้นการใช้สถิติขั้นสูง หรือไม่จำเป็นต้องมีความรู้เรื่องการวิจัยมาก่อน เพียงแค่ต้องการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนางานประจำให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งงานวิจัยลักษณะนี้ไม่จำเป็นต้องอาศัยเงินทุนวิจัยมากนัก เพียงแค่คิด ลงมือทำ ติดตามผล และนำเสนอด้วยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งการวิจัยแบบ R2R มีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ ด้วยกัน คือ ใจทย์วิจัย ผู้วิจัย ผลลัพธ์ของงานวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

- **ใจทย์วิจัย** การพัฒนาใจทย์วิจัยต้องมาจากผู้ปฏิบัติงานเอง ปัญหามาจากหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงานคิดวิเคราะห์ลำดับสภาพปัญหาที่ต้องแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนา ใจทย์วิจัยต้องมาจากงานประจำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานหรือต้องการให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

- **ผู้วิจัย** การวิจัยลักษณะนี้มีผู้ปฏิบัติงานประจำเป็นผู้วิจัย คนที่ทำงานอยู่นอกองค์กรหรือหน่วยงานอื่นไม่สามารถทำวิจัยลักษณะนี้ได้ เนื่องจากไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ณ ขณะนั้น

- **ผลลัพธ์ของงานวิจัย** หากถามว่าคุณค่าของงานวิจัยลักษณะนี้อยู่ที่ใดสามารถวัดได้จากผู้รับบริการที่สะท้อนผลการปฏิบัติงาน กระบวนการทำงานที่เอื้อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และสร้างความประทับใจให้แก่ผู้รับบริการ

- **การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์** ประโยชน์ที่เกิดจากงานวิจัยลักษณะนี้ต้องก่อให้เกิดการปรับปรุงการให้บริการหรือการปฏิบัติงานคล่องตัวมากขึ้น

การทำ R2R เป็นเรื่องที่คนทำงานประจำสามารถทำได้ทุกคน เป็นการวิจัยที่ไม่จำเป็นต้องใช้สถิติขั้นสูงหรือการอธิบายด้วยสถิติที่สลับซับซ้อนมาก ขอ

เพียงการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ที่มีความน่าเชื่อถือ และสามารถพิสูจน์ได้ การประเมินคุณค่างานวิจัยต้องมองสภาพบริบทการทำงานและกระบวนการที่น่าเชื่อถือมากกว่ามองไป

ที่การใช้ระเบียบวิธีวิจัยหรือใช้สถิติที่ซับซ้อน เพราะงานวิจัยแต่ละเรื่องล้วนมีคุณค่าในแต่ละผลงาน การวิจัยจากงานประจำจึงมีคุณค่าในตัวเองและมีประโยชน์ต่อองค์กรนั้นๆ

“สิ่งที่เราคิดแต่ไม่ทำ...เปลืองสมอง”

“สิ่งที่เราคิดแต่ไม่ทำ...เสียโอกาส”

“สิ่งที่เราทำโดยไม่คิด...ความสูญเปล่า”

“สิ่งที่เราทำโดยไม่คิด...อคติ”

“สิ่งที่เราคิดว่าทำดีที่สุดแล้ว...ไม่เกิดการพัฒนา”

“ทำ R2R ให้เป็นปกติของชีวิตคนทำงานประจำ”

## เอกสารอ้างอิง

- ประสาท เนื่องเฉลิม. (2557). *วิจัยการเรียนการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Athanasou, J.A. (2004). A Judgement-based Model of Workplace Learning. *Australian Journal of Adult Learning*. 44(1): 62-71.
- Kolb, D.A. (1984). *Experiential Learning*. New Jersey: Prentice Hall.
- Morris, C. (2010). Facilitating Learning in the Workplace. *British Journal of Hospital Medicine*. 71(1): 48-50.

**สภาพปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานของระบบงบประมาณ  
พัสดุ การเงินและบัญชี โดยเกณฑ์พึงรับ-พึงจ่าย ลักษณะ 3 มิติ  
Problem of operating system of the budget procurement  
finance and accounting with allocation and disbursement  
standards in the accrual basis of three dimensions.**

เพ็ญศรี ชื่นชม<sup>1</sup>, พนารัตน์ นันทพล<sup>2</sup>

Pensri Chuenchom<sup>1</sup>, Panarat Nantapol<sup>2</sup>

---

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของการปฏิบัติงานของระบบงบประมาณ พัสดุ การเงินและบัญชี โดยเกณฑ์พึงรับ-พึงจ่าย ลักษณะ 3 มิติของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า-พระนครเหนือ และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของระบบงบประมาณ พัสดุ การเงินและบัญชี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ใช้งานระบบบัญชี 3 มิติ จากทุกหน่วยงานของ

---

<sup>1</sup> นักวิชาการเงินและบัญชี คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, โทรศัพท์ 02-555-2000 ต่อ 4212, E-mail: psc@kmutnb.ac.th

<sup>2</sup> นักวิชาการเงินและบัญชี กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, โทรศัพท์ 02-555-2000 ต่อ 1602, E-mail: panarat.mother3@hotmail.com

<sup>1</sup> Finance and Accounting Technical Officer, Faculty of Applied Science, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Tel: 02-555-2000 ต่อ 4212, E-mail : psc@kmutnb.ac.th

<sup>2</sup> Finance and Accounting Technical Officer, The Finance Division, Office of the President, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Tel: 02-555-2000 ต่อ 1602, E-mail: panarat.mother3@hotmail.com

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 209 คน จากทั้งหมด 17 หน่วยงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยได้รับแบบสอบถามตอบกลับจำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 88.04 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานระบบ 3 มิติ ทั้ง 5 ด้าน ของระบบงบประมาณในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.27$ ) ระบบพัสดุในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.82$ ) ระบบการเงินในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.29$ ) และระบบบัญชีในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.34$ )

**คำสำคัญ :** ระบบงบประมาณ พักสต การเงินและบัญชี เกณฑ์พึงรับ-พึงจ่าย 3 มิติ, สภาพปัญหาและอุปสรรค การปฏิบัติงาน

## Abstract

The objective of this research was to study problems in operating system of the budget procurement, finance and accounting with allocation and disbursement standards in the accrual basis of three dimensions used by King Mongkut's University of Technology North Bangkok and suggest the solutions to the problems and obstacles of tridimensional approach. The tool of this research was a questionnaire given to 209 officers using the three dimensional accrual basis from 17 departments in King Mongkut's university of technology north Bangkok. The tool of this research was a questionnaire there were 184 officers who responded this questionnaire and this was counted to be 88.04%. The implementation of this work was done by using statistical analysis of data including percentage, mean and standard deviation.

The results of this research show the problems and obstacles from usage of the three dimensional accrual basis in 5 issues of the budgeting system are found to be in the medium level ( $\bar{x} = 3.27$ ) procurement department is also in

the medium level ( $\bar{x}$ = 2.82) finance department is in the medium level ( $\bar{x}$ = 3.29) and accounting department is in the medium level ( $\bar{x}$ = 3.34)

**Keywords:** Budget Procurement Finance and Accounting with allocation and disbursement standards in the accrual basis of three dimensions, Problem of operating system

## บทนำ

ตามที่ทบวงมหาวิทยาลัย หรือ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในปัจจุบัน ได้มีนโยบายในการพัฒนาระบบบัญชีต้นทุน เพื่อเตรียมการรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล โดยปรับเปลี่ยนระบบบัญชีที่ใช้ อยู่ให้เหมาะสมกับภารกิจและความต้องการที่จะใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ โดยควรเป็นระบบบัญชีต้นทุน หรืออย่างน้อยต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับ ต้นทุนของกิจกรรมหรือภารกิจต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการประเมินประสิทธิภาพ และขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ดังนั้นคณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเห็นชอบ ให้จัดสรรงบประมาณแก่สถาบันการศึกษาที่สังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ทบวงมหาวิทยาลัย) เพื่อพัฒนาระบบบัญชีสถาบันการศึกษาของรัฐให้เป็นไป

ตามหลักการบัญชีสากลสำหรับสถาบัน การศึกษา โดยมีการพัฒนาระบบงบประมาณ พัสดุ การเงินและบัญชีกองทุน โดยเกณฑ์พึงรับ-พึงจ่ายลักษณะ 3 มิติ ขึ้น (สำนักนโยบายและแผนอุดมศึกษา สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย)

ระบบบัญชี 3 มิติของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ 2546 โดยได้รับการสนับสนุนด้านการ ลงทุนจากทบวงมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ เนื่องจากระบบบัญชีการเงินที่เป็น โปรแกรมสำเร็จรูปและนำเข้าจากต่างประเทศมีราคาสูงและปรับแต่งให้เข้ากับ ระบบการทำงานของมหาวิทยาลัยได้ ยาก หรือหากเป็นโปรแกรมที่พัฒนาโดย บุคคลภายนอกจะเกิดปัญหาในการ ติด ตาม และ แก้ไข ระบบ ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงตัดสินใจที่จะพัฒนาระบบบัญชี 3 มิติขึ้นมาเอง โดยใช้ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก จึง

ทำให้เกิดการพัฒนาระบบบัญชี 3 มิติขึ้น ระบบบัญชี 3 มิติ เป็นระบบบัญชีที่สามารถแสดงผลการดำเนินงานใน 3 มิติ ได้แก่ มิติแผนงาน มิติหน่วยงาน และมิติกองทุน (สุธาสิทธิ์, 2554 : 29)

ระบบบัญชี 3 มิติ หมายถึง ระบบบัญชีที่มีการควบคุมงบประมาณ พัสดุการเงินและบัญชีกองทุน โดยเกณฑ์พึงรับ-พึงจ่าย ลักษณะ 3 มิติ งบประมาณ จะได้รับจัดสรรเป็นโครงการ ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ แผนงาน หน่วยงาน และกองทุน ระบบบัญชี 3 มิติ เป็นระบบบัญชีในเชิงบริหาร ประกอบด้วย

1. มิติแผนงาน การทำงานของแต่ละหน่วยงานต้องมีแผนที่ชัดเจน และกำหนดไว้ก่อนภายในแผนงานอาจมีโครงการ ดังนั้นมิตินี้จึงมองที่ประสิทธิผลของแผนงานได้ และสามารถควบคุมให้เป็นไปตามแผนได้

2. มิติหน่วยงาน มีการแยกการทำงานของหน่วยงานแต่ละหน่วยงานออกจากกันอย่างชัดเจน เพื่อสะท้อนให้เห็นการทำงานของแต่ละหน่วยงานว่า ได้ดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณไปเท่าไร และงบประมาณคงเหลือเท่าไร เพื่อเป็นข้อมูลในการบริการเบิกจ่ายครั้งต่อไป

3. มิติกองทุน เปรียบเทียบเสมือนกองเงินที่แยกออกเป็นกองๆ แต่ละกองมีกฎเกณฑ์การรับ-จ่าย อย่างชัดเจน แสดงถึงการใช้จ่ายเงินของหน่วยงานใด มีระบบงบประมาณและวัตถุประสงค์ของกองทุนที่ชัดเจน (จงรักษ์, 2554 : 8) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีการจัดทำงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้จากงบประมาณแผ่นดิน ในลักษณะงบประมาณ 3 มิติ เป็นการจัดสรรงบประมาณตามแผนงาน/ผลผลิต/โครงการ และประเภทรายจ่าย และกำหนดให้หน่วยงานสามารถจัดทำงบประมาณใหม่ในลักษณะงบประมาณ 3 มิติ ตามภารกิจความจำเป็นตามที่ต้องเบิกจ่ายจริงไปตามแผนงาน โดยกองแผนงานได้กำหนดความเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างแผนงาน/ผลผลิตและกองทุนต่างๆ ดังนี้ 1) กองทุนทั่วไป คือ กองทุนที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่จำเป็น

ในด้านการบริหารงานทั่วไป 2) กองทุนเพื่อการศึกษา คือ กองทุนที่ใช้เพื่อการดำเนินงานในการศึกษา อาทิ เพื่อการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรต่างๆ รวมทั้งการพัฒนาอาจารย์ 3) กองทุนวิจัย คือ กองทุนที่ใช้ทำการวิจัย ค้นคว้า เพื่อแสวงหาความรู้ ความก้าวหน้าทาง

วิชาการ รวมทั้งการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ 4) กองทุนบริการวิชาการ คือ กองทุนที่ใช้ในการจัดประชุมวิชาการ สัมมนา ให้คำปรึกษาทางวิชาการ การจัดอบรมระยะสั้น ระยะยาว การอบรม เพื่อความรู้ในระดับสูง การผลิตสื่อการเรียนการสอน สิ่งประดิษฐ์เชิงพาณิชย์ รวมทั้งการบริการวิชาการด้านต่างๆ แก่ ชุมชน 5) กองทุนกิจการนิสิต/นักศึกษา คือ กองทุนที่ใช้เพื่อการให้ทุนแก่นิสิต/นักศึกษา และกิจกรรมต่างๆ ของนิสิต/นักศึกษา 6) กองทุนสินทรัพย์ถาวร คือ กองทุนที่ใช้ในการจัดซื้อ ซ่อมแซมบำรุงรักษาและทดแทนสินทรัพย์ถาวร รวมทั้งมูลค่าสินทรัพย์ถาวรทุกชนิดที่ใช้ในการดำเนินงาน และ 7) กองทุนอื่น คือ กองทุนที่ใช้เพื่อการอื่นใดที่แตกต่างจาก กองทุนหลักข้างต้น ได้แก่ กองทุนพัฒนาบุคลากร คือ กองทุนที่ใช้เพื่อการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ การฝึกอบรม สัมมนา ฐานของบุคลากร กองทุนสำรอง คือ กองทุนที่สำรองไว้เพื่อใช้จ่าย ในกิจกรรมที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้อำนาจแผนไว้ และกองทุนทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม คือ กองทุนที่ใช้ในกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของหน่วยงาน (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2556 : 4)

ระบบ 3 มิติ ใช้หลักการบริหารในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร มีการควบคุมภายในที่ดี และมีการเชื่อมโยงต่อเนื่องตั้งแต่ระบบงบประมาณ พัสดุ การเงิน และบัญชี (บัญชีกองทุน โดยเกณฑ์พึงรับ-พึงจ่ายและบัญชีต้นทุน) โดยจะตรวจสอบและประเมินผล ให้เป็นระบบเดียวกัน (Integrated System) โดยถือว่า

□ ระบบงบประมาณ ต้องมีการคิดล่วงหน้า กลั่นกรองและอนุมัติเป็นแผนงานและงบประมาณ ซึ่งจะเป็นหลักหรือมาตรฐานสำหรับการดำเนินงาน จากนั้นผู้บริหารและปฏิบัติจะดำเนินการภายในกรอบของแผนงานและงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ

□ ระบบบัญชี จะจัดทำรายงานผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติเปรียบเทียบกับแผนงานและงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ

□ ระบบตรวจสอบและประเมินผล จะตรวจสอบความถูกต้องของการดำเนินงานและเอกสารทางบัญชี รวมทั้งประเมินผลงานด้านการเงินและการดำเนินงาน โดยใช้แผนงานและงบประมาณที่ได้รับอนุมัติเป็นหลักในการเปรียบเทียบ ดังภาพที่ 1

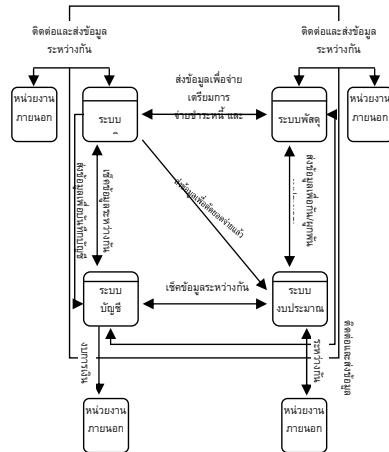


หลักการ บริหาร	หลักการบริหาร (Principle of Administration)			
	การวางแผน (Planning)	การควบคุม (Control)	การตรวจสอบ (Audit and Evaluation)	
การ ดำเนินงาน	ระบบการดำเนินงาน (Operating System)		การตรวจสอบ การประเมินผล	
	ระบบ งบประมาณ	ระบบพัสดุ ระบบ การเงิน	การตรวจสอบ ♦ Performance or Management Audit ♦ Financial Audit ♦ Computer Audit การประเมินผล ♦ ประสิทธิภาพ ♦ ประหยัด	
ผลการ ดำเนินงาน และรายงาน	ระบบบัญชี (Accounting System)		ระบบคอมพิวเตอร์ (Computer System)	
	การบัญชี งบประมาณ	การบัญชี พัสดุ การบัญชี การเงิน การบัญชี ต้นทุน		

**ภาพที่ 1** การดำเนินงานและระบบงาน  
ที่มา : สำนักนโยบายและแผนอุดม  
ศึกษา สำนักงานปลัดทบวง  
มหาวิทยาลัย (2545)

การมองภาพเชิงนี้ทำให้เห็นความ  
สัมพันธ์ของการดำเนินงานอย่างชัดเจน  
โดยสามารถตอบได้ว่า สถาบันอุดมศึกษา  
มีกิจกรรมอะไร (แผนงาน) กิจกรรม  
ดังกล่าวหน่วยงานไหนเป็นผู้ปฏิบัติ  
(หน่วยงาน) และการดำเนินงานของกิจกรรม  
ใช้ทรัพยากรของกองทุนไหน (กองทุน)  
ดังนั้นระบบบัญชีสำหรับสถาบัน  
อุดมศึกษาจึงมีลักษณะเป็น 3 มิติ เพื่อ  
สนองความต้องการของผู้บริหารที่ต้องการ

**ใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ  
ดังภาพที่ 2**



**ภาพที่ 2** ความสัมพันธ์ของระบบงบ  
ประมาณพัสดุ การเงินและ  
บัญชี  
ที่มา : สำนักนโยบายและแผน  
อุดมศึกษาสำนักงานปลัด  
ทบวงมหาวิทยาลัย (2545)

การพัฒนาระบบงบประมาณ พัสดุ  
การเงินและบัญชีกองทุนโดยเกณฑ์ที่  
รับ-พึงจ่ายลักษณะ 3 มิติขึ้น เพื่อให้  
แสดงผลการดำเนินงานได้หลายมุมมอง  
และมีความชัดเจนในแต่ละมุมมอง ซึ่ง  
ได้แก่ มิติแผนงาน เพื่อให้เห็นภาพการ  
ดำเนินงานและผลงานตามแผนงานที่  
กำหนดไว้ล่วงหน้า มิติหน่วยงาน เพื่อ

ให้เห็นภาพการดำเนินงานและผลงานตามหน่วยงานที่เป็นผู้ปฏิบัติ และมีกองทุน เพื่อให้เห็นภาพการดำเนินงานและผลงานตามการรับและใช้ทรัพยากรของเงินกองทุน

เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือจึงได้ปรับการจัดระบบดำเนินงานให้เป็นระบบงบประมาณ พัสดุ การเงินและบัญชีกองทุนโดยเกณฑ์ ฟังรับ-ฟังจ่าย ลักษณะ 3 มิติ ตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา โดยได้เริ่มดำเนินการปรับใช้ระบบการทำงานเป็นระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการประมวลผลมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2550 เป็นต้นมา

จากการใช้ระบบดังกล่าวที่ผ่านมาได้ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน เช่นระบบไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานระบบบัญชี 3 มิติ ที่เกิดขึ้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น อันจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาาระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลขององค์กรโดยรวมต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของการปฏิบัติงานระบบงบประมาณ พัสดุ การเงินและบัญชี โดยเกณฑ์ฟังรับ-ฟังจ่าย ลักษณะ 3 มิติ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรโดยรวมต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยนี้ได้ศึกษาสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานระบบบัญชี 3 มิติ จำนวน 5 ด้านได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการบริหารจัดการของระบบงบประมาณ ระบบพัสดุ ระบบการเงินและบัญชี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่ปฏิบัติงาน

ในระบบงบประมาณ พัสดุ การเงินและบัญชี โดยเกณฑ์พึงรับ-พึงจ่าย ลักษณะ 3 มิติ จำนวน 209 คน จากทั้งหมด 17 หน่วยงาน ประกอบด้วย คณะวิทยาศาสตร์ ปรยุคต์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะอุตสาหกรรมเกษตร คณะศิลปศาสตร์ปรยุคต์ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สำนักงานอธิการบดี สำนักพัฒนาเทคนิคศึกษา สำนักหอสมุดกลาง สำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักพัฒนาเทคโนโลยีเพื่ออุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติสิรินธรไทย-เยอรมัน สถาบันนวัตกรรมเทคโนโลยีไทยฝรั่งเศส

### ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย

เดือน พฤศจิกายน 2555 – มกราคม 2557

### วิธีการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร บทความและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

2. กำหนดประชากรในการวิจัย โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชี 3 มิติ

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการออกแบบและสร้างแบบสอบถาม และพัฒนาเครื่องมือตามคำแนะนำของที่ปรึกษา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากประชากรทั้งหมด

5. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของไลเกิร์ต (Likert Scale) โดยมีสเกลอยู่ 5 ระดับดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคมาก
- ระดับ 3 หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคน้อย

- ระดับ 1 หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคน้อยที่สุด

จากเกณฑ์การวัดระดับปัญหาและอุปสรรค ผู้วิจัยได้แบ่งช่วงแต่ละระดับโดยใช้อันตรภาคชั้น (class interval) โดยแบ่งคะแนนที่สูงที่สุดออกเป็น 5 ระดับ จากคะแนนเฉลี่ย คะแนนต่ำที่สุดคือ 1 คะแนน และคะแนนสูงที่สุด คือ 5 คะแนน หากกึ่งกลางพิสัยโดยใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (มัลลิกา บุณนาค, 2543 : 29) โดยมีวิธีการดังนี้

$$\text{คะแนนพิสัย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จะได้เกณฑ์ดังนี้

- 4.21-5.00 กำหนดให้เกณฑ์ปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด

- 3.41-4.20 กำหนดให้เกณฑ์ปัญหาและอุปสรรคมาก

- 2.61-3.40 กำหนดให้เกณฑ์ปัญหาและอุปสรรคปานกลาง

- 1.81-2.60 กำหนดให้เกณฑ์ปัญหาและอุปสรรคน้อย

- 1.00-1.80 กำหนดให้เกณฑ์ปัญหาและอุปสรรคน้อยที่สุด

6. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานสรุป

## ผลการวิจัย

ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด และปฏิบัติงานกับหน่วยงานที่มีการจัดการเรียนการสอน มีประสบการณ์ในการทำงานในระบบบัญชี 3 มิตินอกจาก 3 ปีขึ้นไป และมีผู้ปฏิบัติงานในระบบบัญชี 3 มิติน้อยที่สุดคือ ระบบงานพัสดุ

สภาพปัญหาและอุปสรรคในการใช้งานระบบ 3 มิติตั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุและอุปกรณ์ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการบริหารจัดการ ของระบบงบประมาณ ระบบพัสดุ ระบบการเงินและบัญชี และในภาพรวมของแต่ละด้านและของแต่ระบบงาน ดังต่อไปนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 85.87 ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.85 มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.02 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานที่มีการจัดการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 37.50 มีประสบการณ์ในการทำงานระบบบัญชี 3 มิตินอกจาก 3 ปีขึ้นไป คิด

เป็นร้อยละ 81.00 และปฏิบัติงานในระบบบัญชี 3 มิติ ส่วนใหญ่เป็นระบบพัสดุ คิดเป็นร้อยละ 32.60

2. สภาพปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานด้านบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.29$ , S.D.= 0.33) โดยแต่ละระบบมีดังนี้

2.1 ระบบงบประมาณ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.33$ , S.D.= 0.13) เมื่อพิจารณาแต่ละปัญหาและอุปสรรค พบว่า ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการบันทึกข้อมูลในระบบ 3 มิติ รองลงมาคือ ความรู้ความสามารถในการใช้งานระบบ 3 มิติ ทักษะและประสบการณ์ในการใช้งานในระบบ 3 มิติ ความชำนาญในการเพิ่ม/ลบ/แก้ไขในระบบ 3 มิติ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสามารถในการจำแนก/ระบุรายการว่าเป็นผังบัญชีใด

2.2 ระบบพัสดุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.81$ , S.D.= 0.10) เมื่อพิจารณาแต่ละปัญหาและอุปสรรค พบว่า ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความชำนาญในการเพิ่ม/ลบ/แก้ไขในระบบ 3 มิติ รองลงมาคือ

ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการบันทึกข้อมูลในระบบ 3 มิติ ทักษะและประสบการณ์ในการใช้งานในระบบ 3 มิติ ความสามารถในการจำแนก/ระบุรายการว่าเป็นผังบัญชีใด และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความรู้ความสามารถในการใช้งานระบบ 3 มิติ

2.3 ระบบการเงิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.42$ , S.D.= 0.21) เมื่อพิจารณาแต่ละปัญหาและอุปสรรค พบว่า ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการบันทึกข้อมูลในระบบ 3 มิติ รองลงมาคือ ความรู้ความสามารถในการใช้งานระบบ 3 มิติ ความสามารถในการจำแนก/ระบุรายการว่าเป็นผังบัญชีใด ทักษะและประสบการณ์ในการใช้งานในระบบ 3 มิติ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความชำนาญในการเพิ่ม/ลบ/แก้ไขในระบบ 3 มิติ

2.4 ระบบบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.58$ , S.D.= 0.09) เมื่อพิจารณาแต่ละปัญหาและอุปสรรค พบว่า ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการบันทึกข้อมูลในระบบ 3 มิติ รองลงมาคือ

มาคือ ความรู้ความสามารถในการใช้งานระบบ 3 มิติ ทักษะและประสบการณ์ในการใช้งานในระบบ 3 มิติ ความสามารถในการจำแนก/ระบุรายการว่าเป็นผังบัญชีใด และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความชำนาญในการเพิ่ม/ลบ/แก้ไขในระบบ 3 มิติ

3. สภาพปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานด้านงบประมาณในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}$  = 3.13, S.D. = 0.31) โดยแต่ละระบบมีดังนี้

3.1 ระบบงบประมาณ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}$  = 3.08, S.D. = 0.15) เมื่อพิจารณาแต่ละปัญหาและอุปสรรค พบว่า ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งบประมาณที่ได้ถูกนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ รองลงมาคือ มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานในระบบ 3 มิติอย่างเพียงพอ

3.2 ระบบพัสดุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}$  = 2.71, S.D. = 0.05) เมื่อพิจารณาแต่ละปัญหาและอุปสรรค พบว่า ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งบประมาณที่ได้ถูกนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ รองลงมาคือ

มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานในระบบ 3 มิติอย่างเพียงพอ

3.3 ระบบการเงิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}$  = 3.30, S.D. = 0.17) เมื่อพิจารณาแต่ละปัญหาและอุปสรรค พบว่า ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งบประมาณที่ได้ถูกนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ รองลงมาคือ มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานในระบบ 3 มิติอย่างเพียงพอ

3.4 ระบบบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 3.42, S.D. = 0.04) เมื่อพิจารณาแต่ละปัญหาและอุปสรรค พบว่า ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งบประมาณที่ได้ถูกนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ รองลงมาคือ มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานในระบบ 3 มิติอย่างเพียงพอ

4. สภาพปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานด้านวัสดุและอุปกรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}$  = 3.15, S.D. = 0.27) โดยแต่ละระบบมีดังนี้

4.1 ระบบงบประมาณ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและ

อุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.29$ , S.D. = 0.13) เมื่อพิจารณาแต่ละปัญหาและอุปสรรค พบว่า ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะของโปรแกรมสอดคล้องต่อความต้องการในการใช้งาน รองลงมาคือ ความปลอดภัยของข้อมูล ความพร้อมของวัสดุและอุปกรณ์ ความเพียงพอของวัสดุและอุปกรณ์ ความทันสมัยของซอฟต์แวร์ในระบบปฏิบัติการ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความทันสมัยของกลุ่มมือกรปฏิบัติงาน

4.2 ระบบพัสดุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.75$ , S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาแต่ละปัญหาและอุปสรรค พบว่า ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพร้อมของวัสดุและอุปกรณ์ รองลงมาคือ ความเพียงพอของวัสดุและอุปกรณ์ ความปลอดภัยของข้อมูล ความทันสมัยของซอฟต์แวร์ในระบบปฏิบัติการ ลักษณะของโปรแกรมสอดคล้องต่อความต้องการในการใช้งาน และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความทันสมัยของกลุ่มมือกรปฏิบัติงาน

4.3 ระบบการเงิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.36$ , S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณาแต่ละ

ปัญหาและอุปสรรค พบว่า ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมาก คือ ความปลอดภัยของข้อมูล ความพร้อมของวัสดุและอุปกรณ์ และความเพียงพอของวัสดุและอุปกรณ์ รองลงมาคือ ลักษณะของโปรแกรมสอดคล้องต่อความต้องการในการใช้งาน ความทันสมัยของซอฟต์แวร์ในระบบปฏิบัติการ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความทันสมัยของกลุ่มมือกรปฏิบัติงาน

4.4 ระบบบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.19$ , S.D. = 0.12) เมื่อพิจารณาแต่ละปัญหาและอุปสรรค พบว่า ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะของโปรแกรมสอดคล้องต่อความต้องการในการใช้งาน รองลงมาคือ ความทันสมัยของซอฟต์แวร์ในระบบปฏิบัติการ ความพร้อมของวัสดุและอุปกรณ์ ความเพียงพอของวัสดุและอุปกรณ์ ความปลอดภัยของข้อมูล และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความทันสมัยของกลุ่มมือกรปฏิบัติงาน

5. สภาพปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.20$ , S.D. = 0.21) โดยแต่ละระบบมีดังนี้

5.1 ระบบงบประมาณ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ = 3.34, S.D.= 0.13) เมื่อพิจารณาแต่ละปัญหาและอุปสรรค พบว่า ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับมากคือ ความสะดวกในการเข้า-ออก ระบบ 3 มิติ ความสะดวกในการป้อนข้อมูล การแสดงผลบนหน้าจอมีความถูกต้องตามความต้องการของหน่วยงาน ขั้นตอนของการบันทึกข้อมูล ความปลอดภัยในการรักษาข้อมูลภายในหน่วยงาน การเลือกวิธีการในระบบ เช่น หมวดรายจ่าย และความถูกต้องของข้อมูล รองลงมาคือ การช่วยเหลือจากผู้ดูแลระบบ กรณีเกิดปัญหา การประมวลผลข้อมูลภายในหน่วยงาน การแก้ไขข้อมูลในระบบ เช่น เพิ่ม/ลบ การเข้าไปสืบค้นข้อมูล การเชื่อมโยงข้อมูลในระบบที่ทำนรับผิดชอบกับระบบอื่น ความทันสมัยของฐานข้อมูล และความเร็วของหน้าต่างโปรแกรม และผู้ตอบแบบสอบถามต่ำสุดคือ การโอนหรือเปลี่ยนแปลงงบประมาณในระบบ

5.2 ระบบพัสดุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ = 2.90, S.D.= 0.17) เมื่อพิจารณาแต่ละ

ปัญหาและอุปสรรค พบว่า ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความถูกต้องของข้อมูล รองลงมาคือ ความสะดวกในการเข้า-ออก ระบบ 3 มิติ การโอนหรือเปลี่ยนแปลงงบประมาณในระบบ การเชื่อมโยงข้อมูลในระบบที่ทำนรับผิดชอบกับระบบอื่น ขั้นตอนของการบันทึกข้อมูล การแสดงผลบนหน้าจอมีความถูกต้องตามความต้องการของหน่วยงาน การประมวลผลข้อมูลภายในหน่วยงาน ความสะดวกในการป้อนข้อมูล ความปลอดภัยในการรักษาข้อมูลภายในหน่วยงาน ความทันสมัยของฐานข้อมูล การเลือกวิธีการในระบบ เช่น หมวดรายจ่าย การแก้ไขข้อมูลในระบบ เช่น เพิ่ม/ลบ การช่วยเหลือจากผู้ดูแลระบบ กรณีเกิดปัญหา และความเร็วของหน้าต่างโปรแกรม และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเข้าไปสืบค้นข้อมูล

5.3 ระบบการเงิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ = 3.23, S.D.= 0.20) เมื่อพิจารณาแต่ละปัญหาและอุปสรรค พบว่า ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับมากคือ การเลือกวิธีการในระบบ เช่น หมวดรายจ่าย ความสะดวกในการเข้า-ออก ระบบ 3 มิติ การเข้าไปสืบค้นข้อมูล รองลงมา



คือ ความถูกต้องของข้อมูล การแสดงผลบนหน้าจอมีความถูกต้องตามความต้องการของหน่วยงาน ความปลอดภัยในการรักษาข้อมูลภายในหน่วยงาน ความสะดวกในการป้อนข้อมูล การเชื่อมโยงข้อมูลในระบบที่ทำงานรับผิดชอบกับระบบอื่น ความทันสมัยของฐานข้อมูล การประมวลผลข้อมูลภายในหน่วยงาน การแก้ไขข้อมูลในระบบ เช่น เพิ่ม/ลบ ขั้นตอนของการบันทึกข้อมูล ความรวดเร็วของหน้าต่างโปรแกรม และการโอนหรือเปลี่ยนแปลงงบประมาณในระบบ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การช่วยเหลือจากผู้ดูแลระบบ กรณีเกิดปัญหา

5.4 ระบบบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.35$ , S.D.= 0.10) เมื่อพิจารณาแต่ละปัญหาและอุปสรรค พบว่า ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมาก คือ การประมวลผลข้อมูลภายในหน่วยงาน การเลือกรายการในระบบ เช่น หมาดรายจ่าย ความรวดเร็วของหน้าต่างโปรแกรม ความสะดวกในการป้อนข้อมูล การแสดงผลบนหน้าจอมีความถูกต้องตามความต้องการของหน่วยงาน การเข้าไปสืบค้นข้อมูล ความถูกต้องของข้อมูล รองลงมาคือ ความสะดวกในการเข้า-

ออก ระบบ 3 มิติ ความทันสมัยของฐานข้อมูล การเชื่อมโยงข้อมูลในระบบที่ทำงานรับผิดชอบกับระบบอื่น ความปลอดภัยในการรักษาข้อมูลภายในหน่วยงาน ขั้นตอนของการบันทึกข้อมูล การช่วยเหลือจากผู้ดูแลระบบ กรณีเกิดปัญหา และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การแก้ไขข้อมูลในระบบ เช่น เพิ่ม/ลบ และการโอนหรือเปลี่ยนแปลงงบประมาณในระบบ

6. สภาพปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.16$ , S.D.= 0.16) โดยแต่ละระบบมีดังนี้

6.1 ระบบงบประมาณ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.33$ , S.D.= 0.04) เมื่อพิจารณาแต่ละปัญหาและอุปสรรค พบว่า ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมาก คือ มีการกำหนดขั้นตอนการติดต่อประสานงานของการทำงานในระบบ 3 มิติ รองลงมาคือ การประสานงานของผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงานในระบบ 3 มิติ มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในระบบ 3 มิติ และการรับฟังและช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับระบบ 3 มิติ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีแผนพัฒนาบุคลากรสำหรับผู้ปฏิบัติงานในระบบ 3 มิติ

6.2 ระบบพัสดุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}$  = 2.95, S.D. = 0.10) เมื่อพิจารณาแต่ละปัญหาและอุปสรรค พบว่า ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรับฟังและช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับระบบ 3 มิติ รองลงมาคือ มีการกำหนดขั้นตอนการติดต่อประสานงานของการทำงานในระบบ 3 มิติ การประสานงานของผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงานในระบบ 3 มิติ และมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในระบบ 3 มิติ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีแผนพัฒนาบุคลากรสำหรับผู้ปฏิบัติงานในระบบ 3 มิติ

6.3 ระบบการเงิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}$  = 3.16, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณาแต่ละปัญหาและอุปสรรค พบว่า ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรับฟังและช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับระบบ 3 มิติ รองลงมาคือ มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในระบบ 3 มิติ มีการกำหนดขั้นตอนการติดต่อประสานงานของการทำงานในระบบ 3 มิติ และการประสานงานของผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงานในระบบ 3 มิติ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีแผนพัฒนา

บุคลากรสำหรับผู้ปฏิบัติงานในระบบ 3 มิติ

6.4 ระบบบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}$  = 3.19, S.D. = 0.12) เมื่อพิจารณาแต่ละปัญหาและอุปสรรค พบว่า ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในระบบ 3 มิติ รองลงมาคือ การประสานงานของผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงานในระบบ 3 มิติ มีการกำหนดขั้นตอนการติดต่อประสานงานของการทำงานในระบบ 3 มิติ และการรับฟังและช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับระบบ 3 มิติ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีแผนพัฒนาบุคลากรสำหรับผู้ปฏิบัติงานในระบบ 3 มิติ

7. สภาพปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานของระบบงบประมาณพัสดุ การเงินและบัญชีโดยเกณฑ์ที่พึงรับ-พึงจ่าย ลักษณะ 3 มิติ ทั้ง 5 ด้านของทุกระบบงาน มีปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}$  = 3.18, S.D. = 0.06) พบว่า ระบบบัญชีมีปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด ( $\bar{x}$  = 3.34, S.D. = 0.16) รองลงมาคือ ระบบการเงิน ( $\bar{x}$  = 3.29, S.D. = 0.10) ระบบงบประมาณ ( $\bar{x}$  = 3.27, S.D. = 0.11) และ

ระบบพัสดุ ( $\bar{X}$  = 2.82, S.D. = 0.10) ตามลำดับ

## อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานของระบบงบประมาณ พัสดุ การเงินและบัญชี โดยเกณฑ์พึงรับ-พึงจ่าย

ลักษณะ 3 มิติ ของผู้ปฏิบัติงานในระบบงบประมาณ พัสดุ การเงินและบัญชี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้ดังนี้

1. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของทุกระบบในด้านบุคลากรพบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการใช้งาน ความสามารถในการจำแนกและระบุรายการผังบัญชี และความชำนาญในการเพิ่ม/ลบ/แก้ไขในระบบ 3 มิติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการบันทึกข้อมูล 3 มิติ มีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระบบการใช้งาน 3 มิติ ของระบบงบประมาณ ระบบพัสดุ ระบบการเงิน และระบบบัญชี มีรายละเอียดขั้นตอนที่แตกต่างกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องศึกษาถึงขั้นตอนและวิธีการต่างๆ อย่างละเอียด

รอบคอบ ประกอบกับขาดการพัฒนาฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและการถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ นางวิมลสิริ เจริญยิ่ง (2554 : 1) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการใช้งานระบบงบประมาณ พัสดุ การเงินและบัญชีกองทุน โดยเกณฑ์พึงรับ-พึงจ่าย ลักษณะ 3 มิติ ของมหาวิทยาลัยนเรศวรพบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรมีผลอยู่ในระดับมากต่อประสิทธิภาพการใช้งานระบบ โดยเฉพาะข้อที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้งาน ต้องได้รับการอบรมการใช้งานระบบบัญชี 3 มิติ และงานวิจัยของ นางศิริพรรณ ชัยัน (2555 : 130) ได้ศึกษาเรื่อง ผลการใช้งานระบบงบประมาณ พัสดุ การเงินและบัญชี โดยใช้เกณฑ์พึงรับ-พึงจ่าย ลักษณะ 3 มิติของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผลการศึกษา พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้าในเรื่องของผู้ปฏิบัติงานยังขาดความเชี่ยวชาญในเรื่องความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทรายจ่าย ผังบัญชี และที่เกี่ยวข้องกับระบบบัญชี 3 มิติ ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารขาดการอบรมหรือประชุมชี้แจง กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเพื่อซักซ้อมความเข้าใจ

2. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของทุกระบบงานในด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาและอุปสรรคในการเข้า-ออก ระบบ 3 มิติ

ความถูกต้องของระบบข้อมูล การแสดงผลบนหน้าจอ การเลือกรายการในระบบ การป้อนข้อมูล การสืบค้น ความสะดวก รวดเร็วของโปรแกรม ตลอดจนการช่วยเหลือจากผู้ดูแลระบบ ซึ่งพบว่าเป็นปัญหาจากโปรแกรมการใช้งานระบบบัญชี 3 มิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาวธัญฉวี กระจ่าง (2549 : 53-54) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รายงานระบบงบประมาณ พัสดุ การเงินและบัญชี กองทุน โดยเกณฑ์พึงรับ-พึงจ่าย ลักษณะ 3 มิติ ผ่านระบบอินเทอร์เน็ตของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ปัญหาด้านข้อมูล ในส่วนของรายการพัสดุ ครุภัณฑ์ มีการป้อนข้อมูลในลักษณะที่แตกต่างกัน คือ มีการป้อนจำนวนเงินแบบต่อหน่วย และการป้อนจำนวนเงินแบบยอดรวม ทำให้การทดสอบระบบในส่วนของการเปรียบเทียบราคาพัสดุและครุภัณฑ์ ได้รายงานที่ไม่สามารถเปรียบเทียบกันได้ และการทดสอบการทำงานของระบบในด้านของความเร็วนั้น ผลปรากฏว่าการประเมินออกมา มีผลอยู่ในระดับพอใช้ ซึ่งความเร็วในการประมวลผลนั้น มีปัจจัยมาจากหลายสาเหตุ ส่วนหนึ่งมาจากทางด้าน Network และอีกส่วนหนึ่งมาจากชุดคิวรีคำสั่งต่างๆ ซึ่งจากการตรวจสอบในเบื้องต้นพบว่าบางรีพอร์ตนั้นใช้

เวลานานที่จะแสดงผล ซึ่งเกิดจากชุดคิวรีที่ไม่เหมาะสม และหลังจากการแก้ไขชุดคิวรีนั้นให้มีความกระชับก็สามารถลดเวลาในการแสดงผลได้ในระดับหนึ่ง

3. จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของระบบงบประมาณ พัสดุ การเงินและบัญชี โดยเกณฑ์พึงรับ-พึงจ่าย ลักษณะ 3 มิติ พบว่า ระบบบัญชีมีปัญหาและอุปสรรคมากกว่าทุกระบบ โดยเฉพาะในเรื่องความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการบันทึกข้อมูลในระบบ การจำแนก/ระบุรายการว่าเป็นผังบัญชีใด การเลือกรายการทำให้มีปัญหาในการบันทึกบัญชี ซึ่งสอดคล้องกับบทความของ นางสุชาลี นุญประดิษฐ์ (2554 : 33) เรื่อง ระบบบัญชี 3 มิติ : ปัญหาและแนวทางแก้ไข มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้กล่าวถึงปัญหาในระบบบัญชีว่า ระบบบัญชี 3 มิติ บันทึกบัญชีในส่วนของเงินงบประมาณที่ได้รับจากรัฐบาล ซึ่งได้รับการจัดสรรงบประมาณลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไป สามารถจัดทำรายงานทางการเงินจากระบบบัญชี 3 มิติ ซึ่งยังมีบางส่วนที่จะต้องปรับปรุงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ส่วนเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ได้ใช้ระบบบัญชี GL ซึ่งเป็นระบบเดิมที่ใช้อยู่ก่อนมีการพัฒนาระบบบัญชี 3 มิติ เนื่องจาก

ระบบบัญชี 3 มิติ ยังไม่สามารถลงบัญชีได้อย่างครบถ้วน ทั้งในส่วนของรายรับและรายจ่าย และงานวิจัยของนางศิริพรรณ ขยัน (2555 : 130) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินผลการใช้ระบบงบประมาณ พัสดุ การเงินและบัญชี โดยใช้เกณฑ์ที่รับ-พึงจ่าย ลักษณะ 3 มิติของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผลการศึกษา พบว่าด้านปัจจัยนำเข้าในเรื่องของผู้ปฏิบัติงานยังขาดความเชี่ยวชาญในเรื่องความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทรายจ่าย ผังบัญชี และที่เกี่ยวข้องกับระบบบัญชี 3 มิติ ขาดการเชื่อมโยงหรือประสานงานกันระหว่างผู้ปฏิบัติ ผู้ดูแลระบบและผังบัญชี รวมระเบียบการเงินและพัสดุ ยังไม่เชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้เป็นปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษา พบว่า บุคลากรของทุกระบบงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับระบบบัญชี 3 มิติ มีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นมหาวิทยาลัย

ควรมีการให้ความรู้แก่บุคลากร เช่น จัดฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงานในระบบบัญชี 3 มิติ เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ และรับทราบถึงปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2. ควรปรับปรุง และพัฒนาโปรแกรมการใช้งานระบบบัญชี 3 มิติ ให้สามารถตอบสนองความต้องการใช้งานของทุกระบบงาน พร้อมทั้งจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานระบบบัญชี 3 มิติทั้งระบบ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความ สามารถ เข้าใจและสามารถใช้งานได้อย่างถูกต้อง มหาวิทยาลัยควรมีการแต่งตั้งทีมผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้ความสามารถในการตอบปัญหาแก่บุคลากรผู้ใช้ระบบ เพื่อให้คำแนะนำและชี้แจงการใช้ระบบ 3 มิติ ได้อย่างถูกต้อง

3. มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดหรือวางมาตรการในการติดตามและประเมินผลการใช้ระบบบัญชี 3 มิติ ของทุกระบบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

## เอกสารอ้างอิง

- กานดา พูนลาภทวี. (2539). *สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ฟิลิกส์เซ็นเตอร์.
- กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2556). *เอกสารประกอบการจัดทำงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้จากงบประมาณแผ่นดินประจำปี พ.ศ.2556*. กรุงเทพฯ: งานวิเคราะห์แผนและงบประมาณ กองแผนงานสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- จงลักษณ์ สมร่าง. (2554). *ระบบการจัดการความรู้งานการเงินและบัญชี วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธัญนันท์ กระดาษ. (2549). *รายงานระบบงบประมาณ พัสดุ การเงินและบัญชีกองทุนโดยเกณฑ์พึงรับ-พึงจ่าย ลักษณะ 3 มิติ ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2540). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 7 (ฉบับปรับปรุงใหม่) Imprint กรุงเทพฯ: ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มัลลิกา บุญนาค. (2543). *คณิตศาสตร์และสถิติ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิมลสิริ เจริญยิ่ง. (2554). *ประสิทธิภาพการใช้งานระบบงบประมาณ พัสดุ การเงินและบัญชีกองทุนโดยเกณฑ์พึงรับ-พึงจ่าย ลักษณะ 3 มิติ ของมหาวิทยาลัยนเรศวร*. พิษณุโลก: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศิริพรรณ ขยัน. (2555). *การประเมินผลการใช้ระบบงบประมาณ พัสดุ การเงินและบัญชี โดยใช้เกณฑ์พึงรับ-พึงจ่าย ลักษณะ 3 มิติ ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้*. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สุธาสินี บุญประดิษฐ์. (2554). *ระบบบัญชี 3 มิติ : ปัญหาและแนวทางแก้ไข มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา ปีที่ 23 ฉบับที่ 79. ก้าวไทย แอดเวอร์ไทซิ่ง แอนด์ พรินติ้ง จำกัด.

สำนักนโยบายและแผนอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย. (2543). *คู่มือการบัญชีลักษณะ 3 มิติ สำหรับผู้บริหารในมหาวิทยาลัย/สถาบันของรัฐ*. โรงพิมพ์วิฑูรย์การปก: กรุงเทพฯ.

สำนักนโยบายและแผนอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย. (2544). *ต้นแบบระบบงบประมาณ พัสดู การเงินและบัญชีกองทุน โดยเกณฑ์พึงรับ-พึงจ่ายลักษณะ 3 มิติ สำหรับปฏิบัติในมหาวิทยาลัย/สถาบันของรัฐ*. ธนาเพรส แอนด์ กราฟฟิค จำกัด: กรุงเทพฯ.

# ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## Relationships between Core Competency and Efficiency Performance of Supporting Staffs of College of Politics and Governance, Mahasarakham University

เมขลา วุฒิวงศ์<sup>1</sup>

Mekhala Wuttiwong<sup>1</sup>

---

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของบุคลากร สายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มี เพศ และกลุ่มงานต่างกัน ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 39 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักโดยรวม อยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ

---

<sup>1</sup> อาจารย์ผู้ช่วยสอน, วิทยาลัยการเมืองการปกครอง วิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>1</sup> Teaching Assistance, College of Politics and Governance, Mahasarakham University



มาก บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสังกัดกลุ่มงานต่างกัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** สมรรถนะหลัก, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, บุคลากรสายสนับสนุน

## **Abstract**

This research was aimed 1) to study Core Competency of Supporting Staffs of College of Politics and Governance, Mahasarakham University 2) to compare Core Competency of Supporting Staffs of College of Politics and Governance, Mahasarakham University with sex and department. The sample population consisted of 39 Supporting Staffs of College of Politics and Governance. The questionnaire was used to collect data. The statistics for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test. The results of the research are as follows ; Supporting Staffs of College of Politics and Governance, Mahasarakham University who took different sex, have the same opinions about Core Competency and Efficiency Performance as overall by significance at .05 level and Supporting Staffs of College of Politics and Governance, Mahasarakham University who had different department, have the non different opinions about Core Competency and Efficiency Performance as overall significance at .05 level.

**Keywords :** core competency, efficiency performance, supporting staffs

## บทนำ

ในการบริหารงานขององค์กรทุก ๆ องค์กร ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะนำพาให้องค์กรดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างประสบความสำเร็จ หากไม่มีทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนการทำงานแล้ว องค์กรไม่สามารถที่จะดำรงอยู่ได้ แต่ถึงกระนั้น การมีทรัพยากรบุคคลในการทำงานอย่างเดียวยังคงไม่เพียงพอ ทรัพยากรบุคคลในองค์กรเหล่านั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะที่ตรงกับตำแหน่งงานของตน ปัญหาก็คือ ทำอย่างไรที่จะพัฒนาองค์กรพัฒนาบุคลากรให้เป็นปัจจัยสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น สมรรถนะ (Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะความสามารถในการที่จะทำงานว่า ทรัพยากรบุคคลในองค์กรนั้นควรจะมีคุณลักษณะความสามารถอย่างไรในการที่จะตอบสนองความสำเร็จหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นอกจากนี้ สมรรถนะ (Competency) ยังเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถจัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่เขา มีอยู่ ซึ่งผลลัพธ์สุดท้ายก็คือองค์กรจะได้บุคลากรที่มีความสามารถในระดับที่ค่อนข้าง

สูง และคนเหล่านี้จะไปทำผลงานให้เกิดขึ้นในองค์กรในระดับที่สูงอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2555 : เว็บไซต์)

สมรรถนะหลักหมายถึงบุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ (สถาบันดำรงราชานุภาพ. 2553 : 14) ซึ่งสมรรถนะหลักนั้นจะสอดคล้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน จะประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ จำเป็นต้องอาศัยปรับเปลี่ยนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในองค์กรจากความรู้ความคิดหลักการและแนวปฏิบัติตั้งแต่ต้น (ปภาพิต ศรีสว่างวงศ์. 2549 : 28) ดังนั้น สมรรถนะหลักจึงมีความสำคัญในการสร้างคุณภาพของบุคลากรในการทำงาน เพื่อให้เกิดการนำคุณลักษณะทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของบุคลากรซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าสมรรถนะหลัก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมือง การปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลลัพธ์ที่ได้จากงานวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง การนำปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ นำมาปรับปรุงและผลักดันให้สมรรถนะของบุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงซึ่งผลที่ได้คือการปฏิบัติงานตามหน้าที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมือง การปกครอง

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีเพศ และกลุ่มงานต่างกัน

### วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 39 คน ใช้วิธีกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 43)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม แบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และสังกัดกลุ่มงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ

แบบสอบถามได้ทดสอบหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminate Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งสมรรถนะหลักได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.4298 – 0.8729 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (r) อยู่ระหว่าง 0.4106 – 0.6995 ซึ่งสอดคล้องกับรังสรรค์ มณีเล็ก (2546 : 35) ได้เสนอว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อต้องมีค่า 0.400 ขึ้นไป จึงจะถือว่ายอมรับได้ และเมื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของแต่ละด้านตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งสมรรถนะหลักมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.7105 – 0.9217 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ระหว่าง 0.7286 – 0.7500 ซึ่งสอดคล้องกับ สมบัติ ห้ายเรือคำ (2552 : 90) ได้เสนอว่าเกณฑ์การพิจารณา ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.70 ขึ้นไป ถือว่าเป็นค่าที่ยอมรับได้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งเป็นบุคลากร สายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคามจำนวน 39 คน โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ด้วยแบบสอบถามที่ได้รับและตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบ จากนั้นจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้วิธีการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินวิจัย โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 คือ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 คือ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 คือ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 คือ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 คือ น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์โดยการให้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (t – test) และกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม (F – test)

## ผลการศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 56.40) อายุ 25 – 30 ปี (ร้อยละ 33.30) สถานภาพ โสด (ร้อยละ 64.10) ระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 79.50 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 53.80) ประสบการณ์ในการทำงาน 3 – 6 ปี (ร้อยละ 41.00) สังกัดกลุ่มงานวิชาการ (ปริญญาตรี) (ร้อยละ 28.20)

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมือง การปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับสมรรถนะหลักโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{x}$  = 4.36) ด้านจริยธรรม ( $\bar{x}$  = 4.28) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $\bar{x}$  = 4.19) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า มีการทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความรู้ ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ( $\bar{x}$  = 4.62) เข้าร่วมโครงการอบรม พัฒนาพนักงานในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับ สายงานของตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส ( $\bar{x}$  = 4.46) ให้ความสำคัญกับการทำหน้าที่ที่รับผิดชอบในทีม ให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ และเพื่อนร่วมงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานร่วมกันได้อย่างสำเร็จ ลุล่วงและมีประสิทธิภาพ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ( $\bar{x}$  = 4.41)

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความพอใจของทุกฝ่าย ( $\bar{x}$  = 4.21) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ( $\bar{x}$  = 4.21) และด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร

( $\bar{x} = 4.05$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า สามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จได้ตามกำหนดเวลาและตามแผนการปฏิบัติงานที่วางไว้กับสามารถปฏิบัติงานโดยเห็นความสำคัญ ของผู้อื่นและเห็นคุณค่าของการทำงานเป็นทีม ( $\bar{x} = 4.38$ ) รองลงมา การนำข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของท่านมาปรับปรุงแก้ไขให้การปฏิบัติงานครั้งต่อไป มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น ( $\bar{x} = 4.28$ ) และมีความภูมิใจในตนเอง และในผลงานของตนเองทุกผลงานที่ท่านทำ เพื่อองค์กรกับสามารถสร้างเจตคติที่ดี

ต่อการปฏิบัติงานและต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร ( $\bar{x} = 4.26$ )

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีเพศต่างกัน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับสมรรถนะหลักโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านจริยธรรม และด้านการงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีเพศต่างกัน

สมรรถนะหลัก	ชาย		หญิง		t	p-value
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.31	0.39	4.10	0.39	1.637	0.110
2. ด้านการบริการที่ดี	4.32	0.44	4.04	0.57	1.663	0.105
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.09	0.68	3.90	0.70	0.850	0.401
4. ด้านจริยธรรม	4.34	0.40	4.24	0.49	0.677	0.503
5. ด้านการงานเป็นทีม	4.56	0.58	4.20	0.85	1.464	0.152
โดยรวม	<b>4.32</b>	<b>0.50</b>	<b>4.10</b>	<b>0.60</b>	<b>1.258</b>	<b>0.254</b>

5. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีสังกัดกลุ่มงาน ต่างกันพบว่า บุคลากร

สายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมือง การปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีสังกัดกลุ่มงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับสมรรถนะหลักโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักโดยรวม ของบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีสังกัดกลุ่มงาน ต่างกัน

สมรรถนะหลัก	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	10	0.850	0.085	0.405	0.933
	ภายในกลุ่ม	28	5.876	0.210		
	รวม	38	6.727			

6. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีเพศต่างกัน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพอใจของทุกฝ่าย ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีเพศต่างกัน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ	4.22	0.41	3.92	0.68	1.597	0.119
2. ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร	4.08	0.48	4.03	0.62	0.263	0.794
3. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	4.20	0.50	4.23	0.39	-0.219	0.828
4. ด้านความพอใจของทุกฝ่าย	4.33	0.54	4.12	0.53	1.229	0.227
โดยรวม	4.21	0.48	4.08	0.56	0.718	0.492

## สรุปผล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมือง การปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1. บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 25 – 30 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ประสบการณ์ในการทำงาน 3 – 6 ปี สังกัดกลุ่มงานวิชาการ (ปริญญาตรี)

2. บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม เช่น บุคลากรสายสนับสนุนให้ความสำคัญกับการทำหน้าที่ที่รับผิดชอบในทีมให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ บุคลากรสายสนับสนุนและเพื่อนร่วมงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานร่วมกันได้อย่างสำเร็จลุล่วงและมีประสิทธิภาพ และบุคลากรสายสนับสนุนมองว่าการทำงานเป็นทีมจะนำพาให้งานนั้นประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ด้านจริยธรรม เช่น บุคลากรสายสนับสนุน มีการทดลอง



วิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้นบุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมโครงการอบรม พัฒนาพนักงานในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสายงานของตนเองทุกครั้งที่มีโอกาสและบุคลากรสายสนับสนุนสามารถแนะนำและ/หรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ๆกับเพื่อนร่วมงานได้ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เช่น บุคลากรสายสนับสนุนให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บุคลากรสายสนับสนุนมีการวางแผนการทำงานให้เป็นระบบ มีขั้นตอนและแบ่งภาระหน้าที่ตามความถนัดของแต่ละบุคคลในทีมให้มีความเหมาะสม และบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพตามแผนที่ได้วางไว้ทุกครั้งเป็นต้น

3. บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมื่องการปกครองมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านความพอใจของทุกฝ่าย เช่น บุคลากรสายสนับสนุนสามารถปฏิบัติงานโดยเห็นความสำคัญของผู้อื่น และเห็นคุณค่าของการทำงานเป็นทีม

บุคลากรสายสนับสนุนสามารถสร้างเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร และบุคลากรสายสนับสนุนสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานพร้อมกันได้ รับของขวัญและกำลังใจที่จะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน เช่น บุคลากรสายสนับสนุนจะนำข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของท่าน มาปรับปรุงแก้ไขให้การปฏิบัติงานครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นบุคลากรสายสนับสนุนสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบุคลากรสายสนับสนุนมีการวางแผนกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนก่อนทุกครั้งที่จะมีการลงมือปฏิบัติงาน และด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร เช่น บุคลากรสายสนับสนุนมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในการใช้ทรัพยากรในด้านต่างๆได้เป็นอย่างดีและบุคลากรสายสนับสนุนสามารถใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานได้อย่างเหมาะสม และนำสิ่งที่

ใช้ได้อีกกลับมาใช้ใหม่ ซึ่งทำให้สามารถลดต้นทุนขององค์กรได้ เป็นต้น

4. บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกัน

5. บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่สังกัดกลุ่มงานแตกต่างกัน ได้แก่ กลุ่มงานแผน วิจัยและประกันคุณภาพ กลุ่มงานบริหารและธุรการ กลุ่มงานวิชาการ (ปริญญาตรี) กลุ่มงานการเงินและบัญชี กลุ่มงานพัสดุ กลุ่มงานบุคคล กลุ่มงานโสตทัศนศึกษา และคอมพิวเตอร์ กลุ่มงานห้องสมุด กลุ่มงานพัฒนานิสิตงานบัณฑิตศึกษา และกลุ่มงานฝึกอบรมหลักสูตรพิเศษ / งานวารสารการเมืองการปกครอง / งานบริการวิชาการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

1. บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักโดยรวมและรายด้าน

ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม เช่น บุคลากรสายสนับสนุนให้ความสำคัญกับการทำหน้าที่ที่รับผิดชอบในทีมให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ บุคลากรสายสนับสนุนและเพื่อนร่วมงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานร่วมกันได้อย่างสำเร็จลุล่วง และมีประสิทธิภาพและบุคลากรสายสนับสนุนมองว่า การทำงานเป็นทีมจะนำพาให้งานนั้นประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีศักยภาพในการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างดี มีความฉลาดทางอารมณ์สามารถจัดการรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นทีม รวมถึงมีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการทำงานเป็นทีม และแบ่งหน้าที่การทำงานกันอย่างชัดเจน ด้านจริยธรรม เช่น บุคลากรสายสนับสนุนมีการทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความรู้ ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น บุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมโครงการอบรมพัฒนาพนักงานในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสายงานของตนเองทุกครั้งที่มีโอกาสและบุคลากรสายสนับสนุนสามารถแนะนำ

และ/หรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ๆ กับเพื่อนร่วมงานได้ จะเห็นได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มีความกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุแผนที่ตั้งเป้าหมายไว้ และมีการตั้งใจจริงที่จะทำงานเพื่อองค์กร และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เช่น บุคลากรสายสนับสนุนให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บุคลากรสายสนับสนุนมีการวางแผนการทำงานให้เป็นระบบ มีขั้นตอน และแบ่งภาระหน้าที่ตามความถนัดของแต่ละบุคคลในทีมให้มีความเหมาะสม และบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพตามแผนที่ได้วางไว้ทุกครั้งเป็นต้นจะเห็นได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนมุ่งเน้นการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดปัญหาในการทำงานน้อยที่สุด และมุ่งมั่นที่จะทำผลงานให้ออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย ไช้ขาว (2553 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่การทำงานเป็นทีม ความ

ผูกพันกับองค์กรการสื่อสารที่ดี ความ เป็นผู้นำการบริการที่ดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการมีจริยธรรม อยู่ใน ระดับมาก

2. บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ด้านความพอใจของทุกฝ่าย เช่น บุคลากรสายสนับสนุนสามารถปฏิบัติงานโดยเห็นความสำคัญของผู้อื่นและเห็นคุณค่าของการทำงานเป็นทีม บุคลากรสายสนับสนุนสามารถสร้างเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร และบุคลากรสายสนับสนุนสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานพร้อมกันได้ รับของขวัญและกำลังใจที่จะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ จะเห็นได้ว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความยินดีที่จะร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน และมีความสุขในการทำงานในภาระหน้าที่ของตนเอง ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน เช่น บุคลากรสายสนับสนุนจะนำข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของท่าน

มาปรับปรุงแก้ไขให้การปฏิบัติงานครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บุคลากรสายสนับสนุนสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบุคลากรสายสนับสนุนมีการวางแผนกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนก่อนทุกครั้ง ที่จะมีการลงมือปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าบุคลากรสายสนับสนุน มีความรับผิดชอบในงานและผลงานของตนเอง และพร้อมที่จะแก้ไขปรับปรุงผลงาน หรือข้อบกพร่องของตนเองด้วยความเต็มใจ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองและผลงานให้มีศักยภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร เช่น บุคลากรสายสนับสนุนมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการใช้ทรัพยากรในด้านต่างๆ ได้เป็นอย่างดีและบุคลากรสายสนับสนุนสามารถใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานได้อย่างเหมาะสม และนำสิ่งที่ใช้ได้อีกกลับมาใช้ใหม่ ซึ่งทำให้สามารถลดต้นทุนขององค์กรได้จะเห็นได้ว่า บุคลากรสาย

สนับสนุน รู้จักใช้สอยทรัพยากรอย่างประหยัด และเห็นคุณค่าของทรัพยากร รวมถึงมีความคิดสร้างสรรค์ในการที่จะนำทรัพยากร มาประยุกต์ใช้ในในงานด้านอื่นๆ ของตนเอง

3. บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มี เพศ และกลุ่มงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า เพศ และกลุ่มงาน ไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม บุคลากรสายสนับสนุนทุกคนไม่ว่าจะเพศใด หรือกลุ่มงานใด ก็มีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงานไม่แตกต่างกันและมีทัศนคติที่จะพัฒนาตนเองและผลงานให้มีศักยภาพ และมีจิตใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร

อย่างแท้จริง ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรที่จะศึกษาปัจจัยอื่นหรือตัวแปรอื่นเพื่อนำมาศึกษาว่า จะทำให้มีความคิดเห็นเรื่องสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน หรือไม่ อย่างไร

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรนำผลวิจัยไปพิจารณาเพื่อใช้ประกอบในการกำหนดสมรรถนะหลักที่เหมาะสมกับบุคลากรสายสนับสนุนและองค์กร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยไปพิจารณาถึงจุดเด่น และจุดด้อยของสมรรถนะในแต่ละด้านของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อที่จะได้แก้ไขจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นของสมรรถนะในแต่ละด้านให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยถึงการพัฒนากลยุทธ์สมรรถนะหลักเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัย

การเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนมีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น และผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วย ความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากคณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครองที่ให้คำแนะนำในเรื่องต่างๆ ขอขอบพระคุณบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามสุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สำหรับการสนับสนุนการวิจัยด้วยงบประมาณเงินรายได้ปี 2557

## บรรณานุกรม

- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปภาพิต ศรีสว่างวงศ์. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร : เนชั่น.
- รังสรรค์ มณีเล็ก. (2546). *การพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินการศึกษา*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วินัย ไช้ขาว. (2553). *สมรรถนะหลักของพนักงานบริษัทครัวแม่ศรีเรือน จำกัด*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2549). *ความสำคัญของสมรรถนะหลักขององค์กร*. กรุงเทพฯ : เนชั่น.
- สมบัติ ห้ายเรือคำ. (2552). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการวิจัยการศึกษาเบื้องต้น*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2555). *สมรรถนะทางการบริหารของข้าราชการ*. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2555, จาก [http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com\\_content&view=article&id=258&Itemid=252](http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=258&Itemid=252).

# ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง

## Working Satisfaction of Support Personnel in Rajamangala University of Technology Srivijaya, Trang Campus

เสาวรัตน์ แสงศรีจันทร์<sup>1</sup>  
Saowarat Sangsrijan<sup>1</sup>

---

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จำนวน 110 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และวิเคราะห์เปรียบเทียบทดสอบความแตกต่างเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

---

<sup>1</sup> เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป, คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

<sup>1</sup> Management and Administrator Officer, Faculty of Science and Fisheries Technology, Rajamangala University of Technology Srivijaya, Trang Campus

ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง มีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91 \pm 0.80$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงานและปริมาณงาน และระดับมากประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) บุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศสภาพต่างกัน ตำแหน่ง ระยะเวลาทำงานและสังกัดที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคคลที่มีอายุ ระดับการศึกษา และเงินเดือนต่างกัน มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจในการทำงาน , บุคลากรสายสนับสนุน , ราชมงคลศรีวิชัย

## Abstract

The research has been carried out to study and evaluate a variation of working satisfaction among support personnel in Rajamangala University of Technology Srivijaya, Trang Campus of which the results will be considered as a guideline for future planning and development in support personnel working condition. 110 personnel from supportive fields in the campus have been the sample of the research with the satisfactory survey and questionnaire as a means of case methodology.

The types of data collected from survey questionnaire have been analyzed on different basis. Initially Frequency and Percentage were used to determine personal factors while their working satisfaction was evaluated by Mean and Standard Dveiation. Later, T-test and One way ANOVA was applied to find out their working satisfaction in comparison with personal factors and finally Scheffe' method was implemented to find out the average variances of the data types in pair.



The study came out with the results as folloeed;

The overall working satisfaction of support personnel in Rajamangala University of Technology Srivijaya, Trang Campus is quite on very high level ( $\bar{X}$ = 3.91±0.80) with job description and quantity rank the highest, relationship among working colleague are rated as higher and others perspectives i.e., working command, working environment, working promotional policies, working stabilities along with working compensation and welfare stand in the moderate level.

Variances of factors affecting personal basic satisfaction i.e., sex, status, working post, working duration and working division are statistically significant ( $P < 0.05$ ) whereas age, eduction and salary are slightly significant ( $P > 0.05$ ) in overall.

**Keywords:** working satisfaction, support personnel, Rajamangala Srivijaya

## บทนำ

บุคลากรสายสนับสนุนเป็นทรัพยากรกลุ่มหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์การ ให้มีความเจริญก้าวหน้า และมีสมรรถนะในการแข่งขันกับหน่วยงานอื่นได้ ซึ่ง ฅัญฐพันธ์ และฉฉทยาพร (2547) รายงานว่า เราทุกคนต่างใช้ชีวิตในโลกขององค์การ โดยเราจะเป็นสมาชิกและมีส่วนร่วมในองค์การมากกว่าหนึ่งแห่ง และองค์การต่าง ๆ ก็มีอยู่ทุก ๆ ที่ และเป็นที่สุดันเคยกับเราทุกคน ไม่จำกัดเฉพาะองค์การธุรกิจเท่านั้น ตัวอย่าง

เช่น มหาวิทยาลัย หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การพัฒนาเอกชน กองทัพ โรงพยาบาล วัด และครอบครัว เป็นต้น ทุก ๆ คน จะต้องแสดงบทบาทตามหน้าที่ของตนให้สอดคล้องกับสถานภาพและข้อกำหนดของสภาพแวดล้อม โดยการเรียนรู้ผ่านกระบวนการทางสังคม (Socialization) ที่ได้รับการถ่ายทอดและสืบทอดเป็นวัฒนธรรมของแต่ละสังคมหรือองค์การ องค์การจึงเป็นระบบทางสังคมที่สำคัญที่เราต้องทำความเข้าใจทั้งโดยตรงหรือผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยจะต้อง

สามารถใช้ชีวิตเป็นส่วนหนึ่งขององค์การได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม เพื่อประโยชน์ของตนเองและสมาชิกอื่น ๆ ในองค์การ

ทั้งนี้ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ซึ่งในการปฏิบัติงานใดๆ ก็ตามจะต้องอาศัยความสามารถของบุคคลในการทำงาน และการปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จมากน้อยแค่ไหนย่อมขึ้นกับทัศนคติของบุคคลที่ปฏิบัติงาน นั้น ๆ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ แรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน ฉะนั้นถ้าคนไม่พึงพอใจในงานที่ทำงาน จะเกิดปัญหาในเรื่องการขาดงานบ่อย ขาดความขยันในการทำงาน ขาดความทุ่มเท หรือการลาออกจากงาน เป็นต้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จึงทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการวางแผน การบริหารจัดการของผู้บริหาร

ให้มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนให้มีระดับความพึงพอใจที่สูงขึ้นต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

## วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จำนวน 110 คน ได้มาโดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างและได้ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ 5%

ตามสูตรของ Taro Yamane จากประชากรทั้งหมด 153 คน จากหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จำนวน 5 หน่วยงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน ระยะเวลาทำงาน และสังกัดที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ข้อ เป็นคำถามชนิดให้เลือกตอบ โดยเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามแบบเปิด โดยเป็น ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนา การเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามในระหว่างวันที่ 1-21 กรกฎาคม 2557 จำนวน 110 ชุด ได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของ

แบบสอบถามที่ได้รับ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) วิเคราะห์เปรียบเทียบทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe' และแปลผลความพึงพอใจได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา โดยใช้เกณฑ์ของ ประคอง (2542) ดังนี้

- 1.00-1.80 หมายถึง น้อยที่สุด
- 1.81-2.60 หมายถึง น้อย
- 2.61-3.40 หมายถึง ปานกลาง
- 3.41-4.20 หมายถึง มาก
- 4.21-5.00 หมายถึง มากที่สุด

## ผลการวิจัย

จากผลวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

คิดเป็นร้อยละ 71.80 จำแนกตามอายุ พบว่าส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี และ 31-40ปี คิดเป็นร้อยละ 45.50 จำแนกตามสถานภาพพบว่าส่วนใหญ่สมรส คิดเป็นร้อยละ 54.50 จำแนกตามการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.10 จำแนกตามตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 58.20 จำแนกตามเงินเดือนส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 83.60 จำแนกตามระยะเวลาทำงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.10 และจำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานวิทยาเขตตรัง คิดเป็นร้อยละ 48.20

2. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน

2.1 ระดับความพึงพอใจในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.91\pm 0.80$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุดคือด้านลักษณะงานและปริมาณงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ดังแสดงในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความของระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ในภาพรวมและจำแนกรายด้าน

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
ลักษณะงานและปริมาณ	4.22	0.67	มากที่สุด
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.85	มาก
การปกครองบังคับบัญชา	4.03	0.79	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.95	0.77	มาก
นโยบายและการบริหาร	3.86	0.77	มาก
ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.79	0.89	มาก
ความมั่นคงในการทำงาน	3.76	0.73	มาก
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.64	0.91	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.91</b>	<b>0.80</b>	<b>มาก</b>

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาทำงาน และสังกัดที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบ (t-test) และสถิติทดสอบ (F-test) ในการวิเคราะห์ตัวแปรประเภททางเดียว (One-way ANOVA) แล้วทดสอบความแตกต่าง

ค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี Scheffe' ซึ่งผลการวิเคราะห์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน ผู้หญิงกับผู้ชายมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ( $P < 0.05$ ) โดยผู้ชายมีความพึงพอใจมากกว่าผู้หญิงในด้าน การปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย  
สนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง  
จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการทำงาน	เพศ				t	P
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
นโยบายและการบริหาร	4.01	0.52	3.81	0.51	1.82	.071
การปกครองบังคับบัญชา	4.24	0.64	3.95	0.68	2.01	.047*
ลักษณะงานและปริมาณงาน	4.20	0.49	4.23	0.42	-.25	.801
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.81	0.75	3.59	0.81	1.25	.214
ความมั่นคงในการทำงาน	3.83	0.82	3.74	0.62	0.63	.529
ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.98	0.70	3.72	0.63	1.83	.069
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.79	4.07	0.65	0.00	1.00
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.16	0.53	3.87	0.61	2.34	.021
<b>รวม</b>	<b>4.03</b>	<b>0.66</b>	<b>3.87</b>	<b>0.62</b>	<b>1.20</b>	

3.2 การเปรียบเทียบความ  
พึงพอใจในการทำงานของบุคลากร  
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จำแนกตาม  
ช่วงอายุพบว่าอายุไม่ส่งผลต่อระดับ  
ความพึงพอใจในทุกด้าน

3.3 การเปรียบเทียบความ  
พึงพอใจในการทำงานของบุคลากร  
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จำแนกตาม

สถานภาพ พบว่าสถานภาพส่งผลต่อ  
ระดับความพึงพอใจ มีความแตกต่างกัน  
ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ( $P < 0.05$ ) โดย  
บุคคลที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีความ  
พึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่  
มีสถานภาพโสด ในด้านความมั่นคงใน  
การทำงาน และมีผลต่อระดับความ  
พึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ( $P < 0.01$ )  
ในด้านลักษณะงานและปริมาณงาน  
ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จำแนกตามสถานภาพ

ความพึงพอใจในการทำงาน	สถานภาพ				t	P
	โสด		สมรส			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
นโยบายและการบริหาร	3.90	.439	3.84	0.58	0.56	.574
การปกครองบังคับบัญชา	3.99	.624	4.07	0.73	-.58	.558
ลักษณะงานและปริมาณงาน	4.10	.412	4.32	0.44	-2.64	.009
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.55	.633	3.74	0.91	-1.22	.223
ความมั่นคงในการทำงาน	3.60	.653	3.91	0.68	-2.41	.018
ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.69	.632	3.88	0.67	-1.48	.139
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.10	.504	3.99	0.81	1.23	.218
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.86	.478	4.03	0.69	-1.43	.156
<b>รวม</b>	<b>3.84</b>	<b>.460</b>	<b>3.97</b>	<b>0.69</b>		

3.4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในทุกด้าน

3.5 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสาย

สนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่าตำแหน่งส่งผลต่อระดับความพึงพอใจ มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ( $P < 0.01$ ) ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย  
สนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง  
จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความพึงพอใจ ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.12	2	0.06	0.22	.800
	ภายในกลุ่ม	29.75	107	0.27		
	รวม	29.87	109			
การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.57	2	0.78	1.69	.188
	ภายในกลุ่ม	49.58	107	0.46		
	รวม	51.16	109			
ลักษณะงานและปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.57	2	0.28	1.46	.235
	ภายในกลุ่ม	21.00	107	0.19		
	รวม	21.57	109			
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	8.69	2	4.34	7.54	.001
	ภายในกลุ่ม	61.68	107	0.57		
	รวม	70.37	109			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.16	2	2.08	4.74	0.11
	ภายในกลุ่ม	46.91	107	0.43		
	รวม	51.07	109			
ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.97	2	2.98	7.68	.001
	ภายในกลุ่ม	41.58	107	0.38		
	รวม	47.56	109			
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.36	2	0.68	1.43	.242
	ภายในกลุ่ม	50.60	107	0.47		
	รวม	51.96	109			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.91	2	0.45	1.23	.295
	ภายในกลุ่ม	39.53	107	0.37		
	รวม	40.45	109			



3.6 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จำแนกตามเงินเดือน พบว่าเงินเดือนไม่ส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

3.7 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จำแนกตามระยะเวลาทำงาน พบว่าระยะเวลาในการทำงานส่งผลต่อระดับความพึงพอใจมีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ( $P < 0.05$ ) ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ดังตารางที่ 5

**ตารางที่ 5** ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.78	3	0.26	0.95	.418
	ภายในกลุ่ม	29.09	106	0.27		
	รวม	29.87	109			
การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.63	3	0.21	0.44	.423
	ภายในกลุ่ม	50.52	106	0.47		
	รวม	51.16	109			
ลักษณะงานและปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.59	3	0.19	1.00	.395
	ภายในกลุ่ม	20.98	106	0.19		
	รวม	21.57	109			
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	5.26	3	1.75	2.85	.041
	ภายในกลุ่ม	65.11	106	0.61		
	รวม	70.37	109			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.70	3	0.23	0.49	.686
	ภายในกลุ่ม	50.37	106	0.47		
	รวม	51.07	109			

**ตารางที่ 5** ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย  
สนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง  
จำแนกตามระยะเวลาทำงาน (ต่อ)

ความพึงพอใจในการ ทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.87	3	0.29	0.66	.578
	ภายในกลุ่ม	46.68	106	0.44		
	รวม	47.56	109			
ความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.91	3	0.97	2.09	.105
	ภายในกลุ่ม	49.05	106	0.46		
	รวม	51.96	109			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.37	3	0.45	1.24	.299
	ภายในกลุ่ม	39.08	106	0.36		
	รวม	40.45	109			

3.8 การเปรียบเทียบความ  
พึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสาย  
สนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จำแนกตาม  
สังกัดที่ปฏิบัติงาน พบว่า สังกัดที่ปฏิบัติงาน  
งานส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจ  
มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัย

สำคัญ ( $P < 0.05$ ) ในด้านความมั่นคงใน  
การทำงาน และมีผลต่อระดับความพึง  
พอใจในมีความแตกต่างกันทางสถิติอย่าง  
มีนัยสำคัญยิ่ง ( $P < 0.01$ ) ในด้านนโยบาย  
และการบริหารและด้านความสัมพันธ์  
ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ดังตารางที่ 6

**ตารางที่ 6** ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย  
สนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง  
จำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3.72	4	0.93	3.73	.007
	ภายในกลุ่ม	26.15	105	0.24		
	รวม	29.87	109			
การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4.88	4	1.22	2.77	.031
	ภายในกลุ่ม	46.27	105	0.44		
	รวม	51.16	109			
ลักษณะงานและปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.29	4	0.32	1.67	.162
	ภายในกลุ่ม	20.28	105	0.19		
	รวม	21.57	109			
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	5.54	4	1.38	2.24	.069
	ภายในกลุ่ม	64.83	105	0.61		
	รวม	70.37	109			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.77	4	1.19	2.70	.034
	ภายในกลุ่ม	46.30	105	0.44		
	รวม	51.07	109			
ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.40	4	0.85	2.02	.096
	ภายในกลุ่ม	44.15	105	0.42		
	รวม	47.56	109			
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.93	4	2.983	7.823	.000
	ภายในกลุ่ม	40.03	105	0.38		
	รวม	51.96	109			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.71	4	0.68	1.89	.117
	ภายในกลุ่ม	37.73	105	0.35		
	รวม	40.45	109			

## อภิปรายผล

การศึกษาวิจัย ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจ พอสรุปได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก  $3.86 \pm 0.77$  ทั้งนี้เป็นเพราะหน่วยงานมีการแบ่งหน้าที่ตามโครงสร้างหน่วยงานที่ชัดเจน มีการกำหนดแผนงานหรือกิจกรรมของหน่วยงานที่ชัดเจนบุคลากรสามารถปฏิบัติได้ รวมทั้งบุคลากรมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานทำให้รับทราบข่าวสารเป็นประจำ ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ(สาวิตรี, 2552) ผลการศึกษาพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.74

2. ความพึงพอใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก  $4.03 \pm 0.79$  เป็นเพราะผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่บุคลากร

ปรารถนา เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี เข้มงวดและจริงจังในเรื่องงาน และสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ รวมทั้งกรณีเกิดปัญหาในสายงานจะมีการร่วมมือแก้ปัญหาจากการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ(เทอดพงษ์, 2551) ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมากด้านการปกครองบังคับบัญชา

3. ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและปริมาณงาน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด  $4.22 \pm 0.67$  ทั้งนี้เมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะสามารถทำได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและบรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไปซึ่งแตกต่างจากผลการวิจัยของ(บรรพต, 2549) ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

4. ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก  $3.64 \pm 0.91$  หมายความว่า บุคลากรพอใจกับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ แต่การเบิกจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการยังไม่มีความรวดเร็วเท่าที่ควร ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ (เรวัต, 2555) ผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อการไฟฟ้านครหลวง การศึกษาวิจัยพบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวง มีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

5. ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก  $3.76 \pm 0.73$  เป็นเพราะพนักงานมีความมั่นคงความมั่นคงในตำแหน่ง และสังกัดที่ปฏิบัติงาน จนคิดที่จะทำงานอยู่กับหน่วยงานจนถึงเกษียณอายุ แต่ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีความรู้สึกเสี่ยงต่อการเลิกจ้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปริญญญา, 2550) ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณี

ศึกษา:บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก

6. ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก  $3.79 \pm 0.89$  ทั้งนี้เป็นเพราะหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง เช่น พนักงานมหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พะยอม, 2549) ผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ในปีวิจัย กระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านใน 2 ปีวิจัย พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งอยู่ในระดับมาก

7. ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มีความ

พึงพอใจอยู่ในระดับมาก  $4.06 \pm 0.85$  เป็นเพราะบุคลากรเป็นมิตรและเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และให้คำแนะนำช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี ทำให้บุคลากรทำงานกันอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อััจจิม่า, 2552) ผลการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน-ไอ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

8. ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก  $3.95 \pm 0.77$  หมายความว่าบุคลากรส่วนใหญ่พอใจหน่วยงานที่จัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วนแยกเป็นกลุ่มงาน/หน่วย อย่างชัดเจน มีอุปกรณ์สำนักงานรวมทั้งอุปกรณ์อำนวยความสะดวก เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ เครื่องปรับอากาศ ห้องสุขา ฯลฯ มีความเหมาะสมและเพียงพอ ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ (ชนินดา, 2551) เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคม

และความมั่นคงของมนุษย์ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

## ข้อเสนอแนะ

1. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีอยู่หนึ่งด้านคือ ด้านลักษณะงานและปริมาณงาน ที่บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ซึ่งหน่วยงานควรรักษาระดับความพึงพอใจในด้านนี้ไว้ไม่ให้ลดถอยลงไปกว่านี้ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการพัฒนาที่มงาน

2. หน่วยงานควรสร้างความรู้สึกร่วมกันในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว เนื่องจากลูกจ้างชั่วคราวยังมีความรู้สึกเสี่ยงต่อการเลิกจ้าง เพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน หน่วยงานควรจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางที่ดี มีความรับผิดชอบ ตลอดจนมีขวัญและกำลังใจ

ในการทำงานมีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น โดยเฉพาะ สถาบันวิจัยและพัฒนา บุคลากรมีความ พึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคง ในการทำงานต่ำสุด จึงควรสนับสนุนให้ บุคลากรทุกคนมีโอกาสดำเนินการอบรม ศึกษา ดูงาน ฯลฯ ให้มากยิ่งขึ้น

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน หน่วยงานแต่ละสังกัด ภายในวิทยาเขตตติง ควรจัดให้มี กิจกรรมปฏิสัมพันธ์ เช่น การจัดกีฬา สัปดาห์ภายในเป็นประจำทุกปี การจัด ทัศนศึกษาหรือดูงานร่วมกัน ทั้งนี้ สถาบันทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม มีความพึงพอใจในด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานต่ำสุด สาเหตุที่ต่ำเนื่องจากเพราะเป็นหน่วยงาน ที่ให้บริการนักท่องเที่ยว งานที่รับผิดชอบ เป็นงานคนละส่วนงานกัน ฉะนั้น หน่วยงานอาจจัดประชุมหรือสถานที่รับประทานอาหารกลางวันร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น ทำให้บุคลากรหลาย ๆ ท่านได้แสดงออกถึงความจริงใจซึ่งกัน และกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน ความสนิทสนมกลมเกลียวในหมู่คณะ หรือดูงานจากคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง ซึ่งมีบุคลากรมี

ความพึงพอใจสูงสุดด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

4. ผู้บริหารควรสร้างกลยุทธ์ในการบริหาร ให้บุคลากรมีความรู้สึ กมั่นคงในการทำงาน รวมถึงการเอาใจใส่ บุคลากรสายสนับสนุนให้รู้สึกว่าเขา มี ความสำคัญต่อหน่วยงาน ผู้บริหารต้อง ศึกษา วิเคราะห์สาเหตุเพิ่มเติมในด้านที่ บุคลากรยังมีความพึงพอใจน้อย

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้ดำเนินการ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี จากการ สนับสนุนและการให้ความกรุณา คณบดี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการ ประมง พร้อมทั้ง ผศ.ดร.ณัฐทิศา โรจนประศาสน์ และ ผศ.ประกาศรี ศรีชัย ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ ในการวิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็น อย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.ธงชัย นิติรัฐสุวรรณ ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ให้ คำแนะนำ และให้คำปรึกษาตลอดจน ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ และขอขอบคุณบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ทุกท่านที่ให้ความ  
ร่วมมือตอบแบบสอบถาม ให้ข้อมูลที่เป็น  
ประโยชน์ในการวิจัย และผู้เกี่ยวข้อง

ทุกท่านที่มีได้กล่าวนามซึ่งได้ให้ความ  
ช่วยเหลือ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จ  
ลุล่วงด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

- กานดา จันทร์แย้ม. (2546). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.  
ณัฐพันธ์ เขจรันันท์ และฉัตยาพร เสมอใจ. (2547). *การจัดการ*. กรุงเทพฯ :  
ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เทอดพงษ์ โมพิพันธ์ (2551). *ความพึงพอใจในปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟ  
แห่งประเทศไทย*.
- ธนิดา ริมดุสิตธี. (2551). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนา  
สังคมและสวัสดิการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ใน  
จังหวัดนนทบุรี. การค้นคว้าอิสระของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*.
- บรรพต ศรีวิเศษ. (2550). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทฮีโน่  
มอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. ปัญหาพิเศษของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
ทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ประคอง กรรณสูตร. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร  
: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญญา สัตยธรรม. (2550). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา  
: บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. สารนิพนธ์หลักสูตร  
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)  
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.
- พะยอม ศรีสุข. (2549). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาคารนครินทร์*.



- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พิทักษ์อักษร.
- เรวัตร ชาวสำอาง, รวีวรรณ ชินะตระกูล และเสมอ เรืองนันต์. (2555). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อการไฟฟ้านครหลวง. *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม* ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 กุมภาพันธ์-พฤษภาคม.
- วิชัย แหวนเพชร. (2543). *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร: ชรรวมกล.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2539). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.
- สาวิตรี อิ่มบุญณาประวัตติ. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอสซีบี แคปปิตอลเซอร์วิส จำกัด. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2519). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *ทฤษฎีองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ.
- อัจฉิมา หอมระรื่น. (2552) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด. (การค้นคว้าอิสระ) สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

**การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการและวิชาชีพ ของนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**  
**The Study of Needs Academic and Professional Development of Academic Officer at Mahasarakam University**

เสาวลักษณ์ รัตนะปัญญา<sup>1</sup>  
Saowaluk Rttanapanya<sup>1</sup>

---

---

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองด้านวิชาการและวิชาชีพ ของนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เกิดศักยภาพด้านวิชาการและวิชาชีพ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพที่ดี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ นักวิชาการศึกษา พนักงานราชการพนักงานการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านวิชาการประจำหน่วยในมหาวิทยาลัยมหาสารคามจำนวน 238 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าโดยมีความเชื่อมั่น 0.91 ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการและวิชาชีพ ของนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้บริการที่ดี รองลงมาคือคุณธรรมและจริยธรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ภาวะผู้นำ เสนอแนะพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

---

<sup>1</sup> นักวิชาการศึกษา ชำนาญการพิเศษ, กองทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>1</sup> Educator Professional Level Dvsieson of Registration, Mahasarakam University

ในการทำงาน ตรงต่อเวลา มีระเบียบและวินัยในตนเอง รู้จักหน้าที่ที่สามารถทำหน้าที่ของตนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเรียบร้อย อบรมสายนักวิชาการศึกษาระดับภาพรวมของมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติอันจะเป็นแนวทางเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย พัฒนาคุณลักษณะทางด้านการวิจัยทั้งในสายงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงและสายงานภายนอกเพื่อเป็นการเพิ่มองค์ความรู้

2. แนวทางการพัฒนาตนเองด้านวิชาการและวิชาชีพ ของนักวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การฝึกอบรมให้กับสายนักวิชาการศึกษาให้มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานในหน้าที่/ตำแหน่งของตนเอง เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในระดับภาพรวมของมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติอันจะเป็นแนวทางเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย ควรต้องพัฒนาคุณลักษณะทางด้านการวิจัยทั้งในสายงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงและสายงานภายนอกเพื่อเป็นการเพิ่มองค์ความรู้

**คำสำคัญ:** วิชาการ, วิชาชีพ, นักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## **Abstract**

This research was aimed to study the needs of self-development for educational academician and to determine the way of self-development potential in professional and work performance with great efficiency. The sample groups were 238 persons of educational academician, official staff, educational staff and temporary employee which work at academic division of Mahasarakham University. The instrument used for data collection is questionnaire rating scale with the confidentiality of 0.91. The percentage, mean and standard deviation values were used for statistical evaluation.

The results could be summarized as followings;

1. Priority of self-development and academician performance, Mahasarakham University in overall was the highest level. The side with the

highest average was provide better service, the second one was morals and ethics. Leadership had the lowest average. Suggestions of respondents were to increase the potential of staff activity, on time, discipline, correct, quick and complete on duty. Academicians were needed to be trained and introduced for the unity practice in University. Research characteristic should be developed in related and other fields to increase body of knowledge.

2.The recommended way of self-development in professional and work performance with great efficiency which had the highest average was training. Training with academic study to develop the ability to work in a job / position of their own to improve the performance of personnel for the Global Resort commensurate increase in the overall level of the university to be beneficial to the performance will be. the same for both the University This feature should be developed in research in areas directly related and external calls to increase knowledge.

**Keywords :** Academic, Profession Potential , Academic Officer at Mahasarakham University

## บทนำ

งานวิชาการ ถือว่าเป็นหัวใจของ การบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะจุด มุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการ ศึกษา คุณภาพ และมาตรฐานของสถาน ศึกษาจึงอยู่ที่งานด้านวิชาการซึ่ง ประกอบด้วย งานหลักสูตรและการนำ หลักสูตรไปใช้ งานการเรียนการสอน งานวัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการ

เรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศภายใน และงาน อบรมทางวิชาการ หากข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับงานวิชาการ มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน สามารถที่จะ ทราบถึงปัญหาที่มีอยู่ได้อย่างชัดเจน ก็ จะสามารถนำไปวางแผนปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาเกิดความมั่นใจมีมาตรฐานใน การปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และยังช่วยให้การดำเนินงานจัดการ

ข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็ว คล่องตัว ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2543 : 7)

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญงานและประสบการณ์ทางด้านการศึกษา โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยหลักสูตร สร้างและพัฒนาหลักสูตรของวิชาการต่างๆ วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหนังสือตำราเรียน วางแผนการศึกษา จัดพิพิธภัณฑ์ทางการศึกษา จัดทำมาตรฐานสถานศึกษา ตลอดจนจัดบริการส่งเสริมการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ส่งเสริมการวิจัยการศึกษา วางโครงการสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติทางการศึกษาและกิจการนักศึกษา ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือ วิจัยงานทางด้านการศึกษา เป็นต้น เผยแพร่ผลงานทางด้านการศึกษา ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะและดำเนินการเกี่ยวกับงานการศึกษา จัดทำเอกสารวิชาการ คู่มือเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ ฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่

เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมาและแก่นักศึกษาที่มาฝึกปฏิบัติงาน ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่างๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของหน่วยงานที่สังกัด และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง (ก.พ.อ.กำหนดวันที่ 25 พฤศจิกายน 2548)

วิทยา จันท์ศิริ (2537 : 114) ได้เสนอแนะในงานวิจัยว่า ควรจัดกิจกรรมการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มพูนคุณภาพและศักยภาพของนักวิชาการศึกษา โดยจัดโครงการพัฒนาบุคลากรในลักษณะของการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ และควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาร่วมกันระหว่างผู้บริหารการศึกษาและนักวิชาการศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นสรุปผลการปฏิบัติงานและร่วมกันพิจารณาแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยะ วิโรจน์ (2531 : 146) ก็ได้เสนอแนะไว้เช่นกันว่า สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการควรมีข้อกำหนดพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับผู้เข้ารับการศึกษาผ่านการฝึกอบรมหรือได้ศึกษาในรายวิชาต่าง ๆ ที่

เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา เช่น สถิติและวิจัย การวางแผนการศึกษา มนุษยสัมพันธ์ การประสานงาน การนิเทศการศึกษา และการประเมินโครงการ เป็นต้น หรือมีฉะนั้นก็ควรจัดฝึกอบรมให้ผู้เข้าสู่ตำแหน่งได้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ดังที่กล่าว ก่อนที่จะแต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน และเนื่องจากเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการเปลี่ยนแปลงในแง่ของการพัฒนาเป็นสิ่งที่มนุษย์เราหลีกเลี่ยงไม่ได้ฉันใดหน่วยงานหรือบุคลากรทางการศึกษาซึ่งทำหน้าที่ในการสนับสนุนและผลิตทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณค่าทั้งด้านความรู้ ความสามารถที่จะมารับใช้ในสังคม จึงต้องพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สอดคล้องกับสังคมที่แปรเปลี่ยนไป การพัฒนาบุคลากรในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ตรงต่อความต้องการของหน่วยงานนั้น ๆ นอกจากนี้ ยังเป็นวิธีการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภูมิใจในการทำงานหน่วยงานหรือองค์กรอันทำให้ทำงานอย่างเต็มที่และเกิดผลดีต่อองค์กรนั้น ๆ (เสริม พัดชุมพร. 2529 : 12) นักวิชาการศึกษาในฐานะข้าราชการระดับปฏิบัติการที่ต้องนำนโยบายของ

กระทรวงศึกษาธิการไปปฏิบัติให้บังเกิดผลจำเป็นต้องได้รับการเพิ่มพูนความรู้ทักษะวิธีการใหม่ ๆ ให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ นอกจากนี้งานวิชาการมีลักษณะเป็นงานเฉพาะในการดำเนินการต้องมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยความสัมพันธ์ในลักษณะของการประสานสอดคล้องกันระหว่างกระทรวงกับกรมต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและนอกกระทรวง จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาเพื่อจะได้รองรับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสารสนเทศ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยในฐานะนักวิชาการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนางานการศึกษา ตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาผู้ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงกำหนดที่จะศึกษาความคิดเห็น จากกลุ่มผู้บริหารและนักวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม เกี่ยวกับการพัฒนานักวิชาการศึกษา ว่าได้ดำเนินการตามนโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งกำหนดเป้าหมายไว้ว่า บุคลากรทุกคนของ

มหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทาง ในการพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการ พัฒนาด้านวิชาการและวิชาชีพของ นักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ให้ตรงเป้าและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ในด้านวิชาการ คือ กิจกรรม การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม เชิงปฏิบัติการ การสอนงาน กรณีศึกษา การระดมสมอง การบรรยาย การให้การ ศึกษาต่อเนื่อง การจัดกิจกรรมเสริม การประชุมกลุ่มย่อย การประชุมแบบฟอรัม การศึกษา / ดูงานนอกสถานที่ และการ ใช้กิจกรรมนันทนาการ และด้านวิชาชีพ คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การมองภาพองค์รวม ความสามารถในการสื่อสารและการ ประสานงานการทำงานเป็นทีม การให้ บริการที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ภาวะ ผู้นำ การวางแผนและการจัดการ ความ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะพัฒนาคุณภาพ ของนักวิชาการศึกษาด้านนโยบาย และ ประสิทธิภาพที่ดีกว่าของงานในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินงาน ด้านการศึกษาที่ยั่งยืน

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองด้านวิชาการและวิชาชีพ ของนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัย มหาสารคาม
2. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เกิดศักยภาพด้านวิชาการและ วิชาชีพ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้มี ประสิทธิภาพที่ดี

## วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาการหรือ ผู้ที่มีตำแหน่ง

นักวิชาการศึกษา ในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม ปี พ.ศ. 2554 จำนวนทั้งสิ้น 238 คน ซึ่งได้มาด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อ ศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเอง ด้านวิชาการและวิชาชีพของนักวิชาการ ศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดย แบ่งคำถามออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมี

ลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการและแนวทางการพัฒนาด้านวิชาการและวิชาชีพของนักวิชาการศึกษา ตามทัศนชนักวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์ 5 ระดับของลิเคอร์ท์ (Likert Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่มีข้อความปลายเปิด (Open Ended Form) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ความต้องการพัฒนาและแนวทางการพัฒนา

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยได้ดำเนินการตามวิธีและขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอความอนุเคราะห์จากงานที่ดำเนินการจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทำหนังสือเพื่อความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม และหนังสือขอความร่วมมือไปยังหน่วยงานที่ดำเนินการจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในระหว่างเดือน เมษายน - พฤษภาคม 2554 ซึ่ง

ได้จัดส่งแบบสอบถามออกไปจำนวน 238 ฉบับ ได้รับคืนเป็นฉบับสมบูรณ์จำนวน 234 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98 สรุปผลการดำเนินการเป็นรูปเล่มรายงานวิจัยเพื่อเป็นสารสนเทศแก่หน่วยงานที่สนใจศึกษาค้นคว้าและนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

- 1.1 ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ในรายวิชานั้นอย่างน้อย 3 คน ช่วยประเมินเป็นรายบุคคลว่าข้อความแต่ละข้อสามารถวัดได้ตรงกับนิยามศึกษาที่กำหนดหรือไม่ โดยให้คะแนนตามเกณฑ์

- 1.2 นำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทุกคนที่ประเมินมากรอกลงในแบบวิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อความกับนิยามศึกษาเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับจุดประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

2. ความเชื่อมั่น (Reliability Test) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข จากข้อแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่ม



ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ทดสอบความเชื่อมั่น โดยวิธีการใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ซึ่งสามารถวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95

3. ปรับปรุงแบบสอบถามให้ เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์สำหรับนำไปใช้จริงต่อไป

## ผลการศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1 อายุ 20 – 30 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานปรากฏว่า 5 – 10 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันเป็นนักวิชาการศึกษา จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0

2. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองที่จำเป็นต้องมี ของนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ดังแสดงในตารางที่ 1)

**ตาราง 1** ระดับความจำเป็นของการพัฒนาตนเองและสมรรถนะ ของนักวิชาการ  
ศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาตนเองและสมรรถนะ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความจำเป็น
1. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ	4.55	0.62	มากที่สุด
2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.52	0.57	มากที่สุด
3. การมองภาพองค์รวม	4.37	0.66	มาก
4. ความสามารถในการสื่อสารและ การประสานงาน	4.57	0.59	มากที่สุด
5. การทำงานเป็นทีม	4.56	0.58	มากที่สุด
6. การให้บริการที่ดี	4.66	0.53	มากที่สุด
7. จริยธรรมและคุณธรรม	4.59	0.57	มากที่สุด
8. ภาวะผู้นำ	4.36	0.63	มาก
9. การวางแผนและการจัดการ	4.57	0.60	มากที่สุด
10. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.43	0.62	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.52</b>	<b>0.60</b>	<b>มากที่สุด</b>

ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองที่จำเป็นต้องมี ของนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ระดับความจำเป็นของการพัฒนาตนเองและสมรรถนะ ของนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้บริการที่ดี รองลง

มาคือคุณธรรมและจริยธรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ภาวะผู้นำ

3. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการและวิชาชีพและแนวทางการพัฒนาของนักวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในแต่ละด้าน 13 ด้าน (ดังแสดงในตาราง 2)

**ตาราง 2** ร้อยละของวิธีที่ควรใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองด้านวิชาการและวิชาชีพ ของนักศึกษากฎีกา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน (N = 234)

ข้อ	ฝึกอบรม (Training)		การสัมมนา (Seminar)		การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)		การอบรม (Coaching)		กรณีศึกษา (Case Study)		การระดมสมอง (Brain Storming)		การบรรยาย (Lecture)		การศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education)		การจัดกิจกรรมเสริม (Supplementary Activities)		การประชุมแบบฟอรัม (Forum)		การศึกษา/ดูงานนอกสถานที่ (Field Trip)		การนั่งกิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activities)			
	N	ร้อยละ	N	ร้อยละ	N	ร้อยละ	N	ร้อยละ	N	ร้อยละ	N	ร้อยละ	N	ร้อยละ	N	ร้อยละ	N	ร้อยละ	N	ร้อยละ	N	ร้อยละ	N	ร้อยละ		
1 การสังเกตความเคลื่อนไหวในอาชีพ	163	67.08	102	41.98	105	43.21	90	37.04	65	26.75	47	19.34	29	11.93	50	20.58	35	14.40	21	8.64	18	7.41	97	39.92	24	9.88
2 การนั่งสังเกต	62	25.51	87	35.80	113	46.50	54	22.22	31	12.76	95	39.09	23	9.47	42	17.28	33	13.58	41	16.87	19	7.82	33	13.58	22	9.05
3 การมองภาพองค์กร	32	13.17	80	32.92	86	35.39	19	7.82	23	9.47	74	30.45	39	16.05	20	8.23	31	12.76	42	17.28	13	5.35	27	11.11	23	9.47
4 ความสามารถในการสื่อสารและการประสานงาน	97	39.92	71	29.22	79	32.51	60	24.69	31	12.76	90	37.35	32	13.17	29	11.93	51	20.99	51	20.99	15	6.17	40	16.46	73	30.04
5 การทำงานเป็นทีม	62	25.51	81	33.33	89	36.63	32	13.17	32	13.17	93	38.27	20	8.23	21	8.64	61	25.10	57	23.46	22	9.05	47	19.34	80	32.92
6 การให้บริการที่ดี	116	47.74	70	28.81	68	27.98	57	23.46	39	16.05	27	11.11	39	16.05	23	9.47	54	22.22	19	7.82	13	5.35	64	26.34	60	24.69
7 คุณธรรมและจริยธรรม	95	39.09	68	27.98	40	16.46	30	12.35	63	25.93	22	9.05	66	27.16	31	12.76	61	25.10	19	7.82	8	3.29	28	11.52	38	15.64
8 ภาวะผู้นำ	133	54.73	92	37.86	93	38.27	38	15.64	46	18.93	31	12.76	34	13.99	32	13.17	39	16.05	31	12.76	15	6.17	38	15.64	37	15.23
9 การวางแผนและการจัดการ	92	37.86	87	35.80	113	46.50	39	16.05	36	14.81	70	28.81	33	13.58	35	14.40	29	11.93	49	20.16	21	8.64	51	20.99	17	7.00
10 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	74	30.45	72	29.63	63	25.93	29	11.93	39	16.05	75	30.86	22	9.05	31	12.76	53	21.81	33	13.58	22	9.05	76	31.28	91	37.45

จากการศึกษาวิธีที่ควรใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองด้านวิชาการและวิชาชีพของนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่าวิธีที่ควรใช้ในการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการและวิชาชีพของนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 67.08

4. ข้อเสนอแนะ ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้มีการพัฒนาและการจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องการให้มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเอง ตรงต่อเวลา มีระเบียบและวินัยในตนเอง รู้จักหน้าที่สามารถทำหน้าที่ของตนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเรียบร้อย ให้มีการแนะนำอบรม สายนักวิชาการศึกษาในระดับภาพรวมของมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติอันจะเป็นแนวทางเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย ควรพัฒนาคุณลักษณะทางด้านกรวิจัยทั้งในสายงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง และสายงานภายนอกเพื่อเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ นอกจากนี้การศึกษาคั้งนี้ยังเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารองค์กรและหน่วยงานในการกำหนดกลยุทธ์หรือ

นโยบายองค์กรเพื่อที่จะขับเคลื่อนทั้งองค์กรและบุคลากรในองค์กรให้สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

## อภิปรายผล

จากการวิจัยการพัฒนาตนเองและสมรรถนะด้านงานวิชาการและวิชาชีพ ของนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีข้อค้นพบที่น่าสนใจเห็นควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองและสมรรถนะด้านงานวิชาการและวิชาชีพของนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่าความต้องการการพัฒนาตนเอง งานที่มีความต้องการสูงสุด 2 อันดับแรก คือ ด้านการให้บริการที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเลือกวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุดเพื่อกำหนดเป้าหมายวางโครงการดำเนินงาน กำหนดแนวทาง นโยบาย และแนวปฏิบัติ พร้อมทั้งกลวิธีในการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลเป้าหมายขององค์กรในอนาคต การพัฒนาตนเองและสมรรถนะด้านนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของ

นักวิชาการศึกษา โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับการวางแผน หลักการบริหารจัดการ ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรู้ที่จำเป็นต้องรู้ในการปฏิบัติงาน เช่น หลักการวางแผน ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ หลัก 4 Ms และความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่เป็นการเฉพาะ อาทิ ปฏิบัติงานที่คณะ ต้องมีความรู้เกี่ยวกับคณะนั้น ๆ เป็นอย่างดี เป็นต้น ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัย Delmont (2002 : Web Site) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะสำหรับตำแหน่งของประธาน / หัวหน้าหน่วยงานทางวิชาการที่มหาวิทยาลัยมินนิโซตา ซึ่งพบว่า หัวหน้าภาควิชาจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ และสอดคล้องกับ Johnson (1998 : 24-33) ที่ศึกษาเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษาพิเศษ ซึ่งพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารจะต้องมีการประเมินพฤติกรรมด้านการบริหารจัดการด้วย Boselie และ Paauw (2005 : 550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะการทำงานของบุคลากรภายใน บริษัท ยุโรป สรุปว่า ผู้มีความเชี่ยวชาญและความสามารถในการจัดการเชิงกลยุทธ์จะนำไปสู่การบริหาร

งานที่มีประสิทธิภาพและส่งผลให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จนอกจากนี้ ผลการวิจัยของ Qzcelik และ Ferman (2006 : 72) ก็พบว่าความสามารถในการสื่อสารและการประสานงาน และการทำงานเป็นทีมและด้านคุณธรรมและจริยธรรมเป็นการพัฒนาตนเองที่สำคัญสำหรับนักวิชาการศึกษาในทุกๆระดับ ด้วยเหตุว่าการที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในการทำงาน ประกอบอาชีพหรือเป็นที่ยอมรับจากบุคคลกลุ่ม หรือสังคมหรือไม่เพียงใดนั้น

นอกจากจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถในวิชาชีพของแต่บุคคลแล้ว สิ่งสำคัญที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนอีกประการหนึ่งก็คือ ความเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมหรือไม่ ซึ่งถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากเมื่อใดก็ตามที่บุคคลกลุ่มสังคมและประเทศชาติประสบปัญหา เรื่อง บุคคลขาดคุณธรรมจริยธรรมแล้วเมื่อนั้นย่อมจะต้องเกิดปัญหาต่าง ๆ นักวิชาการศึกษา เป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการสนับสนุนให้ด้านงานวิชาการให้เต็มประสิทธิภาพ ดังนั้นนักวิชาการจึงจำเป็นต้องจะต้องเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูง อันจะส่งผลให้การบริหารจัดการงานวิชาการได้

อย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล ผลการวิจัยสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 : 11) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะหลักที่จำเป็นของข้าราชการพลเรือนของไทยซึ่งพบว่า สมรรถนะด้านจริยธรรม เป็นสมรรถนะหลักที่สำคัญ สมรรถนะหนึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hellrigel. Jackson และ Slocum (2001 : 14-24) ซึ่งได้เสนอ 6 สมรรถนะการบริหารจัดการที่สำคัญ พบว่า สมรรถนะหนึ่งที่สอดคล้อง คือ ความสามารถในการควบคุมตนเอง (Self-Managerial Competencies) ซึ่ง นักวิชาการศึกษาจะมีสมรรถนะด้านนี้ได้นั้น จำเป็นต้องฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้มีพฤติกรรมที่ดำรงไว้ซึ่งความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรมสูงตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาตนเองในด้านนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับนักวิชาการศึกษา

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนา พบว่า ควรพัฒนาโครงการอบรมสายนักวิชาการศึกษาให้มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานในหน้าที่/ตำแหน่งของตนเองเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในระดับภาพรวมของมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติอันจะเป็นแนวทางเดียวกัน

ทั้งมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยสายสนับสนุนจำนวน 6 ด้าน (2556 : Web Site) พบว่าด้านที่บุคลากรต้องการพัฒนาสูงสุด คือ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา โดยบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับภาษาอังกฤษ และบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองมากที่สุด นอกจากนั้นมหาวิทยาลัยควรต้องพัฒนาคุณลักษณะทางด้านกรวิจัยทั้งในสายงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงและสายงานภายนอกเพื่อเป็นการเพิ่มองค์ความรู้

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในการพัฒนาตนเองและสมรรถนะด้านงานวิชาการและวิชาชีพ ของนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม นักวิชาการศึกษา เป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันหรือเชื่อมโยงการทำงานในหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงตามนโยบายจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการพัฒนาตนเองดังนี้

1. นักวิชาการศึกษา ในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม ควรให้ความสำคัญต่อการ พัฒนาตนเองและสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา โดย บรรลุแนวทางการพัฒนาไว้อย่างเป็น รูปธรรมและชัดเจนในแผนงาน โครงการ พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้การ สนับสนุนการดำเนินการและงบประมาณ อย่างต่อเนื่อง

2. มหาวิทยาลัยจะต้องมีนโยบาย ที่ชัดเจนในการกำหนดให้นักวิชาการ ศึกษา ทุกคนจะต้องเข้ารับการพัฒน าตนเองเพื่อให้บริการที่ดี และกำหนด เกณฑ์การผ่าน รวมถึงการกำหนด นโยบายในการพิจารณาคัดเลือกบุคคล เข้าสู่ตำแหน่งและใช้เป็นเกณฑ์หนึ่งในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรวิจัยเพื่อค้นหาการพัฒนา ตนเองและสมรรถนะของนักวิชาการศึกษา หรือบุคลากรกลุ่มอื่น ในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม เพื่อการตรวจสอบผลการ วิจัย หรือทำการวิจัยเพื่อค้นหาการ พัฒนาตนเองและสมรรถนะของ นักวิชาการศึกษาระดับอื่นๆ

2. ควรวิจัยเพื่อค้นหาวิธีการพัฒนา ตนเองและสมรรถนะแต่ละด้านของ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาไปแล้ว ความรู้ ทักษะและพฤติกรรมจะมีความคงอยู่ และยั่งยืนได้อย่างไร

3. ควรทำการศึกษาเพื่อค้นหา การพัฒนาตนเองและสมรรถนะประจำ สายงานของบุคลากรกลุ่มต่างๆ ใน มหาวิทยาลัย เพื่อจัดทำหลักสูตรและ แนวทางการพัฒนาบุคลากรแต่ละกลุ่ม ให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สูงสุด

4. ควรนำรูปแบบและวิธีการของ การพัฒนาตนเองที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการ วิจัยและพัฒนาในหลักสูตรอื่นๆ หรือ ใช้กับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร กลุ่มอื่นๆ

### กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม ที่ได้ให้เงินทุนเพื่อสนับสนุน การทำวิจัย และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของ ทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้งานวิจัยสำเร็จ ลุล่วงด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

- กมล เกาพิจิตร. (2534). *Modern Dictionary English-Thai. Thai – English*.  
กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- กองทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2553). *คู่มือระเบียบ  
ข้อบังคับระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2553*. ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนานา  
วิทยา.
- กิติมา ปรีดีดีลล. (2529). *การบริหารและนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สำนัก  
พิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- จริยะ วิโรจน์. (2531). *การศึกษาการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงาน  
ศึกษาธิการจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จีระ หงส์ลัดดารมณี และคณะ. (2544). *เก้าแก้วมือโปร*. เคล็ดลับ 21 ข้อ สำหรับ  
ผู้บริหารในโลกยุคไร้พรหมแดน. กรุงเทพฯ : ไตเร็กซ์มีเดียกรุ๊ป.
- เจลิม พงศ์ มีสมนัย. (2550). *การศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการสาย ข.  
และ ค.ตามหลักสมรรถนะ : ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
วิทยาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม.  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชัยยุทธ์ ศิริสุทธี. (ม.ป.ป). *การควบคุมคุณภาพทางการศึกษา*. มหาสารคาม :  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ชัยยุทธ์ ศิริสุทธี. (ม.ป.ป). *ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร*. มหาสารคาม :  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- โชค บำรุงพงษ์. (2536). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานไฟฟ้า  
ส่วนภูมิภาค : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.  
พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เด่นพงษ์ พลละคร , “ *การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา* ” , เพิ่มผลผลิต, ปีที่ 28 , ธันวาคม  
2531 – มกราคม 2532, หน้า 20-25.
- ไทรรัตน์ โภคพลากรณี. (2549). *การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.  
ประมวลสาระการสอนชุดวิชา 33705 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่  
4 นนทบุรี. : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*



- ทวีศักดิ์ ญาณประทีป. (2550). *พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ*. พิมพ์ครั้งที่ 28.  
กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- ธัญพร มงคลการ. (2546). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิรูประบบ  
ราชการของข้าราชการ สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และ  
วัฒนธรรม สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- พนัส หันนาคินทร์. (2530). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : เนติกุล  
การพิมพ์.
- พระยาศีลวิธานินเทศ. (2531). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. พิมพ์ครั้งที่ 4.  
กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2538). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏ  
สวนดุสิต.
- พิภพ วงษ์เงิน. (2545). *จริยธรรมวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.
- มณูญ ไชยทองศรี. (2544). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนประถม  
ศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร.  
รายงานการศึกษา ค้นคว้าอิสระ กศ.ม.มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม.*
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2540). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรศึกษา.  
มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.*
- วนิดา บำรุงสวัสดิ์. (2552). *ความต้องการได้รับการพัฒนาของบุคลากรโรงเรียนใน  
เขตเทศบาลเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร. รายงานการศึกษาค้นคว้า  
อิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- วิทยา จันทร์ศิริ. (2551). *การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนใน  
มหาวิทยาลัยของรัฐ. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. ,มหาสารคาม. มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม.*
- สมเกียรติ ศรีจักรวาล. (2543). *การวางแผนและการจัดการประชุมทางวิชาการ.  
พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*

- สมคิด บางโม. (2545). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สุภาวดี กองแก้ว. (2544). *การพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในเขต 33*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ (กศ.ม. บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2545). *การศึกษาภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร ปี พ.ศ. 2543-2544*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- เสริม พัดชุมพร. (2529). *การพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในทรรศนะของผู้บริหารและอาจารย์มหาวิทยาลัย*. ปริญญาโท กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- เสริมวิทย์ ศุภเมธี. (2531). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษาวิทยาลัยครู บ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- อัศรพงษ์ สัจจวาทิต. (2546). *ตรรกแห่งวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- Boselie, P. and J. Paauwe. *Human Resouree Function Competencies in European Companies, Personnel Review. Farnborough : (2005).*
- Dessler Gary. *Personnel Management : Modem Concepts and Techniques*. Virginia : Reston Pubishing Company Inc, (1978).
- Delmont, T.J. A. (2002) *Competency Model for the Position of Chair/Head of an Academic Unit at the University of Minnesota*. August 8.
- Castetter, Willam B. (1976). *The Personel Function in Ducational Administration*. New York : Macmillan Pubishing co.
- Edel, Robert L. (1994). "In-Service Education of Teachers," *Educational of Educational Research*. New York : Macmillan, 1969. Hanson, Mark Nels. "The Personal Dincnsion of Corporate Training" *Dissertation Abstracts International*. 54(9) : 3308-A ; March.
- Hellrigel, D., S.E. Jackson and J.W. Slocum. (2001). *Management : A Competency – Based Approach*. 9th ed.

Maidment, Robert. Staff Enhancement : A Personnel Development Guide for School Administrators. Resto, Va : *National Association of Secondary School Principals*, 1989. (ERIC CD-ROM. No ED 313775)

Ozeelik, G. and M. Ferman. "Competency Approach to Human Resource Management : Outcome and Contributions in a Turkish Cultural Context", *Human Resource Development Review*. Thousand Oaks :March (2006).

## วารสารสารคาม

### หลักเกณฑ์และคำแนะนำสำหรับผู้พิมพ์

#### บทความ หรือ บทความวิจัย (Instructions for the authors)

วารสารสารคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีนโยบายในการส่งเสริม เผยแพร่ ผลงานวิชาการและงานวิจัยที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ และเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการ โดยครอบคลุมวิทยาการด้านวิจัย สถาบัน โดยรูปแบบผลงานที่วารสารจะรับพิจารณา มี 2 ประเภท คือ บทความทั่วไป และบทความวิจัย

บทความและบทความวิจัยที่จะนำมาตีพิมพ์ในวารสารสารคามนี้จะต้องได้รับการตรวจสอบทางวิชาการ (Peer review) ก่อน เพื่อให้วารสารมีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล และนำไปอ้างอิงได้ ผลงานที่ส่งมาตีพิมพ์ จะต้องมีการทบทวนความรู้เดิมและเสนอความรู้ใหม่ที่ทันสมัยรวมทั้งข้อคิดเห็นที่เกิดประโยชน์ต่อผู้อ่าน ผลงานไม่เคยถูกนำไปตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารอื่นใดมาก่อน และไม่ได้อยู่ในระหว่างการพิจารณาลงวารสารใดๆ การเตรียมต้นฉบับที่จะมาลงตีพิมพ์ ควรปฏิบัติตามคำแนะนำดังนี้

#### การเตรียมต้นฉบับสำหรับบทความและบทความวิจัย

1. ภาษา เป็นภาษาไทยหรืออังกฤษก็ได้ ถ้าเป็นภาษาไทย ให้ยึดหลักการใช้คำศัพท์หรือการเขียนทับศัพท์ให้ยึดหลักของราชบัณฑิตยสถาน พยายามหลีกเลี่ยงการใช้ภาษาอังกฤษในข้อความ ยกเว้นกรณีจำเป็น ศัพท์ภาษาอังกฤษที่ปนไทย ให้ใช้ตัวเล็กทั้งหมดยกเว้นชื่อเฉพาะซึ่งต้องขึ้นต้นด้วยตัวอักษรใหญ่ ถ้าเป็นภาษาอังกฤษ ควรให้ผู้เชี่ยวชาญในภาษาอังกฤษตรวจสอบความถูกต้องก่อนที่จะส่งต้นฉบับ

2. ขนาดของต้นฉบับ พิมพ์หน้าเดียวบนกระดาษสัน ขนาด เอ 4 (216 x 279 มม.) ควรเว้นระยะห่างจากขอบกระดาษด้านบนและซ้ายมืออย่างน้อย 40 มม. (1.5 นิ้ว) ด้านล่างและขวามืออย่างน้อย 25 มม. (1 นิ้ว) พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด ด้วยรูปแบบอักษร Browallia New ขนาด 16 ตัวอักษรย่อ นิ้ว ใส่ตัวอักษรด้วย

### 3. จำนวนหน้า บทความและบทความวิจัย ไม่ควรเกิน 12 หน้า

การเรียงลำดับเนื้อหา

#### 1. บทความวิจัย

**1.1 ชื่อเรื่อง (title)** ควรสั้น กระชับ และสื่อเป้าหมายหลักของการศึกษาวิจัยไม่ใช่คำย่อ ความยาวไม่ควร เกิน 100 ตัวอักษร ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษโดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน

**1.2 ชื่อผู้นิพนธ์และที่อยู่ (author (s) and affiliation)** ให้มีทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ และระบุตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานหรือสถาบัน ที่อยู่ และ E-mail ของผู้นิพนธ์ เพื่อใช้ติดต่อเกี่ยวกับต้นฉบับและบทความที่ตีพิมพ์แล้ว

**1.3 บทคัดย่อ (abstract)** ให้มีทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ เป็นเนื้อความย่อที่อ่านแล้วเข้าใจง่าย โดยเรียงลำดับความสำคัญของเนื้อหา เช่น วัตถุประสงค์ วิธีการศึกษาผลงานและการวิจารณ์อย่างต่อเนื่อกัน ไม่ควรเกิน 250 คำ หรือ 15 บรรทัด ไม่ควรมีคำย่อ ให้บทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อนภาษาอังกฤษ

**1.4 คำสำคัญหรือคำหลัก (keywords)** ให้ระบุทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ใส่ไว้ท้ายบทคัดย่อของแต่ละภาษา

**1.5 บทนำ (introduction)** เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย ให้ข้อมูลทางวิชาการพร้อมทั้งจุดมุ่งหมายที่เกี่ยวข้องอย่างคร่าว ๆ และมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาและการวิจัยนั้นด้วย

**1.6 วัสดุ อุปกรณ์และวิธีการศึกษา (methods)** ให้ระบุรายละเอียด วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งื่อนำมาศึกษา จำนวนลักษณะเฉพาะของตัวอย่างที่ศึกษา ตลอดจนเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการศึกษา อธิบายวิธีการศึกษา หรือแผนการทดลองทางสถิติ การสุ่มตัวอย่าง วิธีการเก็บข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

**1.7 ผลการศึกษา (results)** แจ้งผลที่พบตามลำดับหัวข้อของการศึกษาวิจัยอย่างชัดเจนใต้ใจความ ถ้าผลไม่ซับซ้อนไม่มีตัวเลขมาก ควรใช้คำบรรยาย แต่ถ้ามีตัวเลขมากตัวแปรมาก ควรใช้ตาราง แผนภูมิแทน ไม่ควรมีเกิน 5 ตารางหรือแผนภูมิ ควรแปลความหมายและวิเคราะห์ผลที่ค้นพบ และสรุปเปรียบเทียบกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**1.8 วิจารณ์และสรุปผล (discussion and conclusion)** ชี้แจงว่า ผลการศึกษาดตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือแตกต่างไปจากผลงานที่มีผู้

รายงานไว้ก่อนหรือไม่ อย่างไร เหตุผลใดจึงเป็นเช่นนั้น และมีพื้นฐานอ้างอิงที่เชื่อถือได้ และให้จบด้วยข้อเสนอแนะที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ หรือทั้งประเด็นคำถามการวิจัย ซึ่งเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยต่อไป

**1.9 ตาราง รูปภาพ และแผนภูมิ (figure and table)** ควรคัดเลือกเฉพาะที่จำเป็น และต้องมีคำอธิบายสั้นๆ แต่สื่อความหมาย ได้สาระครบถ้วน ในกรณีที่เป็นตาราง คำอธิบาย ต้องอยู่ด้านบน ในกรณีที่เป็นรูปภาพ หรือแผนภูมิ คำอธิบาย อยู่ด้านล่าง

**1.10 กิตติกรรมประกาศ (acknowledgement)** ระบุสั้นๆ ว่าได้รับการสนับสนุนทุนวิจัย และความช่วยเหลือจากองค์กรใดหรือใครบ้าง

**1.11 เอกสารอ้างอิง (references)** สำหรับการพิมพ์เอกสารอ้างอิงทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ โดยมีหลักการทั่วไป คือ เอกสารอ้างอิงต้องเป็นที่ถูกตีพิมพ์และได้รับการยอมรับทางวิชาการ ไม่ควรเป็นบทคัดย่อ และไม่ใช้การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล

## **2. บทความทั่วไป**

- 2.1 ชื่อเรื่อง
- 2.2 ผู้แต่ง
- 2.3 บทคัดย่อ
- 2.4 คำสำคัญ
- 2.5 บทนำ
- 2.6 เนื้อหา
- 2.7 บทสรุป
- 2.8 เอกสารอ้างอิง

## **3. บทวิจารณ์หนังสือ**

- 3.1 ข้อมูลทางบรรณานุกรม
- 3.2 ชื่อผู้วิจารณ์
- 3.3 บทวิจารณ์

## เอกสารอ้างอิง

ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบ American Psychological Association (APA Style)  
การเขียนเอกสารอ้างอิง

ก. กรณีที่เป็นรายงานวิจัย มีรูปแบบและการเรียงลำดับดังนี้ : ชื่อผู้เขียน (ในกรณีภาษาไทย ใช้ชื่อและนามสกุล และในกรณีภาษาอังกฤษ ใช้นามสกุลและชื่อ). ปีที่พิมพ์. ชื่อเรื่อง. ชื่อย่อของวารสาร. เล่มที่พิมพ์ ฉบับที่พิมพ์: เลขหน้าแรกถึงหน้าสุดท้ายของเรื่อง. ในกรณีที่มีผู้เขียนมากกว่า 6 คน ให้ใส่รายชื่อผู้เขียนทั้ง 6 คนแรก แล้วตามด้วยคำว่า “ และคณะ” หรือ “et al”

### ตัวอย่าง

อมรรัตน์ จงสวัสดิ์ตั้งสกุล, ลัดดา เหมาะะสุวรรณ. (2002). Evidenced based maillard reeaction : focusing on parenteral nutrition. *วารสารโภชนบำบัด*. 13(1) : 3-11.

Vega KJ, Pina I, Krevaky B. (1996). Heart transplantation is associated with an increase risk for pancreatobiliary diseases. *Ann Intern Med*. 124(11) : 980-3.

ข. กรณีที่เป็นหนังสือ มีรูปแบบและการเรียงลำดับ เหมือนเอกสารอ้างอิงที่เป็นรายงานวิจัย (ในข้อ ก. ) ยกเว้น ใช้ ชื่อหนังสือ เมืองที่พิมพ์ : สำนักพิมพ์ แทน ชื่อย่อวารสาร

### ตัวอย่าง

วิญญู มิตรวานันท์. (2538). *พยาธิกายวิภาค*. กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.

Ringsven MK, Bond D.(1996). *Gerontology and leadership skills for nureses*. 2<sup>nd</sup> ed. Albany (NY) : Delmar Publishers.

ค. กรณีที่เป็นรายงานการประชุมและสัมมนา มีรูปแบบการเรียงลำดับ คือ ชื่อผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์, ชื่อเอกสารรวมเรื่องที่ได้จากรายงานการประชุม, วัน เดือน ปีที่ จัด : สถานที่จัด : สำนักพิมพ์ หรือผู้จัดพิมพ์, เลขหน้า.

#### ตัวอย่าง

ณัฐนันท์ สินชัยพานิช, วราภรณ์ จรรยาประเสริฐ, ยุพิน รุ่งเวชวุฒิวินยา, มนต์ชูลี นิตินพ, สาริต พุทธิพิพัฒน์ขจร. (2542). เกสัชกรพัฒนาเพื่อการพึ่งพาตนเอง. รายงานการประชุมวิชาการเภสัชกรรม ประจำปี 2542 ของเภสัชกรรมสมาคม แห่งประเทศไทย ; 24-26 มีนาคม 2542. กรุงเทพมหานคร : เภสัชกรรมสมาคม แห่งประเทศไทย. 89-105.

Kimmura J. Shibasaki H, editors. (1996). *Proceeding of 10th International Congress of EMG and/Clinical Neurophysiology* ; 15-16 Oct 1995; Kyoto Japan. 80-90.

ง. กรณีเป็นวิทยานิพนธ์ มีรูปแบบการเรียงลำดับ คือ ชื่อผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์, ชื่อวิทยานิพนธ์, สถาบันที่พิมพ์ : ชื่อสถาบันการศึกษา

#### ตัวอย่าง

อัมพร ณรงค์สันติ. (2541). *การใช้ยาเจนตั้มัยซินวันละครั้งเปรียบเทียบกับวันละ สองครั้งในทารกแรกเกิดไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Kaplan SJ. (1995). *Post-hospital home health care: the elderly's access and utilization* [Dissertation]. St. Louis (MO): Washington University.

จ. กรณีที่เป็นบทความในหนังสือพิมพ์ มีรูปแบบและการเรียงลำดับเหมือน เอกสารอ้างอิงที่เป็นรายงานวิจัย (ในข้อ 11.1.1. ก)



### ตัวอย่าง

Lee G. (1996). Hospitalization tied to ozone pollution: study estimates 50,000 admissions annually. *The Washington Post* Jun 21.5.

จ. กรณีที่เป็นหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ มีรูปแบบและการเรียงลำดับ คือ ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์ ชื่อเรื่อง. ชื่อวารสาร (ปี เดือน วันที่อ้างอิงถึง) เล่มที่ (ฉบับที่) : ได้มาจาก ชื่อ website

### ตัวอย่าง

Morse SS. (1995). Factors in the emergence of infectious disease. *Emerg Infect Dis* [cited 1996 Jun 5] ; 1(1): Available from:URL// [www.Cdc.gov/ncidod/Eid.htm](http://www.Cdc.gov/ncidod/Eid.htm)

## รูปแบบการเขียนบทความ

ชื่อเรื่อง ภาษาไทย..... (Browallia New 18 pt. หน้า).....

ภาษาอังกฤษ..... (Browallia New 18 pt. หน้า).....

ชื่อผู้พิมพ์ ภาษาไทย .....<sup>1</sup> .....<sup>2</sup> .....<sup>3</sup>

ภาษาอังกฤษ .....<sup>1</sup> .....<sup>2</sup> .....<sup>3</sup>

(Browallia New 16 pt. ปกติ)

**บทคัดย่อ (Browallia New 16 pt. หน้า)**

.....  
.....(เนื้อเรื่อง Browallia New 14 pt. ปกติ).....  
.....

**คำสำคัญ: (หัวข้อ Browallia New ขนาด 16 Pt.หน้า).** (เนื้อหา Browallia New ขนาด 14 Pt.ปกติ)

**Abstract (Browallia New 16 pt. หน้า)**

.....  
.....(เนื้อเรื่อง Browallia New 14 pt. ปกติ).....  
.....

**Keyword: (หัวข้อ Browallia New ขนาด 16 Pt.หน้า).** (เนื้อหา Browallia New ขนาด 14 Pt.ปกติ)

<sup>1</sup> รายละเอียดของผู้พิมพ์ภาษาไทย .. (เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด 12 Pt.ปกติ)...หน่วยงานที่สังกัด...เบอร์โทรศัพท์.... Email...

<sup>1</sup> รายละเอียดของผู้พิมพ์ภาษาอังกฤษ .. (เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด 12 Pt.ปกติ)...หน่วยงานที่สังกัด...เบอร์โทรศัพท์.... Email...

**บทนำ (Introduction) (Browallia New 16 pt. หน้า)**

.....  
.....(เนื้อเรื่อง Browallia New 14 pt. ปกติ).....  
.....

**วัสดุอุปกรณ์และวิธีการศึกษา (Materials and Methods) (Browallia New 16 pt. หน้า)**

วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานวิจัย  
วิธีวิจัย และการวางแผนการทดลองทางสถิติ  
การเก็บข้อมูล  
การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล  
(เนื้อเรื่อง Browallia New 14 pt. ปกติ)

**ผลการศึกษา (Results) (Browallia New 16 pt. หน้า)**

.....  
.....(เนื้อเรื่อง Browallia New 14 pt. ปกติ).....  
.....

**วิจารณ์และสรุปผล (Discussion and Conclusion) (Browallia New 16 pt. หน้า)**

.....  
.....(เนื้อเรื่อง Browallia New 14 pt. ปกติ).....  
.....

**เอกสารอ้างอิง (References) (Browallia New K 16 pt. หน้า)**

.....  
.....(เนื้อเรื่อง Browallia New 14 pt. ปกติ).....  
.....

ใบสมัครสมาชิกวารสารสารคาม  
(SARAKHAM JOURNAL) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โปรดกรอรายละเอียดในใบสมัคร ดังต่อไปนี้

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อ - นามสกุล .....

ที่อยู่ บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ถนน..... ตำบล.....

อำเภอ..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์..... โทรสาร..... E-mail.....

หน่วยงาน..... สถานที่ทำงาน.....

ถนน..... แขวง/ตำบล.....

อำเภอ..... จังหวัด.....

รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์.....

โทรสาร.....

สมัครเป็นสมาชิกรายปี 2 ฉบับ ค่าสมาชิก 300 บาท

สมัครเป็นสมาชิกสองปี 4 ฉบับ ค่าสมาชิก 550 บาท

ท่านสามารถส่งจ่ายธนาคัติหรือตัวแลกเงิน สั่งจ่าย **ปณ.ทำขอนแก่น**

ในนาม : **นางฉวีวรรณ อรรถะเศรษฐ์**

งานวารสาร กองส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย

จังหวัดมหาสารคาม 00033

ท่านสามารถสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ 043 - 754416 ต่อ 1757



พิมพ์ที่ : ทชว.โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ 232/199 ถ.ศรีจันทร์ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40000  
Tel. 0-4332-8589-91 Fax. 0-4332-8592 E-mail : [klungpress@hotmail.com](mailto:klungpress@hotmail.com) 2558 สหัง 08